



Aktuell



Stellungnahme des Personalrats MHH

COVID 19 – Impfpflicht für alle MHH-Beschäftigten!?!

Am 10. Dezember 2021 wurde das „Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen Covid 19“ verabschiedet, aus dem eine einrichtungsbezogene Impfpflicht, u.a. für Kliniken, Pflegeheime, Arztpraxen und Rettungsdienste gemäß §20a Abs.1 S.1 Nr.1 IfSG resultiert. Für die MHH-Beschäftigten bedeutet dies, dass sie bis zum 15. März 2022 einen Nachweis über einen ausreichenden Impfstatus oder einen Genesenen-Nachweis vorlegen müssen. Bedienstete, die ein Attest vorlegen, laut dem sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht impfen lassen können, werden Kontakt mit dem Betriebsärztlichen Dienst aufnehmen müssen.

Wenn die Nachweise nicht fristgerecht vorgelegt werden oder Zweifel an deren Echtheit bestehen, muss die MHH das zuständige Gesundheitsamt informieren. Dieses wird über das weitere Vorgehen entscheiden.

Die Änderung der rechtlichen Vorgaben mit den potenziellen Folgen für nicht geimpfte Beschäftigte hat die Covid 19 Task Force erstmals im Bulletin vom 16.12.21 angekündigt. Im Bulletin vom 10.01.22 wurde hierzu ergänzt: „...Dies ist verbunden mit einer Meldung des Impfstatus‘ an das Gesundheitsamt, dem Wegfall der Bezüge und am Ende mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses.“

Dies ist auch für den Personalrat die einzige schriftliche Information zum Umgang mit der gesetzlich vorgeschriebenen Impfpflicht für MHH-Beschäftigte. Aus diesem Grund hat der Personalrat den Geschäftsbereich Personal & Organisation dazu aufgefordert, dem Gremium Informationen zur konkreten Umsetzung der rechtlichen Vorgaben schriftlich vorzulegen. Dies ist bis Redaktionsschluss nicht erfolgt.

In Gesprächen mit der Geschäftsbereichsleitung wurde mitgeteilt, dass Anhörungen mit allen nicht geimpften Beschäftigten geplant sind, bevor weitere personalrechtliche Maßnahmen ergriffen werden. Betroffene Beschäftigte können sich an den Personalrat wenden, wenn sie sich Unterstützung bei diesen Gesprächen wünschen. Für die weiteren individualrechtlichen Maßnahmen empfiehlt der

Personalrat den Betroffenen, sich den Rat eines Rechtsbeistands einzuholen.

Der Personalrat weist darauf hin, dass auf Beschäftigte ohne vollständigen Impfschutz ab dem 16.03.22 weitreichende Konsequenzen zukommen werden, u.a. auch ein Betretungsverbot unter Wegfall der Bezüge. Daher ist es für Betroffene ratsam, rechtzeitig Kontakt zur Arbeitsagentur aufzunehmen und sich über die weiteren Auswirkungen (z.B. bezüglich der Sozialversicherung) zu informieren. Ob die MHH ab dem 16.03.22 eigenständig ein generelles Betretungsverbot gegenüber allen Beschäftigten ohne Immunitätsnachweis ausspricht, unterliegt noch der Klärung unterschiedlicher Rechtsauffassungen.

Um jegliche Konsequenzen zu verhindern, musste die Erstimpfung mit den bekannten Impfstoffen laut Bulletin bis zum 25.01.22 erfolgt sein. Eine zweifache Impfung mit dem neuen Impfstoff Novavax ist ebenfalls möglich, dieser Impfstoff wird bald verfügbar sein. Termine und Infos zur Impfung und den verschiedenen Impfstoffen sind beim Betriebsärztlichen Dienst und über das Impfportal zu erhalten.

Der Personalrat sieht – neben den Konsequenzen für die einzelnen Menschen - die Gefahr, langfristig gut eingearbeitetes Personal dauerhaft zu verlieren. Die hohe Belastung des verbleibenden Personals würde weiter steigen und sich in noch mehr Überstunden, Krankheit durch Überbelastung und Bettensperrungen zeigen.

Der Personalrat appelliert an alle nicht geimpften Beschäftigten, die Folgen ihres Handelns zu überdenken. Außerdem fordert das Gremium die MHH auf, als gute Arbeitgeberin positive Lösungen im Umgang mit der Impfpflicht zu finden.



Die MHH-Impfstation neben dem Personaleingang im K5



Es herrscht eine angespannte Stimmung auf dem Campus und als ob die Situation durch Corona nicht schon schlimm genug wäre, wird durch das Gesetz (einrichtungsbezogene COVID-19-Impfpflicht) noch mehr Öl ins Feuer gegossen.

