

Dezember 2016

Eine Veröffentlichung des Personalrats an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), Carl-Neuberg-Str. 1, 30625 Hannover, Telefon: 0511-532 2661, Fax: 0511-532 8661. **Verantwortlich:** Jutta Ulrich **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de **Internet:** <http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>

## Die Wiederentdeckung des alten Themas Überstunden

In den „Sanierungsjahren“ 2014/15 gab es keine Personalversammlung, in der der Personalrat nicht das Thema „Überstunden an der MHH“ zur Rede brachte. Mal unter dem Aspekt der Arbeitsbelastung, mal mit Hinweis auf die rundum fehlende Beteiligung des Personalrats, zuletzt im Zusammenhang mit einem Arbeitszeitkonto. Die Resonanz von verantwortlicher Seite zu diesem Thema tendierte in den letzten Jahren gegen Null.

Doch plötzlich ist es anders. Im Senat und in der Klinikkonferenz sind Überstunden jetzt ein Thema. Der Hintergrund ist nachvollziehbar. Im Zusammenhang mit der zunehmenden Etablierung der elektronischen Arbeitszeiterfassung wurden erste Dimensio-

nen des Problems „Überstunden“ deutlich. Die Tarifverträge für alle Berufsgruppen (TV-L, TV-Ä) sind hier eindeutig: Überstunden, die nicht bis zum Ende des dritten Monats nach ihrer Entstehung ausgeglichen sind, müssen ausgezahlt werden. Würde diese Tarifnorm umgesetzt werden, wäre das bislang positive Jahresergebnis (+ 3,6 Mio. Euro) an die Wand



gefährden. Doch auch ohne eine Auszahlung bleibt das Problem. Die noch unentgeltliche Vorleistung der Beschäftigten muss in entsprechender Größenordnung als Rücklage für das Budget 2017 abgebildet werden. Auch das dürfte ein positives Jahresergebnis gefährden.

Deshalb jetzt die bemerkenswerten Aktivitäten. Dass dauerhafte Überstunden nicht nur Jahresabschlüsse, sondern auch die Gesundheit und die sozialen Beziehungen von Beschäftigten gefährden, sei nur am Rande erwähnt. Die Verantwortlichen der MHH wären gut beraten, das Problem „Überstunden“ im kommenden Jahr umfassend und nachhaltig anzugehen.



*Erholungsreiche Feiertage und ein gutes neues Jahr wünscht*

*Ihr Personalrat*

## ■ Novum an der MHH: Mitarbeiter/innen des Pflegedienstes werden unter die Leitung eines Chefarztes gestellt

Die Mitarbeiter/innen des Anästhesiepflegedienstes werden zunächst befristet für ein Jahr dem Direktor der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin unterstellt und unterliegen damit auch in organisatorischer und disziplinarischer Hinsicht nicht mehr dem Geschäftsbereich Pflege.

Diese Entwicklung ist aus mehreren Gründen problematisch. Zunächst bedeutet sie einen enormen Rückschritt hinsichtlich der Professionalisierung der Pflege und stellt ein Novum dar. Die Mitarbeiter/innen des Anästhesiepflegedienstes haben sich aber mehrheitlich für diese Unterstellung ausgesprochen, weil die Führungskultur des derzeitigen ärztlichen Direktors von ihnen sehr geschätzt wird. Allerdings befindet sich das zwischen den Professionen ausge-

handelte Arrangement von Kompetenzen in der Kooperation in einem fragilen, sehr vom Engagement der einzelnen Beteiligten abhängigen Gleichgewicht. Die Frage, was im Falle eines Wechsels in der Position des Chefarztes geschieht, ist noch unbeantwortet. Nicht passieren darf, dass dieses Gleichgewicht unter hohem Interaktionsaufwand neu verhandelt werden muss.

