



Aktuell

Überlastung

Eine Systemfrage und eine Frage des Umgangs mit dem Personal am Beispiel der Pflege

Teufelskreise – zwei Beispiele

Freies sauberes Bett an der MHH gesucht, wenn möglich EZ mit Bad

Beispiel 1

Bettensperrungen können auch zu kurzfristigen Terminverschiebungen von Operationen führen. Die Patientinnen und Patienten reagieren zunehmend darauf in der Form, dass sie sich für die OPs gleich bei verschiedenen Kliniken anmelden und nun ihrerseits OPs absagen. Böse könnten man das mit den Hotelzimmerangeboten mancher Onlineportale vergleichen. Das erzeugt Unzufriedenheit auf allen Seiten.

Beispiel 2

Bettenmanagement wird immer schwieriger unter den vorhandenen Voraussetzungen und zieht Folgendes nach sich:

Bettensperrungen führen zu Bettenverschiebungen und sog. Fremdliegern. Die Zentrale Notaufnahme ist stark frequentiert. Für die Patientinnen und Patienten wird dringend ein freies Bett gesucht. Wenn die Fachstation voll belegt ist, werden sie vorübergehend auf fachfremden Stationen untergebracht. Durch diese „Fremdlieger“ geraten die Beschäftigten unter Druck. Sie fühlen sich bei der Pflege dieser Patienten nicht sicher, da es Erkrankungen mit speziellen Pflegebedarfen gibt, für die nicht alle besonders geschult sind.

Das Thema Pflegenotstand ist spätestens seit der Pandemie allen bekannt. In der MHH fehlen aktuell ca. 200 Pflegekräfte in Vollzeit. Dies führt zu einer enormen Zahl von Bettensperrungen und daraus entstehenden Einnahmeverlusten. Die Folgen sind zunehmender Leistungsdruck und Belastung sowie steigendes Konfliktpotential zwischen den Beschäftigten.

In der Zeit der Pandemie hat sich die Arbeitsbelastung in den Kliniken der MHH sowie in der gesamten Bundesrepublik weiter verschärft. Die Folge ist, dass Pflegepersonen aus ihrem Beruf aussteigen oder ihre Arbeitszeit auf eigene Kosten reduzieren, weil sie es nicht länger aushalten, in Vollzeit zu arbeiten. Zudem sinkt die Zahl der Bewerbungen in der Pflege gegenüber den Vorjahren. Vielleicht gibt es tatsächlich keinen so großen Mangel an qualifizierten Pflegefachkräften, aber viele Pflegenden sind nicht länger willens unter den derzeitigen Bedingungen zu arbeiten. Eine Studie zeigte kürzlich auf, dass eine große Zahl der aus dem Beruf geflüchteten Pflegekräfte, wiederkehren würden, wenn sich an den Arbeitsbedingungen etwas ändert. Auch eine Aufstockung der Teilzeitstellen wäre unter besseren Bedingungen vorstellbar. Was kann die MHH dafür tun?

Grundsätzlich wünschenswert und mit eigenen Mitteln (nicht frei von Nebenwirkungen) umzusetzen ist die langfristige Sperrung der Betten, ungeachtet der sich verschlechternden Ökonomie. Ein anderes Mittel ist zudem die konse-

quente Bearbeitung von Überlastungsmeldungen. Die dort angezeigten Missstände müssen behoben werden. Darüber hinaus sind viele Versäumnisse der letzten Jahre aufzuholen und werden tatsächlich jetzt vorangetrieben: Weiterentwicklung von Pflegekonzepten, Möglichkeit der Akademisierung des Pflegeberufs, Angebote der Weiterbildung, Anreize für die Fachweiterbildungen weisen einen guten Weg. Ebenso wichtig sind auf die Bedarfe der Beschäftigten ausgerichtete Dienstplangestaltung und Konzepte zur Entlastung. Wenn die MHH gut für ihre Beschäftigten sorgt, bleiben sie und werben für ihren Arbeitgeber.



Der eingangs beschriebene Teufelskreis muss durchbrochen werden. Die Gewerkschaft sieht bedarfsgerechte Planung und verbindliche Personalvorgaben als geeignete Mittel. Diese sind im Koalitionsvertrag der Bundesregierung in Form der Pflegepersonal-Regelung (PPR 2.0) enthalten und warten noch immer auf Umsetzung. Warten können die Beschäftigten sicher nicht länger.

