

Aktuell EXTRA

Vorgelegt
zur Personalver-
sammlung am
01. April 2025

TÄTIGKEITSBERICHT APRIL 2024 – MÄRZ 2025

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der Personalrat der MHH möchte Ihnen mit dem Tätigkeitsbericht in dieser Ausgabe und in der Personalversammlung am 01.04.25 einen Einblick in die Arbeit Ihrer Interessenvertretung geben. Dies ist der erste Tätigkeitsbericht des 19. Personalrats, der im Februar 2024 gewählt wurde.

Nach der konstituierenden Sitzung im März 2024 beschlossen die Personalratsmitglieder zeitnah eine Beteiligung der MHH-Beschäftigten bei der Entwicklung der strategischen Ziele für die nächsten vier Jahre. Daher wurde in Veröffentlichungen und in einer Personalversammlung zur Rückmeldung von „Arbeitsaufträgen“, Wünschen und Anregungen aufgerufen. Auch nach Feedback zur Wahl wurde gefragt, denn die Beteiligung bei der Personalratswahl war die bisher niedrigste. Es gab viele Anregungen, einige waren bereits in Bearbeitung durch das Gremium, andere unterliegen nicht der Einfluss-

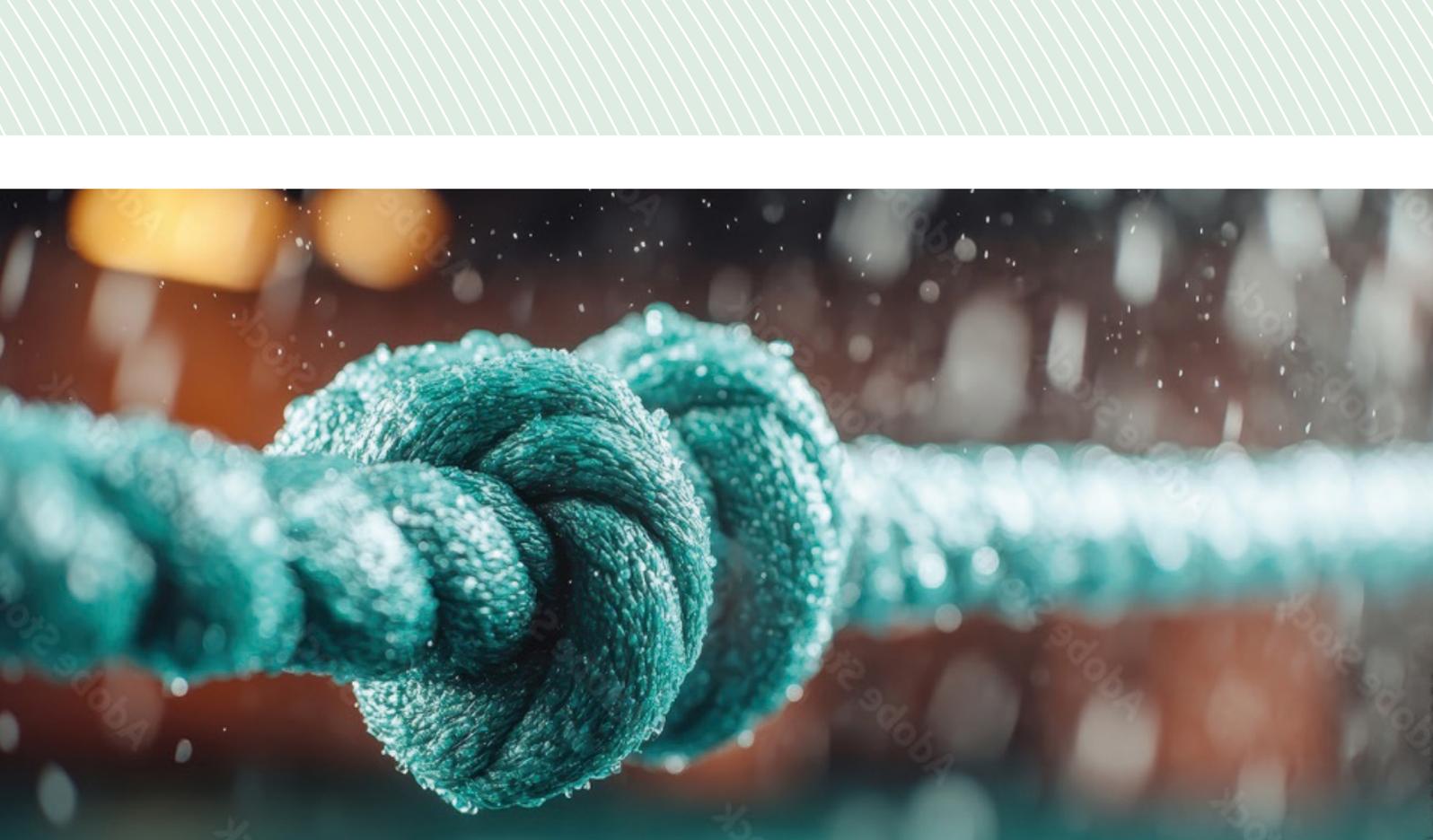
möglichkeit des Personalrats (wie z.B. bei tariflichen Regelungen). Ihre Wünsche begleiten den Personalrat nun in seinen Aktivitäten und fließen in die Zielsetzungen für die Amtszeit ein.

