



Aktuell

Kein Corona-Bonus für die MHH-Beschäftigten

Über eine Wertschätzung, die nicht ankommt

Die zweite Welle von Covid-19 Infektionen ist in vollem Gang und die Politik hatte vor einigen Wochen beschlossen, den Pflegekräften für ihren Einsatz während der ersten Welle eine finanzielle Anerkennung zukommen zu lassen. Hierfür wurden bundesweit 100 Mio. € zur Verfügung gestellt. Mit Schrecken und Unverständnis hat der Personalrat feststellen müssen, dass sich die MHH nicht unter den zu berücksichtigten Krankenhäusern wiederfindet. Die MHH-Beschäftigten gehen leer aus.

Ursächlich sind dabei die Kriterien zur Umsetzung des Krankenhauszukunftsgesetzes. Aus Sicht des Personalrats stellen diese eine inakzeptable Benachteiligung von Kliniken der Maximalversorgung dar. Auf diese Weise bekommen Kliniken, die viele leichte Fälle stationär behandelten, hohe finanzielle Mittel, während Kliniken mit einem hohen Anteil von schweren Covid19-Verläufen - wie die MHH - keinerlei Zahlun-

gen erhalten. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass die Vorgaben unter anderem nicht den Anteil an Intensivpatient_innen sowie die Dauer der jeweiligen Behandlungen berücksichtigen. Auch die Vorgabe, das Entlassungsdatum als Kriterium für Zahlungen heranzuziehen, fördert die Benachteiligung aufgrund der Behandlung von schweren Fällen, da beatmungspflichtige Menschen natürlich eine längere Klinik-Verweildauer aufweisen und damit aus dem festgelegten Berücksichtigungsspektrum herausfallen.

Gesundheitsminister Spahn hat dieses Gesetz auf den Weg gebracht. Es war vielleicht gut gemeint, jedoch schlecht gemacht. Die von dieser Zahlung begünstigten Kliniken werden die zugewiesenen Beträge mit der Vorgabe erhalten, sich mit den Personal- und Betriebsräten abzustimmen, wer von den Beschäftigten die Prämie erhalten soll. Auch dies ist nicht trivial, birgt es doch immer das Risiko, einen



Beschäftigten der Station 14 bleibt nur Sarkasmus

Teil der Belegschaft nicht zu beachten. Ein Bonus für alle Beschäftigten wäre eine bessere Lösung.

Schauen wir auf das Land Schleswig-Holstein: Dort wurde von der Landesregierung beschlossen, die zur Verfügung gestellten Bundesmittel mit Landesmitteln aufzustocken und allen Beschäftigten der Kliniken einen Bonus zukommen zu lassen in unterschiedlicher Abstufung nach Art und Umfang der Tätigkeit. Das ist eine deutlich geeignetere Lösung!

Der Personalrat hatte sich unverzüglich an den Gesundheitsminister Spahn gewendet, um sein Unverständnis betreffend der Umsetzung des Gesetzes anzuzeigen und ihn aufgefordert, die Benachteiligung von Kliniken der Maximalversorgung zu korrigieren. An den Ministerpräsidenten Weil und an die Minister Hilbers (Finanzministerium) und Thümler (Ministerium für Wissenschaft und Kultur) wurde die Aufforderung adressiert, Landesmittel in die Hand zu nehmen und damit dem Beispiel Schleswig-Holsteins zu folgen.

Wir halten Sie auf dem Laufenden:

<https://sharepoint.mhhannover.local/bereiche/PR/SitePages/Homepage.aspx>



Gesundheitsminister Spahn am 28.4.20 im MHH-CRC, wo auch die Station 14 über ihren Einsatz zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie berichtete

Foto: MHH/Kaiser

Neue Geschäftsführung Pflege an der MHH: Vera Lux im Interview

Frau Lux, Ihre ersten 100 Tage an der MHH sind vorbei. Im Unterschied zu Ihrem langjährigen Arbeitgeber Uniklinik Köln sind Sie hier nicht im obersten Leitungsgremium vertreten. Wie können Sie der Pflege dennoch eine wirksame Stimme sein?

