

Aktuell

Ausgabe August 2026

Klimakrise – kein Thema beim Präsidium?



In einer Ihrer letzten Ausgaben vermeldet die HAZ 4000 Hitzetote nach der letzten Hitzewelle Ende Juni, die heute-Redaktion zitiert das RKI, das sogar von 5100 Hitzetoten spricht. Extremwetterereignisse im Zuge des Klimawandels sind auch für unsere Breiten schon seit langem prognostiziert und eben auch bittere Realität. Die MHH ist diesbezüglich keine Insel der Glückseligkeit, wie man am Großeinsatz der Berufsfeuerwehr zur Verhinderung des Totalzusammenbruchs unserer EDV aufgrund der Hitze gesehen hat!

Die jüngsten Rekordwerte der Tagestemperaturen führten wie bereits im vergangenen Jahr dazu, dass viele Beschäftigten unter massiven Hitzebelastungen, die oft weit jenseits des Ertragbaren und der gesetzlichen Grenzwerte lagen, gelitten haben. Hitze belastet ab einer gewissen Temperatur jeden und führt erwiesenermaßen u.a. zu Minderung der Konzentrations- und Leistungsfähigkeit. Wehe dem, der jetzt auch noch einer Tätigkeit nachzugehen hat, die eben genau dieses aber über längere Zeiträume benötigt!

Da der überwiegende Teil der Räumlichkeiten der MHH nicht vollklimatisiert ist, wundert es auch nicht, dass

in vielen Bereichen über mehrere Tage dauerhaft Temperaturen von weit über 30°C herrschten und die Beschäftigten keinerlei Möglichkeiten hatten, im Rahmen ihrer Tätigkeiten diesen Hitzebelastungen zu entgehen.

Dem Personalrat liegen zahlreiche Meldungen – insbesondere aus der Krankenversorgung – vor, dass die Lufttemperatur in den Bereichen teilweise die 40°-Marke langanhaltend überschritten hat. Also Bereiche, deren Beschäftigten keinerlei Möglichkeiten haben, ihren Arbeitsbereich für Regenerationspausen (die als Maßnahmen vorgesehen wären) in ausreichend kühler Umgebung zu verbringen.

Die „Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A3.5)“ legen fest, ab welchen Temperaturen in den Arbeitsräumen Arbeitgeber Schutzmaßnahmen zu treffen haben und geben gleichzeitig beispielhafte Hinweise. Unter anderem heißt es hier, dass „bei Überschreitung der Lufttemperatur im Raum von +30 °C wirksame (!) Maßnahmen gemäß Gefährdungsbeurteilung ergriffen werden, welche die Beanspruchung der

Beschäftigten reduzieren. Dabei gehen technische und organisatorische gegenüber personenbezogenen Maßnahmen vor.“ Ebenso wird in dieser ASR darauf hingewiesen, dass Räume mit einer Raumtemperatur von über 35°C ohne wirksame Maßnahmen als Arbeitsraum nicht mehr geeignet sind. Abgesehen hiervon sind natürlich auch die PatientInnen betroffen, die ebenfalls unter derart extremen Temperaturen leiden müssen, insbesondere wenn sie nicht in der Lage sind, die überhitzten Gebäude zu verlassen.

Zum einen darf man sicherlich hinterfragen, inwieweit das Präsidium der MHH Kenntnis der seit Jahren prognostizierten Zunahme von Hitzewellen auch in Hannover hat. Zum anderen, warum es versäumt wurde, weiterführende Maßnahmen vorzubereiten und umzusetzen, da die vergangenen Jahre die Wirksamkeit der bisher getroffenen Maßnahmen eindeutig widerlegt haben. Ernsthaftigkeit im Sinne einer sinnvollen und an

den Beschäftigten orientierten Beseitigung der Hitzebelastungen sollte anders aussehen. Die präsidiale Entscheidung, selbst Kaltgetränke aus Flaschen nicht allen Beschäftigten kostenlos anzubieten, da nahezu überall Trinkwasser aus den Wasserleitungen zur Verfügung stünde, spricht eine eindeutige Sprache.

Der Personalrat hat aufgrund der zunehmenden Hitzewellen mit weiter steigenden Hitzebelastungen einen Initiativantrag gestellt, in dessen Folge das Präsidium reagieren muss. Erste Konsequenz ist die Bildung einer Taskforce, die sich in Kürze erstmalig trifft, um sich mit dem Thema Maßnahmen gegen Hitzebelastungen an der MHH zu beschäftigen. In diesem Gremium wird der PR selbstverständlich ebenfalls vertreten sein und auf wirklich wirksame Maßnahmen drängen.