Auch die geringe Wahlbeteiligung beschäftigte die Personalratsmitglieder sehr, dies war u.a. Thema einer Klausurtagung im Juni. Hier wurden verschiedene Maßnahmen, z.B. der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, vereinbart. Viele Beschäftigte hatten außerdem den Wunsch nach einer Online-Wahl geäußert. Um dies zu ermöglichen, muss jedoch zunächst das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz geändert werden.

Das Gremium unterstützt eine gemeinsame Petition der Hochschul-Personalräte des Landes und würde sich freuen, wenn Sie sich daran beteiligen würden. Einfach den QR-Code scannen und los geht's!

Im Folgenden finden Sie einige Artikel zu weiteren ausgewählten Themen, mit denen sich der Personalrat bisher beschäftigt hat.





Entlastungsvereinbarung (E-VE)

Unterstützung des Personalrats

Die Verdi-aktiven Beschäftigten der MHH forderten zu Beginn des Jahres 2024 mit Unterstützung der Gewerkschaft einen Tarifvertrag Entlastung. Das Besondere daran war die Beteiligung der Beschäftigten an den Verhandlungen in großem Umfang. Dem vorausgegangen war ein basisdemokratischer Prozess, in dem Teamdelegierte aus den beteiligten Abteilungen und eine Tarifkommission von Verdi-Mitgliedern gewählt wurden. Nach langen Verhandlungsrunden konnte endlich am 24.10.2024 ein Eckpunktepapier geeint werden.

Doch zunächst waren Verhandlungen kategorisch abgelehnt worden, weshalb sich der Personalrat für deren Beginn einsetzte. In mehreren Gesprächen mit politischen Akteuren sowie in einem Brief an Ministerpräsident Weil wurde verdeutlicht, dass Beschäftigte und Personalrat Streiks gerne vermeiden würden und es wurde für eine rasche Annäherung geworben. Außerdem wurde erläutert, dass diese Entwicklungen eine Konsequenz aus der Vergangenheit waren, in der für interne Entlastungsmaßnahmen keine Finanzierung geboten wurde und die Beschäftigten sich deshalb nun selbst aktiv für den Schutz ihrer Gesundheit und der ihrer Patient:innen einsetzen.

Alternativ zur Entlastungsvereinbarung eine Dienstvereinbarung mit dem Präsidium abzuschließen, lehnte der Personalrat ab, um die Aufnahme von Verhandlungen nicht zu behindern.

Auch bei den Kundgebungen war der Personalrat vertreten. Der Vorsitzende Nils Hoffmann hat in seiner Rede bei einer

dieser Kundgebungen Verantwortliche der Landespolitik aufgefordert, die berechtigten Forderungen der Beschäftigten umzusetzen.

