

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>

PR-Kampagne „Die MHH– ein guter Arbeitgeber!?“:

Beschäftigte sagen ihre Meinung

Am 14. Juni fand im Vorraum der Mensa in der Zeit von 11:00 bis 14:00 unsere erste Aktion im Rahmen der Kampagne des Personalrates statt. Das Thema der Kampagne lautet: Die MHH – ein guter Arbeitgeber!?

Der Personalrat hatte sich zu diesem Thema Arbeitsschwerpunkte gesetzt und wollte mit dieser Abfrage von den Kolleginnen und Kollegen wissen, was ihnen besonders wichtig ist. Jede/r bekam zwei Klebepunkte. Es konnte gepunktet werden, z.B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, Regelungen zur Führungskultur, Arbeitszeitaufstockungen, befristete Verträge oder Schutz vor Überlastung. Dabei wurden insgesamt 864 Punkte vergeben, d.h. 432 Beschäftigte haben ihre Stimme abgegeben. Uns ist klar, dass dies nur eine Momentaufnahme ist und nicht repräsentativ gesehen werden kann.



Dieses Meinungsbild der Beschäftigten ist dem Personalrat sehr wichtig. Herausgekommen ist, dass sich die meisten Stimmen auf die Umsetzung von unbefristeten Stellen in der Forschung fokussiert haben. Die Themen Schutz vor Überlastung und Regelungen zur Führungskultur waren ebenfalls vielen sehr wichtig, während z.B. das Thema Arbeitszeitaufstockung eher weniger gefragt war.



Um das Ganze zu versüßen, haben drei Kolleginnen des Personalrates 80 l Teig zu leckeren Waffeln backen. Diese wurden für einen Euro Spende abgegeben. Der Überschuss wurde vom Personalrat auf 160 Euro aufgestockt und an die Klinikclowns gespendet. Weitere Befragungsaktionen fanden vor den Personalcafeterien im Bettenhaus und der ZMK statt.

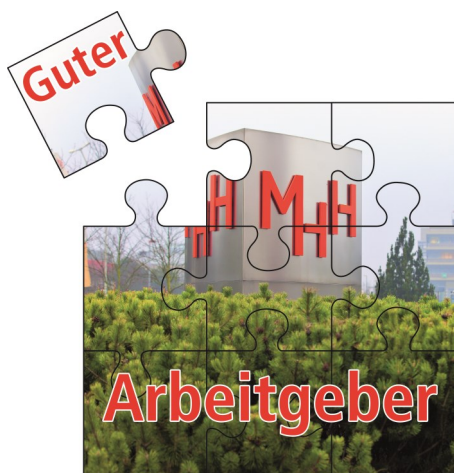


Foto: K. Kasse, MHH

Aktuelle Informationen zur Kampagne finden Sie unter:
www.mhh-guter-arbeitgeber.de



Der Personalrat wünscht allen Beschäftigten einen erholsamen Urlaub!

Ergebnisse der Onlinebefragung# der Ärztinnen und Ärzte an der MHH: Überstundendokumentation, Poolbeteiligung und Karriere Nachteile

An der von den ärztlichen Mitgliedern des Personalrats der MHH entwickelten anonymen Befragung der MHH-Ärzte in diesem Frühjahr haben 602 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen. 571 haben alle Fragen beantwortet (mehr als 50% der MHH-Ärzte). Dabei handelte es sich etwa zur Hälfte um Assistenzärztinnen und -ärzte (Tarifgruppe Ä1) und zu je einem Viertel um Fachärztinnen und -ärzte (Ä2) und Oberärztinnen und -ärzte (Ä3/4). In der Abbildung auf Seite 3 wird dargestellt, dass sich die Antwortenden auf die meisten Kliniken der MHH verteilen.

Mehrarbeit / Überstunden: Etwa 2/3 der Befragten arbeiten regelmäßig mehr als 10 Stunden pro Tag. Von diesen gab weniger als die Hälfte an, ihre Überstunden vollständig zu dokumentieren. Die Frage nach den Gründen für das fehlende Dokumentieren von Überstunden wurde 158 mal mit Freitextangaben erklärt. Die wesentlichsten Ursachen für die fehlende Dokumentation lassen sich wie folgt zusammenfassen:



• Kliniken, in denen die vollständige Dokumentation von Überstunden seitens der Vorgesetzten nicht erwünscht ist bzw. untersagt wird.

