



Medizinische Hochschule
Hannover

3. Tätigkeitsbericht des 15. Personalrats



Hautklinik Linden -
ein neues
„Stück MHH“

vorgelegt zur
Personalversammlung am 17. Mai 2011

Berichtszeitraum: 1. April 2010 - 31. März 2011

Das Titelbild zeigt den Eingang der Hautklinik Linden, die seit dem 1. April 2011 in der Verantwortung der MHH betrieben wird

Impressum

Eine Veröffentlichung des 15. Personalrats der Medizinischen Hochschule Hannover.

Auflage: 2.000 **Kontakt:** Personalrat, OE 9510, Carl-Neuberg-Straße 1, 30625 Hannover, Telefon: 0511/532- 2661, Fax -8661 **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de

Internet: www.mh-hannover.de/personalrat.html

Verantwortlich: Simon Brandmaier, Vorsitzender des Personalrats

Mitarbeit: Evelyn Paap, Otmar Göllner, Frank Dressler, Eberhardt Ulich, Sabine Müllenmeister, Dorothea Bornscheuer, Brigitte Stryk, Karin Riese, Rüdiger Mechsner, Maria Westerkamp-Edoh, Frank Jaeschke, Birgit Scholand, Evelyn Burgey, Regina Gongala, Simon Brandmaier

Verantwortlich für den Bericht der Jugend- und Auszubildendenvertretung: Elke Krämer,
Vorsitzende der JAV

Druck: Digitale Medien / OE 8810 **Redaktionsschluss:** 26. April 2011

Inhaltsverzeichnis

Mitglieder des Personalrats.....	4 - 5
Vorwort.....	6
Tätigkeitsbericht des Personalrats.....	7 - 24
Ausblick.....	24
Anhang.....	25 - 30
Bericht der Jugend- und Auszubildendenvertretung..... (bitte das Heft wenden)	1 - 12

Sprechzeiten des Personalrats:

Montag, Dienstag, Freitag 9.00 - 11.30 und 13.00 - 16.00 Uhr

Mittwoch und Donnerstag 13.00 - 16.00 Uhr

Weitere Zeiten nach Absprache. Eine vorherige Terminabsprache ist zweckmäßig.

Geschäftszimmer:

Evelyn Paap / Brigitte Mohr

Tel.: 0511 - 2661, Fax: - 8661

Mitglieder des 15. Personalrats

Vorsitzender

Simon Brandmaier, Chem.- techn. Assistent
Tel. 2662
e-mail: brandmaier.simon@mh-hannover.de

1. stellv. Vorsitzende

Brigitte Stryk, Chemotechnikerin
Tel. 4901
e-mail: stryk.brigitte@mh-hannover.de

2. stellv. Vorsitzende

Karin Riese, Verwaltungsangestellte
Tel. 4904
e-mail: riese.karin@mh-hannover.de

Weitere freigestellte Mitglieder

Evelyn Burgey, Zahnmed. Fachangestellte
Tel. 3965
e-mail: burgey.evelyn@mh-hannover.de

Birte Fricke, Tischlerin/Hausmeisterin (z. Zt. in Elternzeit)

Regina Gongala, Verwaltungsangestellte
Tel. 3992
e-mail: gongala.regina@mh-hannover.de

Frank Jaeschke, Krankenpfleger
Tel. 3991
e-mail: jaeschke.frank@mh-hannover.de

Rüdiger Mechsner, Techn. Angestellter
Tel. 4902
e-mail: mechsner.ruediger@mh-hannover.de

Birgit Scholand, Krankenschwester
Tel. 4926
e-mail: scholand.birgit@mh-hannover.de

Maria Westerkamp-Edoh, Krankenschwester
Tel. 4903
e-mail: westerkamp-edoh.maria@mh-hannover.de

Weitere ordentliche Mitglieder

Dr. Dorothea Bornscheuer, Ärztin
Anästhesiologie, Tel. 2294 oder 6154
e-mail: bornscheuer.dorothea@mh-hannover.de

Dr. Frank Dressler, Kinderarzt
Pädiatrische Pneumologie und Neonatologie, Tel. 3280 oder 3220
e-mail: dressler.frank@mh-hannover.de

Karsten Heidrich, Chemietechniker
Physiologische Chemie, Tel. 2829
e-mail: heidrich.karsten@mh-hannover.de

Margitta Hobert, Med.-techn. Radiologieassistentin
Diagnostische Radiologie I, Tel. 3240
e-mail: hobert.margitta@mh-hannover.de

Sigrid Köckeritz, Techn. Sterilisationsassistentin
Aufbereitung, Tel. 3289

Christine Mosler, Kinderkrankenschwester
Station 61b, Tel. 3266
e-mail: mosler.christine@mh-hannover.de

Dr. Sabine Müllenmeister, Ärztin
Anästhesiologie, Tel. 2294 oder 8093
e-mail: muellenmeister.sabine@mh-hannover.de

Evelyn Paap, Verwaltungsangestellte
Geschäftszimmer des Personalrats, Tel. 2661
e-mail: personalrat@mh-hannover.de

Dr. Alexander Rahman, Zahnarzt
Zahnerhaltung/Parodontologie, Tel. 4735
e-mail: rahman.alexander@mh-hannover.de

Petra Rodriguez-Justo, Wäschereihelferin
Wäscherei, Tel. 2672

Sigrid Schmidt-Rohland, Biblio.-Amtfrau
Bibliothek, Tel. 3970 oder 3326
e-mail: schmidt-rohland.sigrid@mh-hannover.de

Gabriele Stecher, Physiotherapeutin
Physik. Medizin und Rehabilitation, Tel. 4122 oder 4118
e-mail: stecher.gabriele@mh-hannover.de

Eberhardt Ulich, Maschinenschlosser
Techn. Gebäudemanagement - Instandsetzung, Tel. 7190
e-mail: ulisch.eberhardt@mh-hannover.de

Tätigkeitsbericht des Personalrats

1. April 2010 - 31. März 2011

Vorwort

MHH = Wachstum ohne Grenzen ?!?

Diese schlichte Gleichung prägte auch im zurückliegenden Jahr in vielerlei Hinsicht das Bild der MHH.

Mit der Hautklinik Linden ging am 1.4.11 eine weitere komplette Klinik in den Verantwortungsbereich unserer Hochschule über. Um den Jahreswechsel waren bereits die Heroinambulanz Odeonstraße, der Cytonet-Laborbereich und das Wartelistenteam der Deutschen Stiftung Organtransplantation (DSO) zur MHH gekommen; weiterhin konnten zusätzliche Forschungsvorhaben hier angesiedelt werden.

Die Beschäftigtenzahlen bewegen sich mit ca. 9.000 auf einem Höchststand. Damit zählt unser Betrieb auch beschäftigungspolitisch zu den wichtigsten Standorten in der Region Hannover.

Kehrseite dieser Wachstumsmedaille ist eine andauernd hohe Arbeitsbelastung für viele Beschäftigte.

Die Ende 2009 abgeschlossene Dienstvereinbarung zu Überlastungsmeldungen wurde im Berichtszeitraum vielfach genutzt. Nach gut 50 Verfahren werden die Regelungen jetzt mit externer Hilfe evaluiert; am Ende soll eine noch schnellere und spürbarere Hilfe für die Betroffenen stehen.

Weiter verschärft hat sich der Mangel an Arbeitsräumen. Auch die Parkplatzsituation spitzte sich zu und ob das jetzt eingeführte Bezahlparken zu einer Veränderung führt, bleibt abzuwarten.

Passend zum Weihnachtsfest bescherte uns das Präsidium eine Debatte über die zukünftige Rechtsform der MHH und sprach sich dabei ganz eindeutig für eine Umwandlung in eine Stiftung des öffentlichen Rechts aus. Bis Ende 2011 soll der Senat in dieser Angelegenheit eine Entscheidung fällen.

Diese und viele weitere Punkte können im nachfolgenden Bericht ausführlicher nachgelesen werden.

Für Rückmeldungen sind wir wie immer dankbar!

Stiftungsdebatte

Mit seinem Grußwort zum Jahreswechsel 2010/11 eröffnete der MHH-Präsident Prof. Bitter-Suermann die Debatte über die zukünftige Rechtsform der MHH. Aus Sicht des Präsidiums stellen sich viele der Strukturen und Regelungen, die für die MHH als Landesbetrieb gelten, als „Fesseln“ dar. Deswegen erhofft man sich durch eine andere Rechtsform mehr Handlungs- und Gestaltungsfreiheit. Angestrebt wird die Umwandlung vom Landesbetrieb in eine Stiftung des öffentlichen Rechts.

Auf zwei Infoveranstaltungen im Januar und Februar 2011 stellten Leitungsmitglieder aus verschiedenen niedersächsischen Stiftungshochschulen aus ihrer Sicht die Vorteile dieser Rechtsform vor. Im März 2011 konnten dann PersonalvertreterInnen aus den Stiftungen Universität Göttingen, Universitätsmedizin Göttingen und Tierärztliche Hochschule Hannover im Rahmen einer Personalversammlung über ihre Erfahrungen mit dieser Rechtsform berichten.

Das Fazit ihrer Aussagen war :

- Im Alltagsleben gibt es für die Beschäftigten wenig spürbare Unterschiede zwischen Landesbetrieb und Stiftung.
- Auch der Arbeitgeberwechsel vom Land Niedersachsen zur jeweiligen Stiftung ist eher unspektakulär, könnte aber beim Scheitern oder bei einer finanziellen Schiefelage einer Stiftung von Bedeutung sein.
- Die jetzigen Tarifverträge gelten weiter; allerdings nur noch in mittelbarer Anwendung, da die Stiftungshochschulen immer noch nicht durch einen eigenen Arbeitgeberverband in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vertreten sind.
- Es gibt keine erweiterten Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Beschäftigten; bestenfalls wird ein Mitglied des Personalrats als Gast in den Stiftungsrat eingeladen. Die Möglichkeiten des Personalrats verschlechtern sich, weil weder der Hauptpersonalrat noch die Einigungsstelle beim Ministerium für Wissenschaft und Kultur für die Stiftungen zuständig sind.

Es gab durch die Stiftungserrichtung keine erkennbaren Vorteile für die Beschäftigten!

Der MHH-Personalrat diskutiert seit Jahresbeginn intensiv dieses Thema und wird nach einer Klausurtagung seine Positionen zu einer möglichen „Stiftung MHH“ auf der Personalversammlung am 17. Mai 2011 vorstellen. Darüber hinaus wird der Personalrat in diesem Diskussionsprozess von einem externen Anwaltsbüro beraten.

Überlastverfahren gut angenommen

52 Überlastverfahren hat der Personalrat in der Zeit von Oktober 2009 und März 2011 begleitet. Davon wurden 34 Überlastungsverfahren aus der Pflege eingeleitet – diese stellen damit die größte am Verfahren beteiligte Berufsgruppe dar.

Erstmals im Oktober 2009 an der MHH eingeführt und über eine Dienstvereinbarung abgesichert, wurde das Verfahren in den Monaten Januar bis März 2011 von der Firma BAB aus Bremen evaluiert. Das erste Ergebnis zeigt, dass MitarbeiterInnen besonders positiv darstellen, dass ihre Probleme jetzt, im Gegensatz zu den alten

Überlastungsanzeigen, ernst genommen werden. Das Verfahren wird insgesamt sensibel genutzt, auch wenn anfangs einige Vorgesetzte sehr skeptisch reagierten und vor allem bemängelten, dass sie nicht von Anfang an strukturell eingebunden wurden. Aber genau das war dem Personalrat wichtig, damit MitarbeiterInnen zuerst frei und ohne Bedenken etwaiger Nachteile ihre Überlastung artikulieren können. Der direkte Austausch aller Beteiligten im Verfahren führte bei einigen Leitungen und den MitarbeiterInnen zu ganz neuen Erfahrungen. Negativ wurde bewertet, dass erreichte Ergebnisse nicht gesichert werden konnten und dass einige MitarbeiterInnen sich zunehmend dem Druck von Seiten ihrer Leitungen ausgesetzt fühlten. Auch dauerten einige Verfahren zu lange. Die Umsetzung von Lösungsansätzen braucht sicher Zeit, aber in akuten Überlastungssituationen fehlte häufig schnelle Hilfe.

