

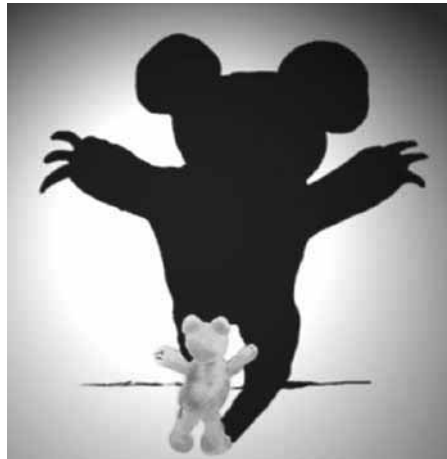
## Bange machen gilt nicht mehr! Jahresabschluss 2009 mit zwei Millionen im Plus

Das in der Tat beeindruckende Wachstum der MHH wird nur dauerhaft von Erfolg gekrönt sein, wenn auch die hierfür notwendige Anzahl von qualifizierten und motivierten Beschäftigten zur Verfügung steht.

Deswegen sehen die ver.di-Kolleginnen und -Kollegen keinerlei Spielraum für eine Diskussion über Personalabbau. Im Gegenteil: Die hohe Leistungsdichte hat bereits in der Vergangenheit die eine oder andere Personalanpassung notwendig gemacht und so wird es auch zukünftig sein. Alle Voraussetzungen dafür sind gegeben. So steigen zum Beispiel im Jahr 2010 die Einnahmen von den Krankenkassen um über 4%. Jetzt fährt die MHH ihre „Gewinne“ aus der Konvergenzphase des neuen Krankenhausfinanzierungssystems ein.

Auf der Kostenseite: Die Gehälter der Beschäftigten steigen in diesem Jahr (leider) nur um gut 1%, diese Steigerung tritt erst im laufenden Jahr in Kraft. Hier ist also durchaus „Luft“ für weitere Personaleinstellungen!

Erinnern wir uns an das letzte Jahr. Neun Monate wurden die Beschäftigten „bearbeitet“, mit Personal- und Sachressourcen sorgfältig umzugehen („Jeder Euro zählt“). Noch im November und Dezember 2009 wurde von Riesendefiziten bis minus 11 Millionen Euro gesprochen. Negative Schlagzeilen in der hannover-



schen Presse und Rückstellungen wichtiger Einstellungsverfahren an der MHH waren die Folgen und erzeugten ein Klima der Verunsicherung und Angst.

Als dann der Jahresabschluss 2009 anstand, kam ein positives Ergebnis von ca. 2 Millionen Euro heraus. Hier erfolgte keine Wunderheilung über Nacht, wie einige Spötter behaupteten.

Auf der Informationsveranstaltung des Präsidiums am 8. März war zu hören, dass besonders Erlöse aus dem ambulanten Bereich das Defizit aufgefangen hätten. Hinzu kam, dass der Landesanteil an der Tarifierhöhung 2009 mit immerhin fast 2 Millionen Euro plötzlich auf der Habenseite stand und noch einige Posten nachgerechnet wurden.

Wundern sollte man sich dennoch, wie leichtfertig das Präsidium Ende 2009 und Anfang 2010 mit der Stimmung unter den Beschäftigten umgegangen ist.

Eine solche Diskussion sollte den MHH-Beschäftigten in diesem Jahr erspart bleiben. Bange machen gilt hier also nicht mehr. Die MHH muss ihre Möglichkeiten zu einer aktiven Beschäftigungspolitik nutzen und übrigens:

**Der Ruf als „Job-Maschine“ ist nicht der schlechteste, der einem anhängen kann!**

### Na klar, geh ich zur Personalversammlung

am 29. April ab 14.00 Uhr im Hörsaal A mit den Themen: Erste Erfahrungen mit Überlastungsmeldungen, Umgang mit befristeten Arbeitsverträgen, Qualität der Führungskräfte, Tätigkeitsbericht des Personalrates und Diskussion mit dem Präsidium zur Entwicklung der MHH im Jahr 2010. Auch in diesem Jahr wird die Personalversammlung für alle die am 29.4.2010 nicht kommen können in etwas gekürzter Form wiederholt. Der **zweite Termin** wird der 10. Mai 2010 ab 7.15 Uhr im Hörsaal H sein.

