

Aktuell

Ausgabe Februar 2024



Personalratswahl 2024

Der 18. Personalrat der MHH verabschiedet sich

Am 27. und 28.2. finden die Wahlen zum 19. Personalrat statt. Sie können bestimmen, in welcher Zusammensetzung das neue Gremium in den nächsten 4 Jahren Ihre Interessen in der MHH vertritt. Deshalb ist Ihre Beteiligung an der Wahl wichtig! Jede Stimme ist eine Stärkung des Personalrats.

Das Wahllokal wird sich im Gebäude I01 auf der Ebene H0 – auf dem Gang zum Überweg zum I3 (1270 vor -1271) befinden. Folgen Sie den Wegweisern „Wahllokal“.

Gesetzlich vorgeschrieben muss diese Wahl in Präsenz oder per Brief stattfinden. Die Beantragung der Briefwahl kann formlos über eine Mail mit Angabe Ihrer Privatadresse an personalratswahl2024@mh-hannover.de erfolgen. Bitte tun Sie das rechtzeitig. Der Briefweg dauert lang. Nach Beantragung der Briefwahl bekommen Sie Briefwahlunterlagen an Ihre Privatadresse geschickt. Auf demselben Weg senden Sie dann Ihr Votum an den Wahlvorstand zurück. Ihnen entstehen dadurch keine Unkosten.

Der jetzige 18. Personalrat besteht aus 25 Mitgliedern, die aus vier ver-



Der 18. Personalrat verabschiedet sich

schiedenen Listen zusammengesetzt sind: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Marburger Bund (Ärztinnen und Ärzte) und die Gesundheitsgewerkschaft Niedersachsen (GeNi), sowie zwei Vertreter_innen der Beamt_innen (diese Liste ist auch nur für Beamt_innen wählbar).

Auch für die kommenden vier Jahre haben sich Gewerkschaftsmitglie-

der über ihre Listen erneut zur Wahl gestellt, z.T. mit neuen Gesichtern. Die Gesetzesvorschriften sind nachzulesen in der Wahlordnung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes. Alle Angaben des Wahlvorstandes finden Sie im MHH Intranet unter „Wahlen“.

Bestimmen Sie am 27. und 28. Februar über die Zusammensetzung

Ihres neuen Personalrats. Gehen Sie zur Wahl! Das stärkt den Personalrat im Betrieb bei der Durchsetzung Ihrer Interessen.

Der 19. Personalrat wird nach der Wahl wahrscheinlich im März die erste konstituierende Sitzung halten. Für die Zeit des Übergangs führt der „alte“ Personalrat die Geschäfte weiter.

DGUV V2 vereinbart

Die Vereinbarung zur Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung Vorschrift 2 wurde aufs Neue erfolgreich verhandelt

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Vorschrift 2 ist eine für Unfallkassen einheitliche Vorgabe zur Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG), unter anderem zur Vermeidung von Unfällen und zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren in Betrieben. Sie definiert verbindlich die Pflichten des Arbeitgebers zur betrieblichen Betreuung der Mitarbeitenden durch die „Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi) und den Betriebsärztlichen Dienst (BÄD)“ an der MHH. Neben der Fachkunde von FaSi und BÄD werden dort die sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Aufgaben beschrieben.

Der Personalrat kann gemäß der Vorschrift das Präsidium zu einer Vereinbarung zur DGUV auffordern. Beide Seiten haben verhandelt. Aus den gemeinsam erarbeiteten und definierten Aufgaben ergeben sich Arbeitsstunden, die zusammengefasst in Stellen für den Betriebsärztlichen Dienst, dessen Assistenzpersonal und den Fachkräften der Arbeitssicherheit errechnet werden können. So war es dem Personalrat möglich, die Stellen in der Arbeitssicherheit stabil zu halten und beim Betriebsärztlichen Dienst, wiederholt Stellen der Medizinischen Fachangestellten festzulegen. Die Vereinbarung von diesen Stellen ist in anderen Einrichtungen und Unikliniken noch nicht etabliert. Ein Erfolg, der Schule machen kann.



Di. 13.02.2024

Personalversammlung

14.00 Uhr | Gebäude I1 | Hörsaal F



Einladung zur Personalversammlung

Zwei Wochen vor der Wahl wird sich der 18. Personalrat mit der Vorstellung seines Tätigkeitsberichts letztmalig in der Legislaturperiode den Fragen der Beschäftigten stellen.

