

Aktuell

Ausgabe Oktober 2026

Mi. 9.12.2026

Personalversammlung
zu Sozialkürzungen
ab 13:30 Uhr in Hörsaal F

Personalrat reicht Klage ein

Der Personalrat hat beim Verwaltungsgericht Hannover eine einstweilige Verfügung zur Neubauplanung der MHH eingereicht. Oft redet man bei einer einstweiligen Verfügung auch über einen Eilantrag. Der Hintergrund dieser einstweiligen Verfügung ist, dass das Verwaltungsgericht schnell über den Antrag des Klägers entscheidet, bevor es zu einem Gerichtsverfahren kommt.

Warum die Klage?

Der Personalrat hatte wiederholt darauf hingewiesen, dass der geplante Neubau der Krankenversorgung nicht dem Standard einer modernen Uniklinik entspricht. So sind nach Ansicht des Personalrats unter anderem die Flure zu schmal, die zentrale Notaufnahme sowie das Herzkatheterlabor und die Radiologie zu klein geplant und haben dadurch keine zukunftsorientierte Ausrichtung. Auf den Fluren der Normalstationen sollen mittig Versorgungsschächte verlegt werden, so dass die Stationen einen zweigeteilten Flur haben werden. Patient*innenzimmer und Nasszellen entsprechen nicht den niedersächsischen Medizinstandards und Schwerbehindertenrichtlinien. Der Personalrat hat aus diesem Grunde das Benehmen für die entsprechende Leistungsphase der Neubauplanung nicht her-

gestellt und in früheren Ausgaben von Personalrat Aktuell auf die Problematiken hingewiesen. Die Ablehnung der Benehmensherstellung ignoriert die HBG (Hochschulmedizin Hannover Baugesellschaft mbH) und die DBHN (Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH) und plant in der nächsten Leistungsphase weiter.

Immer wieder Bemühungen zur Lösungsfindung

Trotz vieler Bemühungen mit dem Präsidium und Wissenschaftsminister Mohrs konnten keine Lösungen gefunden werden. DBHN und HBG beharren auf Ihren Entwürfe und weisen auf die zur Verfügung gestellten Mittel hin, die angeblich nicht überschritten werden dürfen. Wobei von 1 Mrd. Euro

Sondervermögen für den Neubau nur 650 Mio. Euro verplant sind. 350 Mio. Euro werden als Reserve für Baukostensteigerungen zurückgehalten.

Jetzt wird das Verwaltungsgericht Hannover entscheiden, ob die Argumente des Personalrats berechtigt sind und es zu Korrekturen in der Neubauplanung kommt.



Entwurf MHH Neubau: Copyright: HENN / C.F. Möller



Entlastungsvereinbarung gekündigt!

Das Land Niedersachsen und die MHH haben die Entlastungsvereinbarung zum 31.01.2027 aufgrund veränderter gesetzlicher Rahmenbedingungen (GKV-Beitragsatzstabilisierungsgesetz) gekündigt. Diese Nachricht wurde den Vertretungen von ver.di und der E-VE Kommission in einem Gespräch bei Minister Mohrs am 25.09.2026 vorab mitgeteilt.

Die Kündigung hat unter den Mitarbeiter*innen für Entrüstung gesorgt. Der Personalrat hat der Arbeitgeberseite mitgeteilt, dass diese Entscheidung kein gutes Signal an die Beschäftigten sei.

Diese hatten sich im Jahr 2025 diese Entlastungsvereinbarung nach unzähligen Gesprächen, heftigen

Auseinandersetzungen sowie harten Streiks und mit unermüdlicher Solidarität erkämpft. Mit diesem Schritt reißt der Arbeitgeber ein mühsam erkämpftes Schutzschild ein.

Durch die Kündigung der Vereinbarung droht eine Verschlechterung des Arbeitsalltags, steigender psychischer und physischer Druck, Gefahr von Mehrarbeit, Unterbesetzung.

Die E-VE hat nun nach gut 15 Monaten begonnen zu wirken. Personal wurde rekrutiert, Beschäftigte erhalten zusätzlich freie Tage zu Ihrer Entlastung.

Das Gremium hätte sich gewünscht, dass die MHH

auf die Beschäftigten zugeht, um in den Bereichen, in denen die E-VE noch nicht greift, gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Die Arbeitgeberseite muss mit den Beschäftigten in neue Verhandlungen gehen. Einen Vorschlag hierzu gibt es bereits, der die Befürchtungen des Personalrats, dass die Bedingungen verschlechtert werden sollen, bestätigt.

