



Medizinische Hochschule
Hannover

1. Tätigkeitsbericht des 15. Personalrats

vorgelegt zur
Personalversammlung
am 29. April 2009



Berichtszeitraum: 1. April 2008 - 31. März 2009

Das Titelbild zeigt die im April 2008 neu gewählten Personalratsmitglieder.
Im November 2008 ist Frank Burgey (zweite Person von links) aus dem Personalrat ausgeschieden. Für ihn rückte Frank Jaeschke in das Gremium nach. Auf diesem Bild fehlt er.

Impressum

Eine Veröffentlichung des 15. Personalrats der Medizinischen Hochschule Hannover.

Auflage: 2.000 **Kontakt:** Personalrat, OE 9510, Carl-Neuberg-Straße 1, 30625 Hannover, Telefon: 0511/532-2661, Fax -8661 **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de **Internet:** www99.mh-hannover.de/einrichtungen/persrat/ **oder** www.mh-hannover.de/personalrat.html

Verantwortlich: Simon Brandmaier, Vorsitzender des Personalrats **Mitarbeit:** Evelyn Paap, Brigitte Mohr, Simon Brandmaier, Brigitte Stryk, Karin Riese, Rüdiger Mechsner, Birte Fricke, Maria Westerkamp-Edoh, Frank Jaeschke, Birgit Scholand, Evelyn Burgey.

Druck: Digitale Medien / OE 8810 **Redaktionsschluss:** 17. April 2009

Inhaltsverzeichnis

Mitglieder/Sprechstunden.....	4-5
Vorwort.....	6
Tätigkeitsbericht.....	7-19
Zu guter Letzt.....	19
Anhang.....	20-23

Mitglieder des 15. Personalrats (Stand: 17. April 2009)

Vorsitzender:

Simon Brandmaier - Chem.-Techn. Assistent
Zimmer 2, Tel. 2662
E-Mail: brandmaier.simon@mh-hannover.de

1. stellv. Vorsitzende:

Brigitte Stryk - Chemotechnikerin
Zimmer 3, Tel. 4901
E-Mail: stryk.brigitte@mh-hannover.de

2. stellv. Vorsitzende:

Karin Riese - Verwaltungsangestellte
Zimmer 4, Tel. 4904
E-Mail: riese.karin@mh-hannover.de

Weitere freigestellte Mitglieder:

Evelyn Burgey - Zahnarzthelferin
Zimmer 12, Tel. 3965
E-Mail: kobbani.evelyn@mh-hannover.de

Birte Fricke - Tischlerin/Hausmeisterin
Zimmer 6, Tel. 3992
E-Mail: fricke.birte@mh-hannover.de

Frank Jaeschke - Krankenpfleger
Zimmer 8, Tel. 3991
E-Mail: jaeschke.frank@mh-hannover.de

Rüdiger Mechsner - Techn. Angestellter
Zimmer 5, Tel. 4902
E-Mail: mechsner.ruediger@mh-hannover.de

Birgit Scholand - Krankenschwester
Zimmer 11, Tel. 4926
E-Mail: scholand.birgit@mh-hannover.de

Maria Westerkamp-Edoh - Krankenschwester
Zimmer 7, Tel. 4903
E-Mail: westerkamp-edoh.maria@mh-hannover.de

Weitere ordentliche Mitglieder:

Dr. Dorothea Bornscheuer - Ärztin
Anästhesiologie, Tel. 2294
E-Mail: bornscheuer.dorothea@mh-hannover.de

Dr. Frank Dressler - Kinderarzt
Päd. Pneumologie Tel. 3280
E-Mail: dressler.frank@mh-hannover.de

Regina Gongala - Verwaltungsangestellte
Einkauf, Tel. 6369
E-Mail: gongala.regina@mh-hannover.de

Mitglieder des 15. Personalrats

Petra Halberstadt - Wäschereihelferin
Wäscherei

Karsten Heidrich - Chemietechniker
Physiol. Chemie, Tel. 2829
E-Mail: heidrich.karsten@mh-hannover.de

Margitta Hobert - Med.-Techn. Röntgenassistentin
Diagnostische Radiologie I, Tel. 3240
E-Mail: hobert.margitta@mh-hannover.de

Sigrid Köckeritz - Technische Sterilisationsassistentin
Aufbereitung, Tel. 2202

Prof. Ulrich Lips - Oberarzt
Anästhesie Tel. 9559
E-Mail: lips.ulrich@mh-hannover.de

Christine Mosler - Kinderkrankenschwester
Station 61 b, Tel. 3266
E-Mail: mosler.christine@mh-hannover.de

Dr. Sabine Müllenmeister - Ärztin
Anästhesie
E-Mail: muellenmeister.sabine@mh-hannover.de

Evelyn Paap - Verwaltungsangestellte
Geschäftszimmer des PR
Tel. 2661
E-Mail: paap.evelyn@mh-hannover.de

Sigrid Schmidt-Rohland - Bibl.-Oberinspektorin
Bibliothek, Tel. 3970 oder 3326
E-Mail: schmidt-rohland.sigrid@mh-hannover.de

Gabriele Stecher - Physiotherapeutin (ANG)
Physik. Medizin und Rehabilitation, Tel. 4122 / 4118
E-Mail: stecher.gabriele@mh-hannover.de

Eberhard Ulich - Maschinenschlosser
TGM / Instandsetzung, Tel. 5897
E-Mail: ulisch.eberhard@mh-hannover.de

Unsere Sprechzeiten:

Mo, Di, Fr 9.00 - 11.30 und 13.00 - 16.00 Uhr

Mo bis Mi, Fr 13.00 - 16.00 Uhr

Weitere Zeiten nach Absprache. Eine vorherige Terminabsprache ist zweckmäßig.

Geschäftszimmer:

Evelyn Paap / Brigitte Mohr

Zimmer 1, Tel. 0511 / 532 - 2661, Fax: - 8661

E-Mail: personalrat@mh-hannover.de

Vorwort

Am 2. und 3. April 2008 wurde der Personalrat an der MHH neu gewählt. Somit stand in den ersten Wochen auch die Aufgabe an, die frisch in das Gremium gewählten Kolleginnen und Kollegen in die Arbeit zu integrieren. Auf einer Klausurtagung Anfang Juli 2008 wurden dann die Themenfelder und Ziele für die erste Arbeitsperiode diskutiert und festgelegt.

Dies alles geschah vor dem Hintergrund der seit 2006 ständig steigenden Leistungszahlen und der entsprechenden Auswirkungen auf viele Arbeitsbereiche an der MHH. Deutlich mehr und kränkere Patienten, Spitzenforschungseinrichtung und Modellstudiengang lauten hier die Überschriften, die für eine positive Außendarstellung der MHH sorgen und sicherlich auch zur Sicherung von Arbeitsplätzen beitragen; die aber gleichzeitig auch deutliche Spuren von Be- und Überlastung bei vielen MHH-Beschäftigten hinterlassen.

