

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>

■ „Es gibt viele Vorgesetzte, aber wenige Führungskräfte“ Zitat Prof. Baum

„Da kommt was in Bewegung“:

Im Mai 2011 startete das Projekt „Exzellente Führung“ an der MHH – am 13. Januar 2014 fand nun die letzte Sitzung des Lenkungsausschusses statt. Mit den vorliegenden Ergebnissen wäre ein großer Fortschritt verbunden, vorausgesetzt die Umsetzung gelingt!

Zur Vorgeschichte: Über Jahrzehnte leisteten sich die MHH-Leitungen den „Luxus“, nicht genau zu definieren, was sie von ihren Führungskräften erwarten. Ohne jeglichen Maßstab musste jede Führungskraft folglich eine gute sein. Die Leitbilddebatte 2001/02 gab zwar erste Hinweise auf die erwünschten Qualitäten von Führungskräften, blieb aber zu allgemein. Spätestens die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung im September 2007 machten deutlich, dass die MHH hier dringenden Handlungsbedarf hat. Der Personalrat drängte in der Folgezeit darauf, hier endlich zu Veränderungen zu kommen.



Quelle: clever-abnehmen.de

Die wesentlichen Ergebnisse des jetzt beendeten Projektes sind:

- Ein umfassendes Anforderungsprofil für Führungskräfte wurde entwickelt;
- konkrete Unterstützungsmaßnahmen vor und während der Tätigkeit als Führungskraft;
- Führung auf Zeit;
 - eine regelmäßige Überprüfung der Qualität der Führungskräfte;
 - bei Problemen unterstützt betriebsweit ein Beratungsteam „Führung“;
 - Führungskräfte brauchen Zeit und sichere Rahmenbedingungen für ihre Tätigkeit.

Das neu formulierte Anforderungsprofil wurde bereits in das MHH-Berufungsverfahren eingearbeitet. Das neue Herangehen soll zunächst in einigen Pilotbereichen umgesetzt werden.

■ Alles sauber oder was?

Im Intranet war zu lesen, dass eine Umstellung in der Unterhaltsreinigung aufgrund einer neuen Ausschreibung stattgefunden hat.

Den Zuschlag bekam erneut die Service GmbH Firma Klüh Management.

Aus Sicht der MHH: Die Firma ist bestechend günstig - und sie kennt die Ecken der MHH.

„Aufgrund der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel sind Veränderungen in den zur Verfügung stehenden Reinigungsstunden erfolgt. Ebenfalls könnte es zu Einschränkungen im Umfang der Leistungen, die nicht Bestandteil des von hier aus vorgegebenen Leistungsverzeichnisses sind, kommen...“ (Zitat Intranet vom 7.1.14)

Auch wird in einer weiteren Information gesagt, dass *„kritische Rückmeldungen bisher die Ausnahme sind“* (Zitat Intranet vom 14.2.14).

Hört sich gut und problemlos an. Die kritischen Rückmeldungen erreichen uns allerdings von einigen MitarbeiterInnen der Service GmbH: Arbeitsverdichtung ist das Schlagwort.

Von einer Begehung auf einer Station wissen wir, dass die Anforderungen schon vor der Umsetzung des neuen Vertrags hoch waren. Für die Beschäftigte, deren Bereich wir begangen haben, war das Pensum nicht zu erfüllen. Eine Station mit 15 Patientenzimmern, ebenso vielen Bädern und zwei zusätzlichen WCs sowie Funktionsräume,



Schwesternzimmer, Flure bis zu den Aufzügen, Heizungen, Türen... - alles in 5 Stunden, (das kann man nicht auf Dauer schaffen, aber es schafft einen auch)!

Hinzu kommen: psychischer Druck, fehlende Wertschätzung seitens der Vorgesetzten, hoher Druck durch Ankündigungen von Abmahnungen und Kündigungen, denn Reinigungskräfte findet man immer. Dazu kommen mangelnde Einarbeitung und keine regelmäßigen Sicherheitseinweisungen. Kann sich das die MHH wirklich leisten?

