



**Medizinische Hochschule
Hannover**



1. Tätigkeitsbericht des 16. Personalrats

**vorgelegt zur
Personalversammlung am 17. April 2013**

Berichtszeitraum: April 2012 - März 2013

Das Titelbild zeigt die Mitglieder des 16. Personalrats während einer Klausurtagung im Kloster Wennigsen. Auf dem Foto fehlen Dorothea Bornscheuer, Regina Gongala, Karsten Heidrich, Sandra Mehmecke, Sabine Müllenmeister, Monica Poth.

Impressum

Eine Veröffentlichung des 16. Personalrats der Medizinischen Hochschule Hannover.

Auflage: 1.500 **Kontakt:** Personalrat, OE 9510, Carl-Neuberg-Straße 1, 30625 Hannover, Telefon: 0511/532-2661, Fax -8661 **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de

Internet: www.mh-hannover.de/personalrat.html

Verantwortlich: Simon Brandmaier, Vorsitzender des Personalrats

Mitarbeit: Evelyn Paap, Gabriele Stecher, Frank Dressler, Dorothea Bornscheuer, Evelyn Burgey, Christiane Grams, Birgit Scholand, Brigitte Stryk, Jutta Ulrich, Maria Westerkamp-Edoh, Rüdiger Mechsner, Frank Jaeschke, Simon Brandmaier

Druck: Digitale Medien / OE 8810 **Redaktionsschluss:** 25. März 2013

Inhaltsverzeichnis

Mitglieder des Personalrats.....	6 - 7
Vorwort.....	8
Wirtschaftliche Situation.....	9
Stiftungsdebatte/-entscheidung.....	10
Interner Arbeitsmarkt.....	10
Leiharbeit.....	11
Privatisierung.....	11
Führungsverhalten.....	11
MitarbeiterInnenbefragung 2012.....	11
Überlastungsmeldungen.....	12
Urlaub.....	12
Neuer Entgeltnachweis.....	13
AG Arbeitszeit.....	13
SAP-Zeitwirtschaft.....	13
AG Handy statt Pieper.....	13
Dienstvereinbarung Mobbing.....	13
Dienstvereinbarung Poolbeteiligung.....	14
Projekt Transportlogistik.....	14
Projekt Hörsaaldienst/Kaufm. Verant.-management.....	14
Projekt Strategische Partnerschaft Imaging Center.....	14

Inhaltsverzeichnis

Laborzentralisierung der Klin.– diagnostischen Labore.....	15
Neue Nutzung der alten Küche.....	15
Übernahme der PHW-Chirurgie.....	15
Übernahme der Dermatologie.....	16
Fachärztliche Weiterbildung.....	16
Reorganisation StationsassistentInnen.....	17
24-Stunden-Aufwachraum.....	17
Einspringen aus dem Frei.....	17
Zertifizierung der Krankenpflege.....	18
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	18
Job-Reha.....	18
Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	19
Neue Regelungen Arbeitssicherheit/Betriebsärztl. Dienst..	19
Asbest.....	20
Vorgehen nach Schadstoffzwischenfällen.....	20
Verbesserte Arbeitsbedingungen Bibliothek.....	20
Brandschutz.....	21
Persönliche Schutzausrüstung.....	21
Zentrales Laborgebäude K 3.....	21
Nds. Zentrum f. Biomedizintechnik, Implantatforschung und Entwicklung.....	21

Inhaltsverzeichnis

Clinical Research Center.....	22
Tierlabor 2. Erweiterung.....	22
Anmietungen.....	22
Personalverpflegung.....	22
Betriebskindertagesstätte Campuskinder.....	23
Hochschulsport.....	23
Bundesfreiwilligendienst/Freiwilliges Wissenschaftliches Jahr.....	24
Regelmäßige Gesprächstermine des Personalrats.....	24
Personalrechtliche Maßnahmen.....	24
Beratung und Unterstützung von Beschäftigten.....	25
Ausblick.....	25
Anhang.....	26 - 30

Sprechzeiten des Personalrats:

Montag, Dienstag, Freitag 9.00 - 11.30 und 13.00 - 16.00 Uhr

Mittwoch und Donnerstag 13.00 - 16.00 Uhr

Weitere Zeiten nach Absprache. Eine vorherige Terminabsprache ist zweckmäßig.

Geschäftszimmer:

Evelyn Paap

Tel.: 0511 - 2661, Fax: - 8661

E-Mail: personalrat@mh-hannover.de

Mitglieder des 16. Personalrats

Vorsitzender

Simon Brandmaier, Chem.- techn. Assistent
Tel. 2662
e-mail: brandmaier.simon@mh-hannover.de

1. stellv. Vorsitzende

Brigitte Stryk, Chemotechnikerin
Tel. 4901/174901
e-mail: stryk.brigitte@mh-hannover.de

2. stellv. Vorsitzender

Frank Jaeschke, Krankenpfleger
Tel. 3991/173991
e-mail: jaeschke.frank@mh-hannover.de

3. stellv. Vorsitzende

Dr. Dorothea Bornscheuer, Ärztin
Tel. 4904/174904
e-mail: bornscheuer.dorothea@mh-hannover.de

Weitere freigestellte Mitglieder

Evelyn Burgey, Zahnmed. Fachangestellte
Tel. 3965
e-mail: burgey.evelyn@mh-hannover.de

Christiane Grams, Krankenschwester
Tel. 3992/173992
E-mail: grams.christiane@mh-hannover.de

Rüdiger Mechsner, Techn. Angestellter
Tel. 4902
e-mail: mechsner.ruediger@mh-hannover.de

Birgit Scholand, Krankenschwester
Tel. 4926/174926
e-mail: scholand.birgit@mh-hannover.de

Jutta Ulrich, Med.- techn. Assistentin
Tel. 4904/174913
e-mail: ulrich.jutta@mh-hannover.de

Maria Westerkamp-Edoh, Krankenschwester
Tel. 4903
e-mail: westerkamp-edoh.maria@mh-hannover.de

Weitere ordentliche Mitglieder

Dr. Bernd Bremer, Zahnarzt
Zahnärztliche Prothetik, Tel. 172724
e-mail: bremer.bernd@mh-hannover.de

Ulrike Claas, Hygienetechnikerin
Auffbereitung, Tel. 3511/173511
e-mail: claas.ulrike@mh-hannover.de

Dr. Frank Dressler, Kinderarzt
Päd. Pneumologie, Tel. 173280
e-mail: dressler.frank@mh-hannover.de

Regina Gongala, Verwaltungsangestellte
Einkauf/Medikalprodukte, Tel. 8279
e-mail: gongala.regina@mh-hannover.de

Karsten Heidrich, Chemietechniker
Toxikologie, Tel. 2844
e-mail: heidrich.karsten@mh-hannover.de

Nils Hoffmann, Krankenpfleger
Pflege Anästhesie, Tel. 3138
e-mail: hoffmann.nils@mh-hannover.de

Silvia Horter, Biol.- techn. Assistentin
Hämatologie/Onkologie, Tel. 3609
e-mail: horter.silvia@mh-hannover.de

Sandra Mehmecke, Gesundheits- und Krankenpflegerin (B.A.)
Station 33, Tel. 2331
e-mail: mehmecke.sandra@mh-hannover.de

Christine Mosler, Kinderkrankenschwester
Station 61b, Tel. 3266/171615
e-mail: mosler.christine@mh-hannover.de

Dr. Sabine Müllenmeister, Ärztin
Anästhesiologie, Tel. 173308
e-mail: muellenmeister.sabine@mh-hannover.de

C. Monica Poth, Dipl. Psychologin
Zentrum Schulen, Tel. 4608
e-mail: poth.monica@mh-hannover.de

Dr. Christian Sommer, Arzt
Anästhesiologie, Tel. 173302
e-mail: Sommer.christian@mh-hannover.de

Gabriele Stecher, Physiotherapeutin BC
Rehabilitationsmedizin, Tel. 4122/4118
e-mail: stecher.gabriele@mh-hannover.de

Tätigkeitsbericht des Personalrats

April 2012 - März 2013

Vorwort

Ein erstes bewegtes Amtsjahr liegt hinter uns; ein Jahr mit viel Neuem.

Neu gewählt wurde in jedem Fall der 16. Personalrat. Seit dem 20. März 2012 im Amt machten sich die gewählten 15 Kolleginnen und 8 Kollegen an die Arbeit. Neun Beschäftigte (39 %) waren erstmals in unser Gremium gewählt worden und wurden in die Arbeit integriert.

Neu ist offensichtlich auch, dass sich die MHH dauerhaft in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befindet. Wies das Jahresergebnis 2011 ein Defizit von knapp 16 Mio. Euro aus, so ist für den Jahresabschluss 2012 mit einem noch schlechteren Ergebnis zu rechnen.