# Überlastungsmeldeverfahren einzigartig in Deutschland – eine Chance?

**Seit Oktober 2009 gibt es das Überlastmeldeverfahren an der MHH. Dieses Verfahren ist einmalig in Deutschland. Wir können nun auf sechs Monate Erfahrung mit knapp 15 Überlastungsmeldungen aus unterschiedlichsten Bereichen zurückblicken.**

Was haben uns die letzten sechs Monate gezeigt? Es GIBT Überlastung an der MHH und DAS wird nun offiziell zur Kenntnis genommen. Wir alle erleben Zeiten, in denen es mehr Arbeit als sonst gibt, in denen KollegInnen gehen und nicht ersetzt werden. Zudem müssen MitarbeiterInnen immer mehr Aufgaben übernehmen. Ist Überlastung tatsächlich nur „gefühlte“, wie die Führungsebene oft behauptet?

Liegt es wirklich am Einzelnen, wenn er den Anforderungen nicht mehr entspricht? Oder ist den Anforderungen unter den gegebenen Umständen gar nicht mehr zu entsprechen? Klar, „das Leben ist kein Ponyhof“ – das haben die

Beschäftigten zu Hören bekommen – und „gemütlich“ ist schon lange nichts mehr.

Das neue Verfahren bringt die betroffenen Kollegen mit der Führungsebene an einen Tisch. Das gewünschte Ziel ist, die Probleme zu benennen und Missstände abzustellen. Natürlich sind bislang keine Ideale erreicht worden. Noch lassen Vorgesetzte wenig Bereitschaft zur Veränderung erkennen, Leitungen fühlen sich persönlich angegriffen, einige Teams trifft der unweigerlich folgende Druck „von oben“ hart – aber aushaltbar.

Überlastung wird als „schlechte Leistung eines Teams“ dargestellt. Die Führungsebene reagiert – nicht unbedingt wie gewünscht – aber es kommt immerhin eine Reaktion. Ein Verfahren beurteilen kann man nur, wenn man es nutzt und durchlebt. Wenn man hinnimmt und schweigt, kann man nicht hoffen, dass sich alles zum Guten wendet. Nicht zuletzt wurde dieses Instrument entwickelt, um Probleme benennen zu können.

Die Frage ist, nutzen wir es als Chance, oder ziehen wir weiter den Kopf ein, nehmen alles als gegeben hin, lassen uns einreden, dass wir nicht mehr tauglich, nicht mehr zeitgemäß sind?

Ist an einem Krankenhaus der Supramaximalversorgung z. B. die individuelle Pflege des Patienten wirklich „Nebensache“? Ist Patientensicherheit wirklich „zweitrangig“ und sind Zwischenfälle wirklich ein „kalkulierbares“ und somit vertretbares Risiko? Zählt wirklich nur noch der finanzielle Gewinn?

Das Verfahren ist nicht perfekt und vieles muss verändert werden, damit es wirklich zu einem adäquaten Instrument wird. Knapp 15 Teams wissen nun, dass sie mit ihrer Problematik nicht alleine sind. 15 Teams wissen, dass sie immer noch gute Arbeit leisten, dass es die Umstände sind, die die Probleme verursachen und nicht Defizite der Einzelnen.

## „Warum überhaupt Überlastungsmeldungen schreiben – das bringt doch sowieso nichts!“

... so haben doch die Meisten gedacht. Trotzdem nutzen zehn Stationen dieses Instrument; aus Verzweiflung, teils aus Hoffnung auf Besserung und teils auch aus der Pflicht heraus, unseren Arbeitgeber über vorherrschende Missstände zu informieren.