Interessenvertretungen diskutieren mit Bundestagsabgeordneten

In der letzten Ausgabe von „Personalrat Aktuell“ wurde über geplante Sparmaßnahmen berichtet und der Aufruf zum Protest anlässlich der Gesundheitsminister:innen-Konferenz am 10. Juni geteilt.

Zuvor hatte der Personalrat gemeinsam mit der Gewerkschaft Ver.di bereits eine Podiumsdiskussion am 5. Juni organisiert und dazu die Interessenvertretungen von KRH, DIAKONIE und DIAKOVERE eingeladen. Die Gäste aus dem Bundestag waren:



- **Bündnis 90 / Die Grünen** – Swantje Michaelen, Timon Dzienius
- **SPD** – Adis Ahmetovic
- **CDU** – Dr. Hendrik Hoppenstedt
- **Die Linke** – Cem Ince

Weitere Abgeordnete waren eingeladen, haben aus terminlichen Gründen jedoch abgesagt.

Die Zeit war tatsächlich knapp, denn das Thema „GKV-Reform“ kam nach langer Vorplanung rasant in den Bundestag; bis zur Sommerpause sollte es beschlossen werden. Ein Gesetz, das heftige Einschnitte für die Beschäftigten in den Krankenhäusern, Kitas, in der Jugend- und Eingliederungshilfe sowie in Altenpflege und anderen sozialen Einrichtungen bedeutet. In den Krankenhäusern sollen die Kosten gedeckelt werden, das betrifft die Tarifierungen und das sog. Pflegebudget. Zugleich sind höhere Zuzahlungen und Leistungskürzungen für die Versicherten geplant. Die Kosten tragen die Beschäftigten also doppelt. Die Bevölkerung insgesamt wird diese Einschnitte deutlich spüren. Mal wieder wurden zu Beginn der Sommerpause und im Schatten eines sportlichen Großereignisses solche Pläne umgesetzt.

Ziel der Veranstaltung mit den Abgeordneten war es, auf die weitreichenden Auswirkungen dieser Pläne aufmerksam zu machen und den politischen Verantwortlichen vor ihrer Entscheidung die Sicht der Kliniken und anderer Bereiche des Sozial- und Gesundheitswesens praxisnah zu vermitteln. In Bezug auf die politischen Meinungsäußerungen der Abgeordneten gab es keine großen Überraschungen:

Timon Dzienius und Swantje Michaelen (Bündnis 90/Die Grünen) lehnten die Gesetzes-Vorlage ab. Die Kommission Gesundheit habe vorab wesentlich mehr Vorschläge unterbreitet, als

jene die jetzt vorlagen. Also habe die Politik eine Entscheidungsoption, das sei nicht alternativlos. Auch stellten sie die Frage, woher das Geld käme. Die Reform belaste die Beschäftigten und die Einrichtungen. Dagegen würden Institutionen wie bspw. die Pharmaindustrie nicht beachtet. Sie teilten ihre Erfahrungen aus dem Bundestag: Wenn ein Gesetz erst im Bundestag eingebracht ist, sei jeder Millimeter Änderung verdammt schwer... deswegen dürfe der Druck keinesfalls nachlassen. Aus Sicht von Cem Ince (die Linke) solle man die große Reform abwarten und nicht bereits jetzt so eine kleine Reform durchschieben.

Wenn bereits jetzt klar sei, dass die Erhöhung nicht vollständig refinanziert wird, würde die Kampfkraft der Beschäftigten verloren gehen. Das sei ein Eingriff in die Tarifautonomie.

Dr. Hoppenstedt (CDU) war der Auffassung, dass es nicht alles so bleiben könne, wie es ist. Der vorliegende Entwurf sei keine Kürzung – tatsächlich stiegen die Einnahmen im Bereich Gesundheitswesen weniger als die Ausgaben, die Einnahmeentwicklung ginge sogar noch zurück. Alle Beteiligten müssten einbezogen werden. Der Staat sei so weniger wettbewerbsfähig. Die Arbeitskosten hingegen stiegen, das sei schlecht für das Bruttosozialprodukt.

