

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:** Simon Brandmaier. **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de
Internet: <http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>

■ Aus der Personalversammlung am 26.02.2015

Sanieren ja, aber.....

Auf der Personalversammlung am 26.2. stellte der Personalrat sein „6-Punkte-Forderungsprogramm“ für das Sanierungsjahr 2015 vor. Er unterstrich damit, dass er auch in diesem Jahr den Sanierungsprozess gemeinsam mit dem Präsidium gestalten will; dass aber nachfolgende Punkte für ihn dabei unerlässlich sind:



1. Personalstärke – Arbeitsmenge

- Keine Leistungsausweitung ohne Personalverstärkung, insbesondere in der Krankenversorgung
- Wegfallende Aufgaben definieren
- Pflegeförderprogramm nutzen als „Personalfirewehr“

Zusätzliche oder verlagerte Aufgaben können nur mit mehr Personal geleistet werden. Diese Forderung zielt insbesondere auf die geplante Leistungsausweitung in der Krankenversorgung ab. Wie bereits im vergangenen Jahr spricht sich der Personalrat dafür aus, wegfallende Aufgaben klar und für alle Betroffenen erkennbar zu definieren. Sollte es im Rahmen der Neuregelung der Krankenhausfinanzierung – wie im Eckpunkteprogramm der Bund/Länder-Kommission festgelegt – zur Neuauflage eines Pflegeförderprogramms kommen, schlägt der Personalrat vor, die daraus resultierenden Möglichkeiten zur Schaffung eines zentralen Einsatzteams von Pflegekräften zu nutzen.

2. Personalplanung

- Personalkonzepte: - frühzeitig
- verbindlich
- jahresübergreifend
- Mehr Planungssicherheit F & L : befristete Arbeitsverträge = Finanzierungslaufzeit der Projekte
- Auszubildende/SchülerInnen in der Krankenversorgung unbefristet übernehmen
- Einsatz von Alleinerziehenden und Beschäftigten mit Einschränkungen



Voraussetzung für eine solide Personalplanung der Abteilungen sind abgestimmte Personalkonzepte, die frühzeitig und verbindlich Planungssicherheit geben. Auch die regelmäßig auftretenden Unsicherheiten zum Jahreswechsel sollen vermieden werden. Diese Punkte sind heute nicht überall gewährleistet.

Im Forschungsbereich soll die Planungssicherheit dadurch erhöht werden, dass die befristeten Arbeitsverträge mindestens die Laufzeit der Projektfinanzierung umfassen.

Aufgrund des Bedarfs und der Fluktuation schlägt der Personalrat vor, allen SchülerInnen und Auszubildenden in der Krankenversorgung (Pflege, OTA, ATA, MFA, ZMFA) nach erfolgreicher Ausbildung einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Dieses wäre auch eine erfolgreiche Maßnahme gegen den zunehmenden Fachkräftemangel.

Beim Einsatz von Alleinerziehenden oder Beschäftigten mit Einschränkungen gibt es, gerade in dienstplangeordneten Bereichen, immer wieder Probleme. Das Präsidium und der Personalrat haben im Dezember 2014 in einer gemeinsamen Erklärung darauf aufmerksam gemacht; nun gilt es, belastbare Lösungen im Alltagsleben der MHH zu finden.

3. Integrationsmodell „über alles“

- Zukunftskonzept Administration GB I - GB IV
- Transparenz bei Trennungsrechnung

Für den Personalrat bedeutet ein Integrationsmodell „über alles“ die Einheit von Forschung, Lehre, Krankenversorgung und Verwaltung. Dieses Betreiben aller Bereiche „unter einem Dach“ und in eigener Verantwortung war und ist für uns ein Erfolgsfaktor für die positive Entwicklung der MHH. Diese Grundeinstellung schließt natürlich Optimierungsbedarfe in einzelnen Verwaltungsabteilungen nicht aus. Wir erwarten in den nächsten Monaten ein Zukunftskonzept für den gesamten administrativen Bereich, das der Vorstellung „Integrationsmodell über alles“ folgt.