Neu, aber eigentlich alt ist, dass die MHH ein Landesbetrieb bleibt. Nach zweijähriger Debatte hatte sich der MHH-Senat im Dezember 2012 gegen die Umwandlung in eine Stiftung des öffentlichen Rechts entschieden.

Neu ist ebenfalls die im Januar 2013 gewählte niedersächsische Landesregierung. Mehr Hochschulautonomie, erweiterte Mitbestimmungsrechte sind einige der verheißungsvollen Aussagen aus der rot-grünen Koalitionsvereinbarung. Dennoch bleibt abzuwarten, ob dem Regierungswechsel auch ein Politikwechsel folgt.

Neu ist ebenfalls der Präsident der MHH. Neun Jahre stand Prof. Bitter-Suermann an der Spitze unserer Hochschule. Neun Jahre, in denen die MHH einen einzigartigen Höhenflug im Forschungsbereich erlebte; in denen zahlreiche Neubauten geplant und realisiert wurden; in denen die Anzahl der KITAS auf dem Campus von eins auf drei anstieg. Lediglich die aktuelle ökonomische Situation trübt diese Bilanz. Am 1. April 2013 wird Prof. Baum dieses Amt übernehmen.

Nicht neu ist, dass wir mit nachfolgendem Bericht Rechenschaft über unsere Arbeit ablegen wollen und - wie immer - gern konstruktive und kritische Hinweise zur Verbesserung unserer Arbeit entgegennehmen. Viel Spaß beim Lesen!

Wirtschaftliche Situation

Die für 2012 vorgesehenen Maßnahmen des Präsidiums zur wirtschaftlichen Sanierung der MHH (Personalbudgetansatz 2010, Absenkung der Grundausstattung der Abteilungen um ein TA-Budget, dreimonatige Wiederbesetzungssperre, Abbau von 170 VK) zeigten wenig Wirkung: Zur Jahreshälfte war das Betriebsergebnis bereits wieder ein zweistelliges Millionendefizit. Dieses wuchs bis zum Jahresende auf über 20 Mio. Euro an.

Auf einer Personalversammlung am 4.12.2012 stellte der Personalrat die Frage nach den wirtschaftlichen Perspektiven für 2013. Das Präsidium legte dar, dass in allen Kostenarten (Sachbedarf, Personal, Instandhaltung) die Planungen aus dem Ruder gelaufen seien. Als „Rezepte“ wurden weiterhin empfohlen: Personal in der Krankenversorgung wieder auf den Stand von 2010 bringen, med.-techn. Personal abbauen, Verschwendung reduzieren, Zusammenarbeit verbessern.

Zum Ende des Jahres 2012 wurde klar, dass alle hannoverschen Kliniken unter der schlechten Refinanzierung der Krankenhausleistungen leiden. Insbesondere der extrem schlechte niedersächsische Landesbasisfallwert (= wesentlicher Eckwert bei der Vergütung der Patientenversorgung) wurde als ein Grund dafür identifiziert. So bildete sich ein Bündnis von 21 hannoverschen Krankenhäusern, die gemeinsam mit der Niedersächsischen Krankenhausgesellschaft, dem Marburger Bund, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), dem Sozialverband Deutschlands und der Region Hannover dieses Problem in die Öffentlichkeit brachten. Ein Zusammenschluss aller betroffenen Interessenvertretungen dieser Häuser (Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen) unterstützte dieses Anliegen, jedoch mit der Maßgabe, dass von den geforderten Mehreinnahmen auch etwas bei den Beschäftigten ankommen muss.

Im Ergebnis wurde der nds. Landesbasisfallwert für 2013 um 57 Euro erhöht; er bleibt damit einer der bundesweit niedrigsten. Das Thema „unzureichende Krankenhausfinanzierung“ muss - gerade im Wahljahr 2013 - auf der Tagesordnung bleiben. Dazu gehört auch die Forderung, die besonderen Leistungen der bundesdeutschen Universitätskliniken zukünftig bei der Refinanzierung besonders zu berücksichtigen.

Im Januar 2013 verschärfte das Präsidium seine Sparvorgaben: Neben den schon bekannten Punkten kam eine 5%ige Kürzung aller Budgets und die Schließung aller unrentablen und für die Forschung und Lehre nicht benötigten Ambulanzen dazu.

Der Personalrat sieht die generelle Kürzung der Personalbudgets kritisch, weil hierdurch rund 450 Vollkräfte zukünftig nicht mehr finanziert sind. Das Defizit 2012 wurde durch das Präsidium ausschließlich der Krankenversorgung zugeschrieben; aus unserer Sicht sind jedoch auch die Bereiche Forschung und Lehre bezüglich der Kostenentwicklung kritisch zu betrachten. Die jetzt geplante Kürzung „à la Gießkanne“ nimmt zumindest alle mit in die Verantwortung. Dennoch arbeiten viele Bereiche bereits jetzt am Limit und jede Personalreduzierung ohne entsprechende Leistungsreduzierung wird gravierende Auswirkungen haben.

Stiftungsdiskussion/ -entscheidung

Im April 2012 näherte sich die Positionsfindung des Senats in der Stiftungsdebatte ihrem Ende. In einer Vorabstimmung wurde klar, dass sich die Vorstellungen der MTV-Gruppe (Vertretung der MitarbeiterInnen im technischen und Verwaltungsdienst) bezüglich erweiterter Mitsprache- und Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten schon MHH-intern nicht durchsetzen ließ.

Im Mai 2012 beschloss der Senat dann sein Positionspapier zu einer „Stiftung MHH“. In dreizehn Punkten wurden konkrete Forderungen zur Ausgestaltung dieser Rechtsform entwickelt. Zum Thema „Rechte der Beschäftigten“ wurde dort u. a. ausgeführt, dass diese „zwischen dem Land Niedersachsen, der Stiftung MHH und den Gewerkschaften im Detail zu vereinbaren sind. Der Überleitungstarifvertrag soll unterschriftsreif vor einer Entscheidung auf Umwandlung der MHH in eine Stiftung des öffentlichen Rechts vorliegen.“

Dieses Positionspapier wurde dann fünf Monate im Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) und anderen Ministerien geprüft. Die ministeriale Rückantwort war ernüchternd: Alle Vorstellungen, die über die jetzigen Regelungen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes hinausgingen, wurden zurückgewiesen. Ein Überleitungstarifvertrag zur Sicherung der Rechte der Beschäftigten lag nicht vor; es hatte nicht einmal Gespräche dazu gegeben.

Auf dieser Grundlage fand am 12. Dezember 2012 die mit Spannung erwartete Abstimmung im Senat statt: Mehrheitlich sprach sich der Senat gegen die Umwandlung der MHH in eine Stiftung des öffentlichen Rechts aus!

Der Personalrat hat diese zweijährige Diskussion mit eigenen kritischen Positionen begleitet. Dabei haben wir uns auch einer externen juristischen Unterstützung bedient. Auf Personalversammlungen und in unseren Veröffentlichungen haben wir dieses Thema immer wieder beleuchtet und waren damit - gemeinsam mit der „Distel“/ver.di - häufig die einzige Informationsquelle für die Beschäftigten. Unter den genannten Bedingungen ist allen Senatsmitgliedern zu danken, die einer Black Box „Stiftung MHH“ nicht zugestimmt haben.

Interner Arbeitsmarkt (IAM)

Seit 2005 betreuen Mitarbeiter/-innen des Internen Arbeitsmarktes (IAM) Beschäftigte, die sich beruflich verändern möchten oder sich aus gesundheitlichen Gründen, dem Wegfall ihres Arbeitsplatzes durch Strukturveränderungen oder Budgetkürzungen oder einem Wiedereinstieg umorientieren müssen. Im IAM-Beirat werden 14-tägig unter Mitwirkung des Personalrates, des Betriebsärztlichen Dienstes und des Personalmanagements Anträge und Anfragen von Beschäftigten und Abteilungsleitungen bearbeitet und zum größten Teil erfolgreich abgeschlossen.

Leiharbeit

Entsprechend der Dienstvereinbarung „MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“ wurde dem Einsatz von Leiharbeitskräften im Berichtszeitraum nur in Ausnahmefällen zugestimmt.

Elf Anträge auf Leiharbeit wurden an den Personalrat gestellt; drei Einsätzen in der Zentralküche und je einem Einsatz im Technischen Gebäudemanagement, in der Aufbereitung, in der Finanzabteilung, im Hörsaaldienst und in der Anästhesiepflege wurde zugestimmt. Drei Anträge wurden abgelehnt.

