



Medizinische Hochschule
Hannover

Aktuell EXTRA



2. TÄTIGKEITSBERICHT DES 18. PERSONALRATS April 2021 – März 2022

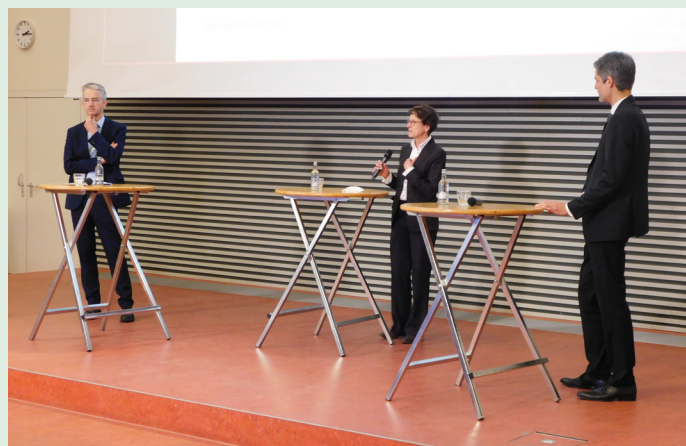
Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ähnlich wie im Jahr zuvor war die Arbeit des Personalrats geprägt von der Pandemie. Glücklicherweise gab es keine erneuten Lockdowns, aber dennoch Einschränkungen des Alltags für die Beschäftigten.

Der Personalrat engagiert sich nach wie vor für die Interessen der Beschäftigten auch auf politischer Ebene. Einen konkret messbaren

Erfolg konnte der Personalrat betreffend eines Erlasses zur Stufenvorweggewährung bei den fachweitergebildeten Intensivpflegekräften verzeichnen. Auch die von uns geforderte Bundesratsinitiative zur besseren Finanzierung der Universitätskliniken wurde umgesetzt. Gemessen jedoch an den Bedarfen, die wir an die Staatskanzlei seit fast zwei Jahren adressiert haben, ist das keine zufriedenstellende Bilanz. Immerhin haben wir doch einige Themen beim Ministerpräsidenten anstoßen können, die er jetzt weiter in seine politische Arbeit einbeziehen will.

Erfolg in einem Rechtsstreit hat der Personalrat nach vier Jahren vor dem Oberverwaltungsgericht in Lüneburg erzielen können. Die Dienststelle muss nun mit uns über Grundsätze der Stufenvorweggewährung bei der Einstellung von Fachpersonal verhandeln. Es geht um Berufe, wo bereits ein signifikanter Fachkraft-Mangel herrscht. Auf Basis dieser Grundsätze will der Personalrat erreichen, dass Beschäftigte in diesen Berufen gemäß TV-L mehr Geld als bisher



Die neuen Präsidiumsmitglieder Prof. Frank Lammert, Martina Saurin und Andreas Fischer (v.l.n.r.) auf einer Personalversammlung

bekommen können. Aktuell wird noch immer der Einzelfall betrachtet.

Neue Präsidiumsmitglieder sind gekommen und einer ist auch bereits in diesem Berichtszeitraum wieder gegangen. Die MHH hatte zu Beginn des Jahres 2021 Martina Saurin für das Ressort Wirtschaft und Administration begrüßen dürfen, Prof. Frank Lammert für die Krankenversorgung

und Andreas Fischer im März 2021 für den Bereich Infrastruktur (Neubau und Bestandscampus).

Andreas Fischer hat am 09.02.22 mit sofortiger Wirkung seinen Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen – wie es so schön heißt – aufgelöst. Kommissarisch übernimmt an seiner Stelle Martina Saurin dessen Aufgaben.



