



Aktuell

„Die Impfstraße“ – der Weg zum Schutz gegen COVID-19

Seit dem 07.01.21 wird in der MHH gegen COVID-19 geimpft.

Der Personalrat hatte sich vor Ort einen Eindruck über die Impfstrategie und deren Durchführung machen können.

Die gute Botschaft ist: Alle MHH-Beschäftigten werden in der MHH geimpft! Niemand muss sich bei den Landesimpfstellen um einen Termin bemühen.

Im COVID-19-Bulletin vom 12. Januar war zu lesen:

„Alle zu impfenden Mitarbeitenden werden per E-Mail kontaktiert und erhalten detaillierte Informationen zum Vorgehen, sowie den exakten Termin. Die Impfungen laufen von 09:00-12:00 und von 13:00-16:00 in der MHH-Impfstelle. Bitte prüfen sie regelmäßig ihre E-Mails.“

Wir arbeiten mit Nachdruck an Nachschub und bitten sie alle um Geduld! Unser oberstes Ziel ist, rasch alle Mitarbeitenden der MHH zu impfen.“

Die Vorgaben des Robert-Koch-Instituts regeln die Reihenfolge der Impfungen. Zuerst werden jene Beschäftigten geimpft, die im direkten Kontakt zu den infizierten Patient_innen



Die Datenerfassung

stehen und dann nach und nach immer weitere Gruppen von Beschäftigten. Wie wir durch die Medien mitbekommen, steht der Impfstoff aktuell nicht in ausreichendem Umfang zur Verfügung. Daher läuft der Prozess auch in der MHH langsam an.

Die „Impfstraße“ befindet sich im Gebäude I1, die Anmeldung ist vor den Hörsälen M+N. Wer hier ankommt, hat bereits einen Termin und geht nach der Anmeldung weiter in eine der fünf Impfkabinen zum Aufklärungsgespräch mit einer Ärztin oder einem Arzt der MHH. Erst dann wird geimpft. Die Impfdosen werden



Das Aufklärungsgespräch

im Raum unter hygienisch einwandfreien Bedingungen bereitgestellt. Für die 15-minütige Aufsicht nach der Impfung gehen die Beschäftigten in einen angrenzenden Raum.

Bis zu 1000 Impfungen wären pro Woche möglich – vielleicht sogar mehr, wenn genügend Impfstoff vorhanden wäre. Zudem läuft alles digital. Von der Einladung, sich →



Mitmachen: **Online Gremienwahlen**

Anfang Februar ist es wieder soweit: Die MHH-Gremien Senat und Klinikkonferenz werden neu gewählt. Vom 4.2. (12:00 Uhr) bis zum 11.2. (12:00 Uhr) können alle Beschäftigten ihre Stimme direkt vom Arbeitsplatz aus abgeben. Wer diese Möglichkeit der Online-Wahl am Arbeitsplatz nicht hat, kann die Stimmabgabe auch am zentralen Wahlterminal im Lesesaal der Bibliothek vornehmen.

**Nutzen Sie Ihr Stimmrecht,
beteiligen Sie sich an der
Gremienwahl 2021!**

→ impfen zu lassen bis zum Impfzertifikat. Bereiche der MHH, in denen die Beschäftigten kaum oder keinen Zugang zu PCs haben, erhalten Informationen zur Impfung auch über Ihre Vorgesetzten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, per Telefon einen Termin zu vereinbaren und für die Einladung zur Impfung wird auch die Papierform vorgehalten. Die Impfung gilt als Arbeitszeit. Sie ist freiwillig. Wer sich nicht impfen lässt, darf keinerlei Nachteile am Arbeitsplatz davontragen. Es besteht Datenschutz: Das bedeutet auch, dass die Vorgesetzten keine Mitteilung darüber bekommen, wer eine Impfung erhalten hat.

Das ganze System und die Beschaffung des Impfstoffes wurde und wird von vielen Kolleginnen und Kollegen organisiert. Eine gute und sehr arbeitsintensive Zusammenarbeit vom Präsidium, der Task Force, dem ZIMt, dem Personalmanagement und der Apotheke sowie dem Betriebsärztlichen Dienst. Danke für diesen Einsatz und das Engagement!

