

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>

Personalversammlung 14.3.18

Willkommen im Café „Guter Arbeitgeber“

Eingeladen war zur Personalversammlung, doch die teilnehmenden Beschäftigten fanden sich unversehens im Café „Guter Arbeitgeber“ wieder. In dieser neuen Form kam der Personalrat seiner gesetzlichen Pflicht – einmal im Jahr über seine Arbeit Rechenschaft abzulegen – nach.



Personalratsvorsitzende Jutta Ulrich als „Wirtin“

Mit der Personalratsvorsitzenden Jutta Ulrich als „Wirtin“ wurde an drei Bistrotischen über prominente Themen der zurückliegenden Arbeit berichtet.

So informierte Christiane Grams über die wichtige Rolle des Pflegeverstärkungsteams beim Kampf gegen die Überlastung bei der Arbeit auf den Stationen und wies darauf hin, dass die

hierzu vereinbarten Ziele längst noch nicht erreicht sind.

Ulrike Kapitz und Nils Hoffmann erläuterten im Dialog die neuen Regeln zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und machten die Vorteile von Programmen wie „Fit for work and life“ deutlich.

Simon Brandmaier hob die Bedeutung von guten Führungskräften hervor und unterstrich, dass die gemeinsame Erklärung von Präsidium und Personalrat zu „Führung an der MHH“ jetzt mit Leben erfüllt werden muss.

Für das Präsidium berichtete dann Dr. Tecklenburg über die erfolgreichen Verhandlungen zur besseren Finanzierung der Ambulanzen. Des Weiteren hat er eine Arbeitsgruppe initiiert, in der sich alle betroffenen Berufsgruppen Gedanken über die zukünftige Arbeitsteilung in der stationären Versorgung – auch unter Einsatz moderner Technologien – machen sollen.

Frau Aulkemeyer konnte von einem positiven Jahresergebnis für 2017 berichten, da der gelungene Abschluss des Ambulanzvertrages auch für das zurückliegende Jahr gilt. Der Überschuss könnte bei 5 – 6 Mio. Euro liegen. In dieser Zeit fand ein leichter Personalaufbau (Ärzt-innen und Pflege) statt. Wie von Minister Thümler ange-regt, soll es in den kommenden Mona-

ten noch einmal eine Diskussion über eine andere Rechtsform für die MHH geben.

Prof. Baum machte deutlich, dass es im MHH-Wissenschaftsbereich noch keine gut strukturierten Karrierewege gibt. Dieses sei im ärztlichen Bereich besser geregelt. Mit Hilfe einer geplanten Leitlinie soll es hier zu verlässlicheren Arbeitsverhältnissen kommen. In sehr persönlichen Worten erläuterte er dann seine Beweggründe, ab März 2019 nicht mehr für eine weitere Amtszeit zur Verfügung zu stehen.



Der Tätigkeitsbericht ist beim Personalrat im Haus E, 1. Etage, erhältlich

Forts. von Seite 1

Die Diskussion war sehr von Fragen aus dem Wissenschaftsbereich geprägt; auch das Thema Personalbemessung in der Pflege wurde kontrovers vertieft.

Am Ende der Personalversammlung gab es von Jutta Ulrich noch folgende Ankündigung: „Heute ging es um Kaffee und Kuchen, am 12. Juni geht es um die Wurst. Dann soll die Frage der Personalrats-Kampagne „Die MHH - ein guter Arbeitgeber?!“ aufgelöst werden.“

"Wir haben in der MHH in den letzten Jahren viel erreicht und ich stehe gerne noch ein weiteres Jahr am Ruder. Was wir jetzt noch brauchen ist neuer Wind - neu, nicht alt."

Prof. Baum auf der Personalversammlung am 14.3. zur zukünftigen MHH-Präsidentschaft



Kurz kommentiert

Die MHH genießt einen sehr guten Ruf und viele Mitarbeiter:innen haben eine hohe Identifikation mit dem Betrieb. Es gibt hier sicher auch gute Führungskräfte! Leider erlebe ich in meinem Arbeitsalltag aber statt Motivation, echter Zugewandtheit und Wertschätzung häufig viel Misstrauen, Ignoranz und Ungerechtigkeit. Meiner Meinung nach könnte so Vieles so einfach sein. Wenn Führungskräfte ihre Mitarbeiter:innen in Prozesse einbeziehen, dem Fachwissen der Kolleg:innen vor Ort vertrauen und einfach mal miteinander sprechen, würden sich viele Probleme und Konflikte lösen. Aber gerade das scheint sehr schwer zu sein.