Ministerpräsident Weil in der Personalratssitzung am 26.8.2021

Viel Regelungsbedarf während der Pandemie

Auch im zweiten Jahr der Pandemie wurde die Arbeit auf dem Campus massiv durch Sars-Cov-2 beeinflusst. Die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zur Pandemiekontrolle in konkrete Maßnahmen an der MHH begleitete der Personalrat kontinuierlich mit. Dies beinhaltete eine ständige Präsenz in der Covid 19 Task Force, um auch dort die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und von ihnen gemeldete Missstände direkt zu thematisieren. Aber auch die wöchentlich stattfindenden Dienststellengespräche mit der Geschäftsbereichsleitung Personal & Organisation wurden dazu genutzt, Probleme bei der Umsetzung von Corona-Maßnahmen anzusprechen und auf deren Bearbeitung hinzuwirken. Dies betraf zum Beispiel die Probleme bei der Umsetzung der Pflicht zur Ausgabe von Selbsttests oder der sog. 3G-Regelung für das Personal der MHH. Weitere pandemiebezogene Auswirkungen wie z.B. Personalmangel und Bettensperrungen wurden im Wirtschaftsausschuss und anderen Gremien thematisiert. Um auf die Verschärfung der Lage in der Pflege durch die Pandemie zu reagieren, wurde dies im Feb-

ruar 2022 als Schwerpunktthema im Wirtschaftsausschuss gesetzt und mit PM 2 und der Geschäftsführung Pflege erörtert.

Viele der genannten Themen führten außerdem zu einem erhöhten Beratungsbedarf bei den Beschäftigten. Dies resultierte zum Teil auch aus einer Verunsicherung des Personals aufgrund unkonkreter oder widersprüchlicher Vorgaben. Daher forderte der Personalrat immer wieder die verantwortlichen Stellen zu Transparenz und klarer Kommunikation auf und teilte den Beschäftigten den eigenen Kenntnisstand in Veröffentlichungen mit. Eine Stellungnahme veröffentlichte das Gremium zum Beispiel zur Ausschüttung der sog. Corona-Prämie. Nachdem die MHH in 2020 keine Bundesmittel für Prämien erhalten hatte, sollten im Frühjahr 2021 Beschäftigte aus der Pflege und pflegenahen Berufen mit einer Sonderzahlung bedacht werden. Der Personalrat brachte seine Kritik zum vorgegebenen Verteilungsschlüssel zum Ausdruck. Trotz der vorliegenden Gerechtigkeitsproblematik hatte sich das Gremium im Mitbestimmungsverfahren für die Freigabe der Finanzmittel entschieden, da eine Ablehnung zu einer Rückzahlungsverpflichtung der MHH geführt hätte.

Eine positive Auswirkung der Pandemie ist die Förderung der Digitalisierung auf dem Campus durch die Homeoffice-Pflicht. Auch deren Umsetzung sowie die damit verbundenen Änderungsprozesse – wie z.B. das Desk-Sharing - wurden und werden vom Personalrat begleitet und mitgestaltet.

Ein weiteres Handlungsfeld war der MHH-interne Umgang mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht. Die einzige schriftliche Information war lange Zeit eine Ankündigung im Covid 19 Bulletin, dass nicht geimpfte Personen auch mit Kündigungen zu rechnen hätten. Der Personalrat verwies wiederholt auf andere Rechtsauffassungen. Außerdem forderte der Personalrat in einer Stellungnahme

die Nutzung anderer Handlungsoptionen im Umgang mit den Betroffenen, rief diese aber gleichzeitig dazu auf, ihr eigenes Handeln zu überdenken.

News
22.03.2022

COVID-19 Bulletin vom 22. März 2022 (english version below)

Aktualisierte MHH-Handlungsanweisungen / Lieferengpässe und Preissteigerungen

Sehr geehrte, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MHH,

hier das Update der COVID-19 Task Force:

In der MHH liegen derzeit 8 COVID-19 Patienten auf Intensivstationen, 10 auf der Infektionsstation und auf den Normalstationen 30 covidpositive Patienten. Von diesen Patienten ist der überwiegende Anteil nicht wegen COVID-19 in stationärer Behandlung. Gleiches gilt für die Region.

