

# Aktuell

Ausgabe August 2023

## Überlastung: Forderungen und Fragen des Personalrats – Stellungnahme des Präsidiums

Der Personalrat thematisiert seit der Personalversammlung im November letzten Jahres immer wieder die Frage, was sich seit dieser Personalversammlung getan hat, um der Belastung der Beschäftigten in den Kliniken, Abteilungen und Instituten der MHH entgegen zu wirken.

### Zur Erinnerung - Forderungen des Personalrats auf der Personalversammlung am 30.11.2022:

- Grundsätzlich keine Überplanung von Voll- und Teilzeitkräften in Dienstplänen,
- Konzept zum Abbau von Mehrarbeit- und Überstunden durch Freizeitausgleich,
- kein Holen aus dem Frei
- Stationsschließungen statt punktueller Bettensperrungen alternativ planen
- Vermeidung von Fremdliegern; diese vermindern die Versorgungsqualität der Patient\_innen und bedeuten hohen zusätzlichen organisatorischen Aufwand
- Etablierung eines effektiven Betten- und Belegungsmanagements; (Mit Hinweis auf die Situation in den MHH-Notaufnahmen
- Wiedereingliederung von Beschäftigten mit gesundheitlich eingeschränkter Einsatzbreite; in manchen Bereichen, wie in der Pflege, bedeutet bspw. die Einschränkung „nicht mehr einsetzbar in allen Schichten“ schon das Aus für eine Wiedereingliederung.
- Umsetzung einer konzertierten Aktion zum Jahresende, die Einschränkungen der Tätigkeiten und Leistungen beinhaltet

Die Belastung der Beschäftigten in der MHH hat seit Monaten qualitativ und quantitativ nicht abgenommen. Wie in der letzten Ausgabe Personalrat Aktuell berichtet wurde, zeigte sich das Präsidium in einem Gespräch offen für den Vorschlag des Personalrats, gemeinsam Maßnahmen gegen die Überlastung zu erarbeiten.

Anfang Juli versendete der PR einen Brief, in dem das Präsidium zu einer umfassenden Stellungnahme zum Umsetzungsstand von Maßnahmen bezüglich der o.g. Forderungen des Personalrats aufgefordert wurde. Auszug aus dem Schreiben des Personalrats:

„...vor der Personalversammlung im November 2022 hatte der Personalrat Ihnen (Präsidium) Forderungen zur Entlastung des Personals übersandt. Da bisher noch keine themenübergreifende Rückmeldung erfolgt ist, werden Sie mit diesem Schreiben zur Übersendung von Informationen aufgefordert, die den aktuellen Stand aller Punkte des Forderungskatalogs beinhalten.

Hierzu gehört nach Ansicht des Personalrats auch eine Rückmeldung zum derzeitigen Bearbeitungsstand der Arbeitsgruppen und dessen Bewertung durch das Präsidium. Welche Konzepte wurden zwischenzeitlich bzgl. der Forderungen zur Entlastung des Personals entwickelt?

Wie ist z.B. der Status Quo hinsichtlich der Etablierung des Betten- und Belegungsmanagements, wird unter anderem die

ZNA schon entlastet? Außerdem erwartet der Personalrat zu diesem Thema eine Auflistung der Anzahl von Bettensperrungen nach Zentren und Stationen.

In welcher Weise wurden generell Leistungen in den einzelnen Bereichen der MHH eingeschränkt (z.B. Labore u.ä.)? Der Personalrat vertritt immer noch die Meinung, dass eine Gesamtreduzierung der Leistungen von Weihnachten bis in den Januar hinein zur Entlastung des Personals beiträgt, sofern diese frühzeitig geplant und angekündigt werden würde. Welche Planungen bestehen hierzu für den nächsten Jahreswechsel?“

Am 4. August erreichte den Personalrat ein umfangreiches Antwortschreiben des Präsidiums. Inhaltlich ging das Präsidium auf die Mitarbeiterbefragung ein, die von ihnen selbst initiiert wurde. Es haben sich nach Angaben des Präsidiums 550 Mitarbeitende beteiligt. Von den Beschäftigten wurden Vorschläge gemacht, die in vier Kategorien geclustert worden sind. Um die möglichen Umsetzungen der Vorschläge wird sich im nächsten Schritt MHH Impuls (siehe letzte Ausgabe PR Aktuell) kümmern.

Die Ergebnisse der Befragung werden vom Präsidium selbst veröffentlicht.

