PERSONALRAT
# Aktuell
Ausgabe Dezember 2023

MHH Medizinische Hochschule Hannover

# Tarifverhandlungen – Eine Chance für Alle

Im September 2023 ist die Geltungsfrist des bisherigen Tarifvertrags der Länder (TV-L) abgelaufen. Die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten im Geltungsbereich des TV-L haben nach einer Mitgliederbefragung beschlossen, eine konkrete Lohnforderung aufzustellen, um den Beschäftigten in allen Branchen und Berufen des TV-L ein faires Einkommen zu sichern und damit auch die Arbeitsplätze konkurrenzfähig zu halten.

Der Öffentliche Dienst des Bundes und der Kommunen (TV-ÖD) hat es zu Jahresbeginn vorgemacht und ein sehr gutes Ergebnis erzielt. Die Beschäftigten des ÖD haben diesen Erfolg mit einer enormen Streikkraft durchgesetzt. Es reicht nämlich nicht, am Verhandlungstisch zu sitzen und Argumente auszutauschen.

**Das Streikrecht ist im Grundgesetz verankert**

Beschäftigte haben das Recht zu streiken. Es ist von großer Bedeutung, dass es viele Streikende sind. Um die Lücke zwischen dem TV-ÖD und dem TV-L zu schließen, brauchte es daher eine starke Bewegung auf Seiten der Tarifbeschäftigten der Länder. Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich auch in der MHH organisiert und sind in den letzten Wochen auf die Straße gegangen: für einen guten Tarifabschluss, für einen besseren Zusammenhalt und auch dafür, dass es nicht weiterhin monetäre Gründe gibt, den Arbeitgeber in Richtung der städtischen Krankenhäuser zu wechseln.

Die Bundestarifkommission der Gewerkschaft Ver.di hatte nach zwei ersten ergebnislosen Verhandlungsrunden durch die Streiks Rückenwind für die dritte Runde. Vorausgegangen waren bundesweite Streikaktionen mit über 80.000 Streikenden. In der MHH waren es so viele, wie schon lange nicht – nämlich mehr als 600. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist das nicht viel. Es war aber ausreichend, um den Krankenhausbetrieb signifikant lahm zu legen.

Die Rahmenbedingungen für die Verhandlungen waren alles andere als rosig, da es in den Landeskassen immer knapp aussieht. Erschwerend kam das letzte Urteil des Bundesverfassungsgerichts hinzu, welches zu dem Berliner Haushaltschaos geführt hat. Somit ist es als ein großen Erfolg zu werten, dass dieser Abschluss erzielt werden konnte.

Frank Werneke – Vorsitzender von ver. di

Demo in Potsdam mit 10.000 Kolleginnen und Kollegen.

In den Reihen der Gewerkschaftsmitglieder wird das Ergebnis derzeit diskutiert. Über eine Mitgliederbefragung wird dann abgestimmt, ob das Verhandlungsergebnis so angenommen werden soll.

*Vortsetzung auf Seite 2* ➜

Eine Veröffentlichung des Personalrats an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), Carl-Neuberg-Str. 1, 30625 Hannover, Telefon: 0511 532-2661, Fax: 0511 532-8661. Verantwortlich: Nils Hoffmann E-Mail: personalrat@mh-hannover.de ■ **www.mhh.de/die-mhh/personalrat**

→ *Vortsetzung von Seite 1*

## Das liegt auf dem Tisch:

**Steuer- und abgabenfreie Zahlungen**

- Ein Inflationsausgleich von insgesamt 3000€ pro Vollzeitbeschäftigte/n wird aufgeteilt in 1800€ möglichst noch im Dezember und von Januar bis Oktober 120€ monatlich.
  *(Es kann aufgrund von Verwaltungsvorschriften und Abrechnungszeiträumen zu Verzögerungen der Zahlungen kommen.)*
- Auszubildende, Dual-Studierende und Praktikant*innen erhalten 1000€ Einmalzahlung und 10 Mal 50€ monatlich.