2. Das 5-tägige MHH-Betreuungsverbot für Mitarbeitende, die in ihrer häuslichen Umgebung SARS-cov-2 Kontakt haben, **entfällt ab sofort**. Für diese Mitarbeitenden ist für 3 Tage ein täglicher Antigen-Selbsttest empfohlen.
3. Ab dem 02. April fällt in Niedersachsen die 3G-Regel. Die MHH Teststelle in der alten Sterilzentrale (06:00-08:00) wird, sofern sich keine Änderung der Verordnungslage ergibt, ab dem 01.04.2022 geschlossen. Unabhängig davon gilt weiterhin für Mitarbeitende, die sich wegen COVID-19 Symptomen abstreichen lassen müssen, daß dieser Abstrich beim Betriebsärztlichen Dienst erfolgen kann.
4. Mitarbeitende, die sich in Isolation (SARS-cov-2 positiver Test) oder Quarantäne befinden, können nach Ablauf von 10 Tagen ohne Vorlage eines negativen Testergebnisses ihre Arbeit wieder aufnehmen. Zudem gilt, daß diese Mitarbeitenden sich ab dem 7. Tag „freibestem“ lassen können (PCR-Test), sofern über 48h Symptomfreiheit besteht (s.a. aktualisierte MHH-Handlungsanweisung)
5. Die klinischen Fachbereiche sind angewiesen, Patienten aus der Notaufnahme, die während der Dienstzeit aufgenommen sind und bei denen der Verdacht auf eine SARS-cov-2 Infektion besteht oder eine solche gesichert ist, diese Patienten auf der für die Grunderkrankung zuständigen Station unterzubringen. Die

Seit zwei Jahren ein gewohntes Bild: Die Mitteilungen der MHH-Task-Force



Die Corona-Impfstation beim Personaleingang

Als Beschäftigte, bei denen die zukünftige Vorlage eines Immunitätsnachweises angezweifelt wurde, bei der Dienstplanung im Januar ab dem 16.03. ohne deren Zustimmung nur noch mit Urlaub eingetragen wurden, wandte sich das Gremium in einem Brief direkt an das Präsidium. In diesem verwies es unter anderem auf die Rolle der Gesundheitsämter, das Recht aller Beschäftigten auf verlässliche Dienstplanung und forderte das Präsidium dazu auf, für rechtskonformes Handeln zu sorgen und dies auch in die MHH zu kommunizieren. In der darauf folgenden Woche wurden die Handlungsanweisungen entsprechend überarbeitet.

Dienstvereinbarungen

Dienstvereinbarungen werden zwischen Personalrat und Präsidium abgeschlossen. Für die Beschäftigten ist es wichtig, die Inhalte der Vereinbarungen zu kennen. Alle DVen helfen uns, da mit ihnen die Rahmenbedingungen unserer Zusammenarbeit auf dem Campus gestaltet werden. Sie enthalten wichtige Regelungen zu den einzelnen Sachverhalten und haben eine bindende Wirkung.

Unterzeichnet haben der Personalrat und das Präsidium im Berichtszeitraum drei wichtige Dienstvereinbarungen.

①

DIENSTVEREINBARUNG ÜBER DIE PROTOKOLLIERUNG UND AUSWERTUNG VON LESENDEN UND SCHREIBENDEN ZUGRIFFEN AUF PERSONENBEZOGENE DATEN IM SAP IS-H UND I.S.H.MED:

Hier handelt es sich um eine Aktualisierung der DV zum Schutz personengebundener Daten und der Beschäftigten, die darauf zugreifen. Die Einsicht in personengebundene Daten, die nicht im Zusammenhang mit der eigenen Dienstaufgabe steht, ist untersagt. Dies wird aus datenschutzrechtlichen Gründen überprüft. Beschäftigte, die als Patient_innen in der MHH behandelt wurden, können ebenfalls prüfen lassen, ob unberechtigt in ihre Daten Einsicht genommen wurde. Die DV regelt das Prüfverfahren. Der unerlaubte Blick wird durch das Personalmanagement sanktioniert.