Das Präsidium weist darüber hinaus in dem Schreiben darauf hin, dass im Dienststellengespräch zwischen dem Leiter des Geschäftsbereichs Personal und Organisation und dem Personalrat ein Zeitstrahl für Maßnahmen erarbeitet wurde, der die



→ Bearbeitung von Dienstvereinbarungen strukturieren soll, u.a. wurden die Dienstvereinbarung zur Mobilität aber auch das Arbeitszeitkonto aufgegriffen.

Maßnahmen insbesondere für den Bereich Pflege wurden vom Präsidium folgendermaßen aufgelistet:

- Einführung von Rufbereitschaftsdiensten in der Pflege zur Erhöhung der Dienstplanstabilität,
- langfristige Bettensperrungen,
- personeller Aufbau des Belegungsmanagements,
- Anwerben von internationalen Fachkräften,
- Nachtdienstbefreiung für Alleinerziehende und Mitarbeitende über 60 Jahren (sofern diese das wünschen),
- Ausbau des Pflegestärkungsteams,
- Kontaktpflege mit Mitarbeitenden in Elternzeit,
- Instandhaltung von Umkleiden.

Ein Teil der genannten Maßnahmen kann tatsächlich in der Pflege zeitnah zu einer Entlastung beitragen. Ein großer Teil wird jedoch erst später Wirkung entfalten, wie z.B. die Dienstvereinbarungen, die erst noch verhandelt werden müssen und die Themen aus der Befragung, die über die Arbeitsgruppen von MHH Impuls aufgegriffen werden sollen.

Darüber hinaus gibt es einige Bemühungen, den Beschäftigten Angebote zu machen, die sie bewegen könnten sich an die MHH zu bewerben oder auch bleiben zu wollen (z.B. das gute Angebot der MHH zum Deutschlandticket).

Das Präsidium geht jedoch leider nicht konkret auf das Schreiben des Personalrats ein. Es fehlt eine Reihe von Antworten auf konkrete Fragestellungen.



Im Großen und Ganzen bleiben die Maßnahmen außerhalb einer Sofortintervention, die aus Sicht des Personalrats bitter nötig wäre. Z.B. wird auf die Idee des Personalrats der Umsetzung einer konzertierten Aktion zum Jahresende, die Einschränkungen der Tätigkeiten und Leistungen beinhaltet, nicht eingegangen. Sollte diese Forderung aufgegriffen werden, muss sie jetzt geplant werden, damit sie tatsächlich die gewünschte Entlastung bringen kann.

Für alle Beschäftigten der MHH vermisst der Personalrat eine Stellungnahme zum Bearbeitungsstand und Zwischenergebnissen der Arbeitsgruppen. Der Personalrat hatte hierzu im Brief explizit nach deren Bewertung durch das Präsidium gefragt. Auch dies blieb im Antwortschreiben völlig unberücksichtigt. Ebenfalls bleibt eine Aussage zur Aufstellung von Konzepten zum Abbau von Überstunden, Mehrarbeit und zum Umgang mit Überlastungsmeldungen offen.

Die Antwort des Präsidiums zeigt, dass die Botschaften der Personalversammlung nicht verhallt sind. Die Umsetzung der Ideen braucht Zeit. Viel Zeit, um nicht zu sagen, es dauert zu lange. Das empfindet das Präsidium ebenso. Wo liegt also der berühmte Hase im Pfeffer?

Die Belastung in den Bereichen ist groß und hält schon viel zu lang an. Erleichterung ist vorerst nicht in Sicht. Stattdessen nimmt die Frustration zu, deren Folge sind u. U. mögliche Arbeitsplatzwechsel, Dienst nach Vorschrift bis zur Rente oder innere Kündigung. Wir alle haben den selben Wunsch: Die Dinge mögen sich schneller umsetzen lassen.

KURZ KOMMENTIERT VON...



...JUTTA ULRICH

Die Belastung der Beschäftigten ist ernst zu nehmen. In der MHH arbeiten engagierte Kolleginnen und Kollegen, die durchaus bereit sind Höchstleistung zu bringen, viele gehen dabei über das gesetzlich geregelte Maß an Arbeitszeit hinaus oder verzichten auf die Planbarkeit ihrer Dienstzeiten.

### Das ist für den Personalrat nicht hinnehmbar.

Bei den Beschäftigten kommt in keiner Weise an, ob bereits Interventionen gegen die Belastung angestoßen wurden. Die Dinge, die erst langfristig greifen werden, sind jetzt nicht spürbar. Die Kolleginnen und Kollegen erleben täglich, dass immer mehr Anforderungen auf sie zukommen und ihnen offenbar niemand hilft.