Die Hälfte der Anträge war auf drei Monate befristet; die übrigen liefen bis zu einem Jahr.

Zur Kompensation des Transportlogistik-Projekts gab es bis zum 31.12.12 eine Vereinbarung zum Einsatz von Beschäftigten der MHH-Service GmbH. Mit dem GB III gibt es für 2013 eine auf sechs Monate befristete Absprache zum flexiblen Einsatz von Leiharbeitskräften mit anschließender Übernahmeoption.

Privatisierung

Im Berichtszeitraum wurden keine Anträge auf Fremdvergabe von Tätigkeiten, die von Beschäftigten der MHH geleistet werden, an den Personalrat gestellt. Vergeben wurde ohne Information des Personalrates der Druck der Gehaltsabrechnungen an eine andere Behörde der Niedersächsischen Landesverwaltung. Dies unterliegt nicht der Beteiligung des Personalrates.

Das bislang privatisierte IT-Servicedesk des ZIMt wird in die MHH zurückgeholt. Vorübergehend arbeiten Beschäftigte der Fremdfirma gemeinsam mit MHH-Beschäftigten, bis diese Tätigkeiten wieder komplett in MHH-Hand sind. In umfassenden Gesprächen zwischen der Leitung des ZIMt und dem Personalrat wurden die Rahmenbedingungen dazu vereinbart.

Führungsverhalten

Der Personalrat hat an der Arbeitsgruppe „Exzellente Führung an der MHH“ mitgearbeitet. Hier haben inzwischen 10 Sitzungen stattgefunden, bei denen die wichtigsten Kriterien für gute Führung erarbeitet wurden sowie Kriterien für deren Messbarkeit. Als nächstes sollen Bedingungen für die betriebsweite Umsetzung dieser guten Pläne festgelegt werden.

MitarbeiterInnenbefragung (MAB) 2012

Im Sommer 2012 wurde nach fünf Jahren eine zweite MHH-weite MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt. Die Gesamt-Ergebnisse wurden in drei zentralen Veranstaltungen vorgestellt. Danach erhielten die Abteilungsleitungen der Bereiche, die unter Datenschutzbedingungen ausgewertet werden konnten, die für sie zutreffenden Ergebnisse mit der Aufforderung, sie mit ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu besprechen. Mit den fünf Bereichen, die am schlechtesten abgeschnitten haben, sollen gemeinsam mit der Personalentwicklung die Defizite bearbeitet werden. Die fünf Bereiche, die am besten abschnitten, werden dahingehend betrachtet, was sie von den anderen Bereichen unterscheidet und was andere Bereiche von ihnen lernen können. Der Personalrat erwartet, dass unter Beschäftigtenbeteiligung in allen Abteilungen an der Verbesserung der aufgezeigten Schwachpunkte gearbeitet wird.

Überlastungsmeldungen

Im diesjährigen Berichtszeitraum begleitete der Personalrat 25 neue Überlastungsmeldevorfahren – so wurde im Februar 2013 das 100. Verfahren seit 2009 eingeleitet. Neben den noch laufenden Verfahren konnten in diesem Zeitraum 22 Verfahren beendet werden, vier davon in Stufe Drei unter Einbeziehung des Präsidiums.

Wir können weiterhin einschätzen, dass die Überlastungsverfahren ein geeignetes Mittel sind, um überdurchschnittliche Mehrbelastung an die richtige Adresse zu melden und damit Schritte einzuleiten, die die Mitarbeiter vor Überlastung schützen sollen. Nicht immer empfinden die Mitarbeiter die Festlegungen aus den Verfahren als Soforthilfe und leider hatten auch einige Errungenschaften keinen Bestand.

Deswegen hat der Personalrat die Dienststelle zu Nachverhandlungen zur Dienstvereinbarung (DV) „Überlastungsmeldungen“ aufgefordert. Hier war uns die Festschreibung der rechtlichen Absicherung, die Umsetzung und Sicherung der Beschlüsse und die Verhinderung von Repressalien wichtig. Die neue Dienstvereinbarung liegt dem Präsidium zur Unterschrift vor.

Urlaub

Die Gewährung des Jahresurlaubs war 2012 ein Dauerthema. Unter dem Druck der wirtschaftlichen Situation versuchte die MHH-Leitung die Beschäftigten dahin zu bewegen, ihren gesamten Urlaub im laufenden Jahr zu nehmen. Wegen der zahlreichen Diskussionen und Nachfragen hier noch einmal die rechtliche/tarifliche Situation:

§ 26 Abs. 2 TV-L: „Im übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz...“

§ 7 Abs. 3 BUrlG: „Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.“

§ 26 Abs. 2 a) TV-L: „Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.“

Dies bedeutet: Urlaub kann beim Vorliegen nachvollziehbarer Gründe übertragen werden. Dieses ist rechtzeitig im laufenden Urlaubsjahr zu beantragen.

Weiterhin bleibt es bei der MHH-internen Regelung, dass bis zu fünf Urlaubstage nicht im Rahmen der Jahresurlaubsplanung eingetragen werden müssen, sondern „frei“ zur Verfügung stehen. Dennoch müssen auch diese Tage im laufenden Kalenderjahr genommen werden, wenn nicht im Ausnahmefall Übertragungsgründe vorliegen.

Neuer Entgeltnachweis

Viele Beschäftigte aus Krankenpflege und ärztlichem Dienst haben ihre früheren Entgelt-nachweise nicht nachvollziehen können. Zum Januar 2013 wurde deshalb auf Mit-anregung und unter Mitarbeit des Personalrats der neue Entgeltnachweis entwickelt. Nachfragen und Kritik auch zum neuen Nachweis sind ausdrücklich erwünscht, um zu weiteren Verbesserungen zu gelangen. Ziel ist, dass aus dem Nachweis einfach erkenntlich ist, welche Summen für Grundgehalt, Zulagen und z.B. Feiertagsarbeit oder Bereitschaftsdienste für welche Leis-tungsperioden gezahlt werden. Nur so können Beschäftigte nachvollziehen, ob sie den vereinbarten Tariflohn auch korrekt erhalten.

AG Arbeitszeit

Einmal im Monat trafen sich je zwei Vertreterinnen und Vertreter der Dienststelle und des Personalrates um Themen der Gestaltung von Arbeitszeit zu besprechen. Hauptsächlich waren auch in diesem Jahr neue Grunddienstpläne zu bearbeiten. Besonders die gemeinsa-me Vorbetrachtung und die Umsetzung vorerst auf Probe zeigten eine positive Wirkung bei der Gestaltung von Dienstplänen und bei der Mitbestimmung des Personalrates.

SAP-Zeitwirtschaft

Im Berichtszeitraum wurden immer mehr Bereiche mit Gleitzeit von der manuellen Zeiterfas-sung mit Stempelkarte auf die elektronische Zeiterfassung mit der Multicard umgestellt. Erstmals wurde im Administrationsbereich des Zentrums für Anästhesiologie Gleitzeit mit elektronischer Zeiterfassung testweise für ein halbes Jahr eingeführt. Der Personalrat hat darauf geachtet, dass trotz umfangreicher Funktionszeiten mit Anwesenheitspflicht ausrei-chend Gleitzeitfenster vorhanden sind.

AG Handy statt Pieper

Obwohl die Umstellung von Pieper auf Handy scheinbar längst abgeschlossen ist, tagte die AG monatlich und befasste sich mit Themen rund um die Nutzung der Mobiltelefone. Neben der Verbesserung der Netzabdeckung wurden auch mitbestimmungsrelevante Themen wie zur privaten Nutzung von Diensttelefonen besprochen. In den Anlagen 1 bis 5 zur Dienst-vereinbarung zum Betrieb dienstlicher Mobilfunktelefone wurden diese als Nutzungsverein-barungen abgeschlossen. Dem Vorschlag der Abschaltung von parallelen Festnetztelefonen bei der Ausgabe von Mobilfunktelefonen stand der Personalrat ablehnend gegenüber.

Dienstvereinbarung Mobbing

Der Personalrat hatte - der Anregung von Mitarbeitern folgend - in seiner Klausurtagung beschlossen, eine Dienstvereinbarung zum Thema Konflikte und Mobbing zu erarbeiten. Es wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die zusammen mit einer Mitarbeiterin der Personal-entwicklung den ersten Entwurf verfasst hat. Dieser wurde der Dienststelle vorgelegt und soll 2013 abschließend behandelt werden.

