

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>

Wäschereibeschäftigte wehren sich gegen drohende Schließung



Die Beschäftigten der MHH-Wäscherei beziehen Stellung: In einem „Offenen Brief“ an das Präsidium (s. Seite 2 + 3) haben sie sich mit den Argumenten für die Wäschereischließung auseinandergesetzt und sich eindeutig dagegen ausgesprochen.

In dem von allen Beschäftigten unterschriebenen Brief werden die MHH-Verantwortlichen aufgefordert, die Planungen noch einmal zu überdenken und offen für andere Lösungen zu sein. Aus Sicht der Betroffenen ist ein Weiterbetreiben der Wäscherei auch mit überschaubaren Investitionen in den kommenden Jahren möglich.

Mit ihren Vorstellungen haben sich die Kolleginnen und Kollegen dann in die Sprechstunden der Präsidiumsmitglieder aufgemacht, um ihr Anliegen persönlich vorzutragen und mit den Entscheidern in die Diskussion zu kommen.

Wäschereibeschäftigte am 19.9. auf dem Weg zur Präsidiumssprechstunde

■ Urlaub 2013

Das Jahr 2013 neigt sich seinem Ende zu und damit stehen wieder viele Fragen bezüglich Urlaubsgewährung und -übertragung an. Hier die wichtigsten Informationen:

- ◆ Die Tarifverträge TV-L und TV-Ärzte sehen die Möglichkeit der Urlaubsübertragung vor. Nach dem Bundesurlaubsgesetz (§7) braucht es hierfür „dringende dienstliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe“. Bei letzteren sind nachvollziehbare Fakten, wie z.B. Krankheit, gefordert. Liegen diese Gründe nicht vor, ist der Urlaub im Kalenderjahr nicht nur anzutreten, sondern komplett zu nehmen.
- ◆ Die Übertragung muss rechtzeitig und formal stattfinden: begründeter Antrag der Abteilung - Zustimmung des Personalmanagements.



Offener Brief der Wäschereibesetzten an das MHH-Präsidium

An das Präsidium der Medizinischen Hochschule Hannover

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Baum,
sehr geehrter Herr Dr. Tecklenburg,
sehr geehrter Herr Baumann

am 27.08.2013 haben wir, die Mitarbeiter der Zentralwäscherei K17, erfahren müssen, dass unsere Wäscherei nach über vierzig Jahren für immer 2015 geschlossen werden soll. Diese Botschaft traf uns alle wie ein Blitz.

Voller Enttäuschung mussten wir zur Kenntnis nehmen, dass unsere Arbeitsleistung für die MHH nicht mehr zufriedenstellend ist und Fremdfirmen in Zukunft besser und billiger arbeiten können. Auch das Gebäude und die Wäschereimaschinen sind für die Hochschule fast nur noch Schrott und eine Belastung.

Seit diesem Tag machen sich bei uns allen extreme Ängste breit und wir wissen nicht, wie es dann wirklich weitergehen soll. Wo werde ich mich wiederfinden oder kann ich überhaupt noch an der MHH arbeiten, wenn ich jetzt noch befristet bin? Kann ich denn mit meinem gesundheitlichen Zustand dem Leistungsdruck einer anderen Abteilung bestehen? Ist diese Entscheidung wirklich endgültig oder gibt es doch noch eine andere Lösung?

Diese Fragen stellen sich alle KollegInnen. Wir sprechen täglich über dieses Thema, denken an unsere Familien, unsere Kinder, die versorgt werden müssen und an unsere Existenz. Wir fühlen uns richtig betrogen und fragen uns, ob das die angemessene Wertschätzung in einer familienfreundlichen Hochschule ist. Wir wissen auch, dass es nicht so einfach ist, 47 Menschen in anderen Abteilungen unterzubringen.

Im Kampf mit unseren Emotionen haben wir nun gemeinschaftlich entschieden, für unseren Betrieb zu stehen und für den weiteren Erhalt der MHH-Wäscherei zu kämpfen. Wir wollen noch einmal klarlegen, dass es ein Vorteil für die MHH ist, die eigene Wäscherei weiter auf dem Campus zu betreiben und eine Eigenversorgung zu leisten. Unsere Pluspunkte sehen wir in der Vollversorgung mit hoher Qualität.