Hier setzt die Arbeit des Personalrats an, um dauerhaft bei Beibehaltung des hohen Leistungsniveaus auch auskömmliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten sicherzustellen. Nachfolgend dokumentieren wir die wesentlichen Punkte unserer Tätigkeit im Zeitraum von April 2008 bis März 2009. Wie immer freuen wir uns über offene und kritische Hinweise von Kolleginnen und Kollegen, die dazu führen, unsere Arbeit zu verbessern.

Tätigkeitsbericht

Vereinbarung „MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“

Am 24. Februar 2009 haben das Präsidium und der Personalrat die Vereinbarung „Die MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“ unterschrieben. Sie ersetzt das Regelwerk „Umbau der MHH“ aus dem Jahr 2004, in dem damals bereits viele grundlegende Verabredungen, wie z. B. die Entwicklung des Internen Arbeitsmarktes (IAM), getroffen wurden.

Mit der jetzt abgeschlossenen Dienstvereinbarung werden bisherige Regelungen weiterentwickelt, aber auch neue Fragestellungen aufgegriffen. Angesichts der durch die Finanz- und Wirtschaftskrise verursachten Unsicherheiten hält der Personalrat die Verständigung über wesentliche Rahmenbedingungen, unter denen MHH-Beschäftigte ihre Arbeitsleistungen in den kommenden Jahren erbringen, für eine gute und belastbare Grundlage.

Im Einzelnen beinhaltet die Dienstvereinbarung folgende Regelungen:

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Auch in den kommenden fünf Jahren wird es, trotz aller anstehenden internen Veränderungen, keine betriebsbedingten Kündigungen an der MHH geben.

Leistungsgerechte Personalausstattung

Die hohe Arbeitsbelastung in vielen MHH-Bereichen soll durch eine auskömmliche Personalausstattung bewältigt werden. Hier können zukünftig Überlastungssituationen von Beschäftigten gemeldet werden, die dann in einem strukturierten Verfahren bearbeitet und behoben werden sollen. Auf alle Meldungen wird es eine Antwortgarantie geben. Eine Dienstvereinbarung, in der Einzelheiten dieses Verfahrens geregelt werden, soll bis zum 30.4.2009 abgeschlossen werden.

Darüber hinaus sollen stärker alle internen Möglichkeiten bis hin zur Entwicklung von Springer- und Personalpools zur Verbesserung der Personalsituation genutzt werden. Nur nach Ausschöpfung all dieser Möglichkeiten kann es zum Einsatz von Leiharbeit kommen.

Ausbau Interner Arbeitsmarkt

Der IAM wird zum zentralen Instrument für einen gezielten Personaleinsatz ausgebaut, über den auch zukünftig alle Anträge auf Zeit- oder Leiharbeit laufen.

Qualifizierungsoffensive

Die MHH will in Zukunft verstärkt die guten MitarbeiterInnen und Mitarbeiter im Betrieb halten sowie die besten BewerberInnen für ein Mitwirken gewinnen. Als ein Baustein dazu soll eine Qualifizierungsoffensive gestartet werden, in der allen Beschäftigten ein umfassendes Angebot gemacht werden soll, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse noch zukunftsicherer und zielgerichteter auszubauen. Die Einzelheiten werden in einer Dienstvereinbarung geregelt.

Sicherung der Arbeitsplätze, Ausbau von Ausbildungsplätzen

Die vorhandenen Arbeitsplätze sollen gesichert und ausgebaut, die Ausbildungsplätze im gewerblichen Bereich von derzeit 80 auf 100 aufgestockt werden.

Gesicherte Arbeitsverhältnisse, Übernahme nach Ausbildung

Der unbefristete Arbeitsvertrag ist Ziel der MHH-Beschäftigungspolitik. Ohne vorliegende Sachgründe soll nach der ersten Befristung ein Dauerarbeitsverhältnis angeboten werden. Die FachärztInnenausbildung soll mit maximal zwei (Teil-)Arbeitsverträgen absolviert werden. Eine Übernahme nach der Ausbildung soll bei Bedarf und Eignung obligatorisch erfolgen.

Erstmals sollen durch eine Dienstvereinbarung die Themen Einarbeitung und Gestaltung der Probezeit geregelt werden.

Demografische Entwicklung

Hier wollen Präsidium und Personalrat in den kommenden Jahren die Schaffung von altersgerechten Arbeitsplätzen, Organisationsstrukturen und Prozessen voranbringen. Gleichzeitig sollen den Beschäftigten Maßnahmen zum Erhalt ihrer Arbeitsbewältigungsfähigkeit angeboten werden.

Ganzheitliches Anreizsystem

Das bislang nur im Ressort Wirtschaftsführung und Administration eingeführte Zielvereinbarungssystem soll ausgeweitet werden. Im Rahmen einer Experimentierklausel können andere Anreizsysteme wie z. B. Leistungsorientierte Mittel in der Krankenversorgung ausprobiert werden.

Zur Verbesserung des Führungsverhaltens werden zielgerichtet Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.

Beteiligung bei Veränderungen

Information und Beteiligung von direkt Betroffenen bleiben Grundsätze bei Veränderungsvorhaben in der MHH.

Optimierung Strukturen und Prozesse

Die Verbesserung von Strukturen und Prozessen bleibt eine Daueraufgabe; dieses auch mit dem Ziel, Ausgründungen bzw. Privatisierungen zu vermeiden.

Geltungsdauer

Die Vereinbarung „MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“ gilt vom 1.1.2009 bis mindestens 31.12.2013. Danach kann sie gekündigt werden.

Der Gesamttext der Vereinbarung steht auf der Internetseite des Personalrats:

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

Arbeitszeiten

Im Februar 2008 hatte der 14. MHH-Personalrat die Rahmendienstvereinbarung „Arbeitszeiten“ abgeschlossen. Mit Ausnahme der Punkte Umkleidezeiten, Begriffsdefinitionen (z. B. Schicht-/Wechselschichtarbeit) und Arbeitszeitkonten konnten auch die Anlagen zwischenzeitlich vereinbart werden. Zur Gestaltung der Umkleidezeiten liegt ein Vorschlag des Personalrats auf dem Tisch und auch am Thema Begriffsbestimmungen wird mittlerweile gearbeitet.

Schwierig gestaltet sich die vereinbarte Vorlage der Grunddienstpläne aus allen MHH-Abteilungen. Hier konzentrierten sich unsere Bemühungen zuerst auf den Klinikbereich. Als trotz mehrfacher Aufforderungen bis Anfang 2009 kaum entsprechende Anträge aus der Klinik vorlagen, hat der Personalrat im Februar 2009 mit einem Initiativantrag die Vorlage von Grunddienstplänen aus 11 Klinikbereichen eingefordert. Dieses brachte dann etwas Bewegung in die Angelegenheit. Als besonderes Problem stellen sich in diesem Zusammenhang die in den neuen Tarifverträgen vorgesehenen Belastungsanalysen dar, deren Durchführung bei vielen Sonderformen der Arbeit (z.B. Bereitschaftsdienstdienste) zwingend vorgeschrieben sind. Dieses Instrument ist für alle Beteiligten neu und bedarf wohl noch einiger Einübung.