- Zurückhalten von korrekt ausgefüllten Arbeitszeitnachweisen, bis eine geringere Überstundenzahl dokumentiert wird.
- Selbstzensur, indem Überstunden für die Forschung nicht oder nur in sehr geringer Zahl dokumentiert werden, da diese Arbeit der eigenen Karriere diene.

Als Kernaussage konnte herausgearbeitet werden, dass 2/3 aller Überstunden

nicht dokumentiert werden und von den im Median 20 Stunden pro Monat



an Mehrarbeit ca. 15 Stunden nicht ausgeglichen werden. Andererseits wissen wir aber auch von einigen Kliniken, in denen alle geleisteten Arbeitsstunden dokumentiert werden und somit ein realistisches Abbild des tatsächlichen ärztlichen Arbeitsumfangs vorliegt.

Elternzeit: Nur 10% der Antwortenden gaben an, dass Elternzeit für sie nicht möglich sei, aber 2/3 schätzten, dass Eltern- oder Teilzeit für ihre Karriere nachteilhaft wären.

Poolbeteiligung: Nur ein Drittel der ärztlichen Kolleginnen und Kollegen werden in ihrer Klinik an den Einnahmen aus der Behandlung von Privatpatienten (Poolbeteiligung) berücksichtigt. In den Kliniken mit ärztlicher Poolbeteiligung wurde die Frage nach einer transparenten Darstellung der Poolbeteiligung nur von jeder oder jedem dritten Kollegin/en positiv beantwortet, was im Widerspruch zur Dienstvereinbarung zur Poolbeteiligung zwischen Präsidium und Personalrat steht.

Aus Sicht der Ärztinnen und Ärzte im Personalrat wirft die von erfreulich vielen Kolleginnen und Kollegen beantwortete aktuelle Befragung wichtige Punkte auf:

+ Zu viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten regelmäßig mehr als 10 Stunden pro Tag und liegen somit im Konflikt mit dem Arbeitszeitgesetz.

+ Die Kultur einiger Kliniken, die Dokumentation der ärztlichen Arbeitsleistung zu untersagen, steht im Gegensatz zu einer zeitgemäßen Mitarbeiterführung. Wie soll eine ausreichende Grundlage für den ärztlichen Personalbedarf für diese Kliniken abgebildet werden, wenn die Realität auf Anweisung der Vorgesetzten verleugnet wird? Hier muss und will das Präsidium klar Stellung beziehen, wie in einer ersten Vorstellung der Daten im Präsidium bereits besprochen.

Forts. nächste Seite

technische Realisierung, Datenbank und Datenauswertung: Gernot Beutel



Kurz kommentiert

Unsere Arbeit mit schwerkranken Menschen und in Forschung und Lehre bringt häufig nicht planbare Überstunden. Die aktuelle Umfrage zeigt, dass der größere Teil davon im ärztlichen Bereich bislang nicht dokumentiert werden. Das muss sich unbedingt ändern, damit ein realistisches Abbild der geleisteten Arbeit entsteht und sich dann die Arbeitsbedingungen verbessern lassen.

Außerdem ist eine Poolbeteiligung an den Einnahmen aus der Behandlung von Privatpatienten in allen Kliniken überfällig.

Dr. Frank Dressler
Personalratsmitglied

MHH-Präsident Prof. Baum zu Gast im Personalrat

Der Präsident ist einer Einladung zu einem Besuch in das Gremium des Personalrats sehr gerne gefolgt und hatte sich viel Zeit genommen, einige Themen mit uns zu erörtern.

Wir sprachen über die herausragenden Leistungen in allen Exzellenzbereichen und anderen Arbeitsgruppen. Da die Fördergelder für diese Arbeiten derzeit stagnieren, ist eine Erhöhung des LOM zur Unterstützung natürlich von Bedeutung.



Unbestritten ist die Tatsache, dass auf dem Arbeitsmarkt für Fachpersonal ein harter Wettbewerb herrscht. Es ist daher wichtig, dass sowohl die Weiterbildung als auch die Personalentwicklung im Haus gestärkt werden. Dies gilt nicht nur für die Forschung, sondern für alle Bereiche der MHH.

Zum Thema Befristungen des wissenschaftlich-technischen-Personals spricht sich der Präsident für eine

gute Vertragskultur als Voraussetzung für die Regelungen zwischen Abteilungsleitungen, Beschäftigten und dem Personalmanagement aus. Gelder aus Forschung und Lehre können nicht ohne weiteres zur Entfristung von Verträgen genutzt werden, da finanzielle Obergrenzen beachtet werden müssen. Bei Entfristungen über Landesmitteln muss immer klar sein, dass Beschäftigte bei Notwendigkeit auch auf andere Stellen versetzt werden können.

