

Aktuell

Ministerpräsident Weil setzt Dialog mit Personalrat fort

Am 26.08.21 besuchte Ministerpräsident Weil zusammen mit dem Bundestagskandidaten Adis Ahmetovic für anderthalb Stunden die Personalratssitzung. Seinerseits bestand der Wunsch, den Gesprächsfaden mit dem Personalrat zu den Themen, die im vergangenen Jahr besprochen wurden, wiederaufzunehmen. Zur Erinnerung: Im Juli 2021 hatten Beschäftigte und Personalrat der MHH gemeinsam eine Protestveranstaltung vor der Staatskanzlei abgehalten, um dem Frust über nicht eingelöste Handlungsaufforderungen Luft zu machen.

Der Personalrat stellte den Gästen in Wort und Bild folgende Themen vor:

Bessere Finanzierung der Unikliniken

MP Weil: Die finanziellen Probleme der Unikliniken ergeben sich überwiegend aus dem Versorgungsauftrag: Hohe Vorhaltekosten, komplexe Behandlungsprozeduren, Behandlung von seltenen Erkrankungen, Gewährleistung der Weiterbildung im ärztlichen Bereich. Diese und weitere Punkte sind im jetzigen Finanzierungssystem nicht bzw. unzureichend abgebildet. Deswegen muss das Thema nach der Bundestagswahl unbedingt auf die Tagesordnung. Sollte es nicht in einer Koalitionsvereinbarung gesetzt werden, ist das Land Niedersachsen für eine neuerliche Bundesratsinitiative bereit. Er weiß um die schwierige finanzielle Lage der Unikliniken.

Situation in der Pflege und damit verbundene Auswirkungen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz

MP Weil: Einschalten des Arbeitsschutzbeauftragten der Abteilung und des Personalrates. Die Dienstplangestaltung liegt nicht in seinem

Verantwortungsbereich. Er hätte gerne die Unterlagen zur Präsentation, um sich mit dem Thema zu beschäftigen.

Ausbildungsplatzoffensive an der MHH, um dem Fachkräftemangel und dem demographischen Wandel entgegen zu wirken

Der Ministerpräsident möchte die Thematik mitnehmen und prüfen.

Die veraltete und nicht mehr funktionierende Ausstattung für die zahnmedizinische Lehre und Ausbildung

MP Weil möchte die Thematik prüfen. Er äußert sein Bedauern über den mehrjährigen baulichen Stillstand. Der Bestand muss aus seiner Sicht gut gepflegt werden. Er nimmt das Thema mit in den Oktobertermin zum 1. Treffen mit dem neuen Präsidium.

Die prekäre Situation in der Wissenschaft betr. die Arbeitsplatzausstattung und Dauerbefristungen

MP Weil bittet um Übermittlung der vorgetragenen Fakten.

Personalbedarf aufgrund der Sanierungssituation sowie Steuerung der Finanzierung des Personals seitens der Landesregierung

Beispielhaft wurde der Zustand einiger Gebäude des Bestandcampus' skizziert. Bei zunehmender Wartungs-, Reparatur- und Sanierungsfähigkeit sind zwingend mehr Hände notwendig. Hier wirkt die sog. „Personalobergrenze“. Diese hat Neueinstellungen in den unterschiedlichsten Bereichen verhindert. Das „fällt uns jetzt auf die Füße“. Nur durch die Fremdver-



MP Weil in der Personalratssitzung im Hörsaal 5

gabe der Aufgaben kann diese Obergrenze eingehalten werden, obwohl es wesentlich günstiger wäre, die fremdvergebenen Aufgaben wieder an die MHH zu holen.

MP Weil: Das entscheidende Kriterium muss die Wirtschaftlichkeit sein. Er wird das Thema Personalobergrenze und In- und Outsourcing zum nächsten Termin in das Präsidium mitnehmen.

Warum es eine Personalobergrenze trotz Budgetsteuerung gibt, kann Herr Weil sich nicht erklären. Dieses Thema will er im Finanz- und Wissenschaftsministerium erörtern.

