

Aktuell EXTRA

Personal-
versammlung
findet am
12. Mai 2026

TÄTIGKEITSBERICHT APRIL 2025 – MÄRZ 2026



Liebe MHH-Beschäftigte,

mit diesem Tätigkeitsbericht möchten wir Ihnen einen Überblick über die Arbeit Ihres Personalrats von April 2025 bis März 2026 geben. Die folgenden Artikel ergänzen unsere Darstellung im Rahmen der Personalversammlung am 12. Mai 2026 und fassen die wesentlichen Themen, Entwicklungen und Herausforderungen transparent und prägnant zusammen.

Für Fragen, Anregungen oder Kritik stehen wir gerne zur Verfügung. Eine starke Interessenvertretung benötigt den Austausch mit Ihnen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht

Nils Hoffmann
Personalratsvorsitzender

Der Personalrat war und ist für Sie da!

Die Arbeit des Personalrats wird von den Beschäftigten auf verschiedene Weise wahrgenommen. Hier möchten wir einen Einblick geben, für was wir als Personalrat an der MHH stehen und welche Aufgaben wir im täglichen Geschäft wahrnehmen.

Wir sind Ansprechpersonen für die Beschäftigten bei vielen Fragen, die die Arbeitsbedingungen betreffen – z.B. Bezahlung, Probleme im zwischenmenschlichen Umgang oder Arbeitsplatzgestaltung, um nur ein paar Beispiele zu nennen.

Gibt es Probleme, die ganze Abteilungen betreffen, ruft der Personalrat seit dieser Legislaturperiode häufiger Teilpersonalversammlungen ein. So gab es aufgrund der Strukturänderungen im GB III schon mehrere Versammlungen, da hier viele ungeklärte Fragen aufgetaucht sind. Ebenso gab es bereits eine Teilpersonalversammlung für die ZNA, in der mit Vorgesetzten und zuständigem Präsidiumsmitglied über die prekären und alarmierenden Arbeitsbedingungen gesprochen wurde. Die Beschäftigten können sich hier Gehör verschaffen. Häufig müssen mehrere Teil-Personalversammlungen zur Lösungsfindung angesetzt werden – dieser Weg führt oft zu Initiativanträgen, die ein weiteres Instrument des Personalrates sind, um Verbesserungen anzustoßen und zu erreichen.

Der Personalrat führt in der Regel donnerstags seine Personalratssitzung durch, in der über vielerlei Anträge beraten und abgestimmt wird. So hatten wir

von April 2025 bis März 2026 **4315** beabsichtigte personalrechtliche Maßnahmen (wie z. B. Einstellungen, Vertragsverlängerungen und Änderungen der Bezüge) sowie **355** Anträge auf Verzicht auf Stellenausschreibungen auf der Tagesordnung, die dem Gremium vorgestellt und anschließend abgestimmt wurden. Hier ist der Personalrat in der Mitbestimmung. Gibt es Unklarheiten mit der Dienststelle oder der beantragenden Abteilung, bemüht sich der Personalrat um Klärung.

Bei verschiedenen Baumaßnahmen prüfen wir, ob diese rechtskonform und beschäftigtenfreundlich ausgearbeitet sind und legen unser Veto ein, wenn dem nicht so ist. Wir schauen uns geplante Überstundenkontingente an und halten auch hierzu Rücksprache mit den Kolleg:innen.

Dies sind nur einige Beispiele unserer Tätigkeiten. Bei allem, was der Personalrat tut, schaut er darauf, im Sinne der Mitarbeitenden zu handeln. Nicht immer kann man alle Interessen unter einen Hut bringen, häufig wird innerhalb des Gremiums kontrovers diskutiert und ein Sachverhalt von vielen Seiten beleuchtet.

