

Pflegeverstärkungsteam - wie geht's weiter?

Wir berichteten bereits im März und Mai dieses Jahres im PR-aktuell von den gesetzlichen Grundlagen, die die Einrichtung des Pflegeverstärkungsteams (Pool) ermöglichen. Der Gesetzgeber hat durch das Pflegestellenförderprogramm für Krankenhäuser die Möglichkeit geschaffen, Gelder für zusätzliche Pflegestellen auf bettenführenden Stationen zu erhalten. Hierdurch soll die „Pflege am Bett“



entlastet werden. Damit Krankenhäuser, wie eben auch die MHH, diese Gelder zur Verfügung gestellt bekommen, ist u.a. der Abschluss einer Dienstvereinbarung (DV) notwendig. In dieser DV sind Regelungen für die Beschäftigten des Pools festgehalten und eine Mindestbesetzung von 10 Vollkräften bis Ende 2017 festgelegt.

Die Dienstvereinbarung gilt für das Jahr 2017 und muss im 4. Quartal 2017 neu verhandelt werden. Von der Vereinbarung, den Pool bis Ende 2017 mit 10 Stellen zu besetzen, sind wir noch weit entfernt und es sieht nicht so aus, dass das Soll erfüllt werden kann. Bisher konnten 2,25 Vollkräfte gewonnen werden. Weitere Bewerbungsgespräche laufen mit überwiegend internen BewerberInnen.

Wie wird der Personalrat entscheiden? Wird es Verhandlungen für eine neue Dienstvereinbarung geben? Wie ernst nimmt das Präsidium bzw. die Pflegedienstleitung eine solche DV? Stimmen im Personalrat werden laut, dass unter diesen Umständen keine neue Dienstvereinbarung verhandelt werden kann. Die Folge davon wäre, dass der MHH finanzielle Mittel verloren gehen. Für die Jahre 2016/2017 hat die MHH schon 1,2 Mio. Euro erhalten. Bei Nichterfüllung der Vorgaben müsste sie dann anteilig Geld zurückbezahlen.

Bei Abschluss einer neuen DV würde die MHH für 2018 weitere Gelder bekommen.

Aus Sicht des Personalrates ist das Pflegeverstärkungsteam dringend notwendig, um Ausfälle zu kompensieren und das Holen aus dem Frei zu minimieren. Die Zunahme der hausinternen Bewerber zeigt das Interesse, ein Pflegever-

stärkungsteam auf den Weg zu bringen. Leider hat das zur Folge, dass die Teams auf den Stationen noch weiter ausgedünnt werden, weil kein Ersatz zur Verfügung steht. Die Werbung über verschiedene Informationsportale mit allen Vorzügen, die das Pflegeverstärkungsteam zu bieten hat, hat nicht zu einer Flut von externen Bewerbungen geführt. Die MHH muss noch intensiver daran arbeiten, auch für externe BewerberInnen attraktiver zu werden.



Erhöhung der Kita-Gebühren

Im August hatte die Dienststelle eine massive Erhöhung der Kita-Beiträge beim Personalrat beantragt. Dieses hätte für die größte Gruppe der Betroffenen einen stufenweisen Anstieg von insgesamt 30 % bedeutet. Das war für den Personalrat nicht akzeptabel.

Die Elternbeiträge sollen nach einer „Empfehlung“ der Landesregierung überall rund 25% der Kosten decken. Damit soll eine weitgehende Gleichbe-

handlung erreicht werden. Richtig ist, dass die MHH-Kita bei einem hochwertigen Betreuungsangebot in einem moderaten Gebührengesamt liegt.

In einem Nichteinigungsverfahren im September wurde folgender Kompromiss erzielt: Die Gebühren werden zum 1.10.17 um 10% und zum 1.1.18 um weitere 5% erhöht. Im Jahr 2018 wird über strukturelle Veränderungen wie Gebührenstaffelung, Geschwisterermäßigung etc. verhandelt.

Zulagen Intensivstationen !?!

Zum Artikel „Zulagen für Intensivpflegekräfte“ im Personalrat aktuell /September 2017 erreichten uns zahlreiche Anfragen. Aus diesem Grund möchten wir zu diesem Thema klarstellen:

Die Initiative einer finanziellen Besserstellung der Pflege/Fachpflegekräfte auf den Intensivstationen kam vom Präsidium der MHH (Beschluss des Präsidiums zur Bereitstellung eines Sonderausgabepostens im Februar 2017). Ziel des Beschlusses war es, offene Stellen im Intensivbereich zu besetzen, die Pflegekräfte dort zu halten und drohende Bettenschließungen abzuwenden.

