

17. Dezember 2007

Zum Jahreswechsel: Danke!?

Dankesworte zum Jahresende sind auch an der MHH ein lang geübtes Ritual. Und so werden die MHH-Beschäftigten in diesen Tagen wieder einmal wohl gesetzte Worte dazu lesen können.

In der Tat sind Worte des Dankes am Ende des Jahres 2007 angebracht denn je: Seit dem Sommer 2006 wurde von den MHH - Beschäftigten eine gewaltige Leistungssteigerung erbracht! Eigentlich als eine besondere, zeitlich begrenzte Phase zum Ausgleich der streikbedingten Mindereinnahmen gedacht, verfestigte sich dieses hohe Leistungsniveau im Jahr 2007. Die Abteilung Textverarbeitung, in der mit 10% mehr Personal eine um 40 % (!) höhere Leistung umgesetzt wurde, steht hier nur als ein Beispiel für viele.

Diese Leistungsausweitung führte zu erhöhten Einnahmen und ließ somit erfreulicherweise einer Debatte um Stellenstreichungen keinen Raum. Die Kehrseite ist: Die Belastung für viele Beschäftigte ist massiv gestiegen. Gerade aufgrund der extrem schwierigen Patientenklientel, die an der MHH behandelt wird, fühlen sich immer mehr Kolleginnen und Kollegen nicht nur körperlich, sondern auch psychisch überlastet. Einige denken gar über einen Ausstieg aus der MHH nach.

Dankesworte – Dankestaten

In einer solchen Situation sind Dankesworte nett gemeint, notwendig sind allerdings Dankestaten! Personalaufstockung

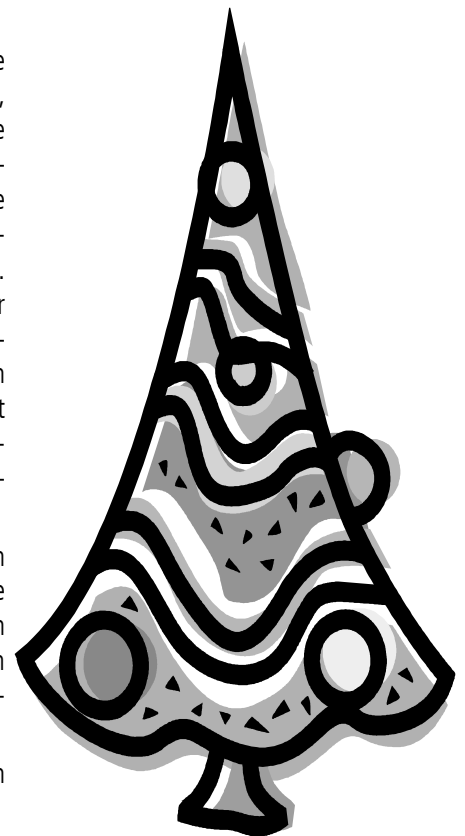
wo es besonders „brennt“, verlässliche Arbeitszeiten und weniger Überstunden, dauerhafte Arbeitsverhältnisse, eine gute Arbeitsorganisation und nicht zuletzt Unterstützung und Anerkennung durch die Vorgesetzten – so sehen die diesbezüglichen Erwartungen der Beschäftigten aus. Und so hoch liegt auch die Messlatte für Taten im Jahr 2008, wenn der eingeschlagene Weg weiter verfolgt werden soll. Und Kontraproduktives, wie die jetzt verfügte Einschränkung bei Betriebsausflügen, sollte dann lieber ganz unterbleiben.

Der Personalrat wird sich auch im neuen Jahr mit seinen Möglichkeiten für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. Dazu brauchen wir weiterhin die aktive Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

In diesem Sinn möchten wir uns bei den Beschäftigten bedanken.

Wir wünschen allen erholsame Feiertage und ein gutes, gesundes Jahr 2008!