Wie soll man Krankenhauspersonal plausibel erklären, dass sie sich impfen lassen müssen, um Ungeimpfte versorgen zu können?

Und können wir es uns leisten, dass gut eingearbeitetes Personal die MHH verlässt? Angesichts massiven Fachkräftemangels insbesondere in der Pflege mutet es befremdlich an, dass die MHH mit arbeitsrechtlichen Folgen bis hin zur Kündigungen droht.

Wäre ein Betretungsverbot ohne Fortzahlung der Bezüge nicht ausreichend? In anderen Unikliniken wird so verfahren.

Jede und jeder einzelne hat Gründe, sich impfen zu lassen oder eben nicht. Ob diese Gründe auch gute Gründe sind, darüber wird gestritten. Für mich persönlich steht fest, dass kein Weg am Impfen vorbeiführt. Es ist ein Akt der Solidarität. Nur mit einer hohen Impfquote können wir hoffen, die Corona-Maßnahmen frühzeitig aufzuheben, was so wichtig für die Gesellschaft und den Umgang untereinander wäre! Nichtsdestotrotz werde ich mich als Personalratsmitglied auch weiterhin für alle Beschäftigte einsetzen – ohne Wenn und Aber.

Wichtig ist, pragmatische Lösungen zu finden, Überzeugungsarbeit zu leisten, um die Türen nicht zuzuschlagen. Drohungen auszusprechen, wie mit Kündigung zu drohen, ist der falsche Weg!

Festzuhalten bleibt, dass nur das zuständige Gesundheitsamt ein Betretungsverbot aussprechen kann und nicht die MHH.

Und man kann auf jeden Fall feststellen, dass ein Gesetz geschaffen wurde, welches mehr Unklarheiten schafft als Klarheiten.

Nils Hoffmann
Stellv. Personalratsvorsitzender

MHH als **Stiftungsuniklinik** in Sicht oder nicht?

Seit der letzten Veröffentlichung im Personalrat aktuell hat sich zum Thema eines Rechtsformwechsels der MHH in eine Stiftung nichts erkennbar bewegt. Ist das nun beruhigend oder wie ist das zu bewerten?

Nach Einschätzung des Personalrats wird sich mit Hinblick auf die kommende Landtagswahl keine weitere Debatte auf politischer Ebene entwickeln. Einzig wenn der MHH-Senat noch in diesem Frühjahr eine 180-Grad-Wende vollzöge und mit einer Zweidrittelmehrheit den alten Beschluss gegen die Stiftung kippt, wäre der Weg in eine Stiftung frei. Das ist derzeit nicht in Sicht.

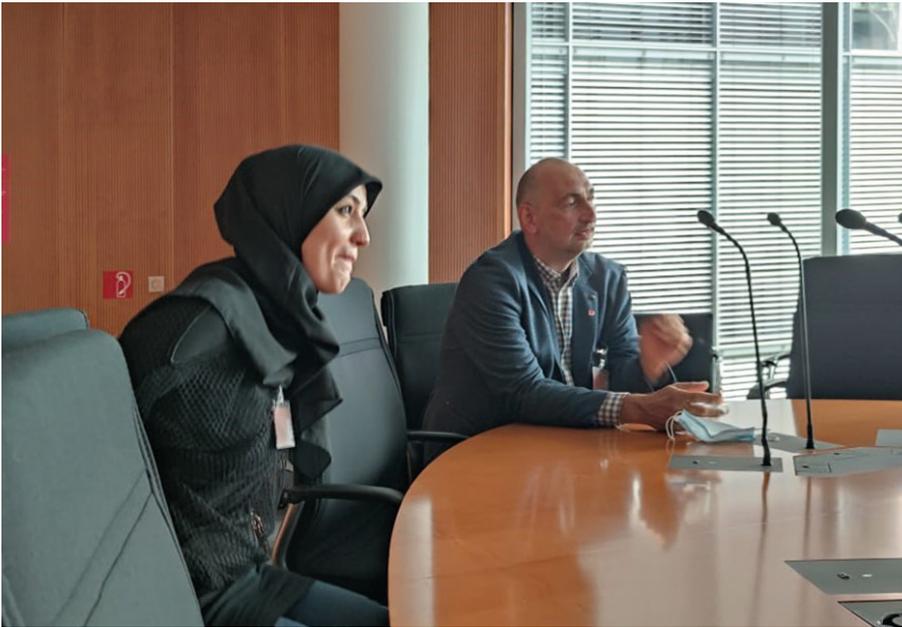
Der verbotene Blick in fremde Daten



„Dienstvereinbarung über die Protokollierung und Auswertung von lesenden und schreibenden Zugriffen auf personenbezogene Daten im SAP IS-H und i.s.h.med“:

Hinter diesem langen Titel verbirgt sich eine Dienstvereinbarung zum Schutz personengebundener Daten und der Beschäftigten, die darauf zugreifen. Diese Dienstvereinbarung wurde überarbeitet und aktualisiert. Die Einsicht in personengebundene Daten, die nicht im Zusammenhang mit dienstlichen Aufgaben steht, ist untersagt. Deshalb werden alle lesenden und schreibenden Zugriffe in IS-H und i.s.h.med laufend protokolliert, für drei Monate gespeichert und systematisch vom Programm nach festgesetzten Kriterien geprüft. Diese Prüfung zeigt alle Fälle auf, die nicht diesen Kriterien entsprechen und deshalb nicht plausibel sind bzw. Auffälligkeiten zeigen. Neben dieser Variante der Stichprobenprüfung können alle Personen, die in der MHH behandelt wurden, die Prüfung ihrer Daten per Mail bei der Datenschutzbeauftragten beantragen. Auch bei Personen von öffentlichem Interesse werden regelmäßig Zugriffe geprüft.

Die weitere Prüfung erfolgt dann durch eine Gruppe, die sich aus Vertretungen des ZIMTs und des Personalrates zusammensetzt. Von der Dienststelle wird noch je eine Vertretung aus dem ärztlichen Bereich, der Pflege und der administrativen Krankenversorgung benannt. Diese Gruppe trifft sich alle vier Wochen, um die Stichproben und Anfragen zu überprüfen. Erklärt sich ein Zugriff für diese Gruppe nicht, wird der Fall weitergegeben an die zweite Prüfgruppe, bestehend aus Vertretungen des Datenschutzes und des Personalmanagements. Diese setzten sich dann mit der Person zusammen, die den Zugriff getätigt hat und versuchen, in dem Gespräch die Situation zu klären. Final wird im Personalmanagement beurteilt, ob der Zugriff dienstlich notwendig war oder nicht. Wenn der Zugriff nicht dienstlich notwendig war, werden gegebenenfalls personalrechtliche Schritte eingeleitet. Beschäftigte, die zu einem solchen Gespräch eingeladen werden, können sich bei Fragen oder Unterstützungsbedarf an den Personalrat wenden.



Farah Demir mit Personalratsmitglied Nils Hoffmann

Noch kein dauerhaftes Bleiberecht für Farah Demir

Mehrfach hat der Personalrat bereits über unsere Kollegin Farah Demir berichtet, die als Fachpflegekraft auf der Covid-Intensivstation tätig ist und als Kind mit ihrer Familie aus dem Libanon nach Deutschland geflüchtet war. Trotz ihres unbefristeten Arbeitsvertrags an der MHH und der Tatsache, dass sie seit 36 Jahren in Deutschland lebt, beschränkt sich ihr aufenthaltsrechtlicher Status noch immer auf eine Duldung. Alle paar Monate muss sie die Verlängerung dieser Duldung bei der Ausländerbehörde beantragen. Dies wird damit begründet, dass sie nur eine Geburtsbescheinigung vorlegen kann. Aufgrund des damaligen Kriegs im Libanon fehlt eine offizielle Beglaubigung einer Behörde zur Geburtsurkunde. Die vorhandene Bescheinigung reicht den deutschen Behörden zur Identitätsbestätigung nicht aus.

Im November 2020 wendete sich Farah Demir an den Personalrat, weil ihr von der Ausländerbehörde aufenthaltsrechtliche Konsequenzen ange-

droht wurden und sie Angst vor einer Abschiebung hatte. Eine online geschaltete Petition von Personalrat und der Gewerkschaft Ver.di zum dauerhaften Aufenthaltsrecht von Farah Demir brachte 36.751 Unterschriften. Presseartikel und Fernsehberichte machten diesen Fall deutschlandweit bekannt. Die Petitionsübergabe in Berlin an den Staatssekretär des Bundesinnenministeriums brachte hinsichtlich eines dauerhaften Bleiberechts jedoch keinen unmittelbaren Erfolg.

Aus dem Niedersächsischen Innenministerium wurde zugesichert, dass es nicht zu einer Abschiebung kommen werde und man um eine positive Lösung bemüht sei. Da von behördlicher Seite jedoch der Verdacht auf eine mögliche türkische Herkunft besteht, zieht sich diese Lösungsfindung nun mittlerweile über ein Jahr hin. Dies beinhaltet für unsere Kollegin nicht nur weiterhin Unsicherheit, sondern auch immensen Aufwand und Kosten, um den Verdacht der Behörden zu widerlegen. Weitere Termine im Niedersächsischen Innenministerium sind geplant, um eine baldige Lösung herbeizuführen.