Der Personalrat wurde bei der Einrichtung der Impfstraße und der Priorisierung der Impfungen eingebunden und hat dazu beigetragen, dass ein Teil der vielen Fragen der Beschäftigten aufgeklärt werden konnten. Die MHH ist auch in diesem Prozess ein Spiegelbild der Gesellschaft: Viele wollen sich impfen lassen und am liebsten ganz vorn in der Reihe stehen. Das ist nachvollziehbar. Wir wollen alle diese Krankheit nicht, kommen täglich zur Arbeit und sind – so hören wir zumindest – alle systemrelevant. Dennoch brauchen viele von uns Geduld. Eine war die Erste in der Reihe und irgendjemand wird der oder die Letzte sein müssen. Wir brauchen Vertrauen, dass es läuft.

An der „Impfstraße“ haben wir mit Thomas Rebe (BÄD) und Bavar Barzani (ZIMt) gesprochen. Neben den ausführlichen Informationen, die wir erhalten haben, konnten wir mitnehmen, dass neben der Aufgabenerfüllung auch die wichtigen Dinge des Lebens vorhanden sind: Zusammenhalt, Kaffee und gute Laune!

KURZ KOMMENTIERT



Dr. Christina Quandt
Personalratsmitglied und Mutter von zwei Kindern (6 und 10 Jahre)

Viele Eltern insbesondere kleinerer Kinder und jüngerer Schulkinder können schon jetzt als die Verlierer_innen der Pandemie angesehen werden. Selbst bei Anspruch auf Notbetreuung umfasst diese nur die Klassen 1-6 und den Zeitraum 8-13 Uhr. Hier hat das Kultusministerium offenbar nicht verstanden, dass sich die Arbeitszeiten insbesondere im Gesundheitssystem tätiger Eltern nicht ad hoc daran anpassen lassen, gerade weil in der jetzigen Pandemiezeit eher mehr Arbeit zu leisten ist als weniger. Die einzelnen Schulen sind bemüht, Lösungen zu finden, jedoch sind die Konzepte unübersichtlich und inhomogen – wer Kinder auf unterschiedlichen Schulen mit teilweise unterschiedlichen



PD Dr. Anne-Katrin Lührs
Personalratsmitglied und Mutter von zwei Kindern (4 und 7 Jahre)

Präsenzzeiten hat, landet zwangsläufig im Organisationschaos. Zudem stehen alle Eltern unter dem Druck, in ihrem derzeitigen unbezahlten „Nebenjob“ als Pädagog_innen gute Leistungen abzuliefern, da diese voll in die Benotung eingehen. Gerade für Erstklässler eine paradoxe Situation: Wie sollen Kinder, die gerade erst das Lesen erlernen, online-Angebote wahrnehmen? Gleichzeitig sind wir als Eltern auch noch umfangreich als Seelsorger_innen tätig, um uns um unsere vereinsamten oder verunsicherten Kinder und Jugendliche zu kümmern („Mama, bin ich jetzt schuld, wenn Oma stirbt?“).

Die Mehrbelastung durch zusätzliche unbezahlte Familienarbeit wird auch

im Jahre 2021 in der Mehrzahl der Fälle durch die Mütter geleistet, so dass viele gut ausgebildete Kolleginnen hier schon die persönliche Konsequenz gezogen haben, ihre Arbeitszeit weiter zu reduzieren. Dieses zieht nicht nur unmittelbare Konsequenzen nach sich, sondern hat auch Einfluss auf Rentenansprüche im Alter. Die Bundesregierung hat jetzt bis zu 40 „Kind krank“-Tage beschlossen. Diese können nur von gesetzlich Versicherten in Anspruch genommen werden. Außerhalb dieser Regelung ist die Lohnersatzleistung auf 67% des Entgeltes, höchstens 2016 Euro/Monat, gedeckelt – warum? Es handelt sich schließlich nicht um eine freiwillige Entscheidung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, „Familienzeit“ zu verbringen, sondern wir sind schlichtweg dazu gezwungen, weil die übliche Betreuung wegfällt.

Während auf der einen Seite großvolumige finanzielle Hilfspakete abgeschlossen werden, fallen die Belange der Kinder und ihrer Eltern vollständig unter den Tisch. Die Belastungen in den Familien sind enorm und in der Folge ist ein weiterer Fachkräftemangel und erhöhter Krankenstand durch Überlastung zu erwarten.

Noch keine dauerhafte Perspektive für Farah Demir

Im Dezember hatte der Personalrat eine Petition initiiert, in der eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung für Farah Demir in Deutschland gefordert wird. Seitdem ist viel Bewegung in den Sachverhalt gekommen. Leider ist aber immer noch keine positive Entscheidung für Farah gefallen.