24 Verfahren konnten in Stufe I (ohne Abteilungsleiter), 17 in Stufe II abgeschlossen werden. Sechs Verfahren gingen in Stufe III, in der das zuständige Präsidiumsmitglied eine Entscheidung treffen musste. Auch das war ein ganz neues Gefühl für viele am Verfahren Beteiligte. Überlastungsmeldende empfanden dies häufig als Wertschätzung - Vorgesetzte dagegen teilweise als unangenehm.

Insgesamt wurde das Verfahren als Errungenschaft gesehen und sollte weiter verbessert werden. Dabei soll der Ablauf des Verfahrens selbst, aber auch Themen wie Sicherung der Ergebnisse, Schutz der Beschäftigten vor Nachteilen aus dem Verfahren oder eine weitere Nutzung des Verfahrens in Richtung Gefährdungsanalyse geprüft werden.

Da das Überlastungsverfahren an der MHH auch auf bundesweites Interesse an anderen Kliniken stößt und auch schon „Nachahmer“ gefunden hat, wird eine Aufgabe des Personalrates in Zukunft auch darin bestehen, sich mit anderen Kliniken zu vernetzen um gegenseitig Erfahrungen besser nutzen zu können.

Interner Arbeitsmarkt, Leiharbeit

Die Anzahl der kw (künftig wegfallend)-Verfahren hat deutlich abgenommen. Angestiegen ist die Zahl der KollegInnen, die über ein Verfahren am „Runden Tisch“ kw gleichgestellt wurden. Hier konnte in vielen Fällen ein Arbeitsplatz gefunden werden, auf dem die Betroffenen mit ihren gesundheitlichen Einschränkungen wertvolle Arbeit leisten können und sich auch wohl fühlen. In einigen Fällen konnten KollegInnen eine ganz neue Ausbildung an der MHH machen, sich zu medizinischen Dokumentationsassistentinnen schulen oder zu Sekretärinnen weiterbilden lassen. Ebenfalls gut funktioniert die Wiedereingliederung von langjährig beurlaubten MTAs. Wenn diese aus dem Sonderurlaub zurückkommen, können sie ihre Kenntnisse in verschiedenen Bereichen auffrischen oder neue erwerben.

Bei Anträgen auf Leiharbeit ist es weiterhin in einigen Fällen gelungen, MHH-MitarbeiterInnen zu vermitteln. Insbesondere bei Sekretariatskräften und im Verwaltungsbereich gab es vermehrt Anfragen, die nicht erfüllt werden konnten, so dass es hier zum Einsatz von Leiharbeitskräften kam. Hier ist es jedoch in vielen Fällen gelungen, diese als MHH-MitarbeiterInnen zu gewinnen. Insgesamt bleibt der Einsatz von Leiharbeit an der MHH jedoch überschaubar.

Qualifizierung/Fort- und Weiterbildung

Im April 2011 konnte nach gut zweijähriger Vorarbeit die neue Dienstvereinbarung „Qualifizierung des Personals der Medizinischen Hochschule Hannover“ abgeschlossen werden. Sie löst die Dienstvereinbarung über Weiterbildung aus dem Jahr 1986 ab.

Diese neue Vereinbarung war auch notwendig geworden, weil die Tarifvertragsparteien 2006 im § 5 TV-L festgelegt hatten, dass jede/r Beschäftigte einen Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch mit der jeweiligen Führungskraft hat. Die Umsetzung der aus diesen Gesprächen resultierenden Maßnahmen ist jetzt in dem vereinbarten Regelwerk festgeschrieben.

Darüber hinaus sind sich Präsidium und Personalrat einig, dass eine umfassende Qualifizierung des Personals ein wichtiger Wettbewerbsfaktor ist. Zugleich müssen auf neue Fragestellungen wie „Lebenslanges Lernen“ und „Altersangemessene Qualifizierung“ Antworten gefunden werden.

Gemäß der neuen Dienstvereinbarung wird es auch weiterhin ein umfangreiches Angebot geben, mit dem sich Beschäftigte in ihrer Arbeitszeit umfassend weiterbilden können. Daneben soll es vermehrt auch Veranstaltungen mit „Volkshochschulcharakter“ geben, die in der Freizeit wahrgenommen werden können.

Das Personalentwicklungs-Kompetenzmanagement wurde in MHH-Personal-Akademie umbenannt. Und es gibt eine weitere Änderung: Das Qualifizierungsprogramm hat jetzt für ein Jahr Gültigkeit.

Im Oktober 2010 fand die letzte Sitzung der Fort- und Weiterbildungskommission, zu der auch Mitglieder des Personalrates zählten, statt. Nach Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung wird sie durch einen Beirat ersetzt, in dem alle Bereiche der MHH (Forschung, Lehre, Krankenversorgung und Verwaltung) sowie der Personalrat vertreten sind.

Nachdem das Personalentwicklungs-Kompetenzmanagement im Spätsommer 2010 in die Podbielskistraße umgezogen war, traten gehäuft Nachfragen von KursteilnehmerInnen zu An- und Abfahrt zu den Kursen auf. Im neuen Qualifizierungsprogramm sind die entsprechenden Regelungen nachzulesen.

Führungsverhalten

Die Auseinandersetzung mit Führungskräften gehört zum Alltag der Personalratsarbeit. Beschäftigte wie auch ihre Interessenvertretung erleben diese Führungskräfte mit einer weit gespreizten Skala an Führungsqualitäten. Die letzte MitarbeiterInnenbefragung wie auch die Studie „Great Place to Work“ haben klar herausgestellt, dass es hier deutliche Defizite gibt.

Trotz der beachtlichen Anstrengungen, die die MHH bereits jetzt mit den Führungskräfte-Bausteinen und den HSHM-Kursen für den ärztlichen Bereich unternimmt, sind hier Veränderungen notwendig. Der Personalrat hat dieses mehrfach in Gesprächen

mit dem Präsidium erörtert. Er will dabei auch erreichen, dass Abteilungsleitungen in diese Maßnahmen einbezogen werden.

Im Ergebnis wird jetzt ein Projekt „Exzellente Führung“ aufgelegt. Ziel ist es, nachhaltig die Führungsqualität zu verbessern. Hierzu sollen u. a. Erwartungen an Führungskräfte definiert werden. Mit der Entwicklung solcher Standards wäre die Qualität von Führung auch erstmals „messbar“.

Das Projekt soll am 1.5.11 starten und nach einem Jahr Ergebnisse liefern.

Der Personalrat wäre zunächst einmal damit zufrieden, wenn überall an der MHH „gute Führung“ erreicht werden würde.

AG Arbeitszeit

Im letzten Jahr richtig etabliert hat sich die AG Arbeitszeit, die im Zweiwochenrhythmus tagt. Hier besprechen VertreterInnen des Personalrates mit TeamleiterInnen des Personalmanagements aktuelle Fragen zum Thema Arbeitszeit. Hauptsächlich beschäftigt sich die Arbeitsgruppe mit der Änderung und Erstellung von Grunddienstplänen, mit der Auswertung von Belastungsanalysen, aber auch mit arbeitsrechtlichen Problemen. Wichtig bei der Bearbeitung von Grunddienstplänen ist hierbei, dass sich Personalrat und Personalmanagement schon vor einer Beantragung über problematische Aspekte austauschen können und damit das Beantragungsverfahren verkürzt wird. Zu arbeitsrechtlichen Fragen gibt es, trotz zum Teil unterschiedlichen Auslegungen, das Bestreben, Probleme vor einem Rechtsstreit zu klären. Hier ist aktuell die Anerkennung von Schicht- und Wechselschichtzulagen bei Urlaub und Krankheit oder die Bewertung von Nacharbeit im Bereitschaftsdienst zur Anerkennung von Zusatzurlaub zu nennen.

Pflegeförderprogramm

Für 2011 konnte der Personalrat noch keine Dienstvereinbarung »Neueinstellung oder Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen von ausgebildetem Pflegepersonal gemäß § 4 Abs. 10 Krankenhausentgeltgesetz (KHEntgG)« mit dem Präsidium abschließen, da das Präsidium erst die Verhandlungen mit den Krankenkassen abwarten wollte. Über die Umsetzungsvereinbarung 2010 konnte der Personalrat erstmals eine Liste der MitarbeiterInnen aus der Pflege bekommen, die in einem Entlastungskontingent gesondert geführt werden.

Durch das Pflegeförderprogramm konnte die Beschäftigtenzahl in der Pflege im Vergleich zu 2008 um ca. 70 Stellen ausgebaut werden. Resultierend aus der Kampagne „Der Deckel muss weg“ zur besseren Finanzierung der Krankenhäuser wurde 2009 von der damaligen SPD/Grünen Bundesregierung ein Pflegeförderprogramm aufgelegt, das am 31.12.2011 ausläuft. Sollte es jetzt durch Gesundheitsminister Rösler keine Weiterführung des Förderprogramms geben, wird die MHH 2012 mit erheblichen Einschnitten in der Krankenversorgung rechnen müssen, denn die Schwestern und Pfleger, die im Moment über das Entlastungskontingent finanziert werden, müssten damit rechnen, dass ihre Verträge auslaufen.

Der Personalrat wird sich gemeinsam mit den Gewerkschaften und auch dem Präsidium der MHH dafür einsetzen, dass dem Gesundheitsminister diese Situation klar vor Augen geführt wird und das Förderprogramm auch über das Jahr 2011 hinaus aufgelegt wird.

Projekt: Strategische Partnerschaft Imaging Center (SPIC)

Das gemeinsam mit der Fa. Siemens geplante Vorhaben in den radiologischen Abteilungen hat konkrete Formen angenommen: Die Bau-, Raum- und Gerätekonzepte sind gemeinsam mit den Nutzern erarbeitet, das Teilprojekt „workflow“ gestaltet aktiv die Abläufe und Organisation.

Auf Personalversammlungen am 17.6. und 16.12.2010 wurden die Beschäftigten von der Projektleitung über den aktuellen Stand der Planungen informiert.

Das Institut für Standardisiertes und Angewandtes Krankenhausmanagement (ISAK) an der MHH hat im Jahr 2010 eine Erfolgsfaktorenanalyse in den beiden radiologischen Abteilungen durchgeführt. Bei der Vorstellung der Ergebnisse im Februar 2011 wurde deutlich, dass der größte Erfolgsfaktor die dort Beschäftigten sind. Sowohl von Patienten- wie auch von Beobachterseite wurden ihnen eine hohe fachliche Kompetenz und ein sehr gutes Eingehen auf die PatientInnen attestiert.

Projekt: Sterilgutversorgung / Zentralisierung GB IV

Im Februar 2011 wurde dem Personalrat der aktuelle Stand zum neugestalteten Projekt vorgestellt.

Es liegen neue Pläne zur möglichen Gestaltung der Arbeitsplätze für die Sterilgutversorgung und den übrigen Geschäftsbereich IV vor. Erste Planungsergebnisse einer von der MHH in Auftrag gegebenen Machbarkeitsstudie wurden dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) und der Oberfinanzdirektion (OFD) von der Abteilung Bauplanung bereits Ende 2010 vorgestellt und positiv aufgenommen.

Für die Sterilgut- und Sachzentralen gilt nach wie vor, dass ein Weiterbetrieb in den bisherigen Räumlichkeiten nur unter strengen Auflagen des Gewerbeaufsichtsamtes und unter Berücksichtigung der geplanten Neueinrichtung im Gebäude K15 geduldet wird.