Die Entwicklung in der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin besitzt auch deshalb hohe Brisanz, weil die Besorgnis besteht, dass hiermit ein Präzedenzfall geschaffen ist und andere Kliniken diesem Beispiel folgen wollen. Hierzu hat Dr. Tecklenburg versichert, dass es sich hierbei um eine einmalige Angelegenheit handelt. Diese Klarstellung ist zu begrüßen. Eine Unterstellung von Mitarbeiter/innen unter eine berufs-fremde Leitung ist potentiell konfliktbehaftet. Im schlimmsten Fall leidet die Qualität der Arbeit und auch die Attraktivität – das wäre in Zeiten des Fachkräftemangels fatal.

Die vollständige Stellungnahme der ver.di-Pflegeliste für den Personalrat findet sich unter [www.mh-hannover.de/personalrat.html](http://www.mh-hannover.de/personalrat.html)



### Kurz kommentiert



Der Pflegebereich Anästhesie untersteht wieder einer ärztlichen Leitung. Ist das das Ergebnis des Professionalisierungsprozesses des Pflegeberufes an der MHH? Pflege auf Augenhöhe zur Medizin? Was ist mit der partnerschaftlichen Zusammenarbeit auf Augenhöhe? Warum entscheidet der Ressortleiter für die Krankenversorgung (ein Arzt) wie die Pflege an der MHH organisiert wird? Obwohl doch die Geschäftsführung Pflege die gesamte organisatorische, personelle und wirtschaftliche Verantwortung für sämtliche Pflegebereiche hat. Über die Beweggründe dieser, an eine Person gebundene, organisatorischen Änderung kann man nur spekulieren. Möglicherweise Führungsprobleme? Was ist da los?

Christiane Grams  
Stellvertr. Personalratsvorsitzende

## ■ Wirtschaftsausschuss nimmt Arbeit auf

Das neue Niedersächsische Personalvertretungsgesetz räumt dem Personalrat seit 2016 das Recht ein, einen Wirtschaftsausschuss zu gründen. Im Dezember 2016 hat jetzt ein solches Gremium an der MHH seine Arbeit aufgenommen.

Mit dieser Gesetzesänderung wird bezweckt, den Personalvertretungen mehr Einblick in die wirtschaftlichen Fragestellungen der Dienststellen zu verschaffen. Weiterhin geht es darum, sie frühzeitiger über Planungen, z. B. bei bedeutenden Investitionen oder dauerhaften Privatisierungen zu informieren. Hier vor Ort wird das Thema „Bauen“ in den nächsten Jahren eine wichtige

Rolle spielen.

Der Wirtschaftsausschuss besteht aus sieben Personen. Der Personalrat hat vier Kolleginnen und Kollegen aus seinen Reihen benannt sowie drei Fachleute aus unterschiedlichen Bereichen der

Hochschule. Hinzu kommen die VertreterInnen der MHH-Leitung.

Der Wirtschaftsausschuss tagt viermal im Jahr. Nach jeder Sitzung ist der gesamte Personalrat über die Ergebnisse zu informieren. Inwieweit die dort gewonnenen Erkenntnisse auch in die betriebliche Öffentlichkeit gebracht werden können, bleibt abzuwarten.

Da die Organisationen im Gesundheitswesen seit vielen Jahren durch ökonomische Größen bestimmt und gesteuert werden, kann ein Wirtschaftsausschuss eine wichtige Hilfe bei der Interessenvertretung sein.



## ■ Wäschesituation an der MHH – eine saubere Sache?

Von Anfang September 2016 bis Mitte November hat der Personalrat eine Abfrage zur Wäschesituation in der MHH durchgeführt. Die Abfrage ging an alle Pflegedienst- und Stationsleitungen und deren Vertretungen, an die Anästhesie-Pflege und -Ärzte, die Sachgebietsleitungen der GB III und IV, ans Zentrale Tierlabor, das Strategische Risikomanagement und das MitarbeiterInnen-Beschwerdemanagement. Es gab zahlreiche Rückmeldungen aus allen Bereichen.



Der Personalrat bedankt sich an dieser Stelle bei allen Kolleginnen und Kollegen, die sich die Zeit genommen haben.