Die MHH – das sind die Beschäftigten. Sie haben das Ergebnis von plus 2 Mio. € in 2022 erreicht - trotz Belastung. Sie zahlen dafür mitunter mit ihrer Gesundheit, ihrem Privatleben oder mit der Reduktion der Arbeitszeit auf eigene Kosten. Etliche machen so weiter, weil sie auf eine Besserung vertrauen. Enttäuschen wir sie nicht. Eines ist mir völlig klar: Die betriebswirtschaftlichen Zahlen der MHH sind kein Indiz für das, was sich in unserer MHH abspielt.

Ein nicht geringer Teil kann einfach nicht mehr, obwohl sie den Job mögen. Und genau das tut weh. Sie leisten, sie lieben ihre Arbeit, doch ihre Hilferufe bleiben aus ihrer Sicht scheinbar ungehört. Es braucht immense Anstrengung. Gute Vorschläge, die auf dem Tisch liegen, sind jetzt schnellstmöglich umzusetzen.

## Einführung von Polypoint PEP zur Dienstplanung und Arbeitszeitdokumentation

Polypoint PEP wird an der MHH seit vielen Jahren in der Krankenpflege und etlichen anderen Bereichen eingesetzt. Die Dienststelle möchte dieses Programm in der MHH ausrollen. Für den ärztlichen Dienst erfolgte ein Pilotprojekt ab Februar 2021.

Aus Rückmeldungen der Kliniken, die das Programm nutzen, wurde deutlich, dass ein großer Zeitaufwand für die Dienstplanverantwortlichen besteht. Problematisch war außerdem, dass es einen gesetzwidrigen automatischen Pausenabzug gab, der nicht rechtmäßig ist. Außerdem war in der neuen Version von Polypoint die Pause nicht mehr lösbar, bzw. aktivierte sich nach Löschung wieder. Zum Start der Umsetzung des Programms auf alle Kliniken der MHH wurde der Personalrat zunächst nicht beteiligt. Dies erfolgte erst im Juni 2023. Der Personalrat hatte dem Antrag u.a. wegen des automatischen Pausenabzugs widersprochen.

Im Fall einer Nichteinigung zwischen dem Personalrat und der Dienststelle wird der Sachverhalt dem zuständigen Präsidiumsmitglied vorgetragen. Vizepräsidentin Saurin entschied, dass der automatische Pausenabzug aus dem Programm genommen wird. Es wird zwar ein Pausenkorridor vorbelegt (bei >6 Stunden AZ 30 Minuten, bei >9 Std. 45 Minuten), die Pause kann aber gestrichen werden, wenn sie nicht genommen werden konnte. Wer in den letzten 6 Monaten Pausen nicht nehmen konnte, kann beim Personalmanagement rückwirkend die Anrechnung der nicht genommenen Pausen über den Dienstplanverantwortlichen beantragen.

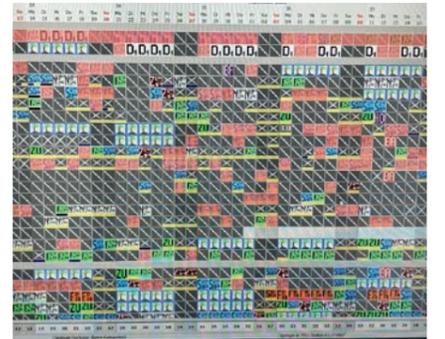
Ein weiteres gravierendes Problem war, dass nicht genehmigte Mehrarbeit anders als bei der SAP-

Arbeitszeitdokumentation nicht erst den ärztlichen Mitarbeitenden gespiegelt wurde, sondern gleich dem Personalmanagement zugeht und somit geleistete Stunden nicht dokumentiert worden sind. Viele Kolleginnen und Kollegen haben deshalb doppelt dokumentiert. Dies soll natürlich nicht notwendig bleiben.

Das Programm bietet die Möglichkeit, sich die Polypoint App aufs private Handy herunterzuladen. Eine Nutzung des Programms ist ebenfalls über einen Dienstrechner möglich. Im Falle einer entsprechenden Freischaltung durch Vorgesetzte können sich alle Nutzer\_innen den eigenen Dienstplan ansehen und sogar eigene Dienstwünsche für die Planung, Inanspruchnahmen während Rufdienst und Mehr- oder Minderarbeit im Vergleich zum Plan eingeben. Nachträgliche Änderungen werden für die Nutzer\_innen sichtbar.