Der Personalrat trägt nach allen ihm gegebenen Möglichkeiten maßgeblich dazu bei, die Interessen der Mitarbeitenden zu schützen und zu vertreten



Für eine faire **Bezahlung**

Der Personalrat hat auch in diesem Berichtszeitraum die Aufgabe wahrgenommen, die korrekte Eingruppierung der Beschäftigten zu überwachen und auf eine tarifgerechte Vergütung entsprechend den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten hinzuwirken. In mehreren personalrechtlichen Maßnahmen, an denen der Personalrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte beteiligt war, wurde festgestellt, dass Beschäftigte einzelner Berufsgruppen nichtzutreffend eingruppiert waren.

Besonders betroffen waren zum Beispiel die Medizinischen Fachangestellten (MFA), die auf verschiedenen Stationen eingesetzt sind. Ein Großteil dieser Beschäftigten war weiterhin der Entgeltgruppe E5 zugeordnet, obwohl die durchgeführten Tätigkeiten ein höheres Anforderungsniveau aufweisen und damit eine höhere Eingruppierung begründen.

Gemäß den tariflichen Vorgaben erfolgt eine Eingruppierung ausschließlich auf Grundlage der regelmäßig und dauerhaft übertragenen Tätigkeiten und deren Bewertung. Eine zutreffende Eingruppierung setzt voraus, dass Arbeitsplatzbeschreibungen und Arbeitsplatzbewertungen die tatsächlichen Aufgaben vollständig und realitätsgetreu abbilden. Hier sind die Führungskräfte in den Fachbereichen angehalten aktuelle und umfassende Tätigkeitsbeschreibungen einzureichen.

Der Personalrat hat daher gemeinsam mit dem Team Tätigkeitsbewertung und der Geschäftsführung Pflege eine Prüfung der vorhandenen Arbeitsplatzbeschreibungen und Tätigkeitsbewertungen der MFAs in den betreffenden Bereichen vorgenommen. Dabei wurde deutlich, dass MFAs häufig auch Aufgaben mit erhöhtem Anforderungsprofil übernehmen. Dies betrifft insbesondere Einsätze in Fachbereichen und Kliniken mit besonderen Anforderungen an die Patientenversorgung, wie beispielsweise in der Kinderklinik, den Transplantationsambulanzen sowie onkologischen Ambulanzen und Stationen.

Im Rahmen eines gemeinsamen Abstimmungsgesprächs wurde festgelegt, dass MFAs, die auf Stationen mit mehreren Fachbereichen oder in Ambulanzen mit erhöhtem Anforderungsbedarf eingesetzt sind, künftig der Entgeltgruppe E6 zuzuordnen sind. Für diese Bereiche werden neue Arbeitsplatzbeschreibungen erstellt sowie entsprechende Arbeitsplatzbewertungen durchgeführt, um eine transparente und regelkonforme Grundlage für die Eingruppierung zu gewährleisten.

Der Personalrat wird diese Thematik weiterhin aufmerksam begleiten und in allen Berufsgruppen darauf achten, dass Eingruppierungen tarifkonform und positiv für die Beschäftigten erfolgen und die Mitarbeiter:innen entsprechend ihrer tatsächlichen Tätigkeit vergütet werden.

Für Ihre **Gesundheit** und **Entlastung**

Zur Sicherstellung gesunder Arbeitsplätze und Einhaltung gesetzlicher Vorgaben arbeitet der Personalrat eng mit der Stabstelle für Arbeitssicherheit und dem betriebsärztlichen Dienst zusammen. Dafür wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich regelmäßig über anstehende Themen austauscht und gemeinsam die Arbeitssicherheitsbegehungen durchführt.

Im Vorfeld der zahlreichen Baumaßnahmen der MHH ist der Personalrat im Austausch mit dem Baumanagement, der Arbeitssicherheit und den Abteilungen, damit ggf. Verbesserungspotentiale identifiziert und attraktive Arbeitsplätze geschaffen werden können. Bei der Umsetzung der Maßnahmen ist der Personalrat in der Mitbestimmung.