Ihr Personalrat



Inhalt:

Nikimax	Seite 2
DB-Jobticket	Seite 2
Urlaubsplanung 2008	Seite 2
Dienstvereinbarung	
Gesundheitsmanagement	Seite 3
SAP Zeitwirtschaft	Seite 3
Asbest	Seite 4
Energiesparen	Seite 4
Sterilgutversorgung	Seite 4

Bei „Nikimax“ gibt's wenig Neues

Wenig Konkretes tat sich in den letzten Monaten beim Projekt „Nikimax“, dem geplanten gemeinsamen Kinderkrankenhaus der Stiftung Hannoversche Kinderheilstätte und der MHH.

Das Wichtigste: Das Projekt wurde vom Planungsausschuss des Landtages mit hoher Priorität versehen. Das für den Krankenhausbau zuständige Sozialministerium und das Ministerium für Wissenschaft und Kultur unterstützen aktiv das Vorhaben.

Der Grundlagenvertrag, in dem das konkrete Zusammengehen der beiden Organisationen geregelt werden soll, wird in diesem Jahr nicht mehr zustande kommen. Nach zwei Anläufen im Mai und im Oktober gibt es jetzt erst einmal aktuellen Klärungsbedarf bei der Hannoverschen Kinderheilstätte.

Job-Ticket für Deutsche Bahn kommt

Das Land Niedersachsen und die Deutsche Bahn haben einen Vertrag über die Einführung eines DB Job-Tickets geschlossen. Ab 1.1.2008 können alle Beschäftigten des Landes Niedersachsen eine solche Jahreskarte erwerben. Im ersten Jahr werden dabei Rabatte in Höhe von 13 % bzw. 18 % gewährt. Weitere Informationen sowie Bestellformulare gibt es beim Personalrat oder auf der Internetseite des Niedersächsischen Landesamts für Bezüge und Versorgung (NLBV): www.nlbv.niedersachsen.de.

Dieses Job-Ticket gilt nur für die Angebote der Deutschen Bahn und nicht für die üstra!



Alle Jahre wieder Urlaubsplanung für das kommende Jahr

Wer für das nächste Jahr bezüglich des eigenen Urlaubs Planungssicherheit haben möchte, sollte sich auf jeden Fall in den Urlaubsplan eintragen. Hier noch einmal die wichtigsten Punkte aus der seit langem gültigen Urlaubsdienstvereinbarung:

Ab 15. November soll der Urlaubplaner in allen Abteilungen ausliegen.

Bis zum 15. Januar soll jede / jeder Beschäftigte den Urlaubswunsch für das kommende Jahr eintragen. Dabei geht es nicht nach dem Motto: „Der frühe Vogel fängt den Wurm“, sondern es werden dann alle Urlaubswünsche betrachtet. Sind zu einem Zeitraum mehr Urlaubswünsche eingetragen als unter Berücksichtigung der dienstlichen Abläufe realisiert werden können, soll die Zeit bis zum 15. Februar genutzt werden, einen Kompromiss innerhalb der Abteilung zu finden. In den Ferien haben Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen mit Kindern eine höhere Priorität.

Hat es bis zum 15. Februar keine Einigung in der Abteilung gegeben, wird nun das Personalmanagement und der Personalrat eingeschaltet und durch diese unter Berücksichtigung der Belan-

ge der Abteilung und der wirtschaftlichen, persönlichen und familiären Verhältnisse der Beschäftigten eine Regelung festgelegt. Im Streitfall haben Vorgesetzte zu keinem Zeitpunkt das Recht ohne Einbeziehung des Personalmanagements und des Personalrates Urlaub zu versagen.

Dies gilt übrigens auch für Urlaube im laufenden Jahr, die nicht im Urlaubsplan eingetragen wurden. Urlaub kann nur durch das Personalmanagement nach Beteiligung des Personalrates versagt werden. Allerdings muss der Urlaub auch so rechtzeitig beantragt werden, dass das formale Verfahren bei Uneinigkeit noch durchgeführt werden kann. In Anlehnung an die Urlaubsdienstvereinbarung sind hier vier Wochen als verhältnismäßig an zu sehen. Kurzfristige Urlaube sind im gegenseitigen Einverständnis natürlich immer möglich.

