

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>

MHH = Sanierungsfall !?!

Alte Probleme, neue Nomenklatur. Mit Abschluss des dritten Quartals 2013 stieg das Defizit auf über 24 Mio. Euro. Während auf der Leistungsseite vieles im Plan ist, steigen die Kosten ungebremst weiter.

Die MHH ist ein Sanierungsfall, sagt das Präsidium. Eine Sanierung muss tiefgreifend und schmerzhaft sein. Nur so



kann in zwei Jahren wieder eine „schwarze Null“ angepeilt werden. Dazu sollen folgende Maßnahmen in Angriff genommen werden:

- ◆ Umfassende Stellenstreichungen in der Größenordnung 300 (Klinikkonferenz) bzw. 300-500 (Personalversammlung Pflege), zentral vom Präsidium bestimmt.
- ◆ Einstellungsstopp, mindestens in den Dienstarten „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ und „nichtwissenschaftlicher medizinisch-technischer Dienst“ (nw. MTD). Ausnahme: Drittmittelbereich.
- ◆ Keine Vertragsverlängerungen im nw. MTD. Ausnahme: Zwischenfinanzierung Drittmittelverträge

Die MHH-Beschäftigten müssen sich offensichtlich warm anziehen: Nicht nur der Winter, sondern auch eine Sanierung steht vor der Tür.

■ Wäschereiprivatisierung bewegt MHH

Unterschiedlicher könnten die Reaktionen nicht sein:

Als die Wäschereibesetzenden im September in den Sprechstunden der Präsidiumsmitglieder ihre Anliegen vortrugen, erhielten sie zwar viel Gehör, aber in der Sache eigentlich kein Verständnis.

Als die MHH-Beschäftigten durch die Veröffentlichungen im „Personalrat aktuell“ und in der „Distel“ über die Privatisierungspläne der Wäscheversorgung informiert wurden gab es spontan Aktivitäten, um den Unmut darüber zu äußern.

Insgesamt rund 90 Minuten konnten die Kolleginnen und Kollegen in den drei Sprechstunden des Präsidiums über ihr Anliegen diskutieren, doch die Ergebnisse waren für sie enttäuschend. Sie bekamen die bekannten Argumente zu hören: „Es ist kein Geld für Investitionen da“, „selbst wenn Geld da wäre, würden wir es nicht in die Wäscherei investieren“, „auch viele andere Krankenhäuser haben die Wäscheversorgung privatisiert“.... Zu ihren im „offenen Brief“ formulierten Argumenten hörten sie wenig. Immerhin konnten sie Herrn Baumann das Versprechen abringen, die letzten befristeten Verträge zu entfristen.

Forts. Seite 2



Wenn der Personalrat die Initiative übernimmt

Man kann über ALLES und vor allem LANGE reden und verhandeln, aber irgendwann reicht es auch der geduldigsten Personalvertretung. So erging es uns und den KollegInnen der HNO-Stationen 36 und 46 in den letzten drei Jahren.

Am Ende einer Auseinandersetzung über abgestufte Pflegekonzepte, Einrichtung von Überwachungszimmer, Stellenbesetzungen und Betreuung von vorstationären PatientInnen stand für den Personalrat im März dieses Jahres fest, dass wir die Initiative ergreifen müssen.

Dem Personalrat steht dazu das Mittel des Initiativantrages nach dem Niedersächsischem Personalvertretungsrecht (NPersVG, § 69) zur Verfügung. Dementsprechend beantragte der Personalrat am 1.3.13 die Erstellung eines Arbeitsschutzprogrammes für die MitarbeiterInnen



der HNO-Stationen und Maßnahmen zur Erleichterung des Arbeitsablaufes.

Von der Dienststelle wurde der Antrag abgelehnt, da diese die Überlastungssituation der MitarbeiterInnen so nicht sah. In dem sich daraufhin anschließenden Nicht-einigungsverfahren zwischen dem Personalrat und dem Präsidium konnte dann aber doch der Durchbruch erzielt werden. Seit dem greifen auf den Stationen 36 und 46 Maßnahmen, die die KollegInnen vor Ort entlasten sollen. Das Überwachungszimmer wurde nur eingeschränkt geöffnet, die Zusage zur Einstellung neuer MitarbeiterInnen wurde in vollem Umfang erteilt, zwischenzeitlich konnte auf externe Leiharbeit zurückgegriffen werden, Lösungen zur Regelung der Versorgung vorstationärer PatientInnen werden erarbeitet und ein Gesundheitsprogramm soll aufgelegt werden.