Wir begleiten auf Wunsch die Mitarbeitenden bei Maßnahmen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, um diese bei der Rückkehr an den alten oder einen neuen Arbeitsplatz und zur Erhaltung oder Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit zu unterstützen.

Krisenbegleitung und Mediationen gehören ebenso zum Portfolio des Personalrates, wie die Möglichkeit sich zum Thema Rente oder betr. Sozialberatung an uns zu wenden.

Beschäftigte aus unterschiedlichsten Bereichen der MHH und die Gewerkschaft Verdi haben letztes Jahr eine Vereinbarung zur Entlastung (E-VE) mit der MHH verhandelt und abgeschlossen. Dazu organisierten sich die Kolleg:innen und zeigten dem Präsidium auf, wie viel Personalaufbau in Pflege, Ambulanzen, Laboren, Transport, therapeutischen Abteilungen, Röntgen usw. benötigt wird, um Dauerbelastungen zu beenden. Der Personalrat hat diesen Prozess eng begleitet. Es wurde eine Kommission von Beschäftigten mit Personalratsbeteiligung zusammengestellt, die die Umsetzungsschritte überwacht und regelmäßige Termine mit Leitungen hat.





Für eine zukunftsorientierte Infrastruktur

Im vergangenen Jahr sind die Planungen für den Klinikneubau konkreter geworden. Der PR hat sich intensiv und aktiv im Rahmen der Mitbeteiligung an den Planungen eingebracht, wobei der volle Umfang der Beteiligung an der ein oder anderen Stelle energisch eingefordert werden musste. Bis heute hat auch der Personalrat nicht alle relevanten Planungsunterlagen vollständig vorgelegt bekommen.

Dass eine Beteiligung der Personalvertretung dringend notwendig ist, zeigte sich u.a. im Rahmen der diversen Besprechungen und bei Betrachtung der zur Verfügung stehenden Unterlagen. Es konnte resümiert werden, dass bei einer Umsetzung dieser Planungen ein Klinikneubau entstünde, dessen räumliche Gestaltung nicht mit den Zielen des Betriebes eines modernen Klinikums vereinbar wäre, schon gar nicht mit denen eines Klinikums der Supramaximalversorgung.

In kaum einem Bereich sind Minimalvorgaben nicht unterlaufen worden, dies hätte sowohl negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten als auch auf die Versorgungsqualität der zu behandelnden Menschen.

Der Personalrat hat diese sachlich fundierten Bedenken gegenüber den Verantwortlichen bis hin zum Ministerpräsidenten mehr als nur einmal geäußert, Lösungsansätze gefordert und konstruktive Zusammenarbeit angeboten.

Zudem hat das Gremium einen offenen Brief veröffentlicht, in dem auf die Probleme hingewiesen wurde. In diesem Schreiben wurde außerdem bereits angekündigt, dass der Personalrat ohne Korrekturen der Planung im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligungsverfahrens das Benehmen nicht herstellen würde. Sie finden diesen offenen Brief weiterhin im Intranetbereich des Personalrates.

Da bis zur Beantragung der sog. Benehmensherstellung zur entsprechenden Planungsphase keine Änderungen erfolgt sind, hat das Gremium diese im März 2026 abgelehnt und eine Stellungnahme verfasst. Weiterführende Informationen hierzu finden Sie in der März-Ausgabe von Personalrat Aktuell.

Eng verbunden mit dem Thema Neubau ist auch der dazugehörige Stadtbahnanschluss. Der Personalrat hatte auch hierzu eine Stellungnahme abgegeben und die Beschäftigten über die Entwicklung der Planungsstände informiert und mit ihnen unterschiedliche Varianten u.a. an einem Infostand und während einer Personalversammlung diskutiert. Zahlreiche Gespräche mit Akteuren der Landes- und Kommunalpolitik fanden hierzu statt. In diesen machte der Personalrat u.a. auch Bedenken zu einer eventuellen Querung des Stadtfelddamms durch die Stadtbahntrasse deutlich. Hintergrund sind Sicherheitsbedenken aufgrund der Querung mit Personen, die fußläufig auf dem Campus unterwegs sind, sowie mit Rettungsdienst und Logistiktransporten.

