

MHH in unruhigem Fahrwasser

Wir informieren über aktuelle Ansagen aus dem Präsidium!

Fünf Jahre sah es bei den MHH-Finzen unkritisch aus - allen Unwägbarkeiten der Gesundheitspolitik und der Kostenträger zum Trotz. In einem gewaltigen Leistungsboom, insbesondere nach den Streiks von 2006, sorgten die Beschäftigten dafür, dass schwarze Zahlen die Bilanzen zierten.

Doch in diesem Jahr scheint sich das Blatt zu wenden: Die MHH gerät zunehmend in unruhiges Fahrwasser. Mitte September informierte das Präsidium über die aktuelle Situation:

- Nach acht Monaten des Jahres 2009 beträgt das Defizit gegenüber den geplanten Einnahmen und Ausgaben rund 6,5 Mio. Euro.
- Die Leistungen im stationären Bereich sind auch in diesem Jahr um ca. 3% gestiegen. Die Casemix-Entwicklung (Schweregrad der Erkrankungen) hat sich nach kurzem Rückgang zu Jahresbeginn wieder auf sehr hohem Niveau stabilisiert. Die durchschnittliche Verweildauer sinkt kontinuierlich. Auf der Leistungsseite wurde mehr Geld als geplant eingespielt.
- Die Ausgaben für Sachmittel liegen mit 4,3 Mio. Euro über den Planwerten.
- Noch gravierender ist die Entwicklung bei den Personalkosten: Sie liegen um 6,9 Mio. Euro höher als geplant. In den letzten 12 Monaten hat es einen Personalzuwachs von rund 300 Vollkräften gegeben.

Nach Aussage des Präsidiums wird das dazugekommene Personal nicht durch entsprechende Mehrleistungen bzw. Drittmittel refinanziert.

Aufgrund der kritischen Gesamtsituation hat das Präsidium folgende Maßnahmen beschlossen:

1. In den Abteilungen sollen alle Sachmittelausgaben noch einmal auf den Prüfstand kommen und gezielte Kostensenkungen vereinbart werden.
2. Die Sonderarbeitsgruppe Personal (SAG) wird wieder aktiviert. Dort werden alle Personalmaßnahmen der Abteilungen mit negativem Budget sowie aller Verwaltungsabteilungen einer gesonderten Prüfung unterzogen. Alle MHH-Abteilungen müssen Personaleinsatzkonzepte vorlegen.

Es bleibt abzuwarten, ob diese Maßnahmen die Situation entscheidend verändern. ver.di warnt jedoch davor, die entstandenen Probleme auf dem Rücken der Beschäftigten auszutragen. Personalzuwächse, die aufgrund der Übernahme von Tätigkeiten anderer Berufsgruppen entstanden sind, dürfen nicht rückgängig gemacht werden.

Auch die Leistungsschraube lässt sich nicht endlos anziehen. Vielmehr sollte vor Ort gemeinsam mit den Beschäftigten nach Ursachen und anderen Lösungen gesucht werden.

Haltet uns über Maßnahmen und Folgen in euren Bereichen auf dem Laufenden! Wir werden in unseren nächsten Vertrauensleutesitzungen weiter an diesem Thema dran bleiben. In der nächsten Distel informieren wir über weitere Entwicklungen!



Leserbriefe zum Artikel „wenn die Emma H. anruft“ in der Ausgabe der Distel Nr. 179:

Von den Stat. Leitungen U.Küster (St 24), A. Kugler (St.34), M. Gernart (St 44), R. Terpe (St 73), A.Mademann (St 37), J.Dörpmund und J.Oelker (St 17), E. Fabisch (St 22), M. Maack, G.Heldt und J.Reinecke-Ratz (St 81).