In diesem Tenor tragen auch andere Beschäftigte ihr Leid an uns heran. Wir sorgen uns um diese MitarbeiterInnen und um die Qualität der Reinigung. Die Frage stellt sich, ob sich unser Arbeitgeber hier zugunsten des Preises für einen *sehr schwer erfüllbaren Vertrag* entschieden hat und ob sich unter diesen Bedingungen der hygienische Anspruch einer Uniklinik halten lässt.. Wir fordern die Dienststelle auf, diese MitarbeiterInnen vor Überlastung zu schützen.

■ Zentralisierung der Klinischen Diagnostiklabore

Die Dienstvereinbarung zur Laborzentralisierung ist unterschrieben und kann bereits unter <http://www.mh-hannover.de/28160.html> im Intranet gelesen werden.

Wir hatten erst die Befürchtung, dass wir mit der Vereinbarung zu spät herauskommen würden, aber der Umzug in das neue Laborgebäude verzögert sich. Die Planung, dass es im Sommer dieses Jahres losgehen kann, ist gekippt. Jetzt wird als frühest möglicher Start der Herbst gehandelt. Und auch das ist noch nicht sicher.

Bereits jetzt erreichen uns Nachrichten, dass die Besetzung von Diensten in den Sommermonaten eng wird. Diese Tatsache ist Umsetzungen, Nicht - Wiederbesetzungen und KW - Setzungen in einzelnen Bereichen geschuldet. Das bedeutet auch, dass bereits jetzt viel Mehrarbeit und auch Überstunden geleistet werden müssen. Gerade für die Sanierungsphase wurde vom Präsidium eine Reduzierung von Mehrarbeit gefordert. Der Personalrat will dies mit dem Präsidium klären.

■ Personalrat setzt sein Mitbestimmungsrecht beim Versagen von Urlaubsanträgen durch.

Am Ende des Jahres 2013 staute sich in vielen Abteilungen noch der Urlaubsanspruch einiger MitarbeiterInnen. Das Personalmanagement lehnte die generelle Übertragung von Resturlaub ins Jahr 2014 ab. Dadurch kam es nicht selten dazu, dass der Wunschurlaubstag unerfüllt blieb und stattdessen Vorgesetzte andere Tage vorgaben.

Dagegen hat der Personalrat im November 2013 Einspruch erhoben und auf seine Mitbestimmung nach Niedersächsischem Personalvertretungsrecht (NPersVG) bestanden. An-

fang Januar pflichtete uns das Personalmanagement in einer Protokollerklärung zu, dass die Beteiligung des Personalrates auch bei der Ablehnung einzelner Urlaubstage nach NPersVG § 66 Abs.1 Ziff. 3 gegeben ist.

Das heißt, wenn beantragte Urlaubstage von Vorgesetzten abgelehnt werden, muss der Personalrat informiert und die begründete Ablehnung zur Mitbestimmung vorgelegt werden.

■ Wer zu spät forscht ... der darf nicht an der MHH bleiben!

Immer wieder bekommen wissenschaftliche Angestellte - dazu gehören auch Ärzte - Probleme mit dem **Wissenschaftszeitvertragsgesetz**.

Wissenschaftliches Personal, das nicht promoviert ist, **kann nur bis zu sechs Jahre** befristet beschäftigt werden. **Nach** der Promotion sind **weitere sechs Jahre** möglich, bei Ärzten **neun Jahre**. Ist die Phase vor der Promotion kürzer als sechs Jahre, verlängert sich die Zeitspanne nach der Promotion entsprechend. Diese Fristen gelten für den **vollständig abgeschlossenen** Promotionsvorgang!

Erfreulicherweise gibt es eine **familienpolitische** Komponente um der Dreifach-Belastung durch Arbeitsverhältnis, wissenschaftliche Qualifizierung und Kinderbetreuung ge-

recht zu werden: Die insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder um **zwei Jahre** pro Kind. Diese Regelung gilt für **beide** Elternteile, sofern Kinder und Eltern während der Befristungsphasen im selben Haushalt leben. Die Verlängerung erfolgt allerdings **nicht automatisch**, ein Einverständnis beider Vertragspartner ist erforderlich.

Aus: Informationen zum Verständnis und zur Anwendung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZVG) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

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