



# Aktuell

## Präsidium zu Gast in Personalratssitzung

### Austausch über Arbeitssituation und Überlastung an der MHH

Die Schilderungen der Beschäftigten auf der letzten Personalversammlung haben noch lange die Gemüter bewegt und den Ernst der Lage unterstrichen.

Wie aber schätzt das Präsidium aktuell die Situation in den Kliniken, Instituten und Abteilungen ein? Was wird unternommen, um der Überlastung in den unterschiedlichen Bereichen der MHH entgegen zu wirken? Mit diesen und weiteren Fragestellungen hatte der Personalrat das Präsidium in die Personalratssitzung am 2. März eingeladen. Alle drei Präsidiumsmitglieder beteiligten sich an dem ein- bis zweistündigen Termin.

Thematisiert wurden sowohl Ursachen der aktuellen Situation wie u.a. der berufsgruppenübergreifende Fachkräftemangel als auch die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in der MHH und auf die Krankenversorgung in ganz Niedersachsen.

Der Personalrat appellierte an das Präsidium, bereits vereinbarte Maßnahmen schneller umzusetzen und nannte hierzu als ein Beispiel die im Dezember verabredeten Arbeitsgruppen „Holen aus dem Frei“, „Überplanung“ und „Außenlieger“ (siehe PR Aktuell Sonderausgabe 12/22). Diese sollen, mit einer Ausnahme, erst im

April tagen und im Juni Ergebnisse vorlegen. Betont wurde seitens des Personalrats, dass überlastete Menschen nicht so viel Zeit haben und unverzügliche Maßnahmen benötigen.

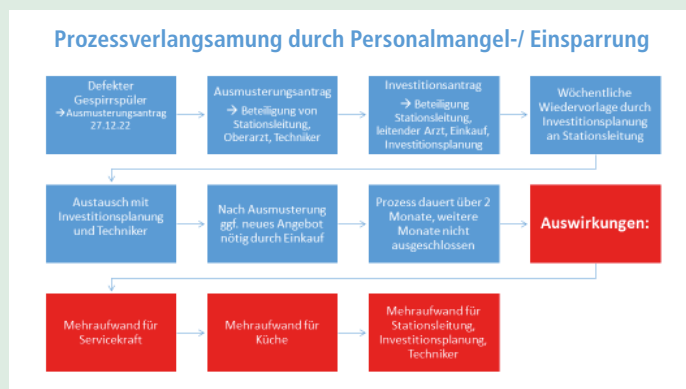
Das Präsidium gab an, ebenfalls gern schneller Vorankommen zu wollen,

zur Jahreswende hätte aus Präsidiumssicht eher zu mehr Belastung durch die Arbeitsverdichtung vor dem Runter- und nach dem anschließenden Hochfahren geführt. Der Personalrat sieht bei derartigen Maßnahmen vor allem die Notwendigkeit, dies gut zu planen und auch frühzeitig anzukün-

Stationen und in Abteilungen führt. Personalrat und Präsidium waren sich einig, dass zu viele Schritte und Menschen an einzelnen Prozessen beteiligt sind und dies zu optimieren ist.

Das Präsidium wies außerdem darauf hin, dass Aussagen in Abteilungen, für dies oder jenes sei kein Geld da oder etwas würde vom Präsidium nicht freigegeben werden, häufig zu hinterfragen sind. Oftmals wäre viel mehr möglich, würde aber nicht umgesetzt werden. Die Unterfinanzierung der Infrastruktur in den letzten Jahren könne jedoch nicht von heute auf morgen ausgeglichen werden. Personell würde im Bereich des GBIII (Technik/Gebäude) bereits aufgebaut. Jetzt sei der Stand vor den Einsparungen des ehemaligen Präsidiums erreicht. Gerade in diesem Bereich werden allerdings noch immer viele Aufgaben durch Fremdvergabe an externe Firmen bearbeitet, die aus Sicht des Personalrates in Eigenleistung wesentlich schneller und preisgünstiger erledigt werden könnten. Das Präsidium legte dar, dass hier bereits mit einem Insourcing begonnen wurde. Ein weiterer Vorschlag aus dem Gremium beinhaltete, auch die Reisekostenabrechnungsplattform NUMIGA abzuschaffen und zu prüfen, ob diese Aufgabe nicht auch intern erledigt werden könnte.

weter auf Seite 2



sich aber mit kurzfristigen „radikalen“ Maßnahmen wie z.B. Stations-schließungen schwerzutun. Es setzt auf grundlegende Veränderungen, die jedoch auch Zeit zur Bearbeitung und Umsetzung benötigen.

