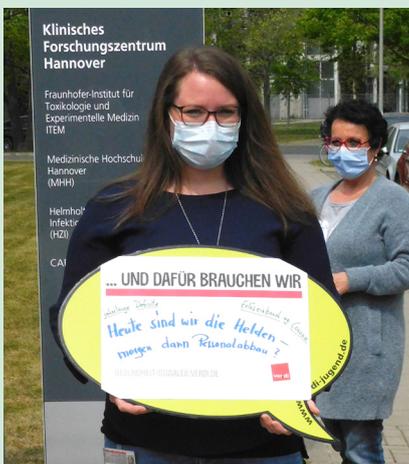


Aktuell



Gesundheitsminister Spahn an der MHH Augen zu und durch

Am 28. April 2020 besuchte Bundesgesundheitsminister Spahn in Begleitung von Ministerpräsident Weil und den Landesministerinnen Reimann und Thümler die MHH. Ort des Geschehens war das Clinical Research Center (CRC), wo aktuell eine große Studie im Kampf gegen COVID-19 durchgeführt wird.

Gut zwei Dutzend Beschäftigte, darunter viele Personalratsmitglieder und Gewerkschafter_innen, wollten die hohe Politprominenz „gebührend“ begrüßen und bildeten mit Plakaten und Transparenten ein Spalier vor dem CRC-Eingang. Die Botschaften reichten von der Einhaltung der Personaluntergrenzen bis zur Befürchtung eines drohenden Personalabbaus aufgrund anhaltender Defizite.

Als dann mit einer knappen Stunde Verspätung der Bundesminister eintraf, musste scheinbar alles sehr schnell gehen. In wenigen Sekunden absolvierte er die Strecke zwischen Straßenrand und Eingang. Kein Blick und erst recht kein Wort zu den Anliegen der wartenden Beschäftigten.

Auf der Veranstaltung musste er sich zumindest noch Beiträge aus der Pflege und dem ärztlichen Bereich von der MHH-COVID-19-Intensivstation anhören. Aber in seiner Rede war nichts zu den schwierigen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten vor Ort zu hören. Offensichtlich ging es in erster Linie darum, die geplante Öffnung der Kliniken für elektive Behandlungen medienwirksam in Szene zu setzen.



KURZ KOMMENTIERT



Haben wir gelernt?

„Nach Covid wird es nicht mehr so weitergehen, wie es davor einmal war.“ „Es wird eine andere Normalität geben.“ Das haben auch unsere Landespolitiker_innen geäußert.

Was können wir in der MHH aus der Covid Zeit in die neue Normalität mitnehmen? Homeoffice wurde unbestritten für viele Beschäftigte ermöglicht. Was können wir lernen? Die Vorgesetzten haben lernen können darauf zu vertrauen, dass die Beschäftigten auch zu Hause ihre Arbeit verrichten. Und die

Beschäftigten haben überprüfen können, ob die Arbeit zu Hause tatsächlich in vollem Umfang leistbar ist und den Vorstellungen entspricht.

Überstunden konnten in vielen Abteilungen abgebaut werden. Wie kommt es aber zu der Ansammlung so vieler

den Überstunden in großer Zahl angeordnet, geleistet und sehr oft eben nicht ausgeglichen und nicht nach dem tariflich vorgesehenen Zeitraum vergütet. Tarifkonformer Umgang könnte helfen, die Personallücke deutlich zu machen. Erst dann werden echte Bedarfe zählbar. Auch die liebe



Es wird eine andere Normalität geben

Jutta Ulrich

Vorsitzende Personalrat

Überstunden? Tariflich können diese angeordnet, müssen aber bis zum Ende des dritten darauf folgenden Kalendermonats wieder ausgeglichen werden. Ist das nicht möglich, sind sie mit entsprechenden Zuschlägen zu vergüten. Das wäre ein tarifkonformer Umgang. An der MHH wer-

Gewohnheit, ein dickes Überstundenkissen haben zu wollen für den Fall der Fälle, entspricht nicht den Regeln der Arbeitszeit. Verstehen Sie dies bitte als einen Appell, als Beschäftigte auf sich zu achten und als Vorgesetzte die Vorteile des tariflichen Umgangs mit den Überstunden zu sehen, auch mit

Blick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz und auf den Personalbedarf der Abteilungen.

Was lernt das Land im Umgang mit der MHH? In der Krise haben die Beschäftigten Enormes geleistet, um sich den Anforderungen des Krisenmanagements als Supramaximalversorger zu stellen. Sie haben diese Aufgabe auch in allen Bereichen erfüllt. Wertschätzung in Form von Applaus und Versprechungen hat es gegeben. Und was kommt danach? Werden Land und Bund die Finanzierung der Universitätsmedizin auf andere Beine stellen und verbessern? Es gibt Kliniken, die durch die Refinanzierung von leeren Betten besser da standen als in Nicht-Covid-Zeiten. Für die MHH bedeutet jedes frei gehaltene Bett trotz Refinanzierung ein Minusgeschäft. Auch diese Lücke muss geschlossen werden. Sonst werden wir aus dem Defizit nie herausfinden.