Wir bieten viel Erfahrung in der Wäscheaufbereitung, schnelle Reaktionen bei Problemen, kurze Transportwege im Haus, Bearbeitung aller Sonderleistungen auch über den Campus-bereich hinaus, kompetente und freundliche Kommunikation in der Wäscheverteilung und beim Nutzer vor Ort, Sorgfalt und Engagement in direkter Patientenversor-

gung. Des Weiteren haben wir eine gute Fachkompetenz durch die Meisterinnen und bieten sogar Ausbildungsmöglichkeiten für den Beruf des Textilreinigers. Wir sind ein gutes Stück MHH mit MitarbeiterInnen, die sich ihrer wichtigen beruflichen Aufgabe bewusst sind. Wir alle bieten Verlässlichkeit und Sicherheit im täglichen Krankenhausbetrieb.

Auch in Sachen Wäschereimaschinen und Gebäude wissen wir, dass es natürlich hier und da Investitionen geben muss: in der Waschtechnik z.B. eine neue Steuerung für die große Waschanlage oder einen Austausch der alten Wasch-Schleudermaschine. Alle anderen Maschinen, gerade auch die Gastrockner sowie die Kleinteilmangelstraße Baujahr 2007/2008, sind gut in Schuss. Somit können wir die technische Beurteilung von Herrn Kohlhasse nicht teilen. Hierzu muss auch bemerkt werden, dass man der Einrichtung Zentralwäscherei über viele Jahre Höchstleistung abgefordert, aber wenig zur Erhaltung beigetragen hat. So schiebt einer die Schuld auf den anderen und das Ergebnis trifft uns jetzt.

Über die angestrebten Pläne des GB IV und des Präsidiums haben wir uns natürlich auch Gedanken gemacht. Ist es wirklich billiger eine Fremdfirma mit der Wäscheaufbereitung zu beauftragen? Sind die Leistungen und Sonderleistungen, die wir erbringen, alle erfasst oder stellen sich die genauen Kosten erst später dar, wenn der Anbieter den Zuschlag bekommen hat? Ist es sinnvoll und umweltgerecht, tonnenschwere LKW mit riesigen Kraftstoffverbräuchen hunderte Kilometer mit Wäsche durch's Land zu schicken? Ist es wirtschaftlich, für so eine Maßnahme auch hohe Kosten und Investitionen zu erbringen? Wäre es sozialgerecht, die Wäsche der MHH z.B. durch Betriebe in Bundesländern aufbereiten zu lassen, in denen nur Niedriglöhne gezahlt werden und es oft keine Tarifbindung gibt? Und wer kontrolliert im Endeffekt, ob es dann wirklich billiger ist? Wir glauben nicht, dass die MHH wirklich eine Kostenersparnis erzielt und ihre bestehende, sehr gute Qualität in der Wäscheversorgung halten kann.

Sehr geehrter Vorstand der Medizinischen Hochschule Hannover, wir haben diesen Brief geschrieben, um Ihnen unsere Gefühle, Gedanken und Bedenken in dieser wichtigen Angelegenheit auszudrücken.

Als leistungsstarke Abteilung der MHH möchten wir Sie noch einmal bitten, über unsere Zukunft und das Weiterbestehen der Wäscherei nachzudenken. Wir möchten Sie zum Umdenken und Umlenken bewegen und stehen hier als interessiertes, flexibles und starkes Team.

Wir stellen uns vor, dass man Investitionen auch schrittweise mit Augenmaß und Weitblick tätigen kann. So wie jeder von uns auch in seinem privaten Haushalt dafür sorgen muss, dass zum richtigen Zeitpunkt ausreichend Geld für Anschaffungen und Lebensbedarf zur Verfügung steht. Dort muss man auch genau bewerten, entscheiden und handeln. Manchmal sind auch kleine Änderungen im Verfahren notwendig, um weiterhin existieren zu können.

Die gesamte Wäschereibelegschaft steht hiermit geschlossen und einig für den Erhalt und Weiterbetrieb der MHH-Zentralwäscherei.

Mit diesem offenen Brief möchten wir auch unsere Kunden von unserem Anliegen informieren und Ihnen gleichzeitig die Unterschriftenliste in der Hoffnung überreichen, noch einmal Gehör und Verständnis zu erlangen.

Gerne möchten wir Sie auch in Ihrer nächsten offenen Sprechstunde zu einem persönlichen Gespräch besuchen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Kolleginnen und Kollegen der MHH-Zentralwäscherei K17

Anlage: Unterschriftenliste



Hier wird schmutzige Wäsche gewaschen

■ Unerlaubter Blick in die Patientenakte?

In der Dienstvereinbarung über die Protokollierung und Auswertung von lesenden und schreibenden Zugriffen auf personenbezogene Daten im SAP IS-H und i.s.h.-med wurde festgelegt, dass die Zugriffe auf Patientendaten aufgezeichnet und auf ihre Sinnhaftigkeit überprüft werden. Dazu werden alle Zugriffe aufgezeichnet und für drei Monate gespeichert. Die Prüfgruppe zieht regelmäßig Stichproben und geht auch konkreten Beschwerden nach. Ziel ist, Patienten und Patientinnen - hier denkt der Personalrat in erster Linie an Beschäftigte der MHH, die sich hier behandeln lassen - vor Datenmissbrauch zu schützen.