**Der Personalrat hat erneut interveniert und aktuell durchgesetzt, dass alle Beschäftigten Änderungen vornehmen können!**

Aus Sicht des Personalrats besteht erheblicher Schulungsbedarf unter allen Beschäftigten, die mit Polypoint starten. Zwei MHH-Mitarbeitende im Personalmanagement schulen pro Klinik je eine Dienstplanerin oder einen Dienstplaner und eine Vertretung. Diese sollen dann ihr Wissen an die Mitarbeitenden in ihrer Abteilung/ Klinik weitergeben. Das Personalmanagement bietet kurzfristig zusätzliche Schulungen an. Außerdem soll zusätzlich zu den unter Sharepoint hinterlegten Informationen zu Polypoint PEP ein Video erstellt werden, in dem der Umgang mit dem Programm erläutert wird.



Polypoint hatte diverse Probleme mit der korrekten Berechnung von Schicht- und Feiertagszuschlägen, hier sei bereits nachgebessert worden. Außerdem wurden z.T. gemittelte tägliche Arbeitszeiten vom Programm vorgegeben, die z.B. bei Teilzeitkräften nicht dem wirklichen Dienstplan entsprachen.

Es hat sich eine Arbeitsgruppe zur Anwendung von Polypoint PEP im ärztlichen Dienst gebildet, in der Verbesserungsbedarf für das Programm gesammelt wird.

Die Mitglieder des Personalrats bieten sich als zusätzlicher Ansprechpartner für Probleme mit Polypoint PEP an, gerade auch bei Problemen mit der korrekten Dokumentation.

Aus Sicht des Personalrats bietet das Programm den Vorteil der Personalplanung und Transparenz, denn Mitarbeitende können jederzeit ihre Arbeitszeitdokumentation anschauen, sowie vorgenommene Änderungen erkennen. Weitere Verbesserungen des „neuen“ Zeiterfassungssystems erscheinen sinnvoll.



## MHH Schwimmbad vor dem Aus?

Dem Personalrat ist bekannt, dass das Präsidium bereits im April beschlossen hatte, das Schwimmbad der MHH im Bereich der Rehabilitations- und Sportmedizin zu schließen. Die Umkleiden und der Duschbereich sind dringend sanierungsbedürftig. Ob, wann und wie das geschehen soll, ist noch in Diskussion. Es stand zu befürchten, dass auch eine dauerhafte Schließung des Schwimmbades folgen könnte. Aktuell gibt es eine neue Diskussion, dass das Bad verpachtet werden könnte. Möglicherweise könnte dann auch der Hochschulsport an zwei Tagen dort weiter betrieben werden. Es bleibt zu hoffen, dass es so funktioniert.

Die Sanierung der Umkleiden ist ohnehin notwendig, da diese auch von der Rehabilitations- und Sportmedizin benötigt werden. Unsere MHH-Mitarbeitenden nehmen an den Schwimmangeboten über den Hochschulsport teil. Der Personalrat kann nicht nachvollziehen, warum dieses Angebot zurückgezogen werden sollte. Sicher ist die MHH kein Schwimmbetrieb, dennoch wird aktuell nach guten Angeboten für die Beschäftigten gesucht. Kosten und Nutzen spielen dabei eine Rolle. Wäre der Kreis der Nutzer\_innen nicht ungleich größer, wenn die Bereiche um das Bad wirklich nutzbar wären? Welche Priorität hat das Angebot für die Beschäftigten der MHH?



## Aus Jobticket M wird **Deutschlandticket Hannover Job**

Seit dem 01.08.23 bietet die MHH das Deutschlandticket Hannover Job über die GVH für

Beschäftigte an. Wurden bisher 18 verschiedene Jobticket M Varianten angeboten, gibt es jetzt ein Ticket für alle. Dieses ist mit 30,40 Euro deutlich günstiger und bietet alle Konditionen vom regulären Deutschlandticket.

Informationen zur Kündigung der alten Jobticket M Varianten und zu der Beantragung des Deutschlandticket Hannover Job finden Sie auf der SharePo-

int-Seite des Personalmanagements oder im Organisationshandbuch unter dem Punkt „Jobticket“. Der Personalrat musste leider der Kündigung des Mietvertrags des Gerhard-Lossin Parkplatzes (GLP) zustimmen. Das Präsidium konnte eine zu geringe Auslastung dieses Parkplatzes nachweisen und nutzt die bisherigen Mietkosten zur Refinanzierung des vergünstigten Tickets. Denn zur Wahrheit gehört auch: Für Beschäftigte der Landesbehörden in Niedersachsen (dazu gehört auch die MHH) sieht der gesetzliche Rahmen keine Zuschüsse vor. Ohne diese Kündigung des GLP gibt es das Deutschlandticket Hannover Job nicht, und jede/r Beschäftigte hätte das Deutschlandticket für derzeit 49 Euro privat kau-

fen müssen. Allen Nutzerinnen und Nutzern des GLP gefällt dieses Finanzierungsmodell sicherlich nicht. Im Personalrat haben wir auch lebhaft darüber diskutiert, ob nun Nutzerinnen und Nutzer des ÖPNV und des GLP gegeneinander ausgespielt werden, denn nun kann es eventuell noch schwieriger sein einen freien Parkplatz zu finden.