In der MHH gab es mal ein Führungskräfte-Programm mit dem Namen „Exzellente Führung“, dann hieß es eine Weile „Gute Führung“, jetzt heißt es „Gemeinsam in Führung gehen“. FINDE DEN FEHLER!

Ulrike Kapitz
freigestelltes Personalratsmitglied



Das Präsidium und Mitglieder des Personalrats stellen sich den Fragen der Beschäftigten

Weiterarbeiten nach Erreichen des Rentenalters

Der § 33 Absatz 5 TV-L gibt Beschäftigten die Möglichkeit, nach dem Erreichen des Rentenalters einen neuen Arbeitsvertrag mit ihrem bisherigen Arbeitgeber abzuschließen. Einen Rechtsanspruch darauf gibt es nicht, beide Seiten müssen es schon wollen.

Da dieses wie eine „Einstellung“ zu werten ist, unterliegt eine solche Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats. Dabei hat der Personalrat unterschiedlichste Interessen zu berücksichtigen: Die der betroffenen Kollegin oder des betroffene-



nen Kollegen, die der beantragenden Abteilung, aber auch die Anliegen von anderen Beschäftigten oder Auszubildenden, die vielleicht endlich auf einen Dauerarbeitsplatz rutschen oder eine bestimmte Aufgabe übernehmen wollen.

Vor dem Hintergrund einer solchen „Gemengelage“ hat der Personalrat in den letzten Jahren folgenden Umgang mit derartigen Anträgen entwickelt:

- Einer Verlängerung um ein Jahr in Vollzeit wird in der Regel zugestimmt.
- Für eine weitere Verlängerung braucht es eine besondere Begründung und die Planung der Aufgabenübertragung an die Nachfolgerin/den Nachfolger. Die Weiterbeschäftigung befristet Beschäftigter in der gleichen Berufsgruppe darf nicht gefährdet sein. Diese zweite Verlängerung kann in Vollzeit maximal ein Jahr betragen.
- Bei einer Teilzeitbeschäftigung verlängern sich die Zeiträume entsprechend.

Dem Personalrat ist bewusst, dass sich die Diskussion zum Thema „Arbeiten nach Renteneintritt“ in den kommenden Jahren dramatisch weiterentwickeln wird. Zum Einen wird die Entwicklung der Renten selbst für immer mehr Betroffene mit sich bringen, dass sie aus wirtschaftlichen Gründen weiterarbeiten müssen. Zum Anderen bringt der steigende Fachkräftemangel für den Arbeitgeber mit sich, dass gute Arbeitskräfte auch nach Erreichen des Rentenalters gehalten werden sollen.

Dieses kann zu entsprechender Zeit zu einer Positionsänderung des Personalrats führen. Bis dahin gelten allerdings die genannten Regeln, die im Jahr 2015 vom Präsidium so bestätigt wurden, für alle Betroffenen gleichermaßen.

■ Pflege: Die etwas andere Personalversammlung

Anfang Februar lud der Personalrat zur Aktuellen Stunde mit Dr. Tecklenburg ein. Die Situation in der Pflege an der MHH sollte gemeinsam diskutiert werden. In diesem Rahmen konnten Pflegekräfte ihre Fragen direkt an das zuständige Präsidiumsmitglied richten. Im Mittelpunkt stand

tematische Ausfallkonzepte, Leistungseinschränkungen und langfristige Gesunderhaltung der Pflegekräfte, wurden angesprochen.

Dr. Tecklenburg machte deutlich, dass ihm die schwierige Situation in der Pflege insbesondere aufgrund des Fachkräftemangels bewusst ist. Er sieht jedoch unter den gegebenen Rahmenbedingungen keine schnellen und vor allem keine nachhaltigen Lösungen. Zur Entlastung der Pflege an der MHH setzt er u.a. auf das Pflegeverstärkungsteam. Weiter kündigte er eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Weißbuchs an. Darin soll etwa die Zusammenarbeit zwischen Pflege und Ärzteschaft beschrieben werden. Zur nachhaltigen Gesunderhaltung der Pflegekräfte und Steigerung der Attraktivität der MHH als Arbeitgeber wirbt er für die hiesigen Sportangebote.

