

# Bärbel und Schnecki in Arbeitsbedingungen



Personalversammlung zum Thema  
Arbeitssituation an der MHH

30. November 2022, 13:30 Uhr im  
Hörsaal F oder online über  
ms teams

Wir mobilisieren zur Personalversammlung am 30.11.2022 unter dem Motto:

**Dem Präsidium die derzeitigen Arbeitsbedingungen aufzeigen!**  
**Wer, wenn nicht wir?**  
**Wann, wenn nicht jetzt?**

# »Gefahr zu melden, ist Pflicht«

An der MHH kommt es immer wieder -und in immer mehr Bereichen zu Überlastungssituation des Personals. Dabei kann das Überlastungsmeldev erfahren genutzt werden, welches über eine Dienstvereinbarung zwischen dem Personalrat und dem Präsidium regelt, welche Schritte nötig sind, um zu einer Vermeidung von weiteren Überlastungssituationen zu kommen.

Das Wichtige an diesem hausinternen Verfahren ist, dass in drei Stufen die jeweilige Situation bis zur Entscheidung an das Präsidium herangetragen werden kann. Was sich allerdings dort noch nicht herumgesprochen hat ist die Tatsache, dass alle Überlastungsmeldungen auch Meldungen über eingetretene Gefährdungen sind.

**Hier muss der Arbeitgeber handeln!**

## Gefährliche Situationen melden!

Laut Paragraph 16 Arbeitsschutzgesetz haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer »jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit (...) unverzüglich zu melden«.

Maßgeblich ist die subjektive Einschätzung der Beschäftigten, ob eine gefährliche Situation besteht. Der Arbeitgeber kann ihnen daraus im Nachhinein keinen Strick drehen. »Das Gesetz ist präventiv ausgelegt«, heißt es in einer Urteilsbegründung des Arbeitsgerichtes Göttingen. »Ein Handeln ist danach eher "zu früh" als "zu spät" angezeigt.«

## Überlastungssituation in den Laboren

In den klinisch diagnostischen Laboren der MHH nimmt die Überlastungssituation dramatisch zu.

Kolleg\*innen fallen zunehmend krankheitsbedingt aus. Laborleitungen ringen täglich darum, den Besetzungsplan der einzelnen Arbeitsplätze aufrecht zu erhalten. Die Zahl der Überstunden steigt stetig. Die zertifizierten Labore haben den Anspruch qualitativ hochwertige und zuverlässige Befunde abzugeben. Auch die Quantität spielt dabei eine Rolle – natürlich aus abrechnungstechnischen Gründen. Die ständige Übernahme von Aufgaben von fehlenden Kolleg\*innen wirkt demotivierend - ein Teufelskreis. Leistungseinschränkungen sind daher oft das letzte Mittel der Wahl, da sie für alle Beteiligten schmerzhaft sind.

Verglichen mit der Einschränkung der Beschäftigten, die zum Teil berichten, dass sie in ihrer Freizeit zu nichts mehr in der Lage sind und ihr Beruf sie langsam physisch und psychisch krank macht, sind Leistungseinschränkungen des Analyseangebots zielführender, da sie langfristig wirken.

Das Personal sieht sich in der Not nicht wahrgenommen.

**Entlastung tut bitter Not!**

## Leser\*innenbrief:

*Ich beziehe mich auf ihren Artikel in der Oktoberausgabe der Distel möchten auch unsere Situation beschreiben:*

*Seit Wochen arbeiten wir auf der Station\* unterbesetzt. Unsere normale Besetzung im Spätdienst wären drei examinierte Pflegekräfte und im Nachtdienst normalerweise zu zweit. Jetzt sind wir im Spätdienst fast regelmäßig nur zu zweit und nachts oft alleine für ca. 30 Patienten. Der gültige Dienstplan wird nicht mehr eingehalten und unsere Freizeit wird unplanbar. Manchmal werden Betten gesperrt, aber wenn es mal freie Betten gibt, werden diese "Fremdbelegt".*

*Zusätzlich steigt der Pflegeaufwand durch eigentlich intensivpflichtige Patienten, die meiner Meinung nach eine Einzelbetreuung brauchen.*

*Die Statistik über unsere Belegung wird immer noch um Mitternacht gemacht, aber das größte Arbeitsaufkommen ist tagsüber mit zusätzlichen Aufnahmen und ambulanten Patienten.*

*Ich hoffe sie drucken das, I.F.\**

\*Der Name und die Station sind der Redaktion bekannt und werden zum Schutz der Person nicht abgedruckt.

**ver.di**

**VERTRAUENSLEUTE  
AKTIVE IM BETRIEB**

**KOMPETENT . KRITISCH . KREATIV**