Die Ergebnisse dieser Umfrage sind nicht überraschend. Das größte Problem für alle ist, dass die Abteilungen zu wenig Wäsche bekommen. Es gibt von Allem zu wenig. Es gibt in den Abteilungen oft entweder zu kleine Bereichskleidung oder zu große. Beides ist schlecht. Zu große Kleidung wird dann mehrfach umgekrempelt, was die Sturzgefahr erhöht. Leider ist das Wenige oftmals dann noch verschmutzt und muss zurückgegeben werden. Ein Teil der Wäsche ist fleckig, mit Krümeln / Partikeln übersät, hat Stockflecken, riecht schlecht. Manchmal wird fleckige Wäsche aber auch akzeptiert, weil der Nachschub gerade von personenbezogener Wäsche sehr lange dauert. Defekte Wäsche wird ebenso häufig genannt wie schmutzige Wäsche. Abgerissene Bänder, Löcher in der Bereichskleidung und in der Bettwäsche,

fehlende Knöpfe, usw.. Weiter berichten die Kolleginnen und Kollegen von teilweise extremen Ausmaßen:

- ◆ Wäsche (Spannlaken, Mullwindeln, Lätzchen, Waschlapfen) wird in Säcken geliefert. Diese muss dann aus den Säcken herausgesucht werden, ist aber ineinander verkeilt. So fällt das eine oder andere Teil mit heraus, im schlechten Fall auf die Erde und kann nicht mehr benutzt werden.
- ◆ PatientInnen werden mit Laken / Kopfkissenbezügen abgetrocknet, da keine Frotteehandtücher da sind.
- ◆ Bereichskleidung wird mehrere Tage getragen oder von der Frühschicht an die Spätschicht weiter gegeben.
- ◆ Personenbezogene Wäsche wird mit nach Hause genommen und dort gewaschen!!!

Für uns sind das unhaltbare Zustände. Die Kolleginnen und Kollegen haben zusätzlich das Gefühl, dass Beschwerden nicht ernst genommen werden, da nichts passiert. Telefonische Beschwerden ändern nichts an der aktuellen Situation, da die Kolleginnen und Kollegen vor Ort in der Wäschekommissionierung keinen Einfluss auf die Fremdfirma haben. Bevor sich aber Kolleginnen und

Kollegen im strategischen Risikomanagement melden, vergeht sehr viel Zeit, weil niemand jemanden „anschwärzen“ möchte. Jeder versucht, sich selbst zu behelfen und die Unzufriedenheit wächst.

### Ausschreibung

Im Juli 2014 wurde die MHH-Wäscherei geschlossen. Es sollte umgehend eine Ausschreibung dieser Dienstleistung erfolgen, schließlich gäbe es genug interessierte Anbieter. Jetzt haben wir Ende 2016: Nach Kenntnis des Personalrats ist das Ausschreibungsverfahren bis heute nicht abgeschlossen!

Die Folgen sind mehr Arbeit für die Beschäftigten, eine hohe Stressbelastung, Unzufriedenheit bei MitarbeiterInnen und PatientInnen, eine schlechte Außendarstellung bis hin zu einem erhöhten Infektionsrisiko. Unseres Wissens nach gab es keine Evaluation der Fremdvergabe. Unser Fazit der Umfrage ist, dass das Präsidium mit der Fremdvergabe der Wäscherei mehr Schaden als Nutzen angerichtet hat, was die Kolleginnen und Kollegen jetzt auffangen sollen.

Der Personalrat sieht nach der Fremdvergabe eine Verschlechterung der Dienstleistung „Wäscheversorgung“ und fordert umgehend die Beseitigung der Missstände.



## ■ Was wurde aus dem Initiativantrag „Dampfkesselanlage“?

Im letzten „Personalrat aktuell“ berichteten wir von unzumutbaren Arbeits-, Lager- und Sozialräumen im K05 in der U0 Ebene, in denen hohe Temperaturen herrschen, da sich dieser Raum hinter einem Dampfkesselraum befindet. Es wurden Temperaturen zwischen 31°C und 37°C gemessen. Zu warm zum Arbeiten meint die Arbeitsstättenrichtlinie!