Nachdem als Folge der beteiligungsstarken Streiks die Verhandlungen des Eckpunktepapiers beginnen konnten, nahm der Personalrat an diesen und den folgenden Redaktionsverhandlungen teil und war in diesem Rahmen beratend tätig. In einer Personalversammlung im November 2024 informierte das Gremium die Beschäftigten zum Thema Entlastungsvereinbarung.

Immer wieder wird der weitere Verlauf der Verhandlungen, die nach Abschluss eines Eckpunktepapiers fortgeführt werden und in einem Vertrag münden sollen, in den Personalratssitzungen besprochen.

Der Personalrat setzt sich zusammen aus 25 Personen unterschiedlicher Professionen der MHH, somit sind auch Kolleg:innen an den Sitzungen des Personalrats beteiligt, die noch auf Station, im Labor, in der Technik oder auch im OP arbeiten. Sie sind Technische Assistent:innen, Ärzt:innen, Tierpfleger:innen, Pflegekräfte, Wissenschaftler:innen oder Verwaltungskräfte (um einige Beispiele zu nennen). Dabei ist den Personalräten eines wichtig: Die Sorgen und Belastungen aller Beschäftigten liegen ihnen am Herzen.

Ist die schuldrechtliche Vereinbarung erfolgreich verhandelt, ist es die Aufgabe des Personalrats auf die Einhaltung der Regelungen zu achten.

Info

Der Personalrat setzt sich zusammen aus 25 Personen unterschiedlicher Arbeitsbereiche der MHH

Dienstvereinbarungen

Alle
Dienstverein-
barungen sind im
Organisationshand-
buch des Intranets
einsehbar.

Eine Dienstvereinbarung (DV) ist ein zentrales Instrument der Mitbestimmung des Personalrats bei der Gestaltung Ihrer Arbeitsbedingungen an der MHH.

Im o.g. Zeitraum wurden sechs Dienstvereinbarungen abgeschlossen. Davon waren einige DVen Überarbeitungen und Weiterentwicklungen bereits bestehender Regelungen, aber auch völlig neue Inhalte wurden erstmalig vereinbart.

Überarbeitet wurde z.B. die DV „zum Umgang mit Überlastungsmeldungen an der MHH“, hierbei wurden vor allem redaktionelle Änderungen und Präzisierungen vorgenommen, die Überlastungsverfahren und -meldungen zur rechtlichen Absicherung verlaufen weiterhin, wie Sie es bisher kennen.

Die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für Telearbeit und für mobile Arbeit waren vorher in zwei verschiedenen Dienstvereinbarungen geregelt und sind nun in einer zusammengefasst und aktualisiert worden.

Die Dienstvereinbarungen zur Meldung bei Arbeitsunfähigkeit und zur Hausordnung waren arbeitgeberseitig unvermittelt gekündigt worden, da man sie nicht mehr als notwendig erachtete. Der Personalrat sah dies anders und konnte Neuverhandlungen durchsetzen. Insbesondere bei der Meldung von Arbeitsunfähigkeit gibt es im Alltag an der MHH viele Missverständnisse. Deshalb ist es wichtig, dass wieder klare Richtlinien zum Ablauf dieser sensiblen Angelegenheit im Sinne der Mitarbeitenden geschaffen wurden.

Des Weiteren wurde die DV „zum Nachweis der Durchführung pflegeentlastender Maßnahmen gemäß § 6a Abs. 2 Satz 8 KHEntG an der MHH“ unterschrieben, in der es ausschließlich um technische Maßnahmen ging. Die DV war eine Voraussetzung zur Refinanzierung dieser Technik. Der Personalrat hat sich in diesem Zusammenhang die Daten zum Budget sowie zu den genehmigten Maßnahmen der letzten Jahre vorlegen lassen, hierzu gehören u.a. Dokumentationswagen und Kartenlesegeräte.