„...Neu ist die Erfahrung die man in der letzten Zeit als Stationsleitung mit der Distel machen muss. In der neuen Distelausgabe Nr. 179 wird massiv gegen das vermeintliche Verhalten einer Stationsleitung namens Emma H polemisiert ... Aktuell wird Emma H. beschrieben wie sie Personal für einen Wochenenddienst (Spät/Frühdienst) sucht, sie selbst arbeitet schon außerplanmäßig im Früh/Spätdienst. Hier ist anscheinend nicht nur Susanne im Krankenstand- aber weitere Details werden hier nicht explizit ausgeführt. Emma H. lästert über Mitarbeiterin Susanne, bewertet Verhalten als ein bisschen unkollegial, rechnet dann Dienstwünsche auf um dann zu guter Letzt fast schon ein wenig aggressiv zu reagieren. Diese fiktive Geschichte soll hier dazu dienen exemplarisch für das Verhalten von Vorgesetzten in der Krankenpflege an der MHHannover zu stehen. Gegen diese Darstellung müssen wir uns in aller Deutlichkeit verwehren. Nicht jede allgemeine Verdikampagne (Mein Frei gehört mir!) ist einfach so eins zu eins auf die Realität an der MHHannover übertragbar. Vielmehr diskreditieren Sie mit solch sehr allgemein gehaltenen Artikeln die Arbeit aller Stationsleitungen an der MH Hannover. Zu sehen ist dieser Artikel auch unter dem Motto: Respekt im Uniklinikum. de Diesen Respekt fordere ich hiermit auch von Ihrer Redaktion ein wenn es darum geht die Arbeit der Stationsleitungen zu beschreiben.“



Von A. Großmann (Stat. Ltg. 77)
„...Tatsache ist, dass es immer mehr zu Personalengpässen auf den Bettenstationen kommt und dass das immer mehr ansteigende Arbeitspensum und die damit einhergehende Arbeitsbelastung sowohl für Kollegen im Stationsdienst, als auch für die dazugehörigen Stationsleitungen nicht mehr als gesundheitsförderlich bezeichnet werden kann ... Kurzfristige Veränderungen im Dienstplan, z. B. durch Krankheit, müssen vom Stationspersonal aufgefangen werden, da die Versorgung der Patienten sichergestellt sein muss. Wenn keine Leitung das Recht hat, den geltenden Schichtplan zu ändern, wer ist dann dafür verantwortlich? Die Person, die den Artikel in der Distel geschrieben hat, mag vielleicht schlechte Erfahrungen gemacht haben. Natürlich kann man kritisch oder auch satirisch gewisse Situationen bespiegeln. Aber sollte man nicht vielmehr das Augenmerk auf alle Kollegen richten, die für ihre Teams kämpfen, die deren Leistungen anerkennen und fördern, die sich solidarisch mit ihren Mitarbeitern zeigen?“

Anmerkung der Distelredaktion:

Es ist gut, dass der Artikel solche Reaktionen der Leitungen auslöst und nein, wir wollten natürlich nicht verallgemeinern. Aber allein die Tatsache, dass sich der beschriebene Fall tatsächlich ereignet hat, und nach unseren Informationen keine Einzelfall ist, verpflichtet uns dazu, dies öffentlich zu machen. Umso erfreulicher ist nun die Tatsache, dass sich die Leitungen des Pflegebereiches I geschlossen dazu geäußert haben, dass es so etwas bei ihnen nicht gibt. Ein selbstgesetzter Maßstab an dem sich alle KollegInnen in diesem Bereich orientieren können. Die Leitung der St 77 geht sogar einen Schritt weiter und reflektiert die Hintergründe, die zu solchen Situationen führen können. Genau dies ist unser Ansatz als gewerkschaftlich organisierte Pflegekräfte: Wir wollen nicht Leitungen diffamieren sondern die sich verschlechternden Rahmenbedingungen aufzeigen. Nehmen wir diese Rahmenbedingungen hin, wird es noch schlechter. Wollen wir Verbesserungen müssen wir uns organisieren und dagegen ankämpfen – sachlich, aber auch mal mit Polemik!

Der Artikel „Wenn die Emma H. anruft“ ist unter www.respekt-im-uniklinikum.de nachzulesen



Ich sag mal was zu den Betten

(Leserbrief)

Montag 6:30 Uhr, das Wochenende ist vorbei. Den Pieper aktivieren und auf geht's. Die ersten Patienten in den OP oder zur Dialyse, alles kein Problem und ach, da piept auch schon die Bettenzentrale: Die ersten sauberen Betten können an die Stationen ausgeliefert werden. Aber wie sieht es mit dem Rest der Woche aus? Spätestens ab Dienstag Nachmittag ist der Bettenpool ausgeschöpft und die ersten Stationen fangen an sich beim Krankentransport zu beschweren. Leider ist das die falsche Adresse und so ist es nicht verwunderlich, dass die etwas schroffe Absage des Krankentransporteurs schon so manche Schwester aus dem blauen Kasack fahren ließ.

