

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>

■ **Vom schwierigen gemeinsamen Ringen... Sanierung 2014 / 2015**

In wenigen Wochen liegt das „Sanierungsjahr 1“ hinter uns. Auf der Personalversammlung am 3. Dezember soll eine erste Bilanz gezogen werden. Nach bisherigem Kenntnisstand wird die MHH das Jahr 2014 mit einem Defizit von 12 – 13 Mio. Euro abschließen. Damit ist das Negativergebnis von 2013 mehr als halbiert!

Dieses Ergebnis ist nicht vom Himmel gefallen: Die Leistungen in der Krankenversorgung wurden abermals gesteigert, die Sachkosten sind offensichtlich deutlich besser im Griff, bei der Instandhaltung wird zu Lasten der Zukunft der Einrichtung gespart.

Grundsätzlich haben das Präsidium und der Personalrat die gemeinsame Gestaltung dieser schwierigen Zeit vereinbart. Aber nicht jede Maßnahme findet dabei die Zustimmung des Personalrats:

- Nach der Privatisierung der Wäscheversorgung kann niemand ernsthaft behaupten dass diese jetzt günstiger (und besser) erledigt wird.
- Eine Überprüfung der Geschäftsbereiche III (Technik) und IV (Logistik) nach dem Vorbild entsprechender Ausgliederungen an der Berliner Charité ist mehr als zweifelhaft. Ein Großteil des „Erfolgsrezepts“ der dort ausgegliederten Charité Facility Management GmbH (CFM) beruht darauf, dass die Beschäftigten unterbezahlt waren und erst nach jahrelangen Auseinandersetzungen einen Mindestlohn von 8,50 Euro/Std. durchsetzen konnten.
- Der Personalrat setzt hier - entsprechend der Dienstvereinbarung „Die MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“ - auf weitere Eigenoptimierungsprozesse.
- Während die meisten Kliniken und Institute im Rahmen ihrer Personalkonzepte zumindest eine relative Handlungssicherheit bei Personalangelegenheiten haben, geht in den Geschäftsbereichen I - IV fast gar nichts mehr. Durch Nichtbesetzungen freier Stellen besteht die Gefahr, dass bisherigen Aufgaben so nicht mehr nachgekommen werden kann; die Küche bietet hier in den letzten Wochen ein anschauliches Beispiel für diese negative Personalpolitik.
- Das eiserne Festhalten von Ministerium und Präsidium am Abbau von 300 Vollkräften schwebt ständig wie ein Damoklesschwert über den Bemühungen um wirtschaftliche Stabilisierung. Das „Identifizieren von nicht betriebsnotwendigem Personal“ durch das Präsidium wirkt demotivierend; mit demotivierten Beschäftigten wird eine dauerhafte Sanierung nicht gelingen.

Um diese und andere Fragen setzt sich der Personalrat mit dem Präsidium auseinander. Bei anderen Punkten werden gemeinsame Lösungsmöglichkeiten erörtert und umgesetzt. So geht es jetzt hoffentlich beim Thema „Überstunden/Mehrarbeit“ voran. Doch dazu auch mehr auf der **Personalversammlung am 3. Dezember um 13.30 Uhr im Hörsaal A.**



■ Änderung der Arbeitszeiten

Die Lage der Arbeitszeit ist zwar grundlegend ein Direktionsrecht des Arbeitgebers, aber der Personalrat hat hier ein Mitbestimmungsrecht. Nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsrecht (NPersVG) bestimmt der Personalrat mit über die Festlegung der Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen (§ 66, Abs. 1, NPersVG).

Das heißt, dass der Personalrat gleichberechtigt in die Entscheidungen der Dienststelle/Vorgesetzten zur Gestaltung der Lage der Arbeitszeit einzubeziehen ist. Wenn also neue Arbeitszeiten eingeführt werden sollen und/oder bestehende geändert werden, müssen vorher die neuen Arbeitszeiten über das Personalmanagement beim Personalrat beantragt werden. Dies gilt übrigens auch für die Einführung oder Änderung bei Ruf- und Bereitschaftsdiensten.

In diesem Verfahren kann der Personalrat prüfen, ob durch die Änderung oder Neueinführung einer Dienstzeit unangemessene Belastungen für die MitarbeiterInnen eintreten und ob die gesetzlichen Regeln zur Arbeitszeit eingehalten werden. Meistens stimmt der Personalrat nach Prüfung neuen Dienstzeiten vorerst auf Probe zu, um die neuen Dienstzeiten in der Praxis testen zu können.

Sollten Änderungen ihrer Arbeitszeit an Sie herangetragen werden, lohnt es sich beim Personalrat anzufragen, ob die Änderungen überhaupt schon zur Mitstimmung beantragt wurden.