Resturlaub aus dem Urlaubsjahr 2007

Der Urlaub sollte im laufenden Kalenderjahr angetreten werden. Ist dann noch Resturlaub vorhanden, muss dieser bis zum 31.3.2008 angetreten werden.

Das Personalmanagement verzichtet mit Rundschreiben vom 26.11.2007 an die Abteilungsleitungen darauf, dass die Übertragung bis zum 31.3. extra im Personalmanagement beantragt werden muss. Kann aus gesundheitlichen oder betrieblichen Gründen der Resturlaub nicht bis zum 31.3.2008 angetreten werden, kann der Übertragungszeitraum auf Antrag bis zum 31.5.2008 verlängert werden. Danach verfällt jeder Urlaubsanspruch.

Am 10. November 2007 verstarb in Indien

Frau PD Dr. Roswita Müller

Frau Dr. Müller war von April 1996 bis zum September 2004 Mitglied des MHH-Personalrats. Hier vertrat sie insbesondere die Interessen der Ärztinnen und Ärzte. Sie engagierte sich im Klinischen Ethik-Komitee und war federführend an der Entstehung der Gedenkstätte „Ort der Stille und des Dankes“ im Patientengarten der MHH beteiligt. Leider blieben ihr nur drei Jahre, um ihre vielen Pläne für den Ruhestand in die Tat umzusetzen. Wir werden Frau Dr. Müller in ehrendem Gedenken behalten.

Veränderungsprozesse oder gesundheitliche Probleme

Vereinbarung zwischen Präsidium und PR sichert Arbeitsplatz und Einkommen

In dieser Vereinbarung werden das betriebliche Gesundheitsmanagement sowie das Betriebliche Arbeitsplatzmanagement geregelt. Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen ihren bisherigen Arbeitsplatz oder einen Arbeitsplatz in der bisherigen Abteilung zu sichern oder, wenn dies nicht möglich ist, einen neuen Arbeitsplatz über den Internen Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Hierzu sollen notwendige Veränderungen am Arbeitsplatz (z.B. ergonomische Gestaltung) und auch individuelle Maßnahmen (z.B. Reha) mit dem Beschäftigten und der Abteilung vereinbart werden.

Die Verfahren hierzu finden sich in den Regelungen zum Runden Tisch und zum Eingliederungsmanagement gem. Sozialgesetzbuch. Weiterhin wird in der Vereinbarung geregelt, wie bei Wiedereingliederungen nach längerer Krankheit die Arbeitsbedingungen gestaltet werden. Der Teilnehmerkreis, der an diesen Verfahren teilnimmt, wurde vereinbart.

Die Themen Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung, Gestaltung der Arbeitsplätze und -bedingungen sowie die systematische Erhebung und Auswertung der Fehlzeiten werden ebenfalls geregelt.

Im Abschnitt betriebliches Arbeitsplatzmanagement wurde vereinbart, wie von Veränderungsprozessen betroffene Be-

Präambel zur Dienstvereinbarung zur Optimierung des betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsplatzmanagements

Die Krankenhäuser stehen vor grundlegenden Veränderungen. Die MHH muss sich diesen Veränderungen stellen. Sie werden zur Folge haben, dass viele Arbeitsplätze zukünftig anders aussehen und andere Kompetenzen erfordern als heute. Das hat Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Von ihnen werden Veränderungsfähigkeit und -bereitschaft gefordert. Auf der anderen Seite werden neue Arbeitsplätze und neue Chancen entstehen. Die MHH wird die Veränderungsprozesse mit Qualifizierungs- und Betreuungsprogrammen unterstützen und dabei gleichzeitig für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sorgen. Sie wird den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Bestand eines Arbeitsplatzes an der MHH und mindestens ihr derzeitiges Einkommensniveau garantieren. Diese Garantie endet, wenn die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Veränderungsprozessen nicht oder nicht mehr aktiv und zielgerichtet teilnehmen.