Aber woran liegt es eigentlich, dass so wenige Betten zur Verfügung stehen? Aus meiner Sicht gibt es da drei Gründe: Erstens war die Anschaffung dieses Bettentyps (Hill Rom) vor etwa zehn Jahren relativ unüberlegt, da diese Betten sehr reparaturbedürftig sind. Radlagerschäden und Fehler an der Elektronik treten fast täglich in solch hohem Maße auf, dass die Bettenwerkstatt komplett überlastet ist. Zweitens ist es offensichtlich, dass schon damals zu wenig Betten angeschafft wurden und der Bestand auch nicht die erhöhten Patientenzahlen abdecken kann. Und zu guter Letzt werden, auch aus den zuerst genannten Gründen, immer noch Betten „gehörtet“.

Hier muss endlich eine Lösung her, auch wenn man bedenkt welche Bereiche in nächster Zeit noch an der MHH dazu kommen. Jetzt hört man allerdings, dass die MHH 50 neue Betten für die Privatstationen bestellt hat. Aber wenn ich bedenke, dass wir fast 30 Stationen und Bereiche im

Haus beliefern sind fünfzig Betten nur ein Tropfen auf den heißen Stein.

Also liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn euch mal wieder der Bettenteufel ärgert und wir euch nicht beliefern können, so denkt mal darüber nach, woran das wohl liegen könnte. Nicht daran, dass der Krankentransporter keine Lust hat, sondern weil wir einen Bettenmangel haben!

Euer Mario Mugai

Wenn die Arbeit nicht mehr zu schaffen ist

Seit 1. Oktober kann jede Kollegin und jeder Kollege an der MHH eine Überlastungsmeldung schreiben.

Damit wurde nun endlich eine jahrelange gewerkschaftliche Forderung vieler engagierter KollegInnen an der MHH umgesetzt. In der Krankenpflege wurde das unzureichende System der Überlastungsanzeige abgeschafft und nun steht es ALLEN Mitarbeitern frei ihre Überlastungssituationen anzuzeigen.

Betriebliche Sozialberatung, als erster Ansprechpartner, und der Personalrat werden nun im ersten Schritt dafür sorgen, dass nach Prüfung der Meldung und Rücksprachen mit den Mitarbeitern, ein Verfahren eingeleitet wird, dass erstens transparent, zweitens zeitlich begrenzt und drittens, unter Einbeziehung der jeweiligen Entscheidungsträger (bis hin zum Präsidium), auch zielführend sein wird.

Aber welche rechtliche Absicherung steht hinter dem Verfahren,

denn immerhin zeigen KollegInnen ja damit an, dass sie ihre Arbeit so nicht mehr ausreichend leisten können.

Lt. Arbeitsschutzgesetz §15 sind Beschäftigte verpflichtet für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Dies erweitert sich auch auf Personen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber (z.B. Vorgesetzte/r) sofort von jeder festgestellten Gefahr und/oder Defekt in Kenntnis zu setzen (ASG §16). Der Arbeitgeber haftet bei einem Organisationsverschulden nur, wenn er auf die, für ihn nicht ersichtlichen, Organisationsmängel hingewiesen wurde. Sonst haftet der Arbeitnehmer selbst.

Diese Arbeitnehmerhaftung beschränkt sich allerdings nach einem Bundesarbeitsgerichtsurteil auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

Die Überlastungsmeldung ist also eine Möglichkeit, sich als Arbeitnehmer/in vor möglichen Haftungsansprüchen aufgrund von Organisationsmängeln zu schützen.

Noch wichtiger ist allerdings das Bestreben, Überlastung dauerhaft auszuschließen. Hier sollte das neue Verfahren möglichst von vielen MitarbeiterInnen genutzt werden!

Die Distelredaktion ist für Erfahrungsberichte und Leserbriefe zu diesem Thema sehr dankbar.