Das sagt der Personalrat:

Die Antworten von Dr. Tecklenburg werfen weitere Fragen auf: Reichen Programme wie „Fit for Work and Live“ als Burnout-Prophylaxe und Magnet für Pflegekräfte an der MHH aus? Kann ein Springerpool mit etwa 10 Vollkräften angesichts der über 80 Stationen an der MHH mehr als ein Tropfen auf dem heißen Stein sein? Wie lange kann es sich die MHH noch leisten, dass Pflegekräfte infolge der Arbeitsverdichtung ihre Arbeitszeit reduzieren, das Haus verlassen oder andere Strategien wählen, um dem Stress auf den Stationen zu entkommen? Der Slogan „Simply be the best“ fällt der MHH in Bezug auf die Pflege vor die Füße. Um darüber nicht zu stolpern, sind Sofortmaßnahmen notwendig. Denn die unternehmerische Freiheit endet, wo der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter_innen beginnt.



Weitergehende Informationen zu der Veranstaltung gibt es im Personalrat aktuell Extra“.

das Thema „Überlastung.“ Dazugehörige Lösungsansätze zur Entlastung, wie Personaluntergrenzen, Personalakquise, sys-

■ Gemeinsam in Führung gehen !?!

Bei einem Jour fixe am 13.2.18 ging es zwischen dem Präsidium und dem Personalrat auch um das Thema „Führung“. Beide Seiten sind sich darin einig, dass dem Wirken der Führungskräfte wieder mehr Bedeutung eingeräumt werden muss.

Mit der erfolgreichen Wiederaufnahme der Führungskräftebildungen im letzten Jahr wurde ein wichtiger Baustein geschaffen,

jetzt müssen weitere folgen. Dem Personalrat liegt dabei besonders die verabredete Vereinbarung über Standards für Mitarbeiter.innengespräche am Herzen. Die gemeinsame Erklärung soll noch durch das im Projekt „Gemeinsam in Führung gehen“ ausgearbeitete Kompetenzprofil für Führungskräfte sowie um Aussagen zur geschlechterneutralen Führung ergänzt werden.



Gemeinsame Erklärung von Präsidium und Personalrat zum Thema „Führung an der MHH“

Das Präsidium und der Personalrat unterstreichen mit dieser gemeinsamen Erklärung die Bedeutung der Arbeit der Führungskräfte an der MHH. Durch ihre Tätigkeit werden wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Weiterentwicklung unserer Organisation geschaffen.

Präsidium und Personalrat sehen in den 10 000 Beschäftigten den wesentlichen Faktor für die Erfolge in Forschung, Lehre und Krankenversorgung und unterstreichen die daraus resultierende Verantwortung für die Führungsarbeit. Sie bekennen sich zu dem Kompetenzprofil für Führungskräfte, das im Projekt „Gemeinsam in Führung gehen“ erarbeitet wurde. Die umfassende Vermittlung der notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten ist das Ziel der Führungskräftequalifizierung. Alle Führungskräfte - gleich auf welcher Ebene - sind mit der MHH-Führungsphilosophie, die im hausinternen Führungskräftequalifizierungsprogramm vermittelt wird, vertraut und setzen sie im Alltag um. Erworbenes Führungswissen wird regelmäßig

aufgefrischt. Die Wertschätzung von Führungsarbeit wird wieder sichtbarer.

Präsidium und Personalrat setzen sich für einen verlässlichen Rahmen für die Arbeit der Führungskräfte und sinnvolle Strukturen ein. Hierzu gehört in erster Linie, dass für die Führungsaufgaben ein angemessenes Zeitkontingent zur Verfügung steht und Führungskräfte dieses auch wahrnehmen. Dieses ist in Personalkonzepten und Arbeitsplatzbeschreibungen zu berücksichtigen.