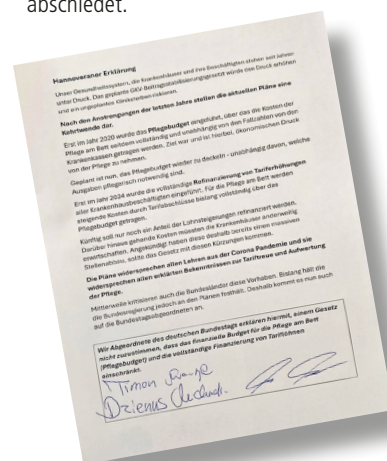
Adis Ahmetovic (SPD) bekannte sich zum Sozialstaat, für dessen Erhalt alle

gemeinsam etwas tun müssten. Der Sozialstaat müsse auch modernisiert werden. Vieles laufe gut, vieles könnte verbessert werden. Arbeit solle nicht stärker besteuert werden als Vermögen. SPD und CDU müssten als Koalition zusammenarbeiten. Das Gesetz müsse so angepasst werden, dass man sagen könne, so sei es genau richtig. Das sei möglicherweise die Formel, nach der gearbeitet werden müsse.

Vizepräsidentin Saurin war ebenfalls eingeladen und hatte eine wichtige Botschaft für die Politik: Wenn die Reform so umgesetzt werden würde, hätte die Uniklinik jährlich 20 Mio € weniger zur Verfügung. Dies könne sie keinesfalls allein durch Personalkürzungen einsparen.

Am Ende der Veranstaltung überreichte der Personalratsvorsitzende Nils Hoffmann den Abgeordneten eine vorbereitete „Hannoveraner Erklärung“ und bat darum, diese zu unterschreiben.

Am 10. Juli wurde das Beitragsstabilisierungsgesetz im Bundestag verabschiedet.



DV Dienstvereinbarungen gelten – und zwar für alle

Der Personalrat stellt mit Sorge fest, dass zwischen abgeschlossenen Dienstvereinbarungen und ihrer tatsächlichen Umsetzung an der MHH zunehmend eine Lücke entsteht. Dienstvereinbarungen sind keine unverbindlichen Absichtserklärungen, sondern rechtsverbindliche Regelungen. Werden sie nicht eingehalten, leidet nicht nur die Rechtssicherheit, sondern auch die Grundlage einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Besonders deutlich zeigt sich dies beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Beschäftigte, die die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, haben Anspruch auf ein rechtzeitiges und ordnungsgemäßes BEM-Verfahren. Tatsächlich werden Verfahren jedoch teilweise verspätet eingeleitet oder können aufgrund personeller Engpässe nicht in der erforderlichen Qualität durchgeführt werden. Der Personalrat hat die unzureichende Perso-

nalausstattung wiederholt kritisiert und hierzu eine formelle Mängelrüge gegenüber dem Präsidium erhoben. Eine nachhaltige Verbesserung ist bislang nicht erkennbar.

Problematisch ist dabei nicht das Auftreten einzelner Fehler. Kritisch wird es, wenn Verstöße wiederholt angezeigt werden, die Einhaltung eingefordert wird und dennoch keine ausreichende Abhilfe erfolgt. Wo verbindliche Ver-

einbarungen aus wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen dauerhaft nicht umgesetzt werden, stellt sich die grundsätzliche Frage nach dem Stellenwert von Mitbestimmung und Vertragstreue.

Auch bei der Meldung von Arbeitsunfähigkeit kommt es immer wieder zu Abweichungen von den vereinbarten Verfahren. Von Beschäftigten wird zu Recht erwartet, dass sie ihre Pflichten

erfüllen. Ebenso selbstverständlich muss gelten, dass Führungskräfte und Dienststelle die gemeinsam vereinbarten Prozesse einhalten. Dienstvereinbarungen dürfen nicht einseitig erweitert, umgangen oder neu ausgelegt werden.

Ein weiteres Beispiel ist die elektronische Personalakte. Hier geht es nicht in erster Linie um Datensicherheit, sondern um die Einhaltung vereinbarter Rechte. Beschäftigte erhalten die vorgesehenen Leserechte nicht immer zeitnah und häufig erst nach wiederholten Nachfragen. Gerade bei einem so sensiblen Thema erwartet der Personalrat eine verlässliche und unkomplizierte Umsetzung.