Termine

- **Vertrauensleutesitzung am 4.11.09 und 2.12.09 um 16.00 Uhr im Konferenzraum Ladenstraße**
- **Pflegenetzwerk am 8.10.09, 12.11.09 und 10.12.09 um 14.30 Uhr im Konferenzraum Ladenstraße**
- **2.11.09 um 13.00 Uhr, im Diätspeisesaal (K15), Schwerbehindertenversammlung der MHH, Anmeldung über Petra Ludorf (Tel. 4390)**

Die TGM – ein abgewracktes Flaggschiff?



Einst war es ein stolzes Schiff das noch unter der TV Flagge fuhr und viele Besatzungsmitglieder hatte, die nur von wenig Kapitänen geführt wurden. Leistungsstark und selbstsicher agierte und navigierte es in der MHH Flotte und stand für Verlässlichkeit und Sicherheit. Die kräftigen Handwerksabteilungen hatten alles im Griff und jedem war bewusst, dass er mit seiner Person und seiner Arbeitsleistung ein wichtiges Zahnrad im großen Getriebe war. Es gab so etwas wie Stolz.

Doch wie sieht das TGM heute aus? Man hat teilweise das Gefühl, als sei es ein Geisterschiff... Ein alter abgewrackte Schoner mit schwarzen, zerschlagenen Segeln, mit einer zusammen gewürfelten und demoralisierten Mannschaft die eigentlich keinen großen Antrieb mehr besitzt, aber auf dem alten Seelenverkäufer irgendwie gefangen zu sein scheint. Auf Irrwegen und unklaren Kursen fährt eine verunsicherte Mannschaft, die irgendwann Ihrem fast unnahbaren Käpt'n nicht mehr vertraut.

Was ist passiert? Es gab vor vielen Jahren Umbauarbeiten die das Schiff „TGM“ besser arbeiten lassen und vor der so genannten Privatisierung schützen sollten. Dafür hat man neue Arbeitsstrukturen festgelegt und unter Anderem auch feste, gut situierte Gewerke und Gemeinschaften auseinander gerissen und leider im Verlauf der Jahre für nicht ausreichend Personalstärke gesorgt. So sind viele Jahre vergangen. Mensch und Maschinen sind heruntergewirtschaftet, die Arbeitsmoral ist schlechter geworden und die Angst und Sorge der Kollegen, doch noch gegen den alles versenkenden Eisberg zu krachen, wächst Tag für Tag.

Dennoch: wir Kolleginnen und Kollegen im TGM sind immer noch eine hervorragende und fleißige Schiffsbesatzung, die sich wieder zusammenfinden muss? Wir müssen uns zusammen gegen solche Ungerechtigkeiten und Missstände am Arbeitsplatz wehren! Wir müssen gut miteinander kommunizieren, uns wieder in die Augen sehen und auch der TGM und MHH Leitung zeigen, dass es uns nicht egal ist welcher Kurs hier gefahren wird!

Lasst uns unserer wahren Gemeinschaftsstärke wieder bewusst werden, lasst uns zusammen für ein besseres TGM kämpfen und alte gewerkschaftliche Streitpunkte endlich ausräumen. Eine gute Besatzung muss an einem Strang ziehen! Wir Kollegen im TGM sind alle Betroffene und wir dürfen den Dampfer „TGM“ nicht aus dem Ruder laufen lassen. Lasst uns den Kurs mitbestimmen! Lasst nicht zu, dass wir noch weiter ausgedünnt werden!

Denn wir sind im Endeffekt eine der treibenden Kräfte, die eine Hochleistungsmedizin an der MHH überhaupt erst möglich macht! **An die Ruder!**

Unsere Nummer 1 nach 40 Jahren

Hallo, mein Name ist Jan-Florian Wiese.

Ich bin 16 Jahre alt, komme aus Hannover und bin der erste Auszubildende in der Geschichte der **MHH Wäscherei**.

In den nächsten drei Jahren werde ich hier meine Ausbildung zum Textilreiniger absolvieren. Ich habe bereits am 3. August angefangen und es macht mir viel Spaß hier zu arbeiten. Auch wenn es manchmal ganz schön anstrengend ist, bin ich sehr froh über meine Lehrstelle. Ich finde, dass eine Berufsausbildung eine sehr wichtige Sache für die Zukunft und das Leben ist. Alle jungen Menschen sollten auch eine Chance dazu bekommen.