Mit der DV „zur Mobilität an der MHH“ wurde ein Zukunftskonzept zwischen Personalrat und Präsidium vereinbart, das den Wandel zu einer ökologischeren und gesundheitsbewussteren Mobilität an der MHH mitgestaltet und den Beschäftigten Anreize bietet, dies zu unterstützen. Die DV umfasst Regelungen zu den Themen Fahrradwerkstatt, Fahrradabstellplätze, Dienstradleasing, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, E-Mobilität und Barrierefreiheit. Nicht alle Inhalte können umgehend realisiert werden, das Gremium hatte hierzu eine Stellungnahme des Präsidiums eingefordert. Beide Parteien befinden sich zum Thema nun regelmäßig im Austausch. Über zwei Inhalte wird in Folgeartikeln detaillierter berichtet.

Außerdem waren noch weitere Themen in Bearbeitung, zu denen zukünftig Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden sollen. Hierzu zählen unter anderem: Regelungen bei der Videoüberwachung auf dem Campus, Umgang mit Konflikten, Diskriminierung und Mobbing sowie Arbeitszeitkonten.

Personalcafeteria wurde zum Automatencafé

Im Frühjahr 2024 wurden dem Personalrat die Pläne zur Verlegung der Personalcafeteria vom Sockelgeschoss K6 in das Campus-Bistro im Gebäude I1 vorgelegt.

Die Einwände von Personalrat und Beschäftigten der Stationen, für die aufgrund der Personalsituation der längere Weg zum Campus-Bistro nicht machbar ist, blieben ungehört.

Laut Gesetz muss der Personalrat bei der Veränderung und Organisation von Räumen in Kenntnis gesetzt werden um dessen Meinung zu erfragen, es handelt sich nicht um Mitbestimmung. Die ablehnende Haltung des Personalrats konnte die Einrichtung des Automaten-Cafés somit nicht verhindern.

Das Präsidium begründete diese Einrichtung mit der 24-stündigen Erreichbarkeit für Beschäftigte und Besuchende der MHH.

Die Zusammenlegung der Personalcafeterien erfolgte aus Sicht des Gremiums aus rein ökonomischen Gründen.

Fakt ist seit Juli 2024, dass:

- der Personalverkauf in der Cafeteria mit erheblich weniger Platz auskommen muss. Es ist nur noch Platz für einen statt vorher zwei Kühltresen.
- die Anzahl der Einkäufe des reichhaltigen Angebots zurückgegangen ist. Stationspersonal macht sich nicht mehr so oft auf den längeren Weg zum Campus-Bistro.
- die Angebote des Fremdanbieters im Automaten-Café nicht so reichhaltig und viel teurer sind. Speisen zum warmen Verzehr sind nicht mikrowellengeeignet verpackt und nur vor Ort zu erwärmen - somit für eine spätere Pause ungeeignet.



Jobticket

Eine zentrale Regelung der Dienstvereinbarung Mobilität war die Gegenfinanzierung des Jobtickets für die Beschäftigten der MHH durch die Parkgebühren. Leider wurde das Jobticket von Seiten der MHH gekündigt. Denn das zuständige Ministerium für Wissenschaft und Kultur hatte der MHH mitgeteilt, dass das Angebot eines Jobtickets für die MHH als Landesbetrieb nicht tarifkonform ist und damit nicht weiter umgesetzt werden darf.

Der Personalrat hatte hierzu viele Gespräche mit Verantwortlichen der Landespolitik geführt und sich für das Weiterbestehen des Jobtickets und für eine schnelle Lösung eingesetzt. Doch dies wurde mit Hinweis auf die kommenden Verhandlungen des Tarifvertrags der Länder im Herbst 2025 abgelehnt. Es wurde von Seiten des Ministeriums schriftlich zugesichert, dass bei den nächsten Tarifverhandlungen darüber gesprochen wird.



Petitionsübergabe zum Jobticket von MHH-Beschäftigten vor dem Landtag mit Vertreter:innen des Personalrats und der Politik



Dienstrad

Nach Inkrafttreten des Tarifvertrags der Länder mit der Option der Entgeltumwandlung für ein Dienstrad konnte das Thema endlich auch an der MHH angegangen werden. Somit wurde ein wichtiger Inhalt der DV Mobilität umgesetzt.