Bei der Einrichtung der Büroarbeitsplätze für den Geschäftsbereich IV sieht der Personalrat noch Klärungsbedarf und wird in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung für Arbeitssicherheit und dem Betriebsärztlichen Dienst dieses Projekt begleiten. Baubeginn ist für das Frühjahr 2012, die Inbetriebnahme für Sommer 2013 geplant.

Projekt: Übernahme Dermatologie

Die Übernahme der Dermatologie vom Klinikum Region Hannover drohte zu einer unendlichen Geschichte zu werden: Seit Anfang 2010 musste mehrfach ein anvisierter Termin zum Übergang der Einrichtung verschoben werden. Am 1.4.2011 war es dann schließlich soweit, das MHH-Schild konnte am Eingang der Hautklinik Linden festgemacht werden.

Mit der Übernahme der Betreiberverantwortung bekommt die MHH vom Klinikum Region Hannover rund 100 KollegInnen dauerhaft gestellt; ca. ein Dutzend Beschäftigte werden ihren Platz in der MHH-Service GmbH finden. Ähnlich wie bei der

Übernahme der Frauenklinik und der PHW-Chirurgie sind die Rechte und Besitzstände dieser Beschäftigten vertraglich geregelt. Bei der Interessenvertretung arbeitet der MHH-Personalrat eng mit den Betriebsräten des Klinikum zusammen.

Im Herbst 2010 konnte der Forschungsbereich der Dermatologie bereits seine neuen Räumlichkeiten im Gebäude I 3 beziehen. Der klinische Bereich verbleibt laut Vertrag noch bis Ende 2012 in Linden; bis dahin müssen auf dem Campus im neu zu bauenden Ambulanzgebäude sowie im Bettenhaus Möglichkeiten zur Unterbringung geschaffen werden.

Projekt: Umsetzung einer Bereichsstruktur in der Klinik für Psychiatrie, Sozialpsychiatrie und Psychotherapie

Geplant ist, in der Klinik vier Bereiche mit den Schwerpunkten „Affektive Störungen“, „Altersmedizin“, „Suchtmedizin“ und „Krisenbereich“ zu schaffen. Die einzelnen Bereiche sollen von sog. „Tandems“, bestehend aus Oberarzt und Bereichsleitung (Pflege), geleitet werden. Auf einer Personalversammlung am 8. Dezember 2010 wurde von den MitarbeiterInnen deutlich der Wunsch nach transparenten Gestaltungsstrukturen geäußert. Die MitarbeiterInnen der Psychiatrie wollen im Umgestaltungsprozess ihr Wissen und ihre Erfahrungen einbringen und beteiligt werden. Deshalb forderte der Personalrat, dass der Umgestaltungsprozess in einer an der MHH etablierten Projektstruktur eingebettet wird. Im März stellte dann die Leitung der Psychiatrie den Projektantrag, in dem eine Lenkungsgruppe und vier Arbeitsgruppen festgelegt wurden. Der Lenkungskreis tagte im April und legte für Mai eine öffentliche Veranstaltung fest, auf der die Arbeitsgruppen ihre Ergebnisse präsentieren werden. Projektende wird der 1. Juli 2011 sein, was sich allerdings nur auf die organisatorischen Veränderungen in dieser Klinik bezieht. Weitere Projekte, wie zu baulichen Veränderungen, Umzügen von Stationen bis hin zu Veränderungen der Teamstrukturen und Grunddienstpläne müssen sicher folgen.

Projekt: Operative Investitionsplanung/Medizintechnik

Das Projekt Umstrukturierung der Medizintechnik wurde bereits im Jahr 2005 zum ersten Mal gestartet. Es wurden Prozess- und Kostenoptimierungsmöglichkeiten erarbeitet. Die Umsetzungen dieser Maßnahmen erfolgten ab Mitte 2006 bis 2007.

Es wurden jedoch einige Maßnahmen nicht umgesetzt, woraufhin dieses Projekt Ende 2010 reaktiviert wurde um Prozessdefekte zu beheben und die Organisationsstruktur zu optimieren.

Es sollte auch auf die Schnittstellenproblematik mit den Bereichen Einkauf, strategische Investitionsplanung und Anlagenbuchhaltung eingegangen werden.

Hierzu wurde ein externer Berater, der auch schon bei dem 1. Projektauftritt mitgearbeitet hat, hinzugezogen.

Für eine Testphase wurden die Bereiche operative und strategische Investitionsplanung im März 2011 zusammengefasst.

Parkraumbewirtschaftung

Eine lange Tradition ist zu Ende. Die Zeit des kostenlosen Parkens auf dem Campus ist für Beschäftigte vorbei. Seit Mitte letzten Jahres können Beschäftigte und Studierende auf dem Ausweichparkplatz an der Gerhard-Lossin-Straße parken. Leider

wurde dieser Parkplatz nicht so genutzt wie man erhofft hat. Seit Anfang April müssen jetzt auch Beschäftigte für das Parken auf dem MHH-Campus, auf dem et-cetera-Parkplatz und dem Parkplatz vor dem L+M-Haus Parkgebühren zahlen. Der Personalrat hat sich dafür eingesetzt, dass die Belastung für die Beschäftigten möglichst gering ausgefallen ist. Dies bedeutet, dass die Gebühren nutzungsabhängig mit max. 0,66 ct pro Tag zu zahlen sind. Bei der Umstellung auf die neuen Parkkarten sind keine größeren Probleme aufgetreten. Es konnte eine wesentlich größere Nutzung des Gerhard-Lossin-Parkplatzes festgestellt werden.

Rechtzeitig zum Herbstbeginn 2010 wurde das Saison-Ticket eingeführt. Dies ist eine gute Alternative zum GVH-Jahresabo. Alle Beschäftigten können das Saison-Ticket mit einem Preisnachlass von 24 % für einen Zeitraum von mindestens vier Monaten erwerben.

MitarbeiterInnenbefragung

Die letzte MitarbeiterInnenbefragung fand im Jahr 2007 statt. Eine erneute Befragung mit dem Schwerpunkt Qualität von Führung sollte im Frühjahr 2011 stattfinden. Der Personalrat hat diese erneute MitarbeiterInnenbefragung jedoch abgelehnt. Schon damals ergab die Auswertung, dass in einigen Bereichen die Qualität der Führung unterdurchschnittlich ist. Dieses zeigten die Ergebnisse der Studie „Great Place to Work“ auch noch einmal ganz deutlich. Aus Sicht des Personalrats ist jedoch zu wenig unternommen worden, hier zu einer Qualitätssteigerung zu kommen.

Der Personalrat erwartet, dass vor Beginn der Befragung vom Präsidium klargestellt wird, in welchem Umfang, mit welchen Maßnahmen und mit welchen Konsequenzen die durch die Auswertung festgestellten Defizite in der Führungsqualität angegangen werden. Weiteres wird im Projekt „Exzellente Führung“ erarbeitet.

Stationspoints

Im Februar 2010 wurde der erste Stationspoint zwischen den Stationen 16 und 26 eröffnet. Im Oktober 2010 folgte die Eröffnung des Stationspoints zwischen den Stationen 15 und 25. Wichtig in diesem Projekt war die Beschreibung der Tätigkeiten der dort arbeitenden MitarbeiterInnen, die alle aus der Pflege kommen. Hierbei wurden pflegerelevante Tätigkeitsmerkmale mit den typischen Tätigkeiten der Aufnahme, Patientenverwaltung und Administration einer Stationsassistentin kombiniert. Dabei entstand quasi ein neues Berufsbild in der Pflege. Der Personalrat konnte besonders bei der Gestaltung der Arbeitszeit, der personellen Besetzung und der Entwicklung eines ersten Tätigkeitskataloges das Projekt mitgestalten.

Im zurückliegenden Jahr konnten in quartalsweisen Besprechungen mit der Geschäftsführung Pflege, der Pflegedienstleitung, Vertretern der Beschäftigten an den Points und dem Personalrat alle anfallenden Probleme angesprochen und zum Teil schnell geklärt werden. Probleme sieht der Personalrat noch in der Ausstattung der Points, der Gestaltung der Arbeitsplätze, besonders im Hinblick auf Patientengespräche und der Teamfindung dieser neuen Beschäftigtengruppe innerhalb der Pflege.

Job-Reha

118 Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen haben mittlerweile an dieser Maßnahme teilgenommen. Fast alle waren sehr zufrieden mit der Intensivwoche und der 12-wöchigen Nachsorge in der Abteilung Rehabilitationsmedizin. Die Maßnahme hatte positive Auswirkungen auf die Gesundheit der TeilnehmerInnen, aber auch auf die Arbeitszufriedenheit. Gibt es in der Maßnahme Erkenntnisse über Verbesserungsmöglichkeiten an den Arbeitsplätzen, werden diese auch mit Vertretern des Personalrats diskutiert. Wo es notwendig ist, setzen wir uns dann natürlich für Veränderungen ein. In der zweiten Jahreshälfte soll die Job-Reha auf weitere Bereiche ausgeweitet werden. Die Teilnahme wird nach wie vor über den Betriebsärztlichen Dienst gesteuert.

AG Facharztausbildung

In der von Herrn Dr. Tecklenburg initiierten AG Facharztausbildung sollten Voraussetzungen geschaffen werden, die die MHH auch in Zukunft im Wettbewerb um die besten ärztlichen Bewerber um Facharztausbildungen regional und überregional besonders attraktiv bleiben lassen sollen. In der AG wurde unter Beteiligung des Personalrats ein Weißbuch zur Facharztausbildung erarbeitet, das für alle Kliniken strukturierte Facharztausbildungen vorsieht. Außerdem wird u.a. die Vertragsdauer für zukünftige Fachärzte auf anfangs mindestens 2 Jahre und danach in einem 2. Vertrag bis zum erwarteten Ende der Facharztausbildung festgelegt. Des Weiteren wird dem zunehmenden Ärztinnenanteil und der größeren Notwendigkeit zur Familienkompatibilität von Facharztausbildungen gewisse Rechnung getragen. Das Weißbuch soll im Frühjahr gedruckt an alle Kliniken verteilt werden. In einem Jahr soll die AG erneut zu einem Erfahrungsaustausch zusammenkommen.

Neubau Klinisches Diagnostiklabor / Transfusionsmedizin (KDL/TFM)

Am 13. Januar 2011 erhielt der Personalrat die Einladung zu einer Veranstaltung unter Leitung des Staatshochbauamtes (SBH) zur Vorstellung der Entwurfsplanung für den Neubau KDL/TFM. Eine ganzheitliche Präsentation der Gebäudeplanung, Laborplanung und der Betriebstechnik wurde von den jeweiligen Fachplanern durchgeführt. Mit den Nutzern des KDL/TFM fand an diesem Termin und in diversen Besprechungen im Vorfeld ein Austausch zwischen Bauplanung, Fachplanern und SBH statt.

Leider sind im gesamten Projekt seit 2008 die an der MHH geltenden Projektregulierungen bezüglich der Personalratsbeteiligung nicht eingehalten worden. Trotz mehrmaliger Aufforderung des Personalrates liegt bis zum jetzigen Zeitpunkt weder ein Projektantrag noch ein Mitbestimmungsantrag zur Gestaltung der Arbeitsplätze vor. Das Mitbestimmungsverfahren ist ein zeit- und personenaufwendiges Verfahren. Da der geplante Baubeginn des Gebäudes im Sommer 2011 liegt, erwartet der Personalrat eine zeitnahe Beteiligung.

Sanierung I3

Der letzte Bauabschnitt ist Ende 2010 fertig gestellt worden. Es bleibt bei der Einschätzung des Personalrats aus dem vorigen Tätigkeitsbericht: Vieles ist besser geworden, manches aber auch nicht.

