

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>

■ MHH-Bettenaufbereitung vor Veränderungen

Die Bettenaufbereitung an der MHH steht vor wesentlichen Veränderungen. Dieses wurde auf einer Mitarbeiterbesprechung der Abteilung am 1.6.15 deutlich.

Derzeit werden rund 90 000 Krankenhausbetten von den MitarbeiterInnen pro Jahr aufbereitet; 30% davon direkt auf Station, 70% zentral in den Gebäuden K 6 und K 10. In Zukunft wird angestrebt, den Anteil der dezentralen Aufbereitung deutlich auszuweiten. Gleichzeitig soll der gesamte Arbeitsbereich wirtschaftlicher aufgestellt werden.

Nach Aussage der Geschäftsbereichsleitung kann die Dienstleistung „Bettenaufbereitung“ von externen Anbietern kostengünstiger angeboten werden. Dieses führte im Vorfeld der Mitarbeiterbesprechung zu großer Unruhe, weil viele Betroffene befürchteten, dass der Arbeitsbereich an einen Privatanbieter ausgegliedert werden soll. Diese Befürchtungen wurden auf der Versammlung von den Beschäftigten klar formuliert; einer Mitarbeit unter „fremder“ Betriebsführung wurde eine deutliche Absage erteilt.



Nach Einwirken des Personalrats konnte die Zielvorstellung für ein Veränderungsprojekt deutlich korrigiert werden. Ursprünglich stand die Vergabe der Aufgabe an Dritte im Vordergrund; nun ist das Hauptziel darauf ausgerichtet, die Wirtschaftlichkeit des Bereichs Bettenaufbereitung zu verbessern. Damit sind Befürchtungen über eine (Teil-)Privatisierung zwar nicht vom Tisch, aber die Beschäftigten haben die Möglichkeit, in diesem Projekt eigene Ideen für Veränderungen einzubringen.

Vorankündigung: Personalversammlung zur wirtschaftlichen Situation

Am: 23.09.2015

Um 13:30

Im: Hörsaal D (Gebäude I 2)



■ **Wirksamer Schutz vor dauerhaften Überlastungen**

Im Jahr 2009 schloss der Personalrat mit dem Präsidium zwei wegweisende Vereinbarungen ab. Zum einen wurde der Weg der MHH ins Jahr 2013 beschrieben und damit die Eigenoptimierung vor die Fremdvergabe gesetzt und betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Zum anderen wurde eine Vereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastungen abgeschlossen.

Heute, sechs Jahre später, zeigt sich die besondere Brisanz der Vereinbarungen, auch oder besonders die zum Überlastungsschutz.

Weiterhin werden Be- und Überlastungen, z.B. bei hohem Arbeitsanfall, hohen Ausfallzeiten und/oder fehlender Prozessoptimierung beschrieben, gemeldet und zielorientiert bearbeitet.

Besonders bei prekärer Personalsituation, die meistens im Widerspruch zur Leistungsausweitung steht, zeigt das Verfahren deutlich auf, wo besonderer Handlungsbedarf durch Klinikleitungen oder Präsidium besteht. Es ist auch nicht nur die Überlastung des Personals, die Grund zur Meldung gibt, sondern besonders die damit zusammenhängende gesundheitliche Gefährdung der PatientInnen und Beschäftigten. Damit wird die Meldung quasi zur Pflicht, um dem Arbeitgeber die Gefahren anzuzeigen und sich damit rechtlich abzusichern.

Es lohnt sich auf alle Fälle das Instrument der Überlastungsmeldung zu nutzen! Der Personalrat berät Sie oder Ihr Team über die Meldung und den Ablauf des Verfahrens.

Weiteres im Internet unter: <http://www.mh-hannover.de/ueberlastung.html>

■ **Neues BAG Urteil: Urlaubsanspruch bleibt erhalten beim Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger Wochenarbeitstagen**

Bei einem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen reduziert sich der Urlaubsanspruch entsprechend, z. B. beim Wechsel von einer 5-Tage-Woche zu einer 4-Tage-Woche von 30 auf 24 Urlaubstage. Begründung: mit den reduzierten Urlaubstagen kann der gleiche Anspruch auf Jahresurlaubswochen erzielt werden. Wenn Beschäftigte im laufenden Jahr ihre Wochenarbeitstage reduzierten, wurde auch der Resturlaubsanspruch entsprechend vermindert.

Dieses ist nun so nicht mehr rechtmäßig. Das Bundesarbeitsgericht hat im Februar 2015 entschieden, dass der bis zur Arbeitszeitreduzierung erworbene Urlaubsanspruch ungekürzt bestehen bleibt. Bei dem verhandelten Präzedenzfall bedeutete dies: Der Kläger hatte Mitte des Jahres seine Arbeitszeit und die Anzahl der Wochenarbeitstage von 5 auf 4 reduziert. Er hatte im besagten Jahr noch keinen von seinen 30 Urlaubstagen genommen. Nach alter Rechtsprechung hätte er noch einen Anspruch auf 24 Urlaubstage. Nach dem neuen BAG-Urteil besteht folgender Urlaubsanspruch: aus dem ersten Halbjahr 15, aus dem zweiten 12 = 27 Tage!

Wie meistens, wenn Europäischer Gerichtshof oder Bundesarbeitsgericht solche Urteile fällen, die eine Verbesserung für ArbeitnehmerInnen darstellen, wartet die Dienststelle auf einen Umsetzungserlass des Landes. In diesem Fall ist es wichtig, dass betroffene Beschäftigte, die evtl. von der neuen Regelung profitieren könnten, ihren Anspruch schon jetzt beim Personalmanagement geltend machen oder/und sich an den Personalrat wenden.

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