Der Berichtszeitraum beginnt im April 2023 und endet mit der Personalversammlung im Februar 2024. Geprägt waren diese Monate im Wesentlichen durch das Thema der Überlastung von Beschäftigten in den verschiedensten Bereichen der MHH. So fand mit dieser Überschrift im November 2023 eine Personalversammlung statt, in der die Beschäftigten gefragt wurden, ob sich ihre Arbeitssituation in den vergangenen Monaten verbessert hat. Personalrat Aktuell berichtete von dieser Versammlung in der Ausgabe 12.2023.

Darüber hinaus konnte der Personalrat mit dem Präsidium zwei Dienstvereinbarungen (DV) und eine weitere Vereinbarung abschließen:

- DV für die Festsetzung der gleitenden Arbeitszeit mittels elektronischer Zeiterfassung
- DV zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

- Vereinbarung zur DGUV V2 (Konkretisierung der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung der Beschäftigten)

Grundsätze zur Einstufung bei der Einstellung - Der Personalrat hatte Klage eingereicht und im Januar 2023 die Verhandlung schließlich vor dem Oberverwaltungsgericht in Lüneburg gewonnen. Das Urteil wurde dann endlich Monate später in der MHH umgesetzt (Personalrat Aktuell 04.2023).

Polypoint PEP – bereits seit einigen Jahren das Zeiterfassungssystem in der Pflege – wurde im vergangenen Jahr primär im ärztlichen Dienst weiter ausgerollt. Der Personalrat hatte interveniert, als sich zeigte, dass es Probleme bei der Umsetzung eines automatischen Pausenabzugs im Programm gab (Personalrat Aktuell 08.23). Auf der Personalversammlung am 13. Februar 2024 wird der Personalrat von diesen Themen berichten.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und eine gute Diskussion!



Rufdienst-Inanspruchnahme im ärztlichen Dienst

Aus den Gesetzestexten ist im Einzelnen abzuleiten: Freizeitausgleich bedeutet, bezahlte Freizeit zu erhalten statt Arbeitszeit ableisten zu müssen. Freizeitausgleich wird dadurch gewährt, dass der Arbeitgeber die Ärzte von ihrer vertraglichen bestehenden Pflicht, Arbeitsleistungen zu erbringen, freistellt und so ihre Sollarbeitszeit reduziert.

Durch die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeit sind die Kolleginnen und Kollegen im Rufdienst für die Fehlzeit von der Arbeitspflicht befreit. Es kann in dem Zeitraum somit auch kein Freizeitausgleich stattfinden, da Ärzte in dieser Zeit wegen Unmöglichkeit der Leistungserbringung gar nicht (mehr) zur Arbeit verpflichtet sind. Aus diesem Umstand ist die Gewährung von Freizeitausgleich für geleistete Überstunden bereits ausgeschlossen.

Da die Ruhezeit von Beginn und Ende der Rufdienste, der Länge der Inanspruchnahme und der Lage der täglichen Arbeitszeit abhängt, wird der Personalrat dazu mit der Dienststelle eine Dienstvereinbarung für alle Beschäftigten im Rufdienst entwickeln, die Rechtssicherheit für alle Beteiligten bietet. Erfreulich

ist ja zumindest, dass man eine durchgearbeitete Nacht nicht mit vorher schon erarbeiteten Überstunden „bezahlen“ muss- oder wenigstens nur zum Teil!

Der Modus der Nachzahlung der fälschlicherweise abgezogenen Überstunden (muss jede/r selbst beantragen oder erfolgt eine automatische Verrechnung?) wird zeitnah geklärt werden, als Stichtag für die Rückforderung ist der 01.01.2024 festgelegt worden. Nach derzeitigem Wissenstand beträgt der Rückforderungszeitraum 6 Monate.

Für den Bereitschaftsdienst wird es als ebenso ungerecht empfunden, dass nach dem 24-stündigen Dienst ein Abzug der Arbeitszeit vom nächsten Tag erfolgt. Leider ist es hier nicht möglich, eine Verrechnung mit Freizeitausgleich zu verhindern. Bereitschaftsdienst ist arbeitszeitrechtlich Arbeitszeit, Rufdienst ist Ruhezeit, die von Inanspruchnahme (= Arbeitszeit) unterbrochen wird. Gemäß §9 Absatz 2 Satz 5 TV-Ärzte kann das Bereitschaftsdienstentgelt 1:1 in Freizeit abgegolten werden. Der Arbeitgeber kann die Lage des Freizeitausgleichs innerhalb bestimmter Fristen selbst festlegen.