**Und sie stellen fest:  
Es bringt doch etwas!**

Mit großem Erstaunen erfahren die meldenden Kollegen, dass nur kurze Zeit nach Abschicken ihrer Überlastungsmeldung Kontakt zu ihnen (!) aufgenommen wird und sie sehr rasch zu einem Gespräch eingeladen werden.

Verblüfft sind sie, dass ihre Probleme tatsächlich wahr- und ernst genommen werden. Vor allem,

wenn die KollegInnen ihre Situation in der Stufe 2 des Überlastmeldeverfahrens an einem Tisch mit der Pflegedirektion, ihrer PDL, dem Personalmanagement, dem Personalrat und ihrer Stationsleitung schildern dürfen und können – und ihnen zugehört werden muss! Wenn dann in der Stufe 3 des Verfahrens eine Entscheidung von Dr. Tecklenburg getroffen wird, die von der zuständigen PDL umgesetzt werden muss, staunen die Kollegen noch viel mehr.

Natürlich, es gehört viel Mut dazu, die Überlastungssituation auf eurer Station oder in eurem Bereich vor denen „da Oben“ zu schildern. Und selbstverständlich kann bislang kaum eine Station

auf eine absolute Lösung ihres Problems und einer generellen Beendigung ihrer Überlastungssituation blicken. Dennoch: Dieses Verfahren ist eine einmalige Chance, auf Missstände, Defizite und Überlastung hinzuweisen – und euch MUSS und WIRD zugehört werden.

**Bei Überlastung den Mund zu halten, zu resignieren – diesen Weg bestreiten in der Pflege viele. Ein Ausweg kann das aber nicht sein – weder für uns Pflegenden, noch für die Pflegebedürftigen.**

**Deshalb:  
nutzt das Überlastmeldeverfahren und verschafft euch Gehör!**

# TGM Bereichsversammlung hier brennt die Luft

Der Hörsaal G war gut gefüllt. Die KollegInnen aus dem TGM hatten sich gut auf diese Versammlung vorbereitet und spürten, dass eine gespannte Erwartung in der Luft lag. Wochen lang hatte eine kleine Arbeitsgruppe versucht, ein Meinungsbild zu den aktuellen Problemen in der Abteilung zu erstellen.

In einem „Briefkasten“ konnten alle Beschäftigten anonym ihre Sorgen und Wünsche einwerfen. Diese Meinungsumfrage wurde dann in Vorbereitung auf die Versammlung von der Arbeitsgruppe ausgewertet und in zehn Themenblocks vorgestellt. Dabei zeigten sich schon im Vorfeld deutliche Kernthemen wie fehlende Wertschätzung durch Vorgesetzte, fehlende Einbeziehung der Mitarbeiter in Projekte und Bauplanungen, zu wenige Weiterbildungen, artfremde Arbeiten, gerechte Eingruppierungen und dass die Reorganisation des TGM nicht umgesetzt wurde .... um nur die ersten fünf zu nennen.

Also genug Stoff um eine angeregte Diskussion zu erwarten: Die gab es dann auch, nachdem Herr Richter kurz die Entwicklung in der Abteilung nach der letzten Versammlung darlegte und überraschender Weise auch gleich mal die Ziele des Reorganisationsprojektes in Frage stellte. Nach Meinung der Bereichsleitung sollen in Zukunft alle Arbeiten in Objekten, die nicht klinische Gebäude sind Fremdvergeben werden.