Wirtschaftsplan 2022

Der Wirtschaftsplan für 2022 geht von einer Leistungserbringung im klinischen Bereich aus, die unter den Planwerten für 2021, jedoch über den erreichten IST-Werten vom letzten Jahr liegt. Hierfür werden für die großen Berufsgruppen in der Krankenversorgung in etwa gleichbleibende Personalbudgets wie 2021 unter Berücksichtigung der Tarifsteigerungen vorgesehen.

Wegen diverser Unwägbarkeiten haben sowohl der Hochschulrat als auch der Senat diese Planungen in Teilen sehr kritisch eingeschätzt und Nachbesserungen eingefordert. Aus Sicht des Personalrats ist der bedenklichste Punkt die Festschreibung der Personalbudgets in den administrativen Bereichen auf dem Stand der ausgegebenen Mittel für 2021. Damit sind gegenüber der Planung für 2021 rund vier Millionen Euro weniger vorgesehen. Das entspricht einem Volumen von ca. 80 Stellen im mittleren Einkommensbereich. Mit dieser Maßnahme wird die chronisch dünne Personaldecke in vielen Verwaltungs- und Technikbereichen festgeschrieben. Auch ist in vielen dieser Bereiche keine Leistungsminderung durch die Pandemie wahrzunehmen.

Der Personalrat rät den Beschäftigten in den betroffenen Bereichen, jede Überlastung konsequent anzuzeigen!

Veränderungen im Personalrat

Nach über 36 Dienstjahren an der MHH geht Dr. Sabine Müllenmeister, Oberärztin in der Anästhesie, im Februar 2022 in den wohlverdienten Ruhestand. Sabine Müllenmeister wurde 2008 erstmals in den Personalrat gewählt und in den nachfolgenden Wahlen regelmäßig in diesem Amt bestätigt. Im September 2013 wurde sie zu einer der stellvertretenden Vorsitzenden des Gremiums benannt. Neben der Wahrnehmung dieser Aufgabe kümmerte sie sich in erster Linie um die Belange ihrer Berufsgruppe, war aber auch bei Themen wie „MHH-Weiterbildung“ oder „Familienfreundliche Hochschule“ dabei. Sabine Müllenmeister war nie für die Arbeit im Personalrat freigestellt. Neben ihrem Engagement im Personalrat ging sie selbstverständlich ihrer Arbeit in der Klinik nach. Der Personalrat bedankt sich für ihre jahrelange aktive Mitarbeit und wünscht ihr einen „bewegten“ Ruhestand.

Von der Ärzteliste folgt ihr Dr. Felix Flöricke aus der Anästhesie als ordentliches Personalratsmitglied. Die Funktion eines



Dr. Sabine Müllenmeister



Dipl.-Pädagogin Viola Paul



Dr. Frank Dressler
neuer stellv. Personalratsvorsitzender

stellvertretenden Personalratsvorsitzenden übernimmt ab Februar Dr. Frank Dressler.

Die Dipl.-Pädagogin Viola Paul arbeitet seit dem 1.1.22 wieder an der Pflegeschule. Sie wurde 2016 erstmals als ordentliches Personalratsmitglied gewählt. Im Dezember 2016 wurde sie für diese Arbeit zunächst teilfreigestellt, später erhielt sie eine 100%ige Freistellung. Nach der Personalratswahl 2020 übernahm sie auch die Aufgabe einer stellvertretenden Personalratsvorsitzenden. Viola Paul kümmerte sich unter anderem um die Beschäftigten im Geschäftsbe-

reich Finanzen und beteiligte sich an der AG „Arbeitszeiten“. Sie war Mitglied im Wirtschaftsausschuss und trieb die Digitalisierung im Personalrat voran, sowohl in den administrativen Abläufen wie auch in der Öffentlichkeitsarbeit. Der Personalrat bedankt sich bei ihr für die engagierte Mitarbeit und wünscht ihr für ihren weiteren beruflichen Werdegang viel Erfolg.

Für Viola Paul folgt als ordentliches Personalratsmitglied Almut Dahm, MTA aus der Transfusionsmedizin.

Es tut sich was auf dem Baufeld ...

„Zarte Pflanzen“ in Sachen MHH-Neubau: Bis zum Frühjahr soll die Oberflächenräumung des Baufeldes abgeschlossen sein; die Kampfmittelsicherung dauert noch an.

Viel diskutiert, aber noch völlig offen ist weiterhin die Verkehrsanbindung des MHH-Neubaus.



Die Sprechzeiten des Personalrats

Montag und 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