Der Fortgang der Planung zum Trassenverlauf ist offen. Gleiches gilt für die Frage, inwieweit die Interessen der MHH und ihrer Beschäftigten bei dieser Planung berücksichtigt werden.

Für transparente Veränderungsprozesse

Im Berichtszeitraum hat es einige organisatorische und bauliche Veränderungen an der MHH gegeben, in die der Personalrat miteinzubeziehen war und die er eng begleitet hat. Dazu sind Baupläne, Personalplanung, Organigramm usw. der Abteilungen und der Dienststelle dem Personalrat vollumfänglich vorzulegen.

Die Umstellung der Arbeitszeiterfassung auf PolyPoint und die Einführung der neuen My-PolyPoint APP sind hier zu nennen. Nach und nach soll die Arbeitszeit aller Beschäftigten darüber erfasst werden.

Es wurde eine neue Ambulanz geschaffen. Die Onkologische Interdisziplinäre Infusionsambulanz, dazu wurde die Station 86 komplett umgebaut.

Der OP-Block III und der Bereich des ambulanten Operierens wurde die letzten Jahre umgebaut und modernisiert.

Die Reorganisation des gesamten GB III wird vom Personalrat mit Teilpersonalversammlungen und vielen Gesprächen bis zur vollständigen Beendigung begleitet.

Das zentrale Datenerfassungsprogramm SAP muss bis Ende 2027 auf SAP4HANA umgestellt werden, dazu ist ein Personalratsmitglied in der großen Arbeitsgruppe vertreten. Auch bei der Einführung und Modernisierung von Programmen und Software ist der Personalrat zu beteiligen.

Zur Prüfung der Anträge setzt sich der Personalrat mit den betroffenen Beschäftigten in Verbindung. Gemeinsam wird geschaut, wie gute Arbeitsbedingungen und räumliche Veränderungen umgesetzt werden können, oder wie eine Alternative aussehen kann.

Für die Gestaltung guter Rahmenbedingungen



Um gute Rahmendbedingungen für die Beschäftigten zu gestalten, schließen Präsidium und Personalrat Dienstvereinbarungen (DV) in zeitintensiven Verhandlungen miteinander ab.

Diese sollen reibungsarme Abläufe in der MHH sicherstellen sowie gesetzliche und tarifliche Vorgaben für die MHH konkretisieren und weiterführen. Auch müssen in die Jahre gekommene Dienstvereinbarungen an die rechtlichen Veränderungen angepasst werden.

Im Berichtszeitraum wurde die DV zu Videoüberwachungsanlagen und Auslesen von Daten unterzeichnet. Dies wurde an neue rechtliche Gegebenheiten z.B. des Datenschutzes angepasst.

Außerdem wurde die Vereinbarung zur Vorschrift 2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, die sog. DGUV V2, für 2026 bis 2027 unterzeich-

net. Diese regelt die konkrete Umsetzung der Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes in der MHH. Bearbeitet, jedoch noch nicht unterzeichnet, wurden folgende Vereinbarungen: Arbeitszeitkonto im Rahmen der Schuldrechtlichen Entlastungsvereinbarung: Diese DV ist wichtig, damit Entlastungstage, die während der Laufzeit der Entlastungsvereinbarung generiert wurden und nicht in freie Tage umgesetzt werden konnten, nicht verloren gehen. Der Personalrat hat die Dringlichkeit zur Vereinbarung dieser DV mehrfach angesprochen.