So ist z.B. der Blendschutz für PC-Arbeitsplätze immer noch nicht überall installiert. Die unzureichende Beleuchtung an verschiedenen Laborarbeitsplätzen haben einige Abteilungen auf eigene Kosten nachgebessert und mit der Lüftung gibt es in Teilbereichen immer noch Probleme. Der Sozialraum, der von allen Beschäftigten einer Etage genutzt wird, ist zu hellhörig. Als ein großes Ärgernis empfinden viele KollegInnen die Sichtfenster der Sozialräume zum Flur, so dass keine ungestörte bzw. unbeobachtete Pause möglich ist. Diese Fenster sind im Übrigen ohne Information geschweige denn Zustimmung des Personalrats eingebaut worden. Der Aufforderung des Personalrats, die Fenster mit undurchsichtiger Folie zu versehen, wurde seitens der Projektleitung nicht nachgekommen.

Zu diesen und zu anderen Themen (z.B. automatische Türöffner, Lagerung von flüssigem Stickstoff) hat der Personalrat einen Initiativantrag gestellt, um die Arbeits- und Pausenbedingungen für die Beschäftigten zu verbessern.

Kinderklinik Bettenzentrale

Die Dienststelle hat die feste Zusage, dass die dortigen Beschäftigten einen Sozialraum mit Tageslicht bekommen sollen, widerrufen. Geplant war, einen nach dem Umzug von LabormitarbeiterInnen ins PFZ frei werdenden Raum mit Fenster als Sozialraum zu nutzen. Akzeptable Alternativen wurden nicht angeboten. Für den Personalrat und die KollegInnen ist dies nicht nachvollziehbar. Seit Jahren warten die Beschäftigten, die ohne Tageslicht arbeiten, auf einen angemessenen Sozialraum. Die Beschäftigten dieses Bereiches sind im Projekt „Gesundheitsmanagement“ aktiv, ein solcher Umgang mit ihnen trägt nicht zur Motivation bei, sich hier weiter zu beteiligen.

Der Personalrat und die Beschäftigten werden sich weiter für den ursprünglich zugesagten Raum einsetzen.

Kooperationsverträge

Die MHH hat für den ärztlichen Bereich mehrere Kooperationsverträge mit Kliniken und Ambulanzen inner- und außerhalb Hannovers abgeschlossen. Die Verträge waren teilweise sehr individuell gestaltet (je nach Fachrichtung und Institution).

Der Personalrat hat dafür gesorgt, dass regelhaft gewisse Grundvoraussetzungen mit aufgenommen wurden. Freiwilligkeit und Familienfreundlichkeit sind für die Teilnehmer jetzt gewährleistet.

Bauprojekt: Hannover Center for Translational Medicine (HCTM)

Zentrum für frühe klinische Studien von MHH, Fraunhofer Institut und Helmholtz Zentrum für Infektionsforschung (HZI)

Im HCTM sollen klinische Studien mit stationär betreuten Probanden durchgeführt werden.

Ende letzten Jahres trafen der MHH Personalrat und der Betriebsrat vom Fraunhofer Institut zu einem ersten Austausch zu diesem Bauprojekt zusammen. Es handelt sich um eine Kooperation zwischen den oben aufgeführten Instituten. Das Institut entsteht auf dem Fraunhofer Gelände. Dort ist auch die Projektleitung angesiedelt. MHH und HZI werden Mitnutzer des Institutes. Die vorliegenden Baupläne waren bereits sehr detailliert. Geplant sind Probandenzimmer mit Hotelcharakter, Aufenthaltsräumen, Kino und einem Raucherraum. Eine Station mit Überwachungsbetten, Bereitschaftszimmer, Arztzimmern und Schwesternzimmer ist vorgesehen. Büroräume mit sehr guter IT-Ausstattung, große Besprechungsräume, Aufenthaltsräume und ein großzügiger Laborbereich sind ebenfalls geplant. Der Personalrat wird gemeinsam mit dem Betriebsrat des Fraunhofer Instituts die Gestaltung der Arbeitsplätze mitbestimmen.

Neubau des Niedersächsischen Zentrums für Biomedizintechnik / Implantatforschung (NZ-BMT)

Die Biomedizintechnik/Implantatforschung hat sich seit Jahren in der hannoverschen hochschulübergreifenden Universitätslandschaft profiliert. Mediziner, Ingenieure und Naturwissenschaftler aus mehr als 20 Instituten von MHH, Leibniz Universität Hannover, Laser-Zentrum Hannover und Tierärztliche Hochschule Hannover forschen im Bereich von kardiovaskulären, orthopädischen, dentalen und Audio-Neuro-Implantaten. Verbundinstitute wie CrossBIT und VIANNA werden integriert. Bis Ende 2013 ist nun ein Forschungsbau von ca. 7000 qm im Medical Park geplant. 38 Gruppen mit mehr als 380 WissenschaftlerInnen werden dort tätig sein. Wie dem Personalrat in einem Gespräch mit dem Referenten der Zentrale mitgeteilt wurde, wird die MHH technischer Betreiber mit dem größten MitarbeiterInnenanteil und der größten Nutzfläche sein. Der Personalrat wird sich in Zusammenarbeit mit den Personalräten der Leibniz-Universität und der Tierärztlichen Hochschule um die Gestaltung von Arbeitsplätzen kümmern.

DV Gleitzeit

Seit Dezember letzten Jahres wurde der Beginn der Gleitzeit für das ganze Jahr auf 06.00 Uhr festgesetzt. Alle übrigen Bestimmungen der Dienstvereinbarung sind unverändert. Von den KollegInnen wird gewünscht, dass auch das Kernzeitende auf 15.00 Uhr festgesetzt wird. Bei einem Arbeitszeitbeginn um 6.00 Uhr muss man immer neun Stunden arbeiten und somit 45 Minuten Pause machen. Außerdem hat man auch ganz schnell ein hohes Gleitzeitguthaben erarbeitet. Der Personalrat setzt sich weiterhin dafür ein, dass das Kernzeitende auf 15.00 Uhr festgesetzt wird.

Anmietungen von Diensträumen und Gebäuden

Bis zum 30.03.2011 hat die MHH 15 weitere Gebäude oder Gebäudeteile zusätzlich angemietet.

Am 01.04.2011 kam die Hautklinik Linden dazu und weitere werden folgen, da die MHH jetzt schon aus allen Nähten platzt!

Diese angemieteten Gebäude verstreuen sich über das gesamte Stadtgebiet, angefangen in der Feodor-Lynen-Straße über die Podbielskistraße bis hin zur Odeonstraße.

Dabei handelt es sich um Abteilungen der Psychiatrie, der Forschung und der Personalakademie.

Die Mehrzahl dieser Objekte (10) wird von zwei Mitarbeitern der MHH-Technik betreut.

Das Beteiligungsverfahren des Personalrats bei der Anmietung von Arbeitsräumen (z.B. Grammophon-Park an der Podbi, Medical-Park an der Feodor-Lynen-Straße) hat sich bewährt.

Vor der Beantragung steht in der Regel eine Begehung der Räume zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemeinsam mit den Nutzern, dem kaufmännischen Gebäudemanagement (KGM), der Arbeitssicherheit, dem Betriebsärztlichen Dienst und dem Personalrat.

Erst wenn sich die hierbei ergebenden Anforderungen geklärt und deren Umsetzung vereinbart sind, stimmt der Personalrat der Anmietung sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze zu.

Fremdvergabe von Aufgaben

Im Juli 2010 musste der Personalrat nach einer längeren Auseinandersetzung die Fremdvergabe der Hängerreparaturwerkstatt im Technischen Gebäudemanagement (TGM) zur Kenntnis nehmen, weil es keine Möglichkeiten zur Eigenoptimierung gab.

Neubau Pädiatrisches Forschungszentrum

Aus den Mitteln des Konjunkturpakets 2 der Bundesregierung ist erstmals mit der MHH als Bauherr in kurzer Bauzeit und unter guter Zusammenarbeit der MHH-Bauplanung mit den beteiligten Firmen und dem Personalrat das Pädiatrische Forschungszentrum in baulich sehr ähnlicher Weise wie das Hans-Borst-Zentrum errichtet worden. Trotzdem gab es u. a. Unstimmigkeiten bei der Arbeitsplatzgestaltung bzgl. der ausreichenden Beleuchtung der Laborarbeitsplätze. Der Einzug der Nutzer soll bis Mai 2011 abgeschlossen werden. Insgesamt hat dieser Neubau gezeigt, dass die MHH die Bauherreneigenschaft übernehmen kann, auch ohne Stiftung zu sein.

SAP Zeitwirtschaft

Im letzten Jahr wurden keine neuen Bereiche in die SAP Zeitwirtschaft (Dienstplangestaltung) aufgenommen. Die Dienststelle hatte dies für den Bereich Wäscherei beantragt, der Personalrat hat einer Ausweitung aber nicht zugestimmt. Die Gründe für eine Ausweitung waren nicht nachvollziehbar.

In den Bereichen, die an der Gleizeit teilnehmen, kommt es nach und nach zu einer Umstellung von der Zeiterfassung mit der Pappkarte an der Stempeluhr auf die

elektronische Zeiterfassung mit der Multikarte. Hier liegen die Gründe darin, dass die mechanischen Uhren häufig defekt sind und es auf dem Markt keine Nachfolgemodelle mehr gibt.

Projekt: Handy statt Pieper

Im Juli 2009 hat die MHH mit dem Mobilfunknetzbetreiber O2 einen mehrjährigen Rahmenvertrag abgeschlossen. Die Projektbetreuung liegt weiterhin beim Kaufmännischen Gebäudemanagement.

Zwischenzeitlich sind ca. 2000 Mobilfunkgeräte verschiedenster Art und Ausstattung in vielen Bereichen und Abteilungen im Einsatz.

Mit Beteiligung der verschiedenen am Projekt beteiligten Gruppen und unter Berücksichtigung der technischen und organisatorischen Erfordernisse wurde der kontinuierliche Netzausbau realisiert. Trotzdem treten weiterhin Probleme in der Netzabdeckung auf.

Zwischenzeitlich ist die Nutzung der Mobilfunkgeräte gelebter Alltag und nicht mehr wegdenkbar.

Der Personalrat ist weiterhin um den Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Nutzung von Mobilfunkgeräten mit der Dienststelle bemüht.

Einzigster Knackpunkt in dieser Angelegenheit ist noch die Thematik private Nutzung und die Kostenbeteiligung hierzu für die Mobilfunkgerätenutzer, die diese Leistung in Anspruch nehmen möchten.

In diesem Zusammenhang geht es dem Personalrat darum, die Kosten für die private Nutzung möglichst gering zu halten.

Um Ungleichbehandlungen zu vermeiden, müssten hierzu Verträge mit Flatrate abgeschlossen werden.

Gesicherte Arbeitsverhältnisse, Übernahme nach der Ausbildung, DV Probezeit

Im April und Oktober 2010 und auch zum April 2011 konnten alle Auszubildenden in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Kinderkrankenpflege übernommen werden, wenn diese es wünschten. Auch alle Auszubildenden der Schule für Operationstechnische AssistentInnen wurden sehr gerne auf einen Arbeitsplatz in verschiedenen OP-Bereichen übernommen.

Die Medizinischen- und Zahnmedizinischen Fachangestellten und die Kaufleute im Gesundheitswesen haben nach ihrer Ausbildung ebenfalls gute Chancen, hier an der MHH übernommen zu werden. Auch die Auszubildenden in den anderen Ausbildungsberufen werden gerne übernommen, wenn eine entsprechende Stelle frei ist.

Die Dienstvereinbarung über Einarbeitung und Probezeit, die am 01. November 2009 in Kraft getreten ist, war in den einzelnen Bereichen zunächst nicht sehr bekannt. Die Dienstvereinbarung regelt, dass für alle neuen und intern umgesetzten Beschäftigten eine systematische und gezielte Einarbeitung gewährleistet wird, u. a. durch die Festlegung von Verantwortlichkeiten (Paten, Praxisanleitern) und strukturierten Feedbackgesprächen. Personalrat und Personalabteilung haben inzwischen für einen umfangreicheren Bekanntheitsgrad gesorgt und achten darauf, dass die Dienstvereinbarung angewendet wird.

