

Dezember 2012

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>



(Foto aus dem Internet)

Wir wünschen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine geruhssame Adventszeit, ein frohes Weihnachtsfest und ein gesundes und glückliches Neues Jahr.

- Lust auf Bildung
- Bibliothek: Initiativantrag des Personalrates war erfolgreich
- Neue Bezahlungsmöglichkeit im OP
- Alle Jahre wieder
- Ab wann ist mein Urlaub sicher?
- Alles EGO oder was?
- MHH bekommt „Brigitte - Diät“ verordnet



12.12.12 die MHH wird keine Stiftung!



■ Lust auf Bildung leicht gemacht

Fünf Arbeitstage (für Vollzeitbeschäftigte) kann man für die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung laut dem niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz pro Jahr nutzen. Bei Teilzeitbeschäftigten, die ihre wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage aufgeteilt haben, entsprechend weniger.

Es ist in erster Linie an Bildungsveranstaltungen gedacht, die nicht der beruflichen Fortbildung dienen, sondern andere Interessen fördern, z. B. Sprachkurse oder politische Bildung. Doch gibt es zunehmend auch berufliche Fortbildungen, die die Voraussetzungen als Bildungsurlaub erfüllen.

Der Antrag auf Bildungsurlaub ist spätestens 6 Wochen vor der geplanten Bildungsmaßnahme beim Personalmanagement einzureichen. Das Antragsformular ist im Intranet unter <http://www.mh-hannover.de/18552.html> zu finden.

Sollte man in einem Kalenderjahr keinen Antrag gestellt haben, so ist es möglich im Folgejahr 10 Arbeitstage (für Vollzeitbeschäftigte) zu beantragen.

Plant man eine noch längere Bildungsmaßnahme, besteht die Möglichkeit den Bildungsurlaubsanspruch für bis zu 4 Jahre zu sammeln.

Dazu ist es erforderlich, formlos einen Antrag an das Personalmanagement zu stellen, wobei noch keine konkrete Bildungsmaßnahme genannt werden muss.

Damit der Bildungsurlaubsanspruch nicht verfällt, muss bis spätestens zum Ende des 2. Jahres (also 31.12.) der Antrag, am besten in Abstimmung mit dem jeweiligen Abteilungsleiter im Personalmanagement eingereicht werden.



■ Bibliothek: Initiativantrag des Personalrates war erfolgreich

Aufgrund eines Antrags des Personalrats an die Dienststelle zur Verbesserung der ergonomischen Gestaltung sind die Arbeitsplätze in dem Bereich neu gestaltet worden. Elektrisch höhenverstellbare Thekenarbeitsplätze, optimierte Anordnung der Arbeitsmittel, schwenk- und neigbare Monitore usw. sind in das neue Mobiliar integriert und es sieht auch noch gut aus!

Die bisherigen Mängel waren bereits seit vielen Jahren von der Abt. Arbeitssicherheit und dem Betriebsärztlichen Dienst dokumentiert und deren Behebung auch aufgrund von gesundheitlichen Beschwerden der MitarbeiterInnen eingefordert worden. Getan hat sich leider nichts. Seit Jahren wurde auf eine „große Sanierungslösung“ für die Bibliothek verwiesen.

Auch dieses Mal wurde das Anliegen des Personalrats zunächst abgelehnt. In Gesprächen mit dem Vizepräsidenten, Herrn Baumann, konnten wir dann doch eine Einigung über die Umsetzung der beantragten Maßnahmen erreichen.

Der Personalrat freut sich mit den Beschäftigten über das Ergebnis!



■ Neue Bezahlmöglichkeit im OP Unterschriftenliste führte zu Erfolg

Seit ein paar Jahren gibt es auf Initiative der Arbeitssicherheit und des Personalrates im OP in der vierten Ebene eine Personalcafeteria, in der sich die OP - Beschäftigten mit Speisen versorgen können. Bezahlt wird mit der Multicard. Auflademöglichkeiten gibt es nur in der Mensa und in der Personalcafeteria vor der Station 10.