In Nordrhein-Westfalen (NRW) streiken seit mehr als acht Wochen die Beschäftigten der Gesundheits- und Krankenpflege für einen Tarifvertrag Entlastung. Es geht ihnen primär nicht um mehr Geld, sondern um bessere Arbeitsbedingungen. Bislang bleibt die Arbeitgeberseite allerdings hart. Durch eine Finanzierungszusage im Landtag NRW vom 30. Juni 2022 gibt es eigentlich kein Hindernis mehr für einen guten Tarifvertrag Entlastung an den Unikliniken in NRW.



Und da kommt er, der zweite Coronabonus für Pflegekräfte, als „Dankeschön“ für unsere Arbeit während der anhaltenden Corona Pandemie. Natürlich ist es in Zeiten von Inflation und steigenden Lebenshaltungskosten schön, mal mehr Geld auf dem Konto zu haben. Dennoch habe ich ein Problem mit diesem Bonus.

Wer Pflegenden in den letzten Jahren zugehört hat, der hat mitbekommen, dass wir vor allem eins wollen und brauchen: bessere Arbeitsbedingungen. Dabei geht es teilweise um Grundlegendes, wie die gesetzlich geregelte Pause einhalten zu können, Zeit zu haben für angemessene und würdevolle Pflege oder Beratungsgespräche von Patient_innen und ihren Angehörigen. Dafür braucht es viel mehr Personal, aber es fehlt auch an vernünftigen Räumlichkeiten, Geräten und IT-Infrastruktur.

All das lässt sich nur mit massiven Investitionen und einer klaren Priorisierung von guter, sicherer Gesundheitsversorgung für die Bevölkerung erreichen. Es braucht Ideen und Konzepte um Pflegepersonal auszubilden, zu halten und zurückzugewinnen. Natürlich ist das keine kurzfristige oder einfache Mission. Es muss jetzt gehandelt werden, bevor wir uns noch tiefer in die Misere namens Pflegenotstand reinmanövrieren. Kurzum es ist deutlicher politischer Wille notwendig.

Eine Bonuszahlung, wird nichts ändern. Es zeigt mir nur eins: Verantwortliche in der Politik hören uns immer noch nicht zu, haben immer noch nicht verstanden oder sind immer noch nicht bereit wirklich zu handeln. Ich bin zutiefst besorgt, dass von uns erwartet wird, dass wir uns mit dieser Einmalzahlung zufriedengeben und damit, dass sich wieder nichts verändert.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte lasst Euch nicht abspesen. Wir verdienen bessere Arbeitsbedingungen und unsere Patienten eine angemessene Pflege!

Roswitha Giesert,
Personalratsmitglied

Zukunftsperspektive für Wissenschaftler_innen nach wie vor unklar. Ein Update.



In der Juniausgabe „Personalrat Aktuell“ hatten wir aus dem Gutachten der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen zitiert: „Eine kritische Lücke existiert an der MHH im Bereich der Förderung des Nachwuchses in frühen Phasen der wissenschaftlichen Selbständigkeit, deren mittel- bis langfristiger Perspektive am Standort und deren Verstärkung.“ Und weiter: „Bei der vor-Ort Begehung entstand der Eindruck, dass die MHH vielversprechende wissenschaftliche Talente aufgrund mangelnder langfristiger Optionen verliert.“ Wir hatten hierzu in den Gesprächen mit Prof. Manns zunächst den Fokus auf eine Entfristungsoption für diejenigen Beschäftigten, die länger als 12 Jahre in den Schwerpunkten der MHH in der Forschung arbeiten, Studierende und junge Wissenschaftler ausbilden und Drittmittel einwerben. Die MHH hat gegenüber diesen Beschäftigten eine Verantwortung – schon aus hohem Eigeninteresse! Das Gespräch mit dem Präsidenten im Mai lässt uns hoffen. Wir kommen erneut im Juli zusammen.

Umgang mit Problemen in der Probezeit

Jede Woche stimmt der Personalrat der Einstellung von neuen Mitarbeitenden zu. Das sind mehr als 1000 Personen in den verschiedenen Bereichen der MHH pro Jahr.

Nach dem Tag der Einführung in die MHH beginnt die Einarbeitung der neuen Beschäftigten. Dafür wird von der Führungskraft idealerweise eine Person benannt, eventuell sind auch verschiedene Mitarbeiter_innen in den Prozess der Einarbeitung einbezogen. In den meisten Fällen geht die Einarbeitung einvernehmlich von statten, Arbeitnehmer_innen und Vorgesetzte sind zufrieden.