In diesem Beschluss des Präsidiums sollten fachweitergebildete Intensivpflegekräfte eine Stufenvorweggewährung in ihrer Entgeltgruppe erhalten – KollegInnen in der Endstufe erhalten eine Zulage. Auch die KollegInnen der Intensivstationen ohne Fachweiterbildung sollen eine Zulage erhalten. Stationsleitungen der Intensivstationen und deren Vertretungen erhalten zusätzlich eine Zulage.

Dem Personalrat wurde Anfang September dieser Vorschlag vorgelegt, dem wir nicht zustimmen konnten, weil bei Vorlage der Urkunde zur Fachweiterbildung eine Notendifferenzierung erfolgen sollte. Diese konnte für die KollegInnen, die die Fachweiterbildung schon abgeschlossen haben, abgewendet werden. Alle sollen jetzt die gleiche Zulage oder Stufenvorweggewährung erhalten.

Eine Anwendung dieser Stufenvorweggewährung bzw. Zulagenregelung auf andere Bereiche wurde von uns vorgeschlagen, fand allerdings keine Berücksichtigung. Jetzt liegt der Antrag im Ministerium zur Zustimmung. Trotz mehrfacher Nachfrage des Personalrates konnte uns der Bearbeitungsstand nicht mitgeteilt werden.

Wir verstehen, dass sich jetzt viele KollegInnen in der Anästhesie, den IMC Stationen, der Dialyse, KollegInnen andere Fachweiterbildungen bis hin zu den „Normal“-Stationen benachteiligt fühlen. Der Personalrat betrachtet diesen Schritt des Präsidiums allerdings auch als Öffnung, bei der Akquise und dem Halten von Pflegekräften alle tarifli-



chen Möglichkeiten auszuschöpfen. Hier gab es lange Zeit keine Zugeständnisse auf unsere Vorschläge.

Sollten Sie jetzt die Notwendigkeit sehen, dass auch in Ihrem Bereich zum Halten und Gewinnen von Pflegekräften diese oder ähnliche Regelungen zur Anwendung kommen sollten, müssen Sie sich an Ihre Pflegedienstleitung wenden. Dabei wird Sie der Personalrat unterstützen.

Dienstherr unserer Landeseinrichtung war das eine willkommene Geste. Dies alles geschah lange bevor klar wurde, dass die Niedersachsen-Wahl früher stattfindet.

Der Personalrat der MHH lädt die im Landtag vertretenen Parteien regelmäßig zum Austausch ein. Die CDU hat in diesem Sommer erstmals seit vielen Jahren diese Einladung angenommen, was wir begrüßt haben. Dieser Austausch ist uns wichtig, da er eine Gele-



Kurz kommentiert

Die Wahl ist gelaufen aber noch nicht überstanden. Was das Ergebnis der Koalitionsverhandlungen für uns in der MHH konkret bedeutet, ist noch offen.

Wer sitzt künftig im Finanzministerium und wer wird die/der für uns zuständige Minister/in für Wissenschaft und Kultur sein?

Dass Stefan Weil unserem Haus sehr gewogen ist, hat er auf der Personalversammlung deutlich gemacht. Aber kann er in einer zukünftigen Regierung sein Versprechen erfüllen, für mehr Pflegekräfte zu sorgen?

Dürfen wir weiter sicher sein, dass die Planung unseres Neubaus voran geht wie er uns berichtet hat? Mit den Entscheidungen auf Seiten des Ministeriums sollte es nach der Regierungsbildung wieder mehr Bewegung geben. Es ist viel Geld, um das es geht.

Wer wird wo sitzen und über unser Schicksal mit entscheiden? Eine große Koalition mit einem zu befürchtenden Stillstand wäre ein schlechtes Szenario. Über die Ampel denkt die FDP nicht nach und ich nicht über Jamaika.

Schauen wir auf die Bundestagswahl, so ist es gut, dass die Wahl in Niedersachsen auch dort inzwischen Auswirkungen hat. Dennoch wird mir bange bei dem Gedanken, wer dort die Geschicke der Gesundheitspolitik und der Wissenschaft lenken könnte. Ein klarer Blick auf die Notwendigkeit einer Personalverstärkung in der Krankenversorgung und in der Wissenschaft ein klares Bekenntnis zu deutlich mehr sicheren Arbeitsplätzen wäre eine Basis.

Jutta Ulrich

Personalratsvorsitzende

genheit bietet, die Probleme der Beschäftigten mit den politisch Verantwortlichen zu erörtern.