Bezüglich der angestrebten Trennungsrechnung (Differenzierung der Stellenfinanzierung durch Landesmittel, Kostenträger, Drittmittel) wollen wir eine möglichst große Transparenz für die betroffenen Beschäftigten erreichen.

4. Überstunden/Mehrarbeit

- Dienstvereinbarung Jahresausgleichskonto bis 30.06.2015 abschließen
- Personalratsbeteiligung bei Überstunden gem. § 67 NPersVG bis zum 30.9.2015 umsetzen

Aktuell arbeiten MHH-Leitung und Personalrat an einer Dienstvereinbarung zur Einführung von Jahresausgleichskonten für alle Beschäftigten. Damit würde u. a. auch wieder die Möglichkeit bestehen, im Rufdienst geleistete Arbeitszeit durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Der Personalrat will im ersten Halbjahr 2015 diese Vereinbarung zum Abschluss bringen, um anschließend in ersten Pilotbereichen mit der Umsetzung zu beginnen.

Nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz müssen dem Personalrat alle geplanten Überstunden zur Genehmigung vorgelegt werden; die sog. Ad-hoc-Überstunden sind ihm nachträglich zu melden. Sinn dieser Gesetzesregelung ist, den Personalrat in die Lage zu versetzen, mögliche Überlastungen von Beschäftigten/Arbeitsbereichen erkennen zu können und für Abhilfe zu sorgen. Diese Gesetzesvorgabe wird an der MHH nicht eingehalten, die dem Personalrat vorgelegten/gemeldeten Überstunden tendieren gegen Null. Der Personalrat will hier bis zum Herbst 2015 einen gesetzeskonformen Zustand erreichen.

5. Leiharbeit

- Personalgewinnungskonzepte und Übernahmekonzept der eingesetzten LeiharbeiterInnen bis zum 30.9.2015
- Neue Vereinbarung „Einsatz von Leiharbeit“

Für bestimmte Berufsgruppen müssen Personalgewinnungskonzepte entwickelt bzw. weiterentwickelt werden. Dort wo Leiharbeiterkräfte Daueraufgaben übernommen haben, erwarten wir im vierten Quartal 2015 ein Übernahmeangebot und eine entsprechende Berücksichtigung in den Personalkonzepten für 2016. Generell signalisiert der Personalrat seine Bereitschaft, nach abgeschlossener Sanierung das Thema „Einsatz von Leiharbeit“ neu zu diskutieren und zu vereinbaren.

6. Gesundheitsschutz – Qualifizierung

- Freiräume für Entlastung schaffen
- Beginn systematischer Erhebungen psychischer Belastungen im zweiten Halbjahr 2015
- Gesundheitsförderung für alle Berufsgruppen und Bereiche der MHH
- Qualifizierungsprogramm 2016 im Umfang wie 2013

Viele Bereiche in der Patientenversorgung arbeiten über lange Strecken an der Belastungsgrenze (und darüber hinaus). Das für den Jahreswechsel 2014/15 geplante Herunterfahren der klinischen Versorgung hat so nicht stattgefunden. Der Personalrat spricht sich dafür aus, solche kurzen Phasen der Entlastung weiterhin zu planen und durchzuführen.

Alle reden von ständig steigenden Krankheitsausfällen aufgrund psychischer Belastungen – dagegen gemacht wird allerdings häufig eher wenig. Der Personalrat unterstützt das Anliegen, im zweiten Halbjahr 2015 mit der systematischen Erhebung solcher Belastungen und nachfolgend mit der Bearbeitung der Ursachen zu beginnen. Weiterhin sind wir dafür, die Wahrnehmung der vielfältigen Angebote zur Gesundheitsförderung allen Berufsgruppen und Bereichen der MHH möglich zu machen.