Schwierig wird es erst, wenn Probleme auftauchen. Sei es zwischenmenschlicher Art, zu wenig Zeit/Personal zur Einarbeitung oder mangelndes spezielles Fachwissen der neuen Mitarbeiter_innen. Es wäre schade, wenn die Motivation, sich am neuen Arbeitsplatz einzubringen und Neues zu erlernen verpuffen würde.

An der MHH gibt es eine Dienstvereinbarung „Einarbeitung in der Probezeit“, in der die zeitliche Abfolge von Gesprächen geregelt ist und Vorlagen für Protokolle hinterlegt sind. Wenn einer der Gesprächspartner das wünscht, kann der Personalrat bei den Gesprächen anwesend sein. Bei weiter schwieriger Einarbeitung mit Problemen und der Gefahr einer Probezeitkündigung, muss der Personalrat hinzugezogen werden, um beratend Lösungen und Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

In der Juniausgabe „Personalrat Aktuell“ hatten wir aus dem Gutachten der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen zitiert: „Eine kritische Lücke existiert an der MHH im Bereich der Förderung des Nachwuchses in frühen Phasen der wissenschaftlichen Selbständigkeit, deren mittel- bis langfristiger Perspektive am Standort und deren Verstärkung.“ Und weiter: „Bei der vor-Ort Begehung entstand der Eindruck, dass die MHH vielversprechende wissenschaftliche Talente aufgrund mangelnder langfristiger Optionen verliert.“ Wir hatten hierzu in den Gesprächen mit Prof. Manns zunächst den Fokus auf eine Entfristungsoption für diejenigen Beschäftigten, die länger als 12 Jahre in den Schwerpunkten der MHH in der Forschung arbeiten, Studierende und junge Wissenschaftler ausbilden und Drittmittel einwerben. Die MHH hat gegenüber diesen Beschäftigten eine Verantwortung – schon aus hohem Eigeninteresse! Das Gespräch mit dem Präsidenten im Mai lässt uns hoffen. Wir kommen erneut im Juli zusammen.



Aus vielen Abteilungen liegen Überlastungsanzeigen aufgrund von fehlendem Fachpersonal vor. Zur Unterstützung und Gesunderhaltung aller Kolleg_innen haben Vorgesetzte die Pflicht alles zu tun, um eine bestmögliche Einarbeitung zu gewährleisten und motivierte Menschen zu halten. Darum ist es wichtig, dass die Protokolle zu Gesprächen sorgfältig geführt und Ziele des zu Erlernenden bis zum nächsten Gesprächstermin vereinbart werden.

Jede Kündigung in der Probezeit muss mit allen Protokollen innerhalb der gesetzlich festgelegten Frist dem Personalratsgremium vorgelegt werden. Leider ist die Erarbeitung von Hilfestellungen zur Lösung der Probleme dann meistens zu spät. Eine frühzeitige Einbindung des Personalrats, wie in der Dienstvereinbarung verabredet, kann hilfreich sein.

Der Personalrat hat sich im letzten Tätigkeitsbericht mit 22 Kündigungen in der Probezeit befasst. Das mag sich nicht viel anhören, aber hinter jeder Probezeitkündigung steckt ein Schicksal. Verhindern kann der Personalrat diese Kündigung nicht.

Der neue Geschäftsführer der HBG zu Gast beim Personalrat



Sascha Zenker ist seit 1. Mai 2022 der neue Geschäftsführer der Hochschulmedizin Baugesellschaft Hannover mbH (HBG). Er stellte sich im Juni dem Personalratsgremium vor.

Zur Erinnerung: Die HBG wurde eigens für die Errichtung des MHH-Neubaus gegründet. Die MHH ist als Mehrheitsgesellschafterin (mit 51 %) an der HBG beteiligt. Die Finanzierung erfolgt über das Sondervermögen des Landes für den MHH-Neubau.

Sascha Zenker kommt unverkrampft und frisch rüber. Er ist Bauingenieur und wechselt unmittelbar aus

der Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH (DBHN) zur HBG. Er ist also mit dem Thema Neubau der MHH bestens bekannt. Zudem bringt er Erfahrung betreffend Planung und Umsetzung von Neubauten mit, zu denen er auch Klinikbauten zählen kann.