Übertragung von ärztlichen Tätigkeiten an Medizinische Fachangestellten (MFA): MFA sind in vielen Bereichen der MHH tätig: in Ambulanzen, Polikliniken und auf Stationen. Zur klaren Definition der vielfältigen Tätigkeiten, der dafür benötigten Schulungen und zur rechtlichen Absicherung der MFA ist diese DV sehr wichtig. Die Ausarbeitung ist schon sehr weit und der Personalrat hofft auf eine baldige Einigung mit dem Präsidium.

Nutzung der Informationstechnologie an der MHH: Diese DV betrifft alle Beschäftigten der MHH. Es geht um die Nutzung und Absicherung der IT-Systeme. Dazu gehört z.B. auch die Nutzung des E-Mail-Postfachs, ein Tor, über das Schadsoftware in die Systeme gelangen kann.

Außerdem wurde ein Entwurf für eine DV erarbeitet, die auf einen positiven Umgang an der MHH abzielt und zur Verbesserung der Organisationskultur beitragen soll. Vereinbarungen zu weiteren Themen wurden ebenfalls geplant.



Für Ihre (Arbeits-)Zeit

Einerseits: Roll-Out der Arbeitszeiterfassung mittels Polypoint und Polypoint-App

Im Berichtszeitraum begleiteten wir als Personalräte den Roll-Out der Arbeitszeiterfassung mittels Polypoint über den Bereich der Pflege hinaus und die Polypoint-App als wichtigen Baustein zur Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften und rechtssicheren Dokumentation der Pausenzeiten. Hierbei stellten wir jedoch erhebliche Mängel, wie z. B. keine automatische Zeiterfassung, fest, die eine rechtssichere Umsetzung behindern.

Polypoint wurde ursprünglich nicht für die Arbeitszeiterfassung programmiert, sondern ist ein veraltetes Dienstplanungstool. Seine Nutzung für Ist-Zeiterfassung führt zu technischen Einschränkungen und fehleranfälligen Prozessen. Datenschutzrechtlich problematisch ist, dass nicht immer DSGVO-konform gearbeitet wird – insbesondere bei der Eingabe personenbezogener Arbeitszeitdaten wurde gegen Datenschutzvorgaben verstoßen.

Zudem wurde auf Mängel bei der Durchführung der Schulungen hingewiesen, denn viele Kolleginnen und Kollegen sind mit der Bedienung unsicher, was zu unvollständiger oder fehlerhafter Erfassung führt. Dies gefährdet z. B. die Nachweisbarkeit für nicht genommene Pausen und somit auch den Arbeitsschutz der Beschäftigten.

Andererseits: Die Kontrolle der Dienstpläne und deren Sicherung wird ermöglicht

Als Personalräte haben wir uns intensiv der Kontrolle der Dienstpläne gewidmet, um dafür Sorge zu tragen, dass die Dienstplanverantwortlichen die Arbeitszeitvorschriften und tariflichen Regelungen einhalten. Durch dieses Tool wurde eine umfassende, systematische Prüfung der Dienstpläne technisch machbar, einsehbar und umsetzbar.

Besonders wertvoll: Das System macht Arbeitszeitverstöße (z. B. gegen die 11-Stunden-Ruhezeit) sowie Tarifvertragsverletzungen (z. B. nicht rechtzeitige Solldienstplansicherung) automatisch sichtbar – inklusive konkreter Protokollierung und Nachverfolgung.

Durch diese Digitalisierung konnten wir im Berichtszeitraum mehrere kritische Punkte identifizieren und mit der Dienstplanleitung besprechen, was zu Anpassungen und einer besseren Einhaltung der Vorschriften führte. Polypoint stärkt damit nicht nur unsere Mitbestimmungsrechte nach § 66 NPerVG, sondern schützt auch die Gesundheit der Beschäftigten. Wir werden diese Funktion weiter nutzen und ausbauen, um Dienstpläne präventiv zu optimieren.

