

Eine Veröffentlichung des Personalrats an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), Carl-Neuberg-Str. 1, 30625 Hannover, Telefon: 0511-532 2661, Fax: 0511-532 8661. **Verantwortlich:** Simon Brandmaier. **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de  
**Internet:** <http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>

### ■ Arbeitszeitreduzierung als Sanierungsbeitrag?

Wenige Tage vor Weihnachten gab es Post für alle MitarbeiterInnen:

Wie bereits auf der Personalversammlung am 6.12.14 angekündigt, hat das Präsidium alle MHH-Beschäftigten aufgefordert, über eine freiwillige, zeitbefristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit nachzudenken.

Schwierig wird eine solches Angebot, wenn die „freie“ Entscheidung der Angesprochenen mit direkten Konsequenzen ihres Handelns/Nichthandelns verknüpft wird. Zitat aus dem Präsidiumsbrief: „Um den Abbau weiterer Arbeitsplätze zu verhindern machen wir Ihnen das Angebot, Ihre Arbeitszeit für zwei Jahre oder länger um z.B. 10 oder 20% zu reduzieren.“

Hier wird suggeriert: Wenn ich nicht meine Arbeitszeit reduziere müssen weitere Arbeitsplätze abgebaut werden. Die Verantwortung für einen Arbeitsplatzabbau liegt auf einmal bei den Beschäftigten!

Eine solche Verknüpfung ist für den Personalrat nicht akzeptabel. Die MHH-Beschäftigten haben weder eine unzureichende Krankenhausfinanzierung noch die Überschreitung von finanziellen Grenzen für Lehre und Forschung zu verantworten. Eine Suppe, die sie nicht eingebrockt haben, sollen sie auch nicht auslöffeln. Der gute Gedanke der Solidarität darf hier nicht missbraucht werden.

Darüber hinaus erlebt der Personalrat eine ganz andere Praxis: Auch im zurückliegenden Sanierungsjahr, sowie auch aktuell, mussten wir uns mit Anträgen befassen, bei denen Beschäftigten eine gewünschte Arbeitszeitreduzierung abgelehnt werden sollte.



*Jst es fünf vor zwölf???*

*Quelle: Internet*



Im Übrigen ist die Idee der Arbeitszeitreduzierung nicht neu. Bereits bei früheren Spar- und Kürzungsrunden hatte der Personalrat als eine mögliche Maßnahme vorgeschlagen, dass KollegInnen ihre Arbeitszeit verkürzen. Unabdingbare Voraussetzungen: Freiwilligkeit, Selbstbestimmung der Dauer sowie eine Aufgabenkritik mit dem Arbeitsteam, um weitere Arbeitsverdichtungen zu vermeiden. Da die übergroße Anzahl der MitarbeiterInnen an der MHH arbeiten, um damit ihren Lebensunterhalt zu verdienen, war uns immer klar, dass damit nur wenige Beschäftigte in besonderen Lebenssituationen angesprochen werden.

Fazit: Alle Kolleginnen und Kollegen, deren persönliche und finanzielle Umstände eine Arbeitszeitreduzierung wünschenswert und realisierbar erscheinen lassen, können von dem Angebot Gebrauch machen. Aber hiermit werden nicht die Probleme der Sanierung im Jahr 2015 gelöst.

Viele MitarbeiterInnen reagierten erzürnt über die Ansage des Präsidiums, dass es *„in jeder Abteilung Aufgaben (gibt), die man weglassen könnte, ohne dass es jemand merkt?“* Sicher gibt es hier und da noch Optimierungsmöglichkeiten, aber eher um das vorhandene Personal zu entlasten, Überstunden abzubauen und sich den eigentlichen Tätigkeiten widmen zu können – statt durch Arbeitszeitreduzierung Einsparpotenziale zu generieren.

## ■ Gemeinsame Information des Präsidiums und des Personalrates

Die MHH ist eine familienfreundliche Arbeitgeberin, was sich seit dem Jahr 2005 auch im „audit familiengerechte hochschule“ widerspiegelt. Die Hochschule fördert familienfreundliche Projekte weit über das gesetzliche Maß hinaus. Im aktuellen Gleichstellungsplan der MHH, der am 12. Februar 2014 vom Senat verabschiedet wurde, wird auf die besondere Situation von allein erziehenden Müttern und Vätern eingegangen. Die Alleinerziehende oder der Alleinerziehende hat einen gesetzlichen Anspruch eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit ermöglicht zu bekommen – insbesondere im Schichtdienst.

In vielen Bereichen der MHH werden diese besonderen Belange allein erziehender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den Teams hervorragend umgesetzt. In jüngster Vergangenheit ist es allerdings in einigen Bereichen, sicher auch befördert durch eine zunehmende Arbeitsverdichtung, zu Problemen gekommen. Daher möchten wir an dieser Stelle noch einmal darauf hinweisen: **Alleinerziehende haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine individuelle Arbeitszeitgestaltung!**

In vielen Bereichen der MHH konnten mithilfe von Personalmanagement und Personalrat für alle tragfähige Lösungen gefunden werden. Bitte lassen Sie uns auch in Zukunft gemeinsam einen Weg finden, mit dem Alleinerziehende ihren Alltag meistern können. Die Vielfalt ist unsere Stärke.