Zunächst suche ich den Kontakt zu den Professoren, den Pflegeleitungen, Abteilungsleitungen, den Gremien (PR, Senat, etc.) und dem Präsidium. Er geht dabei ums Kennenlernen, darum gegenseitige Erwartungen zu erfahren bzw. zu formulieren, die Wahrnehmung der Pflege aktuell in der MHH nach innen und nach außen zu erfassen, um so den Handlungsbedarf für die Zukunft zu eruieren. Generell geht es darum Vertrauen aufzubauen, denn Vertrauen ist die Voraussetzung dafür, dass eine gute Zusammenarbeit in den nächsten Jahren – auch unter schwierigen Bedingungen - gelingen kann. Auf dieser Basis will ich die Belange der Pflege vertreten und ihr eine Stimme verleihen. Das alleine aber reicht nicht. Ziel ist, dass Pflege als PM 5 ins Präsidium kommt. Beim Bau hat man die Bedeutung einer funktionierenden Infrastruktur durch funktionale und moderne Gebäude für die Leistungsfähigkeit der Hochschule und deren Auftrag „Krankenversorgung, Forschung und Lehre“ erkannt. Dafür wurde das Hochschulgesetz geändert und das Ressort PM 4 – Bau geschaffen, denn baufachliche Expertise und Managementkompetenzen sind gefragt. Auch der Pflege wird in Zukunft eine noch größere Bedeutung als heute zukommen. Neue Formen der Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen sind ebenfalls erforderlich. Die Entwicklung der dafür notwendigen und nachhaltigen Strukturen kann nur dann gelingen, wenn Pflege in der obersten Unternehmensführung / -leitung vertreten und an der strategischen Ausrichtung der MHH unmittelbar beteiligt ist bzw. diese mitgestaltet. Es gilt die Pflege zukunftsfähig zu machen und Perspektiven für den Pflegeberuf und neuen Tätigkeitsfeldern zu entwickeln, damit die Versorgung medizinisch wie pflegerisch auf universitärem Niveau gewährleistet bleibt. Auch die Ergänzung der vorhandenen Forschungsschwerpunkte um die Pflegewissenschaft ist ein Ziel.

Geht man mit offenen Augen durch Hannover, verfährt sich der Eindruck, dass nur das Klinikum Region Hannover sich unübersehbar um

Nachwuchskräfte bemüht. Wie will die MHH zukünftig junge Menschen für die Pflegeberufe gewinnen?

Die MHH ist ein attraktiver Arbeitgeber, nur wissen das viele da draußen tatsächlich nicht. Die Darstellung nach außen ein wesentlicher Aspekt, den es anzupacken gilt. Personalmarketing, Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung sind wichtige Themen an denen wir derzeit arbeiten. Corona bremst uns dabei etwas aus. Wir sind deshalb gefordert neue Wege zu gehen und auszuprobieren, um auf uns aufmerksam zu machen. Wir haben Ideen entwickelt die in Kürze in die Umsetzung gehen und hoffen, damit die notwendige Aufmerksamkeit zu erreichen. Darüber hinaus wird an der Entwicklung einer Employer Branding Kampagne gearbeitet, die aber erst langfristig Wirkung zeigen wird.

Generelles Ziel ist es die Attraktivität des Pflegeberufs zu steigern. Dazu gehören adäquate Arbeitsbedingungen, eine attraktive durchlässige Ausbildungs- und Studienangebote (von der Pflegeassistenz bis zur Promotion), Karriere- und Entwicklungsperspektiven, eine angemessene Personalausstattung und leistungsgerechte Vergütung, flexiblere Arbeitszeiten sowie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. Wichtig ist aber auch die Kultur der Zusammenarbeit im interprofessionellen Team mit flachen Hierarchien und mehr Kooperation, dazu mehr Eigenständigkeit und Verantwortung der Berufsgruppe Pflege. Es gibt also genug zu tun, aber nach meiner Einschätzung sind wir bereits mitten im Umbruch.

Viele Pflegenden starten mit Volldampf ihr Berufsleben an der MHH. Nach einigen Jahren jedoch verlassen etliche unsere Organisation oder gar ihren Beruf. Was kann die MHH tun, um diese Fachkräfte langfristig zu binden?

Zunächst müssen die Arbeitsbedingungen stimmen. Dazu gehört ein adäquater Arbeitsplatz, ausreichende und moderne Arbeitsmittel und ganz wichtig - ein gutes Team. Fort- und Weiterbildungsangebote sowie Entwicklungs- und Karriereperspektiven sind elementare Instrumente sowohl bei der Mitarbeiterbindung, als auch schon bei der Mitarbeitergewinnung. Flexible Arbeitszeiten haben in der heutigen Zeit immer mehr an Bedeutung gewonnen.