schäftigte an einen anderen Arbeitsplatz dauerhaft oder zeitlich begrenzt vermittelt werden können. Die Betreuung, Unterstützung und die Vermittlung findet durch den Internen Arbeitsmarkt (IAM) statt, z.B. durch Praktika und Qualifizierungen. Gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte können unter bestimmten Umständen ebenfalls die Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen des IAM erhalten. Wie bisher werden auch freiwillige BewerberInnen in den (IAM) aufgenommen.

Der Personalrat weiß durch viele Kontakte mit den Beschäftigten, wie schwer es Einzelnen fällt, nach vielen Jahren an einem Arbeitsplatz sich auf andere Aufgaben, neue KollegInnen und neue Führungskräfte einzustellen. Dieser Prozess löst bei vielen Ängste und Befürchtun-

gen aus. Unsere Erfahrungen zeigen jedoch, dass in den meisten Fällen gute Lösungen für die Betroffenen gefunden wurden.

Wir freuen uns, dass mit dieser Vereinbarung die Arbeitsplätze für unsere Kolleginnen und Kollegen wieder ein Stück sicherer geworden sind.

Die Vereinbarung ist auf den Internetseiten des Personalrats in der Rubrik „Vereinbarungen / Gesundheitsmanagement“ abrufbar oder kann direkt beim Personalrat angefordert werden. Ansprechpartner zum Gesundheitsmanagement sind Brigitte Stryk, Tel. 4901 und Rüdiger Mechsner, Tel. 4902 sowie zum Arbeitsplatzmanagement (IAM) Evelyn Kobbani, Tel. 3965 und Karin Riese, Tel. 4904.

Elektronische Dienstplangestaltung und Zeitwirtschaft

Seit Beginn der elektronischen Dienstplangestaltung und Zeitwirtschaft in einigen Pilotbereichen gab es Probleme mit diesem System. Die häufigsten Beschwerden sind:

- Der Personalbedarf zur Betreuung des Systems sowohl in den Pilotbereichen als auch im Personalmanagement sind sehr hoch
- Dienstplanänderungen können nicht flexibel vorgenommen werden
- Fehler werden immer wieder ange-

zeigt und müssen manuell berichtigt werden

- Die Zeitnachweise sind schlecht zu lesen, z. B. gibt es bis zu drei verschiedene Stundenkonten

Erschwerend kam die Umstellung auf den neuen Tarifvertrag sowie ein Releasewechsel hinzu, so dass immer wieder Systemanpassungen nötig waren.

Am 22. November hat der Lenkungsausschuss des Projektes getagt. Dort wurden sämtliche Probleme zusammen ge-

tragen. Präsidiumsmitglied Holger Baumann hat entschieden, dass innerhalb eines Vierteljahres sämtliche Probleme gelöst werden sollen und das System so gestaltet werden soll, dass es Vorteile bringt, sonst würde man sich davon verabschieden.



Wieder Asbest in MHH-Gebäuden gefunden

Der Personalrat fordert seit vielen Jahren, dass sämtliche Gebäude der MHH in das Asbestkataster aufgenommen und somit auf Asbestvorkommen untersucht werden.

Eingestuft werden die Asbestfunde in die Sanierungsdringlichkeit „sofort“, „mittel-“ oder „langfristig“. Seit Dezember 2006 ist den zuständigen Stellen im GB III sowie dem staatlichen Bauma-

nagement bekannt, dass in verschiedenen Bereichen der MHH wieder Asbest gefunden wurde. Hierbei wurden in mehreren Gebäuden Asbestfunde in die Dringlichkeitsstufe 1 eingestuft, dies bedeutet sofortige Sanierung.

Dies ist bis heute nicht geschehen.