Auch bei Dienstplanung und Urlaub sieht der Personalrat erhebliche Probleme. Beschäftigte haben Anspruch auf planbare Freizeit und verlässliche Dienstpläne. Werden Dienstpläne ohne die erforderlichen Voraussetzungen einseitig geändert, widerspricht dies den Regelungen der Rahmenvereinbarung Arbeitszeit und beeinträchtigt berechnete Interessen der Beschäftigten. Besonders belastend ist dies, wenn Dienstplanänderungen während eines genehmigten Urlaubs für die Zeit danach erfolgen. In aller Deutlichkeit: die Beschäftigten haben ein Recht auf planbare Freizeit!

Wenn Dienstvereinbarungen dauerhaft nicht eingehalten werden, entsteht der Eindruck eines strukturellen Problems im Umgang mit Mitbestimmung. Die Beteiligungsrechte des Personalrats sind gesetzlich verankert und keine unverbindliche Empfehlung. Wirtschaftliche Erwägungen können daher keine Rechtfertigung sein, vereinbarte Regelungen dauerhaft zurückzustellen.

Der Personalrat wird Verstöße weiterhin dokumentieren, gegenüber Dienststelle und Präsidium ansprechen und die Einhaltung bestehender Vereinbarungen einfordern. Dies geschieht nicht aus Selbstzweck, sondern zum Schutz der Rechte aller Beschäftigten.

Unser Anspruch ist klar: Dienstvereinbarungen müssen nicht nur unterschrieben, sondern auch umgesetzt werden. Wer Verbindlichkeit von Beschäftigten erwartet, muss diese selbst vorleben.

» AUFREGER «

Organisatorische Änderung der MIT

Dem Personalrat wurde eine vom Präsidium beschlossene Restrukturierung/ Organisationsänderung der MIT zur Herstellung des Benehmens gem. Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz vorgelegt (d.h. der Personalrat kann eine Stellungnahme zur Vorlage abgeben). Der Personalrat hat die Benehmensherstellung abgelehnt und Fragen an das Präsidium gestellt. Der Prozess läuft also aktuell noch. Personalrat Aktuell berichtet darüber, da dieser Vorgang in der MHH hohe Aufmerksamkeit erregt und Fragen aufwirft.

Vor ca. 5 Jahren hatte ein umfassender Change-Prozess der IT in der MHH begonnen, ein partizipativer Prozess mit Beteiligung aller Beschäftigten. Dieser Change ist aus Sicht des Personalrats nach wie vor nicht vollständig beendet. Aufgrund von fehlenden Ressourcen konnten die gewünschten Ergebnisse noch nicht erbracht werden. Erst in letzter Zeit greifen die Prozesse ineinander – so etwas braucht eben Zeit.

Die Notwendigkeit einer Reorganisation leitet das Präsidium daraus ab, dass es zahllose Beschwerden über die Ineffizienz der MIT gab. Die neue Struktur soll die künftige Ordnung der MHH in OTUs (d.h. Organisationseinheiten) oder Departments abbilden, sowie klarere Definition der Zuständigkeiten für die zentralen Bereiche der MHH in Forschung und Lehre, Krankenversorgung, Administration und Infrastruktur herstellen. So steht es in einer ersten Antwort des Präsidiums an den Personalrat auf dessen Ablehnung. Auch künftig wird es Abteilungsleitungen geben, die jeweils mindestens einem Präsidiumsmitglied berichtspflichtig sein werden. Das Präsidium wird also die Fäden zusammenhalten, priorisieren und die Entscheidungen treffen. Die letztendliche Verantwortung trägt die Präsidentin. Für den derzeitigen CIO (Leitung) der MIT ist künftig eine Stabsstelle vorgesehen. Er soll das Präsidium in IT-Angelegenheiten beraten. Faktisch ist dies die Entbindung der Leitungsfunktion.

Das Präsidium kann durchaus organisatorische Änderungen vornehmen – vorbehaltlich der ordentlichen Einbeziehung der Gremien (Senat und Personalrat). Allerdings wirft der vorliegende Entwurf jede Menge Fragen auf:

- Warum wurden die MIT-Leitungen und die Beschäftigten in diesen Prozess nicht ausreichend eingebunden? Ist das ein fairer und respektvoller Umgang? Das MIT Personal bekommt diese Neuordnung aus Sicht des Personalrats übergestülpt. Es besteht tatsächlich die Gefahr, dass der eine oder die andere die MHH verlassen.
- Warum wurden Senat, MIT-Leitungen und Personalrat in eine so umfassende Veränderung nicht von Beginn an beteiligt?