②

DIENSTVEREINBARUNG ZUM UMGANG MIT ABHÄNGIGKEITSERKRANKUNGEN UND BETRIEBLICHE SUCHTPRÄVENTION AN DER MHH

Es handelt sich um eine neue Vorlage der DV, die eine in die Jahre gekommene Vereinbarung abgelöst hat. Betreffend des Umgangs mit abhängigkeitserkrankten Beschäftigten haben sich wesentliche Dinge entwickelt. Der präventive Ansatz wird in der DV hervorgehoben. Damit muss sich der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auch mit den arbeitsbedingten Ursachen von riskantem Konsumverhalten und Abhängigkeitserkrankungen auseinandersetzen.



③

DIENSTVEREINBARUNG MOBILES ARBEITEN

Nach der Vereinbarung zur Telearbeit war die DV zur Mobilen Arbeit der nächste Schritt. Im Unterschied zur Telearbeit können Beschäftigte an unterschiedlichen Arbeitsorten mobil arbeiten. Bei dieser Arbeitsform können neben MHH-eigenen auch private Endgeräte nach Genehmigung durch das ZIMt genutzt werden. Besonders zu beachten sind die Regelungen zum Arbeitszeitmanagement und zum Datenschutz.



Weitere Dienstvereinbarungen sind in Verhandlung: z.B. die **DV zur Planung und Abwicklung des Erholungsurlaubs** – diese sollte bereits im letzten Jahr als Neuauflage erscheinen. Dieses Ziel konnte leider nicht erreicht werden. Die Verhandlungsparteien wollen dem Wunsch der Klinik folgen und andere Fristen der Urlaubsplanung und -gestaltung vereinbaren. Der Personalrat ist zuversichtlich, dass die DV noch vor den Sommerferien unterzeichnet werden kann.

Ebenfalls angepasst werden muss die **DV über die Einarbeitung und Probezeit** sowie die Vereinbarung zum **Betrieblichen Eingliederungsmanagement**. Letztere wurde bereits vor langer Zeit mit dem Versprechen gekündigt, dass es eine Neuauflage geben würde.

Ebenso geht es mit der Folgevereinbarung der DV **Die MHH auf dem Weg ins Jahr 2013**. Die MHH wollte seinerzeit insbesondere durch gesicherte Arbeitsverhältnisse sowie durch gute und transparente Rahmenbedingungen dafür sorgen, dass die Beschäftigten optimale Arbeitsergebnisse liefern können. Diese Vereinbarung wurde im Sommer 2021 vom Präsidium gekündigt. Künftig werden wir den Abschluss betriebsbedingter Kündigungen in diesem Wortlaut nicht mehr vereinbaren können, doch lassen die ersten Verhandlungsrunden mit dem Präsidium hoffen, dass die darüber hinaus gehenden Ziele in moderner Form neu aufgelegt werden können.

Die **DV zur Übernahme ausgewählter Tätigkeiten aus dem ärztlichen Bereich durch das Pflegepersonal** wird aktuell evaluiert. Zum Thema **"Mobbing"** hat der Personalrat bereits einen Entwurf für eine Vereinbarung entwickelt und will hierzu mit der Dienststelle in die Diskussion eintreten.

Alle gültigen Dienstvereinbarungen sind auf der Homepage des Personalrats nachzulesen.



Arbeitsgruppe **Arbeitszeit**

Die AG Arbeitszeit ist eine gemeinsame Arbeitsgruppe zwischen Personalrat und Personalmanagement. Hier werden seit vielen Jahren Themen rund um die Arbeitszeit besprochen, verhandelt und geklärt.