Nicht zuletzt werden wir die MHH-Leitung daran erinnern, dass die – sanierungsbedingt begründeten – Kürzungen in den Fort- und Weiterbildungsprogrammen 2014 und 2015 im kommenden Jahr ein Ende haben und das Angebot in bekannter Qualität und Quantität wieder zur Verfügung steht.

■ Wünsche und Erwartungen an das Präsidium 2015

In der Einladung zur Personalversammlung am 26.02.2015 baten wir um die Angabe von Ihren Wünschen und Erwartungen an das Präsidium 2015. Wir ließen diese dann in Zylindern einsammeln. Da ist auch viel zusammengekommen. Einiges wurde in der Personalversammlung schon vorgestellt.

Im Jour Fixe mit dem Präsidium am 24. März gaben wir dann die gesammelten Werke, wie in der Personalversammlung versprochen, ab.

Auf der letzten Seite finden Sie einen Auszug Ihrer Wünschen und Erwartungen an das Präsidium im Original-Wortlaut:



- Sparziele: Nicht mit der „Rasenmäher“ Methode vorgehen, gezielt gucken und Outsourcing ist nicht immer günstiger. Die Mitarbeiter in den betroffenen Bereichen miteinbeziehen. Es sollte immer gelten Eigenoptimierung vor Fremdvergabe.
- Rechtzeitige Nachbesetzung von Stellen, deren Mitarbeiter in Rente gehen, auf keinen Fall Wiederbesetzungssperren, es geht viel zu viel Wissen verloren.
- In einigen Laborbereichen können teure Geräte nicht mehr bedient werden, weil die dort beschäftigten Mitarbeiter (Zeitverträge) nicht mehr weiterbeschäftigt werden und nur diese Mitarbeiter diese Geräte bedienen.
- Bau eines Verwaltungsgebäudes, das angemietete Heisegebäude ist nicht empfehlenswert! Heizung wird übers Wochenende ausgestellt (es sind am Montag nur 13°C in den ausgekühlten Büros!) Altbau: dieser heizt sich im Sommer auf über 30°C auf (wie soll da gearbeitet werden!?), die Toiletten stehen kurz vor dem Zusammenbruch.
- Die oberen Stellen im Verwaltungsbereich sollten nicht immer mehr an Volumen zunehmen (immer mehr Mitarbeiter in den höheren Gehaltsbereichen) und in der Basis wird immer mehr Personal abgebaut, das kann nicht funktionieren auf Dauer.
- Ich wünsche mir, dass die Verbesserungsvorschläge der Kollegen gehört und umgesetzt werden. Bessere Kontrolle der Neu- und Umbauten, damit das Minus, das daraus resultiert, nicht mit Beschäftigungsabbau kompensiert wird.
- Führungskräfte mit Führungsqualitäten (z.B. Neutralität gegenüber allen Mitarbeitern), zu viele Vorgesetzte für eine Abteilung (bei uns sind es sechs insgesamt, das ist ein Problem).
- Zeiterfassung für alle Mitarbeiter
- Raucherpoints: fein, dass es sie gibt, aber es fehlt eine Kontrollinstanz plus Sanktionen, die auch sicherstellt, dass sie von ALLEN genutzt werden. Das MHH Gelände sieht aus wie ein gewaltiger Aschenbecher. Kein besonders schönes Aushängeschild für eine Klinik, welche für Sauberkeit und Hygiene stehen sollte.
- Anschlussverträge nicht erst eine Woche vor Ablauf des alten Vertrages herausgeben, sondern schon 3 Monate vorher: erspart Zeit und Ärger, sich dem Arbeitsamt vorzustellen. Schafft Zufriedenheit und erzeugt keinen Frust durch existenzbedrohende Gefühle seitens des Arbeitnehmers.
- Grundständiger Studiengang Pflegewissenschaft starten. Wir fallen immer mehr in Deutschland zurück, keine Chance für den Nachwuchs und die Erhöhung der Attraktivität der Pflege.
- Dienstvereinbarung zum Arbeitszeitkonto

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