Jutta Ulrich
Personalratsvorsitzende

Corona-Pandemie

Aktuelles aus der **Krankenhauseinsatzleitung (KEL)**



Der Personalrat hat darauf hingewirkt, an den KEL-Besprechungen teilzunehmen, um Themen zu setzen, die für die Beschäftigten wichtig sind.

So konnte der Umgang mit schwangeren Kolleginnen in der Covid-19-Zeit geklärt und veröffentlicht werden. Aber auch die Getränkeversorgung für die Covid-19 Stationen war dem Personalrat sehr wichtig, da der hohe körperliche und psychische Einsatz honoriert werden muss.

Mit den Teams der Arbeitssicherheit und dem Betriebsärztlichen Dienst wurde eine Arbeitsgruppe zum Tragen von Alltagsmasken bzw.

Mund-Nasen-Schutz gegründet. Die Arbeitsgruppe konnte bereits Bereiche identifizieren, wo es nicht möglich ist, den vorgeschriebenen Sicherheitsabstand von 1,5m einzuhalten. Hier erfolgten und erfolgen Begehungen, um ein optimales Sicherheitskonzept zu erarbeiten. Als bestes Beispiel zählt dazu die Campusbibliothek, wo zusammen mit der Bibliotheksleitung für die Studierenden und Beschäftigten ein gutes Konzept zur Sicherung der Abstandsregeln besprochen und umgesetzt wurde.

Der Personalrat bedankt sich bei der KEL für die bisherige gute und konstruktive Zusammenarbeit.



Ministerpräsident Weil auf einer MHH-Personalversammlung

Ein Brief an den Ministerpräsidenten Weil „Was kann das Land für die MHH tun?“

Im Rahmen des Gesprächs zur Vertragsauflösung von Dr. Tecklenburg wurde mit Ministerpräsident Weil auch besprochen, dass die MHH mit diversen Problemlagen konfrontiert ist, die auf Landesebene beeinflussbar sind. Gemeinsam wurde vereinbart, dass der Personalrat eine 10-Punkte-Liste zur Fragestellung „Was kann das Land für die MHH tun?“ erstellt.

Da der Personalrat in solchen Zusammenhängen immer gerne die MHH-Belegschaft mit ihrer Expertise aus der alltäglichen Arbeit beteiligt, wurde das Vorhaben umgehend weitergeleitet. Aus den zahlreichen Rückmeldungen wurden folgende 10 Punkte geclustert:

- Bau/Infrastruktur
- Tarifbezogene Vorgaben
- Personalausstattung
- Finanzierung
- Arbeitsverträge
- Bürokratie/Prozesse
- Führung
- Arbeitsschutz
- Informationstechnik
- Rahmenangebote für Beschäftigte

Unter diesen Überschriften bündelten wir konkrete Handlungsaufforderungen. Dies waren sowohl Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen wie z.B. Erhöhung der Investitionsmittel, Aufforderung zur Rücknahme/Änderung von Erlassen (z.B. Stufenvorweggewährung nur bei Vorlage eines Abwerbeangebots), aber auch sehr konkrete Forderungen, wie z.B. Änderung der Lehrverpflichtungsordnung in der Zahnmedizin und Einstellungsbedarf in konkreten, aktuell unterversorgten Bereichen.

Und auch „das große Ganze“ fand Berücksichtigung, indem ein Vertrag zwischen Land und MHH vorgeschlagen wurde, in dem akzeptiert wird, dass Universitätsmedizin nicht unter rein ökonomischen Aspekten betrachtet wird und das Land die Übernahme eines potentiellen Defizits zusichert.

Das sehr häufig genannte Bedürfnis nach einer Verbesserung der Kinderbetreuung wurde unter der Überschrift Rahmenangebote für Beschäftigte positioniert. Es gab auch Rückmeldungen, die nicht auf Landesebene beeinflussbar sind und intern gelöst werden könnten. Diese hat der Personalrat an das Präsidium herangetragen.

Abschluss der Aktion zur Vertrags- auflösung von Dr. Tecklenburg

Die Vertragsauflösung von Dr. Tecklenburg als Konsequenz aus der Behandlung des montenegrinischen Patienten hatte für reichlich Unmut bei MHH-Beschäftigten gesorgt. Der Personalrat hatte zu dem Thema einen offenen Brief an den Ministerpräsidenten verfasst. Zahlreiche Beschäftigte gaben hierzu eine positive Rückmeldung und äußerten den Wunsch, diesen Brief zu unterstützen. Aus diesem Grund wurde eine Unterschriftenaktion initiiert.