Einen Vorschlag aus dem Gremium, auch weitere Feiertagszeiträume für Entlastungsphasen durch das „Runterfahren“ des Klinikbetriebs zu nutzen, lehnte das Präsidium ab. Die Reduzierung der elektiven Eingriffe

digen (mind. drei Monate vorher), um entlastend zu wirken.

Wieviel zusätzliche Belastung für die Beschäftigten durch komplizierte und langwierige Arbeitsprozesse entsteht, verdeutlichte der Personalrat in einer Präsentation in der Personalratssitzung am Beispiel einer Gerätebeschaffung und führte weitere Beispiele an, die in der Sache eher klein, in der Auswirkung jedoch riesig sind und zu unnötiger Mehrarbeit auf



Hier zeigte sich das Präsidium nicht so recht einig.

Besprochen wurden noch viele weitere Themen, wie z.B. die Notwendigkeit einer vorausschauenden Personalpolitik und eines Kulturwandels, der Digitalisierungstau, Reaktionen in der Politik, weitere Entlastungsmaßnahmen, Probleme mit dem Dienstplanungsprogramm Polypoint etc..

Das Präsidium betonte erneut für Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation offen zu sein und setzt große Hoffnung auf eine Umfrage im März. Diese wurde dem Personalrat nicht zur Mitbestimmung vorgelegt.

Das Gespräch war konstruktiv, offen gebliebene Fragen wurden vom Personalrat in der folgenden Woche erneut thematisiert. Zusätzlich plant das Gremium, dem Präsidium einen Vorschlag für die künftige Zusammenarbeit an den Themen vorzulegen und wird auch weiterhin auf Veränderung drängen.

#### KURZ KOMMENTIERT



Ja, es war gut, dass das Präsidium der Einladung in die Personalratssitzung gefolgt ist.

Ja, es ist gut, dass man nach einer emotionalen Personalversammlung nochmal redet.

Und nun...

Das Präsidium kennt doch die Sorgen und Nöte in den Abteilungen.

Doch warum braucht es so lange bis sich etwas ändert?

Ach ja, es gibt ja nun eine Mitarbeiterbefragung – heißt für mich:

„Wenn ich nicht mehr weiter weiß, gründe ich einen Arbeitskreis!“

Und bis dahin?

Es vergehen wieder Wochen und Monate, in denen weiter an der Belastungsgrenze und darüber hinaus gearbeitet wird;

Wochen und Monate in denen Kolleginnen und Kollegen nicht nur „innerlich kündigen“.

Wir haben doch keine Zeit!

Aber... wir helfen ja gerne

**Sabine Form**  
Personalrat

## Konkretisierung zur Teilzeitarbeit an Wochenfeiertagen

In der Dezember-Ausgabe von „Personalrat Aktuell“ wurde bereits zur Regelung bei Teilzeitarbeit an Wochenfeiertagen berichtet. Dies wurde zwischen Personalrat und Präsidium konkretisiert:

Zu der Frage der **Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit bei Wochenfeiertagen** für Beschäftigte in Teilzeit mit einer anderen Verteilung der Arbeitszeit als in einer 5 Tage Woche wurde unabhängig vom jeweiligen Arbeitszeitmodell eine tarifkonforme Regelung getroffen.

