



Aktuell

Personalversammlung am 28.08.19

„Die MHH gehört allen Beschäftigten“

Am Mittwoch, den 28.08.2019, fand die Personalversammlung „Wirtschaftliche Situation der MHH und die Auswirkungen auf die Beschäftigten“ statt. Um sicherzustellen, dass sich alle Beschäftigten über die aktuellen Entwicklungen informieren können, hatte der Personalrat für eine Videoübertragung in Hörsaal M gesorgt.

Die Personalratsvorsitzende Jutta Ulrich eröffnete die Personalversammlung mit einer Zusammenfassung der gegenwärtigen Situation in der MHH und erläuterte die Position des Personalrats zur Beschlussfassung des Präsidiums. Hauptkritikpunkt war das Kommunikationsverhalten des Präsidiums. Sie verglich die aktuelle Situation mit den Jahren 2011 und 2014, zeigte dass dort unter ähnlichen

Di. 19.11.2019

Personalversammlung

„Save the date“, 13.30 Uhr, Hörsaal F

Rahmenbedingungen anders agiert wurde und zwar durch gemeinsame Zusammenarbeit zwischen dem damaligen Personalrat und dem Präsidium. In der aktuellen Situation wurde der Personalrat lediglich nachträglich informiert, hatte aber keinerlei Beteiligungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. Inhaltlich nahm sie vor allem Bezug auf die direkt personalbezogenen Maßnahmen

weiter auf S.2... 



Bild oben: Matthias Ernst verliest eine Resolution von Beschäftigten aus dem Technischen Gebäudemanagement (TGM). Darin heißt es u.a.: „Wir wehren uns allerdings gegen den vom Präsidiumsmitglied Frau Aulkemeyer in der letzten Senatssitzung vorgebrachten Plan, weite Teile unseres Geschäftsbereichs und im Besonderen das TGM mit seinen jetzigen Tätigkeiten und Personal in eine Bau- und Betreiber GmbH zu überführen.... Wir sind MHH! So haben wir uns immer gefühlt und das hat uns motiviert und stolz gemacht. Deswegen werden wir auch mit aller Deutlichkeit einem geplanten Übergang in die Bau- und Betreiber GmbH einheitlich widersprechen.“

(Probezeitkündigungen, Nachbesetzungssperren, Nichtverlängerung befristeter Verträge), wies auf die derzeit ohnehin schon angespannte Situation in vielen Bereichen hin und fragte das Präsidium, welche Formen der Entlastung/Leistungseinschränkungen geplant seien. Sie erläuterte außerdem, dass der Begriff „Leistungsrückgang“ beim Vergleich der Zahlen von 2017 und 2019 nicht zutreffend ist, da die Leistungen in der MHH ja erbracht wurden, aber die nachträgliche Vergütung durch den MDK nicht erfolgte. Dies verknüpfte sie mit einer Forderung an das Präsidium, sich stärker für strukturelle Veränderungen im Hinblick auf die Finanzierung zu engagieren und außerdem die Öffentlichkeit über mögliche Auswirkungen auf Patientinnen und Patienten zu informieren.

Den Beitrag des Präsidiums eröffnete der Präsident Prof. Dr. Manns mit dem Hinweis, dass die MHH allen Beschäftigten gehöre. Er reagierte auf die Kritik des Personalrats mit der Zusicherung, dass ihm eine vertrauensvolle Zusammenarbeit wichtig sei und Frau Ulrich ihn ja rund um die Uhr anrufen könne. Im Anschluss erläuterte Frau Aulkemeyer die aktuellen Daten und Zahlen zur wirtschaftlichen Situation und stellte fest, dass der bisherige Abwärtstrend aufgehalten wurde. Eine nachhaltige Umsteuerung würde aber dauern.

Zu Beginn der Diskussionsrunde wurde eine Resolution der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten des Technischen Gebäudemana-

gements verlesen. Diese richtete sich gegen die Pläne des Präsidiums eine Bau- und Betriebsgesellschaft zu implementieren, die die bisherigen Aufgaben des TGMs übernimmt. Jutta Ulrich hob hervor, dass die Beschäftigten des TGMs derzeit im Gebäude I6 die Bedeutung ihre Arbeit wieder unter Beweis stellen. Das Gebäude steht aufgrund eines Rohrbuchs unter Wasser und die TGM-Beschäftigten leisten Arbeit über das Normalmaß hinaus. Das Präsidium schloss sich dem Dank an.