Seit dem wurde die Entspannung spürbar. Bis heute sind ein Großteil der offenen Stellen besetzt und der Krankenstand ist gesunken. Das Überwachungszimmer ist weiterhin nur eingeschränkt geöffnet, was besonders am Montag und Freitag für Entlastung sorgt. Die Umsetzung eines Gesundheitsprogramm steht noch aus, welches den MitarbeiterInnen helfen soll, eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Leben herzustellen. Wir bleiben weiter dran!

Fortsetzung von Seite 1

In der MHH-Belegschaft bewegte sich dagegen einiges. Auf einer Personalversammlung der Krankenpflege am 9.10. unterschrieben ca. 80 Beschäftigte eine Resolution an das Präsidium, in der es u. a. hieß: „Schon immer erleben wir unsere Wäscherei als verlässlichen Partner. Wenn auch nicht immer alles reibungslos verlief, so war aber immer ein kompetenter Ansprechpartner vor Ort und Lieferengpässe konnten so schnell geklärt werden.“

Über 100 Kolleginnen und Kollegen aus den Theoretischen Instituten II (J6) unterzeichneten in wenigen Tagen eine Solidaritätserklärung mit der Aufforderung an das Präsidium „...Ihre Entscheidung zu überdenken, ob nicht mit einer abgespeckten Investition das Überleben der Wäscherei erreicht und damit bewährte Qualität und bewährtes Personal erhalten werden kann. Dann wäre auch Ihre Weste nicht nur sauber, sondern rein!“

Mehr als 200 Beschäftigte aus der OP- und Anästhesiepflege wandten sich Ende Oktober gegen das Privatisierungsvorhaben des Präsidiums weil sie u. a. „ auch die Gefahr sehen, dass es über kurz oder

lang zu weiteren Bereichen kommt, die outsourced werden.“

Derweil spitzt sich in der Wäscherei selbst die Personalsituation drastisch zu. Die Stellen von drei Beschäftigten, die in diesem Jahr verstorben bzw. in Altersteilzeit gegangen sind sowie von zwei Kolleginnen, die in andere Abteilungen wechselten, wurden nicht nachbesetzt. Neben der seit Jahren knappen Personaldecke und der jetzt herrschenden Unsicherheit wird damit die Leistungsfähigkeit unserer Wäscherei weiter deutlich heruntergewirtschaftet.



Freistellungsformen von der Arbeit - II. Teil

Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz

In diesem Gesetz werden zwei unterschiedliche Varianten der Freistellung vorgestellt.

In **§2** ist festgelegt, dass die MitarbeiterInnen (MA) **bis zu 10 Tagen** der Arbeit fern bleiben können, um für einen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber (AG) die Verhinderung an der Arbeitsleistung und die voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. **Auf Verlangen** ist dem AG eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen vorzulegen.

Eine Fortzahlung der Vergütung besteht nicht, da keine Dienstvereinbarung vorliegt und andere gesetzliche Vorschriften nicht bestehen. Um keine Gehaltseinbußen zu haben, sollten dienstplanmäßig andere Lösungen wie Resturlaub, Überstunden etc. mit dem Vorgesetzten erörtert und wahrgenommen werden.

In **§3** steht, dass die Beschäftigten von der Arbeitsleistung **vollständig** oder **teilweise** freizustellen sind, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) nachzuweisen.

Wer Pflegezeit nehmen möchte, muss dies dem AG **spätestens** zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen. Gleichzeitig muss der MA erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung in Anspruch genommen werden soll. Wenn die Freistellung nur teilweise genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Hierüber haben der AG und der/die Beschäftigte eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Der AG hat den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen (analog dem Teilzeit- und Befristungsgesetz). Bei einer vollständiger Freistellung kann der AG dem nicht entgegenstehen.

In **§4** ist die Dauer der Pflegezeit festgelegt, diese kann längstens 6 Monate für **jeden** pflegebedürftigen nahen Angehörigen betragen. Ist die Pflegezeit kürzer, kann sie

bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der AG zustimmt. Ist der Angehörige nicht mehr pflegebedürftig, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Situation. Der AG ist über die veränderte Situation unverzüglich zu unterrichten.

In **§5** ist festgelegt, dass von der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitszeitverhinderung bzw. Pflegezeit bis zu deren jeweiliger Beendigung der AG das Beschäftigungsverhältnis nur mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde kündigen darf.