Emotional geführt wurde die Diskussion um die fehlende Wertschätzung durch Vorgesetzte. Denen wurde mal ganz offen Arroganz vorgeworfen, da sie weder mit Lob noch mit Personalführung etwas anzufangen wissen. Sicher hat Herr Jabs auch mal den Kopf so voll, dass er nicht grüßen kann, aber scheinbar kann der Kopf auch schnell mal überlaufen. Polternd diffamiert er andere Berufsgruppen der MHH, um von seinem eigenen Versagen abzulenken und nennt auch mal den Tarifvertrag beschis-

sen, denn seiner Meinung nach hindere der ihn daran gerechte Löhne zu zahlen. Die Fluktuation der mittleren Führungsebene wird bagatellisiert und angesprochene technische Mängel zu oft übergangen.

Das Fazit der ver.di-Kollegen aus dem TGM in einer aktuellen Mittagsrunde am nächsten Tag: Wir brauchen dringend eine Personalversammlung, in der wir unsere Sicht der Dinge vernünftig darstellen können, ohne ständig von Vorgesetzten überschrieen zu werden – und darauf werden wir uns sehr gut vorbereiten!

Nach Redaktionsschluss erreichte uns die Meldung, dass am 15. April eine Abordnung von über 70 Beschäftigten aus dem TGM bei Herrn Baumann vorgesprochen hat. Einziges Thema war das nicht mehr hinnehmbare Verhalten des Leiters des GB III gegenüber den KollegInnen.

## Abgeschleppt und abgezockt



*„ich drehe schon seit Stunden hier so meine Runden .... Ich finde keinen Parkplatz, ich komm zu spät ....“*

Wer mit dem Auto zur Arbeit kommt und nicht vor 8.00 Uhr auf

das Gelände fährt, kann Herbert Grönemeyer mit seinem Mambo-Song nur zu gut verstehen. Alle Parkplätze besetzt und es wird gefühlt immer schlimmer. Manch/e Spätdienstleistende/r stellt sich dann schon mal auf eine Fläche, die so nicht zum Parken gedacht war. Am Abend ist das Auto dann weg und der Ärger beginnt erst richtig.

Das es so nicht nur Beschäftigten geht, sondern auch Patienten und Besuchern – dass durch die vielen Baumaßnahmen der Parkplatz immer weiter schrumpft, brachte nun endlich das Präsidium der MHH auf den Plan. So wurde schon im Dezember ein Maßnahmenplan erstellt, der die zusätzliche Anmietung von Parkraum und die Einführung eines Sammelabos vor-

sieht. Knackpunkt der Geschichte ist die geplante **Einführung von Parkgebühren** Ende 2010 (lt. Intranetmittlg. des Präsidiums). Die **Ver.di-Gruppe der MHH hält dieses Vorgehen für unsozial**, da es auch die Beschäftigten trifft, die sich der Gebühr auf Grund ihres weiten Arbeitsweges oder ihrer ungünstigen Anbindung gar nicht entziehen können und eh schon durch hohe Fahrtkosten belastet sind. Einzige Begründung auf der Intranetseite ist, dass ja auch andere Arbeitgeber, wie das Klinikum Hannover, Parkgebühren erheben. Aber eben der Unterschied macht uns als MHH ja attraktiv.

Kita, Sammelabo, kostenlose Parkplätze können auch ein Markenzeichen sein.