Nach verschiedenen Berichten in den Printmedien und TV-Sendern über das Schicksal der Kollegin, lud das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport Farah Demir und einen Vertreter des Personalrats zu einem Gespräch ein.

Bei dem Gespräch war auch ein Mitglied der Härtefallkommission und die Referatsleitung für Ausländerangelegenheiten des Innenministeriums mit anwesend.

Ergebnis: Farah Demir wird nicht abgeschoben!

Das Innenministerium prüft die vorhandenen Unterlagen und hat

unserer Kollegin Unterstützung bei der Problemlösung zugesichert/in Aussicht gestellt.

Der Flüchtlingsrat hat sich nun auch wieder mit eingeschaltet und möchte Farah und ihrer Familie bei der Problematik zur Seite stehen. Auch Pro Asyl bietet rechtliche Hilfe an.

Bundesweit wird nun über die Kollegin berichtet, zahlreiche Meldungen und Solidaritätsbekundungen haben Farah Demir und den Personalrat erreicht.

Bisher haben über 34 500 Menschen die Onlinepetition unterschrieben.



Neue Gleichstellungsbeauftragte an der MHH

Nadine Pasel ist seit dem 1. September 2020 die neue Gleichstellungsbeauftragte der MHH. Durch ihre Tätigkeit als Referentin ihrer Vorgängerin im Gleichstellungsbüro, Dr. Bärbel Miemietz, konnte sie die Hochschule von 2011 – 2017 schon sehr gut kennenlernen. Von 2017 – 2020 arbeitete die Soziologin als Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Schaumburg.

Frau Pasel, Sie kennen die MHH ja schon aus ihrer langjährigen Mitarbeit. Was läuft hier vorbildlich in Sachen Gleichstellung, wo gibt es Verbesserungsnotwendigkeiten?

„Im Hinblick auf die Strukturen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie sind wir als MHH gut aufgestellt. Verbesserungsbedarf besteht weiterhin im Bereich der Führungspositionen. Dort ist der Frauenanteil – trotz langjähriger Frauenfördermaßnahmen – weiterhin zu gering. Wir „verlieren“ Frauen häufig in der Phase der Familienplanung. Aktive Elternschaft braucht verständlicherweise Zeit; jedoch wird sich gesellschaftlich noch immer am männlichen Normalarbeitsverhältnis orientiert. Im Wissenschaftsbetrieb wird dieses Phänomen als „Leaky Pipeline“ bezeichnet; beobachten wir doch seit Jahren, dass der Frauenanteil im Medizinstudium konstant hoch bei ca. 70 Prozent liegt, Frauen bis zum Abschluss der Facharztausbildung ungefähr gleichauf mit ihren männlichen Kollegen sind und im oberärztlichen Bereich lediglich knapp als 30 Prozent Frauen zu finden sind. Es gilt Maßnahmen zu entwickeln, die dabei unterstützen die strukturellen Benachteiligungen für Frauen abzubauen. Weiterhin ist mir aufgefallen, dass das Thema Sprache immer wieder für – häufig hochemotionale – Diskussionen sorgt. Wichtig zu wissen ist an dieser Stelle, dass qua Beschluss des

Landesministeriums Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen sind; die alleinige Nutzung des generischen Maskulinums ist damit ausgeschlossen. Weitere geschlechtersensible Sprach- und Schreibweisen werden uns ziemlich sicher zukünftig beschäftigen.“

Beim Thema Gleichstellung verbindet sich vieles mit großen Programmen und vorgehaltenen Strukturen. Wo würden Sie Handlungsbedarfe im tagtäglichen Arbeiten an der MHH sehen?

„Ein Thema, welches mich seit Beginn meiner Amtszeit sehr beschäftigt ist der Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz; ausgelöst durch verschiedene Ereignisse, wobei Belästigungen bzw. Grenzüberschreitungen vergleichsweise häufig vorkommen. Der Erfolg der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geleisteten Arbeit wird durch die Kultur des Miteinanders in den einzelnen Abteilungen und Kliniken beeinflusst. Und diese gelebte Kultur des guten Miteinanders gilt es stetig zu verbessern. Damit sind unterschiedlichste Faktoren gemeint, die über den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag hinausgehen. Allerdings gehört es zu einer ganzheitlichen Betrachtung, neben der Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch das kooperative Miteinander arbeiten von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen und einen offenen Umgang mit anderen Kulturen und anderer ethnischer Herkunft zu leben. Es ist wünschenswert Konzepte abseits des Ansatzes der Antidiskriminierung in Richtung eines umfassenden Diversity Managements zu implementieren und in eine gelebte Kultur umzuwandeln.“

Der Personalrat wünscht Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Arbeit!