Dienstvereinbarung Poolbeteiligung

Auf Anregung des Personalrats wird mit dem Präsidium eine Dienstvereinbarung zur Poolbeteiligung nachgeordneter MitarbeiterInnen an den Einnahmen aus der Behandlung von Privatpatienten abgeschlossen, die für neue Berufungsverfahren ab 2013 gilt. Leider ließ sich das Präsidium für bereits berufene Klinikdirektoren nicht auf eine belastbare Verpflichtung zur Poolbeteiligung festlegen. Entgegen anders lautender mündlicher Zusagen des Präsidiums wurde bei vielen Berufungen 2012 auch auf eine Vereinbarung der Poolbeteiligung der Mitarbeiter verzichtet. Insofern ist die verbindliche Zusage ab 2013 ein kleiner Fortschritt. Unser Ziel bleibt eine Poolbeteiligung in allen Kliniken.

Projekt Transportlogistik

Zwischen den Leitungen der Transportlogistik und dem Personalrat finden weiterhin regelmäßige Treffen statt.

Einige Probleme (Arbeitsschutzbekleidung, Gestaltung Sozialraum, Umkleidezeiten) konnten dabei gelöst werden.

Mit Zustimmung des Personalrates wurden als organisatorische Veränderung die Bereiche der Feinkommissionierung und Modulversorgung der Transportabteilung zugeordnet. Die Abteilung hat jetzt eine Stärke von ca. 200 Mitarbeitern.

Die Teamentwicklung, die vom Personalrat begleitet wird, ist erneut unterbrochen, soll aber mit einem neuen Konzept weitergeführt werden.

Projekt Hörsaaldienst/Kaufmännisches Veranstaltungsmanagement

Das Projekt ist offiziell beendet und eine geplante Zusammenlegung vom Hörsaaldienst und dem Kaufmännischen Veranstaltungsmanagement (KVM) fand nicht statt. Dieses Projektergebnis wird vom Personalrat positiv bewertet.

Als ein Ergebnis des Projektes wurde die Raumvergabe dem Studiendekanat und die Verwaltung der Sachmittel (wie Möbel etc) dem KVM zugeordnet.

An der Kommunikation und Zusammenarbeit der beiden Abteilungen wird in weiteren Arbeitsgruppen gearbeitet.

Projekt „Strategische Partnerschaft Imaging Center“ (SPIC)

Das Projekt und damit auch die geplante strategische Zusammenarbeit mit der Fa. Siemens wurde im Berichtszeitraum ergebnislos beendet.

Im März 2013 wurde beim Personalrat ein neuer Projektantrag gestellt, der weiterhin das Ziel verfolgt, mit den beiden radiologischen Abteilungen ein gemeinsames Imaging-Center an der MHH zu schaffen und zu betreiben.

Laborzentralisierung der Klinisch Diagnostischen Labore (KDL)

In dem derzeit neu entstehenden Laborgebäude geht es darum, die Klinische Chemie, Hämatologie, Teile der Immunologie, der Virologie sowie der Gastro-Enterologie zu zentralisieren. Im Vordergrund dieses Vorhabens stehen wirtschaftliche Aspekte, die Konkurrenzfähigkeit der MHH auf diesem Sektor sowie der Beitrag zur Konsolidierung der MHH Finanzen.

Das Land Niedersachsen hat mit dem Bau des Gebäudes 26 Mio € vorfinanziert. Davon muss die MHH 25.3 Mio. € binnen zehn Jahren nach Fertigstellung wieder erwirtschaften und zurückzahlen.

Für uns stehen die Beschäftigten im Vordergrund. Gemeinsam mit der Personalentwicklung, den Laborleitungen und Mitarbeitern aus den betroffenen Bereichen begleiten wir den Prozess der Zentralisierung. Bis heute liegen uns allen keine konkreten Zahlen vor, wie viele KollegInnen letztlich an der neuen KAP (Konsolidierte-Analytische Plattform/ Laborstrasse) eingesetzt werden sollen, wie viele umziehen werden und mit anderen Aufgaben als der Arbeit an der KAP betraut werden, und wie viele letztlich umgesetzt werden müssen oder dem Internen Arbeitsmarkt überstellt werden.

Die aktuelle Situation ist unbefriedigend und trägt leider bislang nur zur Besorgnis der Beschäftigten über ihren künftigen Arbeitsplatz bei.

Der Personalrat setzt sich hier für mehr Transparenz ein und macht seine Mitspracherechte bei anstehenden Personalmaßnahmen geltend.

Neue Nutzung der alten Küche (K15)

Seit dem Jahr 2006 ist geplant, dass nach einem Umbau im Gebäude K15 (alte Küche) dort die Zentrale Sterilisation und der Einkauf einziehen sollen. Dies kam nicht zustande, weil das Projekt aus unterschiedlichen Gründen gestoppt wurde. Im Jahr 2010 wurde ein neuer Projektantrag gestellt, der auch nicht ausgeführt wurde. Mittlerweile ist der Einkauf in das Gebäude M19 umgezogen und somit nicht mehr Bestandteil des Projektes. Neben der Sterilgutversorgung wird das ZIMt mit seiner Technik und einigen MitarbeiterInnen dort einziehen.

Seit November 2012 finden regelmäßige Bauplanungsbesprechungen statt, an denen der Personalrat teilnimmt. In Kürze soll uns ein neuer Projektantrag vorgelegt werden.

Übernahme Plastische-, Hand- und Wiederherstellungs-chirurgie (PHW)

Zum 01. Januar 2013 wurden die abgeordneten MitarbeiterInnen des Klinikums Region Hannover der PHW-Chirurgie als MHH-Beschäftigte übernommen. Im Vorfeld gab es etliche Gespräche mit dem Klinikum Region Hannover und der MHH. An diesen Gesprächen war immer der Personalrat beteiligt. Um die MitarbeiterInnen dann zeitnah zu informieren, initiierte der Personalrat mehrere Personalversammlungen. Für all die, die gerne an der MHH bleiben wollten, konnten Eingruppierung, Bestandsschutz in Vorzeiten und Urlaub zur ihrer Zufriedenheit geregelt werden.

Übernahme Dermatologie aus der Hautklinik Linden auf den Campus der MHH

Im Laufe des Jahres 2013 wird die Dermatologie endgültig auf das Gelände der MHH übersiedeln. Der operative Bereich wird auf die Station 41 ziehen, die zurzeit saniert wird. Dort entstehen auch zwei Eingriffsräume. Um dort sanieren zu können, musste vorher die Station 87 (VCH) auf die renovierte Station 13 ziehen. Die ehemalige Station 41 (Geriatrische Psychiatrie) ist jetzt auf der Station 87 zu finden. Der restliche Teil der Dermatologie wird im Haus verteilt, auf welchen Stationen, ist nach wie vor ungewiss.

Das in Bau befindliche Ambulanzgebäude wird neben der Dermatologie (Ambulanzen und Tagesklinik) auch die urologische Poliklinik beinhalten. Es soll im Spätherbst umzugsbereit sein.

Bei diesen Renovierungs-, Umbau- und Neubauten ist immer der Personalrat mit seiner Mitbestimmung beteiligt.

Die MitarbeiterInnen der Dermatologie sind größtenteils Beschäftigte des Klinikums Region Hannover. Sie werden und bleiben gestellt, es sei denn, sie möchten zur MHH wechseln.

Fachärztliche Weiterbildung

Der Personalrat hat im letzten Jahr auf die Umsetzung des von einer von Dr. Tecklenburg koordinierten Arbeitsgruppe erstellten „Weißbuchs der ärztlichen Weiterbildung in der MHH“ geachtet. Hiernach sollen Landesstellen für Ärzte und Zahnärzte bei Erstvertrag für mindestens zwei Jahre besetzt werden, bei der ersten Verlängerung bis zum voraussichtlichen Erwerb des Facharztes. Eine Verlängerung eines Facharztes ist befristet dann möglich, falls eine Zusatzqualifikation angestrebt wird (z. B. nach dem Facharzt für Innere Medizin soll die Weiterbildung zum Kardiologen erfolgen). Andere Verlängerungen für Fachärzte oder Oberärzte sind grundsätzlich zu entfristen. Hiervon bleiben Drittmittel-finanzierte Stellen ausgenommen.

Problematisch bleibt die Situation in der Zahnmedizin, da erstens viele Zahnärzte keinen Facharzt erwerben können und zweitens dort gemäß der Kapazitätsverordnung unbefristet Beschäftigte für höhere Studentenzahlen sorgen als befristete Kollegen. Hier soll bei Vertragsverlängerungen in Analogie zu den Humanmedizinerinnen in der Regel die Verlängerungsdauer mindestens drei Jahre betragen. Insgesamt gelang es, auch im letzten Jahr vielen Kolleginnen zu längeren oder sogar unbefristeten Arbeitsverträgen zu verhelfen.