Daher ist diesem Thema besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Allerdings bleibt im Krankenhaus die Notwendigkeit der Patientenversorgung 24 Stunden am Tag – 7 Tage die Woche. Wichtig ist auch die Unternehmenskultur und darüber hinaus haben die Führungskräfte einen ganz wesentlichen Einfluss auf die Mitarbeiterbindung und auf das Commitment.

Der Intensivpflege fällt angesichts der Schwerpunkte der MHH eine entscheidende Rolle zu. Die durch fehlende Fachpflegekräfte nicht betreibbaren Betten werden zur dauerhaften ökonomischen Belastung. Wie kann die Motivation, sich der stressigen Fachweiterbildung zu stellen, erhöht werden?

Bei vielen Pflegenden besteht der Wunsch zur Teilnahme an der Fachweiterbildung für Anästhesie- und Intensivpflege aus eigenem Antrieb, um sich zusätzliches Wissen und Kompetenzen anzueignen. Ziel ist es mehr Sicherheit in der täglichen Arbeit und im Umgang mit schwerkranken Patienten und komplexen Behandlungsverfahren zu erlangen. Das wiederum erhöht die eigene Wirksamkeit, schützt vor Überforderung und erhält langfristig die Berufsfähigkeit. Im Rahmen der Weiterbildung erfolgen Einsätze in der Anästhesie und auf verschiedenen Intensivstationen in der MHH. So lernt man andere Fachgebiete, andere Teams und Arbeitsweisen kennen, man vernetzt sich innerhalb der Klinik, wovon viele noch Jahre später profitieren. Häufig wird mit der Fachweiterbildung das Interesse am Lernen erst wieder geweckt und ist damit der Beginn einer spannenden beruflichen Entwicklung.

Eine modern konzipierte Weiterbildung nach einem Modulsystem, innovative und spannenden Unterrichtsgestaltung, E-Learning/Blended Learning, verbunden mit Sessions im Skills Lab sowie interprofessionelle Seminare steigern zudem die Attraktivität der Fachweiterbildung. Daneben muss eine gute praktische Ausbildung gewährleistet sein. Auch Vorbildspiele eine wichtige Rolle. Nicht zuletzt sollte mit Abschluss mit der Weiterbildung die Übernahme von erweiterten Aufgaben sowie eine höhere Eingruppierung / Vergütung verbunden sein. Für letzteres sind die Tarifpartner verantwortlich, hier mahnen wir regelmäßig die derzeitige nicht tragbare Situation an. An den entsprechenden Rollen müssen wir – mit Unterstützung der Pflegewissenschaft - selbst arbeiten.

Personaluntergrenzen, PPR 2.0 – die Debatte um geeignete Instrumente zur geregelten Personalbesetzung und damit zur Entlastung auf den Stationen ist in vollem Gange. Was würde hier aus Ihrer Sicht am wirksamsten helfen?



Personaluntergrenzen waren eine kurzfristige Maßnahme des BMG, um ein Zeichen zu setzen und den weiteren Abbau von Pflegepersonal in den bettenführenden Stationen zu verhindern. Die Entwicklung der PpUG basiert allerdings auf einer Datengrundlage aus Zeiten des Personalmangels und wird daher nicht unkritisch gesehen. Die PPR 2.0, die die PpUGV ablösen soll, ist lediglich eine Weiterentwicklung der alten PPR aus dem Jahr 1993. Sie soll solange zur Anwendung kommen bis ein wissenschaftlich fundiertes Personalbemessungssystem entwickelt ist. Ein neues Personalbemessungssystem muss evidenzbasiert und am Pflegeauswand orientiert sein. Dazu sollte die Personalbedarfsbemes-

sung unbürokratisch sein und über eine Stichtagserhebung (z.B. 1 x mtl.) erfolgen. Wichtige Trigger wie Demenz, Pflegegrade, Beratung und Schulung, Ausbildung und Weiterbildung etc. sind dabei unbedingt zu berücksichtigen.

Noch ist die PPR 2.0 vom BMG nicht gesetzlich verabschiedet. Für unser Haus haben wir eine Matrix auf deren Grundlage der Personalbedarf errechnet wird. Im nächsten Jahr überprüfen wir alle Stellenpläne bzw. berechnen diese neu und werden sehen, inwieweit diese dem dann aktuellen Bedarf angepasst werden müssen.

