

Dienstvereinbarung über die Zentralisierung der klinischen Diagnostiklabore an der MHH

Präambel

Im neu errichteten Gebäude K 3 soll der Großteil der klinischen Labordiagnostik zentralisiert werden. Herzstück dieser Zentralisierung ist das Anschaffen und Betreiben einer Konsolidierten Analytischen Plattform (KAP), an der viele der bislang dezentral bestimmten Laborparameter ermittelt werden sollen.

Diese Zentralisierung wird erhebliche Veränderungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der einschlägigen Abteilungen mit sich bringen. Der Vorstand und der Personalrat sind sich einig, diesen Prozess unter Einbeziehung der zuständigen Leitungen und der betroffenen Beschäftigten gemeinsam zu gestalten und die unterschiedlichen Ziele und Interessen angemessen zu berücksichtigen. Den Rahmen für diesen Veränderungsprozess beschreibt diese Dienstvereinbarung.

§ 1 Ziele

Ziele dieser Dienstvereinbarung sind:

- Regelungen über die Errichtung der zentralen Labordiagnostik
- Regelungen über den Personaleinsatz
- Regelungen zur Besitzstandswahrung
- Regelungen über die Qualifikation und Einweisung der Beschäftigten
- Regelungen zum Gesundheitsschutz, insbesondere durch die Gestaltung der Arbeitsplätze
- Regelungen zu Informationsrechten der Beschäftigten und des Personalrats

Mit Abschluss dieser Dienstvereinbarung stimmt der Personalrat der geplanten Zentralisierung der klinischen Labordiagnostik grundsätzlich zu.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt

- für alle Beschäftigten der Medizinischen Hochschule Hannover, deren Aufgaben in ihren bisherigen Abteilungen durch die Laborszentralisierung verlagert werden. Betroffen sind insbesondere die Abteilungen Klinische Chemie, Hämatologie, Immunologie, Virologie, Endokrinologie, Neurologie und die Nuklearmedizin.
- räumlich für alle Liegenschaften, die neben der Laborstraße und den Laboren für Spezialanalytik dem Arbeitsbereich „Klinisch-diagnostische Labore“ zugeordnet sind.

§ 3 Errichtung der zentralen Labordiagnostik

Die Errichtung einer zentralen klinischen Labordiagnostik ist ein Prozess, der schrittweise durchgeführt werden wird. Nach Abschluss der Bauarbeiten besteht er im Wesentlichen aus der Etablierung der Konsolidierten Analytischen Plattform (KAP), der Inbetriebnahme der Labore für Spezialdiagnostik, der Rohrpost sowie der Einrichtung der für beide Maßnahmen notwendigen Labor-EDV-Systeme.

Die betroffenen Beschäftigten und alle weiteren im Prozess eingebundenen MHH-Institutionen (IAM, Arbeitssicherheit, Betriebsärztlicher Dienst, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat) werden regelmäßig durch die Projektleitung über den Zeitplan des Errichtungsprozesses informiert.

Zu wesentlichen Meilensteinen werden Informationsveranstaltungen für den o. g. Personenkreis durchgeführt.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass nach der Errichtung und Inbetriebnahme der zentralen Labordiagnostik eine Übergangsphase beginnt, die durch besondere Anforderungen an die Labordiagnostik und die damit verbundene Personalbesetzung gekennzeichnet ist.

§ 4 Planung und Durchführung des Personaleinsatzes

Mit der Entscheidung über die KAP wird festgelegt, welche Analysenparameter in Zukunft dort, welche in den Speziallaboren und welche weiterhin in den bisherigen Abteilungen bestimmt werden. Hieraus ergibt sich auch die Größenordnung des Personals, welches in den abgebenden Abteilungen nicht mehr benötigt wird. Dieser Personenkreis wird namentlich erfasst (Laborpool).