Der Personalrat würde gern über die Idee von Herrn Althusmann sprechen, die MHH in die Verantwortung des Sozialministeriums zu überführen. Aus unserer Sicht ist dies unverständlich. Die MHH ist in erster Linie eine Hochschule und nicht mit einem normalen Klinikbetrieb zu vergleichen.“

CDU will auch zur Personalversammlung

In einem offenen Brief vor den Wahlen zum Niedersächsischen Landtag hatte die CDU kritisiert, dass sie nicht zu einer Personalversammlung eingeladen wurden, wie der amtierende Ministerpräsident Weil. Lesen Sie unsere Antwort an die CDU, auf die es leider keine Reaktion gab:

„Der Personalrat hatte sich über das Angebot des Ministerpräsidenten, an unserer Versammlung teilnehmen zu wollen, sehr gefreut. Als oberster

■ Indirekte Steuerung: Achten Sie auf die Krokodile !?!

In früheren Zeiten funktionierten Betriebe im Wesentlichen so: Der Chef (eher selten die Chefin) gab detaillierte Anweisungen und die Beschäftigten folgten. Waren die Anweisungen zu heftig, folgte ein Teil der Beschäftigten weiterhin, einige wurden krank, andere gingen in den offenen oder inneren Widerstand. Der Chef bekam zunehmend Probleme.

Ende des letzten Jahrhunderts wurden dann viele neue Managementkonzepte entwickelt. Selbstbestimmung am Arbeitsplatz, (teil-)autonome Arbeitsgruppen, Vertrauensarbeitszeit usw. waren die Zauberworte. Viele Beschäftigte bekamen nunmehr keine Detailanweisungen mehr, sondern ein Ziel vorgegeben. Das Ziel des Arbeitgebers wird zu ihrem Ziel. Der Erfolg wird ausschließlich daran gemessen, ob sie dieses Ziel erreichen. Wie sie das schaffen, können sie „frei“ entscheiden. Nicht frei entscheiden können sie über die Ressourcen, die ihnen zur Zielerreichung zur Verfügung gestellt werden.

Und plötzlich verkehrt sich vieles ins Gegenteil: Der Feierabend, der früher gar nicht schnell genug erreicht werden konnte, wird plötzlich zum Hemmnis. Der Ärger über die unsinnigen Ansagen des Chefs wird zum Selbstzweifel über die eigenen Fähigkeiten, wenn man wieder einmal seine Arbeitsaufgaben nicht bewältigen kann. Und dann kommt auch noch der Personalrat, der einen früher durchaus mal vor gesundheitsgefährdender Überlastung bewahrt hat, und sagt: „So geht das aber gar nicht!“

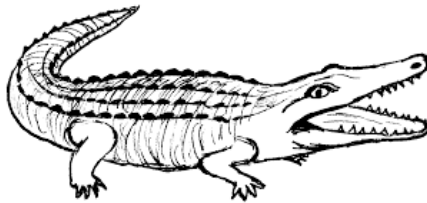
Seit der Jahrtausendwende beschäftigen sich Wissenschaftler/innen wie Dr. Klaus Peters intensiver mit den Auswirkungen dieser neuen Steuerungssysteme auf die Beschäftigten. In zahlreichen Betriebsversammlungen und Seminaren wird seitdem über das Thema der „indirekten Steuerung“ informiert und diskutiert.

Zur Veranschaulichung dieser Theorie hat Dr. Klaus Peters zwei Metaphern

entwickelt. Das Modell „Pistole“ steht für das alte Kommandosystem, das organisiertes Handeln durch die Unterordnung der Organisierten unter einen fremden Willen erreicht.



Das Modell „Krokodil“ steht für das System indirekter Steuerung, das organisiertes Handeln durch die Instrumentalisierung des eigenen Willens der Organisierten erreicht.



Die neuen Steuerungsmodelle werfen eine Vielzahl von Fragen auf:

- ◆ Welche Auswirkungen hat es auf die Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten, wenn immer mehr von ihnen wie „Selbstständige“ unterwegs sind?
 - ◆ Gibt es einen Zusammenhang zwischen diesen neuen Führungsinstrumenten und dem deutlichen Anstieg von psychischen Erkrankungen bei den Beschäftigten?
 - ◆ Und nicht zuletzt: Wie verändert sich die Arbeit der Interessenvertretung, wenn Beschäftigte mitunter aus „eigenem“ Willen gegen die „eigenen“ Interessen handeln?
- Wir freuen uns, mit Dr. Klaus Peters einen der profiliertesten Vertreter der Theorie von „indirekter Steuerung“ an der MHH begrüßen zu können.
- Mit den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in Forschung & Lehre, Krankenversorgung und Administration kommen unterschiedliche Ausprägungen von „indirekter Steuerung“ zum Tragen.
- Wir erwarten aufschlussreiche Informationen und eine spannende Diskussion über „Pistolen“ und „Krokodile“.