- Wie soll die Restrukturierung die finanziellen und personellen Probleme lösen?
- Welche Auswirkung hat diese Restrukturierung auf die Beschäftigten? Werden bspw. Umsetzungen mit Folgen für die Eingruppierungen erwartet?
- Doppelspitzen als Abteilungsleitung ist eine moderne Art der Führung und war eine gelungene Aufteilung in den einzelnen Säulen der IT. Diese Doppelspitzen sollen abgeschafft werden. Ist das gut überlegt?

Es bleibt festzustellen, dass die gesamte Organisationsänderung bislang intransparent und ohne Beteiligung von Beschäftigten, Personalrat und Senat geplant wurde und sich bereits in der finalen Gestaltung befindet.

Sie kommt mitten in den Sommerferien und in der Haupturlaubszeit, das bedeutet u.U. für manche Beschäftigte, dass sie nach ihrem Urlaub eine veränderte Arbeitsstätte vorfinden werden.

Die Beschäftigten der MIT sind verunsichert und sorgen sich um ihre Arbeit und ihr Einkommen. Sie haben jederzeit gute Arbeit geleistet. Bei notwendigem Bedarf, wie z.B. während des hitzebedingten Ausfalls am letzten Juniwochenende, finden sie sich auf Zuruf ein, um ihre und damit unser aller IT zu retten. Sie kommen dafür aus dem Frei oder aus dem Urlaub, weil sie wissen, was da auf dem Spiel steht, wenn sie es nicht tun. Bei Angriffen auf die kritische Infrastruktur, wie auch bei Ausfällen anderer Art, geht es um die Sicherheit unserer Daten, auch um die Patientendatensicherheit!

Der Personalrat bemüht sich mittels eines Initiativantrags um die Implementierung von Rufdiensten. Deren Notwendigkeit erklärt sich selbst.

Bei einer Medizinischen Hochschule unserer Größe braucht die IT sicher mehr Personal und eine auskömmlichere Finanzierung. Das wurde nicht im notwendigen Maße anerkannt. Es gab bis heute eine Reihe von Überlastungsanzeigen aus den unterschiedlichen Bereichen der IT.

Der Personalrat fragt sich zudem, ob es gerade jetzt eine kluge Entscheidung ist, wo die MHH mitten im Prozess der Digitalen Transformation in der Klinik wie auch im Gesamtbereich steht.

Gerade jetzt hat das Land nochmals Gelder für die MHH-IT zur Verfügung gestellt. Damit kann erst einmal einiges umgesetzt werden. Ein Vorschuss für den Neustart? Und dann?

Wenn die Technik den Menschen ersetzt

Das Voranschreiten der Digitalisierung hat Auswirkung auf Arbeitsplätze, auch in der MHH. Im Besonderen in der zentralen Textverarbeitung (ZTV). Durch die Anschaffung einer Spracherkennungssoftware werden immer weniger Briefe ins Diktat in die ZTV gegeben. Seit ca. 5 Jahren ist es immer wieder im Gespräch, dass durch den Einsatz dieser Spracherkennungssoftware Arbeitsplätze in der ZTV abgebaut werden müssen. Das ist auch geschehen! Von ursprünglich 60 Mitarbeitenden sind aktuell noch 19 an Bord, davon gehen Ende des Jahres drei Kolleg:innen in Rente. Im Moment

wird allerdings viel Druck auf die verbliebenen Beschäftigten ausgeübt, damit sie in den anderen Bereichen des Geschäftsbereiches hospitieren.

Aus diesem Grund hat der Personalrat zu einer Teil-Personalversammlung am 13.07.26 für die Beschäftigten der ZTV eingeladen. Die Versammlung fand online statt, da die Mehrzahl der Beschäftigten dauerhaft in Telearbeit tätig ist.

Vor der Versammlung hat der Personalrat von Vizepräsident Prof. Lammer die Aussage bekommen, dass

die ZTV nicht geschlossen werden soll. Die Frage der Kolleg:innen, ob man nicht weiter mit dem „demografischen“ Ausscheiden verfahren und von Abteilungswechseln absehen könne, wurde verneint. Die Geschäftsbereichsleitung möchte ihre offenen Stellen, die sie wegen der Konsolidierung der MHH nicht ausschreiben darf, mit Umsetzungen (nötigenfalls auch gegen den Willen der Mitarbeitenden) auffangen.