Im zurückliegenden Berichtszeitraum haben wir in der AG u.a. folgende Themen behandelt:

- Zur weiteren **Implementierung von Arbeitszeitkonten** wurden auf unsere Initiative hin weitere Dienstplanverantwortliche geschult und ein Ampelsystem bei Unter-/Überschreitung eingerichtet. Außerdem haben wir insbesondere geprüft, ob es möglich ist, das Zeitkonto, welches im TV-L Bereich hinterlegt ist, auch auf den ärztlichen Dienst anzuwenden. Der Personalrat hat dazu eine Anfrage über die Assistentensprecher_innen gestartet, um mögliche Pilotbereiche zu finden. Leider kamen aus den meisten Bereichen keine positiven Signale an uns zurück. Das Personalmanagement hat die Einrichtung von Arbeitszeitkonten für den ärztlichen Dienst mit Hinweis auf eine fehlende einschlägige Regelung im TV-Ä abgelehnt. Der Personalrat sieht darin keinen Hinderungsgrund, um auch Ärzt_innen diese Möglichkeit zu eröffnen. Das Gremium hofft, dass durch Beantragungen aus dieser Berufsgruppe die Diskussion vorangebracht werden kann.
- **Evaluation von Grunddienstplanänderungen:** Mit der neuen Konfiguration unserer SharePoint-Seite hat auch in der AG Arbeitszeit die Digitalisierung weitere Fortschritte gemacht. Dabei hat der Personalrat in zeitaufwendiger Arbeit zur besseren Übersicht und Filterfunktion von aktiven und inaktiven Grunddienstplänen beigetragen. Es wurden alle vorliegenden Dienstpläne neu archiviert und auf ihre Gültigkeit überprüft.
- **Polypoint-Projekt zur Einführung einer Dienstplanung im ärztlichen Dienst:** Mit dem noch laufenden Projekt wird dafür gesorgt, dass alle ärztlichen Dienstpläne in das Dienstplanungsprogramm PolyPoint PEP übertragen werden. Damit soll die Arbeitszeit der Beschäftigten im ärztlichen Dienst verlässlicher dokumentiert werden.

- **Umgang mit zeitweisen Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz:** In der AG Arbeitszeit wurde dazu festgelegt, dass es in Zukunft ein Monitoring der Verstöße geben soll. Dann könnten bestimmte Abteilungen, welche gehäuft auffällig werden, direkt angesprochen werden. In der AG wird der Austausch darüber weitergeführt. In diesem Zusammenhang wurden auch Grunddienstpläne geprüft und aktuelle Anfragen aus Bereichen besprochen.
- **Regelungen an der MHH zur Anwendung der Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen:** Für die Entgeltzahlung an gesetzlichen Feiertagen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz wird in der MHH derzeit sowohl eine durchschnitts- als auch eine stundenbasierte Methode angewandt. In der Praxis führt dies z.T. zu unterschiedlichen Bewertungen von Feiertagen je nach Art der eingesetzten Arbeitszeitformen (z.B. Dienstplanung, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit usw.). Die Regelungen sollen daher vereinfacht und vereinheitlicht werden.
- **DV Gleitzeit – Neufassung:** Nach einer Anfrage des Personalrates zur Reduzierung der Kernarbeitszeiten wurde vom Personalmanagement ein neuer Entwurf der Dienstvereinbarung vorgelegt. Der Personalrat hat dazu seine Vorstellungen eingebracht. Zurzeit laufen noch die Verhandlungen zur neuen DV Gleitzeit.

ELEKTRONISCHE ZEITERFASSUNG



Hier konnten weitere Bereiche hinzugekommen werden. Besonders die Beratung der Beschäftigten im ZIMt hat im zweiten Halbjahr 2021 sehr zu einer besseren Arbeitszeitgestaltung beigetragen.

Im Technischen Gebäudemanagement – Bereich Elektrotechnik – wurde eine schwierige Umstellung von Schichtdienst in Gleitzeit mit Rufbereitschaftsdiensten und Funktionszeiten begleitet.