Für Teilzeitbeschäftigte, die **vertraglich vereinbart** an fest definierten Wochentagen immer frei haben, reduziert sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit nicht, wenn der Feiertag auf den fest vereinbarten freien Tag fällt, weil dienstplanmäßig keine Stunden vorgesehen sind. Im §6 TV-L und §2 Entgeltfortzahlungsgesetz ist das geregelt.

**Beispiel:** Ostermontag - wenn montags vertraglich vereinbart immer frei ist und keine Arbeitsleistung erbracht werden muss, ist für einen

Montag auch nie eine durchschnittliche Arbeitszeit geplant. Somit verringert sich die zu erbringende wöchentliche Arbeitszeit nicht.

Bei Teilzeitbeschäftigten, die **flexibel einsetzbar** sind und ihren freien Tag an unterschiedlichen Wochentagen nehmen, sieht es anders aus. Sie hätten an dem Tag eingesetzt werden können, weil an jedem Tag der Woche im Dienstplan Stunden hinterlegt sind. Somit haben sie ein Anrecht auf die Verminderung von dienstplanmäßig hinterlegten Stunden. Die zu erbringende wöchentliche Arbeitszeit verringert sich um diesen Wochenfeiertag.



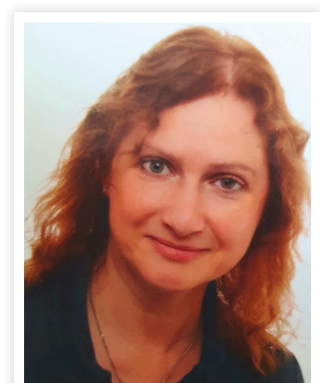
## Veränderungen im Personalrat

Silvia Horter hat zum 31.12.2022 die MHH in den Ruhestand verlassen und scheidet damit aus dem Amt als ordentliches Personalratsmitglied aus.

Den dadurch frei gewordenen Platz im Personalratsgremium besetzt nun Gaby Langefeld. Gaby ist seit 1994 als Tierpflegerin an der MHH tätig und arbeitet aktuell im Zentralen Tierlabor. Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.



Silvia Horter



Gaby Langefeld

# Die neue Dienstvereinbarung

für die Festsetzung der gleitenden Arbeitszeit mittels elektronischer Zeiterfassung



Der Personalrat hat mit dem Präsidium eine Neufassung der DV abgeschlossen.

## Die wichtigsten Neuerungen:

Für eine möglichst flexible und moderne **Gestaltung der täglichen Arbeitszeit** sind keine Kernarbeitszeiten mehr vorgesehen. Es ist lediglich ein Rahmen von frühestens 6:00 Uhr und spätestens 20:00 Uhr gesetzt. Dieser Arbeitszeitrahmen bietet für Bedienstete die Möglichkeit, persönlichen Termine wahrzunehmen und die Arbeitszeit freier zu gestalten. Der Personalrat hofft, dass sich Mitarbeiter\_innen untereinander in Abstimmung mit Vorgesetzten so einigen, dass die Erreichbarkeit und Servicebereitschaft erhalten bleiben. Alternativ können Leitungen Funktionszeiten zur Sicherung der Servicebereitschaft für einzelne Bereiche, Teams und Beschäftigte beantragen.

Die Sollarbeitszeit von **Teilzeitbeschäftigten an Wochenfeiertagen** wurde konkretisiert (siehe Artikel in dieser Ausgabe).

Um dem Arbeitszeitgesetz gerecht zu werden, wurde keine **Karenzzeit** (Zeitkorridor nach 6 bzw. 9 Stunden Arbeitszeit, in dem noch kein automatisierter Pausenabzug von 30 bzw.

45 min erfolgt) in die Neufassung der DV aufgenommen. Bei Korrekturbedarf der Zeiterfassung in diesem Zusammenhang sind die Zeiterfassungsaufträgen anzusprechen.

Probleme im Umgang mit automatisiertem Pausenabzug betreffen auch weitere Arbeitszeitmodelle und befinden sich derzeit in Klärung mit dem Präsidium.