Auf Grundlage dieser Datenbasis wird folgende Personalplanung festgelegt:

- Mit den von den Veränderungen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Laboren werden von den zuständigen Leitungen Gespräche nach einem Leitfaden (siehe Anlage I der DV „Protokollbogen Mitarbeitergespräch Laborzentralisierung“) geführt.
- Neue Laborleitungsfunktionen werden rechtzeitig ausgeschrieben. Die Auswahl erfolgt mit der Beteiligung des Personalrates.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Laborpool können ihr Interesse äußern, an der KAP arbeiten zu wollen.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dabei möglichst in gleichen oder ähnlichen Laborbereichen eingesetzt werden, in denen sie vor der Laborzentralisierung tätig waren.
- Die Auswahlentscheidungen werden von der zuständigen wissenschaftlichen Laborleitung und der TA-Leitung unter Beteiligung des Personalrats getroffen. Der IAM begleitet diesen Auswahlprozess in beratender Funktion.
- Alle befristet Beschäftigten im Laborpool, die zukünftig mit Daueraufgaben an der KAP oder in einem Speziallabor beschäftigt werden, erhalten einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Herabgruppierungen aufgrund von neuen Tätigkeiten sind ausgeschlossen. Für alle MitarbeiterInnen aus den genannten Laboren, die zum Abschluss der Dienstvereinbarung im Sinne der Krankenversorgung tätig sind, gilt ein Bestandsschutz im Sinne des KW-Verfahrens. Die MHH unterstützt die Beschäftigten, die sich im Rahmen dieses Prozesses entscheiden, vorzeitig und damit unter Abschlägen in Rente zu gehen.
- In der Übergangsphase (Personalunterstützung, Doppelanalytik) werden zusätzliche Arbeitsplätze an der KAP und in den Abteilungen vorgehalten. Diese werden extra ausgewiesen.

- Beschäftigte aus dem Laborpool, die weder an der Laborstraße noch in den Speziallaboren einen Arbeitsplatz erhalten, werden dem Internen Arbeitsmarkt (IAM) überstellt. Gleiches gilt für die Beschäftigten, die während der Übergangsphase auf einem zusätzlichen Arbeitsplatz beschäftigt waren.
- Der Personalrat wird externen TA-Einstellungen nicht zustimmen, so lange ausreichend qualifizierte Beschäftigte aus diesem Veränderungsprozess im Internen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
- Zwischen dem Präsidium, der Projektleitung, den zuständigen Labor-Leitungen und dem Personalrat wird einvernehmlich festgestellt, wann die Übergangsphase beendet und der Veränderungsprozess insgesamt abgeschlossen ist.
- Für den betroffenen Personenkreis werden gesonderte Urlaubs- und Überstundenregelungen getroffen (siehe Anlage II der DV „Regelungen zu Überstunden und Mehrarbeit“).

§ 5 Qualifizierung der Beschäftigten

Alle ausgewählten Beschäftigten werden für die Arbeit an den neuen Laborgeräten qualifiziert. Diese Schulungen erfolgen entweder in Räumlichkeiten des Geräteherstellers oder durch Inhouse-Schulungen an der MHH.

Die Qualifizierungsmaßnahmen werden rechtzeitig bekanntgegeben; bei externen Schulungen soll dieses mindestens vier Wochen vorher erfolgen. Die Teilnahme an den Maßnahmen ist Arbeitszeit und verpflichtend für die Beschäftigten. Entstehende Kosten werden von der MHH getragen.

Den in den Internen Arbeitsmarkt wechselnden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden gesonderte Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, die es ihnen ermöglichen, einen anderen Arbeitsplatz zu finden.

§ 6 Gesundheitsschutz / Gestaltung der Arbeitsplätze

Die Abteilung Arbeitssicherheit und der Betriebsärztliche Dienst werden bereits im Auswahlverfahren der Laborstraße einbezogen, um auch gesundheitsgerechte und gesundheitsförderliche Gesichtspunkte in den Entscheidungsprozess einzubringen.