Beide Orte bedeuten für die Beschäftigten Umwege, wenn sie ihre Karte aufladen wollen.

Die Zeit reicht in der Pause nicht aus, um sich auszuschleusen, die Karte aufzuladen, sich wieder einzuschleusen und zu essen.

Im Sommer gab es im OP – Bereich eine **Unterschriftenaktion** für ein Aufladegerät im Op. **Innerhalb von 24 Stunden haben 170 Kolleginnen und Kollegen unterschrieben.**

Daraufhin stellte der Personalrat einen Initiativantrag für ein Aufladegerät im OP. Dieser wurde seitens der Dienststelle u.a. wegen der hohen Kosten abgelehnt. Nach einigen Gesprächen fiel dann die Entscheidung, dass in der Cafeteria im OP ab dem **01.01.2013 nun auch bar bezahlt werden kann.**

Alle Jahre wieder...

...soll ab 15. November der Urlaubsplan ausliegen. Bis zum 15. Januar hat dann jeder/jede Gelegenheit, seine/ihre Urlaubswünsche für das neue Urlaubsjahr einzutragen. Dann soll innerhalb der Abteilung geschaut werden, ob alle Urlaubswünsche so erfüllt werden können oder ob es irgendwann kritisch ist, weil zu viele gleichzeitig Urlaub haben möchten.

Nach Möglichkeit sollte innerhalb der Abteilung eine Einigung zwischen allen Betroffenen erzielt werden. Wenn dies nicht möglich ist, muss über die Dienststelle (Personalmanagement) der strittige Urlaubsplan dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt werden.

Hier ein Auszug aus der Dienstvereinbarung:

4.6. Alle Urlaubspläne, über die keine Einigung erreicht werden kann, sind dem Personalrat durch die Dienststelle unverzüglich - spätestens bis zum 14. Februar eines jeden Jahres - nach dem Nds. PersVG (§ 75 (1) Nr. 4) [6] vorzulegen. Urlaubspläne, die dem Personalrat bis zu dem genannten Zeitpunkt nicht vorgelegt wurden gelten als genehmigt. Nach der endgültigen Entscheidung über den Urlaubsplan wird



den Mitarbeiter/innen die Entscheidung bis spätestens 31. März eines jeden Urlaubsjahres schriftlich mitgeteilt.

Nur der Urlaub, der im Urlaubsplan eingetragen ist, ist Ihnen nach Genehmigung des Urlaubsplanes auch sicher. Es kann dann nicht einfach von Ihnen verlangt werden, den Urlaub zu verschieben. Das geht für beide Seiten nur im gegenseitigen Einverständnis! Mit der Dienststelle hat der Personalrat vereinbart, dass nicht der komplette Urlaub eingetragen werden muss, sondern dass 5 Tage als frei verfügbare Tage nicht verplant werden müssen (unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange). Denn wer weiß schon Anfang des Jahres genau, ob er/sie nicht doch einen freien Tag für z.B. Familienfeste braucht. Das heißt aber nicht, dass diese Tage für das nächste Urlaubsjahr aufgehoben werden können. Das Urlaubsjahr ist nun mal das Kalenderjahr und auch so im Tarifvertrag geregelt. Entgegen früheren Jahren legt die MHH - Leitung großen Wert darauf, dass der Urlaub auch im laufenden Jahr genommen wird.



Ab wann ist mein Urlaub sicher? Ein Beispiel aus der Personalratsarbeit:

Eine Ärztin hat sich, wie in der Abteilung üblich, nicht in einen Urlaubsplan eingetragen. Normalerweise wurde der Urlaubswunsch mit dem Dienstplanschreiber besprochen und entsprechend in den Dienstplan eingetragen.

Der Dienstplan für den Monat Oktober wurde am 6. Oktober (also mit mehr als einem Monat Verspätung laut Dienstvereinbarung Arbeitszeit) den Beschäftigten per Mail zur Kenntnis gegeben.