Sowohl die Aufforderung durch den Arbeitsschutzausschuss vom Januar 2007 als auch die Erinnerung der

Abt. Arbeitssicherheit vom Juli 2007 an den GB III und das staatliche Baumanagement führten nicht dazu, dass die Asbestfunde beseitigt wurden. In der Arbeitsschutzausschusssitzung im November 2007 wurde vom Personalrat gefordert, dass Präsidiumsmitglied Holger Baumann die kurzfristige Beseitigung des Asbests in die Wege leiten soll.

Energiesparen – bis der Arzt kommt?

Frage: Welche Laborlüftung spart am meisten Energie?

Antwort: Die, die gar nicht an ist!

Nach diesem Motto wird zurzeit in einigen Laborgebäuden der MHH verfahren. Durch Umrüstung der Lüftungssteuerung im Rahmen von Energiesparmaßnahmen ist es in die Verantwortung der Beschäftigten gelegt worden, ob sie mit oder ohne Laborlüftung arbeiten. Das heißt, werktäglich muss die Lüftung in den Laboren von Hand eingeschaltet werden. Dann läuft die Lüftung allerdings auch nicht ununterbrochen, sondern nach ca. 4 Stunden schaltet sie sich wieder aus, ohne dass die Beschäftigten

hiervon alarmiert werden. Nun könnte die Lüftung für weitere 4 Stunden wieder eingeschaltet werden.

Bei Stichproben vor Ort war in über der Hälfte der Labore die Lüftung trotz Labortätigkeit nicht in Betrieb. Erklärungen der Beschäftigten waren z. B. „das mit der Lüftung habe ich gar nicht gewusst“, „die Lüftung ist immer so laut“, „es zieht, wenn die Lüftung an ist“, „wenn ich mit **richtigen** Gefahrstoffen umgehe, mache ich sie auch an“.

Der Personalrat fordert daher, dass sofort während der Laborarbeitszeiten die Laborlüftung automatisch mit entsprechender Vorlaufzeit eingeschaltet und erst nach Betriebsende ausgeschaltet bzw. reduziert wird, und dass die Beschäftigten über den Ausfall der Lüftung optisch und akustisch informiert werden. Da es sich bei der Laborlüftung um eine Sicherheitseinrichtung handelt erwarten wir, dass auch bei künftigen Laborsanierungen oder Neubauten auf die o. g. Art der Lüftungssteuerung verzichtet wird.

Absicherung der Mitarbeiter in der Sterilgutversorgung

Die MHH steht vor dem Abschluss, die Sterilgutversorgung neu zu gestalten.

Die Sterilgutversorgung soll zentralisiert werden und im alten Küchegebäude einen neuen Standort beziehen. Die Fa. Vanguard ist als Partner der MHH ausgewählt und wird die finanziellen Mittel zur Verfügung stellen. Es werden umfangreiche Umbaumaßnahmen geplant und realisiert. Auch soll im Zuge der Umorganisation der gesamte Geschäftsbereich IV dort eingegliedert werden.

Zum wichtigsten Punkt:

Die Beschäftigten der Sterilgutversorgung werden im Rahmen der Personalstellung in diese Organschaft eingegliedert und benötigen den besonderen Schutz des Personalrats. Durch Verhandlung mit PM3, Herrn Baumann, ist es uns gelungen, den strittigen Punkt, ob ausscheidende MitarbeiterInnen der

Sterilgutversorgung von der MHH eingestellt und in die Organschaft ausgeliehen werden, oder ob die Organschaft selbst Personal einstellt, zu klären. Wir beabsichtigen, die MitarbeiterInnen durch eine Dienstvereinbarung auch für die Zukunft abzusichern. Die MHH als Landesbetrieb soll zukünftig zu den gegebenen tarifrechtlichen Absicherungen MitarbeiterInnen einstellen und der Organschaft überlassen (Personalstellung). Damit ist für die Zukunft der Sterilgutversorgung ein wichtiger Schritt erreicht worden.

Alle Fragen dazu können dem Personalrat gestellt werden!