Der Personalrat stellte einen Initiativantrag zur sofortigen Schließung dieses Raumes als Arbeits- und Sozialraum und zur Schließung dieses Raumes als Lager bis zum 31.12.2016.

Wie jeder weiß, sind Räume in der MHH knapp bzw. freie Räume nicht vorhanden. Nach Verhandlungen mit

dem Präsidium war die Belegschaft mit der Schließung des Raumes für alle Nutzungen zum 31.12.2016 einverstanden. Der Personalrat steht im engen Kontakt mit den Kollegen aus der Abteilung und verfolgt die Aktivitäten zur Findung neuer Räume sehr aufmerksam.

## ■ Urlaub 2017: Wie Sie jetzt alles richtig machen

Urlaub - für viele die schönste Zeit des Jahres. Aber leider bietet das Thema auch immer wieder Anlass für Stress und Konflikte am Arbeitsplatz. Damit Sie (formal) alles richtig machen und möglichst entspannt Ihren Urlaub in 2017 genießen können, hier die wichtigsten Festlegungen an der MHH:

- \* Für alle Kliniken, Institute und Abteilungen gelten die Regelungen zur „Planung und Abwicklung des Erholungsurlaubes“ (siehe Internetseite des Personalrats unter Dienstvereinbarungen).
- \* Danach sollen ab dem 15. November überall Urlaubspläne ausliegen, in die die Beschäftigten ihre Urlaubswünsche eintragen. Ab dem 15. Januar müssen dann die Vorgesetzten

prüfen, ob diese Wünsche realisierbar sind. Wenn dieses nicht der Fall ist, haben sie bis zum 14. Februar die Möglichkeit, eine Einigung vor Ort zu erzielen.

- \* Kann bis dahin keine einvernehmliche Regelung im Arbeitsbereich erreicht werden, dann wird über das Personalmanagement der Personalrat eingeschaltet und eine Lösung herbeigeführt.

**Nur der Urlaub, der in einem genehmigten Urlaubsplan steht, ist Ihnen letzten Endes auch wirklich sicher!**

Es bleibt dabei, dass weiterhin einige wenige Urlaubstage nicht verplant

werden müssen, sondern für die „ungeplanten Dinge des Lebens“ genutzt werden können. Sie müssen allerdings auch im laufenden Kalenderjahr genommen werden.



Laut Bundesurlaubsgesetz ist der Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen. Übertragungen aus persönlichen oder betrieblichen Gründen sind nur nach Antrag der Abteilungsleitung an das Personalmanagement möglich; Ausnahmen gibt es hier für langzeiterkrankte Beschäftigte.



### Vacation planning for 2017

At MHH most employees have an annual vacation of 30 working days, i.e. 6 weeks. The employees' council has negotiated rules according to which vacation planning should take place in all parts of our institution (in German: Dienstvereinbarung Urlaub).

In brief, until mid-November of the previous year employees should be given the opportunity to let their superiors know when they would like to take their vacation. In practice not all wishes can be fulfilled, e.g. there tends to be an overplanning of vacation plans during German school vacations.

The person coordinating vacation schedules within the division tries to

negotiate a settlement, if problems of overplanning arise. Until mid-January a reliable vacation agreement should be made known to all members of a division or working group, so that the employees can commit to booking their vacations. If problems arise with your vacation planning you can also contact us at the employees' council and we will counsel you.

## Die Sprechzeiten des Personalrats

**Montag, Dienstag und Freitag: 9.00 - 11.30 Uhr Montag - Mittwoch, Freitag: 13.00 - 16.00 Uhr**

Termine außerhalb der o. g. Zeiten sind nach Vereinbarung möglich. Eine vorherige telefonische Terminabsprache ist in jedem Fall zweckmäßig. Telefon im Sekretariat: 532-2661. Sie finden uns im Haus E (Gebäude K 23) in der 1. Etage