Altersteilzeit

Für die betroffenen Beschäftigten, die das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und damit der „kann“-Regelung unterliegen, haben Präsidium und Personalrat im September 2008 eine Dienstvereinbarung über das entsprechende Antragsverfahren vereinbart.

Danach gelten u. a. folgende Regeln:

- Auch bei Anhebung des Renteneintrittsalters kann die Altersteilzeit höchstens 10 Jahre betragen.
- Bei Erfüllung der Voraussetzungen kann ein Antrag frühestens sechs Monate vor dem geplanten Beginn gestellt werden.
- Dem Antrag wird grundsätzlich entsprochen, wenn ein dienstliches Interesse an der Gewährung der Altersteilzeit besteht, auf eine Nachbesetzung verzichtet wird oder über die Agentur für Arbeit erfolgt oder Auszubildende übernommen werden und das Spezialwissen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in der Freistellungsphase bzw. nach Vertragsende nicht mehr in Anspruch genommen werden muss.

Sollte ein Antrag – bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen – dennoch abgelehnt werden, unterliegt dieser Vorgang der Mitbestimmung des Personalrats.

Mit Hinweis auf diese Vereinbarung hatte die Dienststelle einige Anträge auf Altersteilzeit abgelehnt. In den nachfolgenden Nichteinigungsverfahren konnte sich dann der Personalrat zugunsten der Beschäftigten durchsetzen - die Altersteilzeitverträge wurden abgeschlossen.

Die Regelungen zur Altersteilzeit laufen Ende 2009 aus. Von Seiten der Politik ist eine Fortsetzung nicht vorgesehen. Alle Beschäftigten, die noch in den „Genuss“ einer Inanspruchnahme kommen (Jahrgang 1954 und älter), sollten rechtzeitig ihren Antrag stellen.

Fremdvergabe

Im Berichtszeitraum wurden zwei kleine Arbeitsbereiche fremd vergeben: Die BGVA3-Prüfungen (Sicherheitsüberprüfung aller elektrischen Geräte) und die technische Betreuung des Forschungszentrums Oststadt-Krankenhaus.

Die drei betroffenen Kollegen haben andere Aufgaben übernommen. Da sich die Vergabe dieser Tätigkeiten auch wirtschaftlich günstiger für die MHH darstellt und keine Arbeitsplätze wegfallen, hat der Personalrat diesen Veränderungen zugestimmt.

Leiharbeit

Größter Bereich beim Einsatz von Leiharbeit bleibt der Geschäftsbereich IV. Hier gilt noch bis zum Sommer 2009 aufgrund zahlreicher Projekte (Sterilgutversorgung, Gesundheitsförderung/AOK-Projekt, Transportlogistik) ein klar vereinbartes Stundenkontingent.

In einigen anderen Fällen wurde Leiharbeit zugestimmt, um kurzfristige Personalengpässe zu überbrücken. Bei andauernder Unterbesetzung gab es nur dann eine Zustimmung, wenn der/die Leiharbeitnehmer/in nach einem festgelegten Zeitraum als MHH-Beschäftigte/r übernommen wurde.

Weiterhin spielt Leiharbeit an der MHH nur eine Ausnahmerolle!

Übernahme ausgewählter Tätigkeiten aus dem ärztlichen Bereich

Anfang 2008 übernahmen Pflegenden der ersten Stationen ausgewählte Tätigkeiten aus dem ärztlichen Bereich. Damit dies unter genau definierten Bedingungen und im rechtlichen Rahmen möglich ist, konnte der 14. Personalrat mit der Dienststelle dazu eine Dienstvereinbarung abschließen.

Anfang 2009, also ein Jahr später, wurde die Umsetzung in den Pilotstationen mit einem Fragebogen evaluiert. In der Auswertung wurde auf der einen Seite deutlich, dass sich die Betreuungssituation für die Patienten und strukturelle Abläufe auf Station deutlich verbessert haben, es aber auf der anderen Seite doch zu einer erheblichen Mehrarbeit für das Pflegepersonal gekommen ist. Hier wird der 15. Personalrat darauf dringen, dass in dem Maß, in dem das Pflegepersonal Tätigkeiten anderer Berufsgruppen übernimmt, ein adäquater Ausgleich hergestellt wird.

Jetzt stehen wir vor einer Ausdehnung des Projektes auf weitere 15 Stationen. Der Personalrat wird diesen Prozess weiter begleiten und auf die Einhaltung der Dienstvereinbarung achten.

Vergütung Lehrkräfte in der Kinder- und Krankenpflegeschule

Um dem „Neuen Krankenpflegegesetz“ Genüge zu tun, müssen die Lehrkräfte an Kinder- und Krankenpflegeschulen ein Studium vorweisen.

Die meisten Lehrkräfte in unserer Schule haben in den vergangenen Jahren nebenberuflich studiert und sind Diplompflegepädagogen. Die Vergütung hat über lange Zeit nicht Schritt gehalten, trotz sich immer wiederholender Anträge auf die entsprechende Eingruppierung und etlicher Gespräche. Von außen eingestellte Pflegepädagogen wurden entsprechend ihres Studiums eingruppiert. Um diese Ungerechtigkeit zu beheben, stellte der Personalrat am 11.07.08 einen Initiativantrag auf Angleichung der Vergütung der MHH-eigenen Pflegepädagogen mit den neu eingestellten Pädagogen. Daraufhin wurden die Lehrkräfte im Laufe der folgenden Wochen entsprechend rückwirkend eingruppiert.

Einsatz leistungsgewandelter MitarbeiterInnen in der Krankenpflege

Nachdem im August 2008 die Pflegedienstleitungen und der Personalrat je ein Eckpunktepapier zum Einsatz leistungsgewandelter MitarbeiterInnen herausgebracht hatten, gründete sich am 13. Januar 2009 eine gemeinsame Arbeitsgruppe, der VertreterInnen des Personalrates, der Pflegedienstleitung, des Betriebsärztlichen Dienstes und des Personalmanagements angehören.

Seit dem tagt diese Arbeitsgruppe in der Regel wöchentlich, um neben der Prozessbeschreibung auch Instrumente zur Einschätzung der leistbaren pflegerischen Tätigkeiten, der Einschätzung der Schlüsselkompetenzen und der Einschätzung der allgemeinen Arbeitsbedingungen zu erarbeiten.

Ziel des Personalrates in dieser Arbeitsgruppe ist es, gemeinsam eine Vorlage für eine Dienstvereinbarung zu erarbeiten, um die Gesundheit des Pflegepersonals dauerhaft und nachhaltig zu fördern und zu erhalten,

Dies setzt auch bessere Personalausstattung, angemessene Bezahlung und gesundheits- und sozialverträgliche Arbeitszeitregelungen voraus. Die direkte Beteiligung der Beschäftigten ist dabei unverzichtbar.