Wir verlieren Frauen häufig in der Phase der Familienplanung!

Nadine Pasel
Gleichstellungsbeauftragte
an der MHH

MHH-Homeoffice

... nach dem Aufruf der Bundesregierung vom 19.01.21

Nachdem die Bundesregierung im verschärften Lockdown eine Umkehr der Beweispflicht für die Aufnahme von Homeoffice beschlossen hat (d.h. der Arbeitgeber muss den Nachweis erbringen, wenn er der Meinung ist, dass Homeoffice nicht möglich ist), gelten auch in der MHH neue Regeln (entnommen aus COVID FAQ's vom Personalmanagement der MHH vom 22.01. 21):

„... wird den Beschäftigten Homeoffice genehmigt, wo es möglich ist; d.h. da wo es die Tätigkeiten (Büroarbeiten oder vergleichbar) zulassen. Welche das sind, wird an der MHH anhand von Dienstarbeiten definiert. Die Vorgesetzten des Hauses sind angehalten, danach vorzugehen, sofern und soweit dieses die Funktionsfähigkeit des Betriebs der MHH nicht beeinträchtigt. Ablehnungen in diesem Rahmen sind ausdrücklich und gesondert von dem/der Vorgesetzten schriftlich zu begründen und dem Personalmanagement zur weiteren Steuerung der Ablehnung (Personalratsbeteiligung erforderlich) vorzulegen.“

Der Personalrat erwartet, dass das Präsidium mit der neuen Regelung deutlich mehr Beschäftigten die Möglichkeit gibt, am Homeoffice teilzunehmen als das bislang der Fall war, um die Gefahr von COVID-19-Erkrankungen zu verringern.

MHH- Personalkarussell

Der aktuelle Stand beim MHH-Personalkarussell:

Martina Saurin hat seit Januar 2021 die Verantwortung für den Vorstandsbereich Wirtschaftsführung und Administration übernommen.

Prof. Frank Lammert wird am 1. Februar 2021 als Vorstand für die Krankenversorgung seine Tätigkeit aufnehmen. Im Ministerium für Wissenschaft und Kultur wird mit dem Kandidaten für den Vorstandsbereich Infrastruktur verhandelt. Die Leitung des kaufmännischen Controllings soll **Christian Lamping** geplant am 1. April 2021 übernehmen.

Gremienwahlen 2021: Die Klinikkonferenz

Alle zwei Jahre finden an der MHH die sogenannten großen Wahlen statt. Im Februar ist es wieder einmal so weit: Gewählt werden die Vertreter_innen der Kollegialorgane Senat inklusive der Sektionen, Klinikkonferenz und des Studierendenparlaments. In der letzten Ausgabe des „Personalrat Aktuell“ stand der Senat im Mittelpunkt, in dieser Ausgabe die Klinikkonferenz.

Welche Aufgaben hat die Klinikkonferenz?

Die Mitglieder der Klinikkonferenz sollen mit ihrer krankensorgenden Fachkompetenz das für das Ressort Krankenversorgung zuständige Präsidiumsmitglied (PM 2) beraten. Sitzungen der Klinikkonferenz finden in der Regel alle zwei Monate statt.

Welche Themen werden in der Klinikkonferenz beraten?

Im Gesetz werden

- der Wirtschaftsplan, soweit die Krankenversorgung betroffen ist,
- die Einrichtung und Auflösung von Organisationseinheiten, die ganz oder zum Teil der Krankenversorgung dienen,
- Strukturveränderungen im Bereich der Krankenversorgung,
- die Errichtung von Gesellschaften und die Beteiligung an Gesellschaften, wenn die Krankenversorgung betroffen ist genannt.

Dahinter verbergen sich brandheiße Themen wie Informationen zum Klinikneubau, aktuelle Zahlen zur finanziellen Entwicklung der MHH, konkrete Auswirkungen der Covid19 Pandemie auf die MHH und vieles mehr. Welche Themen in der Vergangenheit besprochen wurden, können Sie in den über das Intranet einsehbaren Protokollen nachlesen.

Hier finden Sie weitere Informationen zur Klinikkonferenz <https://intranet.mh-hannover.de/8829.html>

Wer ist in der Klinikkonferenz vertreten?