In einer Arbeitsgruppe wurden die Kriterien für die Vertragsgestaltung zum Dienstrad erarbeitet, der Personalrat hat hier z.B. die Notwendigkeit von Sicherheiten für die Beschäftigten eingebracht. Hierzu zählt u.a. die Vollkaskoversicherung und die jährliche Wartung. Aber auch ein Ausfallkonzept ist zugunsten der Beschäftigten geregelt worden.

Der Anbieter des Bike-Leasings bestand allerdings auf die Einschränkung der Vertragsvergabe ausschließlich an Personen, die zukünftig noch mind. 36 Monate an der MHH beschäftigt sind. In die Kriterien war jedoch fälschlicherweise aufgenommen worden, dass Beschäftigte eine zurückliegende Tätigkeitsdauer von 36 Monate vorweisen müssen. Nachdem das Gremium von so begründeten Ablehnungen erfuhr, wurde für Klarstellung und entsprechende Kommunikation an die Beschäftigten gesorgt. Nähe Informationen zum Dienstrad finden Sie im Organisationshandbuch des Intranets.



Übernahme delegierbarer ärztlicher Tätigkeiten durch Medizinische Fachangestellte

Im letzten Jahr entschied sich der Personalrat gegen den Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Thema Übernahme ausgewählter Tätigkeiten aus dem ärztlichen Bereich durch Medizinische Fachangestellte (MFA). Der Grund hierfür sind Erfahrungen mit der gleichlautenden Dienstvereinbarung für das Pflegepersonal aus dem Jahr 2008.

Die Delegation ausgewählter ärztlicher Tätigkeiten ist unter Einhaltung rechtlicher Vorgaben möglich. Mit dem Abschluss der Dienstvereinbarung (DV) konnte der Personalrat bessere Bedingungen für Pflegekräfte als die gesetzlichen Vorgaben abschließen: Beispielsweise die Freiwilligkeit für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der DV an der MHH beschäftigten Pflegekräfte und verbindliche Entlastungsmaßnahmen für die zusätzlich übernommenen Tätigkeiten.

Doch die Umsetzung erwies sich als problematisch: Die Pflegekräfte empfanden die zusätzlichen Aufgaben als Belastung, denn die vereinbarten Entlastungsmaßnahmen wurden im Gegenzug nicht eingeführt. Darüber hinaus war die freiwillige Übernahme dieser Tätigkeiten schwer realisierbar. Interventionen des Personalrats zur Einhaltung der DV blieben erfolglos.

Als nun die Bitte geäußert wurde, eine ähnliche Vereinbarung für Medizinische Fachangestellte zu treffen, lehnte der Personalrat wegen der eben geschilderten Erfahrungen ab. Gleichwohl sieht der Personalrat die Notwendigkeit von Regelungen für delegierbare ärztliche Tätigkeiten durch MFA, wie Schulungskonzepte und Befähigungsnachweise. Diese Regelungen können durch Dienstanweisungen und standardisierte Arbeitsanweisungen (SOPs) geregelt werden, wie es in anderen Kliniken bereits üblich ist.

Jüngst fand ein Gespräch zwischen dem Personalrat und Vizepräsident Lammert (Ressort Krankenversorgung) statt. In der Folge wird eine SOP erarbeitet, um für die nötige Klarheit zu sorgen. Zur Erstellung dieser SOP ist aus Sicht des Personalrats eine Bedarfsabfrage bei den betroffenen Beschäftigten notwendig.

Personalratstätigkeit in der Kampfmittelräumung – wie sieht das eigentlich aus?

Eine großangelegte Kampfmittelräumung hatte am 30.11.2024 auf dem Neubaufeld der MHH stattgefunden. Der Personalrat war von Beginn der konkreteren Planung an in den Planungs- und Koordinierungsstab „MHH-Schutzkonzept“ eingebunden.

