

# Gerechtigkeit- ein hohes Gut

Wenn wir von der großen Politik mal wegschauen und unseren Arbeitgeber „MHH“ ansehen, dann fragten wir uns schon: „Geht es an der MHH gerecht zu?“

Ist es gerecht, wenn MitarbeiterInnen, die Jahre/Jahrzehnte an der MHH geschuftet haben, gerade dann fallen gelassen werden, wenn sie länger krank sind? Ist es gerecht, wenn junge Menschen mit Ketten-Zeitverträgen einer sicheren Zukunft beraubt werden? Und ist es gerecht, wenn in Dienstplänen unattraktive Dienstfolgen nicht gleichmäßig verteilt werden? Gerechtigkeit ist mehr als ein Gegenüberstellen von Rechten und Pflichten, wie es Arbeitgeber immer wieder tun.

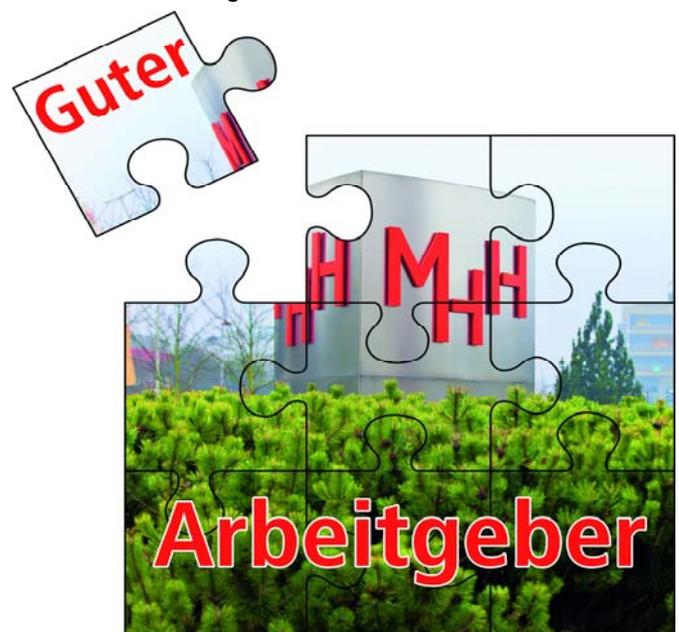
*Der Begriff der **Gerechtigkeit**...bezeichnet einen idealen Zustand des sozialen Miteinanders, in dem es einen angemessenen, unparteilichen und einforderbaren Ausgleich der Interessen und der Verteilung von Gütern und Chancen zwischen den beteiligten Personen oder Gruppen gibt (Wikipedia).*

Wann hat Sie das letzte Mal ein/e Vorgesetzte/r nach Ihren Interessen gefragt? Haben Sie auch den Eindruck, dass es immer nur um das Wohl der MHH geht - um Patientenzahlen, Leistungsmarken - und immer geht es ums Geld. Zeit- und Leistungsdruck, Kontrolle und Drohungen sind eher an der Tagesordnung als der Blick auf das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen. Die Redaktion der Distel weiß, wie „angefasst“ sich die meisten Vorgesetzten bei solchen Verallgemeinerungen fühlen und

wir hören schon wie sie sagen: „Bei uns läuft es sehr kollegial ab“. Dennoch kommen wir nicht darum herum dieses Thema hier anzusprechen.

Wir sollten nicht die Augen davor verschließen, wenn wir oder unsere KollegInnen ungerecht behandelt werden.

Der Personalrat der MHH fragt gerade die Beschäftigten, ob die MHH ein guter Arbeitgeber ist und wird dieses Thema bis zum Jahresende mit vielen Aktionen und hoffentlich vielen guten umsetzbaren Ideen befeuern.