Brisante Situation auf den Stationen!

Der Notstand in der Pflege schreitet fort. Diese Entwicklung ist seit Langem zu beobachten und ein Ende ist nicht in Sicht. Der Personalrat thematisiert diese Situation seit Jahren und die Corona-Pandemie hat die Lage noch einmal in einer dramatischen Weise verschärft. Ende 2021 waren über 200 Stellen nicht besetzt und die Anzahl der Mehrarbeits- bzw. Überstunden stieg auf mehr als 40.000 Stunden. Über 200 Betten mussten im normalstationären sowie im intensivmedizinischen Bereich gesperrt werden, ungefähr die Hälfte davon aufgrund nicht besetzter Stellen und einer krankheitsbedingten Ausfallzeit, die auf über 10 Prozent stieg.

Es ist kein Wunder, dass sich die Anzahl der Überlastungsanzeigen unter diesen Bedingungen im Vergleich von Juli 2021 mit 41 Anzeigen auf 111 Anzeigen im Dezember 2021 fast verdreifachte!

Diese Überlastungsmeldungen zeigen auf, welche Auswirkungen die geschilderten Umstände auf die Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte haben und spiegeln die extreme Arbeitsbelastung wider. Der Personalrat weist immer wieder darauf hin, wie wichtig eine Überlastanzeige auch im Hinblick auf die rechtliche Absicherung ist.

Personalrat und Geschäftsführung Pflege sind sich einig, dass Möglichkeiten geschaffen werden müssen, akademisierte Pflegekräfte in der direkten Krankenversorgung zu halten und entsprechend zu entlohnen.

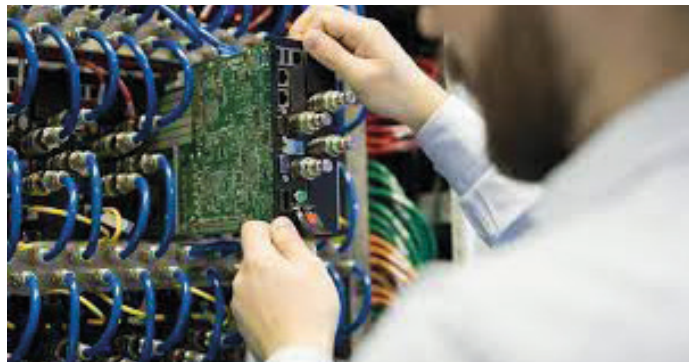
Die Geschäftsführung Pflege und das Präsidium haben Maßnahmen eingeleitet, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze beitragen sollen. Aus Sicht des Personalrates reichen diese Maßnahmen aber nicht aus, um die Situation der Beschäftigten in der Pflege schnell genug zu verbessern – vor allem schneller eine spürbare Entlastung herbeizuführen! Das Gremium hat sich beispielsweise dafür ausgesprochen, statt punktueller Bettensperrungen lieber Stationsschließungen vorzunehmen. Dem ist das Präsidium nicht gefolgt.

Der Personalrat hat seinerseits dafür gesorgt, dass Pflegende mit den Präsidiumsmitgliedern Martina Saurin und Prof. Frank Lammert sowie der Geschäftsführung Pflege Vera Lux über die brisante Lage sprechen konnten. Welche Ergebnisse diese Gespräche haben werden, bleibt abzuwarten.

Und noch etwas Erfreuliches: Durch die Initiative des Personalrates wurden die beengten Arbeitsräume der Beschäftigten der Station 43c erneut thematisiert und in der Folge wird die Station jetzt tatsächlich umgebaut.



Neue Eingruppierungen für Informations- und Kommunikationstechnik



Viele Jahre mussten die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) mit schlechten Eingruppierungsmerkmalen für ihre Berufe leben. Erst die TV-L-Tarifrunde 2019 schaffte Abhilfe: Seit dem 01.01.2021 gilt hier ein neues Regelwerk. Beide Tarifparteien verfolgen damit das Ziel, die Mitarbeiter_innen in diesem Arbeitsfeld besser zu vergüten.