Dienstvereinbarung über die Protokollierung und Auswertung von lesenden und schreibenden Zugriffen auf personenbezogene Daten im SAP IS-H und i.s.h.med

Hinter diesem Mammuttitel verbirgt sich die Regelung, dass jeder/jede Beschäftigte nur Zugriff auf die Daten nehmen darf, die dienstlich erforderlich sind. Alle Zugriffe auf Patientendaten sollen künftig mitprotokolliert und turnusmäßig sowie bei konkretem Verdacht auf Missbrauch oder auf Wunsch des PatientInnen von einer Prüfungsgruppe ausgewertet werden.

Der Personalrat ist mit der Dienststelle über diese Dienstvereinbarung im Gespräch und steht dieser geplanten Dienstvereinbarung positiv gegenüber. Uns geht es nicht um einen zusätzlichen Kontrollmechanismus, sondern in erster Linie um die Beschäftigten, die sich auch als PatientInnen der MHH behandeln lassen. Und menschliche Neugier ist verständlich aber in diesen Fällen eben einfach nicht zulässig. Zu verhindern gilt es, dass sich KollegInnen über Erkrankungen anderer Beschäftigten informieren können. Also stehen der Personalrat und die Dienststelle vor dem Spagat, auf der einen Seite nicht zu viele Zugriffsdaten zu sammeln, auf der anderen Seite aber einen möglichst großen Datenschutz zu gewährleisten.

Personalverpflegung

Seit letztem Jahr hat sich der Verpflegungsverkauf in der ZMK dauerhaft etabliert. Hinzugekommen ist im Sommer die dezentrale Cafeteria in der OP-Ebene im Gebäude K5. Gerade für den OP-Bereich ist dies eine große Erleichterung und die Beschäftigten vor Ort haben jetzt auch zwischen den OPs die Möglichkeit, ein komplettes Mittagessen oder Snacks zu sich zu nehmen. Die MHH-Küche versorgt diese dezentralen Verkaufsstellen mit ihren Angeboten und Produkten. Im Gegensatz zur Personalcafeteria im Gebäude K6, Sockelgeschoss, wird der Service in der ZMK und im OP von Mitarbeiterinnen der MHH-Service GmbH angeboten. Hier konnte der Personalrat nicht durchsetzen, dass dies durch MHH-Beschäftigte angeboten wird.

Betriebskindertagesstätte „Campuskinder“

Im vergangenen Jahr waren ca. drei bis vier Monate keine Anträge auf einen Kindergartenplatz auf der Liste für den Kitaausschuss. Dies war sowohl der Eröffnung und Belegung der Kita der Johanniterunfallhilfe als auch der altersübergreifenden Gruppe, die im Hort neu manifestiert ist, geschuldet. Im Hort waren über einen langen Zeitraum viele Plätze nicht belegt worden und aus diesem Grunde wurde die altersübergreifende Gruppe eingerichtet.

In der Krippe bestand eine Mangelverwaltung das ganze Jahr über, mittlerweile trifft dieses wieder für alle Gruppen zu. Viele Übernahme- und Neuanträge wurden gestellt, die nur zum Teil erfüllt werden konnten. Dieses heißt, dass viele Eltern für ihren Nachwuchs keinen Platz bekommen haben.

Im letzten Jahr wurde eine Forscherwerkstatt für die Kindergartenkinder eröffnet. Hier können die Kinder mit den unterschiedlichsten Materialien experimentieren. Die bilinguale Erziehung im Kindergarten wird weiterhin von der Hirtestiftung gefördert und finanziell unterstützt

Die Gruppenleitungen sind inzwischen in allen Gruppen eingesetzt worden.

Die Kita-Ordnung ist weitestgehend abgeschlossen, wird als Vorlage an das Präsidium gehen und anschließend dem PR vorgelegt werden.

Fazit: Wir könnten durchaus noch eine vierte Kita mit zweihundert Plätzen belegen.

Kita III „Weltkinder“ der Johanniterunfallhilfe

Das sportliche Ziel, die Kita III am 10.10.2010 zu eröffnen, ist geglückt. Das Gebäude der Kita ist gut gestaltet und mittlerweile sehr belebt, so dass sicherlich auch bald eine individuelle Atmosphäre eingeatmet ist. Die Belegung der Plätze erfolgte sukzessiv. Leider darf der PR bei der Platzvergabe nicht mitgestalten, denn im Kooperationsvertrag mit der Johanniterunfallhilfe als Betreiber ist die Beteiligung der MHH bedauerlicherweise nicht vorgesehen.

Bzgl. der Platzvergabe findet aber eine regelmäßige Absprache unter den Kita-Leitungen, sowohl mit der Leitung der Hirtenkinder als auch der Campuskinder, statt.

Projekt: Rahmenbedingungen Service-Center

Im März 2010 wurde das Projekt wie oben genannt aufgelegt. Inhalt dieses Projektes ist, aus der Telefonzentrale ein medizinisches Servicecenter zu machen, in dem neben der Vermittlung weitere Serviceleistungen (wie z. B. die Erreichbarkeit bestimmter Bereiche verbessert oder Bereiche von bestimmten Routineaufgaben wie Terminplanung entlastet werden könnten) angeboten werden.

Die Telefonzentrale war veraltet und ist im Rahmen des Projektes technisch aufgerüstet worden.

Bzgl. der Kundenorientierung und Umgang mit der neuen Technik haben die MitarbeiterInnen Fortbildungen besucht.

Des Weiteren sollten neue Räumlichkeiten (der jetzige Raum ist zu klein, alt und die Vermittlungsplätze können nicht erweitert werden) gesucht werden. Der Seminarraum im K24 war dazu vorgesehen. Dies scheiterte aber daran, dass keine Notstromversorgung vorhanden ist. Bis heute wurden keine neuen Räume gefunden. Aktuell werden Überlegungen getätigt, die umliegenden Räume der Telefonzentrale zu begutachten, ob diese evtl. zur Erweiterung genutzt werden können.

Für das Pilotprojekt zur Ausweitung des Services wurde das Hörzentrum ausgewählt. Aus diesem Grund wurde eine neue Mitarbeiterin eingestellt und im Hörzentrum eingearbeitet. Wie und wo das Servicecenter weiter arbeitet, muss abgewartet werden.

Zivildienstleistende

Nach neuester Gesetzgebung werden ab Juli 2011 keine Zivildienstleistenden mehr zur Verfügung stehen. Dieses hinterlässt in einigen Abteilungen wie Transportdienst, Laboren, Ambulanzen, Kindertagesstätte etc. viele Lücken. Das Präsidium hat keine Ersatzlösung. Die Abteilungsleitungen sind mit kreativen Ideen gefragt und wollen z.B. im Bereich der Transportlogistik dies mit Mitarbeitern aus der Service GmbH auffangen. Zu einem späteren Zeitpunkt können dann Mitarbeiter aus der Service GmbH in die MHH übernommen werden. Das ist ein Lösungsansatz. In den Medien kann bzw. konnte jeder noch einige andere Ideen, wie z.B. Freiwilliges Soziales Jahr, Bundesfreiwilligen-Dienst oder den Einsatz von Langzeitarbeitslosen/Hartz IV-Empfängern, nachlesen. Der Personalrat ist der Meinung, dass in den Bereichen, in denen die Zivildienstleistenden das Funktionieren der Arbeit aufrechterhalten haben, die Stellen durch Mitarbeiter der MHH besetzt werden sollten.

Übernahme ausgewählter Tätigkeiten aus dem ärztlichen Bereich

Nachdem im Mai 2009 die Übernahme ausgewählter Tätigkeiten aus dem ärztlichen Bereich auf 17 weiteren Stationen der MHH übernommen wurde, prüfte der Personalrat im 2. Quartal 2010 die Einhaltung der Dienstvereinbarung.

Bei den Themen Schulungen des Personals, Befähigungsnachweis oder Ergänzungsvereinbarung konnte festgestellt werden, dass die Dienstvereinbarung gut umgesetzt wurde. Der Personalbedarf und die Entlastung von anderen Tätigkeiten in der Pflege wurden jedoch sehr unterschiedlich umgesetzt. In einigen Bereichen bedurfte es eines Überlastungsverfahrens, um für den nötigen personellen Ausgleich zu sorgen. Generell mussten wir feststellen, dass in der ersten Pilotphase dieser Teil der Vereinbarung besser umgesetzt wurde als in der Erweiterung 2009. Nun steht die MHH vor einer flächendeckenden Einführung auf allen Stationen. Der Personalrat erwartet jedoch vorher eine zweite Evaluation, wie in § 14 der Dienstvereinbarung festgelegt.

Arbeitsplatzgestaltung im Entlassungsmanagement

Nach einer Begehung durch die Arbeitssicherheit im Mai 2010 in den Arbeitsräumen des Entlassungsmanagements zeigte sich dringender Handlungsbedarf. Sieben MitarbeiterInnen teilten sich hier vier zugelassene Bildschirmarbeitsplätze und mussten sich mit Laptops an Beistelltischen behelfen. Hinzu kamen noch Publikumsverkehr und ständige Telefonate. Obwohl das Problem nun allen Entscheidungsstellen bekannt war, tat sich erst einmal nichts.

Im August intervenierte der Betriebsärztliche Dienst und im September 2010 stellte der Personalrat einen Initiativantrag zur Gestaltung der Arbeitsplätze im Entlassungsmanagement.

Dieser Schritt wurde notwendig, weil sich die räumliche Situation für die sieben MitarbeiterInnen auch nach mehrmonatigen Bemühungen durch Personalrat, Arbeitssicherheit und Betriebsärztlichen Dienst nicht beheben ließ.

Die Dienststelle beantwortete diesen Initiativantrag unzureichend und stellte Lösungsvorschläge vor, die aber zu allgemein gefasst waren. Daraufhin leitete der Personalrat Ende September ein Nichteinigungsverfahren beim Präsidium ein.

Nach einigem Hin und Her wurde ein zusätzlicher Raum für vier MitarbeiterInnen gefunden und hergerichtet. Das Nichteinigungsverfahren ruht seitdem, da die Beteiligung des Personalrates zur Gestaltung der neuen Arbeitsplätze erst im April 2011 eingeleitet wurde. Wir haben gemeinsam mit den MitarbeiterInnen vor Ort einiges erreicht – sind aber mit dem Stand lange nicht zufrieden und werden weiter am Ball bleiben.

Projekt HNO

Wer heute die Stationen 36 und 46 betritt, wird auf den ersten Blick äußerlich kaum Veränderungen erkennen können; dennoch hat sich im letzten Jahr hier viel getan. Das im Projekt benannte abgestufte Pflegekonzept wurde umgesetzt, was zur Folge hatte, dass sich auf der Station 46 nun zwei Pflegebereiche befinden. Im hinteren Teil der Station wird dies auch durch bauliche Veränderungen sichtbar. Hier wurden ein Patientenaufenthaltszimmer und ein Empfangsbereich für eine Patientenmanagerin geschaffen. Auf der Station 36 wurde ein Überwachungszimmer mit vier Betten eingerichtet. Damit waren auch personelle Veränderungen verbunden, die im Moment in der Änderung der Leitungsstruktur, mit der Einführung einer pflegerischen

ingerichtet. Damit waren auch personelle Veränderungen verbunden, die im Moment in der Änderung der Leitungsstruktur mit der Einführung einer pflegerischen Bereichsleitung manifestiert werden.

Sehr positiv hervorzuheben sind die monatlichen Kommunikationstreffen zwischen Pflege, Ärzten und Personalrat. Hier können zeitnah und lösungsorientiert Probleme besprochen und die nächsten Ziele vereinbart werden. Das gesamte Projekt wird zurzeit von der Unternehmensentwicklung der MHH evaluiert.