In einigen Kliniken ist es üblich, dass die Fehlzeiten im Anschluss an eine Inanspruchnahme im Rufdienst mit Mehrarbeitsfrei verrechnet wird. Dies ist rechtlich nicht korrekt, da es aufgrund der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften des § 5 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) untersagt ist, während der gesetzlichen Ruhezeit eine Arbeitsleistung zu erbringen. Maßgeblich wäre eine Inanspruchnahme von in der Summe mehr als 5 ½ Stunden.

Keine Reaktion aus Ministerien und Staatskanzlei

In der letzten Ausgabe wurde berichtet, dass sich der Personalrat erneut in einem Brief an politische Entscheidungsträger für die Abschaffung des Erlasses eingesetzt hat, der die Vorlage eines Abwerbangebots zur Höherstufung des Entgelts verlangt. Seit Jahren versucht der Personalrat immer wieder, derartige Vorschriften aus den Anweisungen zur Umsetzung des Tarifvertrags streichen zu lassen. Der Ministerpräsident initiierte immerhin einen weiteren Erlass, aus dem eine monatliche Zulagenzahlung an Intensivpflegekräfte resultierte. Weitere Fortschritte bei der Anpassung rechtlicher Vor-

gaben in Zeiten des Fachkräftemangels waren jedoch nicht erkennbar. Auch auf den erneuten Brief des Personalrats gab es in den letzten zwei Monaten weder vom Minister für Wissenschaft und Kultur, vom Finanzminister noch vom Ministerpräsidenten eine Rückmeldung. Erinnerungen an das Schreiben seitens des Personalrats hatten bei den Ministerien zu keiner Reaktion geführt. Nicht einmal eine Eingangsbestätigung zu den einzelnen Schreiben ist bislang eingetroffen. Hier stößt der Personalrat möglicherweise auf die Sorge der Minister, mit einer Streichung des Erlasses Tür und Tor für eine vermeintlich nicht zu

finanzierende Zahl an Anträgen auf Höherstufungen zu öffnen. Die Erwartung vieler Beschäftigter ist jedoch an dieser Stelle absolut gerechtfertigt und zudem im Tarifvertrag abgebildet. Aus Sicht des Personalrats braucht es an dieser Stelle Vertrauen in die Personalführung der Hochschulen, den Paragraphen mit Augenmaß tarifgemäß anzuwenden. Der Erlass geht auf das Jahr 2008 zurück.

Es wird Zeit zum Entstauben.





© Illustration: Verdi / Bergmann

Informationen für Beschäftigte in den Gesundheitsberufen

Die letzte Tarifrunde wurde im Januar dieses Jahres abgeschlossen, aber die Vereinbarungen zur Zulage für den Gesundheitsdienst vom November 2021 ist noch immer nicht für alle Mitarbeitenden umgesetzt. Dort ist zum 01. Januar 2022 tariflich festgelegt, dass weitere Berufsgruppen, die im Kontakt mit Patientinnen und Patienten arbeiten, monatlich eine Zulage von 70€ bekommen. Dieses wurde an ganz besonderen Eingruppierungskriterien festgemacht. Das Personalmanagement hatte damals auf der SharePoint Seite darüber informiert und angewiesen, dass allen berechtigten Personen die Zulage mit dem Entgelt gezahlt wird.

Seitdem hat sich der Personalrat für Beschäftigte eingesetzt, die diese Zulage nicht erhalten haben, so dass diese ggf. rückwirkend zum 01. Januar 2022 ausgezahlt wird.

Dem Personalrat ist in Gesprächen aufgefallen, dass in der Berufsgruppe der Medizinischen Fachangestellten die Zulage nicht alle ausgezahlt bekommen und das Wissen um diese Zulage noch nicht bei allen Betroffenen und deren Vorgesetzten in den Polikliniken und auf Stationen bekannt ist.

Prüfen Sie Ihre Entgeltbescheinigung ob die „Zulage Gesundheitsdienst“ im Abschnitt Entgeltbestandteile aufgeführt ist. Wenn nicht sprechen Sie Ihre Vorgesetzten, Personalsachbearbeiter_innen oder den Personalrat an.

Welche Berufe gehören zu den Gesundheitsberufen? Informationen dazu und zu der entsprechenden Tarifeinigung vom 29.11.2021 finden Sie unter:

Extra-Zulagen für den Gesundheitsbereich | verdi (verdi.de)



Sprechzeiten des Personalrats

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

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