Sollten Beschäftigte nicht damit einverstanden sein, in eine andere Abteilung umgesetzt zu werden, ist der

Personalrat und ggfs. die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Zudem wies der Personalrat auf die gültige Dienstvereinbarung zur Telearbeit hin. Demnach müssten individuelle Vereinbarungen zur Telearbeit unter Umständen unter Einhaltung entsprechender Fristen erst gekündigt werden. Der Personalrat hat von der Geschäftsbereichsleitung einen Plan zur Umsetzung der Veränderungen verlangt. Der Personalrat begleitet die Beschäftigten eng und setzt sich weiterhin für faire, transparente Arbeitsbedingungen ein.

Eingruppierung der Stationen 11, 16 und 85

Seit fast einem Jahr beschäftigt den Personalrat das Thema Eingruppierung der Pflegefachpersonen auf den Stationen 11, 16 und 85. Den Anstoß für diese Höhergruppierung gab eine Pflegekraft aus diesem Bereich, die sich direkt an den Personalrat gewandt hatte.

Die Höhergruppierung der Pflegefachkräfte (ohne Fachweiterbildung) von der Entgeltgruppe (EG) KR 7 Fg. 1 in die EG KR 8 Fg. 1 wurde schließlich von der Pflegedienstleitung bereits im September 2025 beim Personalmanagement (PM) beantragt.

Der Hintergrund: Bei diesen Stationen handelt es sich um Abteilungen, auf denen überwiegend Patientengruppen behandelt werden, für die die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) eine entsprechende Fachweiterbildung empfiehlt. Laut der Entgeltordnung (EGO) Teil IV handelt es sich in solchen Fällen um Abteilungen, in denen Pflegefachkräfte Tätigkeiten ausüben, die sich durch eine besondere Schwierigkeit erheblich aus der EG KR 7 heraushe-

ben. Sie sind daher zwingend in die EG KR 8 Fg. 1 einzugruppieren. Man kann von dieser Regelung halten, was man möchte – aber so steht es in der Entgeltordnung und damit greift die Tarifautomatik!

Was passierte stattdessen? Erstmalig verlangte das PM eine detaillierte Tätigkeitsbeschreibung als Voraussetzung für die Höhergruppierung. Das Problem dabei: Die besondere Schwierigkeit ergibt sich hier nicht durch die Pflegehandlungen an sich, sondern durch deren Ausübung bei einer speziellen Patientengruppe. Das vom PM bereitgestellte Formular – bei dem unterschiedliche Tätigkeiten prozentual zugeordnet und bewertet werden müssen – folgt einer völlig anderen Systematik. Es ist schlicht ungeeignet, die Besonderheiten der Pflege nach der EGO Teil IV abzubilden. Aufgrund der hohen Anzahl onkologischer Patient:innen sind onkologische Pflegevisiten sowie eine jährliche Fortbildung verpflichtend. Beschäftigte, die aus anderen Häusern zu uns kommen, werden auf vergleichbaren Stationen mit KR 8 vergütet.

Dennoch wurde dem Wunsch des PMs letztlich zähneknirschend stattgegeben und Teile der EGO-Kommentierung als Erläuterung in die Tätigkeitsbeschreibung eingefügt. Doch auch das reichte nicht aus. Als Nächstes sollte der Case Mix (CM) der Stationen herangezogen werden, um die besondere Schwierigkeit zu belegen. Das ist fachlicher Unsinn, da der Case Mix verkürzt gesagt nur ausdrückt, wie teuer die Behandlung eines Falls ist. Zuletzt wurde die Tätigkeitsbeschreibung an eine externe Firma übergeben, um eine Stellenbewertung vornehmen zu lassen. Das alles kostet Zeit: Ein Ergebnis wird wohl frühestens Ende August erwartet.

Es ist zum Haare-Raufen! Wird hier bewusst auf Zeit gespielt, um Geld zu sparen? Der Personalrat bleibt an dem Thema dran und wird über das Ergebnis der externen Stellenbewertung im Spätsommer informieren. Wir erwarten vom Personalmanagement eine zeitnahe und faire Lösung im Sinne der Tarifautomatik. Fortsetzung folgt.



Sprechzeiten des Personalrats

Montag bis Donnerstag

8:00 - 16:00 Uhr

Freitag

8:00 - 15:00 Uhr

Terminvereinbarungen innerhalb der Öffnungszeiten sind möglich. Eine vorherige telefonische Terminabsprache ist in jedem Fall zweckmäßig, Geschäftszimmer: 532-2661. Sie finden uns im Haus E (Gebäude K 23) in der 1. Etage