Demographischer Wandel Pflege

Seit Jahren ist es dem Personalrat wichtig, was zukünftig aus den älteren MitarbeiterInnen wird, insbesondere denen aus der Pflege. Nach langen Vorgesprächen mit der Leitung des Personalmanagements und Geschäftsführung Pflege wurde im vergangenen Jahr ein Projekt gestartet. Ausgangslage war, dass immer mehr Pflegekräfte gesundheitliche oder sonstige Einschränkungen haben mit der Folge, dass sie nicht mehr problemlos im Schichtdienst eingesetzt werden können. Das führt oft zu kurzfristigen und ungeplanten Einsätzen bei den übrigen MitarbeiterInnen und Frustrationen wegen „Holen aus dem Frei“. Am „Runden Tisch“ gibt es oft keine Lösungen für MitarbeiterInnen mit Einschränkungen. Auch Altersteilzeit gibt es nicht mehr. Das Durchschnittsalter der Pflegekräfte in der MHH liegt zurzeit bei 39,55 Jahren mit steigender Tendenz. In einigen Bereichen der Pflege ist es jetzt schon schwierig, Nachwuchskräfte zu finden.

Das Projekt ist aufgeteilt in Teilbereiche wie Personalplanung, neue Berufsfelder und Gesundheitsmanagement / Evaluation. Die ersten Ergebnisse liegen vor. Unter anderem wurde eine Umfrage in der Pflege geplant und durchgeführt zu den Themen psychische, physische Belastung, Arbeitsumfeld und Arbeitsgestaltung. Die Ergebnisse wurden am 1. November 2010 öffentlich vorgestellt. Der Personalrat erwartet, dass das Thema demographischer Wandel auch in anderen Abteilungen bearbeitet wird.

Umbauten im Bereich Krankenversorgung: Modulbau, Stationen 16, 17

Im Rahmen des Konjunkturpaketes 2 sind die Stationen 16 und 17 saniert worden. Da diese Gelder zeitlich befristet sind, wurde ein Modulbau mit zwei Stationen an die Psychiatrie angebaut. Der Personalrat empfand den Entscheidungsprozess, welche Stationen in den Modulbau ziehen sollen, als sehr langwierig. Das Präsidium entschied sich dann unerwartet für die Viszeralchirurgie. Durch diese Entscheidung kamen zusätzliche Kosten hinzu: Anbindung ans TPFZ, also wurde eine Magistrale gebaut, der Aufzug in der Psychiatrie wurde zwar ertüchtigt, aber das reicht nicht. Es muss ein zusätzlicher Aufzug gebaut werden. Die Räumlichkeiten im Modulbau sind viel zu eng. Es gibt viele Beschwerden von PatientInnen. Im Sommer letzten Jahres war die Hitze in dem Bau unerträglich. Daraufhin gab es Planungen für Kühlgeräte, die aber noch nicht eingebaut sind. Der nächste Sommer kommt in Kürze!!!

Für alle jetzigen und zukünftigen Stationssanierungen fallen die Umkleieräume vor Ort weg. Es wurden im Sockelgeschoss die Herren- und Damenumkleiden saniert und vergrößert. Aber es ist jetzt schon klar, dass die Umkleiden nicht ausreichen und nach weiteren Räumlichkeiten gesucht werden muss.

Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege

Im letzten Jahr wurde ein EU – finanziertes Projekt von der Gleichstellungsbeauftragten Frau Dr. Miemietz in Kooperation mit der Geschäftsführung Pflege implementiert zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege. Frauen in längerer Elternzeit oder familienbedingt in Sonderurlaub sollen bei der Rückkehr systematisch unterstützt werden. Im Fokus sind diejenigen, die nach mehr als einem aber weniger als sechs Jahren zurückkehren möchten. Ziel des Projektes ist es, die gleichen beruflichen Optionen zu eröffnen, die ihnen ohne Elternzeit oder Sonderurlaub offen gestanden hätten.

In etlichen Gesprächen mit Rückkehrerinnen wurde dem Personalrat immer wieder klar, wie schwierig es ist, die Mütter wieder einzugliedern. Häufig hieß es, auf die ehemalige Station ist keine Rückkehr möglich, Arbeitszeit nur vollschichtig und mindestens 50 %, Einsatz nur im Sitz- und Sonderwachenbüro.

Zur Vorbereitung erhalten die Teilnehmerinnen Fortbildungen durch Onlinekurse und –prüfungen (**Certified Nursing Education**; MHH hat CNE - Campuslizenz). Anschließend nehmen sie an Fortbildungskursen, Workshops und Hospitationen teil. Der Einstieg in den Arbeitsalltag erfolgt in Teilzeit und mit festen Arbeitszeiten zur Planungssicherheit. Die Arbeitszeit sollte mindestens 25 % betragen und zwei Schichten umfassen. Aber leider bevorzugt auch hier die Geschäftsführung Pflege den Einstieg über das Sitz- und Sonderwachenbüro.

Zur Auswahl der Teilnehmerinnen, da Plätze begrenzt sind, hat sich ein Beirat gebildet bestehend aus Gleichstellungsbeauftragter, Geschäftsführung Pflege, Pflegewissenschaftlerin, zwei Personalrätinnen und einer Rückkehrerin aus Elternzeit.

Das Projekt ist erfolgreich und fünf von den 16 Teilnehmerinnen haben ihre Arbeit jetzt schon wieder aufgenommen. Eine Etablierung auf Dauer ist dringend zu wünschen und auch die Ausweitung außerhalb der Pflege.

Regelmäßige Gesprächstermine des Personalrats

Es gibt eine Reihe von fest vereinbarten Gesprächskontakten zwischen dem Personalrat und unterschiedlichen Leitungsebenen der MHH. Da hier die Möglichkeit besteht, im Einzelfall sowohl individuelle als auch Abteilungs- bzw. Berufsgruppenprobleme anzusprechen, möchten wir an dieser Stelle über diese regelmäßig stattfindenden Gespräche informieren:

Gespräch mit dem Präsidium	-	einmal im Quartal
Gespräch mit dem Leiter Geschäftsbereich I und der Leiterin Personalmanagement	-	einmal wöchentlich (Mo)
Gespräche mit den Geschäftsbereichsleitern	-	alle 3 - 4 Monate
Gespräch mit der geschäftsführ. Pflegedienstleitung	-	alle vier Wochen
Gespräch mit der Leitung Unternehmensentwicklung	-	einmal monatlich
Gespräch mit der Abteilung Organisation	-	alle 2 - 3 Monate
Gespräch mit dem Betriebsärztlichen Dienst und der Arbeitssicherheit	-	einmal monatlich

Beratung und Unterstützung von Beschäftigten

Einen großen Teil der Personalratsarbeit nehmen die Beratungsgespräche mit MitarbeiterInnen in Anspruch.

Hierbei geht es u. a. um Fragen des Tarif- und Arbeitsrechts und um den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Oft geht es jedoch auch um Probleme im zwischenmenschlichen Bereich mit KollegInnen und/oder den Führungskräften. Natürlich begleiten Personalratsmitglieder, wenn gewünscht, Beschäftigte bei schwierigen Gesprächen im Arbeitsbereich oder im Personalmanagement.

Personalrechtliche Maßnahmen

Der Personalrat berät wöchentlich über eine Fülle von personalrechtlichen Maßnahmen. Hierbei geht es um Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Eingruppierungen usw.

Der Tarifvertrag-Länder gibt der Dienststelle die Möglichkeit, bei der Einstellung Vorzeiten bzw. Zeiten mit Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung positiv für die Beschäftigten zu berücksichtigen. Dies wird nicht immer angewandt. Dem Personalrat ist es jedoch oftmals gelungen, diese Möglichkeit zugunsten der Beschäftigten einzufordern.

Probleme gab es auch mit der Einstufung als Facharzt/-ärztin (Ä2). Hier wurde nicht immer von allen Abteilungen der Zeitpunkt korrekt beantragt. Auch hier ist es dem Personalrat in vielen Fällen gelungen, die tarifkonforme Bezahlung ab dem Zeitpunkt der erfolgreich abgelegten Prüfung durchzusetzen.

In der Vereinbarung „Die MHH ins Jahr 2013“ haben wir im Kapitel 6 „Gesicherte Arbeitsverhältnisse...“ festgeschrieben, dass der unbefristete Arbeitsvertrag an der MHH das Ziel ist. Auf dieser Grundlage haben wir mehrfach, z.B. bei Verträgen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, eine weitere befristete Verlängerung abgelehnt und dadurch eine unbefristete Vertragsverlängerung erreicht.

Zur Gestaltung der Verträge zur Facharztausbildung siehe den Bericht aus der AG Facharztausbildung.

Ausblick

In vielerlei Hinsicht scheint die MHH an die Grenzen ihres Wachstums gekommen: Insbesondere die räumlichen, aber auch die sachlichen und personellen Ressourcen lassen sich nicht beliebig vermehren. Als Klinik der (Supra)Maximalversorgung sind wir jetzt als „Vollsortimenter“ aufgestellt. Die Drittmittelforschung auf dem jetzigen hohen Niveau zu halten, ist bereits eine riesige Herausforderung. Der Modellstudien-gang bedingt gerade eine konstante Studierendenzahl.

Das wirft spannende Fragen auf: Wie kann eine Weiterentwicklung der MHH aussehen? Wo soll es weitere Steigerungen geben? Der Personalrat würde hierzu eine betriebsweit geführte Diskussion begrüßen. Und allein eine andere Rechtsform wird diese Fragen nicht beantworten können.

Der 15. Personalrat geht jetzt in sein letztes Amtsjahr, im Frühjahr 2012 werden die Beschäftigten eine neue Personalvertretung wählen. Die demografischen Veränderungen in der Belegschaft der MHH spiegeln sich auch im Personalrat wider: In den kommenden drei Jahren wird über ein Viertel der jetzigen Mitglieder in den Ruhestand gehen. Also sind auch hier etliche Veränderungen zu erwarten!

Anhang 1: Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen

Maßnahmen, die der Mitbestimmung des Personalrates unterliegen, bedürfen seiner Zustimmung.

Lehnt der Personalrat eine Maßnahme innerhalb der Frist von zwei Wochen ab, kann die Dienststelle das sogenannte Verfahren bei Nichteinigung einleiten.

Mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten sind insbesondere:

- Einstellungen
- Kündigungen (Benehmensherstellung bei außerordentlichen Kündigungen und Kündigungen in der Probezeit)
- Höher- und Herabgruppierungen
- Versagung von Nebentätigkeiten
- Ablehnung oder Gewährung von Gehaltsvorschüssen
- Urlaubspläne für Bereiche, in denen keine Einigung erzielt wurde
- Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen
- Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden
- Durchführung der Berufsausbildung und Fortbildung
- Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform
- Bestellung von Vertrauens-, Vertrags- und Betriebsärzten
- Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Bediensteten
- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstige Gesundheitsschädigungen

Diese Aufzählung ist nicht abschließend, sie soll nur einen Überblick über die Palette der Mitbestimmungsrechte vermitteln. Daneben kann der Personalrat auch Dienstvereinbarungen abschließen.

Anhang 2: Rentenberatung

Im Haus C berät und unterstützt in Zusammenarbeit mit dem Personalrat unser ehemaliger Kollege **Eduard Szymanski** die Beschäftigten der MHH in Rentenfragen. Als Versichertenberater verfügt er über die notwendigen Kenntnisse, um in Rentenangelegenheiten zu beraten und zu helfen, die erforderlichen Unterlagen beizubringen und die Anträge richtig zu bearbeiten.