Pflege:

Reorganisation der Abteilung der Stationsassistentinnen/en

Das Projekt zur Reorganisation der Abteilung der Stationsassistentinnen/en hat der Personalrat sehr eng begleitet. Neben den Verhandlungen mit den zuerst zuständigen Leitungen in der Krankenpflege setzte der Personalrat von Anfang an auf Transparenz des Verfahrens. Dazu wurde im September 2012 eine Teilpersonalversammlung für diesen Bereich einberufen. Dem Personalrat war es möglich, die Gleizeit zu erhalten und er hat der Einführung einer Funktionszeit nur auf Probe zugestimmt. Bei der personellen Zuordnung zu den Abteilungsgruppen wurde dem Personalrat die Mitwirkung verweigert.

Zwischenzeitlich wurde die Zuordnung des gesamten Teams geändert, so dass jetzt die Abteilung Finanzen zuständig ist. Auch hier wurden Gespräche mit den neuen Leitungen zum Übergang der Abteilung aufgenommen. Der Personalrat hat zu diesem Thema eine Arbeitsgruppe gegründet, der Vertreterinnen aus allen fünf Gruppen des Bereiches angehören und die einmal im Monat aktuelle Probleme bespricht.

24-Stunden-Aufwachraum

Im Juni 2012 wurde dem Personalrat ein Antrag zur Eröffnung eines 24 Stunden-Aufwachraumes für den 1.7.12 vorgelegt. Diesen Antrag musste der Personalrat ablehnen, da weder die personellen Voraussetzungen geklärt waren noch der Gestaltung der Arbeitsplätze zugestimmt werden konnte. Das Präsidium der MHH bemühte daraufhin sein Direktionsrecht und beschrieb dem Personalrat gegenüber die gegebene Notsituation. In einer Verhandlung zwischen Personalrat und der Dienststelle konnten sich daraufhin alle Seiten zumindest auf einen zeitlich befristeten Betrieb des Aufwachraumes einigen. Dem Personalrat war es dabei wichtig, den Personalbedarf in dieser Zeit zu decken und die räumliche Situation zu verbessern. Im Januar 2013 wurden die Verhandlungen fortgesetzt und einem weiteren Betrieb bis Ende 2013 wurde unter dem Vorbehalt weiterer räumlicher und personeller Verbesserungen zugestimmt.

Einspringen aus dem Frei

Personelle Engpässe werden immer wieder durch Einspringen aus dem Frei kompensiert. Wir finden, dass dieses Entgegenkommen der MitarbeiterInnen, die immer wieder auf die Planbarkeit ihrer Freizeit verzichten und einspringen, entsprechend gewürdigt werden sollte. Wir fordern daher, dass bis zum Abschluss einer Vereinbarung das Einspringen aus dem Frei mit der Pauschale einer Rufbereitschaft bewertet werden soll.

Diese Forderung entstand aus einer gewerkschaftlichen Abfrage unter den KollegInnen der Krankenpflege und wurde von VertreterInnen des Pflegenetzes an den Personalrat herangebracht mit der Bitte, in Verhandlung mit der Dienststelle zu treten.

Der Personalrat hat die Verhandlungen aufgenommen, in der das Präsidium diese Forderung zunächst abgelehnt hat. Die nächste Runde findet im April statt. Aktionen, wie das Tragen eines Buttons und regelmäßige Treffen, flankieren die Kampagne „Einspringen aus dem Frei“.

Zertifizierung der Krankenpflege

Seit 2010 wird nach und nach die Krankenpflege zertifiziert. Der Pflegebereich I, Geschäftsführung Pflege und ihre Stabsstellen haben ihr Zertifikat erhalten. In den folgenden Jahren folgen nach und nach alle anderen Pflegebereiche. Für die Zertifizierung sind Begehungen der einzelnen Bereiche mit der Arbeitssicherheit und dem Personalrat notwendig.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das bisher auf Pilotbereiche (z.B. Aufbereitung und Küche) beschränkte BGM ist im Bereich von Herrn Baumann auf seine vier Geschäftsbereiche und die Stabsstelle Drittmittelabteilung ausgeweitet worden.

Dies unterstützt der Personalrat ausdrücklich. Leider ist jedoch für das Präsidium die Senkung der Fehlzeiten das einzige Mess- und Erfolgskriterium.

Der Personalrat hält im BGM einen ganzheitlichen, präventiven Ansatz für notwendig. Hierbei sind die Beschäftigten direkt mit einzubeziehen. In extern moderierten Arbeitsgruppen werden die Arbeitsbedingungen besprochen und analysiert, um danach Maßnahmen zu deren Verbesserung zu erarbeiten. Themen sind u.a. Belastungen durch Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten, Kommunikation und Information, Führung und Zusammenarbeit. Danach werden die notwendigen Maßnahmen gemeinsam mit der Arbeitsgruppe, der Führungskraft und dem Personalrat besprochen und vereinbart. Diese Projekte werden wie bisher von den MitarbeiterInnen der Personalentwicklung kompetent unterstützt.

Entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit am Arbeitsplatz haben die Führungskräfte. In den Mitarbeiterbefragungen der letzten Jahre ist deutlich geworden, dass hier in vielen Abteilungen Handlungsbedarf besteht. In die Schulungskonzepte für Führungskräfte muss das Thema gesundes Führen aufgenommen werden.

Auch in den BGM-Projekten wird deutlich, dass dort, wo Führungskräfte sich ihrer Verantwortung bewusst sind, die Mitarbeiterzufriedenheit besser ist.

Für den Personalrat ist BGM weit mehr als nur Fehlzeitensenkung.

Job-Reha

Nach den guten Erfolgen in den letzten Jahren wurde im Berichtszeitraum die Job-Reha nicht angeboten. Während in der früheren Job-Reha einzelne Beschäftigte aus unterschiedlichen Bereichen der MHH im Zentrum für Rehabilitationsmedizin körperlich wieder fit gemacht wurden, hat das überarbeitete Konzept unter dem Titel „Fit for Work and Life“ den ganzen Menschen im Fokus. Auch die psychischen Belastungen bzw. der Umgang damit sollen bearbeitet werden.

Der Personalrat hat bei dieser inhaltlichen Neuaufstellung auch darauf geachtet, dass es einen sensiblen Umgang mit den Beschäftigten gibt und dass der Arbeitgeber bezüglich der Finanzierung und der Freistellungsmöglichkeiten für diese Maßnahmen seiner Verantwortung gerecht wird.

Kritisch sieht der Personalrat, dass das Konzept überwiegend die Verhaltensebene behandelt, die Verhältnisse am Arbeitsplatz aber wenig bearbeitet werden.

Endlich! Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) an der MHH

BEM richtet sich an Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. BEM hat zum Ziel zu klären, wie Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. BEM ist gesetzlich vorgeschrieben, damit der Arbeitgeber sich bemüht, geeignete Maßnahmen zu ergreifen und längerfristig oder wiederholt erkrankte Beschäftigte wieder in ein Unternehmen einzugliedern. Um dieser Verpflichtung auch an der MHH nachzukommen, wurde ein BEM-Beauftragter benannt und mit der Aufgabe betraut, ein Team zur Entwicklung und systematischen Umsetzung des BEM zu bilden.

Der Personalrat hat im Vorfeld dazu beigetragen, der Dienststelle die Notwendigkeit eines solchen Verfahrens zu verdeutlichen und konnte damit die Einrichtung des BEM beschleunigen. Der Personalrat ist Mitglied des BEM-Teams: Unter aktiver Mitwirkung bei der Wiedereingliederung leisten wir MitarbeiterInnen Hilfestellung auf dem Weg zurück in den Job und nehmen damit eine unserer Aufgaben als Interessenvertretung wahr.

In diesem Februar wurden erstmals alle MitarbeiterInnen, die in 2013 sechs Wochen arbeitsunfähig waren, angeschrieben und zu einem BEM-Informationsgespräch eingeladen. Eine der ersten Rückmeldungen war: „Für mich kommt dieser Brief leider sieben Jahre zu spät. Damals hätte ich eine solche Unterstützung gebrauchen können. Inzwischen läuft mein Rentenantrag. Trotzdem: Toll, dass es endlich so etwas an der MHH gibt und das wurde aber auch Zeit!“

Das Thema BEM stößt bei den Beschäftigten erfreulicherweise auf sehr großes Interesse und die viele Anfragen haben alle Erwartungen übertroffen, so dass die Beantwortung etwas dauern kann.

Neue Regelungen für die Abteilungen Arbeitssicherheit und Betriebsärztlicher Dienst

Die Dienststelle ist aufgefordert, die Tätigkeitsfelder und die Personalausstattung der Abteilungen Arbeitssicherheit und Betriebsärztlicher Dienst mit dem Personalrat zu vereinbaren. Grundlage hierfür ist eine Vorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV V2).