**Beteiligen Sie sich daran! Sie können gemeinsam mit Ihren KollegInnen viel verändern!**

## Was steht noch in dieser Ausgabe?

**Seite 2:** Infos aus der Pflege (Zulagen, Entlastungskampagne, Pflegeverstärkungsteam).

**Seite 3:** Zur Zukunft der Labore

**Seite 4:** Erholung suchen; Sommerloch; Termine

## Bekommen Sie schon eine Pflegezulage?

Einer Arbeitsgruppe der Pflegeliste des Personalrates (PR) befasste sich mit dem Thema Pflegezulage (geregelt in der Entgeltordnung) und befragte hierzu 53 Stationen.

### Das Ergebnis der Befragung ergab:

22 Stationen bekommen eine Pflegezulage, 14 Stationen haben auf Grund ihres Patientenlientels angeblich keine Möglichkeit eine Zulage zu erhalten. Für 17 Stationen könnte eine Zulage erreicht werden, weil das Pflegepersonal durch die Betreuung von Patienten mit zulageberechtigten Diagnosen zu über 50% belastet ist. Zurzeit wird die Zulage gezahlt, wenn **ein** Kriterium der Zulagenliste zeitlich überwiegt. Das Personalmanagement hat dem PR aber gegenüber eine Kumulierung der Kriterien nicht ausgeschlossen.

Sollten Sie zu der Gruppe gehören, die noch keine Pflegezulage bekommt, lohnt es sich Ihre PersonalvertreterInnen anzusprechen.

## Was ist ein eigentlich ein Pflegeverstärkungsteam

Gelder aus dem Pflegeförderprogramm werden an der MHH ganz gezielt in ein Pflegeverstärkungsteam investiert.

Dieses Team - früher hätten wir Springerpool gesagt - soll Pflegekräfte auf den Stationen unterstützen, wenn durch kurzfristige Personalausfälle die Schichtbesetzung nicht gewährleistet werden kann.

Ein langersehnter Schritt in der Krankenpflege, denn in den letzten Überlastungsverfahren fehlte als Lösung genau dieses Ausfallkonzept.

Das Team hat eine Stellenausstattung von zehn examinierten Vollkräften, die sich in mehreren Teilzeitstellen aufteilen können. Die Besonderheit dieses Teams, das dem Sitz- und Sonderwachenbüro unterstellt wurde, ist, dass hier den Beschäftigten die Möglichkeit eines individuellen Dienstplanes (zB ohne Schichtdienst) gegeben wird.

Außerdem werden die KollegInnen auf die Besonderheiten des „Einspringens“ mit speziellen Schulungen vorbereitet. Eine gute Sache, die mehr Beachtung finden sollte. [www.mh-hannover.de/personalrat.html](http://www.mh-hannover.de/personalrat.html)

## Bist Du schon entlastet oder schufst Du noch?

Es vergehen selten Tage, in denen Pflegekräfte der MHH nicht überlastet sind. Wir alle wissen, dass durch zu wenig Personal und steigenden Fallzahlen alle am Limit sind.

Um hier für Entlastung zu sorgen, ist unsere Gewerkschaft ver.di seit geraumer Zeit dabei, eine bundesweite Personalbemessung in den Krankenhäusern durchzusetzen. Angestrebt wird ein Tarifvertrag, der für alle Krankenhausträger in Deutschland gelten soll. Im Saarland hat es geklappt, die dortige Landesregierung hat die Personalbemessung in den Koalitionsvertrag mit aufgenommen um sie von ihrer

Seite aus „diktieren“ zu können.

Ver.di setzt bei diesem Thema auf drei wichtige Ebenen, die tarifliche, die betriebliche und bundesgesetzliche Ebene. ([www.klinikpersonal-entlasten.verdi.de](http://www.klinikpersonal-entlasten.verdi.de))

Jetzt soll der Druck vor der Bundestagswahl weiter erhöht werden, um noch mehr Menschen auf das Problem aufmerksam zu machen.



An der MHH beteiligten wir uns mit unterschiedlichen Aktionen an der Kampagne. Jetzt wollen wir zeigen, dass die Leistungen von Pflegekräften weit über ihre Pflicht hinausgeht. Stellt euch vor, einige Stationen würden eine Woche Dienst nach Vorschrift machen...