Im Frühjahr 2021 versuchte eine Arbeitsgruppe aus dem Personalmanagement, dem Personalrat und Fachleuten aus dem ZIMt, eine gemeinsame Sichtweise auf das neue Regelwerk zu entwickeln. Auf einer Dienstbesprechung des ZIMts im Juli 2021 und auf einer Personalversammlung im Oktober 2021 für alle dezentralen IKT-Beschäftigten wurden dann die neuen Eingruppierungsmerkmale und der Plan für die Umsetzung der neuen Eingruppierungen vorgestellt. Bis zum 31.12.2021 konnten entsprechende Anträge gestellt werden. Seit November 2021 bestimmt der Personalrat in fast jeder seiner wöchentlichen Sitzungen über Höhergruppierungsanträge aus dem IKT-Bereich mit.

Blick nach vorne

Trotz des Wechsels im Vorsitz des Personalrats wird unser Gremium wie gewohnt für Sie da sein und die Interessen der Beschäftigten vertreten.

Zahlreiche Dienstvereinbarungen werden zurzeit überarbeitet, hier wird zum Erreichen von unterschriftsreifen Regelungen noch viel Arbeit investiert werden müssen. Aber auch die Begleitung des Neubaus und die Sanierungsprobleme in den Bestandsbauten werden uns dauerhaft begleiten. Nicht zuletzt wird die Pandemie die Arbeit auf dem Campus weiterhin beeinflussen.

Die unzureichende Krankenhausfinanzierung, der Fachkräftemangel und die dünne Personaldecke in vielen Arbeitsbereichen werden weiterhin das Arbeitsleben an der MHH prägen. Bei der Landtagswahl im Herbst können wir dann alle mitentscheiden, wer zukünftig die politische Verantwortung für den Landesbetrieb MHH trägt.

So wie sich alle Beschäftigten der Medizinischen Hochschule Hannover „jeden Tag für das Leben“ einsetzen, arbeitet der Personalrat weiterhin jeden Tag für die Kolleginnen und Kollegen der MHH.



**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,**

mit Wirkung zum 01. April 2022 bin ich von meinem Amt als Vorsitzende des Personalrats zurückgetreten. Ich darf auf sechs bewegte Jahre zurückblicken. Noch nie hat mich eine Tätigkeit so sehr gefordert und zugleich herausgefordert. Ich durfte die MHH, nachdem ich sie bereits zu kennen glaubte, noch einmal von einer anderen Seite kennenlernen und viele neue Aufgaben bewältigen.

Was ich am meisten an der Tätigkeit im Personalrat schätze, konnte ich im Amt der Vorsitzenden leider nicht mehr so umfänglich leisten: Die Beratung der Beschäftigten. Das werde ich zukünftig wieder mit vollem Einsatz tun können und freue mich darauf. Dem Personalrat bleibe ich zunächst erhalten und damit natürlich auch Ihnen. Vielen Dank für alles, was ich in den letzten Jahren lernen durfte – Gutes wie weniger Gutes. Wachsen konnte ich an beidem.

Das Amt des Vorsitzenden übernimmt Nils Hoffmann, den das Personalratsgremium als meinen Nachfolger am 31.03.22 in diese Funktion gewählt hat. Ich wünsche ihm eine gute Hand, viel Erfolg, Energie bei und Freude an der Arbeit!

Jutta Ulrich



MHH-Zukunft gestalten: erste erkennbare Aktivitäten für den Klinikneubau

Die neuen Vorsitzenden des MHH-Personalrats

In der Personalratssitzung am 31. März 2022 wurden als neue Vorsitzende des MHH-Personalrats gewählt:

Nils Hoffmann	Personalratsvorsitzender
Christiane Grams	1. stellvertr. Vorsitzende
Dr. Frank Dressler	2. stellvertr. Vorsitzender



Dr. Frank Dressler, Nils Hoffmann, Christiane Grams (v.l.n.r.)