Hierzu gab es eine Reihe von Terminen, bei denen deutlich wurde, dass aufgrund der Vielzahl der Themen im Arbeits- und Gesundheitsschutz die beiden Bereiche personell nicht ausreichend besetzt sind und deutlich aufgestockt werden müssen. Eine erste Vereinbarung mit der Dienststelle für das Jahr 2013 führte zu mehreren Workshops, in denen deutlich wurde, dass die Themen regelmäßige Begehungen der Bereiche, vertiefende Gefährdungsbeurteilungen, mehr verhältnispräventive Maßnahmen und Konzepte zur Beurteilung der psychischen Belastungen der Beschäftigten künftig im Vordergrund stehen.

Mittlerweile beobachtet auch das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt das Geschehen im Arbeits- und Gesundheitsschutz an der MHH genauer.

Auf Initiative des Personalrats wird zur Bearbeitung des Themas „psychische Belastungen“ aktuell die Stelle eines/r Arbeits- und Organisationspsychologen/in ausgeschrieben.

Asbest

Seit Anfang des Jahres 2013 wird das Asbestkataster über die Gebäude der MHH nun endlich aktualisiert. Hierbei werden die Gebäude von einem Schadstoffsachverständigen begangen, die Asbestfundstellen erneut bewertet und je nach Sanierungsdringlichkeit in die Kategorien „kurz-“, „mittel-“ und „langfristig“ eingeordnet. Die sich hieraus ergebenden Sanierungsmaßnahmen werden danach mit Vertretern des Staatlichen Baumanagements, den zuständigen MHH-Abteilungen und dem Personalrat besprochen.

Vorgehen nach Schadstoffzwischenfällen

Nach der Freisetzung von Asbestfasern bei den Umbaumaßnahmen im Gebäude K7 (Nuklearmedizin) Ende 2011 wurde deutlich, dass das bisherige Verfahren des Umgangs mit potentiellen Schadstofffundorten mangelhaft war. Aus diesem Grund wurde eine Arbeitsgruppe unter Leitung des Strategischen Risikomanagements gegründet, um eine „Dienstanweisung zum Verhalten bei einem Zwischenfall mit Schadstoffen (Asbest/künstliche Mineralfaser usw.)“ zu erarbeiten.

Neben Vertretern der Stabstelle Planen und Bauen, der Technik, des ZIMt, der Arbeitssicherheit, des Betriebsärztlichen Dienstes und der Rechtsabteilung war auch der Personalrat hieran beteiligt.

Diese Dienstanweisung regelt u.a. die Schadstoffrecherche vor Baumaßnahmen und bei technischen Störungen, die Informationswege, die Sofort- und längerfristigen Maßnahmen (Messungen, Absperrungen) und die Information der Beschäftigten. Wenn alle Beteiligten sich künftig an diese Regelungen halten, sollte die Gefährdung von MitarbeiterInnen künftig ausgeschlossen sein.

Verbesserte Arbeitsbedingungen in der Bibliothek

Aufgrund eines Initiativantrags des Personalrats an die Dienststelle zur Verbesserung der ergonomischen Gestaltung sind die Arbeitsplätze in der Leihstelle 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 Maßnahme erreichen.

Brandschutz

Aufgrund neuer Regelungen musste die Brandschutzordnung vom Brandschutzbeauftragten überarbeitet werden. Der Personalrat war im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens hieran beteiligt und konnte seine Anregungen und Veränderungswünsche einbringen.

Obwohl die Führungskräfte verpflichtet sind, ihre Beschäftigten einmal im Jahr auch zum Thema Brandschutz zu unterweisen, bitten wir alle Beschäftigten, sich mit der aktuellen Brandschutzordnung auf den Intranetseiten der Arbeitssicherheit sowie dem Flucht- und Rettungswegeplan vertraut zu machen.

Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Unter Federführung der Abteilung für Arbeitssicherheit trifft sich mehrmals jährlich der Arbeitskreis (AK) Persönliche Schutzausrüstung. Teilnehmer sind der Personalrat, Betriebsärztlicher Dienst, Zentraleinkauf, Zentralapotheke, Stabsstelle Pflege, Schwerbehindertenvertretung und nach Bedarf fachkundige Beschäftigte. Zu behandelnde Themen sind: Schutzhandschuhe, Dienst,- Bereichs, und Schutzkleidung, Schutzbrillen, Hautschutz und die Umsetzung der Forderungen aus der Technischen Regel Biologischer Arbeitstoffe (TRBA). Für eventuelle Umstellungen oder Neuanschaffungen sind Probeläufe in ausgesuchten Bereichen mit verschiedenen Produkten unbedingt erforderlich und wurden mit Hilfe der Mitglieder des AK durchgeführt.

Neubauten:

Zentrales Laborgebäude K 3

Optimale Abläufe und Synergieeffekte sind das Ziel der Errichtung des zentralen Laborgebäudes für klinische Diagnostik und dem Institut für Transfusionsmedizin. Doppelstrukturen und damit verbundene höhere Kosten sollen somit vermieden werden. Da es sich im Gebäude um verschiedene Institutsteams handeln wird, gibt es noch rege Zuständigkeitsdiskussionen, besonders im Hinblick der neu zu gestaltenden Laborstraße. Auch der Bedarf der personellen Besetzung ist hier noch ungenau.

Niedersächsisches Zentrum für Biomedizintechnik, Implantatforschung und Entwicklung (NIFE)

Wissenschaftler der MHH, der Leibniz UNI, des Laser-Zentrums Hannover und der Tierärztlichen Hochschule werden ab 2015 im Niedersächsischen Zentrum für Biomedizintechnik, Implantatforschung und Entwicklung (NIFE) zusammenarbeiten. Auf der 7000 qm großen Laborfläche werden unter anderem Ingenieure und Physiker unter einem Dach arbeiten.

Clinical Research Center (CRC)

In klinischen Studien werden im neu entstehenden Clinical Research Center (CRC) Untersuchungen an stationär betreuten Probanden durchgeführt. Die MHH, das Fraunhofer Institut und das Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung betreiben das Forschungszentrum auf dem Gelände des Fraunhofer Instituts gemeinsam. Eine enge Kooperation von Industrie und Universitätsforschung wird ermöglicht.

Bei allen Neubauten wird sich der Personalrat im Rahmen seiner Mitbestimmung um die Gestaltung der Arbeitsplätze kümmern.

Tierlabor 2. Erweiterung

Der Bedarf an Versuchstierkapazitäten zu Forschungszwecken hat sich in den letzten Jahren von 30.000 auf 60.000 Mäuse erhöht. In Zusammenarbeit mit der Oberfinanzdirektion, dem Staatlichen Baumanagement und dem Nutzer wurde deshalb eine bauliche Erweiterung erarbeitet. Der Personalrat wurde am Projekt zur Genehmigung der Baumaßnahme beteiligt. Nach Begehungen und Absprache zwischen dem Nutzer, der Bauplanung, der Abteilung für Arbeitssicherheit und dem Personalrat, haben wir im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens der Gestaltung der Arbeitsplätze zugestimmt.

Anmietungen

Die Räumlichkeiten auf dem Campus der MHH reichen trotz diverser Neubauten nicht aus. Immer wieder sind Anmietungen rund um die MHH und im Stadtgebiet erforderlich. Durch das Kaufmännische Gebäudemanagement werden Anmietungen von Räumen beim Personalrat beantragt. Im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens zur Gestaltung von Arbeitsplätzen werden unter Beteiligung der Abteilung für Arbeitssicherheit die Räume begutachtet. Im Berichtszeitraum erfolgten Anmietungen im Medical-Park in der Feodor-Lynen-Straße, im ehemaligen Heise-Gebäude und im Podbi-Park.

Personalverpflegung

Mitte 2012 trat die Dienststelle an den Personalrat mit dem Wunsch nach einer Erhöhung der Preise in Mensa und Cafeteria heran. Aus unserer Sicht ist es gelungen, die Steigerungen in moderaten Grenzen zu halten. Die Menüs in der Mensa wurden zwischen 0 und 7,6% erhöht. Hierbei hat sich der Personalrat besonders und erfolgreich dafür eingesetzt, dass der Preis für ein Hauptgericht (Leiste 3) gar nicht verteuert wurde. Überproportional wurden in den Cafeterien die Preise für Frikadellen (30%) und Würstchen (50%) erhöht. Alternativ hätten diese aus dem Angebot gestrichen werden müssen.

Nach einem Initiativantrag des Personalrates wurde die Möglichkeit der **Barzahlung** in der Cafeteria **im OP-Block III** wieder eingeführt.