Unnachgiebig vor der Staatskanzlei

Im März vereinbarte der Personalrat bei einem persönlichen Gespräch mit dem Ministerpräsidenten, diesem in einer 10-Punkte-Übersicht mitzuteilen, was auf Landesebene zur Verbesserung der Situation an der MHH getan werden kann. Hierzu befragte der Personalrat auch die Beschäftigten und ließ deren Rückmeldungen in die Handlungsaufforderungen an Herrn Weil einfließen. Sicher verfolgen unsere Leser_innen diese Geschichte seither. Die Forderungen wurden versendet und es geschah

deutlich gemacht, dass die Problemlagen der MHH für ihn nachvollziehbar sind, Handlungsansätze blieben allerdings vollständig aus. Um die Handlungsaufforderungen zu konkretisieren, bat der Personalrat um einen persönlichen Gesprächstermin. Im Oktober hatte er die Gelegenheit, eine Stunde mit Herrn Weil in der Staatskanzlei zu sprechen. Aus Sicht des Personalrates kann dieses Gespräch nur als ein Auftakt zu einer konstruktiven Zusammenarbeit gesehen werden.

Die Handlungsaufforderungen waren eine Ausbildungskampagne, um dem Fachkräftemangel in der Pflege und anderen Gesundheitsberufen entgegenzuwirken. Diesen Bedarf hatte Herr Weil nicht so gesehen, es gäbe genug Ausbildungsplätze aber leider zu wenig Bewerber_innen. Der Personalrat will hier nochmals nachdrücklicher für die Idee werben.

Positiv aufgenommen wurde hingegen der Vorschlag des Personalrates bezüglich einer Bundesratsinitiative zur besseren Finanzierung der Unikliniken, dies soll geprüft werden.

Unabhängig vom Neubau, der dem Ministerpräsidenten sehr am Herzen liegt, hatte der Personalrat den drängenden Sanierungsbedarf auf dem Bestands-campus thematisiert. Herr Weil kennt diese Thematik und die Bedarfe. Konkrete Finanzierungszusagen konnte er nicht geben. Dieses Sanierungsgeschäft zu bewegen ist für alle Beteiligten ein leidvolles Thema. Es ist auch in den Ministerien bekannt. Unklar bleibt, warum der Bedarf dort weniger drängend gesehen wird als hier auf dem Campus.

Der Ministerpräsident sicherte zu, dass er sich weiterhin für die Belange der MHH engagieren wird. Der Personalrat der MHH wird sich dafür einsetzen, dass konkrete Handlungen auf politischer Ebene zur Verbesserung der Situation an der MHH umgesetzt werden.

Bis es solche Handlungen seitens des Landes gibt, werden die Mahnwachen vor der Staatskanzlei von Beschäftigten und Mitgliedern des Personalrats fortgesetzt.



Mahnwache vor der Staatskanzlei

lange nichts. Daraufhin haben wir im Juli eine Kundgebung vor der Staatskanzlei veranstaltet und erneut unsere Punkte an einen Vertreter des Ministerpräsidenten überreicht und es geschah noch immer nichts. Der Personalrat initiierte wöchentlich stattfindende Mahnwachen vor der Staatskanzlei. Er erhielt das Antwortschreiben von Herrn Weil aus der Staatskanzlei am 30. September. Nachzulesen in der Oktober Ausgabe des „Personalrat aktuell“. In seinem Brief hat Ministerpräsident Weil zwar

Der Personalmangel, insbesondere in der Pflege, war ein zentrales Thema. Hierzu wurden verschiedene Maßnahmen auf Landesebene, u.a. zum Halten von Fachkräften, besprochen. An dieser Stelle hegt der Personalrat große Hoffnung, dass der Ministerpräsident sich im Sinne der MHH einsetzen wird. Es dreht sich letztlich immer wieder um die Wirtschaftlichkeit und die Zahlen. Ließen sich diese mit den Vorschlägen plausibilisieren, wären wir einen Schritt weiter. Der Personalrat warb außerdem für die Initiie-

KURZ KOMMENTIERT



Jeden Tag geben die Beschäftigten in der Krankenversorgung alles und sind schon lange am Limit. Durch die Corona-Pandemie hat sich die Situation noch mehr verschärft. Seit Ausbruch der Pandemie haben alle Beschäftigten mitgezogen, ohne Murren und Klagen. Immer die Patientenversorgung im Fokus und immer darauf bedacht, das Beste zu geben. Als Dank bekommt die MHH von den 100 Millionen Euro, die Herr Spahn zur Verfügung gestellt hat, nichts! Die MHH versorgt die schwerstkranken Covid-19 Patient_innen und sorgt für eine sehr gute Überlebensrate – Wertschätzung sieht anders aus. Da versteht noch einer die Welt. Alle Kliniken um uns herum bekommen diese Bonuszahlung, da sie leichte Fälle schneller entlassen konnten, aber wir schauen in die Röhre. Mehr Ungerechtigkeit kann es nicht geben. Vielleicht sollten die Schreibtischtäter, die das Auswahlverfahren erarbeitet haben, mal zu uns in die Klinik kommen und nur wenige Stunden Kollegen_innen auf den Intensivstationen und Stationen mit Covid-19 Patienten und danach die restlichen Beschäftigten auf dem Campus begleiten, damit sie endlich begreifen, was hier geleistet wird. Wer weiß, vielleicht kommt als Ergebnis eine Bonuszahlung bis zum Ende der Pandemie raus?!