Personalversammlung am 21. November '17



mit Dr. Klaus Peters,
COGITO - Institut für
Automieforschung
in Berlin

14.00 - 16.00 Uhr

im Hörsaal C

■ Überstunden Ärztinnen/Ärzte: Dokumentieren !!!

Die von den Ärztinnen/Ärzten im Personalrat im Frühjahr durchgeführte Umfrage im ärztlichen Dienst hatte ergeben, dass ein großer Teil der ärztlichen Mehrarbeit nicht dokumentiert



wird. Das führt dazu, dass nicht die realen Personalkosten den Kliniken und Abteilungen oder der Verwaltung bekannt sind. Die Ergebnisse sind mittlerweile in der Marburger Bund-

Zeitung veröffentlicht und wurden im Präsidium und im Senat vorgestellt und diskutiert.

Die MHH-Assistentensprecher/innen haben dazu aufgerufen, dass in den Monaten September und Oktober möglichst alle ärztlichen Arbeitszeiten dokumentiert werden, auch um eventuell vorhandenen Mehrbedarf an Personal zu dokumentieren. Wir sind gespannt, ob sich erhöhte Arbeitszeiten im Vergleich zum Herbst 2016 ergeben werden.

Die MHH-Assistentensprecher/innen treffen sich zur Zeit regelmäßig, um weitere Schritte mit dem Ziel verbesserter Arbeitsbedingungen zu besprechen.

Bitte vormerken!

Personalversammlung
22. November 2017
Hörsaal D 13.00 Uhr

Einladung folgt

■ Weißbuch Forschung soll kommen

Seit der Änderung im Niedersächsischen Hochschulgesetz und im Wissenschaftszeitvertragsgesetz wurde den Beschäftigten in der Forschung versprochen, über eine Verbesserung ihrer vertraglichen Situation zu sprechen.

Auf einer vom Personalrat organisierten Podiumsdiskussion zum Thema im August hatte Prof. Baum dieses Versprechen unterstrichen, ein Weiß-

buch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jetzt zu initiieren.

Es gibt inzwischen einen ersten Termin am 1. November mit Beteiligung des Präsidiums, der Dienststelle und des Personalrats.



Ein Anliegen des Personalrats ist es, dass betroffene Beschäftigte in die Diskussion einbezogen werden.

Ziel ist es, die Befristungszeiträume innerhalb eines Projektrahmens oder aber eines Qualifizierungszeitraumes möglichst weit zu fassen, d.h. beispielsweise, dass ein Qualifizierungsrahmen von 12 Jahren nicht in >3 Einzelverträge filetiert werden soll.

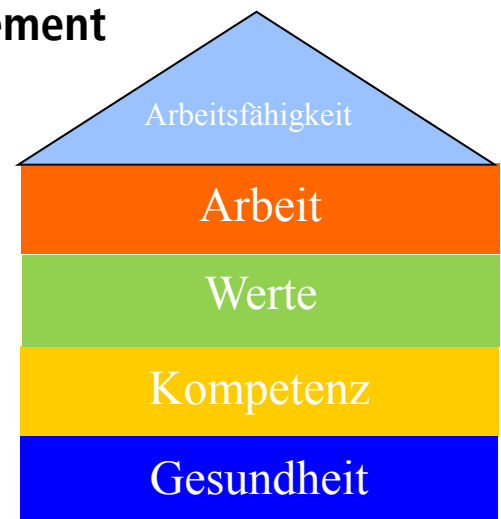
■ DV Betriebliches Gesundheitsmanagement

Es hat ein erstes Vorgespräch im September zu dieser Dienstvereinbarung BGM gegeben. Derzeit liegt der Ball auf Seiten des Personalrats, der aufgefordert ist, seine Vorstellungen darzulegen.

Grundposition des Personalrats ist es nach wie vor, dass sowohl die Verhältnisse (Arbeitsbedingungen) als auch das Verhalten (Beschäftigte) Themen des BGMS sind. Die Gesundheit der Beschäftigten muss ein durch die Führungskräfte gefördertes Thema sein.

Der Personalrat begrüßt ausdrücklich das Programm fit for work and life, aber dies kann nur ein Baustein von vielen sein. Insgesamt muss die Prävention einen großen Stellenwert haben; es darf nicht erst gehandelt werden, wenn „das Kind schon in den Brunnen gefallen“ ist!

Und nicht zuletzt muss sichergestellt sein, dass die Beschäftigten beim Gesundheitsmanagement selber eine aktive Rolle übernehmen können.



Haus der Arbeitsfähigkeit nach Prof. Ilmarinen

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