Wer sich beraten lassen möchte, sollte unter der Telefonnummer 4900 einen Termin vereinbaren. Der Kollege Szymanski ist von **Montag bis Freitag** in der Zeit von **8.00 Uhr bis 11.00 Uhr** zu erreichen

Anhang 3: Publikationen

Der Personalrat bezieht eine Reihe von Publikationen, Gesetzen, Tarifverträgen und weitere Unterlagen zum Arbeits- und Sozialrecht, die für die Arbeit wichtig und erforderlich sind. In Absprache mit einem Personalratsmitglied besteht für alle Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, hier Einsicht zu nehmen und sich zu informieren. Außerdem verweisen wir auf unsere Webseiten, auf denen eine Reihe von Informationen archiviert sind (Tätigkeitsberichte seit 1999, »PR aktuell« seit 2002, die meisten Dienstvereinbarungen etc.).

Sie erreichen unsere Seiten unter:

<http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>

Anhang 4: Statistik 2010/2011

Anzahl der Maßnahmen von April 2010 bis einschl. März 2011
(Vorjahreszahlen in Klammern)

Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Eingruppierungen 3706 (3349)

Andere personalrechtliche Maßnahmen:

6 (4) außerordentliche Kündigungen
7 (11) Kündigungen in der Probezeit
2 (8) Abmahnungen (nur Abmahnungen, bei denen die Betroffenen eine Beteiligung des Personalrates beantragen)

Anhang 5: Personalrat aktuell 2010/2011

Juni 2010: Urlaub, Nachtdienst, neue Betten
August 2010: Entgeltumwandlung Ärzte, Saison-Ticket, Erwerbsminderungsrente, Altersteilzeit
November 2010: Arztstellen mit Befristung, Teilzeitarbeit, Nebentätigkeit bei Arbeitsunfähigkeit
Dezember 2010: Urlaub 2011, Zusatzurlaub nach Bereitschaftsdienst, nie allein zu Anhörungen, Schutz der Beschäftigten im Überlastverfahren
Januar 2011: Wenn die letzten Fesseln fallen - Stiftungsdebatte
März 2011: Wie weiter mit der Stiftungsdebatte, Personalversammlung bringt Veränderung beim Bezahlparken
April 2011: „...nun sag mir doch mal einer, was Beschäftigte für einen Vorteil von einer Stiftung haben?“

Anhang 6: Personalversammlungen

29.04.2010: Tätigkeitsbericht
10.05.2010: Tätigkeitsbericht
17.06.2010: aktuelle Informationen zum Projekt Strategische Partnerschaft Imaging-Center (SPIC)
22.06.2010: Veränderungen im TGM: Abschied vom Reorganisationsprojekt?
08.12.2010: MHH-Psychiatrie vor weiteren Veränderungen
16.12.2010: aktuelle Informationen zum Projekt Strategische Partnerschaft Imaging-Center (SPIC)
10.02.2010: Reorganisation des Transportbereichs - wo stehen wir nach einem Jahr?
14.02.2011: Parkraumbewirtschaftung
15.03.2011: Reorganisation des Transportbereichs - wo stehen wir nach einem Jahr? (Fortsetzung)
24.03.2011: Stiftungsdebatte

Darüber hinaus hat der Personalrat an vielen Bereichsversammlungen und Dienstbesprechungen teilgenommen

In Memoriam:

**Am 11.10.2010 verstarb unser Ersatzmitglied
Vera Breyer, geb. Stankovic.**

**Am 13.03.2011 verstarb unser Mitglied Prof. Dr.
Ulrich Lips.**

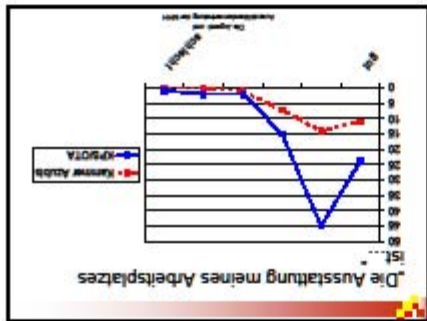
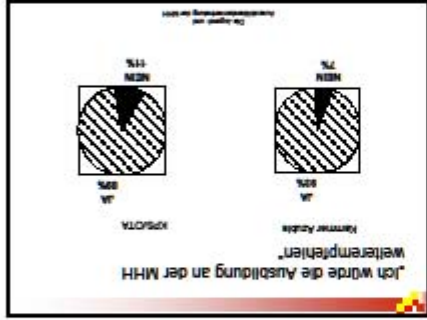
Wir werden Sie in guter Erinnerung behalten.

Anhang 7: Mitglieder des Personalrates in Kommissionen, Ausschüssen, Projekten, Arbeitsgruppen

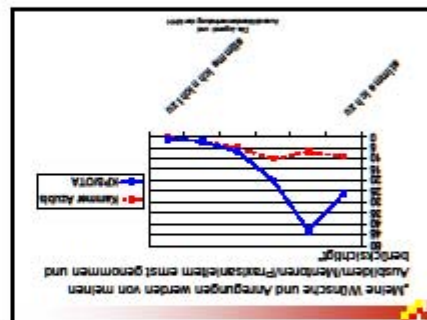
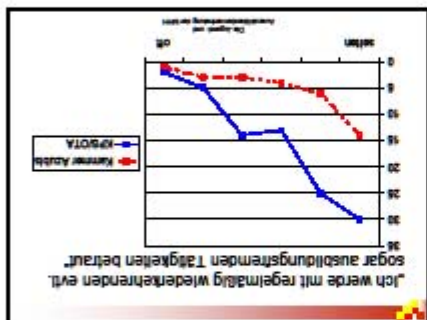
Klinikkonferenz	Birgit Scholand
AG Verbesserungsvorschlagswesen	Karin Riese Margitta Hobert Karsten Heidrich
Beirat Interner Arbeitsmarkt	Karin Riese Evelyn Burgey
AG Ausbildung	Karin Riese Karsten Heidrich Maria Westerkamp-Edoh Birgit Scholand
Arbeitsschutzausschuss	Evelyn Burgey Rüdiger Mechsner
AG Gesundheitsförderung	Karin Riese Brigitte Stryk Rüdiger Mechsner
Projekt Gesundheitsförderung AOK	Brigitte Stryk Rüdiger Mechsner
AG persönliche Schutzausrüstung	Evelyn Burgey Brigitte Stryk Rüdiger Mechsner
AK Sucht	Brigitte Stryk Maria Westerkamp-Edoh
Beirat Hochschulsport	Margitta Hobert
Kindertagesstätten – Ausschuss	Maria Westerkamp-Edoh Hendrik Janßen
WINK – Ausschuss	Maria Westerkamp-Edoh
Beirat Forschungswerkstätten	Rüdiger Mechsner
Projekt Zentrale Notaufnahme	Birgit Scholand (Projekt) Dr. Sabine Müllenmeister (Projekt) Simon Brandmaier (Lenkungsausschuss)
Krankenhaus-Informationssystem	Birgit Scholand
Zentralisierung / Optimierung der Sterilgutversorgung	Maria Westerkamp-Edoh Karin Riese (Personal AG)
Fortbildungskommission	Karin Riese Evelyn Burgey Gabriele Stecher
Umbaumaßnahmen im Bereich Krankenpflege / Krankenversorgung	Birgit Scholand
Polypoint PEP	Christine Mosler
Qualitätsmanagement / Zertifizierung / Interne Audits	Evelyn Burgey
Reorganisation Ambulanzen / Polikliniken	Maria Westerkamp-Edoh (Projekt + Lenkung) Evelyn Burgey

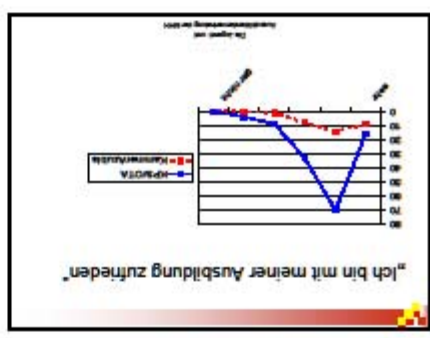
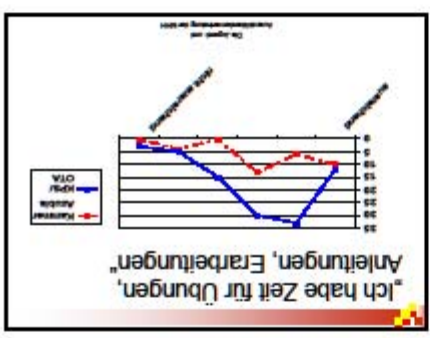
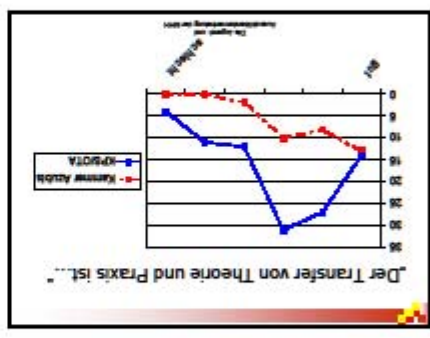
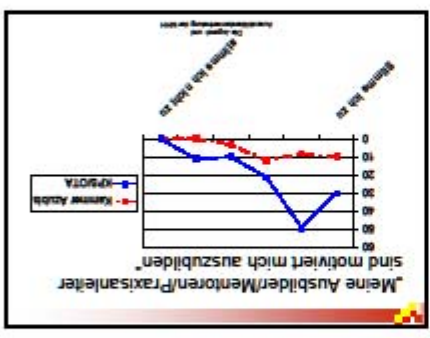
Projekt SAP – Zeitwirtschaft und Personaleinsatzplanung	Karin Riese Brigitte Stryk
Projekt Transportlogistik	Birgit Scholand Maria Westerkamp-Edoh Brigitte Stryk Simon Brandmaier (Lenkungsausschuss)
AG Arbeitszeit	Birgit Scholand Frank Jaeschke
Zentralisierung Geschäftsbereich IV	Regina Gongala (Lenkungsausschuss + Koordinierungsgruppe) Evelyn Burgey
Projekt Zentrale Rechnungsbearbeitung	Karin Riese
Projekt „Saubere Hände“	Dr. Dorothea Bornscheuer
Projekt I 3	Evelyn Burgey Rüdiger Mechsner
Notfallplan AG	Ulrike Gebel
Schlichtungsstelle DV Übernahme ärztlicher Tätigkeiten	Birgit Scholand Dr. Dorothea Bornscheuer
Schlichtungsstelle DV Arbeitszeitregelungen	Birgit Scholand Dr. Sabine Müllenmeister
Runder Tisch Küche	Brigitte Stryk Regina Gongalla
AG Rauchfreie MHH	Otmar Göllner
Fallstrangsanierung Bettenhaus	Birgit Scholand
Audit „Familiengerechte Hochschule	Ulrike Gebel
Raumkonsolidierung Nuklearmedizin	Rüdiger Mechsner (Lenkung) Rüdiger Mechsner (Teilprojekt Zyklotron/ PET) Birgit Scholand (Teilprojekt Station + Diagnostik)
Zweite Erweiterung Tierlabor	Simon Brandmaier (Lenkung) Evelyn Burgey
Zielvereinbarungssystem	Brigitte Stryk
Masterplan	Evelyn Burgey
Klinisch diagnostische Labore / Transfusionsmedizin (KDL)	Evelyn Burgey Simon Brandmaier (Lenkungsausschuss)
Neubau Päd. Forschungsgebäude	Dr. Frank Dressler
Strategische Partnerschaft Imaging Center (SPIC)	Simon Brandmaier Dr. Sabine Müllenmeister