In den anschließenden Diskussionsbeiträgen wurde deutlich, wie sich die derzeitigen Rahmenbedingungen in den einzelnen Abteilungen auswirken. Es gab mehrere Fragen zu den Maßnahmen und zu Überlastungssituationen. Hierzu erläuterte Dr. Tecklenburg, dass Leiharbeit minimiert werden soll und stellte klar, dass nur noch Leiharbeitskräfte eingestellt werden, die alle Schichten übernehmen. Gemischte Gefühle kamen auf, als er die Beschäftigten dazu aufforderte, in ihrem Bekanntenkreis zu erzählen, dass es nichts Besseres gäbe, als in der MHH in der Pflege zu arbeiten.

Zum Abschluss der Veranstaltung wies die Personalratsvorsitzende noch einmal darauf hin, dass im Hinblick auf die Rechtsformänderung immer wieder die Notwendigkeit der „schwarzen Null“ hervorgehoben wird, dass aber ein zentraler Faktor nicht vernachlässigt werden darf: das Vertrauen der MHH-Beschäftigten.

Dienstvereinbarung zum BEM gekündigt

Die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wurde vom Präsidium zum 31.12.2019 gekündigt. Verbunden war dieses mit dem Wunsch, diese neu verhandeln zu wollen.

Die Dienstvereinbarung wurde über Jahre hinweg verhandelt. Begonnen hatte der Weg 2014, da hatte Frau Aulkemeyer ihren Dienst in der MHH noch nicht angetreten. Ein Verhandlungsergebnis lag schließlich am 01.08.2017 vor. Seither arbeitet das BEM-Team, vertreten durch Thomas Model und Barbara Jürgens aus der Personalentwicklung, nach den in der DV festgeschriebenen Regeln. Der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung sowie der Betriebsärztliche Dienst sind in den Prozess eingebunden. So war der Personalrat mehr als überrascht, dass die Vereinbarung in diesem Jahr gekündigt wurde. Leider sind dem Personalrat die Gründe dafür nicht vollkommen klar; sie sollen aber in einer ersten Verhandlungsrunde offengelegt werden. Ein Gesetz soll sich verändert haben – richtig.

Da hatte die Vorsitzende des Personalrats auf der Personalversammlung kommentiert, dass sich hier die Bezifferung von Paragrafen geändert hätte, nicht aber der Inhalt. Evtl. müssen Datenschutzrichtlinien angepasst werden. Auch das wäre ohne großes Aufheben sicher möglich. Die aktuelle Vereinbarung öffnet allen Beschäftigten die Tür, die aus gesundheitlichen Gründen Sorge haben, wie sie an ihrem Arbeitsplatz weiterarbeiten können, die Unterstützung brauchen. Also auch denen, die noch nicht – wie es im Gesetz vorbestimmt wird – über 42 Tage im Jahr erkrankt sind.

Würde dieses Angebot an die Beschäftigten der MHH nicht fortbestehen können, wäre das aus Sicht des Personalrats ein deutlicher Schritt in die falsche Richtung. BEM heißt, den Kolleginnen und Kollegen Unterstützung zum Erhalt des Arbeitsplatzes zu geben. BEM heißt, Beschäftigte im Betrieb zu halten. Und die Dienstvereinbarung sollte immer mehr bieten, als ein Gesetz es tut.

KURZ KOMMENTIERT



Die letzten Monate hatten es in sich: Anfang Juli die Proklamierung einer wirtschaftlichen Schiefelage der MHH und die heiß diskutierte Maßnahmenplanung des Präsidiums zur Erreichung der „schwarzen Null“, insbesondere durch die Einsparung von rund 240 Stellen; im gleichen Monat das Scheitern des Antrags zur Exzellenzuniversität. Im August-Senat wurde mitgeteilt, dass Teile des Geschäftsbereichs III definitiv in die Bau GmbH übergehen sollen. Ende des Monats musste die MHH erstmals massiv ihrer maroden Bausubstanz und der jahrelangen unzureichenden Instandhaltung Tribut zollen, als im Gebäude I 6 ein Wassereintrich Räume und Geräte unnutzbar machte und ein Milliardenschaden entstand. Nicht zuletzt tickt während dieser ganzen Zeit die Uhr bezüglich des Leerzugs des Gebäudes K 27 bis zum Jahresende; für über 200 Beschäftigte müssen hier immer noch Arbeitsplätze – in erster Linie durch „Verdichtung“ der vorhandenen räumlichen Ressourcen auf dem Campus – gefunden werden.