Für Ihre Rechte als Teilzeitbeschäftigte

Der Personalrat hat sich für die Teilzeitkräfte der MHH in vielfacher Hinsicht eingesetzt, zwei Beispiele: In der Dezemberausgabe Personalrat Aktuell wurde über das Thema Überstundenzuschläge bei Teilzeit von einem ersten Erfolg vor Gericht berichtet: Eine Personalratskollegin aus dem ärztlichen Dienst hatte, mit Unterstützung des Marburger Bundes, mit Ihrer Klage Recht bekommen:

Ihre beantragten Überstundenzuschläge wurden ihr richterlich zugesprochen. Die Kollegin arbeitete in Teilzeit und beantragte die Auszahlung der Überstunden für alle mehr geleisteten Stunden. Die derzeitige Praxis sieht vor, dass Überstunden der Teilzeitkräfte erst nach Erreichen der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft vergütet werden. Das Arbeitsgericht urteilte, dass es sich dabei um einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot handelt. Zuvor hatten der EuGH (Az. C-184/22 und C-185/22) und das BAG (Az. 8 AZR 370/20 und 5 AZR 118/23) ebenfalls so geurteilt.

Leider war das nicht das Ende der Geschichte, denn das Land Niedersachsen hatte Berufung eingereicht. Und doch ein positiver Ausblick: Noch kurz vor Redaktionsschluss erreichte den Personalrat die gute Nachricht, dass die gerichtliche Berufungsinstanz zu Gunsten der Kollegin entschieden hat. Das bedeutet leider noch immer kein grünes Licht für eine positive Umsetzung für alle Teilzeitbeschäftigten, jedoch können Personalräte mit dem Urteil, sobald es ausformuliert vorliegt, weiterarbeiten.

Der Personalrat hatte seit Mitte letzten Jahres auf Basis der Urteile des EuGH und des BAG Teilzeitkräfte aufgefordert, ihre Ansprüche geltend zu machen, damit sie diese auch rückwirkend einfordern können. Eigens dafür hatte der Personalrat Musterschreiben auf seiner SharePoint-Seite im MHH-Intranet gestellt.

Zudem hat der Personalrat dafür gesorgt, dass das gesetzlich verankerte Diskriminierungsverbot von Teilzeitkräften

an der MHH auch hinsichtlich der Dienstplanung berücksichtigt wird. Im Schichtdienst tätige Teilzeitbeschäftigte wurden häufig für ebenso viele Wochenenddienste geplant wie Vollzeitkräfte. Das Benachteiligungsverbot gilt jedoch auch für die Möglichkeit der Freizeitgestaltung an Wochenenden, weil die zusammenhängende Freizeit am Samstag und Sonntag als erstrebenswert und vorteilhaft angesehen wird. Eine im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit überproportionale Einteilung zu Wochenenddiensten würde Teilzeitkräfte demnach benachteiligen. (vgl. BAG 24.04.1997 - 2 AZR 352/96 und LAG Berlin-Brandenburg v. 20.08.2015 - 26 Sa 2340/14).

In der Dienstplanung ist also sicherzustellen, dass Teilzeitkräfte nicht häufiger im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit zu Wochenenddiensten eingeteilt werden als Vollzeitkräfte.

Für diese Beschäftigten muss jeweils ausgerechnet werden, welcher Teil der Arbeitszeit gemessen an der Gesamtarbeitszeit am Wochenende liegt. Werden Teilzeitbeschäftigte mit der gleichen Anzahl an Wochenendtagen eingesetzt, ergibt sich für diese ein wesentlich höherer Anteil an Wochenendarbeit.

Rechtssicher ist es, den Einsatz an Wochenenden proportional zur Gesamtarbeitszeit einzuteilen. Der Personalrat hatte initiiert, dass die Dienstplanverantwortlichen an der MHH über diese rechtlichen Vorgaben informiert werden. Teilzeitbeschäftigte, die einen höheren Anteil an Wochenenddiensten leisten möchten, können dies natürlich weiterhin tun.



So findet Sie uns **im Gebäude K23**



Öffnungszeiten 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