Präsidium und Personalrat sind sich darin einig, dass Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche ein entscheidendes Element der Personalentwicklung sind. Sie werden im Jahr 2018 Standards für solche Gespräche entwickeln und vereinbaren, die für alle Bereiche der MHH verbindlich gelten. So wird den betroffenen Beschäftigten die notwendige Transparenz und Sicherheit gegeben; die Führungskräfte erhalten ein starkes Instrument für die Weiterentwicklung ihrer Bereiche.

Endlich unbefristet!

„Nach 30 Jahren MHH mit Zwangspausen und 30 Arbeitsverträgen ist es soweit: Ich brauche mich nicht mehr zweit- oder drittklassig zu fühlen. Nicht mehr die Angst zu haben, entbehrlich oder gar abschickbar zu sein. Das alles ist nun vier Jahre vor meiner Rente vorbei (fast zu spät?).“



Nun ist das Leben planbar, wie es bei den Entfristeten selbstverständlich ist. Größere Anschaffungen sind kein echtes Problem mehr, wie z.B. der Kauf eines Eigenheims zur Altersabsicherung. Größere Reisen, um den Horizont zu erweitern - nun geht es.

Ich wünsche allen Kollegen und Kolleginnen, die noch nicht entfristet sind, dass sie nicht so lange auf ein besseres normales Leben warten müssen.

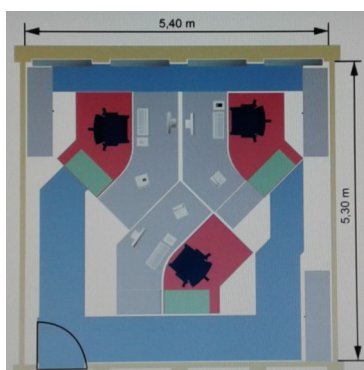
Die vielen Jahre davor haben viel Willenskraft, Energie und Nerven gekostet. Nun ist es vorbei und ich kann meine Arbeit und mein Leben genießen.“

Annemarie Beck, MTA

Raum ist in der kleinsten Hütte oder: Käfighaltung - Nein danke!

Bei der Einrichtung von Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen kommt es immer wieder zu Diskussionen um den Flächenbedarf je Arbeitsplatz.

In manchen Bereichen hat man den Eindruck, dass so viel Bildschirme wie irgendwie möglich in den Räumen aufgestellt werden. Kriterien, wie Mindestflächen, Bewegungsfreiheit, Verkehrswege usw., werden aus Unkenntnis oder bewusst nicht beachtet. Betroffen sind Arbeitsplätze von Beschäftigten u.a. in der Forschung, im ärztlichen Bereich, von Case-Manager:innen und der Verwaltung.



Drei-Personen-Büro (Quelle: VBG Hamburg—www.vbg.de)

In diesem Beispiel bestand die Notwendigkeit, ein Zweipersonenbüro mit einem dritten Arbeitsplatz auszustatten. Durch den Austausch alter CRT-Monitore durch moderne LCD-Bildschirme konnte die Arbeitsplatztiefe von 1000 auf 800 mm verringert werden. Auch konnte auf Flügeltürenschränke durch die inzwischen üblichen ONLINE-Dokumente verzichtet werden.

Flächenbedarf pro Arbeitsplatz: 9,54 m²



Das Gebäude M 19 (früher Heise-Verlag)

Aktuell soll für die Arbeitsplätze im M19 (Verwaltungsgebäude Helstorfer Straße) ein neues Belegungskonzept erarbeitet werden. Ziel ist, durch „Flächenverdichtung“ mehr Arbeitsplätze unterzubringen. Da im M19 ausschließlich Büro- und Bildschirmarbeitsplätze eingerichtet sind, sind die Regelungen der Arbeitsstättenrichtlinie (ASR A 1.2) anzuwenden. Hiernach ist je Bildschirmarbeitsplatz ein Flächenbedarf von 8-10 qm einschl. Möblierung und anteiliger Verkehrsfläche vorzusehen. Diese Richtlinie gibt insgesamt den Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygiene sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse wieder. Der Personalrat wird im Rahmen seiner Mitbestimmung bei der „Gestaltung der Arbeitsplätze“ auf die Umsetzung der Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz achten.

Den Beschäftigten bieten wir selbstverständlich unsere Beratung und Unterstützung zu diesem Themenkomplex an.

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