Betriebskindertagesstätte (Kita) Campuskinder

In mehreren Verhandlungsrunden mit dem Personalrat wurde die neue Kitaordnung abgeschlossen, vom Präsidium unterschrieben und ist seit dem 01.10.2012 in Kraft.

Die Hortplätze werden um 12 Plätze aufgestockt. Davon werden für Berufungsverhandlungen drei Plätze belegt werden können. Damit die zusätzlichen Plätze zum 01.08.2013 zur Verfügung stehen, werden die notwendigen baulichen Veränderungen dazu durchgeführt. In diesem Zusammenhang wurde zwischen Herrn Prof. Bitter-Suermann und dem Personalrat vereinbart, dass die WINK-Plätze (Wissenschaftliche Nachwuchskrippe) von 14 auf 11 Plätze abgeschmolzen werden.

Seit dem 01.03.2012 besteht eine neue Regelung für den Kindertagesstättenbeitrag. Das Bruttoeinkommen **beider** Elternteile wird zugrunde gelegt und nicht wie bisher nur des Elternteils, welches an der MHH arbeitet. Die soziale Staffelung und die Beiträge in den einzelnen Stufen bleiben erhalten.

Trotz der drei Kitas auf dem Campus-Gelände besteht sowohl in der Krippe als auch im Kindergarten weiterhin ein Mangel an Plätzen.

Hochschulsport

Augenbewegungen und die Mouse am PC halten uns fit!?

Natürlich nicht! Zum Ausgleich zur täglichen Arbeitsbelastung ist es sinnvoll Sport zu treiben.

Durch das Zentrum für Hochschulsport hat jede/r MitarbeiterIn die Gelegenheit dazu.

Zur Erweiterung des Sportangebotes steht der Neubau am Zentrum für Hochschulsport, Am Moritzwinkel 6, mit mehreren Sporthallen, Kletterwand und großem Fitnessbereiche zum Gerätetraining kurz vor der Fertigstellung.

Um auch eine bessere Qualität in den Sportkursen anzubieten, wird es eine Änderung im Anmeldeverfahren ab April 2013 geben. Die Teilnehmerzahl pro Kurs wird begrenzt.

Man muss sich auf der Homepage www.hochschulsport-hannover.de für den jeweiligen Kurs anmelden und diese Anmeldung ausgedruckt mit seinem Mitarbeiterausweis zum Kurs mitbringen.

Ebenfalls ändert sich die Kostenstruktur für die verschiedenen Kurse. Die Basisangebote, wie z.B. alle Ballsportarten und Tanzen, werden nach wie vor kostenfrei angeboten. Alle Aufbaukurse und Kurse mit erhöhtem Sportgeräteinsatz, z.B. Rudern, Segeln sowie „Gesundheitskurse“, werden kostenpflichtig.

Dabei haben wir uns vom Personalrat auch erfolgreich dafür eingesetzt, dass die Aquafitnesskurse, die im Schwimmbad in der MHH in der Rehabilitationsmedizin stattfinden, für die MitarbeiterInnen weiterhin kostenfrei bleiben.

In dem ausgewogenen/vielfältigen Sportprogramm dürfte für jede/n MitarbeiterIn etwas dabei sein. Anregungen oder Kritik bitten wir gerne an den Personalrat zu richten.

Bundesfreiwilligendienst (BFD) / Freiwilliges Wissenschaftliches Jahr (FWJ)

Wir vertreten auch diesen Personenkreis über unsere Mitbestimmungsrechte.

Der Personalrat hat erste Informationen über Einsatzorte und Tätigkeiten, die durch die Teilnehmer des Bundesfreiwilligendienstes bzw. des Freiwilligen Wissenschaftlichen Jahres ausgeführt werden.

Die Berührungspunkte des Personalrats waren 2012 allerdings auf einige wenige Beratungsgespräche für Einzelpersonen beschränkt; eine systematische Betreuung dieses Personenkreises muss noch etabliert werden.

Regelmäßige Gesprächstermine des Personalrats

Es gibt eine Reihe von fest vereinbarten Gesprächskontakten zwischen dem Personalrat und unterschiedlichen Leitungsebenen der MHH. Da hier die Möglichkeit besteht, im Einzelfall sowohl individuelle als auch Abteilungs- bzw. Berufsgruppenprobleme anzusprechen, möchten wir an dieser Stelle über diese regelmäßig stattfindenden Gespräche informieren:

Gespräch mit dem Präsidium	-	einmal im Quartal
Gespräch mit dem Leiter Geschäftsbereich I und der Leiterin Personalmanagement	-	einmal wöchentlich (Mo)
Gespräche mit den Geschäftsbereichsleitern	-	alle 3 - 4 Monate
Gespräch mit der geschäftsführ. Pflegedienstleitung	-	alle vier Wochen
Gespräch mit der Leitung Unternehmensentwicklung	-	einmal im Quartal
Gespräch mit dem Betriebsärztlichen Dienst und der Arbeitssicherheit	-	einmal monatlich

Personalrechtliche Maßnahmen

Der Personalrat berät in seiner Sitzung regelmäßig eine Fülle von Personalmaßnahmen. Hierbei geht es um Vertragsverlängerungen, Einstellungen, Be- und Entfristungen und natürlich auch um die korrekte Eingruppierung und Stufenzuordnung.

Der Tarifvertrag der Länder ist hier unsere Grundlage, die seit 1.1.2012 geltende neue Entgeltordnung umzusetzen.

Bis heute konnte der Personalrat durch eine Reihe von Interventionen vielen Beschäftigten zu einer **höheren Eingruppierung** verhelfen.

Auf der Grundlage der noch immer geltenden Dienstvereinbarung zu den „gesicherten Arbeitsplätzen“ konnte sich der Personalrat mit einigen Beschäftigten, auch im ärztlichen Bereich, über eine von uns geforderte unbefristete Vertragsverlängerung freuen.

Die Beratung und Unterstützung von Beschäftigten

...ist ein wichtiges Anliegen von Personalräten. Die Sorgen der Beschäftigten um ihren Arbeitsplatz, der Druck in den einzelnen Bereichen, Fragen zur richtigen Eingruppierung, Fragen nach der rechtlichen Situation am Arbeitsplatz, gesundheitliche Belastungen u.v.a.m. Für all diese Probleme haben die MitarbeiterInnen des Personalrats stets ein offenes Ohr. Oft hilft einfach das Gespräch, manchmal begleiten Personalratsmitglieder die Beschäftigten bei schwierigen Gesprächen mit Vorgesetzten oder VertreterInnen der Dienststelle.

Ausblick

Vieles wird davon abhängen, ob und wie die MHH ihre wirtschaftlichen Probleme in den Griff bekommt.

Kernpunkt bleibt dabei eine spürbare Verbesserung bei der Krankenhausfinanzierung. Hier ist es notwendig, dass in der zweiten Jahreshälfte die Krankenhausbeschäftigten der Politik eine „öffentliche Entscheidungshilfe“ geben. Im Zusammenhang mit der Bundestagswahl wäre das ein gut gesetztes Zeichen.

Aber auch die internen Hausaufgaben sind zu machen:

- Die Integration der Dermatologie steht an.
- Die geplante Laborzentralisierung muss gemeinsam mit den betroffenen Beschäftigten gestaltet werden.
- Das betriebliche Gesundheitsmanagement mit Hilfen für gesundheitsförderliches Verhalten ist insbesondere mit dem Blick auf die Vermeidung von krankmachenden Arbeitsbedingungen voranzubringen.

Die Erwartungen an die Führungskräfte sind zu formulieren und die Qualität ihrer Arbeit ist kontinuierlich zu verbessern.

Und nicht zuletzt: Die Grenzen des Wachstums in der Krankenversorgung und der Forschung scheinen erreicht. Unser Ziel ist, vielen Kolleginnen und Kollegen mal wieder Luft zum Durchatmen zu verschaffen!

Anhang 1: Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen

Maßnahmen, die der Mitbestimmung des Personalrates unterliegen, bedürfen seiner Zustimmung.

Lehnt der Personalrat eine Maßnahme innerhalb der Frist von zwei Wochen ab, kann die Dienststelle das sogenannte Verfahren bei Nichteinigung einleiten.

Mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten sind insbesondere:

- Einstellungen
- Kündigungen (Benehmensherstellung bei außerordentlichen Kündigungen und Kündigungen in der Probezeit)
- Höher- und Herabgruppierungen
- Versagung von Nebentätigkeiten
- Ablehnung oder Gewährung von Gehaltsvorschüssen
- Urlaubspläne für Bereiche, in denen keine Einigung erzielt wurde
- Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen
- Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden
- Durchführung der Berufsausbildung und Fortbildung
- Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform
- Bestellung von Vertrauens-, Vertrags- und Betriebsärzten
- Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Bediensteten
- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstige Gesundheitsschädigungen

Diese Aufzählung ist nicht abschließend, sie soll nur einen Überblick über die Palette der Mitbestimmungsrechte vermitteln. Daneben kann der Personalrat auch Dienstvereinbarungen abschließen.