Eine seiner ersten Aufgaben wird es sein, entstandene Missverständnisse betreffend des Neubaus, auszuräumen. Aus seiner Sicht hat die HBG u.a. die Aufgabe, die Nutzerinnen und Nutzer an den Bau heranzubringen und zu beteiligen, andererseits sieht er auch deren Verantwortung, sich aktiv einzubringen.

Die Personalratsmitglieder stellten ihm eine bunte Reihe von Fragen, die alle Ressorts der MHH umfassen. Einige seiner Antworten in kurzer Zusammenfassung: In den Neubauten der Krankenversorgung müssen die Wechselwirkungen und Abhängigkeiten auch zu Forschung und Lehre mitgedacht und integriert werden. Das Thema Klimaschutz wird selbstverständlich beachtet. Anders kann man heute nicht mehr bauen. Die HBG wird sich eigene Büros mieten, aber auch auf dem MHH-Campus sichtbar bleiben. Die Kommunikation läuft aktuell in enger Abstimmung mit dem Präsidium entsprechend der Gesell-

schafterstruktur.

Natürlich wird Sascha Zenker zeitnah neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die HBG rekrutieren und muss daher als eigenes Unternehmen zwingend für Bewerber_innen sichtbar werden. Auch Bewerbungen aus der MHH sind möglich. Zenker schließt dabei allerdings Gestellungsverträge kategorisch aus. Es wird mit ihm keine arbeitsvertraglichen Verknüpfungen zwischen MHH und HBG geben.

Sascha Zenker will seine Vorstellungen gern auch künftig mit dem Personalrat besprechen und zeigt sich für Unterstützung dankbar. Aber, und darauf weist er deutlich hin: Die Verantwortung und Entscheidungen trägt am Ende er alleine.

Gemessen wird er an seinen Taten. Der Personalrat hofft auf gute Zusammenarbeit.

Arbeitsplatzgestaltung à la MHH

Ein Beispiel der Arbeitsplatzsuche und Gestaltung nach dem Freizug des K27

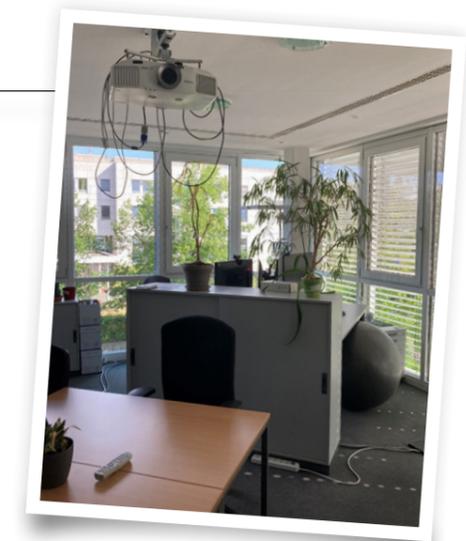
Zur Erinnerung: Das Gebäude K27 wurde im Dezember 2020 auf Verlangen des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur freigezogen und teilweise entkernt. Ein Gutachten im Rahmen des Brandschutzes war dabei ausschlaggebend.

Seit 18 Monaten sitzen 20-24 Beschäftigte der Biometrie behelfsmäßig im Gebäude M19 verteilt auf zwei Räume, die in keiner Weise den Regeln der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben entsprechen. Die Räume sind zu klein und nicht bedarfsgerecht ausgestattet.

Während der Pandemie war es aufgrund der Kontaktbeschränkungen unmöglich in den zugewiesenen Räumen tätig zu sein, sodass die Beschäftigten im Homeoffice arbeiten mussten. Nach den

Lockerungen der Pandemie-Regelungen kehrten sie zurück an ihren Arbeitsplatz in der MHH. Die Frage nach der Möglichkeit, ihre Arbeit in Form von Telearbeit zu verrichten, lehnen sie begründet ab. Die Beschäftigten geben täglich ihr Bestes, merken aber zugleich, wie die Arbeitsplatzsituation ihnen an die Substanz geht. Mitunter sind sechs bis acht Kolleginnen und Kollegen im Raum (54qm), die meisten von ihnen haben nicht einmal einen richtigen Schreibtisch. Abgesehen davon, dass der Raum zu klein ist (s. Arbeitsstättenrichtlinienverordnung), kann unter diesen Umständen nicht vernünftig gearbeitet werden. So müssen die Beschäftigten bisweilen im Treppenhaus sitzend Telefongespräche führen oder an einer Webkonferenz teilnehmen. Spontan gibt es keinen Raum, um auszuweichen.

