



# Aktuell

## Neuer Tarifvertrag für Unikliniken in NRW So geht **Entlastung!**

Nach 77 Streiktagen konnte ver.di am 19.7.2022 die Eckpunkte für einen Tarifvertrag „Entlastung“ mit den Arbeitgebern der sechs Unikliniken in Nordrhein-Westfalen vereinbaren. Am 1.1.2023 treten die getroffenen Regelungen in Kraft, die eine konkrete Entlastung für die Beschäftigten in der Pflege, aber auch in vielen anderen Berufsgruppen bedeuten. Die Laufzeit des Tarifvertrages geht bis mindestens 31.12.2028.

An den dortigen Unikliniken gelten für Pflege- und Funktionsbereiche künftig konkret festgelegte Personalvorgaben. Werden diese unterschritten, erhalten die betroffenen Beschäftigten zusätzliche freie Tage als Belastungsausgleich; es besteht ein weitgehendes Wahlrecht zwischen Freizeitausgleich oder Bezahlung. Ein fachgebietsfremder Einsatz wird ebenfalls ausgeglichen. Auch in den Bereichen Radiologie, Kitas, Service, Therapeut\_innen sowie Case- und Patient\_innenmanagement können beim Unterschreiten von Sollbesetzungen freie Tage generiert werden.

Für Ambulanz-, Transport-, Labor-, Sterilisationsbereiche sowie mehreren Einzelabteilungen in den verschiedenen Unikliniken ist die Schaffung von jeweils 30 zusätzlichen Vollzeitstellen pro Uniklinik vereinbart. Diese sollen durch einvernehmliche Entscheidungen der Betriebsparteien verteilt werden. Nicht zuletzt wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität vereinbart.

In den nächsten Monaten sollen die Voraussetzungen für die digitale Erfassung der Belastungsausgleiche bis zum Inkrafttreten des Tarifvertrages geschaffen werden. Mit ihrem 11-wöchigen Arbeitskampf haben die Kolleginnen und Kollegen in Düsseldorf, Essen, Köln, Bonn, Münster und Aachen wegweisende Schritte beim Kampf gegen Überlastung erzielt.

---

**Aktuell hat das Präsidium den Personalrat zu einem Gedankenaustausch zum Thema Entlastung aufgefordert.**

---



## Dienstvereinbarung **Urlaub**

**Die Verhandlungen zur neuen Dienstvereinbarung Urlaub sind abgebrochen**

Die aktuell gültige Dienstvereinbarung zur Planung und Abwicklung des Erholungsurlaubs ist aus dem Jahr 1988. Der Bedarf einer Überarbeitung der Dienstvereinbarung wurde vom Personalrat und der Dienststelle gleichermaßen gesehen.

Daraufhin hat der Personalrat letztes Jahr bei Beschäftigten in unterschiedlichen Bereichen abgefragt, in welchen Zeiträumen sie sich eine Urlaubsplanung für das Folgejahr vorstellen können und wünschen. So bunt wie das Arbeiten an der MHH ist, war auch das Ergebnis der Umfrage.

Im Personalrat wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die seitdem mit der Dienststelle verhandelte. Die verschiedensten Berufsgruppen an der MHH mussten dabei bedacht werden. Darum fand dazu ein Gedankenaustausch mit der Leitung GB I in einer Personalratssitzung mit allen im Personalrat vertretenen Berufsgruppen, aus der Pflege bis zur Forschung, statt.

Nach vielen Verhandlungsrunden konnte leider mit der Dienststelle und dem Präsidium kein Konsens hergestellt werden. Der Personalrat beendete die Gespräche zu der neuen Dienstvereinbarung. In entscheidenden Punkten sah das Personalratsgremium eine Verschlechterung für die Beschäftigten. Insbesondere konnte keine Einigung über frei verfügbare Urlaubstage erzielt werden.

Somit hat die alte Dienstvereinbarung Urlaub weiter Bestand.

# Die dritte **CORONA-PRÄMIE** des Bundes für Pflegekräfte



Nachdem die MHH bei der ersten Corona-Prämie leer ausgegangen war, wurde sie bei der zweiten Corona-Prämie berücksichtigt. Das Gesetz sah damals vor, dass die zur Verfügung gestellten Gelder von den Krankenhäusern nach einem durch sie selbst festgelegten Verteilungsschlüssel an das Pflegepersonal unter Einbindung der Personalvertretung ausbezahlt wurden.