Der Personalrat wird auch bei der neuen Vereinbarung darauf achten, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der Gesundheitsschutz unvermindert weiter gelten.

GKV-Beitragsatzstabilisierungsgesetz beschlossen:

Wer zahlt am Ende die Zeche?

Seit dem 10. Juli ist das GKV-Beitragsatzstabilisierungsgesetz beschlossen. Ziel der Bundesregierung ist es, die Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung zu begrenzen und damit die Beiträge zu stabilisieren. Dafür werden die Ausgaben in verschiedenen Bereichen des Gesundheitswesens begrenzt. Was nach Finanzpolitik in Berlin klingt, wird für Krankenhäuser und ihre Beschäftigten sowie für Bürgerinnen und Bürger erhebliche Folgen haben. Bereits bei der Podiumsdiskussion des Personalrates mit Bundestagsabgeordneten am 5. Juni hatte Vizepäsidentin Saurin auf die möglichen Auswirkungen für die MHH hingewiesen. Nach damaliger Berechnung könnten der MHH durch die geplanten Regelungen jährlich rund 20 Millionen Euro fehlen.

Was bedeutet das nun konkret?

Weniger Spielraum bei der Krankenhausfinanzierung: Ein wesentlicher Bestandteil des Gesetzes ist die Begrenzung der jährlichen Vergütungssteigerungen für Krankenhäuser. Künftig darf die Vergütung grundsätzlich nur entsprechend der tatsächlichen Kostenentwicklung oder der Entwicklung der beitragspflichtigen Einnahmen der GKV steigen. Maßgeblich ist jeweils der niedrigere Wert. Für die Jahre 2027 bis 2029 wird zusätzlich ein Abschlag von einem Prozentpunkt vorgenommen.

Das klingt zunächst nach einer technischen Regelung. Für die Krankenhäuser hat sie jedoch eine direkte Bedeutung. Denn die tatsächlichen Kosten können stärker steigen als die Vergütung. Energie, Medikamente, Medizinprodukte, IT und andere Sachkosten werden nicht dadurch günstiger, dass ihre Finanzierung begrenzt wird.

Besonders wichtig dabei ist auch die Refinanzierung von Tarifsteigerungen: Tarifverträge gelten weiterhin und die Beschäftigten erhalten ihre tariflich vereinbarten Entgelte. Tarifsteigerungen, die über die maßgebliche Obergrenze hinausgehen, können bei der Krankenhausvergütung künftig jedoch nur noch zur Hälfte berücksichtigt werden. Damit kann zwischen den tatsächlichen Personalkosten eines Krankenhauses und den Einnahmen eine Lücke entstehen, welche auch die Tarifverhandlungen erschweren wird und einen Eingriff in die Tarifautonomie darstellen könnte.

Von den neuen Regelungen ist auch das Pflegebudget betroffen. Dessen Steigerung wird künftig grundsätzlich ebenfalls auf die maßgebliche Obergrenze begrenzt.

Die Regelung soll dazu beitragen, die Ausgaben der GKV zu begrenzen. Gleichzeitig stehen Krankenhäuser vor der Aufgabe, die notwendige Versorgung sicherzustellen und ausreichend Personal vorzuhalten. Hier entsteht ein Spannungsfeld: Die Kosten für Personal steigen, während die Möglichkeiten zur Refinanzierung begrenzt werden.

Was bedeutet das für die MHH?

Für die MHH ist diese Entwicklung besonders relevant. Als Universitätsklinikum hat sie ein breites und hochspezialisiertes Leistungsspektrum. Gleichzeitig gehören Forschung, Lehre und Ausbildung zu ihren Aufgaben. Die damit verbundenen Strukturen verursachen Kosten, die nicht beliebig reduziert werden können.

Wenn Einnahmen und tatsächliche Kosten dauerhaft auseinanderlaufen, muss ein Krankenhaus reagieren. Die Frage ist dann, wo überhaupt noch eingespart werden kann.

Eine solche Einsparung muss nicht sofort als Stellenabbau sichtbar werden. Sie kann auch bedeuten, dass eine frei gewordene Stelle nicht wiederbesetzt wird, Aufgaben neu verteilt werden oder Bereiche ihre Arbeit mit weniger Personal organisieren müssen.

Genau hier wird die Entwicklung für die Beschäftigten relevant.

Schon heute ist die Arbeitsbelastung in vielen Bereichen sehr hoch. Wenn noch mehr Personal fehlt oder Aufgaben auf weniger Beschäftigte verteilt werden, steigt der Druck auf diejenigen, die weiterhin da sind.