Der Personalrat hatte in den vergangenen Monaten immer wieder auf diese Missstände hingewiesen. Die Situation der Beschäftigten verbesserte sich nicht. Im



Juni dieses Jahres beschloss der Personalrat daher, einen Initiativantrag betreffend der Gestaltung der Arbeitsplätze zu stellen. Jetzt muss die Dienststelle binnen zwei Wochen handeln und mindestens Vorschläge zur Verbesserung der Situation unterbreiten, denn der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet (gem. §3 Abs.2 Satz 1 Arbeitsschutzgesetz), den Beschäftigten einen geeigneten Arbeitsplatz anzubieten.

Tarifabschluss 2021 – Zahlung von Zulagen

Der Tarifabschluss zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und den Gewerkschaften aus November 2021 sieht u.a. die Erhöhung bzw. Gewährung von verschiedenen Zulagen ab dem 01.01.2022 vor. Die Dienststelle hat über den Stand der Umsetzung dieser Tarifvereinbarung informiert:

Die Erhöhung der Wechselschichtzulage (105€ auf 150€) und der Schichtzulage (40€ auf 60€) ist umgesetzt und wird seit März 2022 rückwirkend gezahlt. Die Umstellung des Zahlungstermins (statt zwei Monate versetzt nun dem Entstehungsmonat zugeordnet) wird voraussichtlich im August erfolgen.

Ebenso erfolgt ist die Erhöhung der Universitätsklinikzulage (125,34€ auf 140€, eine weitere Erhöhung findet zum 01.12.2022 statt). Die Zulage für Beschäftigte in besonderen Infektionsabteilungen /-stationen sowie für Beschäftigte in der Intensivmedizin (90€ auf 150€) ist seit dem 01.01.2022 umgesetzt.

Die neue Zulage für Beschäftigte in Gesundheitsberufen an Universitätskliniken (Diätassistent_innen, Ergotherapeut_innen, Logopäd_innen, medizinische

Bademeister_innen und Masseur_innen, MFAs, ZMFAs, MTAs und medizinisch-technische Gehilf_innen, PTAs, Physiotherapeut_innen, BTAs sowie CTAs) wird seit Mai 2022 umgesetzt. Ca. 1100 Fälle mit unklarer Datenlage befinden sich jedoch noch in der Prüfung. Eine Arbeitsgruppe von Personalrat und Personalmanagement tagte dazu erstmalig am 20.06.2022. Dabei wurde der aktuell bekannte Stand der Umsetzung erörtert. Der Personalrat wird sich dafür einsetzen, dass möglichst viele Beschäftigte aus den betroffenen Berufsgruppen diese Zulage erhalten. I.d.R. schreibt das zuständige Ministerium nach einem Tarifabschluss Durchführungshinweise zur Umsetzung der neuen Regelungen für die Landesbetriebe. Diese fehlen und erschweren dadurch ein rechtssicheres Vorgehen.

Vorsorglich empfiehlt der Personalrat den Beschäftigten, die bislang diese Zulage nicht erhalten haben, sich aber zum betroffenen Personenkreis zählen, eine Geltendmachung ihrer Ansprüche gem. § 37 TV-L beim Personalmanagement einzureichen.



Katja Brunsmann

Wechsel im Personalrat

Der Personalrat verabschiedet sich von Katja Brunsmann, die die MHH verlässt, um ihre Facharztausbildung an anderer Stelle fortzusetzen. Seit ihrer Wahl im Jahr 2019 hat sie sich in verschiedenen Gremien für die Belange der Beschäftigten eingesetzt, insbesondere von Ärztinnen und Ärzten in Weiterbildung. Wir danken ihr und wünschen alles Gute!



Dr. Kai Kirchoff

Von der Ärzteliste folgt ihr Dr. Kai Kirchoff als ordentliches Mitglied. Er knüpfte erste Kontakte mit der MHH als studentische Extrawache schon im Jahr 1980 und begann 1981 sein Medizinstudium.

Kai Kirchoff ist seit 1987 in der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin der MHH tätig, derzeit im ambulanten Operieren. Nebenbei ist er seit Jahren ehrenamtlich im Betreuungs- und Rettungsdienst tätig. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit.

Erholung vom „Wissenschaftsleuchtturm MHH“ –

der Personalrat wünscht allen Kolleginnen und Kollegen einen schönen Urlaub!



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