In dieser Runde konnte der Personalrat durchsetzen, dass eine Ikone für einen Rufdienst in die Dienstplanung gesetzt wurde, damit sich der Einsatz und die Anwesenheit der Beschäftigten zusätzlich zur geplanten Schicht auch finanziell lohnen würde. Leider gab es im Nachhinein Probleme bei der Abrechnung dieses Rufdienstes, daher empfiehlt der Personalrat Ihnen, sich die Abrechnung genau anzuschauen und sich bei Unstimmigkeiten an ihre zuständige Sachbearbeitung zu wenden. Im Koordinierungsstab wurde zudem besprochen, dass die Beschäftigten sich freiwillig für diesen Dienst melden können. Zum ausgesprochenen Missfallen des Personalrats war die Anzahl der belegten Betten am Tag der Kampfmittelräumung hoch, obwohl die Personalräte eine Reduzierung immer wieder gefordert hatten. Ebenfalls viel zu spät wurde deutlich, dass die frühzeitige Planung leider nicht in einer ebenso rechtzeitigen Dienstplangestaltung mündete. Das führte zu einigem Unmut bei den Beschäftigten. Ob alle Beschäftigten sich für den Dienst freiwillig gemeldet hatten, ließ sich für den Personalrat nicht feststellen. Lesson learned? Das wird sich zeigen, denn es gibt weitere Verdachtsfälle. Ob diese eine erneute umfangreiche Räumung zur Folge haben werden, ist derzeit unklar.

Erwähnenswert ist an dieser Stelle, dass der Personalrat am 30.11.24 in der Krankenhauseinsatzleitung beteiligt war und die Gelegenheit nutzte, gemeinsam mit der Geschäftsführung Pflege, die Beschäftigten auf den Stationen zu besuchen. Das war eine gelungene Aktion an diesem besonderen Tag.



Karol Martens (Geschäftsführung Pflege) und Jutta Ulrich (Personalrat) auf dem Weg zu den Stationen

Initiativantrag:

Zusätzlicher Aufzug im K12

In den letzten Jahren häuften sich die Ausfälle des einzigen Aufzugs im K12, was dort zu erheblichen Beeinträchtigungen für die Beschäftigten und die Patient:innen führte. Daher hat der Personalrat im Juli 2024 einen Initiativantrag zum Einbau eines weiteren Aufzugs im K12 an das Präsidium gestellt. Weil die Antwort aus dem Präsidium zu spät kam (es gibt hier gesetzliche Fristen) und dem Personalrat zu unverbindlich war, hat dieser ein sogenanntes Nichteinigerungsverfahren (NEV) mit dem Präsidium angestoßen. In dieser Instanz bespricht der PR mit dem Präsidium, in diesem Fall mit Vizepräsidentin Saurin (Ressort Wirtschaftsführung und Administration), wie mit dem Antrag umgegangen werden kann. Das Präsidium wollte Angebote für einen neuen Aufzug einholen und mit dem Ministerium über Finanzierungsmöglichkeiten



sprechen. Aus diesem Grund hatten sich der Personalrat und das Präsidium geeinigt, das NEV für drei Monate ruhen zu lassen und sich dann wieder zusammen zu setzen.

Bei dem zweiten Treffen mit dem Präsidium im Dezember 2024 gab es leider keinen neuen Sachstand, da das Präsidium noch keinen Beschluss dazu gefasst hatte. Der Personalrat signalisierte die Bereitschaft in die nächsthöhere Instanz zu gehen. Daher hat das Präsidium dann im Januar beschlossen, das Geld für den Bau eines zweiten Aufzugs freizugeben und dem Antrag des Personalrates zu entsprechen. Das ist ein großer Erfolg für den Personalrat und eine große Entlastung für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

So findet Sie uns **im Gebäude K23**



Öffnungszeiten des Personalrats

Montag bis Donnerstag

8:00 - 16:00 Uhr

Freitag

8:00 - 15:00 Uhr

Terminvereinbarungen innerhalb der Öffnungszeiten sind möglich. Eine vorherige telefonische Terminabsprache ist in jedem Fall zweckmäßig, Geschäftszimmer: 532-2661. Sie finden uns im Haus E (Gebäude K 23) in der 1. Etage