Geht nicht? Ohhh doch!

**Wenn du denkst: „Richtige Aktion, da mach ich mit!“ dann schreib uns [verdi@mh-hannover.de](mailto:verdi@mh-hannover.de)**

# Zukunft der Labore - mehr Fragen als Antworten

Bericht aus der Teilpersonalversammlung für die Klinisch Diagnostischen Labore – künftig Zentrallabor:

Die Mitglieder des ver.di Labornetzwerks beschäftigen sich seit nunmehr drei Monaten wieder intensiver mit den Fragen anlässlich des Umzugs der Labore in das Gebäude K3. Nach erneuten Debatten hatte der Kreis recht schnell festgestellt, dass es mehr Fragen als Antworten insbesondere zu dem Thema des Umgangs mit dem Personal gibt und so beschloss das Netzwerk, initiativ zu werden. Man einigte sich auf sechs zentrale Fragen an das Präsidium und den Personalrat, verbunden mit der Aufforderung, eine Informationsveranstaltung zu organisieren - und sammelte Unterschriften in den Bereichen. Über 80 Kolleginnen und Kollegen haben diese Fragen und Forderung unterstützt.



Der Personalrat reagierte sofort. Um für die nötige Transparenz zu sorgen, organisierte der PR eine Teilpersonalversammlung für den 29.5.17. Dazu wurden aus dem Präsidium Herr Dr. Tecklenburg und Frau Aulkemeyer eingeladen.

Zu Beginn der mit 80 Beschäftigten gut besuchten Versammlung bedankte sich die Personalratsvorsitzende Jutta Ulrich für das Engagement der Beschäftigten.

Herr Dr. Tecklenburg informierte über den Terminplan zum Auswahlverfahren der personellen Besetzung des Zentrallabors bis zur voraussichtlichen Inbetriebnahme der KAP (Konsolidierte Analytische Plattform) im April 2018. Er bestätigte die Einhaltung der bestehenden Dienstvereinbarung und der damit in § 4 festgelegten Planung und Durchführung des Personaleinsatzes.

Auf Grundlage des Unternehmensberaters Couturier wurde ein Zielwert an Personalbedarf für das Zentral-

labor von 91 Vollkräften (VK) festgestellt. Das heißt, von zurzeit knapp 113 VK müssen 22 VK abgebaut werden.

Dies soll in Hinsicht auf die bestehende Altersstruktur und / oder eventuelle Veränderungswünsche der Beschäftigten ohne betriebsbedingte Kündigungen oder Degradierungen umgesetzt werden.

Frau Aulkemeyer ergänzte hierzu, dass mit Hilfe des Vermittlungsmanagements bei Bedarf neue Tätigkeitsfelder gesucht werden können. Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen werden angeboten.

Niemand wird gezwungen, niedriger dotierte Tätigkeiten anzunehmen. Werden allerdings auf eigenen Wunsch Tätigkeiten einer anderen Berufsgruppe gewählt, wird die Vergütung nach oben oder unten angepasst.

**Der bestehende Arbeitsvertrag mit der MHH bleibt in jedem Fall erhalten.**

In der Folge führen wir einige Fragen der Beschäftigten und die Antworten der Präsidiumsmitglieder, sowie des Projektleiters, Herrn Friedrich auf:

? Müssen sich alle Beschäftigten auf eine Stelle im Zentrallabor bewerben? Alle Interessierten füllen einen „Protokollbogen Mitarbeitergespräch Laborzentralisierung“ aus. Das gilt als Bewerbung. Bereits vorliegende Protokollbögen aus vergangenen Mitarbeiter-Führungsgesprächen sollen aktualisiert werden.

? Bleiben die Zertifizierungen bestehen? QM soll es einheitlich für das Zentrallabor geben.

? Wird Arbeiten im Speziallabor und an der KAP einschließlich Diensten möglich sein? Ja.

? Woher kommt mehr Personal für die Übergangszeit, was ist mit Überstunden, Urlaub? Hier wird mit den Leitungen ein Verfahren vereinbart. Es wird eine Anlage 2 zur Dienstvereinbarung geben.

