

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>

Zentrallabor im K 3 startet auf Und sie bewegt sich doch.....die neue Laborstraße

Am 24.04.2018 war es soweit: Die ersten Proben gingen auf die Straße. Die Konsolidierte Analytische Plattform (Laborstraße) wurde in Betrieb genommen. Lange hat es bis zu diesem Schritt gedauert.

Bis zu diesem Moment haben die Beschäftigten aus den Laboren, die im neuen Gebäude K3 zusammengezogen sind und nun auch gemeinsam an der Laborstraße arbeiten, eine überaus schwierige Zeit hinter sich gebracht. Mit vielen Unsicherheiten und Absprachen, die wiederum nicht alle erreicht hatten. Von privaten Umzügen kennen wir alle das geordnete Chaos. Hier schien es ein Chaos in multipler Form zu sein. Manche hatten einen Plan, andere handelten nach dem Prinzip: Augen zu und durch.

Eine Nebenwirkung der besonderen Art: Während des Umzugs musste festgestellt werden, dass die Aufzüge im Gebäude nicht funktionstüchtig waren. Aufgrund der um Jahre verzögerten Nutzung des Gebäudes waren diese „eingerstet“. Das Umzugsgut musste per Hand getragen werden.

Am ersten Tag der Aufnahme des Laborbetriebs war denn auch noch lange nicht alles fertig. Die MHH hatte das Gebäude mit einer Mängelliste übernommen, die das Staatshochbauamt im Betrieb noch beheben will. Die Transfusionsmedizin wird erst zu einem späteren Zeitpunkt einziehen können. Auch in dieser Etage muss noch nachgearbeitet werden.

Während des Betriebes werden die MTAs an den Geräten weiter eingearbeitet, während des Betriebes wird umgeräumt, umgebaut, fallen den Beschäftigten Dinge auf, die verbesserungswürdig sind, das Lärmgutachten steht noch aus...

Die Hängeschränke sind zu hoch angebracht (MTAs sollten nur noch ab einer Größe von 176cm eingestellt werden!). Büroarbeitsplätze entsprechen aus Sicht

erbracht, dass der Betrieb läuft – noch nicht ganz rund, aber er läuft. Sie haben viele Stunden, auch über die normale Arbeitszeit hinaus, gearbeitet. Für einen Umzug, den sie alle nicht so richtig gewollt haben. Sie baden es aus: Fehlplanungen und all die oben genannten Widrigkeiten. Sie sind überlastet. Manche trauen sich, dies anzuzeigen. Der Personalrat unterstützt das sehr, denn nur so werden die Umstände und Folgen offen gelegt.



des Personalrats nicht der Arbeitsstättenverordnung. Kurzum: Man hat den Eindruck bei all der modernen Technik – das Gebäude ist zu klein. Wen wundert's? Größer und teurer durfte nicht gebaut werden. Der Baubeginn liegt fast 10 Jahre zurück. Das Richtfest wurde 2013 gefeiert. Seither ist die Entwicklung der Labortechnik nicht auf der Stelle getreten. Inzwischen können weitere Laborparameter automatisiert werden. Innovativ ist es schon, was im K3 zu sehen ist, aber eben nicht mit Perspektive gebaut.

Unter all diesen Umständen haben die Beschäftigten die großartige Leistung

Wer sich im Labor ein wenig auskennt weiß, dass im K3 eine andere Welt entstanden ist als die, aus der die Kolleginnen und Kollegen kommen. Für viele von ihnen muss sich der Umzug wie eine Art Unfall angefühlt haben, von dem sie sich jetzt versuchen zu erholen. Sie sind tapfer. Freuen sich über kleine Schritte der (Ver-)Besserung, versuchen auch, die Vorteile zu finden.

Wichtig wäre es, ein Team zu werden. Das würde auch schon einiges erleichtern. Das braucht Zeit. Zeit ist bekanntlich etwas, was keiner im Gesundheitswesen geschenkt bekommt.

13 Monate Personalratskampagne: „Die MHH - ein guter Arbeitgeber!“

Von April 2017 bis Mai 2018 hat der Personalrat seine Kampagne „Die MHH - ein guter Arbeitgeber!“ durchgeführt. In zahlreichen Aktionen, Veranstaltungen, Befragungen, Gesprächen und Personalversammlungen wurde der Frage auf den Grund gegangen. Die Meinung der Beschäftigten mit einzubeziehen war dem Personalrat in diesen dreizehn Monaten immer ein wichtiges Anliegen.

Am 12. Juni wurde im Rahmen einer Personalversammlung das Fazit dieser Aktivitäten gezogen.

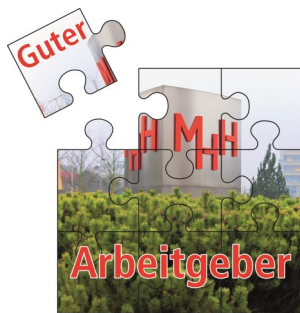


Foto: K. Kaiser, MHH

Schwerpunkt 1 **Arbeitsplatzsicherheit**

Eine neue Dienstvereinbarung (DV) zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wurde abgeschlossen.

Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen ist weiterhin durch die DV „Die MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“ gegeben.

Im Bereich Pflege konnten ab 2018 unbefristete Einstellungen durchgesetzt werden (Ausnahme: MHH-Schüler_innen mit einem Notenschnitt schlechter 3).

Der Personalrat hat eine Liste mit über 200 langjährig befristet Beschäftigten vorgelegt, die jetzt Schritt für Schritt abgearbeitet werden soll. Erste Entfristungen wurden umgesetzt.

Im Forschungsbereich wurden generell längere Vertragslaufzeiten erreicht; ein Regelwerk mit

festgeschriebenen Qualifizierungszeiträumen (Promotionen, Habil.) ist noch nicht fertiggestellt.

Schwerpunkt 2 **Gute Arbeitsbedingungen**

Dienstvereinbarungen zum Pflegeverstärkungsteam wurden für 2017 und 2018 abgeschlossen.

Die Verhandlungen zur DV „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ sind weitgehend beendet.

Die Entwicklung von Ergonomiestandards (z.B. für Stühle, Tische ...) konnte auf eine neue Grundlage gestellt werden.

Auf Grundlage einer Umfrage zum Thema „OP-Schuhe“ sollen jetzt die Beschaffungsmodalitäten verbessert werden.

Für die Umsetzung von Maßnahmen, die aus der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen resultieren, wurde eine verbindliche Regelung getroffen.

Der Einsatz von Leiharbeitskräften bewegt sich auf einem konstanten Niveau; ein deutlicher Anstieg ist in der Pflege zu verzeichnen.

Schwerpunkt 3 **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Das Pflegeverstärkungsteam mit individuell wählbaren Arbeitszeiten wurde etabliert.

Die Dienstplanverlässlichkeit hat insgesamt zugenommen.

Ein Arbeitszeitkonto ist in einem Arbeitsbereich eingeführt, zwei weitere Pilotbereiche sollen jetzt diese Möglichkeit nutzen können.

Das Thema Überstunden, insbesondere im ärztlichen Bereich, wurde zwar vielfältig thematisiert, aber zufriedenstellende Regelungen zu Dokumentation und Anerkennung konnten bislang nicht

gefunden werden.

Es gab eine Zunahme von Überlast-Meldeverfahren im ärztlichen Dienst.

Schwerpunkt 4 **Partizipative Führung**

Die Führungskräftequalifizierung wird seit 2017 wieder erfolgreich umgesetzt.

„Führung“ ist wieder mehr zum Thema geworden. Im Frühjahr 2018 haben Personalrat und Präsidium hierzu eine gemeinsame Erklärung verabschiedet, die bezeichnenderweise bislang nur vom Personalrat veröffentlicht wurde.

Die darin angesprochenen Themen „lebenslanges Lernen für Führungskräfte“ und „notwendiges Zeitkontingent für Führungsarbeit“ stehen bislang nur auf dem Papier.

Die darin ebenfalls verabredete Neukonzeptionierung der Mitarbeiter_innen-Gespräche entwickelt sich nur langsam voran.

Die Einführung von Konfliktlotsen als niedrigschwelliges dezentrales Tool zur Konfliktlösung konnte nicht umgesetzt werden.

Fazit des Personalrats

Mit der Kampagne wurden viele Themen gesetzt. Einige Punkte konnten erfolgreich zum Ende gebracht werden, aber die meisten sind noch in Arbeit.

Der Personalrat kritisiert insbesondere die Langatmigkeit und Zähigkeit bei der Bearbeitung der aufgeworfenen Probleme. Hier braucht es dringend einen Kulturwandel.

Die MHH hat zweifellos das Zeug für einen guten Arbeitgeber, aber so bleibt noch viel Luft nach oben!

13 Monate Personalratskampagne: „Die MHH - ein guter Arbeitgeber!“

Einschätzung des Präsidiums

Überraschend unvorbereitet zeigten sich die anwesenden Präsidiumsmitglieder. Schließlich nahmen Frau Aulkemeyer und Herr Tecklenburg zu einigen angesprochenen Themen aus dem Stehgreif Stellung:

- Bei den Dienstvereinbarungen wäre man gut vorangekommen, die Regelungen zum BGM seien fertig und auch beim Arbeitszeitkonto geht es voran.



- Bei der Überstundenproblematik könne weiterhin nur das bearbeitet werden, was gemeldet wird und es fehle immer noch eine klare Definition von „angeordneten Überstunden“.
- Die Führungskräftequalifizierung würde gut laufen.

- Vielleicht gebe es zu viele Angebote an die Beschäftigten; weniger wäre evtl. mehr.

- Bei den Befristungen wäre man deutlich besser geworden, 83% aller Landesmittelbeschäftigten hätten einen unbefristeten Vertrag.

- Der gute Arbeitgeber zeige sich daran, dass 2/3 aller Mitarbeiter_innen länger als 10 Jahre hier arbeiten; 15% sogar länger als 25 bzw. 40 Jahre.

- Bei den Feiern zu den Dienstjubiläen würden sich 80% positiv über die MHH äußern; auch externe Gutachter hätten die MHH als positiven Arbeitgeber beschrieben.