In diesem Dienstplan sieht besagte Ärztin ihren Urlaubswunsch eingetragen. An dieser Stelle sei gesagt, dass der erstellte Dienstplan ein Dokument ist und nicht mehr einseitig geändert werden darf.

Ca. 14 Tage vor dem Urlaubsbeginn gibt diese Ärztin den formalen Urlaubsantrag ab und hört erstmal nichts. Dann wird sie aber 5 Tage vor Urlaubsbeginn krank und von ihrem behandelnden Arzt arbeitsunfähig geschrieben. Am Freitag erhält die Ärztin einen Anruf von ihrem Vorgesetzten der ihr mitteilt, am Montag habe sie statt in Urlaub zu gehen, sich auf einem bestimmten Arbeitsplatz in der Klinik zu melden, einem anderen als dem bisherigen. Ihr Urlaubsantrag sei ja schließlich noch nicht unterschrieben und damit habe sie keinen Anspruch auf den Urlaub. Es war dem Vorgesetzten auch völlig egal, dass die Ärztin den Urlaub benötigte, um ihrer Mutter bei und nach einer geplanten Operation zu unterstützen.

Von Seiten der Leitung des Personalmanagements wird die These gestützt, dass die Ärztin ja noch keinen genehmigten Urlaubsanspruch habe. Dass der Urlaub bereits im Dienstplan stehe, habe keine Bedeutung, da ein Dienstplan nur eine interne Regelung sei. Aus Sicht des Personalrates ist es eher eine Retourkutsche für die Frechheit, sich zu erlauben krank zu werden.

Aus diesem Vorfall lässt sich nur ableiten, dass Sie sofort nach abgeschlossener Urlaubsplanung den formalen Urlaubsantrag abgeben und auch darauf drängen, dass er in angemessener Frist bearbeitet und unterschrieben wird. Vertrauen Sie nicht darauf, dass ja schon alles geregelt sei. Noch wichtiger ist es, dass Sie ganz frühzeitig den Urlaubsantrag abgeben, wenn der Urlaub nicht im Urlaubsplan geregelt ist. Auch hier gilt: Vertrauen Sie nicht darauf, dass alles glatt geht, auch wenn der Dienstplan schon passend geschrieben wurde.

Im oben geschilderten Fall hat die Ärztin übrigens ihren Arbeitsvertrag fristlos aufgelöst. Dem hat der Abteilungsleiter zugestimmt, also kann es mit der aus betrieblichen Gründen Unmöglichkeit der Urlaubsgewährung ja wohl nicht weit her gewesen sein. Was bleibt, ist ein ganz schlechtes Gefühl, dass hier vieles daran gesetzt wurde, der Ärztin das Leben schwer zu machen.



Alles EGO oder was? Am 31.12.12 endet Antragsfrist

Die Abkürzung EGO steht für die neue Entgeltordnung, die seit dem 01.01.12 gilt. Ganz kurz zur Vorgeschichte: Am 01.11.06 trat der neue TV-L in Kraft und löste den in die Jahre gekommenen BAT ab. Allerdings hatte man sich noch nicht auf eine neue Vergütungsordnung geeinigt. Der Tarifvertrag war also fertig, nicht aber die neue Vergütungsordnung. Die Vergütungsordnung des BAT galt erst einmal weiter. Nach zähen Verhandlungen konnten zugunsten von bestimmten Beschäftigten Verbesserungen der Eingruppierung in der neuen EGO erreicht werden. Die Veränderung kann in diesen Fällen zu einer Höhergruppierung führen. Wir informierten darüber im PR-Aktuell vom Juli 2012. Die davon betroffenen Beschäftigten wurden Anfang des Jahres vom Personalmanagement (PM) mit einem Brief