Wenn nach Angaben des **§6** befristet eine Vertretung für die/den Beschäftigte/n, die die Pflegezeit in Anspruch nimmt, eingestellt wird, gilt dies als Sachgrund. Der AG kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Pflegezeit vorzeitig endet. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden.

Laut **§7** sind Beschäftigte die Arbeitnehmer/innen (auch in Heimarbeit) und die Auszubildenden. Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.



Abschließend noch ein Nachtrag zum I. Teil („Personalrat aktuell“ Oktober 2013):

Eine Freistellungsmöglichkeit unter Fortzahlung der Bezüge gem. § 29 TV-L für zwei Arbeitstage gibt es beim Tod der/des Ehegattin/en/Lebenspartner/in sowie auch beim Tod eines Kindes und eines Elternteiles.



Personalversammlung für die klinisch-diagnostischen Labore

Der Personalrat lädt alle von der Laborzentralisierung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer Personalversammlung ein. Dort soll über die im Jahr 2014 anstehenden Veränderungen informiert werden. Weiterhin wird eine Dienstvereinbarung vorgestellt, in der die Gestaltung des zukünftigen Personaleinsatzes geregelt ist.

am 25.11.2013 um 12.00 Uhr im Hörsaal C

■ Neue Zusammenstellung der Mensa-Speisepläne

Auf Anregung der Studierenden der MHH wurden von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Küche die Speisepläne überarbeitet und in einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung des Personalrates beraten. Einige „Ladenhüter“ wurden gestrichen. Dafür gibt es andere neue Gerichte. Auch vom Marktplatz beliebte Gerichte sind jetzt in den regulären Speiseplan aufgenommen worden. Bei den Sättigungsbeilagen soll es eine größere Auswahl geben. Teilweise gibt es dann die Wahlmöglichkeit zwischen normalen Nudeln und Vollkornnudeln. Nach wie vor wiederholen sich die Speisepläne alle fünf Wochen. Einige Gerichte oder Beilagen sind allerdings nur saisonal im Angebot. Am 4.11.2013 soll es mit den neuen Speiseplänen losgehen. Die neuen Gerichte werden an den Schautellern am Eingang der Mensa extra gekennzeichnet.

Und hier noch eine zwar nicht neue, aber für einige Betroffene doch wichtige Info. Wenn jemand aus gesundheitlichen Gründen wie z.B. Glutenunverträglichkeit oder Diabetes eine besondere Kost braucht, ist dies

in vielen Fällen in der Mensa auch möglich. Dazu braucht man ein Attest über den betriebsärztlichen Dienst und man muss das Essen verbindlich in der Mensa bestellen. Aufgrund des höheren Aufwands für die Küche ist das Essen dann auch etwas teurer, die genauen Preise können bei der Küchenleitung erfragt werden.

Insgesamt ist festzuhalten, dass aufgrund der schlechten Personalbesetzung attraktive Angebote der Mensa wie „Frontcooking“ oder Aktionswochen nicht stattfinden können.



■ Personelle Veränderungen im Personalrat



Dr. Dorothea Bornscheuer wurde im Jahr 2004 erstmals als Vertreterin der Beamtinnen/Beamten in den Personalrat gewählt. Bei den Wahlen 2008 und 2012 wurde sie jeweils über die ver.di-BeamtInnenliste in dieser Funktion bestätigt.

Seit April 2012 war Dorothea Bornscheuer, die zuvor als Oberärztin in der Anästhesiologie tätig war, für die Arbeit im Personalrat freigestellt. Damit war sie an der MHH die erste ärztliche Kollegin, die sich hauptamtlich dieser Aufgabe widmen konnte. Ihr Schwerpunkt lag in der Betreuung des ärztlichen Bereichs und hier hatte sie alle Hände voll zu tun. In diesem Zeitraum nahm sie auch die Funktion der dritten stellvertretenden Vorsitzenden des Personalrats ein.

Im September 2013 begann für Dorothea Bornscheuer die Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit. Der Personalrat dankt ihr für ihr jahrelanges konsequentes Engagement.



Ingeborg Heering ist im September 2013 als ordentliches Mitglied in den Personalrat nachgerückt und vertritt dort die Beamtinnen und Beamten. Sie arbeitet als Bibliotheksoberspezialistin in der Benutzungsabteilung der Bibliothek.



Dr. Sabine Müllenmeister ist seit 2008 Mitglied im MHH-Personalrat. Sie arbeitet als Oberärztin in der Anästhesiologie. Im September 2013 wurde sie zur dritten stellvertretenden Vorsitzenden des Personalrats gewählt.

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