Auf die Frage des Ministerpräsidenten, ob der neue Erlass zum §16 (7) TV-L zur Bindung von qualifizierten Fachkräften in der Intensivmedizin erfolgreich war, konnte der Personalrat antworten, dass der alte Erlass von 2008 dadurch

nicht aufgehoben wurde. Der neue Erlass bietet einen Vorteil für einen speziellen Kreis von Pflegekräften. Das führt zu einer Spaltung des Pflegepersonals auf dem Campus.

Der Personalrat erinnerte den MP an die monatelangen Demonstrationen und Mahnwachen vor der Staatskanzlei im letzten und zu Beginn dieses Jahres. Durch das Nichtreagieren auf diese Aktionen ist Vertrauen verloren gegangen.

Der Ministerpräsident unterstrich, dass die Themen für ihn eine hohe Priorität haben. Er sei mit keiner Personalvertretung mehr befasst als mit dem Personalrat der MHH.

Am 22. Oktober wird erstmals verhandelt

Wie in der letzten Ausgabe berichtet, hat das Präsidium die Dienstvereinbarung „MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“ mit Wirkung zum 27.10.21 gekündigt. Damit ist u.a. ab diesem Zeitpunkt der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen beendet. Ein erstes Gespräch über eine mögliche Nachfolvereinbarung soll am 22.10.21 stattfinden.

Der erste Stein des Neubaus

Der Stein wurde symbolisch für die erwartete gute Zusammenarbeit mit dem Personalrat und den Beschäftigten im Projekt MHH 20xx vom Vizepräsidenten für den Bau und Infrastruktur Herrn Fischer an die Personalratsvorsitzende überreicht.

Im Rahmen dieser Begegnung kam es zu einer Einigung betreffend der internen Projektorganisation inklusive der Beteiligung des Personalrats und der Beschäftigten. PM4 und der Projektleiter der HBG Herr Friedrichs unterstrichen die Notwendigkeit der Mitarbeit seitens der Nutzer_innen und sagten uneingeschränkte Transparenz im Verfahren zu. Damit wird der seit zwei Jahren vom Personalrat vorgetragene Forderung nach einem beschäftigtenorientierten Projektmanagement Rechnung getragen. Der erarbeitete Strukturvorschlag muss nun noch mit der Dachgesellschaft abgestimmt und von dieser mitgetragen werden. Ob eine Dachgesellschaft MHH-interne Arbeits- und Beteiligungsformate billigen

muss, ist aus Sicht des Personalrats fragwürdig. Die Ausstattung der Dachgesellschaft mit Durchgriffsrechten in das operative Geschäft hat der Personalrat stets kritisiert und abgelehnt. Der Personalrat sieht eine Chance für einen Neustart in der vorgeschlagenen Projektstruktur und begrüßt den Vorschlag ausdrücklich.



Der erste Stein für den MHH Klinik Neubau hat seinen Weg in den Personalrat gefunden!

Der Start der Bauabschnittsplanung und damit auch Beginn der Projekte und Nutzer_innen-Gruppen ist – somit unter Vorbehalt – für den November dieses Jahres anvisiert.

Der Personalrat hofft, dass das hohe Engagement aller Beteiligten der MHH und der HBG entsprechend vom Ministerium sowie der Dachgesellschaft gewürdigt wird. Der Zeitplan muss eingehalten werden, damit das Neubauprojekt hier endlich starten

kann und der Abstand zum Neubau der Universitätsmedizin Göttingen nicht größer wird.

Neue Dienstvereinbarung ermöglicht mobiles Arbeiten

Seit Mitte September gilt eine neue Dienstvereinbarung(DV) zur „Erprobung des mobilen Arbeitens“. Sie ist zunächst für zwei Jahre abgeschlossen; nach einem Jahr sollen die Regelungen evaluiert werden.

Was ist mobiles Arbeiten? Seit Jahren haben wir eine DV zur Telearbeit. Bei dieser Arbeitsform handelt es sich um fest eingerichtete Arbeitsplätze mit einer MHH-IT-Ausrüstung im priva-

ten Wohnbereich. Im Unterschied dazu kann Mobilarbeit an unterschiedlichen Arbeitsorten geleistet werden; neben MHH-eigenen können auch private Endgeräte genutzt werden.