Service-Projekt Informationsdienst Bettenhaus

Der Informationsdienst ist die erste Anlaufstelle für die Patienten und Besucher der MHH, ebenso auch für Kongress- und Tagungsteilnehmer. Im Januar startete das Projekt, in Zusammenarbeit mit Kollegen aus dem Bereich, es wurden die Ziele erörtert und Meilensteine gesetzt. Die Information soll die Visitenkarte der MHH werden, die auch durch bauliche Veränderung optimiert wird, um die „Kunden“ der MHH schnell und zuverlässig ans Ziel zu bringen.

Technisches Gebäudemanagement (TGM)

Die MHH wächst; das bedeutet für die Kollegen aus dem Technischen und dem Infrastrukturellen Gebäudemanagement ein immer höheres Arbeitsaufkommen an und in den Gebäuden, sowie technischen Anlagen.

Auf der Personalversammlung des TGM am 02.12.08 war das Hauptthema die Nachbesetzung von 10 Stellen. Die Geschäftsbereichsleitung versprach den Kollegen diese Nachbesetzungen für das Jahr 2009.

Dies ist bis zum heutigen Stand noch nicht erfüllt. Durch weitere Abgänge von Kollegen wird der Druck auf die Verbleibenden weiter erhöht. Der Personalrat fordert eine schnelle Umsetzung des Versprechens.

Projekt Transportlogistik

Die Auftaktveranstaltung zum Projekt Transportlogistik fand zusammen mit der Firma Rhenus Eunova am 09.04.2008 statt. Betroffen sind die MitarbeiterInnen der Transportzentrale, Post, Abfallzentrale und Krankentransport.

Eine Kernarbeitsgruppe trifft sich in der Regel einmal in der Woche.

Eine Dienstgütevereinbarung (was soll wie und mit welcher Qualität gemacht werden) wurde entwickelt und soll mit jedem Bereich abgeschlossen werden. Die Transportlogistik soll EDV-gestützt begleitet werden. Dazu wurde ein Lastenheft entworfen, in dem festgehalten wird was in diesem System hinterlegt werden soll. Eine Leitstelle soll eingerichtet werden. Die Aufträge sollen elektronisch angemeldet und von dort dem entsprechenden Transporteur in Auftrag gegeben werden.

Geplant wird die Besichtigung eines Krankenhauses, welches schon mit einem EDV-gestützten System arbeitet.

Die MitarbeiterInnen aller Transportdienste sollen bereichs- und tätigkeitsbezogene Basisfortbildungen und Auffrischungen über die hauseigene Fortbildung erhalten.

Gegenstand einer Untersuchung wird sein, wie sich die Benutzung der Aufzüge bei den Kernzeiten entzerren lässt.

Der Beginn der Umsetzung für die Mitarbeiter aller Transportarten ist in den kommenden Monaten geplant.

Projekt Reorganisation Ambulanzen

Wie schon in der letzten Ausgabe des Tätigkeitsberichtes beschrieben, begleitet uns dieses Projekt über mehrere Jahre. Inzwischen sind die Fotolabore der Augenklinik nach kleinen Umbaumaßnahmen direkt in die Augenpoliklinik integriert. In den frei gewordenen Räumen sind ebenfalls die Umbaumaßnahmen abgeschlossen und die Immunologisch/Rheumatologische Ambulanz I ist dort eingezogen. Diese Ambulanz wird eine Vorreiterfunktion in Bezug auf die Digitalisierung der Patientenakten („Papierlose Patienten“) haben.

In diesem Jahr soll das Anmeldeportal der Med. Poliklinik I umgebaut werden. Die Onkologischen Ambulanzen werden zur Zentralen Interdisziplinären Tumorambulanz „ZITA „ zusammengefasst.

Für die Aktenlagerung (besonders der Studienakten) steht in der UO-Ebene ein Areal als Gitterverschlag gesichert zur Verfügung. Nur Zugangsberechtigte haben per Karte Zutritt.

Drei Mitarbeiterinnen wollen sich zur Praxismanagerin ausbilden lassen. Diese Weiterbildung ist in der Ärztekammer geplant. Als Start ist der 04.09.2009 vorgesehen. Falls die Ausbildung in der Ärztekammer nicht durchgeführt wird, ist daran gedacht, sie mit hochschuleigenen Möglichkeiten durchzuführen.

Viele Veränderungen im Ambulanzbereich sind an die bereits geplanten Umbaumaßnahmen in der gesamten MHH gekoppelt.

Projekt Sterilgutversorgung

Das Projekt Sterilgutversorgung befindet sich seit Monaten in einer Warteschleife beim Ministerium. Davon betroffen ist auch das Projekt „Zentralisierung des Geschäftsbereichs IV“. Hier bleibt abzuwarten, wann es „grünes Licht“ für eine weitere Umsetzung der Planungen gibt.

Zwischenzeitlich will die MHH einen Managementvertrag mit der Fa. Vanguard abschließen, auf dessen Grundlage das operative Geschäft „Sterilgutversorgung“ bereits jetzt von extern geführt werden soll.

Zertifizierung/Akkreditierung

Für immer mehr Beschäftigte der MHH gehören die durch Zertifizierungen erlangten Prozessoptimierungen von Arbeitsabläufen zum Berufsalltag. Um die Standards zu erhalten und den Anforderungen externer Auditoren immer wieder gerecht zu werden, bedarf es einer außerordentlichen Disziplin aller betroffenen MitarbeiterInnen. Bereits im letzten Jahr konnten hierzu unter Federführung der Abteilung Unternehmensentwicklung und in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsärztlichen Dienst, der Abteilung für Arbeitssicherheit und dem Personalrat Standards erarbeitet werden, die die Vorbereitungen auf eine anstehende Zertifizierung erleichtern. Es handelt sich um Checklisten zur Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen, von Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen. Mit Hilfe dieser Listen können viele Fragen und Erwartungen zur Zertifizierung mit den oben genannten Gremien in Vorabgesprächen und Bereichsbegehungen erörtert werden.

Zwischen dem Personalrat und der Abteilung Unternehmensentwicklung findet über geplante oder laufende Projekte zu Zertifizierungen ein regelmäßiger Austausch statt.

SAP-Zeitwirtschaft

Im April 2008 hat der Personalrat einen Initiativantrag auf Beendigung der SAP-Zeitwirtschaft Dienstplanung mit und ohne Zeiterfassung gestellt. Ein Hauptproblem war die Nichtnachvollziehbarkeit der Zeitkonten und Zeitabrechnungen. Die Dienststelle ist diesem Initiativantrag nicht nachgekommen und der Personalrat hat das Nichteinigungsverfahren eingeleitet. Nachdem sich im August abzeichnete, dass SAP das Modul Personaleinsatzplanung ab 2013 nicht weiter pflegt und die MHH ein neues Zeitwirtschaftssystem sucht, hat der PR das Nichteinigungsverfahren vorläufig „auf Eis“ gelegt. In vielen Gesprächen mit Beschäftigten zeigt sich, dass das bestehende System immer noch nicht optimal angepasst wurde und auch nicht angepasst werden kann.