Im Juni ist dem Gesetz zur Zahlung eines Bonus<sup>1</sup> für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz) und damit der dritten Corona-Prämie vom Bundesrat zugestimmt worden.

Die gute Nachricht: Die MHH gehört zu den anspruchsberechtigten Kliniken.

Das Gesetz sieht im Gegensatz zur vorherigen Corona-Prämie vor, dass das Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus (InEK GmbH) die genauen Vorgaben zur Höhe, Zeitpunkt und den

Personenkreis der anspruchsberechtigten Pflegekräfte dieser Prämie bestimmt. Bis zum 31.07.2022 musste die Anzahl der anspruchsberechtigten Personen an das InEK gemeldet werden und bis zum 30.09.2022 soll jedes anspruchsberechtigte Krankenhaus einen Bescheid über die Höhe des gesamten Auszahlungsbetrages sowie die ermittelte Prämienhöhe für Pflegefach- und Intensivpflegefachkräfte erhalten.

Anspruchsberechtigt sind:

- 1. Pflegefachkräfte, die im Jahr 2021 mindestens 185 Tage in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen der MHH beschäftigt waren, umgerechnet in Vollkräfte,
- 2. Intensivpflegefachkräfte, welche als Pflegefachkräfte mindestens 3 Monate in der Intensivpflege tätig waren, umgerechnet in Vollkräfte,

- 3. die Anzahl der nach § 21 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe e des KHEntgG für das Datenjahr 2021 an das InEK gemeldeten Pflegefachkräfte im Krankenhaus, die im Jahr 2021 insgesamt in der Intensivpflege eingesetzt waren, umgerechnet in Vollkräfte.

(nachzulesen unter <https://www.g-drg.de/sonderleistungen-nach-26-a-d-e-khg/sonderleistung-gem.-26e-khg>)

Bei der Verteilung der Gelder innerhalb der Berufsgruppe der Pflegekräfte ist mit Unmut zu rechnen, denn bspw. Intensivpflegefachkräfte mit Fachweiterbildung werden wohl mehr erhalten als deren Kolleg\_innen ohne entsprechende Fachweiterbildung, die auf Intensivstationen arbeiten. Darüber hinaus werden Pflegekräfte keinen Bonus erhalten, wenn sie bspw. in Ambulanzen, Notaufnahmen, Funktionseinheiten oder auf psychiatrischen Stationen eingesetzt sind.

Und wieder wird ausschließlich die Berufsgruppe der Pflegekräfte bedacht - weder MFA, noch Hebamme oder Rettungssanitäter\_in, um nur einige der vielen Berufsgruppen, die patientinnennah arbeiten, zu nennen.

Dass Nachbesserungsbedarf bestand, dürfte der Bundesregierung nach der Veröffentlichung des ersten Gesetzentwurfes mehr als deutlich geworden sein, denn zahlreiche Institutionen lieferten entsprechende Stellungnahmen (nachzulesen unter <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2022/kw17-pa-gesundheit-coronabonus-890190>)

Grundsätzlich hat der Personalrat an dieser Stelle ein Informationsrecht, um die Umsetzung des Gesetzes in der MHH überprüfen zu können.

## Dritte stellvertretende Vorsitzende des Personalrats gewählt

Daniela Zöllner wurde Anfang September als dritte stellvertretende Vorsitzende des Personalrats von den Gremiumsmitgliedern gewählt. Sie wird den Kreis der Vorsitzenden Nils Hoffmann, Christiane Grams und Dr. Frank Dressler vervollständigen.

Sie ist Fachkrankenschwester für Intensiv – & Anästhesiepflege und seit Juli 2020 für die Tätigkeit im Personalrat freigestellt.