über die Möglichkeit der Eingruppierungsüberprüfung aufmerksam gemacht. Wer sich daraufhin noch nicht beim PM informiert hat, sollte dies tun und die Beratung in Anspruch nehmen, denn eine Neueingruppierung wirkt sich nicht in allen Fällen positiv auf den Verdienst aus. Betroffen sind Beschäftigte im Angestelltenbereich (Verwaltung, med. Berufe) in den Entgeltgruppen E2 bis E8. Nicht betroffen sind MitarbeiterInnen, die erst seit 2012 an der MHH beschäftigt sind sowie Ärzte und Pflegekräfte. Auch nicht betroffen sind in aller Regel Entgeltgruppen E9 und höher (Ausnahmen sind unter Umständen Techniker und Ingenieure).

Am 31.12.12 endet die Antragsfrist für eine Eingruppierungsüberprüfung.

Aus der Personalversammlung vom 04.12.2012 MHH bekommt „Brigitte - Diät“ verordnet



Obwohl es niemand direkt ausgesprochen hat, gab es auf der Personalversammlung am 4. Dezember 2012 eine klare Botschaft vom MHH -Vorstand: Im Jahr 2013 muss deutlich Personal abgebaut werden. Als einprägsames Bild wurde im überfüllten Hörsaal D erklärt, dass man der MHH eine Art „Brigitte-Diät“ verordnen müsse.

Was zeichnet eine „Brigitte-Diät“ aus? Es ist alles hübsch garniert und man merkt gar nicht, wie man seine Pfunde (= das Personal) verliert!

Und auch eine Zielgruppe für die Power-Diät ist schon gefunden: Während sich die Ärzte, die Pflege und andere Berufsgruppen nur auf den Personalstand von 2010 zurückentwickeln sollen, sind die Kolleginnen und Kollegen des nicht-wissenschaftlichen med.-technischen Personals in das Fadenkreuz der Schlankheitsfanatiker geraten. Insbesondere durch den Neubau des zentralen Laborgebäudes soll hier bis 2014 spürbar Personal eingespart werden.



- Verschwendung vermeiden
- Zusammenarbeit verbessern

Einen großen Teil der Diskussion bestimmte die aktuelle Gesundheitspolitik, welche nach einheitlicher Einschätzung mit der nicht ausreichenden Refinanzierung der erbrachten Leistungen einen wesentlichen Anteil an der schwierigen MHH-Situation hat. Gerade in Niedersachsen, wo die in den Bundesländern unterschiedlich festgelegten Krankenhauspreise besonders niedrig sind, regt sich jetzt Widerstand. So hat Mitte Dezember 2012 ein Bündnis der Krankenhausleitungen und Interessenvertretungen aller Kliniken in der Region Hannover öffentlich auf diesen Missstand hingewiesen und die Politik zu Verbesserungen aufgefördert.

Weitere Botschaften des Präsidiums waren:

Für die gesamte MHH

- Sachkosten waren 2012 zu knapp geplant, die Budgets wurden deutlich überzogen
- Investitionen können 2013 nicht mehr über das Leasing-Verfahren realisiert werden
- Für Tarifsteigerungen im kommenden Jahr werden 2,5% eingeplant

Für den Bereich Krankenversorgung wurden als Ziele formuliert

- 2013 die Leistung halten, besser steigern

Der Personalrat wies auf die in den letzten Monaten steigende Anzahl von Überlastungsmeldungen hin, von denen viele erfolgreich bearbeitet werden konnten. Dies sei ein Beleg dafür, dass keineswegs überall der vom Präsidium dargestellte „Personalüberhang“ zum Tragen kommt. Weiterhin würde der Umgang mit befristeten Arbeitsverträgen einen wichtigen Arbeitsschwerpunkt darstellen sowie die Umsetzung der Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung begleitet werden.

Fazit der Personalversammlung: Auch 2013 wird weiter um die Frage gerungen, mit wie viel Personal welche Leistungen an der MHH erbracht werden sollen!



**Auch im nächsten Jahr sind die
Personalratsmitglieder wieder
alle für Sie da**



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