Die MHH-üblichen Verfahren bei der Gestaltung neuer Arbeitsplätze einschließlich einer Gefährdungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz werden frühzeitig durchgeführt. Ein besonderer Fokus liegt auf der Verminderung von Belastungen durch Lärm, unzureichende Lüftung, unzumutbare Temperaturen, mangelhafte Beleuchtung und schlechte Ausstattung der Bildschirmarbeitsplätze. Weiterhin sind die psychischen Belastungen in geeigneter Form zu analysieren und Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze wird besonders darauf geachtet, dass sie altersgerecht ausgestattet sind und der Einsatz von leistungsgeminderten/-eingeschränkten Beschäftigten ermöglicht wird.

Bei der Aufstellung der Grunddienstpläne sollen die besonderen Interessen von Beschäftigten mit Kindern bis zum 12. Lebensjahr (z.B. Arbeitszeit nach Wunsch nur in der Kernarbeitszeit zu leisten) sowie die Belange von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (z.B. wunschgemäß keine Nachtarbeitszeit) berücksichtigt werden.

§ 7 Einsatz der Labor-EDV und der Rohrpostanlage

Mit dem Betreiben der neuen Laborstraße und der Speziallabore werden unterschiedliche Labor-EDV-Systeme zum Einsatz kommen.

Die in der „Rahmendienstvereinbarung zum Einsatz des EDV-Systems SAP R/3“ vereinbarten Grundsätze und Regelungen gelten auch für die hier zum Einsatz kommenden Systeme und Programme. Insbesondere bleibt ausgeschlossen, dass erhobene personenbezogene Daten zur Kontrolle von Verhalten, Arbeitszeiten und Leistungen ausgewertet werden dürfen. Ausnahmen hiervon sind nur mit Zustimmung des Personalrats und des Datenschutzbeauftragten zulässig.

Der Zeitpunkt der Inbetriebnahme der Rohrpostanlage wird im Einvernehmen zwischen der Projektleitung und den Laborverantwortlichen bestimmt.

§ 8 Informationsrechte der Beschäftigten

Die Beschäftigten werden durch die Projektleitung beispielsweise auf Informationsveranstaltungen regelmäßig, mindestens alle zwei Monate, über den Stand der Umsetzung dieses Veränderungsprozesses in Kenntnis gesetzt. Die dort vermittelten Informationen werden anschließend auch über die EDV verfügbar gemacht.

§ 9 Beteiligung des Personalrats

Dem Personalrat ist die Teilnahme an allen Arbeitsgruppen im Rahmen dieses Veränderungsprozesses zu ermöglichen. Er erhält Zugriff auf alle Informationen, die in diesem Zusammenhang über EDV-Systeme verfügbar gemacht werden.

An den Informationsveranstaltungen ist der Personalrat beteiligt.

Bei der Auswahl der Beschäftigten für die neu zu besetzenden Arbeitsplätze sowie bei der Auswahl der neuen TA-Leitung(en) ist der Personalrat zu beteiligen.

Im Übrigen sind alle Beteiligungsrechte des Personalrats nach dem NPersVG zu beachten.

§ 10 Laufzeit, Kündigung

Diese Dienstvereinbarung gilt bis zur Aufnahme des Regelbetriebs in den zentralisierten Diagnostiklaboren bzw. bis zur Vermittlung aller in diesem Zusammenhang in den Internen Arbeitsmarkt überstellten Beschäftigten auf neue Arbeitsplätze.

Der genaue Zeitpunkt der Beendigung der Laufzeit der DV wird gemeinschaftlich von der Dienststelle und dem Personalrat beschlossen.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von vier Monaten zum Monatsende gekündigt werden. In dieser Zeit sind beide Parteien aufgefordert, eine neue Vereinbarung abzuschließen.

Hannover, 22.01.2014

Medizinische Hochschule Hannover

Das für das Ressort Wirtschaftsführung und
Administration zuständige Mitglied des Vorstandes

Für den Personalrat der MHH

Im Auftrag gez. Born

Born (komm. Vorstandsmitglied)

gez. S. Brandmaier

S. Brandmaier

Das für das Ressort Krankenversorgung
zuständige Mitglied des Vorstandes

gez. Tecklenburg

Dr. Andreas Tecklenburg

Anlage I : „Protokollbogen Mitarbeitergespräch Laborzentralisierung“
Anlage II: „Regelungen zu Überstunden und Mehrarbeit“