Arbeits- und Gesundheitsschutz Baumaßnahmen

Auch im letzten Jahr gab es wieder eine Vielzahl von Baumaßnahmen, bei denen der Personalrat zu beteiligen war. Damit bietet sich uns die Chance auf eine bessere Gestaltung der Arbeitsplätze hinzuwirken. Dieses gelingt dann auch oft, leider jedoch nicht immer.

Ein Ziel unserer Mitwirkung ist, nach Möglichkeit eine weitgehende Standardisierung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze zu erzielen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass im kommenden Jahr noch einmal eine deutliche Ausweitung von Baumaßnahmen zu erwarten ist.

Bezüglich der Sanierung des Gebäudes 13 ist der 1. Bauabschnitt fertig gestellt. Während der Umbauphase gab es viele Probleme für die Nutzer. Z. B. gibt es keinen Lastenaufzug mehr und die Einrichtung von Sozialräumen wurde vergessen. Die dann vollzogene Einrichtung von „Sozialräumen“ in den Treppenhäusern vor den Aufzügen ist aus Arbeits- und Brandschutzgründen nicht zu akzeptieren.

Ärgerlich ist auch die Missachtung der Mitbestimmung des Personalrats zu folgenden Themen:

So wurde ohne Zustimmung des Personalrates ein Sonnenschutz installiert, der die Innenräume unnötig verdunkelt und ein ständiges Arbeiten mit künstlichem Licht erforderlich macht. Die Kompromissangebote des Personalrates hierzu wurden ignoriert (verstellbare oder waagrecht angeordnete Lamellen). Gleiches gilt für die optische/akustische Meldung an die Nutzer bei Ausfall der Lüftung; geeignete Systeme wurden nicht eingebaut.

Zu dem Gesamtkomplex laufen noch Gespräche und der Personalrat prüft weitere rechtliche Schritte.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Sommer 2007 hatten Präsidium und Personalrat in einer Dienstvereinbarung die gesetzlichen Vorgaben zur Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements für die MHH umgesetzt. Ein entsprechendes Angebot zur Gesundheitsberatung gilt - auf freiwilliger Basis - für alle Beschäftigten, die mehr als sechs Wochen im Jahr krank sind.

An der MHH wurden für solche Gespräche ca. 10 Pilotbereiche ausgewählt. Leider sind wir auf diesem Gebiet nicht wirklich vorangekommen. Hier gibt es insbesondere einen dringenden Nachbesserungsbedarf, was die Verbindlichkeit bei den Abläufen betrifft.

Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist die konkrete Hilfe für die Betroffenen und damit natürlich auch Schutz des Arbeitsplatzes.

Asbest

Im letzten Jahr sind einige Asbestfunde der Dringlichkeitsstufe 1, z. B. in der Zahnklinik, der Kinderklinik, der Theorie I und den Forschungswerkstätten saniert worden. Hierbei handelte es sich größtenteils um Asbestschnüre in Rauchschutztüren und Asbestdichtungen in Rohrleitungen. Bei der Asbestbeseitigung sind wir nun endlich auf dem richtigen Weg.

Masterplan/Neubauten

Die Verschärfung des Wettbewerbs im Gesundheitssystem ist an der MHH an allen Ecken zu spüren. Die MHH in ihrer heutigen räumlichen Ausprägung kann auf die gesteigerten Erwartungen und Anforderungen nur noch bedingt reagieren. Für unsere MitarbeiterInnen ist das Arbeiten in einigen Altgebäuden sowohl im klinischen Bereich als auch im Bereich Forschung und Lehre unter vielerlei Gesichtspunkten kaum noch zumutbar.

In der baulichen Entwicklungsplanung von September 2007 wurden von der Stabsstelle Bauliche Entwicklung in Zusammenarbeit mit der Abteilung Bauplanung Um-, Neubau- und Sanierungsbedarfe erfasst und an das MWK weitergeleitet. Hieraus ergab sich die Notwendigkeit der Anbindung neuer Standorte in unmittelbarer Nähe des Zentralgeländes der MHH. Um nur ein paar Beispiele zu nennen, es handelt sich um den Neubau K1-Zentrale Notaufnahme, Dermatologie, Neubau eines Klinischen Dienstleistungsgebäudes, Klinisches Verfügungsgebäude, Neubau K10 Kinderklinik, Neubau einer dritten Kindertagesstätte und diverse Spezialkliniken und Forschungseinrichtungen.

In einem konkurrierenden Gutachterverfahren wurden vier Planungsbüros beauftragt, einen **Masterplan** für die MHH für die nächsten 10 Jahre zu erstellen. Ein Auswahlgremium, bestehend aus Vertretern der MHH, dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur, dem Finanzministerium, der Oberfinanzdirektion, dem Staatlichen Baumanagement, dem hannoverschen Stadtbaurat und weiteren Fachberatern, begutachtete über einen Zeitraum von 4 Monaten die äußerst kreativen Vorschläge der Architekten. Auf die Vorstellung und Umsetzung der ausgewählten Pläne dürfen alle MHH-Beschäftigten gespannt sein.

Eine Maßnahme, die ganz aktuell ansteht, wird das **Pädiatrische Forschungszentrum** sein. Durch das Konjunkturprogramm der Bundesregierung ist es der MHH möglich, noch in diesem Jahr mit dem Neubau zu starten. Einem entsprechenden Projektantrag stimmte der Personalrat bereits zu. Wie bei allen Neubaumaßnahmen wird der Personalrat analog der Standards wie im **Hans-Borst-Zentrum** (Fertigstellung im Mai 2008) auch dieses Projekt bei der Gestaltung der Arbeitsplätze begleiten.

Anmietung von Arbeitsräumen

Die Raumknappheit machte es in der Vergangenheit immer wieder notwendig, Räume für Büro- und Laborarbeitsplätze außerhalb der MHH anzumieten. Dieser Trend verstärkt sich zurzeit.

So sollen im Gebäude der Concordia Versicherung Beschäftigte verschiedener Abteilungen untergebracht werden. Den Auftakt machten einige Beschäftigte der Abteilungen HTTG sowie der neuen Organisationsabteilung. Durch massive Intervention des Personalrates im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens konnten unter Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten gute Lösungen bei der Gestaltung der Arbeitsplätze gefunden werden.

Der Anmietung weiterer Flächen mit dem Ziel, Beschäftigte in Großraumbüros unterzubringen, steht der Personalrat ablehnend gegenüber. Hier müssen die MHH-nahen Alternativen ernsthaft geprüft werden.

Die Anmietung weiterer Laborflächen im Medical Park ist zum Teil mit erheblichen baulichen Veränderungen verbunden. Hierdurch besteht die Möglichkeit, die Arbeitsplätze nach dem aktuellen Stand der Vorschriften zu gestalten. Auch wenn immer wieder um die gleichen Dinge gerungen werden muss, z.B. wie viele Arbeitsplätze je Raum eingerichtet werden, wie groß der Sozialraum sein muss, sind wir als Personalrat unter dem Strich auf dieser Strecke erfolgreich.