In solch bewegten Zeiten ist es hilfreich, wenn durch verlässliche Strukturen Stabilität erzeugt werden kann. Doch haben wir aktuell wirksame Werkzeuge, um den Großtanker MHH tatsächlich zu steuern? Haben wir ein Veränderungsmanagement, das Betroffene mitnimmt und sie zu aktiven Mitgestalter_innen macht? Haben wir ein Katastrophenmanagement, das in schwierigsten Situationen Unterstützung und Transparenz garantiert?

Noch wichtiger als funktionierende Strukturen ist jedoch die Stärkung der wichtigsten Ressource der MHH: die Beschäftigten! Nicht in Festtagsreden und auf Personalkongressen, sondern im täglichen Betriebsalltag muss dieses gelebt werden. Wer bei Personalentwicklung und Gesundheitsförderung spart, hat die Zeichen beim Kampf um die besten Fachkräfte nicht verstanden. Wer meint, dass gesetzliche Mindeststandards ausreichend sind, wird nie ein guter Arbeitgeber werden. Wer darauf baut, dass die sehr hohe Verbundenheit unserer Beschäftigten mit der MHH ein unveränderlicher Wert ist, wird vielleicht eines Tages eine böse Überraschung erleben!

Simon Brandmaier
Personalratsmitglied

Minister Thümler im Personalrat

Am 22.08.2019 hat der Minister für Wissenschaft und Kultur Björn Thümler den Personalrat in seiner Sitzung besucht. Begleitet wurde er von Susanne Viehe und Jens Finke aus dem Fachreferat Hochschulmedizin.

Es wurden viele Themen besprochen. Unter anderem erläuterte der Minister, warum der Standort Carl-Wiechert-Allee für den geplanten MHH-Neubau aus seiner Sicht nicht geeignet ist und wie es zum Standort Stadtfelddamm gekommen ist, mit dem nicht alle Beteiligten zufrieden sind. Den Kleingärtnern wurde angeboten, den neuen Patientengarten mit zu gestalten. Die neue MHH soll 1604 Betten bekommen. Er umreißt nochmal die Struktur der Dachgesellschaft. Der Personalrat ringt die Sorgen und Bedenken der Beschäftigten zum Ausdruck und spricht ein eventuelles großes Outsourcing in die geplante Bau-GmbH an. Die

laufenden Bauvorhaben der MHH umfassen zur Zeit 33 Maßnahmen, unter anderem den Umbau der Apotheke, des Zentrallabors/Transfusionsmedizin, des Interim-OPS, die Sanierung der ZMK.

Die wirtschaftliche Situation der MHH und auch der Sparmaßnahmenkatalog des Präsidiums sind Diskussionsthemen. In diesem Zusammenhang wird auch das DRG-System zur Vergütung der erbrachten Leistungen diskutiert. Nach Ansicht des Ministers wäre ein Krankenhaus der Maximalversorgung finanziell gesondert zu betrachten und ist im derzeitigen DRG-System nicht vollumfänglich abbildbar.

Abschließend konnten nicht alle Themen, die das Gremium sorgenvoll in die Zukunft blicken lässt, ausreichend besprochen werden. Der Minister befürwortet ein weiteres Treffen im kleineren Kreis.



Leerzug Haus A (K 27)

Das Thema ist immer noch nicht abgeschlossen und viele Fragen sind noch offen. Aus diesem Grunde hat der Personalrat nun einen Initiativantrag gestellt.