Das betrifft die gesamte MHH, da sie nur im Zusammenspiel der Berufsgruppen funktioniert: Ärztlicher Dienst, Pflege, MFA, Therapeutinnen und Therapeuten, Labor, Funktionsbereiche, Verwaltung, IT, Technik, Transport, Reinigung, Forschung, Lehre, Ausbildung und weitere Bereiche sind voneinander abhängig. Veränderungen in einem Bereich können deshalb schnell Auswirkungen auf andere Bereiche haben.

Aus Sicht des Personalrats darf diese Begrenzung jedoch nicht dazu führen, dass die Beschäftigten die

entstehenden Finanzierungslücken ausgleichen müssen.

Tarifsteigerungen sind vereinbart. Arbeitszeiten und Pausen sind einzuhalten. Die Arbeit muss weiterhin in der erforderlichen Qualität geleistet werden können. Wenn weniger Geld zur Verfügung steht, kann die Antwort deshalb nicht dauerhaft darin bestehen, mit weniger Personal mehr Arbeit zu erledigen.

Wir erwarten vom Präsidium, die finanziellen Auswirkungen des Gesetzes auf die MHH transparent darzustellen und den Personalrat frühzeitig einzubeziehen. Wenn Stellen nicht wiederbesetzt, Aufgaben verändert oder Strukturen neu organisiert werden sollen, müssen auch die Auswirkungen auf die Beschäftigten berücksichtigt werden.

Der Personalrat wird diese Entwicklung aufmerksam begleiten und seine Beteiligungsrechte wahrnehmen. Denn am Ende geht es nicht nur um Zahlen in einem Bundesgesetz. Es geht darum, wie die Arbeit an der MHH künftig durch das Präsidium organisiert wird und unter welchen Arbeitsbedingungen die Beschäftigten die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten leisten sollen. Was auf Bundesebene als Stabilisierung der Krankenkassenfinanzen beschlossen wurde, darf an der MHH nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.



Der Personalrat wird – gemeinsam mit Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung sowie dem Allgemeinen Studierendenausschuss – am 09.12.2026 ab 13:30 Uhr in Hörsaal F eine Personalversammlung durchführen, um über die geplanten Sozialkürzungen und ihre Folgen zu informieren.

Kommen Sie vorbei und beteiligen Sie sich; die geplanten Kürzungen gehen uns alle an!

KURZ KOMMENTIERT



Das von der Bundesregierung und den Ländern beschlossene Beitragssatzstabilisierungsgesetz bildet nur einen Teil der Belastungen für die Krankenversorgung und der Beschäftigten.

Sparmaßnahmen von 20 Mio. € werden unweigerlich dazu führen, dass gesamt weniger Personal eingestellt werden wird. Als eine erste Folge ist die Kündigung der Entlastungsvereinbarung zu sehen.

Die E-VE kostet das Land und damit die MHH zwar viel Geld, doch kann das nicht das größte finanzielle Problem der MHH sein. Die durch die E-VE abgebildete hohe Zahl an Belastungssituationen zeigt deutlich, wie groß die Belastung der Beschäftigten der Krankenversorgung ist. Die Überlastung ist nicht mehr nur gefühlt, sie ist sichtbar. Aus der Perspektive des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist zwingend für einen Ausgleich zu sorgen. Das ist Sinn und Zweck der jetzt gekündigten E-VE.

Das vorliegende Angebot des Präsidiums zur Fortführung der Vereinbarung ist für die Beschäftigten ein herber Schlag. Die Personalbemessung PPR 2.0 kommen darin nicht vor. Einsparungen auf Kosten der Beschäftigten zu machen, gefährdet deren und unser aller Gesundheit. Langfristig kann diese Rechnung nicht aufgehen.

Das alles macht doch keinen Sinn. Das Land kommt seinem Versorgungsauftrag nicht nach und spart an diesen Maßnahmen langfristig keinen Cent. Die Kassenbeiträge sollen stabilisiert werden, dafür wird das Geld den Menschen auf der anderen Seite aus der Tasche genommen. Denn das ist nicht alles. Als nächstes will man sich die Sozialgesetze vornehmen. Zur Disposition stehen u.a. die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zum 8 Stunden Tag, die abschlagsfreie Rente nach 45 Beitragsjahren. All dies sind hart erkämpfte Errungenschaften der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder für die Beschäftigten im Land und ein Versprechen für den sozialen Frieden.