Wohnraum

Auf Beschluss der Landesregierung im Oktober 2007 war die MHH aufgefordert, ihr Wohnraumangebot auf das unbedingt erforderliche Maß zu reduzieren. Vor diesem Hintergrund entschied das Präsidium, das Wohnhaus G zum 31.10.2010 aufzugeben mit dem Ziel, das Gebäude abzureißen und das Gelände für andere Zwecke der MHH zu nutzen. Das Haus G befindet sich in einem schlechten baulichen Zustand und muss dringend grundsaniert werden. Da der MHH die benötigten Mittel nicht zur Verfügung stehen, wurde ein Investor gesucht und gefunden, der sich aber leider aus wirtschaftlichen Gründen Mitte 2008 zurückgezogen hat.

Im Oktober 2008 fand für alle Bewohner auf dem MHH-Gelände eine Mieterversammlung statt. Die Umsetzung zur Reduzierung der Wohnraumverwaltung wurde wie folgt vorgestellt:

- Die Wohnhäuser L und M bleiben vorrangig für SchülerInnen und Auszubildende erhalten.
- Die Häuser M und C2 erhalten ein weiteres Kontingent für Gäste
- 20 Apartments im Haus CII bleiben für Beschäftigte erhalten.

Die Auswirkungen auf die Bewohner der Häuser B, C2, G, L und M:

- Außer den SchülerInnen erhielten alle Mieter aus allen Häusern im Januar 2009 die Kündigung ihres Mietverhältnisses mit einer einheitlichen Kündigungsfrist von 9 Monaten.
- Die Berücksichtigung sozialer Härtefälle wurde sichergestellt. Anträge betroffener Beschäftigter werden in einem Gremium, bestehend aus Personalrat, Personalmanagement und dem Kaufmännischen Gebäudemanagement entschieden. Der erste Sitzungstermin fand im März 2009 statt.
- Eine weitere Nutzung beweglichen Mobiliars, die Möglichkeit eines vorzeitigen Auszugs und die Gewährung eines Gehaltsvorschusses bei erstmaligem Bezug einer eigenen Wohnung außerhalb der MHH wurden vom Präsidium zugesichert.

Ein Protokoll dieser Mieterversammlung wurde allen Bewohnern zugestellt.

Umsetzung der MitarbeiterInnen – Befragung

2007 wurde die erste zentrale Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung für alle Beschäftigten der MHH durchgeführt. Der Personalrat hatte sich an der Aufstellung des Fragebogens beteiligt. In 147 Bereichen war die Rücklaufquote so hoch (mindestens 10 Fragebogen pro Bereich), dass die Mitarbeiterbefragung bereichsbezogen ausgewertet werden konnte. Jeder Bereich sollte mindestens einen Punkt der Befragung aufgreifen und ein Projekt zur Verbesserung starten. Bis Ende 2008 ist dies in lediglich 27 Fällen geschehen. Da ist also noch viel Motivationsarbeit notwendig. Bedenklich findet der Personalrat, dass in einigen Bereichen die Ergebnisse der Umfrage immer noch nicht vorgestellt wurden, obwohl alle Abteilungsleitungen die Ergebnisse bereichsbezogen erhalten haben. Das Präsidium hat zwei zentrale Projekte gestartet. Zum einen soll es regelmäßig die Veröffentlichung „Chefsache“ geben. Zum anderen wurde ein Projekt zur Steuerung des qualifikationsgesteuerten Personaleinsatzes aufgelegt.

Stellenpool Sekretariatsarbeitskräfte

Für MitarbeiterInnen in Sekretariaten gibt es häufig keine Vertretungen. Deswegen kommt es dort aufgrund von Krankheits-/Urlabszeiten regelmäßig zu Schwierigkeiten. Um diese zu beseitigen, hat sich die MHH entschlossen, hier erstmals einen zentralen Stellenpool zu schaffen, der vom Personalrat ausdrücklich unterstützt wird. Organisatorisch ist er dem Internen Arbeitsmarkt zugeordnet. Derzeit sind drei Kolleginnen in der Einarbeitung für diese Tätigkeiten.

Firmenabo

Für die Auszubildenden der Kinder- und Krankenpflegeschule sollte ein Schüler-ticket eingeführt werden. Nach Rücksprache mit der Schule hat dies nicht stattgefunden, da sich entgegen der Vorabfrage nicht genug SchülerInnen für das Ticket anmeldeten. Der Personalrat bedauert dies.

Auch die Ausweitung des Firmenabonnements auf die MitarbeiterInnen der MHH liegt zurzeit auf Eis.

Essenspreise

Nach der letzten Preisanpassung in Mensa und Personalcafeteria Anfang 2007 ist der Geschäftsbereich IV, Zentralküche, aktuell wieder an den Personalrat herangetreten und hat Verhandlungen zur Preisanpassung aufgenommen. Der Personalrat setzt sich dafür ein, dass auch weiterhin ein günstiges Tagesgericht zum unveränderten Preis angeboten wird und ansonsten die Preiserhöhungen in Mensa und Personalcafeteria so gering wie möglich ausfallen.

Sportflächen

Im Zuge der vielen Baumaßnahmen auf dem Campus wurden die Sportflächen immer weiter eingeschränkt. Nachdem die Fußballfläche auf der Patientenwiese durch den Neubau der Frauenklinik und des Hans-Borst-Forschungszentrums weggefallen ist und die Sportfläche am Stadtfelddamm durch den geplanten Neubau der dritten Kindertagesstätte verkleinert wird, gibt es seit August letzten Jahres die Möglichkeit, den Sportplatz und eine Turnhalle an der Maximilian-Kolbe-Schule zu nutzen. Dies wurde auch durch Drängen des Personalrates zusammen mit dem Zentrum für Hochschulsport erreicht.

Bücherei für Beschäftigte

Nachdem die Campusbibliothek dem Bistro Kanne weichen musste, konnte der Bücherbestand nur noch im Bestellverfahren in der Bibliothek ausgeliehen werden. Ein Stöbern in den Büchern vorab war nicht mehr möglich. Im letzten Jahr wurde dieser Bücherbestand teilweise der Patientenbücherei überstellt und somit ist es wieder möglich, vor dem Ausleihen in den Büchern zu blättern. Der Personalrat hat erreicht, dass die Bücher von den Beschäftigten der MHH kostenlos und mit ausreichend langer Ausleihfrist ausgeliehen werden können .

Kindertagesstätte

Das Gebäude der drei Krippengruppen wurde um- bzw. neu gestaltet. Nach dem Rückumzug wurde ein Antrag auf Erhöhung von zusätzlich fünf Krippenplätzen gestellt. Die Genehmigung dazu wurde vom Jugendamt erteilt. Jede Gruppe kann jetzt altersabhängig 12 oder 15 Kinder aufnehmen. Der Bedarf an Plätzen ist nach wie vor sehr groß. Es bestehen lange Wartelisten für Krippe und Kindergarten, obwohl im Berichtszeitraum ca. 80 Absagen erteilt wurden. Der Personalrat achtet darauf, dass die Plätze gerecht entsprechend der Kita-Ordnung verteilt werden.