Wichtig ist ihm dabei, dass er endlich bei der Gestaltung von neu zu schaffenden Arbeitsplätzen beteiligt wird. Dieses gilt insbesondere bei der Verdichtung von Bildschirmarbeitsplätzen und der Schaffung von Telearbeitsplätzen. Noch immer ist nicht bekannt, welcher Flächenbedarf für das Bürocenter Weidetor geplant ist. Zahlreiche Umzüge sind nun geplant und werden viel Unruhe auf dem Campus verbreiten. Aber auch die Dienstvereinbarung für Telearbeit ist noch nicht unterschrieben und so kommt es zu weiteren Verzögerungen. Der Personalrat sieht der Deadline 31.12.19 für den Leerzug des Gebäudes mit Skepsis entgegen und hofft, dass die jetzigen Planungen nicht noch zu größeren Problemen führen.

Rohrbruch im J 6

Wasserschaden in Millionenhöhe

Im MHH Intranet konnten die Beschäftigten am 19. August Folgendes lesen: „Im Gebäude J06 ist es am Freitag zum größten Wasserschaden in der Geschichte der MHH gekommen. Um 6 Uhr wurde ein Wasserrohrbruch in Ebene 04 entdeckt, wodurch diese und fünf darunterliegende Ebenen in Mitleidenschaft gezogen worden waren.“

Auch die hannoverschen Medien berichteten am 22. August ausgiebig über diese Havarie. Warum also jetzt noch ein Artikel zu diesem Thema?

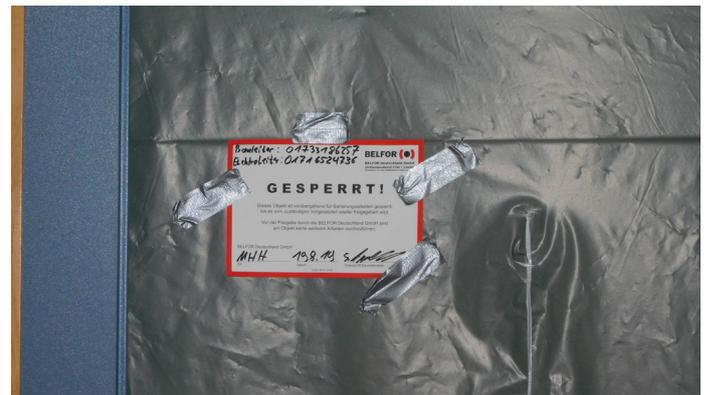
Dem Personalrat ist es wichtig, nicht nur die Havarie, sondern auch die Reaktion der MHH danach genauer zu beleuchten. Dabei muss man zuerst die schnelle und fachgerechte Reaktion des technischen Gebäudemanagements hervorheben, die weiteren Schaden abwenden konnte. Auch die Beschäftigten im J 6 haben tatkräftig versucht, Geräte und Proben zu retten und sind zusammengerückt. Einen normalen Arbeitsalltag gibt es aktuell noch immer nicht. Eine Rückkehr in die Räume ist auf längere Sicht wahrscheinlich nicht möglich. Bei der Suche nach Ausweichmöglichkeiten kann nur an die Solidarität aller Abteilungen appelliert werden.

Auch bei Interimslösungen sollten Arbeitsschutzstandards gewahrt bleiben.

Aber angesichts der Bausubstanz vieler Gebäude, wo so ein Schaden jederzeit wieder auftreten kann, fragen wir uns, warum es keinen weisungsbefugten Krisenstab an der MHH gibt. Aus unserer Sicht setzte sich die Havariebewältigung viel zu langsam in Gang.

Betroffene Abteilungen und deren Vorgesetzte und Beschäftigte wurden nicht ausreichend z.B. über eventuelle Schadstoffbelastungen informiert. Gutachten mit Messwerten liegen erst seit dem 29.8. vor. Mitarbeiter_innen, die ihren Arbeitsplatz nicht mehr benutzen konnten, wurden nach Hause geschickt ohne schriftliche Zusicherung der Lohnfortzahlung. Die Organisation lag zu Lasten des TGM, die diese Aufgabe zusätzlich schultern muss und den Nutzern ohne Weisungsrecht gegenübersteht.

Der Personalrat wurde erst in einer Informationsrunde des Präsidiums am 27.8.19 über den aktuellen Stand informiert. Wir erwarten jedoch darüber hinaus die enge Beteiligung des Personalrats in einem noch zu gründenden Krisenmanagement der MHH.



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