**Zeitguthaben und Minderzeiten** wurden in der neuen DV in einem Ampelmodell neu geregelt. Beschäftigte können ein Zeitguthaben in der grünen Phase bis zur vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, Minderzeiten bis zur halben vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit aufbauen. Danach treten die gelbe und rote Phase ein. Die Vorgesetzten erhalten ab der gelben Phase Kenntnis, um ein Abbau der Mehr- oder Minderzeiten nach spätestens 3 Monaten zu besprechen oder in der roten Phase Maßnahmen zum Zurückführen der Stunden in die grüne Phase zu vereinbaren.

Überstunden und Mehrarbeit sind gesondert geregelt und müssen beim Personalmanagement und dem Personalrat beantragt sein.

## Vereinbarung zur DGUV V2 erfolgreich verhandelt

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherungen (DGUV) hat verschiedenste Vorschriften zur Vermeidung von Unfällen in Betrieben und zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren erarbeitet und veröffentlicht. Diese Vorgaben sind für die Arbeitgeber verbindlich. Die DGUV Vorschrift 2 (DGUV V2) „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ ist eine Rahmenvorgabe, die entsprechend der betrieblichen Gegebenheiten zu konkretisieren ist. Daher schließt der Personalrat alle zwei Jahre mit dem Präsidium eine Vereinbarung hierzu ab.

Hier werden die geplanten Aufgaben und Präventionen der Abteilung Arbeitssicherheit und Unfallverhütung und des Betriebsärztlichen Dienstes für die nächsten zwei Jahre erfasst und verhandelt. Durch die verhandelten Maßnahmen konnte das erste Mal der Stellenanteil der medizinischen Fachangestellten im Betriebsärztlichen Dienst festgelegt werden.

## Dienstvereinbarung zur Nutzung der multifunktionalen Chipkarte (Multi-Karte)

Die Dienstvereinbarung musste neu abgeschlossen werden, da einige Inhalte der bisherigen Fassung nicht mehr dem aktuellen Stand entsprachen.

Die Aktualisierung beinhaltet auch eine Anpassung der Kostentragung bei Verlust der Karte. Hierbei hat der Personalrat in den Verhandlungen eine geringere Kostenübernahme durch die Beschäftigten erzielt, als ursprünglich von der Dienststelle beabsichtigt wurde. Vereinbart wurde nun, dass für Beschäftigte, die schon an der MHH tätig sind, die Multicard nach dem ersten Verlust kostenfrei ersetzt wird. Bei weiteren Verlusten wird eine Gebühr von 20,- Euro für Material- und Verwaltungskosten erhoben. Dies gilt für Beschäftigte, die nach Abschluss der DV eingestellt werden, bereits ab dem ersten Verlust. Bei unverschuldeten technischen Mängeln wird die Karte auch weiterhin kostenfrei ersetzt. Die Nutzungsoptionen als Zahlkarte auf dem MHH-Campus sollen ausgebaut werden.

# Grundsätze zur Einstufung bei Einstellung



Jutta Ulrich

Der Personalrat verhandelt mit der Dienststelle Grundsätze zur Einstufung bei Einstellung, die insbesondere für die Fachkräftegewinnung in der derzeitigen Personalnot eine hohe Relevanz haben.

Der Personalrat hat gemäß dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG) das Recht auf Mitbestimmung bei der Einstellung von Beschäftigten sowie bei deren Eingruppierung und Stufenzuordnung. Diese Lohnfindung richtet sich dabei nach den Regelungen des Tarifvertrags der Länder (TV-L). Allerdings gibt es eine Einschränkung, da der Personalrat nur bei den Stufen 1-3 seine Mitbestimmung ausüben darf (§65 Abs.2 S.2 NPersVG). Für die Stufen 4-6 kann der Arbeitgeber, vertreten durch die Dienststelle der MHH, nach seinem Ermessen handeln. Der Personalrat ist hier nur dann zu beteiligen, wenn Grundsätze zwischen der Dienststelle und dem Personalrat dazu vereinbart wurden. Natürlich mögen sich die Dienststellen diese Freiheit ungern nehmen lassen.