**Erhöhung der Löhne und Gehälter**

- Ab November 2024 erfolgt die Erhöhung um einen Sockelbetrag von 200€ monatlich.
- Ab Februar 2025 tritt die darauf aufbauende Erhöhung um 5,5% in Kraft. Sollte keine Erhöhung um 340€ erreicht werden, wird der Betrag auf 340€ gesetzt.
- Für Auszubildende; Dual-Studierende und Paktikant*innen werden die Entgelte ab 01.11.2024 um 100€ und ab 1.02.2025 um 50€ erhöht.
- **Außerdem** wurde die unbefristete Übernahme nach Ausbildungsabschluss mit der Note 3, sowie eine befristete Übernahme für 12 Monate bei der Note 4 tariflich vereinbart.
- Die **Laufzeit** des Tarifvertrags beträgt 25 Monate.
- **Darüber hinaus für MHH Beschäftigten der MHH wichtig:**
- **Sozial- und Erziehungsdienst:** Für die Beschäftigten mit besonderen Stufenlaufzeiten fallen diese ab Oktober weg.
- **TV-Stud.** – Leider wurde keine Tarifierung der studentischen Hilfskräfte erzielt, aber ein Teilerfolg: Studentische Hilfskräfte ohne Abschluss erhalten einen Stundenlohn von 13,25€ ab Sommersemester 2024. Ein Jahr später steigt dieser dann auf 13,98€. Außerdem wurden Mindestvertragslaufzeiten für ein Jahr vereinbart.

Personalversammlung am 15.11.23 – eine Zusammenfassung

# „Kann mal jemand **das Licht anmachen!?“**

Diese Personalversammlung (PV) sollte beleuchten, was sich in der MHH seit der PV im November 2022 entwickelt hat. Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen der MHH hatten im letzten Jahr konkret von ihren Belastungen berichtet. Moderiert wurde die PV von Christiane Grams. Der Personalratsvorsitzende Nils Hoffmann eröffnete den Beitrag des Personalrats damit, dass durchaus ein kleines Licht am Ende des Tunnels sichtbar sei.

**Aspekte im Einzelnen:**

- Station 66A hatte im letzten Jahr ein Blutgasanalyse Gerät (BGA) zur Arbeitserleichterung gefordert und bekommen.
- Die Onkologische Tagesklinik hat eine Vollkraft zusätzlich einstellen dürfen. Darüber ist der Bereich glücklich.
- Radio- und Neuroradiologie dürfen unbefristet Auszubildende übernehmen. Die Belastungen dort sind dennoch nach wie vor zu hoch. Besonders in den Bereitschaftsdiensten. Leider gibt es hier noch keine Lösungen.
- Die Medizintechnik wurde umorganisiert. Die Ausschreibung zur Vergabe der Aufgaben an einen externen Dienstleister läuft. Tatsächlich gibt es Firmen, die Interesse an der Ausschreibung bekunden. Leider hat die MHH in diesem Bereich starke Probleme Fachkräfte zu bekommen.
- Die Arbeitsgruppe (AG) „Außenlieger“ hat nach eigener Aussage erfolgreich getagt und die Arbeit abgeschlossen. Dennoch bleibt die Situation unbefriedigend.
- Die hartnäckige Forderung des Personalrats einer längeren Leistungseinschränkung über den Jahreswechsel wird vom 18.12.23 bis 07.01.24 umgesetzt. Der Personalrat hatte einen umfänglicheren Zeitraum gefordert. Das Präsidium vertrat zunächst die Vorstellung von einer Woche. Nun sind es drei Wochen geworden. Ein Erfolg!

**Da, wo Licht ist, ist auch Schatten…**

- Die aus den Problemstellungen des vergangenen Jahres resultierenden Arbeitsgruppen sind viel zu spät gestartet. Dies hatte der Personalrat bereits sehr früh adressiert. Künftig soll so etwas schneller laufen. Leider sind die Ergebnisse noch nicht da.
- Die Bürokratie in der MHH ist viel zu aufwändig und kostet Zeit und Geld. Nicht allein der Fachkräftemangel stellt ein Hemmnis dar, leider sind es auch die viel zu langwierigen Entscheidungswege. Das Präsidium arbeitet nach eigenen Angaben an der Entbürokratisierung.
- Die Meldungen von Überlastungen sind noch immer hoch. Der Vorsitzende betonte die Wichtigkeit, jede Überlastungssituation auch weiterhin zu melden, da dies zur rechtlichen Absicherung unabdingbar ist. Über diese Meldungen erhält das Management wichtige Hinweise, wo Handlungsbedarfe in der MHH entstehen. Der Personalrat kann ebenfalls gezielt auf Meldungen reagieren.
- Noch immer wird nicht auf das gehört, was die Beschäftigten sagen. Der Vorsitzende appellierte an die Abteilungsleitungen, auf Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten einzugehen.