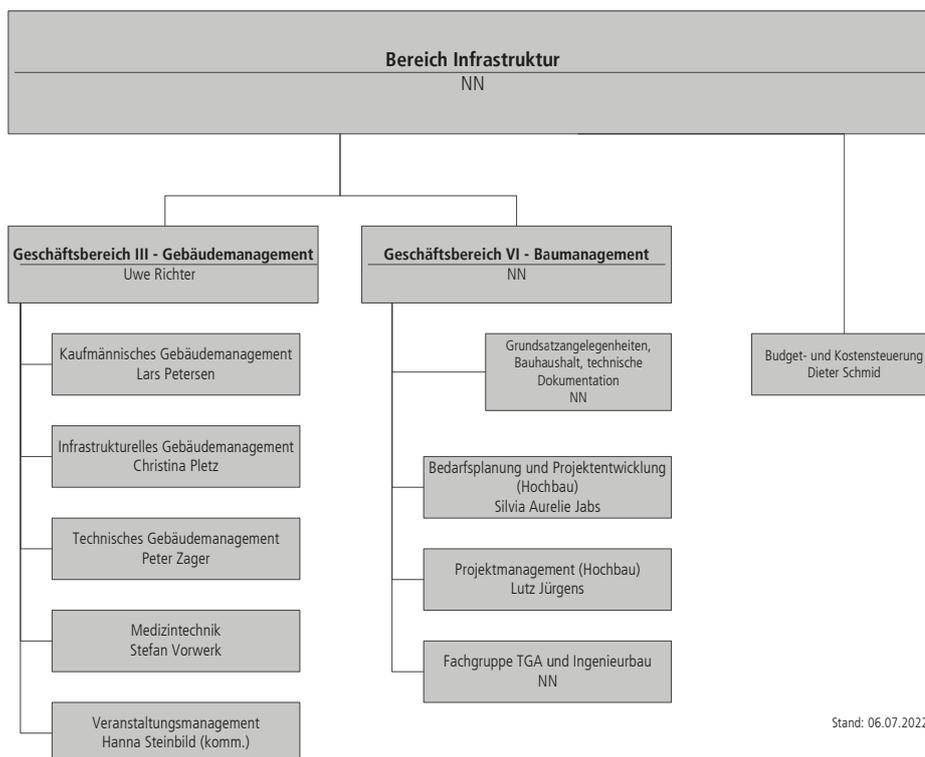


# Der neue Geschäftsbereich **Infrastruktur**

soll die baulichen Tätigkeiten im Bestand koordinieren und durchführen

Ab dem 01.01.2023 hat die MHH die Bauherreneigenschaft und ist somit für den Bestand der Gebäude zuständig. Aber auch Gebäude, die auf dem Campus gebaut werden sollen, werden unter der Federführung der MHH errichtet. Bisher hat das staatliche Baumanagement Hannover dieses auf dem Campus durchgeführt. Um Tätigkeiten des staatlichen Baumanagements übernehmen

zu können, wurde der Bereich Infrastruktur aus dem Geschäftsbereich (GB) III „Gebäudemanagement“ und dem neu geschaffenen Geschäftsbereich VI „Baumanagement“ gegründet. Der GB VI setzt sich aus der Abteilung Planen und Bauen zusammen und teilt sich in folgende Bereiche auf:



- Grundsatzangelegenheiten, Bauhaushalt, technische Dokumentation, hier gibt es noch keine Leitungsbesetzung
- Bedarfsplanung und Projektentwicklung (Hochbau) unter Leitung von Silvia Aurelie Jabs
- Projektmanagement (Hochbau) unter Leitung von Lutz Jürgens
- Fachgruppe technische Gebäudeausrüstung (TGA) und Ingenieurbau, auch hier gibt es noch keine Leitungsbesetzung
- Die Leitung des Bereichs Infrastruktur soll auch die Leitung des neuen Geschäftsbereichs VI sein.

## Beschäftigte wurden informiert

Die Beschäftigten wurden über die neue Umstrukturierung informiert. In einem Gespräch zwischen der Vizepräsidentin Saurin und dem Personalratsvorsitzenden Hoffmann wurden die Bedenken von Beschäftigten und Personalratsgremium nochmals angesprochen. Die Sorge begründet sich darin, dass in dem neuen Organigramm eine ganzheitliche Bearbeitung der Bauprojekte nicht mehr gegeben ist. Dies weiterhin aus einer Hand fortzuführen war der deutliche Wunsch der Beschäftigten.

Im Ergebnis bleibt der Beschluss zur Umsetzung des neuen Organigramms bestehen.

Der Personalrat ist in diesem Verfahren in der Benehmensherstellung.

## Was ist eigentlich die **Herstellung des Benehmens?**

Bei bestimmten Maßnahmen hat der Arbeitgeber die Pflicht, den Personalrat per Antrag zu informieren, der an dieser Stelle jedoch nicht über die Mitbestimmung zu beteiligen ist.