Für Promotionen und Habilitationen sieht der Personalrat noch Regelungsbedarf, denn deutliche Regeln zur Vertragsverlängerung bringen nicht nur Klarheit für die Beschäftigten sondern erleichtern auch die Arbeit im Personalmanagement. Für die Wissenschaftler*innen kann sich der Präsident vorstellen, ein Weißbuch – ähnlich dem für die Ärzt*innen in der MHH – zugunsten von transparenten Karrierewegen und besseren Vertragslaufzeiten aufzusetzen.

Ein sehr schwieriges Thema sind die Überstunden. Im Besonderen sprachen wir über die Überstunden im ärztlichen Dienst. Dem Personalrat liegen entsprechende Aussagen vor, die belegen, dass geleistete Überstunden in der Krankenversorgung und in der Forschung erschreckend häufig nicht dokumentiert werden.

Auch Überlastung ist ein empfindliches Thema – dies wiederum allgemeingültig – nicht nur für bestimmte Berufsgruppen. Die Forderung nach mehr Personaleinsatz bedeutet höhere Kosten, die von den DRGs nicht abgebildet werden. Dieses Thema muss bundesweit angegangen werden.

Natürlich wurde auch über den geplanten Neubau gesprochen. Konkrete Entscheidungen seitens der politischen Entscheidungsträger*innen werden sehr wahrscheinlich erst nach der Landtagswahl fallen. Wird es den Neubau wirklich geben und wenn ja, wo? Zu begrüßen ist aber die Zustimmung des Landes zur Bildung eines Sondervermögens für die MHH.

Prof. Baum hatte sich für den Besuch des Ministerpräsidenten Weil stark gemacht. Herr Weil wird auf seine Initiative auf der Personalversammlung am 8.8.2017 im Hörsaal F sprechen. Der Personalrat freut sich auf diese Begegnung.

Save the date

Am 23. August 2017 plant der Personalrat eine Podiumsdiskussion mit Parteien, Gewerkschaften, MHH-Präsidium zum Thema **Befristete Arbeitsverträge in der Forschung**

Forts. von Seite 2

+ Die hohe Zahl von - häufig nicht planbaren - Überstunden stellt aufgrund der notwendigen Rückstellungen ein wirtschaftliches Problem für die MHH dar. Eventuell gibt es durch Umorganisation, wie z.B. vermehrte Spätdienste, ein Potenzial zur Verminderung von Überstunden. In einigen Kliniken wird bei korrekter Arbeitszeiterfassung ein Stellenaufbau notwendig sein.

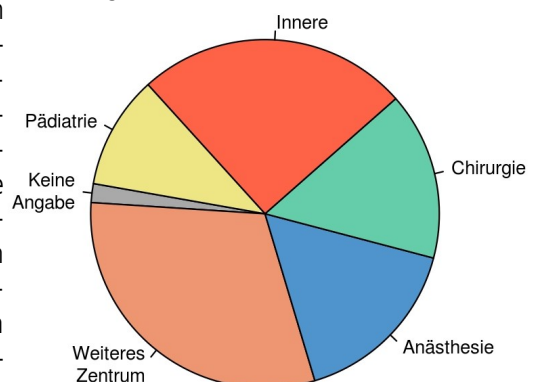
+ Elternzeit oder Teilzeit sind zwar in der großen Mehrzahl der Kliniken möglich, werden aber weiterhin überwiegend als Karriere nachteil empfunden.

den. Hier muss stetig an einer Kulturänderung weitergearbeitet werden.

+ Eine Poolbeteiligung ist weiterhin die Ausnahme an der MHH. Auch wenn sich das Privatpatientenaufkommen verschiedener Kliniken deutlich unterscheiden mag ist nicht einzusehen, wieso in so vielen Kliniken keinerlei Poolbeteiligung erfolgt. Vielmehr stünde es der MHH als attraktiver Arbeitgeberin sehr gut, wenn sie potenziellen Nachwuchstalenten neben der reizvollen Arbeit mit unseren besonderen Patienten auch eine Poolbeteiligung in allen Kliniken bieten kann. Zudem gibt es eine entspre-

chende Dienstvereinbarung zwischen Präsidium und Personalrat, die in allen Kliniken Anwendung finden sollte.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Umfrage kamen aus:



■ „Sie müssen heute mal länger bleiben“

... sagt der Vorgesetzte um 14:00 Uhr und ordnet sogenannte adhoc-Überstunden an. Die Gründe hierfür können vielfältig sein. Die OP wird nicht rechtzeitig fertig, KollegInnen der Spätschicht melden sich krank, Dienstbesprechungen sollen noch stattfinden, die Ablösung verzögert sich.... „Das kann doch nicht wahr sein“ denken Sie, denn immerhin ist 15:00 Uhr Ihr regulärer Feierabend und da haben Sie ja auch schon was vor.