Abhilfe wird evtl. eine neue Kita mit 128-135 Krippen- und Kindergartenplätzen schaffen. Gebaut wird, sobald die Finanzierung und die Modalitäten einer externen Trägerschaft feststehen. Vier Anbieter haben sich gemeldet.

Im Hort sind aktuell 14 Plätze frei. Für diesen Bereich sind in den zwei Gruppen altersübergreifende Plätze (Kiga/Hort) geplant.

Die Beraterfirma Impuls, die in der Kita u.a. zu den Themen pädagogisches Konzept, Abläufe, MitarbeiterInnenzufriedenheit über zwei Jahre tätig ist, hatte im Februar Halbzeit und wird die Ergebnisse im nächsten Jahr vorstellen.

Gleichstellungsplan/Familienfreundliche Hochschule Familienfreundliche Hochschule

Im Rahmen des Gleichstellungsplans gab es neben der Habilitationsansuchsförderung für Wissenschaftlerinnen auch ein Seminar im nichtwissenschaftlichen Bereich: Finanzbuchhaltung und SAP für Verwaltungsmitarbeiterinnen, konzipiert und finanziert über das Gleichstellungsbüro.

Die MHH besitzt das „Zertifikat Audit familiengerechte Hochschule“ für den wissenschaftlichen Bereich, worauf sie sehr stolz ist. Anspruch und Wirklichkeit klaffen jedoch an vielen Stellen weit auseinander. Grundsätzlich wünscht der Personalrat eine familienfreundliche Arbeitsstelle für **alle** MitarbeiterInnen.

Der Personalrat wird in Beratungsgesprächen immer wieder frustriert gefragt: Wo ist die Familienfreundlichkeit? Warum kann ich nicht in Teilzeit oder zu bestimmten Zeiten arbeiten, weil meine Kinder in einem öffentlichen Kindergarten sind, der begrenzte Öffnungszeiten hat? In der MHH-Kita habe ich keinen Platz bekommen, weil der Andrang so groß ist. Warum kann ich nach der Elternzeit nicht auf meine Station zurückgehen, auch wenn ich nur zu 50% oder 25% Arbeitszeit zurückkommen kann? Familienfreundlichkeit gilt nicht für mich! So viele Fragen, auf die es kaum Antworten gibt.

Kooperationsverträge

Die voranschreitende Vernetzung der MHH mit der regionalen und überregionalen Gesundheitswirtschaft wird durch den Abschluss zahlreicher Kooperationsverträge mit anderen Krankenhäusern oder Einrichtungen im Gesundheitswesen dokumentiert. Der Personalrat achtet bei seiner Beteiligung darauf, dass die Rechte der Beschäftigten (z. B. bezüglich Arbeitszeiten, Versicherungsschutz, familienfreundliche Hochschule) gewahrt bleiben.

Das Projekt gemeinsam mit dem Kinderkrankenhaus Bult eine gemeinsame neue Kinderklinik zu bauen (NIKIMAX) ist gescheitert.

Mitbestimmung bei Stufenzuordnung

Der Personalrat hatte 2006 nach Abschluss der neuen Tarifverträge seine Beteiligung bei der Stufenzuordnung für neu eingestellte Beschäftigte eingefordert. Dies wurde mit der Begründung abgelehnt, dass - nach Interpretation des Ministeriums - hier kein Mitbestimmungstatbestand vorliegt.

Im Sommer 2008 hat das Bundesverwaltungsgericht letztinstanzlich entschieden, dass Personalräte bei der Stufenzuordnung für neu eingestellte Beschäftigte zu beteiligen sind. Seit Ende 2008 wird die Stufenzuordnung beim Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt.

Auslöser dieser Entwicklung ist eine „Kulturveränderung“ durch die neuen Tarifverträge: Im Rahmen von erstmals gewährten Entscheidungsspielräumen ist zumindest die Einstufung für neu einzustellende Beschäftigte „verhandelbar“. Voraussetzung ist natürlich, dass man sich in einer guten Verhandlungsposition befindet.

Ähnliches gilt für Beschäftigte, die die MHH verlassen wollen und die der Arbeitgeber gern halten möchte.

Zusammenarbeit Personalrat – Präsidium

Der neu gewählte Personalrat hatte im Juli 2008 in einem Brief dem Präsidium eine offene und konstruktive Zusammenarbeit angeboten. Gleichzeitig hatte er gravierende Mängel, insbesondere bei der Beteiligung bei Projekten und Bauvorhaben aufgezeigt.

Die hier bestehenden Probleme wurden ausführlich erörtert. Durch Strukturveränderungen (Schaffung der Organisationsabteilung und des Bereichs „Planen und Bauen“ im GB III) sind jetzt Grundlagen für eine verbesserte Zusammenarbeit gelegt.

Beibehalten werden die seit Jahren bewährten Formen der Zusammenarbeit: Einmal im Quartal ein „Jour fix“ mit Präsidium und Personalrat sowie für das „Tagesgeschäft“ die wöchentlichen Dienststellengespräche mit den Leitungen des Geschäftsbereichs I und dem Personalmanagement. Neu ist, dass jedes Präsidiumsmitglied sich einmal jährlich mit dem gesamten Personalrat trifft.

Zu guter Letzt

Die MHH wird auch in Zukunft weiter wachsen. Mit dem Pädiatrischen Forschungszentrum und der geplanten Integration der Dermatologie stehen zwei weitere „big points“ in den Bereichen Forschung und Krankenversorgung an. Doch so erfreulich diese Entwicklung ist, bedeutet sie auch immer eine Mehrbelastung für viele Arbeitsbereiche an der MHH. Von der Technik bis zum Labor, von der Logistik bis zur Personalverwaltung spürt man die Auswirkungen.

Gleichzeitig soll in der Krankenversorgung die Verweildauer weiter gesenkt werden. Das heißt: Noch mehr PatientInnen - und damit steigende physische und auch psychische Belastungen für das Pflegepersonal, die Ärztinnen und Ärzte sowie die übrigen dort eingesetzten Beschäftigten.

Für den Personalrat ist und bleibt es die Kernaufgabe, in allen MHH-Bereichen für ausreichendes, gesundes, gut qualifiziertes und in sinnvollen Strukturen eingesetztes Personal zu sorgen. Mit der Vereinbarung „Die MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“ haben wir hierfür eine gute Grundlage geschaffen. Gemeinsam mit den Beschäftigten müssen wir diese nun mit Leben erfüllen!

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 (Benommensherstellung 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
- Vergabe von Landesbedienstetenwohnungen und Apartments der MHH
- Abschluss und Änderung von Dienstvereinbarungen
- 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 sonstigen Gesundheitsschädigungen

Diese Aufzählung ist nicht abschließend, sie soll nur einen Überblick vermitteln über die Palette der Mitbestimmungsrechte.