Dabei handelt es sich um Abmahnungen, außerordentliche Kündigungen, Kündigungen in der Probezeit, aber auch Umstrukturierungen von Geschäftsbereichen und Abteilungen, die Belegschaft einschränkende Baumaßnahmen u.v.a.m..

Das Gremium hat in den meisten Fällen schon vorher Kontakt zu den betroffenen Beschäftigten. In der Personalratssitzung werden die daraus gewonnenen Erkenntnisse besprochen, ein Meinungsbild erarbeitet, verfasst und somit das Benehmen hergestellt oder aber auch abgelehnt.

Als zahnlosen Tiger darf man sich die Benehmensherstellung allerdings nicht vorstellen, denn Abmahnungen konnten so in das mildere Mittel der Ermahnung umgewandelt werden. Besonders wichtig wird die Stellungnahme des Personalrates, wenn die Auseinandersetzung von Beschäftigten und Arbeitgeber vor Gericht weitergeführt werden.

So eine Stellungnahme kann maßgeblich für den Ausgang der gerichtlichen Auseinandersetzung sein.

# Initiativantrag des Personalrats erfolgreich

Die Entscheidung der Vizepräsidentin Saurin betreffend der Arbeitsplätze für die Beschäftigten in der Biometrie fiel positiv aus.



In der letzten Ausgabe Personalrat Aktuell berichteten wir von dem Initiativantrag des Personalrats betreffend der Arbeitsplatzsituation der Beschäftigten in der Biometrie, die behelfsmäßig und in keiner Weise entsprechend arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben untergebracht sind.

Das Initiativrecht des Personalrats ist ein Instrument im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmung. Der Personalrat kann Anträge stellen, die binnen einer Frist von zwei Wochen von der Dienststelle beantwortet werden müssen. Geschieht dies nicht, können weitere Verhandlungen folgen, bis hin zur Entscheidungsfindung auf höherer Ebene im Ministerium für Wissenschaft und Kultur.

Im vorliegenden Fall hat die Arbeitgeberseite eine nicht aussagekräftige Antwort auf den Antrag des Personalrats gegeben. Auf die Forderung des Personalrats, den Beschäftigten einen geeigneten Arbeitsplatz entsprechend der gesetzlichen Normen anzubieten oder mindestens einen Zeitplan zur



Foto: pixabay.com

Umsetzung der Forderung vorzulegen, wurde in dem Schreiben nicht konkret eingegangen.

Erst das darauf folgende Gespräch mit dem Präsidium, vertreten durch die Vizepräsidentin Saurin, brachte die erhoffte Lösung. Der Personalrat konnte sich mit seiner Forderung durchsetzen! Die Biometrie wird neue Räume bekommen. Nicht sofort, da noch bauliche Maßnahmen erforderlich sind, aber im Jahr 2023.

## Zukunftsperspektive für Wissenschaftler\_innen nur in wenigen Ausnahmefällen

Ein weiteres Gespräch mit dem Präsidium über mögliche Optionen der Entfristung für wissenschaftliche Beschäftigte hat zusammenfassend folgende Ergebnisse gebracht:

Das Präsidium behält sich die Betrachtung des Einzelfalles vor. Ablehnungen von Entfristungen hängen in den meisten Fällen von den Finanzierungsmöglichkeiten durch die Abteilungen ab. Bei vorhandenem Budget kann der Antrag umgesetzt werden. Ist allerdings absehbar, dass in einer Abteilung eine Neuberufung innerhalb der nächsten zwei Jahre ansteht, so wird einer Entfristung selbst bei einem

positiven Budget bis zur Umsetzung dieser Neuberufung nicht zugestimmt. So soll aus Sicht des Präsidiums verhindert werden, dass die Handlungsfähigkeit und Schwerpunktsetzung der neu eingestellten Abteilungsleitung beschnitten wird.

Wünschenswert wäre für alle Beschäftigten in der Wissenschaft, dass frühzeitig Klarheit über den Karriereweg in Form von Zielvereinbarungsgesprächen hergestellt wird. „Loyalität darf keine Einbahnstraße sein.“ Dieses Zitat aus dem Gespräch kann der Personalrat nur unterstreichen, doch sieht es in der Umsetzung von zukunftssicheren Arbeitsplätzen an

der MHH für die Wissenschaftler\_innen alles andere als rosig aus. Die Loyalität bleibt für die meisten von ihnen ein sehr einseitiges Geschäft.



## 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