akut

DGB

## 1. Mai 2010 WIR GEHEN VOR!

Gute Arbeit – Gerecht Löhne – Starker Sozialstaat

Samstag, den 1. Mai 2010, Hannover

### 10:00 Uhr Demonstrationszüge

- Lister Platz
- Freizeitheim Linden, Windheimstraße
- Freizeitheim Vahrenwalde

Jugendaktion auf dem Klagesmarktkreisel

### 11:00 Uhr Kundgebung Hannover, Klagesmarkt

Begrüßung: Sebastian Wertmüller, DGB

Grußwort: Stephan Weil, Oberbürgermeister

**Mairedner: Frank Bsirske**

Vorsitzender der Gewerkschaft ver.di

### 12:00 – 18:00 Uhr

#### Fest für Demokratie Klagesmarkt

## Klinikum Stuttgart zahlt

### 30 Euro für Einspringen aus dem Frei

Im Klinikum Stuttgart ist gelungen zu vereinbaren, dass alle Beschäftigten des Klinikums, die unter den TVöD fallen und in Dienstplanbereichen arbeiten, für Einspringen aus dem Frei jeweils 30 Euro pro Schicht erhalten. Das ist ein längst überfälliger Ausgleich dafür, dass viele Kolleginnen und Kollegen bereit sind einzuspringen, damit ihr Team nicht zusätzlich bei Ausfällen belastet wird. Da Teilzeitkräfte besonders oft einspringen und sie die 30 Euro ungekürzt erhalten, bringt diese Regelung auch endlich eine gewisse „Besserstellung“ der Teilzeit. Wichtig ist auch, dass aus der Zulage kein Zwang zum Einspringen abgeleitet werden kann. Solche Regelungen führen nach unserer Erfahrung dazu, dass sich die Kolleginnen und Kollegen, die bereit sind einzuspringen, weil sie die Zulage wollen, melden und dann auch angerufen werden. Damit werden die KollegInnen, die nicht einspringen können oder wollen, nicht mehr belästigt.

Quelle: <https://stuttgart.verdi.de>

## Organisieren statt meckern Vertrauensleutewahlen an der MHH

„Ich bin ver.di Mitglied in der MHH. Ich und meine KollegInnen haben täglich echt viel Arbeit. Oft sprechen wir über Probleme, wo es hakt und hinkt in der MHH. Aber beim darüber sprechen bleibt es eben oft. Was können wir schon tun?“ Das sagen sich sicher viele von Euch!

Was kann ver.di also tun? Wir meinen Gewerkschaft in der MHH ist das, was wir gemeinsam daraus machen. Es gibt keine Instanz, die uns die Probleme einfach so löst. Dort wo Gewerkschaft im Betrieb nicht aktiv und lebendig ist, kann sich auch nichts bewegen. Dafür brauchen wir auch ein Netzwerk aus unseren Aktiven und Vertrauensleute in den Abteilungen und Bereichen. Sich absprechen, die Verbindung zum Personalrat

stärken und mit unserer Gewerkschaftssekretärin zusammenarbeiten, das ist der Schlüssel zum Erfolg. Dieses Netzwerk wollen wir mit den Wahlen unserer Vertrauensleute wiederbeleben und stärken. Vertrauensleute sind ver.di-KollegInnen aus der MHH, also von vor Ort. Sie wissen wo der Schuh drückt, kennen Probleme und Diskussionen durch ihre KollegInnen. Vertrauensleute lösen die Probleme nicht allein. Sie unterstützen mit ihrem Wissen und Informationen die gemeinsamen Wege zur Lösung und Abwehr von Missständen. Vertrauensleute entwickeln und begleiten gemeinsam mit anderen aktiven aus der MHH Aktionen und „machen“ Gewerkschaft.

Klingt abstrakt? Ist es aber nicht.



Ist ganz praktisch und lebendig! In der MHH gibt es viele aktive GewerkschafterInnen, die sich auf unserer

**Mitgliederversammlung am 5. Mai um 16.00 Uhr im Hörsaal M** zur Wahl stellen. Es sind KollegInnen aus der Pflege, TGM, Radiologie, Labor etc, etc, Kommt zur Versammlung, es lohnt sich dabei zu sein! Vertrauensleute und aktive GewerkschafterInnen stehen mit den KollegInnen und Mitgliedern für aktive, demokratische, kreative und überzeugende Gewerkschaft in der MHH. Die Stärke unserer Gewerkschaft in der MHH liegt auch in deiner Hand!

## Termine

- 01.05.2010/10.00 Uhr Maidemo
- 05.05.2010/16.00 Uhr Vertrauensleutesitzung
- 20.05.2010/14.30 Pflegenetzwerk



**Respekt im UniKlinikum!**