Über 3000 Unterschriften wurden am 9. März in der Staatskanzlei an Herrn Weil übergeben.

Der Ministerpräsident machte bei diesem Gesprächstermin deutlich, dass dieser Sachverhalt mit der Vertragsauflösung abgeschlossen sei.

18. Personalrat stellt sich auf

Nachdem Ende März bei der konstituierenden Sitzung des Personalrats die Vorsitzende und vier Stellvertreter_innen gewählt wurden, hat die MHH-Interessenvertretung im April weitere Beschlüsse zur Gestaltung der Arbeit gefasst. Von den Vorsitzenden wurden für die Tätigkeit im Personalrat freigestellt:

- Jutta Ulrich
- Nils Hoffmann
- Christiane Grams
- Viola Paul
- Dr. Sabine Müllenmeister (4. stellv. Vorsitzende) ist nicht freigestellt und arbeitet weiterhin als Ärztin in der Anästhesie. Folgende Kolleginnen und Kollegen wurden darüber hinaus freigestellt:
- Simon Brandmaier
- Dr. Bernd Bremer
- Evelyn Burgey
- Ulrike Kapitz
- Christine Mosler

■ Frank Jaeschke
Ab dem 1.7.2020 wird dieses Team durch zwei neue Kolleg_innen verstärkt:

- Daniela Zöllner, bis dahin Fachkrankenschwester in der Anästhesie
- Matthias Ernst, bis dahin Elektrofachkraft im Techn. Gebäudemanagement

Für die Amtszeit des 18. Personalrats (bis 2024) verlängert wurde die Beschäftigung von Christina Schröder als Referentin des Personalrats.

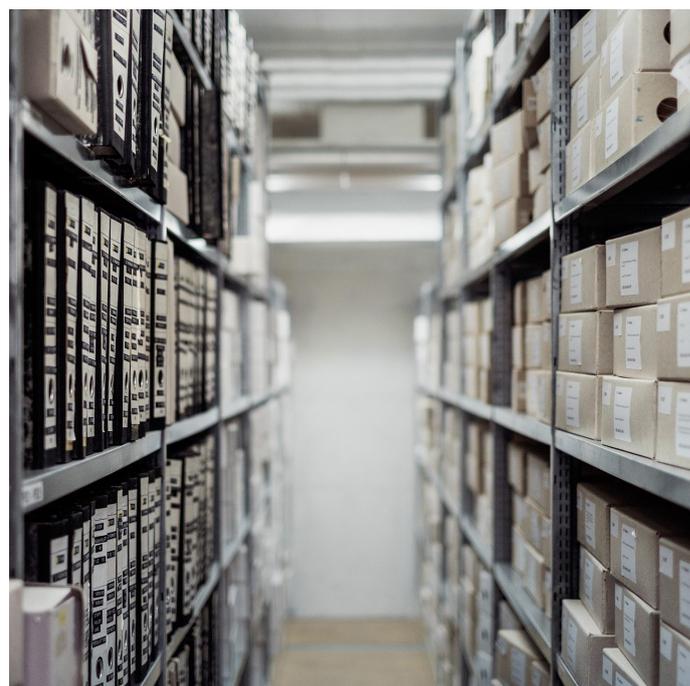
Der neu gewählte Personalrat beschloss erneut die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses und trat wieder der Landeshochschulpersonalrätekonferenz, einem Zusammenschluss der Personalräte aller niedersächsischer Hochschulen, bei.

Elektronische Personalakte (EPERA) Was lange währt wird endlich gut!

Die Personalakte aus Papier gehört der Vergangenheit an. Die Personaldaten der Beschäftigten werden heutzutage im Personalmanagement (PM) elektronisch in der EPERA gespeichert. Dadurch entstanden Regelungsbedarfe wie: Welche Dokumente gehören in die EPERA, wer darf darauf zugreifen, wie können Beschäftigte ihr Recht auf Einsicht wahrnehmen und wann werden Dokumente gelöscht? Diese wurden nun in einer Dienstvereinbarung geregelt.

Interessant zu wissen: Es darf nur eine Personalakte geben und die wird vom PM geführt. Beschäftigte erhalten auf Nachfrage im PM eine zeitlich befristete EPERA-Berechtigung und können dann Einsicht in ihre Personalakte nehmen. Sie können dies auch von ihrem Arbeitsplatz aus tun.

Ende April konnte diese Dienstvereinbarung (DV) zur EPERA endlich von Dienststelle und Personalrat unterzeichnet werden. Endlich, denn seit über zwei Jahren liefen die Verhandlungen. Die DV ist über das Organisationshandbuch einsehbar.



Die Sprechzeiten des Personalrats

Montag, Dienstag und Freitag: 09:00 - 11:30 Uhr
Montag - Mittwoch, Freitag: 13:00 - 16:00 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