Die Politik sollte jetzt schnell handeln, um die Ungleichbehandlung zu korrigieren, bevor die Beschäftigten der MHH die Segel streichen und nicht mehr bereit sind, „jeden Tag für das Leben“ an der MHH zu leisten.

Nils Hoffmann
Stellv. Personalratsvorsitzender

Pilotphase zum Zeitkonto abgeschlossen.

Nach zwei Jahren der Erprobung eines Zeitkontos in zwei ausgewählten Bereichen der Pflege und der Blutbank konnte jetzt die Evaluation abgeschlossen werden.

Über die Arbeitsgruppe Arbeitszeit (Personalmanagement-Personalrat) wurde in den Pilotbereichen eine Abfrage durchgeführt. Mit einer Beteiligung von 75- bzw. 80% bekamen wir einen sehr guten Rücklauf. Die gestellten Fragen wurden überwiegend positiv beantwortet – nur die Anzahl der geleisteten Über-

stunden konnte in den Pilotbereichen nicht reduziert werden. Dies hatte aber andere betriebliche Gründe.

Wichtig ist es, dass mit einem Zeitkonto auch Zeiten aus Rufbereitschaftsdiensten in eine Zeitgutschrift übertragen werden und dass diese Zeiten selbstbestimmt in Frei umgesetzt werden können.

Jetzt stehen die Entfristung der Pilotbereiche und die Übernahme weiterer Bereiche, die sich ein Zeitkonto wünschen, an.

Zeitarbeitskräfte im Bereich Pflege

Der Pflegefachpersonenmangel führt dazu, dass zig Stellen nicht mit Stammpersonal besetzt werden können. Somit häufen sich Anträge auf Leiharbeit – vor allem im Pflegebereich. Über neunzig Zeitarbeitskräfte sind bis jetzt für das nächste Jahr und für den Einsatz im Pflegebereich beantragt. Oft können aber auch Zeitarbeitsfirmen den Bedarf an Zeitarbeitskräften nicht in vollem Umfang zur Verfügung stellen. Und es hat sich gezeigt, dass aus Reihen der Zeitarbeitskräfte Stammpersonal gewonnen werden kann.

Der Personalrat muss aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen befragt werden, wenn der Einsatz von Zeitarbeitskräften geplant ist. Der Personalrat hat den Anträgen zugestimmt unter der Voraussetzung, dass die innerbetriebliche Vereinbarung „Standard für Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit) im Pflegebereich“ eingehalten wird. Dieser Standard regelt u.a., dass Zeitarbeitskräfte

während der Einarbeitung nicht auf die Sollbesetzung angerechnet werden und wie das Stammpersonal in allen Schichten arbeiten.



MHH-Pflege: viel Arbeit – wenig Personal

Die komplette Vereinbarung Standard für Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit) im Pflegebereich ist demnächst über das Organisationshandbuch einsehbar.

Sind Zusatzurlaubstage durch Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit einseitig durch Vorgesetzte planbar?

Klare Antwort: Nein, weil die tariflichen Vorschriften zum Zusatzurlaub auf die für den Erholungsurlaub geltenden Grundsätze verweisen (vergl. § 27 Abs. 5 TV-L).

Das heißt, es gelten die gleichen Regeln des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) auch für die Planung des Zusatzurlaubs.

Im Bundesurlaubsgesetz (§ 7 BurlG) steht:

„Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen“

Zwar steht dort auch:

„...es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.“ Das bedeutet aber nicht, dass die Verplanung einfach einseitig durch Vorgesetzte erfolgen darf. Sofern Sie also bisher nicht gefragt wurden, könnte es hilfreich sein auf Vorgesetzte zuzugehen, sobald Anspruch auf einen Zusatzurlaubstag entstanden ist, um diesen zu verplanen.

Ankündigung für den Kalender 2021

ab dem 27.11.2020
im Personalratsbüro erhältlich.



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