Seit 2018 fordert der Personalrat die Dienststelle dazu auf, solche Grundsätze zu vereinbaren. Denn aus Sicht des Personalrats handelt der Arbeitgeber hier in Einzelfällen willkürlich bei der Gewäh-

rung von Stufen im Bereich 4-6. Im Tarifvertrag steht, dass „...der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer bisherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen“ darf, wenn „diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist“ (§16 Abs.2 TV-L). Der Personalrat verfolgt das Ziel, dieser tariflichen Regelung gerecht zu werden und sie für die Beschäftigten bei der Einstellung gleichermaßen zur Anwendung zu bringen.

Der Personalrat richtete am 05.12.2018 einen Initiativantrag zur Vereinbarung von Grundsätzen bei der Einstufung zur Einstellung von Beschäftigten an die Dienststelle. Folgende Kriterien wurden im Initiativantrag zugrunde gelegt:

- Dienststelle und Personalrat benennen und vereinbaren Berufsgruppen, bei denen die Personalgewinnung durch den Fachkräftemangel erschwert ist.
- Für diese Berufsgruppen sollen alle Vorkenntnisse ihrer bisherigen Berufserfahrung, die bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern geleistet wurden, angerechnet werden.
- Forderungen seitens der Bewerber\*innen, die über diese Regelungen hinausgehen, bleiben weiterhin möglich und werden zwischen den Vertragsparteien individuell geregelt.

Die Dienststelle lehnte den Antrag des Personalrats mit der Begründung ab, dass in die freie Ermessensausübung der Dienststelle eingegriffen würde. Der Personalrat hatte sich entschlossen nicht nachzugeben und reichte im Februar 2019 Klage bei dem Verwaltungsgericht Hannover ein, um sein Initiativrecht an dieser Stelle durchzusetzen.

Das Verwaltungsgericht hat in einer Verhandlung im März 2021 (Verzögerung u.a. bedingt durch die Pandemie) dem Personalrat Recht gegeben. Einen Initiativantrag zur Aufstellung von Grundsätzen zu stellen, darf dem Personalrat nicht verwehrt werden. Die Arbeitgeberseite der MHH legte Widerspruch gegen das Urteil ein. Der Personalrat beantragte, den Widerspruch abzuweisen. Der Fall ging

an die nächst höhere Instanz, an das Niedersächsische Obergericht (OVG) Lüneburg.

Endlich – am 12.01.2022 hatte das OVG Lüneburg entschieden, die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers nicht zuzulassen. Der Personalrat hatte also Recht bekommen.

Was heißt das nun? Im Sommer letzten Jahres ist der Personalrat mit der Dienststelle in Verhandlung getreten, Grundsätze zur Lohngestaltung (wie oben beschrieben) zu vereinbaren. Dienststelle und Personalrat sind sich dabei im Grunde über viele Dinge einig. Beiden Parteien ist bewusst, dass der Fachkräftemangel inzwischen fast alle Berufsgruppen betrifft. Ende März diesen Jahres konnte ein entsprechender Vermerk zum Umgang mit den Einstufungen bei der Einstellung endlich vereinbart werden.

Das Urteil des Gerichts ist ein großer Erfolg des Personalrats. Das erkämpfte Urteil hat auch Signalwirkung für Personalräte und Dienststellen anderer Landeseinrichtungen, die vor vergleichbaren Problemen im Wettbewerb um Fachkräfte stehen.



Jeden 2. Dienstag im Monat (i.d.R.) ist der Personalrat von **11 bis 12:30 Uhr** in verschiedenen Bereichen und Gebäuden der MHH in Ihrer Nähe, um Ihnen Beratungen zu Ihren Fragen und Problemen rund um den Arbeitsplatz anbieten.

## Unsere nächsten Termine sind:

**18.04.2023**

im Erdgeschoss des Gebäude 12 Cafeteria/  
Wohnzimmer des AStAs (102-S0-1080)

**09.05.2023**

Seminarraum 20 (K02-H0-2010) (25 Plätze),  
K02 Polikliniken

## 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