Das Präsidium

Der Personalrat

veröffentlicht am 12.12.2014 im Intranet MHH  
unter <http://intranet.mh-hannover.de/8313.html>

### **Auszug aus dem Gleichstellungsplan der MHH:**

„Allein erziehende Eltern von Kindern im Vorschulalter werden auf Wunsch bei ungeplanten Betreuungsempfängern von Nachtschichten befreit. Darüber hinaus sind die Regeln des § 6 Arbeitszeitgesetz (Nacht- und Schichtarbeit) und des § 5 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz zu beachten.“

### **§ 6 Arbeitszeitgesetz, Absatz 4 b):**

„Der Arbeitgeber hat den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann.“

### **§ 5 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz:**

„Beschäftigten, die Kinder unter zwölf Jahren oder pflegebedürftige Angehörige im Sinne des § 14 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs betreuen, ist auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.“

## **Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

**Seit 1.1.2015 gelten im Bereich der Pflege von Angehörigen neue gesetzliche Regelungen.**

**(aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)**

Die meisten pflegenden Angehörigen brauchen in der Phase, in der sie Familie, Pflege und Beruf vereinbaren müssen, vor allem mehr zeitliche Flexibilität.

### **Kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu 10 Arbeitstagen**

Angehörige haben die Möglichkeit, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um in einer akuten Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Seit dem 1.1.2015 ist für diese Zeit eine Lohnersatzleistung – das Pflegeunterstützungsgeld – vorgesehen.

Dieses Recht gilt gegenüber allen Arbeitgebern unabhängig von der Größe des Unternehmens. Der Arbeitgeber darf diese Freistellung nicht ablehnen, sie ist zu gewähren.

### **Lohnersatzleistung**

Neu ist, dass Sie nun, begrenzt auf insgesamt zehn Arbeitstage, Anspruch auf ein Pflegeunterstützungsgeld für eine pflegebedürftige Person haben. Dieses können Sie bei der Pflegeversicherung Ihres Angehörigen beantragen. Das Pflegeunterstützungsgeld gibt Familien so die Möglichkeit, sich im akuten Notfall um ihre pflegebedürftigen Angehörigen zu kümmern, eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren und finanzielle Sicherheit. Die Kosten werden von der Pflegeversicherung des zu pflegenden nahen Angehörigen übernommen.

### **Rechtsanspruch auf bis zu 6 Monate Freistellung, vollständig oder teilweise**

Nach wie vor haben Beschäftigte die Möglichkeit, bis zu sechs Monate ganz oder teilweise aus dem Beruf auszusteigen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Es besteht kein Rechtsanspruch gegenüber Arbeitgebern mit 15 oder weniger Beschäftigten.

### **Zinsloses Darlehen**

Neu ist, dass zur besseren Abfederung des Lebensunterhaltes Anspruch auf ein zinsloses Darlehen besteht. Beschäftigte, die die Pflegezeit bis zu sechs Monate in Anspruch nehmen, haben einen Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen.

Dieses Darlehen soll helfen, den Verdienstaufschlag abzufedern und wird in monatlichen Raten ausgezahlt.

**Es wird durch die Beschäftigten direkt beim *Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)* beantragt und muss nach dem Ende der Pflegezeit ebenfalls in Raten wieder zurückgezahlt werden.**

Darin enthalten ist auch eine Härtefallregelung. Das BAFzA kann auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens stunden, die Fälligkeit also hinausschieben, um eine besondere Härte für die Beschäftigten zu vermeiden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit eines teilweisen Darlehenserlasses oder eines Erlöschens der Darlehensschuld.

**Diese und weitere Infos von folgender Internetseite: <http://www.wege-zur-pflege.de/neu-seit-112015.html>**

Die MHH soll gem. § 11 TV-L auch zur Pflege von Angehörigen einer Reduzierung der Arbeitszeit zustimmen, soweit nicht dringende dienstliche Gründe dagegen sprechen. Ein weiterer Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung ergibt sich aus § 8 Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG). Auch hier kann die MHH nur ablehnen, wenn dringende dienstliche Gründe dagegen sprechen.

Weiterhin besteht die Möglichkeit Sonderurlaub unter Fortfall der Bezüge zu beantragen.



Personalversammlung zum Thema  
„Sanierung“

**Am: 26.02.2015**

**Um: 13:30**

**Im: Hörsaal: F**

Was erwarten Sie und wünschen  
Sie sich vom Präsidium 2015?

Einladung folgt...



### **Erwartungen und Wünsche an das Präsidium 2015**

(Bitte zur Personalversammlung mitbringen oder schicken Sie uns eine Mail an [personalrat@mh-hannover.de](mailto:personalrat@mh-hannover.de))

---

---

---

---

---

---

## **Die Sprechzeiten des Personalrats**

**Montag, Dienstag und Freitag: 9.00 - 11.30 Uhr Montag - Mittwoch, Freitag: 13.00 - 16.00 Uhr**

Termine außerhalb der o.g. Zeiten sind nach Vereinbarung möglich. Eine vorherige telefonische Terminabsprache ist in jedem Fall zweckmäßig. Telefon im Sekretariat: 532-2661. Sie finden uns im Haus E (Gebäude K 23) in der 1. Etage