■ Rufdienst wird jetzt bezahlt

Bisher wurde die Inanspruchnahme der „Rufbereitschaftsdienste“ auch in „Freizeit“ ausgeglichen. Im TV-L (Tarifvertrag der Länder) und TV-Ä (Tarifvertrag Ärzte) ist ein Ausgleich des Rufdienstes in Frei aber nicht vorgesehen. Die betriebsübliche Praxis die aktiv gearbeiteten Stunden in Frei zu nehmen, gilt nicht mehr. Ab dem 01.11.2014 werden diese Stunden bezahlt. Ausnahmen gab es nur für die Bereiche, die schon langfristig Freizeitausgleich für November geplant hatten.

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern es aber trotzdem zu ermöglichen frei zu nehmen, ist der Personalrat mit dem Präsidium im Gespräch um Jahresarbeitszeitkonten einzurichten. Dort könnten diese Aktivstunden, aber auch Zeitguthaben wie Überstunden oder Bereitschaftsstunden, dann „eingezahlt“ werden und zu einem späteren Zeitpunkt in Frei genommen werden.

Wir hoffen diese Regelung mit einer Dienstvereinbarung im Frühjahr 2015 erstellt zu haben.

■ Wer aus gesundheitlichen Gründen keinen Nachtdienst mehr machen kann, ist nicht arbeitsunfähig krank,...

...sondern hat sehr wohl Anspruch auf Beschäftigung, aber eben nur in zwei Schichten. Geklagt hatte eine Pflegekraft, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage war Nachtdienst zu machen, weil sie medikamentös behandelt wurde. Sie ist seit 1983 als Krankenschwester im Schichtdienst (ein Haus mit ca. 2000 MitarbeiterInnen) tätig. Arbeitsvertraglich ist sie im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit verpflichtet. Nach einer betriebsärztlichen Untersuchung schickte der Pflegedirektor die Pflegekraft am 12. Juni 2012 nach Hause, weil sie wegen ihrer Nachtdienstuntauglichkeit arbeitsunfähig krank sei. Sie bot demgegenüber ihre Arbeitsleistung, mit Ausnahme von Nachtdiensten, ausdrücklich an. Bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts im November 2012 wurde sie nicht beschäftigt. Sie erhielt zunächst Entgeltfortzahlung und bezog dann Arbeitslosengeld.

Die Pflegekraft klagte auf Beschäftigung und Vergütungszahlung für die Zeit der Nichtbeschäftigung. Diese Klage war in den Vorinstanzen sowie beim Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichtes erfolgreich: Sie kann alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Pflegekraft ausüben und der Arbeitgeber muss auf das gesundheitliche Defizit Rücksicht nehmen. Da sie ihre Arbeitskraft angeboten und ihr Arbeitgeber diese nicht angenommen hatte, steht ihr auch die Vergütung zu (*BAG, Urteil vom 9. April 2014 – 10 AZR 637/13 – BAG Pressemitteilung Nr. 16/14*).

■ **Ärztliche Überstunden und Arbeitszeitnachweise in SAP**

Zum einen möchten wir darauf hinweisen, dass im Tarifvertrag für Ärzte zwar kein Verfallen von Überstunden/Mehrarbeit vorgesehen ist, aber das BGB vorgibt, dass Überstunden, die älter sind als 3 Jahre, nicht ausgezahlt werden müssen. Konkret gab es einen Kollegen, der in gut 10 Jahren MHH-Arbeit mehr als 1000 Überstunden angesammelt hatte, von denen jetzt, da der Kollege uns verlässt, nur die der letzten 3 Jahre berücksichtigt wurden. Dies ist eine Erinnerung daran, möglichst nicht exzessiv Überstunden anzusammeln und nach Möglichkeit auch welche in Frei zu nehmen.

Zum zweiten soll nach und nach in allen Kliniken der MHH bei den Ärzten der Arbeitszeitnachweis im SAP eingeführt werden. Hierbei gibt es noch Anlauf- und Anpassungsprobleme, da eben auch alle Kliniken ihre Besonderheiten aufweisen. Mit dem Personalrat wurde aktuell eine 1-jährige Probephase für die weitere Einführung des SAP-Arbeitszeitnachweises für die Ärzte an der MHH vereinbart. Wir hoffen, mit der Dienststelle die Einrichtung einer auch von Arbeitnehmervertretern besetzten Schiedsstelle bezüglich strittiger Arbeitszeitnachweise zu vereinbaren. Das SAP-Programm ermöglicht die einfachere Übersicht über die geleistete ärztliche Mehrarbeit. Das setzt aber voraus, dass die geleisteten Stunden überhaupt dokumentiert werden, wozu wir erneut dringlichst aufrufen. Neben den Ansprechpartnern im Personalmanagement stehen auch die ärztlichen Personalratsmitglieder Sabine Müllenmeister, Christian Sommer (beide Anästhesie) und insbesondere Frank Dressler (Kinderklinik) für Rückfragen zur Verfügung.