- Das Präsidiumsmitglied für die Krankenversorgung,
- drei Abteilungsdirektoren_innen (werden von sämtlichen Abteilungsdirektoren_innen für zwei Jahre gewählt. Durch sie sollen die operativen, konservativen und klinisch-theoretischen Gebiete der Medizin vertreten sein),
- die Leiterin des Pflegedienstes,
- eine Pflegekraft (wird von den wahlberechtigten Mitarbeitern_innen des Pflegedienstes für zwei Jahre gewählt. Wahlberechtigt sind Pflegekräfte, einschl. der Auszubildenden, Hebammen, OTA, ATA, kurz: Alle der Pflege zugeordneten Mitarbeiter_innen),
- die Gleichstellungsbeauftragte,
- ein/e Arzt/Ärztin (wird von den wahlberechtigten Ärzt_innen für zwei Jahre gewählt, wahlberechtigt sind die approbierten Ärzt_innen),
- ein Mitglied des Personalrats (wird vom Personalrat für zwei Jahre bestimmt),

ein Mitglied der MTV (Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung)-Gruppe (wird von den wahlberechtigten Mitarbeitern_innen der MTV-Gruppe für zwei Jahre gewählt. Wahlberechtigt sind MTV-Mitarbeiter_innen einschl. der Auszubildenden, die nicht als Arzt oder Pflegekraft tätig sind und unmittelbar in der oder mittelbar für die Krankenversorgung tätig sind oder im Rahmen der Ressortaufgaben des Vorstandes für Krankenversorgung entsprechende Aufgaben wahrnehmen)

Wieso gibt es diese Gremien wie die Klinikkonferenz überhaupt?

Das Niedersächsische Hochschulgesetz schreibt diese Gremien und Vertretungsorgane Hochschulangehöriger vor, um die Verantwortung für die Leitung der Medizinischen Hochschule Hannover zu strukturieren. Quelle: § 63 g Niedersächsisches Hochschulgesetz – NHG

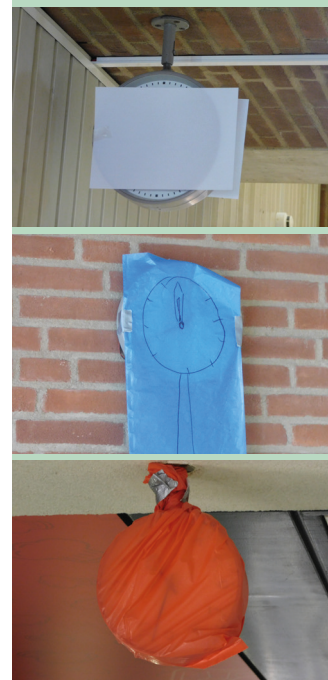
Warum sollte ich wählen?

Angesichts der mannigfaltigen Herausforderungen, denen sich die MHH stellen muss, braucht es dort aktive Interessenvertreter_innen der Belegschaft. Darüber hinaus können die einzelnen Mitglieder der Klinikkonferenz Auskünfte zu speziellen Fragen vom PM 2 verlangen. Und sie können eigene Anträge und Tagesordnungspunkte in die Klinikkonferenz einbringen. Diesen Einfluss können auch Sie nutzen, indem Sie Ihre Vertretung in der Klinikkonferenz kontaktieren. Oder Sie nehmen als Gasthörer_in einmal an einer Sitzung der Klinikkonferenz teil (Anmeldung über mailto:linikmanagement@mh-hannover.de).

Nach dieser „Werbung“ noch die Antwort auf die letzte Frage: **Wie kann ich wählen?**

Wenn es so weit ist, werden Sie benachrichtigt. Die Wahl wird als internetbasierte Online-Wahl (elektronische Wahl) durchgeführt. Sie können Ihre Stimme von jedem Rechner, per Mobiltelefon oder am eigens eingerichteten Wahlterminal in der MHH Bibliothek abgeben (auch am Wochenende). Die Erfahrung zeigt, dass es wirklich einfach ist, seine Stimme abzugeben. Die Wahlleitung finden Sie im Intranet.

MHH kämpft mit der Zeit



Überall an der MHH wurden die Uhren verhängt. Geht es hier um die Fortsetzung von Momos Kampf um die verlorene Zeit? Böse Zungen behaupten gar, es könne auch mit den Regelungen im neuen Tarifvertrag der Ärzte bezüglich der vorgeschriebenen Dokumentationszeiten zu tun haben. Wir warten gespannt auf die Auflösung ...



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