Am Ende steht ein Kompromiss und die Hoffnung, dass die MHH als Arbeitgeberin attraktiv bleibt, um auch im Vergleich mit den kommunalen Arbeitgebern bestehen zu können.

## Neue **Jugend- und Auszubildendenvertretung**

Die Jugendlichen und Auszubildenden der MHH haben am 05.07.2023 eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt. Die vorzeitige Neuwahl war notwendig, da von der letzten JAV mehr als ein Viertel der Mitglieder das Mandat niederlegt hatten. Die nächste reguläre JAV Wahl findet erst wieder im Februar/März 2026 statt.

Wahlberechtigt waren 870 Jugendliche und Auszubildende. Die Wahlbeteiligung lag bei 9,1%. Die JAV besteht aus folgenden 13 Mitgliedern: Aylin Ceylan, Yusuf Özsoy, Larissa Schmidt, Pascal Sundmacher, Johannes Däscher, Leon Schuppert, Tobias Paul Urban, Ino Keller, Helen Wende, Jonna Isabel Scharna, Meret Luna Spengler, Nils Lotze, und Alina Enk.

Als Ersatzmitglied wurde Ilayda Akyol gewählt. Die Vorsitzenden sind, nach einstimmiger Wahl auf der konstituierenden Sitzung der JAV, Aylin Ceylan und als stellvertretende Vorsitzende Larissa Schmidt. Der Personalrat gratuliert allen Gewählten und wünscht eine erfolgreiche Amtszeit. Auf gute Zusammenarbeit! Kontakt zur JAV: JAV@mh-hannover.de  
Telefon: 3989, 8992, mobil: 17 3989



Reihe vorn: Leon Schuppert, Tobias Paul Urban, Larissa Schmidt, Nils Lotze, Pascal Sundmacher  
Reihe hinten: Ino Keller, Helen Wende, Yusuf Özsoy  
Leider konnten nicht alle JAV Mitglieder zum Fototermin erscheinen

## Veränderungen im Personalrat

Evelyn Burgey war seit 1996 freigestelltes Personalratsmitglied. Sie hat die MHH Ende April mit dem Eintritt in den Ruhestand verlassen. Evelyn war als Zahnmedizinische Fachangestellte an der MHH beschäftigt bevor sie sich für die Freistellung im Personalrat entschied. In den vielen Jahren der Personalratsarbeit hat sich Evelyn besonders für Ihre Berufsgruppe stark gemacht. Darüber hinaus engagierte sie sich für die Mitarbeitenden im Arbeits- und Gesundheitsschutz, im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und im Bereich Qualifikation und Weiterbildung.



Evelyn Burgey



Jasmin Baaß

Frank Jaeschke hat ebenfalls Ende August die MHH und somit den Personalrat mit Beginn der Rente verlassen. Frank kandidierte seit 2008 auf der Personalratsliste und wurde wenig später für die Arbeit im Personalrat freigestellt. Im Laufe der folgenden Legislaturperiode übernahm er einen Platz als stellvertretender Vorsitzender. Er hatte in den vielen Jahren die Mitarbeitenden in den Fällen von Konflikten am Arbeitsplatz beraten. Weitere Themenschwerpunkte waren tarifvertragliche Fragestellungen und im Besonderen Themen der Arbeitszeitgestaltung. Neben den Aufgaben im Bereich der Pflege setzte er sich zuletzt für die Kolleg\_innen im GB III (Geschäftsbereich Technik/Gebäude) ein.

Der Personalrat wünscht beiden eine gute und aktive Zeit im Ruhestand!



Frank Jaeschke



Silke Puls

### **Der Personalrat freut sich auf Verstärkung:**

Jasmin Baaß, ist seit 01.07.2023 für die Arbeit im Personalrat zum Teil freigestellt. Zu dem anderen Teil ihrer Arbeitszeit ist sie weiterhin in der Viszeral Chirurgie als OTA tätig. Silke Puls will sich im Rahmen einer Teilfreistellung ab September für die Arbeit im Personalrat einsetzen. Ihr zweiter Arbeitsbereich ist die Zahnklinik. Dort wird sie weiterhin als Zahnmedizinische Fachangestellte tätig sein.

Die Sprechzeiten des Personalrates finden Sie unter [www.mhh.de/die-mhh/personalrat](http://www.mhh.de/die-mhh/personalrat)