? Wie wird mit dem hohen Lärmaufkommen an der KAP umgegangen? Es liegt ein Gutachten mit konstruktiven Lösungen vor. Einbau von Lärmschutz wird erfolgen.

? Einige Arbeiten können nicht an der KAP erfolgen. Wie wird verfahren? Lösungen werden erarbeitet.

Der Projektleiter Herr Friedrich forderte alle Beschäftigten auf, sich bei Bedarf mit Fragen direkt an ihn zu wenden.

Die Personalratsvorsitzende betonte in diesem Zusammenhang, dass regelmäßig stattfindende Informationsveranstaltungen dafür sorgen sollen, dass alle auf dem gleichen Wissensstand sind!

# Sommer, Sonne, Strand, Berge oder einfach zu hause bleiben - Hauptsache Erholung

Ist es besser einen ganz langen Urlaub zu machen oder lieber mehrere Kurzurlaube? Die Gelehrten streiten sich darüber und auch unsere Beschäftigten sehen dies sehr unterschiedlich.

## Wichtig ist am Ende der Erholungswert!

Wussten Sie eigentlich, dass es den gesetzlich vorgeschriebenen freien Sonntag erst seit 1895 gibt? Gegen Ende des 19. Jahrhunderts gewährten auch einzelne Arbeitgeber einzelnen Arbeitern, Angestellten und Beamten zwei, drei, maximal sechs Tage Urlaub – im Jahr! Der Begriff „Urlaub“ kommt übrigens aus dem hochherrschaftlichen und militärischen Sprachgebrauch („urloup“) und bedeutet zum Beispiel: die „Erlaubnis“ des Fürsten, sich „von Hofe“ oder „von der Truppe entfernen zu dürfen“ – eine Art Gnaden-

akt ([www.verdi.de](http://www.verdi.de)). Im Jahre 1903 erstritt der Zentralverband deutscher Brauereiarbeiter drei freie Tage im Jahr. Seitdem verbesserten unzählige Tarifverträge und gesetzliche Regelungen den Urlaubsanspruch.

1951 wurde in der DDR durch eine Urlaubsverordnung das in der Verfassung festgeschriebene Recht auf Urlaub umgesetzt. In der Bundesrepublik Deutschland galt von 1963 an ein einheitliches Bundesurlaubsgesetz. 1975 hatten fast die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf vier Wochen Tarifurlaub.

Wissen Sie, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch heute nur bei vier Wochen liegt? Dank unseres Tarifvertrages haben Sie heute aber sechs Urlaubswochen!

## Genießen Sie es und erholen sie sich gut.



## Termine:

- ◆ 14.6.17, ab 12:30 Uhr an der Mensa, Info-stand des Personalrates mit Abfrage „MHH ein guter Arbeitgeber?!“
- ◆ 5. Juli, ab 16:00 Uhr, Konferenzraum hinter der VIP Lounge, Vertrauensleutesitzung der ver.di Betriebsgruppe an der MHH
- ◆ 8. August, ab 13:30 Uhr, Hörsaal F, nächste Personalversammlung mit Stephan Weil (Ministerpräsident Niedersachsen)

## Sommerloch

Ein Sommerloch füllt man gelegentlich mit Meldungen ,die keiner braucht. Wir haben diese Tradition noch nie bedient, aber dieses Mal ist alles anders. Die hannoverschen Medien waren in letzter Zeit voll mit Meldungen über Geldverschwendungen der letzten Jahre an der MHH. Über Bauvorhaben, die stagnieren, in den Sand gesetzt wurden oder werden. Hallo Hannover! Hallo HAZ, NP, NDR, Bild und was sonst noch.... !

Hier gibt es auch Menschen die Großartiges leisten!  
**Damit könnt ihr ja mal euer Sommerloch füllen!**

**ver.di**

VERTRAUENSLEUTE  
AKTIVE IM BETRIEB



**KOMPETENT . KRITISCH . KREATIV**