- PM 2 und die Pflegedienstleitung hätten mit dem Pflegeverstärkungsteam für Entlastung in dieser Berufsgruppe gesorgt. An dieser Stelle musste der Personalrat intervenieren und richtigstellen, dass er sich bis 2017 jahrelang als einziges Gremium für einen solchen Entlastungspool stark gemacht hatte.

- In der Pflege würde jetzt unbefristet eingestellt.

- Wenn etwas nicht gut läuft, würde es häufig an den Einschränkungen durch die Rechtsform „Landesbetrieb“ liegen.



Kurz kommentiert

In der MHH höre ich immer wieder von der schlechten Stimmung. Das ist belastend. Für uns alle hier.

Ich bin überzeugt, dass dieser Personalrat die Beschäftigten mit aller Kraft vertritt. Die Kampagne allein konnte nicht genug Drive in die Umsetzung der Ziele bringen. Das hätte ich mir sehr gewünscht...

Es reicht eben nicht, ein bisschen besser zu sein als die anderen um uns herum. Wir hätten das Potential, der Leuchtturm der öffentlichen Arbeitgeber der Umgebung zu sein. Wir müssen das wollen.

Der Personalrat hat viel dazu beigetragen, dass die Themen der Kampagne auf dem Weg sind. Das ist unsere Aufgabe - wir treten für die Rechte der Beschäftigten ein. Auch wenn unsere Geduld mit diesem Arbeitgeber manchmal am Ende ist, geben wir nicht auf.

Haben Sie sich schon einmal vorgestellt, wie es ohne diesen Personalrat an der MHH wäre?

(aus der Abschlussrede der Personalversammlung)

Jutta Ulrich
Personalratsvorsitzende



Am Ende der Personalversammlung konnten die anwesenden Beschäftigten ihr Votum zur Frage „Die MHH - ein guter Arbeitgeber“ abgeben. Zur Belohnung gab's - gesponsert von Verdi - ein Würstchen: Schließlich ging es bei dieser Veranstaltung „um die Wurst“!

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

Neue Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt



Dieses Jahr fanden nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz wieder die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen statt und somit am 12. April auch an der MHH. Die Beteiligung daran fiel zu unserer Freude in diesem Jahr unerwartet hoch aus, vor allem von Seiten der Auszubildenden der Bildungsakademie Pflege sowie durch die rege Teilnahme unserer angehenden DiätassistentInnen und LogopädInnen, für die die JAV der MHH übrigens seit dem 1. April 2018 endlich auch zuständig ist.

Unsere neue Jugend- und Azubivertretung besteht aus Hannah Wichmann, Joe Onur, Shagana Shanmuganathan (1. Vorsitzende), Lukas Sellquist, Laura Sophie Heyken (stellvertretende Vorsitzende), Laurenz Felgenhauer (von links nach rechts auf dem Foto zu sehen), Jens Huppertz, Vivien Aurisch, Pia Stecker, und Svetlana Torubarova.

Wir alle freuen uns darauf mitzugestalten und auf konstruktive und innovative, enge Zusammenarbeit inner- und außerhalb unseres Gremiums in den kommenden zwei Jahren. Der erste Ansprechpartner für die OTA/ATA-Schule wird Lukas Sellquist sein, für die Krankenpflegeschule Laura Sophie Heyken, Joe Onur für unsere Kammerberufe, Pia Stecker für die Bufdis, Shagana Shanmuganathan für die DiätassistentInnenschule und Hannah Wichmann wird die Ansprechpartnerin unserer Schule für Logopädie.

Detaillierte Informationen zu unseren Aufgaben und den Zuständigkeiten der Gremiumsmitglieder sind demnächst in unserem Flyer zu finden.

Zu erreichen sind wir unter:
Tel.: + 49 511 532-3989
Mobil: 0176 1532 3989
jav@mh-hannover.de

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

Gleichstellungsplan verabschiedet

Der Personalrat hat im neuen Gleichstellungsplan durchsetzen können, dass eine qualifizierte fachärztliche Weiterbildung auch in Teilzeit ermöglicht werden muss. Die einzelnen Abteilungen sind jetzt in der Pflicht, Konzepte zu erarbeiten.

Ein Schritt in die richtige Richtung angesichts des zunehmenden Wettbewerbs der Kliniken um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Es geht voran beim Arbeitszeitkonto

In einem Pilotbereich läuft die Erprobung eines Arbeitszeitkontos an der MHH bereits. In dieses Zeitkonto können Beschäftigte auch ihre Zeiten aus Rufbereitschaftsdiensten „ein zahlen“.

Nun ist es dem Personalrat gelungen, in den Verhandlungen mit dem Präsidium zwei weitere Bereiche in die Pilotphase zu bringen. Wenn die Vereinbarungen stehen, könnten die MTRA's in der Strahlentherapie und die Pflegekräfte des Herzkatheterlabors bis zum Jahresende ihre Rufdienstzeiten und die geleisteten Überstunden in ein Zeitkonto überschreiben.



Der Personalrat wünscht allen Kolleginnen und Kollegen einen erholsamen Urlaub!