Es ist eine Unverschämtheit, sich öffentlich derart gegen die vielen Menschen zu positionieren und ihnen damit zu unterstellen, sie seien zu faul und haben ein gutes Leben nicht verdient ohne einen Beitrag zu leisten und noch ein paar Schippen Arbeit und Geld draufzulegen. „Alle müssen einen Beitrag leisten“ heißt es dazu. Wenn es so wäre – ich frage mich warum die Pharmakonzerne unangetastet bleiben, was ist mit der Erbschaftssteuer und warum gibt es immer mehr Reiche im Land, die immer mehr Geld anhäufen, während viele Menschen immer mehr um die Aufrechterhaltung der Grundbedürfnisse ringen müssen?

Da stimmt doch was nicht.

Jutta Ulrich

Mitglied des Personalrats



Erfolgreicher Initiativantrag für Station 28

Der Personalrat wurde von Beschäftigten der Station 28 kontaktiert und wegen diverser infrastruktureller Mängel um Unterstützung gebeten. Hinsichtlich der Ausstattung ist dies eine der ältesten Stationen der MHH, bei der ein gravierender Sanierungsbedarf schon vor Jahren festgestellt aber nie umgesetzt wurde. Da nun auch auf dieser Station die Brandschutzarbeiten anstanden, hatte der Personalrat mit einem sog. Initiativantrag erwirkt, dass hierbei auch weitere bauliche und ausstattungsbezogene Mängel behoben wurden. Ein Initiativantrag ist ein wichtiges rechtliches Instrument des

Personalrats um Arbeitsbedingungen der Beschäftigten mitzugestalten. Denn die Interessenvertretung beantragt aktiv mitbestimmungsrelevante Maßnahmen und arbeitgeberseitig muss reagiert werden - entweder durch Umsetzung oder begründete schriftliche Ablehnung.

Dem Antrag wurde in diesem Fall stattgegeben und somit wurden im Rahmen der Brandschutzsanierungen gravierende Mängel behoben, die dem Arbeits- und Gesundheitsschutz entgegenstanden. Auch wurden Räumlichkeiten zur Lagerung

von Medikamenten und medizinischem Verbrauchsmaterial mit neuen Modulschränken versehen und der Aufenthaltsraum modernisiert, um die Zufriedenheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu erhöhen.

Dies ist ein Positivbeispiel für den Ablauf von Brandschutzarbeiten, die in vielen Bereichen die Beschäftigten vor enorme Herausforderungen gestellt haben und noch immer stellen. Stationen und Bereiche müssen zur Sanierung komplett leergezogen werden. Das bedeutet einen erheblichen organisatorischen Aufwand im laufenden

Betrieb. Der Umzug von Gerätschaften und Patient*innen muss vom Personal organisiert werden, die Arbeitsabläufe müssen an eine fremde Station angepasst werden, z.T. müssen die Räumlichkeiten mit anderen Teams geteilt werden. Und all dies geschieht ergänzend zu einer ohnehin schon hohen Belastung. Der Personalrat hat in vielen betroffenen Bereichen Teilpersonalversammlungen durchgeführt, um zur Transparenz bezüglich der konkreten Sanierungsplanung beizutragen und die Arbeitgeberseite auf Verbesserungsbedarfe bei den Abläufen aufmerksam zu machen.

SBV-Wahlen

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) steht an. Die SBV setzt sich für die Belange schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter ein. Sie unterstützt bei Fragen und

Problemen am Arbeitsplatz, fördert die berufliche Teilhabe und wirkt darauf hin, Benachteiligungen abzubauen. Die Stimmabgabe findet per Briefwahl statt, für die die Unterlagen bereits verschickt wurden. Letzter möglicher Tag für den Eingang der Stimmabgabe in der Poststelle oder im Wahlbüro (K23-

01-2120) ist der 18. November. Die öffentliche Auszählung der Stimmen erfolgt am 19. November im Seminarraum PFZ (I10-S0-7050).

Der Personalrat empfiehlt allen Wahlberechtigten (Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung sowie ihnen

gleichgestellte Personen) dieses Wahlrecht zu nutzen. Eine hohe Beteiligung stärkt die Interessenvertretung und gibt ihr Rückhalt für die bevorstehenden Aufgaben.

Gemeinsam für mehr Teilhabe, Inklusion und eine starke Interessenvertretung!

Sprechzeiten des Personalrats

Montag bis Donnerstag

8:00 -16:00 Uhr

Freitag

8:00 -15:00 Uhr

Terminvereinbarungen innerhalb der Öffnungszeiten sind möglich. Eine vorherige telefonische Terminabsprache ist in jedem Fall zweckmäßig, Geschäftszimmer: 532-2661. Sie finden uns im Haus E (Gebäude K 23) in der 1. Etage