**Fragen von den Beschäftigten in der Versammlung:**

Es wurde darauf hingewiesen, dass die Mitarbeiter:innen-Umfrage viel zu schwierig zu beantworten und wenig konkret war. Außerdem wurde nach den Ergebnissen gefragt.
Vizepräsidentin Saurin antwortete darauf, dass sie den Beschäftigten die Möglichkeit geben wollte, zu Wort zu kommen. Die Abfrage sollte niederschwellig sein und niemanden begrenzen. Die Umfrage wird noch immer ausgewertet.

Kritik zu den Ergebnissen der „AG Außenlieger" wurde formuliert. Es kommen nach wie vor Anfragen auf den Stationen an und die Notaufnahme kann ihre Patient:innen nicht abgeben.
Vizepräsident Prof. Lammert äußerte dazu, dass es keine Patentlösung gäbe, jeder Außenlieger sei letztlich eine Belastung. Er redet und verhandelt mit anderen Krankenhäusern, um die Situation zu entschärfen.

Mit Hinweis auf die Bereiche Neuro- und Herzchirurgie wurde darauf hingewiesen, dass die Bereitschaftsdienste ausgenutzt werden und damit letztlich normale Dienste werden, in denen geplante Operationen durchgeführt werden.
Hierzu verwies Lammert auf die Personalnot und die besondere Situation in der Unfallchirurgie. Die MHH Notaufnahme würde auch dann angefahren, wenn sie abgemeldet ist.

Es kamen mehrere Beiträge, die darauf hinwiesen, dass sich die Situation in der KV im Großen und Ganzen nicht gebessert hat.
Lammert reagierte darauf mit Angabe der Zahlen von Bettensperrungen und sogar Stationsschließungen. Auch würde die Zentrale Notaufnahme (ZNA) häufig abgemeldet.

An dieser Stelle gaben Mitarbeiter:innen der ZNA an, dass lediglich Oberschenkelhalsbrüche abgemeldet würden, alle anderen Patient:innen kämen normal, die Leitungen würden nie ganz abmelden.
Lammert hat hier offenbar andere Informationen und zeigte sich bereit, dass man ihn selbst in der Nacht anrufen könne, wenn es sich doch so verhielte.

Personalrat und Präsidium wurden aufgefordert transparenter zu veröffentlichen, was gerade zwischen ihnen verhandelt und besprochen wird.
Neben dem klassischen Format „Personalrat aktuell" werden Informationen auch zeitnah via Sharepoint veröffentlicht.

**Fazit:** Das Licht muss unbedingt noch größer und heller werden. In der Krankenversorgung, sowie in Forschung und Lehre. Dazu gehören u.a. die Anstrengungen für mehr Entlastung zu sorgen, höhere Löhne, gute Vereinbarungen, Wertschätzung, Zeit füreinander und für gute Ideen, Zeit zum Führen, etc.

**Das wurde noch besprochen:** Der für die MHH zuständige Verdi-Sekretär Matthias Böhme erläuterte den Beschäftigten das aktuelle Tarifgeschehen. Er wurde dabei unterstützt von Katja Brockhausen (Anästhesiepflege). Dabei ging er ebenfalls auf die anstehenden Warnstreiks ein und veröffentlichte die ersten Warnstreiktermine vom 22. bis 24.11.23 in der MHH.

**Vanessa Haße**, Mitarbeiterin des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, stellte ihr Aufgabenfeld vor. Sie berät zur Prävention von und den Umgang mit Abhängigkeitserkrankungen:

Hilfeleistungen werden nicht nur für Betroffene angeboten. Unterstützung gibt es auch in Form von „Wie kann ich das Thema ansprechen, wenn ich Auffälligkeiten feststelle?".