„Das kann doch nicht wahr sein“ denken auch die KollegInnen des Personalrates. Zwar kann der Arbeitgeber über sein Weisungsrecht (§ 106 GWO) Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Unser TV-L und die MHH-Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit setzen dazu enge Grenzen und regeln die besondere Vergütung solcher Überstunden.

In Abteilungen mit einer Dienstplanregelung hat der Arbeitgeber sogar mit der Herausgabe des Dienstplanes sein Weisungsrecht verwirkt und Änderungen an der Dienstplanung können nur noch im gegenseitigem Einvernehmen passieren (DV Arbeitszeit § 12).

Im Beteiligungsrecht des Personalrates wird darüber hinaus geregelt, dass vorhersehbare Überstunden beim Personalrat zu beantragen sind.

Damit ist nur noch der Begriff „ad hoc Überstunde“ zu regeln. Wir gehen davon aus, dass alle MitarbeiterInnen der MHH nicht den berühmten Hammer fallen lassen wenn Notfälle zu betreuen sind oder Katastrophen bevorstehen. Aber für Krankheitsausfälle oder unzulängliche Deckung in Dienstplanstärken ist nicht der/ die einzelnen Beschäftigte verantwortlich. Hier sind die Leitungen der MHH gut beraten Ausfallkonzepte zu erarbeiten, statt ihre KollegInnen zu Überstunden zu verdonnern.

Um hier einen Streit zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten in Zukunft zu vermeiden, haben sich Personalrat und Personalmanagement auf eine gemeinsame AG geeinigt, die sich das Ziel gibt, den Begriff „ad hoc-Überstunde“ neu zu definieren. Das sorgt zumindest für Klarheit auf beiden Seiten!



■ Der Personalrat hat nachgefragt: Zur Situation der Bettenaufbereitung

Wegen häufiger Beschwerden zur Situation der Bettenaufbereitung hat der Personalrat im April 2017 eine Blitzumfrage auf den bettenführenden Stationen durchgeführt. Ziel dieser Umfrage war es, ein genaues Bild der momentanen Situation zu bekommen. Es stellte sich heraus, dass alle Stationen die gleichen Probleme haben und es einen großen Optimierungsbedarf gibt. In einem gemeinsamen Gespräch mit den Leitungen der MHH Service GmbH wurden diese Probleme angesprochen. Vieles war

schon bekannt und an der Behebung der Probleme wird gearbeitet. So soll unter anderem die Software der Auftragsverwaltung verbessert werden. Dieses ist allerdings mit Kosten verbunden und auch nicht sofort möglich. Die Wartezeiten für ein aufbereitetes Bett sollen deutlich verkürzt werden.

Trotzdem ist es weiterhin unerlässlich, dass bei Problemen eine Meldung abgeschickt wird, da ohne diese Meldung nicht klar ist, dass diese Probleme weiter bestehen und dann

eine Abarbeitung nicht möglich ist.

Im Rahmen dieser Befragung wurden wir auch immer wieder auf die vielen Probleme mit der Wäscheversorgung angesprochen. Auch dieses Problem ist dem Personalrat seit langem bekannt und wir haben es auch schon häufig an verschiedenen Stellen angesprochen. Die Bearbeitung gestaltet sich schwierig und zäh, aber der Personalrat bleibt weiter am Ball und hält Sie auf dem Laufenden.

Ein weiteres Gespräch zu diesem Thema soll im September stattfinden.



Neu im Amt

Um jederzeit die Funktionsfähigkeit des Personalrats sicherzustellen, gibt es jetzt einen vierten stellvertretenden Vorsitzenden.

Seit dem 11. Mai 2017 nimmt der Kollege Nils Hoffmann diese Aufgabe wahr.

Personalrat ist umgezogen

Durch einen Raumtausch findet sich der Personalrat an neuer Stelle: Viola Paul, teilfreigestelltes Personalratsmitglied, ist jetzt von Dienstagmittag bis Donnerstag im Raum 11 in der zweiten Etage des Gebäudes W2C untergekommen. Dort arbeitet jetzt auch Christina Schröder, Referentin des Personalrats. Beide sind unter Tel. 2898 erreichbar.

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