Anhang 2: Rentenberatung

Im Haus C berät und unterstützt in Zusammenarbeit mit dem Personalrat unser ehemaliger Kollege **Eduard Szymanski** die Beschäftigten der MHH in Rentenfragen. Als Versichertenberater verfügt er über die notwendigen Kenntnisse, um in Rentenangelegenheiten zu beraten und zu helfen, die erforderlichen Unterlagen beizubringen und die Anträge richtig zu bearbeiten.

Wer sich beraten lassen möchte, sollte unter der Telefonnummer 4900 einen Termin vereinbaren. Der Kollege Szymanski ist von **Montag bis Freitag** in der Zeit von **8.00 Uhr bis 11.00 Uhr** zu erreichen

Anhang 3: Publikationen

Der Personalrat bezieht eine Reihe von Publikationen, Gesetzen, Tarifverträgen und weitere Unterlagen zum Arbeits- und Sozialrecht, die für die Arbeit wichtig und erforderlich sind. In Absprache mit einem Personalratsmitglied besteht für alle Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, hier Einsicht zu nehmen und sich zu informieren. Außerdem verweisen wir auf unsere Webseiten, auf denen eine Reihe von Informationen archiviert sind (Tätigkeitsberichte seit 1999, »PR aktuell« seit 2002, die meisten Dienstvereinbarungen etc.).

Sie erreichen unsere Seiten unter:

<http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>

Anhang 4: Statistik 2012/2013

ab 03/12 – 03/13 (Vorjahreszahlen in Klammern)

Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Eingruppierungen : 3223 (3020)

Andere personalrechtliche Maßnahmen:

- 8 (10) außerordentliche Kündigungen
- 1 (1) ordentliche Kündigung
- 5 (2) Kündigungen in der Probezeit
- 9 (5) Abmahnungen (nur Abmahnungen, bei denen die Betroffenen eine Beteiligung des Personalrats beantragen)

Anhang 5: „Personalrat aktuell“

- Mai 2012 - 16. Personalrat stellt sich vor, Altersstaffelung bei Urlaub unwirksam
- Juli 2012 - neue Entgeltordnung, Einspringen aus den Frei, Urlaubsplanung
- August 2012 - MHH-Rettungsschirm nicht in Sicht, Mensapreise, befristete Verträge
- Oktober 2012 - befristete Arbeitsverträge, Beschäftigtendatenschutzgesetz, PR vor Ort
- Dezember 2012 - Weihnachtsgrüße, Initiativantrag Bibliothek, Personalversammlung
- Februar 2013 - Sparmaßnahmen, Gremienwahlen, MHH-MitarbeiterInnenbefragung

Anhang 6: Personalversammlungen

- 23. Mai 2012 - Übernahme Dermatologie
- 12. Juni 2012 - PHW-abgeordnete Beschäftigte müssen sich entscheiden
- 18. September 2012 - Reorganisationskonzept StationsassistentInnen
- 19. September 2012 - Arbeitsbelastung im Zentraleinkauf
- 6. November 2012 - Übergang PHW-abgeordnete Beschäftigte
- 4. Dezember 2012 - 2013 - weitere wirtschaftliche Talfahrt oder geht es mit der.....

Anhang 7: Mitglieder des Personalrates in Kommissionen, Ausschüssen, Projekten, Arbeitsgruppen

Klinikkonferenz	Birgit Scholand
Beirat Interner Arbeitsmarkt	Evelyn Burgey Birgit Scholand
Arbeitsschutzausschuss	Evelyn Burgey Rüdiger Mechsner
AG Vorschlagsverbesserungswesen	Dr. Dorothea Bornscheuer Gabriele Stecher
AG Ausbildung	Birgit Scholand Maria Westerkamp-Edoh Karsten Heidrich
Projekt Gesundheitsförderung AOK	Brigitte Stryk Rüdiger Mechsner
AG Persönliche Schutzausrüstung	Evelyn Burgey Brigitte Stryk
AK Sucht	Brigitte Stryk Maria Westerkamp-Edoh
Beirat Hochschulsport	Gabriele Stecher
Kindertagesstättenausschuss	Maria Westerkamp-Edoh Hendrik Janßen
WINK-Ausschuss	Maria Westerkamp-Edoh
Beirat Forschungswerkstätten	Rüdiger Mechsner
Projekt Zentrale Notaufnahme	Dr. Sabine Müllenmeister Birgit Scholand Simon Brandmaier
Krankenhausinformationssystem	Birgit Scholand
Beirat Qualifizierung	Evelyn Burgey Dr. Sabine Müllenmeister
Qualitätsmanagement/Zertifizierung/ Interne Audits	Evelyn Burgey
Projekt SAP-Zeitwirtschaft und Personaleinsatzplanung	Brigitte Stryk
Zertifizierung Pflege	Birgit Scholand
Polypoint PEP	Christiane Grams
Projekt Exzellente Führung	Brigitte Stryk Dr. Frank Dressler Simon Brandmaier

Projekt Transportlogistik	Birgit Scholand Brigitte Stryk Maria Westerkamp-Edoh Simon Brandmaier
AG Arbeitszeit	Dr. Dorothea Bornscheuer Birgit Scholand Frank Jaeschke
Neubau Ambulanzgebäude	Dr. Sabine Müllenmeister Birgit Scholand Simon Brandmaier
Projekt „Saubere Hände“	Dr. Dorothea Bornscheuer
Notfallplan AG	Ulrike Gebel
Schlichtungsstelle Dienstvereinbarung Übernahme Ärztlicher Tätigkeiten	Dr. Dorothea Bornscheuer Birgit Scholand
Schlichtungsstelle Dienstvereinbarung Arbeitszeitregelungen	Birgit Scholand Dr. Sabine Müllenmeister
Runder Tisch Küche	Brigitte Stryk Sylvia Horter Jutta Ulrich
AG Rauchfreie MHH	Brigitte Stryk
Elektronische Erfassung Mehrarbeitsnachweise bei ÄrztInnen	Dr. Frank Dressler
Audit „Familiengerechte Hochschule“	Ulrike Gebel
Raumkonsolidierung Nuklearmedizin	Birgit Scholand Rüdiger Mechsner
Neubau Laborgebäude/ Transfusionsmedizin	Evelyn Burgey Jutta Ulrich Simon Brandmaier
Imaging-Center MHH	Birgit Scholand Simon Brandmaier
Projekt Demographischer Wandel Pflege	Christine Mosler Birgit Scholand
Wiedereingliederung nach Elternzeit in der Pflege	Birgit Scholand
HNO-Projekt	Frank Jaeschke
Sicherheitsmonitor/Softwarelösung zur Mitzeichnung der lesenden und schreibenden Zugriffe auf Patientenakten	Brigitte Stryk Birgit Scholand
Starke Ambulanzen durch Restrukturierung im Team (START) - Kinderklinik	Dr. Frank Dressler
Übergang Dermatologie	Birgit Scholand Dr. Frank Dressler Simon Brandmaier

Wiedereinstieg nach Elternzeit/Sonderurlaub in der Krankenpflege	Birgit Scholand Maria Westerkamp-Edoh
Umbau Apotheke	Dr. Frank Dressler Rüdiger Mechsner
Runder Tisch Transportzentrale	Maria Westerkamp-Edoh
Private Nutzung der Diensthandys	Frank Jaeschke
Projekt Neue Kinderklinik	Christine Mosler Dr. Frank Jaeschke
Projekt „wer macht was?“	Frank Jaeschke
Forderungsmanagement	Christiane Grams
Zentralisierung der Logistikfunktionen Im Gebäude K 15	Ulrike Claas Birgit Scholand Jutta Ulrich
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Christiane Grams Jutta Ulrich



Der Personalrat vor Ort

Im letzten Jahr war der Personalrat mit einem Stand in unterschiedlichen Abteilungen unterwegs, um das Gespräch mit den Beschäftigten vor Ort zu suchen. Einmal pro Quartal war der Personalrat in der Kinderklinik, dem TPFZ, der Psychiatrie, der Ladenstraße und dem Gebäude I 3, um nur einige zu nennen. Wenn Sie wissen wollen, wann der PR in Ihrer Nähe „vor Ort“ ist, besuchen Sie doch unsere Homepage. Dort sind die aktuellen Termine leicht zu finden.