Statistisch gesehen müssten 10% der Beschäftigten betroffen sein. Die Dunkelziffer in der MHH ist wahrscheinlich recht hoch, da nicht so viele Menschen in der Beratung sind. Es geht nicht darum, Betroffene an den Pranger zu stellen, sondern sie zu unterstützen und zu begleiten.

Weitere Informationen erhalten Sie unter: suchtberatung@mh-hannover.de

Herzlichen Dank an alle für Ihre wertvollen und informativen Beiträge!

### Richtigstellung

Auf der Personalversammlung zählte der Vorsitzende Abteilungen auf, die keine digitale Vernetzung zu den campusinternen Medien haben. Fälschlicherweise wurde dabei auch die Abteilung Aufbereitungseinheit für Medizinprodukte (AEMP) mit aufgezählt. Der Personalrat bittet um Entschuldigung.

DV

Verhandlungserfolg:

## Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Personalrat und Präsidium haben nach langwierigen Verhandlungen die Dienstvereinbarung „über das Betriebliche Eingliederungsmanagement an der Medizinischen Hochschule Hannover" abgeschlossen. Diese Verhandlungen waren nötig, weil die frühere Dienstvereinbarung von der damaligen Leitungsebene gekündigt worden war.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein wichtiges Instrument, um Beschäftigten mit längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten bei der Rückkehr an einen Arbeitsplatz zu unterstützen. Die MHH ist gesetzlich dazu verpflichtet, Ihnen ein BEM-Verfahren anzubieten, sobald Sie 42 Kalendertage im Jahr wiederholt oder ununterbrochen arbeitsunfähig sind. Die konkrete Ausgestaltung dieses BEM-Verfahrens in der MHH regelt die nun abgeschlossene Dienstvereinbarung.

Die Teilnahme ist für alle BEM-Berechtigten freiwillig, die Zustimmung kann während des BEM-Prozesses jederzeit zurückgezogen werden. Zuerst findet im BEM ein ausführliches Gespräch mit der oder dem BEM-Beauftragten der MHH statt, in dem alle Schritte erläutert werden und offene Fragen geklärt werden können. Ein wichtiger Bestandteil ist außerdem die Situationsanalyse, hier werden auch die Voraussetzungen am Arbeitsplatz und deren Zusammenhang mit dem individuellen Gesundheitszustand betrachtet. Je nach Bedarf können weitere Gespräche mit zusätzlichen Beteiligten (z.B. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsärztlicher Dienst, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, Vorgesetzte, Personalmanagement, Sozialversicherungsträger o.ä.) vereinbart werden. All dies hat das Ziel Maßnahmen zu entwickeln, die zur Förderung der Gesundheit und zum langfristigen Erhalt des Arbeitsplatzes beitragen. So kann zum Beispiel frühzeitig der Bedarf von Rehabilitationsmaßnahmen erkannt und entsprechende Hilfen beantragt werden.

Das Besondere an der nun vorliegenden Dienstvereinbarung ist, dass in der MHH auch Beschäftigte das BEM in Anspruch nehmen dürfen, die die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllen. Das bedeutet, dass Sie nicht erst mindestens 6 Wochen krank sein müssen, bis Ihnen das BEM angeboten wird. Sie können sich bei gesundheitsrelevanten Problemen am Arbeitsplatz umgehend an die BEM-Beauftragten wenden, um Beratung zu erhalten und ggfs. Unterstützungsmaßnahmen zu vereinbaren. Damit haben sich Personalrat und MHH-Leitung auf eine sehr präventive Ausrichtung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements geeinigt.

Die neue Dienstvereinbarung wird im Intranet einsehbar sein, Informationen und Kontaktdaten der BEM-Beauftragten finden Sie im Organisationshandbuch unter „Betriebliches Eingliederungsmanagement". Auch der Personalrat bietet Beratung zu diesem Thema an.