Anhang 2: Rentenberatung

Im Haus C berät und unterstützt in Zusammenarbeit mit dem PR 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 **Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag von 7.30 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.)

Anhang 4: Statistik 2008/2009

Anzahl der Maßnahmen von April 2008 – März 2009
Vorjahreszahlen in Klammern
Einstellungen, Vertragsverlängerungen und Eingruppierungen, Dienstpläne und
Überstunden 3370 (2873)

Andere personalrechtliche Maßnahmen:

5 (7) außerordentliche Kündigungen

5 (5) Kündigungen in der Probezeit

2 (1) Ordentliche Kündigung und krankheitsbedingte Kündigung

7 (9) Abmahnungen (nur Abmahnungen, bei denen die Betroffenen eine
Beteiligung des Personalrates beantragten)

Anhang 5: »Personalrat aktuell«

Neben den Einladungen und Informationen zu den Personalversammlungen er-
schienen im Berichtszeitraum folgende Ausgaben des »PR aktuell«:

Datum	Titel/Themen
Mai 2008	Einführung SAP-Zeitwirtschaft — ein Pilotprojekt ohne Ende?
01.08.2008	Sportanlagen, Mitglieder des neuen Personalrats
04.09.2008	„Wir fahren nach Berlin“
08.10.2008	DV Altersteilzeit, Überleitung TV-L, Projekt Nikimax u. a.
10.11.2008	Wohnraum an der MHH, Urlaubsanspruch u. a.
10.12.2008	Krankenbezüge, Anmietung Concordia-Gebäude u. a.
24.02.2009	Vereinbarung „MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“

Anhang 6: Personalversammlungen

Im Berichtszeitraum wurden folgende Personalversammlungen durchgeführt:

Datum	Thema
8.April 2008	Dienstplangestaltung ZMK
6.Mai 2008	Abteilungsfusion in der Frauenklinik
3.Juni 2008	Spätdienst in der Aufbereitung
3.Juli 2008	Dienstplangestaltung Laborbereich Hämatologie
9.September 2008	Krankenhausfinanzierung „Der Deckel muss weg!“
2.Dezember 2008	Aktuelle Probleme im Technischen Gebäudemanagement
11.Dezember 2008	Gesicherte Arbeitsverhältnisse, höhere Einkommen
14.Januar 2009	Projekt Transportlogistik
29.April 2009	Dienstvereinbarung „MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“ Tätigkeitsbericht

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

Klinikkonferenz	Birgit Scholand
AG Verbesserungsvorschlagswesen	Karin Riese Margitta Hobert Karsten Heidrich
Beirat Interner Arbeitsmarkt	Karin Riese Evelyn Burgey
AG Ausbildung	Karin Riese Evelyn Burgey Maria Westerkamp-Edoh Birte Fricke Prof. Ulrich Lips
Arbeitsschutzausschuss	Evelyn Burgey Rüdiger Mechsner
AG Gesundheitsförderung	Karin Riese Brigitte Stryk Rüdiger Mechsner
Projekt Gesundheitsförderung AOK	Brigitte Stryk Rüdiger Mechsner
AG persönliche Schutzausrüstung	Evelyn Burgey Brigitte Stryk
AK Sucht	Brigitte Stryk Maria Westerkamp-Edoh
Beirat Hochschulsport	Margitta Hobert
Kindertagesstätten - Ausschuss	Maria Westerkamp-Edoh Hendrik Janßen
WINK – Ausschuss	Maria Westerkamp-Edoh
Beirat Forschungswerkstätten	Rüdiger Mechsner
Projekt Zentrale Notaufnahme	Birgit Scholand (Projekt) Dr. Sabine Müllenmeister (Projekt) Simon Brandmaier (Lenkungsausschuss)
Krankenhaus-Informationssystem	Birgit Scholand Frank Jaeschke
Zentralisierung / Optimierung der Sterilgutversorgung	Evelyn Burgey Maria Westerkamp-Edoh Karin Riese (Personal AG) Birte Fricke (Personal AG)
Fortbildungskommission	Karin Riese Evelyn Burgey Gabriele Stecher
Umbaumaßnahmen im Bereich Krankenpflege / Krankenversorgung	Birgit Scholand
Polypoint PEP	Birgit Scholand Christine Mosler
Qualitätsmanagement / Zertifizierung / Interne Audits	Evelyn Burgey
Reorganisation Ambulanzen / Polikliniken	Maria Westerkamp-Edoh (Projekt + Lenkung) Evelyn Burgey
Projekt SAP – Zeitwirtschaft und Personaleinsatzplanung	Karin Riese Brigitte Stryk

Projekt Transportlogistik	Birgit Scholand Maria Westerkamp-Edoh Karin Riese Dr. Dorothea Bornscheuer Brigitte Stryk Simon Brandmaier (Lenkungsausschuss)
Zentralisierung Geschäftsbereich IV	Regina Gongala (Lenkungsausschuss + Koordinierungsgruppe) Birte Fricke Evelyn Burgey
Projekt Zentrale Rechnungsbearbeitung	Karin Riese
Projekt „Saubere Hände“	Dr. Dorothea Bornscheuer
Projekt I 3	Evelyn Burgey Rüdiger Mechsner
Notfallplan AG	Ulrike Gebel
Optimierung Kita	Maria Westerkamp-Edoh (Projekt + Lenkung)
AG Wohnraum	Evelyn Burgey Birte Fricke Eberhardt Ulisch Gabriele Stecher
Schlichtungsstelle DV Übernahme ärztlicher Tätigkeiten	Birgit Scholand Dr. Dorothea Bornscheuer
Schlichtungsstelle DV Arbeitszeitregelungen	Birgit Scholand Dr. Sabine Müllenmeister
Runder Tisch Küche	Brigitte Stryk Birte Fricke
AG Rauchfreie MHH	Otmar Göllner
Fallstranganierung Bettenhaus	Birgit Scholand
Audit „Familengerechte Hochschule“	Ulrike Gebel
MHH Kita III	Maria Westerkamp-Edoh
Raumkonsolidierung Nuklearmedizin	Rüdiger Mechsner (Lenkung) Rüdiger Mechsner (Teilprojekt Zyklotron/PET) Birgit Scholand (Teilprojekt Station + Diagnostik)
Zweite Erweiterung Tierlabor	Simon Brandmaier (Lenkung) Evelyn Burgey
AG Demographische Entwicklung Pflege	Birgit Scholand Frank Jaeschke Brigitte Stryk
Zielvereinbarungssystem	Brigitte Stryk
Masterplan	Evelyn Burgey
Klinisch diagnostische Labore / Transfusionsmedizin (KDL)	Evelyn Burgey Simon Brandmaier (Lenkungsausschuss)
Energieoptimierung	Karsten Heidrich
Neubau Päd. Forschungsgebäude	Dr. Frank Dressler