Folgende Grundsätze gelten: Mobiles Arbeiten ist grundsätzlich freiwillig. Es bedarf einer Vereinbarung zwischen Mitarbeiter_in und Vorgesetzter/m. Maximal 30% der Regelarbeitszeit können in dieser Form gestaltet werden. Rege-

lungen zum Arbeits- und Datenschutz müssen beachtet werden.

Wie geht's konkret? Interessierte müssen einen Antrag (Anlage 2 der DV) stellen. Bei Zustimmung wird eine Vereinbarung zu Arbeitszeiten, Erreichbarkeit, Ausstattung etc. bezüglich der mobilen Arbeit getroffen. Dann kann es losgehen. Die Ablehnung eines Antrags unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats.

Der Personalrat sieht mit dieser neuen Vereinbarung eine attraktive Möglichkeit zur flexibleren Gestaltung der Arbeitserledigung. Die gesamte DV ist auf der Homepage des Personalrats nachzulesen.



Dramatische Situation in der Pflege!

Als Personalräte weisen wir schon lange auf den Notstand in der Pflege hin. Überall müssen Lücken gestopft werden, aber es reicht nie aus. Auch durch die reduzierte Zeitarbeit können Dienstpläne nicht mehr bedarfsgerecht geschrieben werden. Hinzu kommen die kurzfristigen Krankheitsausfälle. Anhand der deutlich gestiegenen Überlastungsanzeigen lesen wir täglich, welche prekären Situationen die Pflegekräfte ausgesetzt sind. Wie lange können die Beschäftigten diese enorme Belastung noch aushalten?

Die gebildeten Arbeitsgruppen planen längerfristige Lösungen. Hier ist aber dringend sofortiger Handlungsbedarf seitens des Arbeitgebers gefordert wie z.B. Stationsschließungen.

Auch von den gut eingearbeiteten und gut integrierten internationalen Pflegekräften hört man, dass sie darüber nachdenken, die MHH und das Land wieder zu verlassen.

Es muss in jedem Fall verhindert werden, dass Pflegekräfte aufgrund andauernder Überlastung die MHH verlassen oder sich andere Tätigkeitsfelder suchen.

Christine Mosler
Personalratsmitglied

Pflege in Not

Der Pflegefachpersonenmangel führt dazu, dass zig Stellen nicht besetzt werden können. In der Klinikkonferenz im September erhielt der Personalrat folgende Informationen: In der MHH sind durchschnittlich gut 10 Prozent oder in absoluten Zahlen über 180 VK des Stellenplans in der Pflege nicht besetzt. Auf Normalstationen sind es 7 Prozent der Pflegefachpersonenstellen, auf intensivmedizinischen Stationen sind es sogar 25 Prozent, die nicht besetzt sind.

Das Durchschnittsalter einer Pflegefachperson an der MHH liegt bei etwas über 40 Jahren. Das Durchschnittsalter einer Pflegefachperson auf Stationen der Intensivmedizin und im OP-Bereich ist etwas jünger als auf der Normalstation.

Insgesamt beträgt die Anzahl der Überstunden / Mehrarbeitsstunden im Bereich Pflegedienst gut 31.000 Stunden (Stand Juli), das entspricht umgerechnet circa 28 VK.

Gleichzeitig nimmt die Ausfallquote aus unterschiedlichen Gründen zu (die Ausfallquote beinhaltet Zeiträume aufgrund von Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Langzeiterkrankung und Beschäftigungsverbot). Ein Grund für die Zunahme ist der gestiegene Anspruch auf Zusatzurlaubstage aufgrund geleisteter Wechselschichtarbeit. Insgesamt sind es fast 25 Prozent Ausfall der Sollarbeitszeit in 2021. Unter diesen Bedingungen einen Dienstplan zu schreiben, der auch noch gesetzlichen Bestimmungen wie der Pflegeuntergrenzenverordnung (PpUGV) entspricht, wird immer schwieriger.

Die Anzahl der Bewerbungen ist im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken. Aber immerhin sind noch 74 der 96 zwischen 2013 bis 2020 akquirierten internationalen Pflegekräfte in der MHH tätig. Um Maßnahmen zu entwickeln, die die Attraktivität der MHH als Arbeitgeberin erhöht, wurden

zahlreiche Arbeitsgruppen gebildet. Die Umsetzung der Ergebnisse dieser Arbeitsgruppen sollen dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und auf die besonderen Möglichkeiten an der MHH bspw. mit der Etablierung des Studiengangs Hebammenwissenschaft oder des Austauschprogramms Erasmus aufmerksam zu machen.