# **Brief an** Ministerpräsident und Minister

Der Personalrat hat sich erneut schriftlich an politische Entscheidungsträger der Landesebene gewandt um Verbesserungen für die MHH-Beschäftigten einzufordern. Bereits in den letzten Jahren gab es wiederholt Gespräche und Schriftwechsel mit Ministerpräsident Weil. Die darin formulierten Handlungsaufforderungen wurden mit einer Demonstration und Mahnwachen unterstrichen. In diesem Zusammenhang wurde unter anderem immer wieder betont, welche negativen Auswirkungen ein Erlass aus 2008 hat, der sog. Stufenvorweggewährungen bei der Gehaltsberechnung nur nach Vorlage eines schriftlichen Abwerbeangebots ermöglicht. Der Personalrat hat mehrfach die Rücknahme derartiger Regelungen eingefordert, die zum Fachkräfteverlust beitragen.

Zwar hat der Ministerpräsident einen neuen Erlass initiiert, dieser ermöglicht das Heranziehen betrieblicher Bedürfnisse jedoch nur im Einzelfall. Dies bedeutet für die MHH, dass ausschließlich auf Intensivstationen tätige fachweitergebildete Pflegekräfte seitdem eine monatliche Zulage erhalten. Hierzu hatte der Personalrat bereits verdeutlicht, dass es zusätzlich dringenden Handlungsbedarf gibt. Da es bei diesem Thema jedoch keine weiteren Fortschritte gab und die verantwortlichen Ministerien unter anderer Leitung als damals stehen, hat der Personalrat im Oktober einen Brief an den Ministerpräsidenten sowie an den Wissenschafts- und den Finanzminister geschickt. Hierin wurde die Überlastungssituation in der MHH erläutert, die aus dem berufsgruppenübergreifenden Fachkräftemangel resultiert und die Krankenversorgung gefährdet. Es wurde betont, dass es unbedingt erforderlich ist, alle tariflichen Möglichkeiten der Entgeltzahlung auszuschöpfen um Fachkräfte an die MHH zu holen und hier zu behalten. In Bezug auf o.g. Erlass wurde deutlich gemacht, dass die Vorlage eines Abwerbeangebots als Voraussetzung für eine Stufenvorweggewährung zum Verlust von dringend benötigten Fachkräften beiträgt und damit die Personalsituation an der MHH weiter verschärft. Erneut wurde geschrieben, dass der Personalrat die Zulagenzahlung an die entsprechenden Kolleginnen und Kollegen begrüßt, dass dies jedoch nur ein allererster Schritt in die richtige Richtung sein kann. Denn der Fachkräftemangel besteht nicht nur auf Intensivstationen, sondern betrifft die gesamte MHH. Um diese Zusammenhänge aus dem Klinikalltag zu verdeutlichen, wurden entsprechende Beispiele herangezogen. Die Adressaten wurden gewarnt, dass die Personalsituation Menschenleben gefährdet und sich als Abwärtsspirale fortsetzen wird, wenn nicht Gegenmaßnahmen ergriffen werden, die auch die Bereitstellung entsprechender finanzieller Mittel beinhalten.

Bis Redaktionsschluss von „Personalrat Aktuell" gab es weder aus der Staatskanzlei, aus dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur noch aus dem Ministerium für Finanzen eine Reaktion.

## Liebe Beschäftigte,

ein aufregendes Jahr geht zu Ende und die Aufgaben konnten nur zusammen gemeistert werden.
Auch der Personalrat musste sich zahlreichen Herausforderungen stellen, um Sie als Beschäftigte zu vertreten.
Mit Ihrer Unterstützung konnten wir es erreichen, dass dieses Jahr das Programm um Weihnachten und Neujahr insgesamt drei Wochen runtergefahren wird.
Wir wünschen Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins Neue Jahr.

## Sprechzeiten des Personalrats

| | |
|---|---|
| Montag & Dienstag | 10:00-16:00 Uhr |
| Mittwoch | 13:00-16:00 Uhr |
| Donnerstag | 14:00-16:00 Uhr |
| Freitag | 10:00-15:00 Uhr |

Termine außerhalb der o.g. Zeiten sind nach Vereinbarung möglich. Eine vorherige telefonische Terminabsprache ist in jedem Fall zweckmäßig. Telefon im Sekretariat: 532-2661.
Sie finden uns im Haus E (Gebäude K 23) in der 1. Etage