Zu Datenmissbrauch zählt, wenn sich jemand aus Neugier oder aus welchen Gründen auch immer, die Patientendaten einer erkrankten Kollegin oder eines Kollegen ansieht. Wenn jemand den Verdacht hat, dass sich jemand ihre/seine Daten unberechtigt angesehen hat, kann sich er oder sie an den Datenschutzbeauftragten der MHH wenden. Von dort wird dann die Klärung veranlasst. Die Prüfgruppe selbst

führt keine personalrechtlichen Maßnahmen durch sondern leitet Auffälligkeiten an das Personalmanagement weiter.

Die Prüfgruppe setzt sich aus Vertretern/Vertreterinnen des ZIMt, des Datenschutzes, des ärztlichen und des Pflegebereichs, der Patientenaufnahme, des Medizinischen Versorgungszentrums und des Personalrates zusammen. Sie hat ihre Arbeit jetzt aufgenommen.



■ Freistellungsformen von der Arbeit - I. Teil

Eine Freistellung von der Arbeit gibt es in unterschiedlichster Form und zu verschiedenen Bedingungen.

Im Rahmen des **§ 29 TV-L** ist eine Freistellung zu bestimmten Anlässen möglich. Des Weiteren kann nach dem Pflegegesetz und nach dem Familienpflegezeitgesetz eine Freistellung gewährt werden.

Möglich ist auch, Überstunden (Ü-Std.) und Mehrarbeit anzusammeln und ein sogenanntes Sabbatjahr, oder unter Wegfall der Bezüge Sonderurlaub, zu nehmen.

Die Freistellungsmöglichkeiten unter Fortzahlung der Bezüge nach §29 sind folgende:

- Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin **1 Arbeitstag (AT)**
- Tod der/des Ehegattin/en/Lebenspartner/in **2 AT**
- Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund **1 AT**
- 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum **1 AT**
- Schwere Erkrankung einer/eines Angehörigen, der im selben Haushalt lebt. **1 AT**

Bis zu **4 AT** gibt es bei einer schweren Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach §45 Sozialgesetzbuch (SGB) besteht (z.B. wenn die Eltern nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert oder freiwillig versichert sind und das Kind nicht von der Familienversicherung erfasst wird).

In § 45 SGB ist festgelegt, dass für ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, je Kalenderjahr **10 AT** pro Elternteil vorgesehen sind, die Obergrenze sind **25 AT** insgesamt. Alleinerziehenden stehen bei einem Kind **20 AT**, bei mehreren Kindern maximal **50 AT** zu.

Schwere Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, bis zu **4 AT**.

Reichen diese Freistellungstage nicht aus, um die erkrankten Personen zu betreuen oder eine Betreuungsperson zu besorgen, können selbstverständlich noch Urlaub oder Über- /Mehrarbeitsstunden genommen werden. Des Weiteren kann auch eine Freistellung unter Wegfall der Bezüge beantragt werden.

Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten (z.B. Zeugenaussage) besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, sofern der Betroffene keinen Anspruch auf Ersatz des Entgeltes erhebt. Beantragt er jedoch Entgeltersatz, muss er den erhaltenen Betrag an den Arbeitgeber abführen.

Den gewählten VertreterInnen, die auf den verschiedenen Ebenen der Gewerkschaften tätig sind, werden bis zu **8 AT** im Jahr gewährt. Bei Teilnahme an Tarifverhandlungen ist die Freistellung ohne zeitliche Begrenzung.

Fortsetzung folgt...

■ **Da kommt was auf uns zu:**

■ Dienstvereinbarung Laborzentralisierung

Mehrere Labore werden im kommenden Jahr zentralisiert. Durch die daraus resultierenden personellen Umstrukturierungen werden auch Arbeitsplätze der LabormitarbeiterInnen freigesetzt. Um diesen Prozess einheitlich und fair zu gestalten, erarbeitet der Personalrat gemeinsam mit der Personalentwicklung und dem Präsidium eine



Dienstvereinbarung zum Personalplankonzept.

Wir hoffen, diese Vereinbarungen im Oktober den betroffenen KollegInnen auf einer Personalversammlung vorstellen zu können. Danach sollten umgehend Gespräche mit jeder/jedem einzelnen Kollegin/ Kollegen geführt werden, wo und wie ihr zukünftiger Einsatzort aussehen soll und wird.

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