MHH-Personalrat (Stand: 1.4.2022)

NAME	FUNKTION	TELEFON
Nils Hoffmann	Vorsitzender	2662
Christiane Grams	1. stellv. Vorsitzende	3992
Dr. Frank Dressler	2. stellv. Vorsitzender	17-3280
Franziska Bode	freigestelltes Personalratsmitglied	8992
Simon Brandmaier	freigestelltes Personalratsmitglied	5920
Evelyn Burgey	freigestelltes Personalratsmitglied	3965
Matthias Ernst	freigestelltes Personalratsmitglied	4926
Frank Jaeschke	freigestelltes Personalratsmitglied	17-3991
Ulrike Kapitz	freigestelltes Personalratsmitglied	4901
Christine Mosler	freigestelltes Personalratsmitglied	4904
Jutta Ulrich	freigestelltes Personalratsmitglied	4903
Daniela Zöllner	freigestelltes Personalratsmitglied	2898
Dr. Harald Genth	teilstellvertretendes Personalratsmitglied Toxikologie	9168
Jasmin Bass	OP Viszeralchirurgie	
Katja Brunsmann	Anästhesiologie	17-7164
Almut Dahm	Transfusionsmedizin – Transplantat Engineering (ab 01.07.22 freigestellt)	2084
Dr. Felix Flöricke	Anästhesiologie	17-2487
Sabine Form	Zentrallabor (ab 15.07.22 freigestellt)	2525
Roswitha Giesert	Station 61a	3784
Silvia Horter	Hämatologie – Onkologie	3609
Dr. Anne-Katrin Lührs	Zahnerhaltung	4718
Joe Onur	Patienten-Servicecenter	17-2915
Dr. Christina Quandt	Anästhesiologie	17-3238
Sabine Schwake	Kita Campuskinder	8320
Sarah Trossen	Frauenklinik	17-1845
Christina Schröder	Referentin des Personalrats	4902

Personalratsarbeit in Zahlen

PERSONALRECHTLICHE MAßNAHMEN AN DENEN DER PERSONALRAT BETEILIGT WAR:	2020/2021	2021/2022
Personalrechtliche Maßnahmen (Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Eingruppierungen)	3942	3642
Kündigungen	17	17
Kündigungen in der Probezeit	15	22
Ablehnung von Anträgen auf Telearbeit	/	20

„PERSONALRAT AKTUELL“

Im Berichtszeitraum
erschieden
sechs Ausgaben

Kontakt

Sie finden die freigestellten Mitglieder des Personalrats im Gebäude K 23 (ehemals Haus E) in der Ebene 01 sowie im Haus C2, Ebene 02. Das Gebäude C2 welches parallel zur Straßenbahn liegt, ist vom Nordeingang (ÜSTRA-Haltestelle) frei zugänglich, beim Westeingang bitte bei „Personalrat“ klingeln.

Öffnungszeiten des Personalrats

Montag - Donnerstag 8:00 - 16:00 Uhr
Freitag 8:00 - 15:00 Uhr

Sprechzeiten der freigestellten PR-Mitglieder

Montag, Dienstag 10:00 - 16:00 Uhr
Mittwoch 13:00 - 16:00 Uhr
Donnerstag 14:00 - 16:00 Uhr
Freitag 10:00 - 15:00 Uhr
und nach Vereinbarung

Auf Anfrage bieten wir Ihnen gerne individuelle Sprechzeiten an. Hierzu können Sie sich direkt an die Personalratsmitglieder oder an unser Geschäftszimmer wenden. Dieses erreichen Sie unter: Evelyn Paap, Telefon 0511 532-2661, Fax: -8661, personalrat@mh-hannover.de



K23