■ **Qualifikationsorientierter Personaleinsatz in der Pflege**

Anfang des Jahres startete in der MHH ein Projekt mit dem Titel *Qualifikationsorientierter Personaleinsatz in der Pflege* auf drei Modellstationen. Im Rahmen dieses Projekts werden Tätigkeiten identifiziert, die von Gesundheits- und KrankenpflegerInnen ausgeübt werden aber zwangsläufig keine dreijährige Ausbildung erfordern. Diese Tätigkeiten sollen zukünftig von weniger qualifiziertem Personal übernommen werden. Zurzeit wird ermittelt, wie viel Zeit eine Gesundheits- und KrankenpflegerIn für diese Tätigkeiten aufwenden muss. Durch den Einsatz von Servicepersonal soll erreicht werden, dass Gesundheits- und KrankenpflegerInnen mehr Zeit für ihre originären Tätigkeiten haben und somit die Attraktivität des Berufs sowie die Pflegequalität steigen. Nötig wird die Neuordnung von Tätigkeiten durch den zunehmenden Fachkräftemangel und die Übernahme von ausgewählten Tätigkeiten aus dem ärztlichen Bereich. Was leider viel zu selten erwähnt wird ist, dass die Gesundheits-, Kranken- und Kinderkrankenpflegekräfte (häufig auch mit Zusatzqualifikationen) eine wertvolle Ressource für die MHH sind. Dank ihres täglichen Einsatzes auf den Normal- und Intensivstationen, im Funktionsdienst und den Ambulanzen tragen sie dazu bei, „dass der Laden läuft“. Und das, obwohl die Zahl der Pflegekräfte an der MHH tendenziell abnimmt und obwohl die Fallzahlen weiter steigen und die Bettenauslastung und die Anzahl aufgestellter Betten in den letzten Jahren gestiegen sind! Dieses Projekt kann eine Chance sein. Was sich die MHH nicht leisten kann, ist weiteres Fachpersonal zu verlieren.

■ Dienstvereinbarung über die Protokollierung und Auswertung von lesenden und schreibenden Zugriffen auf personenbezogene Daten im SAP IS-H und i.s.med

Hinter diesem langen Titel verbirgt sich die Regelung, dass alle Beschäftigten nur Zugriff auf die Daten nehmen dürfen, die dienstlich erforderlich sind. Vorausgegangen sind eine 2011 abgeschlossene Dienstvereinbarung zwischen der Dienststelle und dem Personalrat und die Installation eines entsprechenden Tools im ZIMt.

Ziel ist es, den Datenschutz von Patienten und Patientinnen zu verbessern. Insbesondere ging es dem Personalrat um den Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich hier in der MHH als Patientinnen und Patienten befinden.

Menschliche Neugier ist verständlich, aber hier nicht zulässig! Es soll verhindert werden, dass man sich über die Erkrankung der Kollegin, des Kollegen erkundigt.

Alle Zugriffe auf Patientendaten werden mitprotokolliert und drei Monate gespeichert. Regelmäßig und bei konkretem Verdacht auf Missbrauch oder auf Wunsch von PatientInnen werden diese Daten von einer Prüfungsgruppe ausgewertet. In der Prüfungsgruppe sind VertreterInnen aus dem ZIMT, ärztlicher Dienst, Pflege, Patientenaufnahme, Datenschützer und dem Personalrat.

Bei den Prüfungen auf Nachfrage stellte es sich immer wieder heraus, dass MitarbeiterInnen, die mit den entsprechenden Fällen nichts zu tun hatten, in Patientenakten von MHH-MitarbeiterInnen geschaut hatten. Dieses wurde dann an das Personalmanagement weitergeleitet und es wurden Ermahnungen oder Abmahnungen ausgesprochen. Also: Finger weg von Akten, mit denen Sie nichts zu tun haben!

■ Die Kita der MHH probt neue Öffnungszeiten ...!

Seit einigen Wochen öffnet die Kita bereits um 5:30 Uhr. Das ist sicher interessant für alle, die ihren Dienst um Punkt 6 Uhr antreten müssen! Der Personalrat hat diese Öffnungszeiten erst einmal für ein halbes Jahr genehmigt, um zu schauen, ob diese Zeiten von den Eltern genutzt werden, denn dadurch verschieben sich auch die Arbeitszeiten und Dienstpläne für die Kolleginnen in der Kita.

Die Plätze im Hort und in der Krippe sind derzeit besetzt. Dennoch gilt für alle MHH Beschäftigten gleichermaßen, dass sie sich um einen Platz für ihre Kinder bewerben können. Die Platzverteilung erfolgt über den Kita-Ausschuss nach bestimmten Kriterien.

Alle Informationen über das WER, WAS und WIE können Sie im Intranet nachlesen unter: MHH Kita Campuskinder <http://www.mh-hannover.de/kita.html>

**Personalversammlung am:
3. Dezember 2014
13:30 im Hörsaal A im I 2**



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