Primary Nursing	Birgit Scholand
Projekt Demographischer Wandel Pflege	Birgit Scholand Christine Mosler
AG Eckpunktepapier Pflege	Birgit Scholand Frank Jaeschke
BSC / Zertifizierung Pflege	Birgit Scholand
Raumkonsolidierung Rehabilitationsmedizin / Sportmedizin	Brigitte Stryk Gabriele Stecher
START Starke Ambulanzen durch Restrukturierung im Team Zentrum Kinderklinik	Dr. Frank Dressler
Servicecenter	Brigitte Stryk Maria Westerkamp-Edoh
Übergang Dermatologie	Frank Dressler Birgit Scholand Simon Brandmaier
Wiedereingliederung nach Elternzeit in der Krankenpflege	Birgit Scholand
Implementierung SAP / SRM (Bestelloptimierung)	Brigitte Stryk Regina Gongala
HNO – Projekt	Frank Jaeschke
Sicherheitsmonitor / Softwarelösung zur Mitzeichnung der lesenden und schreibenden Zugriffe auf Patientenakten	Brigitte Stryk Birgit Scholand
Optimierung der Investitionsplanung	Simon Brandmaier Regina Gongala
Discharge Lounge	Birgit Scholand
Bettenmanagement	Birgit Scholand
Umbau Apotheke	Dr. Frank Dressler (Lenkung) Rüdiger Mechsner (Projekt)
Projekt SAP – CRM Pilotbereich Beschwerdemanagement	Brigitte Stryk Regina Gongala
Runder Tisch Transportzentrale	Maria Westerkamp-Edoh
Einführung Spartenrechnung	Maria Westerkamp-Edoh
Umsetzung einer Bereichsstruktur in der Klinik für Psychiatrie, Sozialpsychiatrie, Psychotherapie	Frank Jaeschke
Kalkulation und Abrechnung mit SAP-SD in den Forschungswerkstätten	Brigitte Stryk



- Welche sind das?
- Putzen
 - Sitzwache (7 Nennungen)
 - Routinearbeiten auf Station
 - Laufarbeiten/ Botengänge /Auffüllarbeiten
 - i.V. Injektionen
 - Abgabe von niedrigen Aufgaben
 - Arbeiten auf fremden Stationen





Erfassung der Zufriedenheit der Auszubildenden der MHH

Teilnehmer:
 Auszubildende in den Kammerberufen: 33
 Auszubildende in der Pflege und OTA: 102

Die Grafik ist eine Auswertung der Daten

Wie läuft's in der Ausbildung?

Umfrage auf der JA-Vollversammlung am 02.12.2010

Die Ergebnisse

Die Grafik ist eine Auswertung der Daten



Im Rahmen einer Jugend- und Auszubildenden-Vollversammlung haben wir eine Umfrage durchgeführt zum Thema: „Wie findet ihr die Ausbildung in der MHH?“. Die Ergebnisse findet ihr im Anhang.

Umfrage: Zufriedenheit der Auszubildenden

Dieses Pamphlet haben wir entworfen, um den neuen Azubis den Einstieg in die MHH zu erleichtern. Wie läuft hier eigentlich was? Wen kann ich fragen? Was bedeutet das? All diese Fragen werden in dem Buch beantwortet. Jeder bekommt ein persönliches Exemplar am Anfang seiner Ausbildung!

Azubi-Handbuch

Im Frühjahr 2011 organisierte die JAV Wahlen, in denen aus jedem Ausbildungsbereich der MHH ein Auszubildender bestimmt wurde, der eine Art Kontaktmann ist. In regelmäßigen Treffen sprechen wir über aktuelle Anliegen, was gut und was schlecht läuft und vor allem, wie man etwas verändern kann. Azubis helfen Azubis – schlaun, ne?!



Sprechewahlen

Auch die JAV war in den Entwicklungsprozess eingebunden und wird auch in Zukunft den kontinuierlichen Verbesserungsprozess begleiten. und so die Zufriedenheit der Auszubildenden zu steigern.



Ausbildung in den praktischen Einsätzen zu verbessern vorgestellt und Lösungsstrategien entwickelt, um die Auswertung allen an der Ausbildung beteiligten Parteien eine zentrale Auswertung. Im Anschluss wird diese Einsatzes auf Station durch die Schüler bewertet wird, ist Organisation, Anleitung und Begleitung während eines Das Konzept des Feedbackbogens, in dem die Kinderkrankpflege entwickelt werden.

Krankpflege sowie in der Gesundheits- und Einsatzorte der Schülerinnen in der Gesundheits- und Hier sollte ein neuer, einheitlicher Feedbackbogen für die "Zufriedenheit der Auszubildenden" gegründet.

Im Rahmen der Balanced Scorecard wurde die AG

AG Auszubildenden-Zufriedenheit

Wir haben unseren Internet-Auftritt gepimpt!
Macht euch selbst ein Bild:

<http://intranet.mh-hannover.de/jav.html?&MP=135-8343>

Website Aktualisierung

Wir freuen uns mit euch und werden uns auch weiterhin für die Übernahme der Azubis einsetzen!

arbeiten.
an ihre Ausbildung in Bereichen der MHH zu haben so die Chance erhalten, direkt im Anschluss sondern auch Azubis in den "Kammerberufen". Sie und Krankpflegegeschüler übernommen werden, In diesem Jahr konnten nicht nur viele Gesundheits-

Übernahme



© Niklas Anagnost

**Parkraumbewirtschaftung und
Sammelabo für Azubis**

Das Parken wird kostenpflichtig! Damit wurden die Beschäftigten der MHH konfrontiert. Um die Bedingungen für die Auszubildenden zu regeln, begaben wir uns zusammen mit dem Personalrat in Verhandlungen mit dem Präsidium.

- Azubis sollen kostenlos parken können. Schließlich arbeiten sie 100%, verdienen aber im Gegensatz zu Vollzeitkräften weniger
- Einführung eines GVH-Sammelabos für Azubis

Wir haben erreicht, dass die Azubis dauerhaft gratis auf dem Gerhard-Lossin-Parkplatz parken können. Sie haben die Möglichkeit, in Verbindung mit ihrem Mietvertrag für das L- und M Haus für 5€ zu parken. →Finally: Das Sammelabo wurde eingeführt. Azubis können nun auch günstig mit den Offis zur Arbeit!



Preis / Monat	1 Zone Hannover	2 Zonen Hannover	3 Zonen Umland	4 Zonen Region
MobilCard im Firmenabo	16,50 €	19,50 €	24,00 €	28,50 €
(im Vergleich: MHH-Sammelabo)	(32,90 €)	(38,90 €)	(47,10 €)	(56,30 €)
Preisvorteil	15,40 €	18,30 €	21,00 €	25,30 €
Normalabo	31,90 €	37,80 €	45,00 €	53,80 €

JA-Vollversammlung am 02.12.2010

An diesem Tag haben wir Experten eingeladen, die Azubis über das Sammelabo und die Parkraumbewirtschaftung zu informieren.



Freistellung Jennifer Brauckhoff und Elke Kramer

Seit Mai 2010 sind Jennifer Brauckhoff und Elke Kramer 50% ihrer regelmäßigen Arbeitszeit für die Arbeit in der JAV freigestellt. Seitdem können sie sich intensiver um die Begleitung von Auszubildenden kümmern. Sie führen z.B. sogenannte Arbeitsplatzbegehungen durch, bei denen sie sich vor Ort ein Bild von den Arbeitsbedingungen machen konnten. Regelmäßige Teilnahme an Gesprächen und die Organisation der Arbeit im JAV-Gremium gehören ebenso zu ihren Aufgaben.

Intensivkurs im Rahmen der pflegerischen Erstausbildung

Die Pflegeschulen bieten seit dem 01.04.2011 in Kooperation mit den Intensivstationen einen Kurs an, der interessierten Auszubildenden der Gesundheits- und Krankenpflege die Möglichkeit bietet, in ihrer Freizeit theoretische und praktische Themen zu erarbeiten, die sie auf das Arbeiten auf einer Intensivstation der MHH vorbereitet. Wir konnten uns einigen, erst einmal einen Probestart zu starten. In dieser Zeit soll eine Belastungsanalyse erfolgen und Inhalt, Ablauf und Organisation ggf. optimiert werden.



Workshop der Azubis in den Kammerberufen

Am 23.06.2010 haben wir einen Workshop mit den Auszubildenden der Kammerberufe veranstaltet. An diesem Tag konnten sich die Azubis aus den unterschiedlichen Bereichen besser kennenlernen. Auf einer Art Marktplatz haben sich die Auszubildenden gegenseitig über ihre Ausbildungsberufe informiert. In kleinen Gruppen wurde erarbeitet, was in der Ausbildung gut läuft und was optimiert werden kann. Zum Abschluss haben wir bei gutem Wetter zusammen gegrillt.





Am 03.03.2011 riefen die Gewerkschaften zum Streik für mehr Lohn und mehr Perspektiven auf. Über 10.000 Beschäftigte der Länder waren in Bremen auf der Straße, um Bewegung in den Lohnkampf zu bringen, unter ihnen 44 Auszubildende der MHH. Mit bunten Transparenten und lautstarken Trillerpfeifen zeigten sie, dass sie sich für ihre Zukunft stark machen. Der Lohnforderung wurde zumindest ein Stück weit nachgekommen. Allerdings war auch eine der zentralen Forderungen die verbindliche Übernahme aller Auszubildenden für 24 Monate. Leider ließen sich die Arbeitgeber hierauf nicht ein.

Der Streik wurde auch vom Fernsehen begleitet, der Link zur Sendung: <http://www.rtrregional.de/player.php?id=14441>

Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder



Jugend- und Auszubildendenvertretung der MHH

Was macht die JAV eigentlich?

Aufgaben und Befugnisse

Jugend- und Auszubildendenvertretung der MHH



Die JAV kümmert sich um alle Belange, die die Jugendlichen und Auszubildenden der MHH betreffen. Hier arbeiten wir eng mit dem Personalrat zusammen.

Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen sind zum Beispiel:

- Einstellungen und Kündigungen von Auszubildenden
- Gestaltung und Änderung der Berufsausbildung

Allgemeine Aufgaben:

- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen etc.
- Anregungen und Beschwerden der Azubis entgegennehmen und bearbeiten
- Verhandlungen mit der Dienststelle in Sachen Ausbildung
- Durchführung von Jugend- und Auszubildendenversammlungen

Immer wiederkehrende Aktivitäten:

- Verhandlungen mit der Dienststelle
- Gespräche mit Auszubildenden und deren Ausbilderinnen und Vorgesetzten
- Arbeitsplatzbegehungen
- Jour Fixe mit Ausbildern und Schulleitungen
- Teilnahme an ausbildungsrelevanten Arbeitsgemeinschaften
- Überwachung der ausbildungstrenden Tätigkeiten
- Beratung und Unterstützung von Azubis in schwierigen Situationen
- Analyse der Belastungen von Schülern auf Stationen im Überlastmeldeverfahren





017615327435



JAV@mh-hannover.de



0511-532-3989



So erreicht ihr uns:

Elke

Saskia

Jennifer



Karoline

Karol

Ulrike

Axel



Wer wir sind

Jugend- und Auszubildendenvertretung der MHH



Tätigkeitsbericht 2010/2011

Jugend- und Auszubildendenvertretung der MHH



Einleitung

Wer wir sind 3
So erreicht ihr uns 3
Aufgaben und Befugnisse 4

Was macht die JAV eigentlich?

Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder 5
Workshoptag der Azubis in den Kammerberufen 6
Intensivkurs im Rahmen der pflegerischen Erstausbildung 6
Freistellung Jennifer Brauckhoff und Elke Krämer 6
Parkraumbewirtschaftung und Sammelabo für Azubis 7
JA-Vollversammlung am 02.12.2010 7
Übernahme 8
Website-Aktualisierung 8
AG Auszubildenden-Zufriedenheit 8
Sprecherwahlen 9
Azubi-Handbuch 9
Umfrage: Zufriedenheit der Auszubildenden 9

Anhang: Ergebnisse der Umfrage: Wie läuft's in der Ausbildung?



Biss muss sein



2. Tätigkeitsbericht Jugend- und Auszubildendenvertretung der MfH