Aus Sicht des Personalrates reichen diese Maßnahmen nicht aus, um die Situation in der Pflege schnell spürbar zu verbessern.

Zusätzliche Stellen durch Hebammen-Förderprogramm

Es wird mit dem neuen § 4 des Krankenhausentlastungsgesetzes ein Hebammenstellen-Förderprogramm für die Jahre 2021 bis 2023 eingeführt. Demnach sollen jeweils 0,5 Hebammenstellen je 500 Geburten zusätzlich finanziert werden. Zudem können zur Entlastung der Hebammen zusätzliche Personalstellen für assistierendes medizinisches Fachpersonal im

Umfang von bis zu 10 Prozent der Hebammen-Vollzeitstellen finanziert werden. Die Einführung eines Hebammenstellen-Förderprogramms ist im Grundsatz zu begrüßen. Angesichts des Fachkräftemangels bei den Hebammen ist auch die Möglichkeit zur Finanzierung von Personalstellen für assistierendes medizinisches Fachpersonal (Medi-

nische Fachangestellte und Pflegefachkräfte) positiv zu bewerten.

An der MHH gab es im Berechnungszeitraum über 3000 Geburten, so dass das Förderprogramm bei uns mit einer zusätzlichen Finanzierung von drei Stellen zur Anwendung kommen kann. Allerdings vorerst befristet und die zu besetzenden Stellen müssen über eine Ver-

einbarung zwischen dem Präsidium und dem Personalrat so gestaltet sein, dass das neue oder aufgestockte Personal entsprechend dieser schriftlichen Vereinbarung beschäftigt wird und nicht in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen tätig ist.



Neue Dienstvereinbarung zum Umgang mit Abhängigkeitserkrankungen

Seit 1979 richteten sich die Beschäftigten der MHH, besonders Vorgesetzte und das Personalmanagement, nach der alten „DV Sucht“ und dem dazugehörigen Stufenplan. Vor zwei Jahren war allen klar, dass die Zeit für eine modernere Vereinbarung gekommen ist. Dass es dann doch so lange bis zum Abschluss gedauert hat, ist den ständigen Führungswechseln im Personalmanagement und Präsidium geschuldet und der damit verbundenen erschwerten Situation, mit den Verhandlungen oft von neuem beginnen zu müssen.

Was ist dem Personalrat so wichtig daran, hier zu einer neuen Vereinbarung zu kommen? Zum einen ist der Titel der alten Dienstvereinbarung überholt. Heute spricht man nicht mehr von Sucht, sondern von Abhängigkeitserkrankung. Mit dem Wortteil „Erkrankung“ wird deutlich, dass der präventive Ansatz hervorgehoben werden soll. Dies versetzt den Arbeitgeber in seine Fürsorgepflicht, sich nicht nur den Auswirkungen von Abhängigkeitserkrankungen, sondern auch deren Ursachen zuzuwenden.

Außerdem ist es wichtig, dass Vorgesetzte geschult werden, um damit überhaupt erst adäquat auf abhängigkeiterkrankte Personen reagieren zu können.

Nicht zuletzt wurde die Rolle der Suchtbeauftragten an der MHH gestärkt und mit einem Lenkungs Ausschuss dafür gesorgt, dass an der MHH Präventionsgedanken und Hilfsprogramme weiterentwickelt werden. In einem Interventionsleitfaden wurde gemeinsam mit der Dienststelle der Handlungsablauf bei Auffälligkeiten, welche zu arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen führen, einheitlich festgelegt.

MHH-Beachparty



Nach langer Pause gab es mal wieder ein Fest für die MHH-Beschäftigten: Am 23. September fand auf dem Grünstreifen zwischen dem J 2 und der Kita die „MHH-Beachparty“ statt.

Für vielfältige kulinarische Genüsse war gesorgt und auch die Kultur kam nicht zu kurz. Das Ambiente war stimmungsvoll gestaltet und nicht zuletzt spielte das Wetter über weite Strecken mit. So war es nicht verwunderlich, dass sich bei den teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine prima Party-Stimmung einstellte.



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

