

In dieser Ausgabe

Mit den Einmalzahlungen wird der Tarifkonflikt nicht gelöst	Seite 1 - 3
Resolution der Delegiertenversammlung der IG-Metall Hannover	Seite 3
Auf EKD-Ebene wollen die Arbeitgeber weitere Absenkungen	Seite 4
Die AWO fordert einen Branchentarifvertrag Sozialwesen – Was macht die Diakonie?	Seite 4
ver.di fordert 6,5% mehr – mindestens aber 200 €	Seite 4
Jahresabschluss 2011 – Alle sind zufrieden, nur wir Beschäftigte können es nicht sein – Mit über 3,5 Mio. € Gewinn ist zu rechnen	Seite 5
Die MAV erhält Recht - Bei der Nutzung des PEP im DKF ist die Echtzeit zu erfassen	Seite 6
Die Verhandlungen über ein holdingweit eingesetztes elektronisches System der Personaleinsatzplanung und Arbeitszeitdokumentation haben begonnen.	Seite 6
Was muss ich tun, um an einer Fortbildung teilnehmen zu können?	Seite 8
Kann ein Springerpool helfen?	Seite 9
Die Dienstvereinbarung E-Mail tritt in Kraft.	Seite 10
Mehr Fachkräfte sind vorgesehen	Seite 11
Damit Stress am Arbeitsplatz nicht zur Zeitbombe wird!	Seite 11
Der Fachkräftemangel nimmt zu	Seite 12
Landesregierung verweigert eine kostenfreie Ausbildung in der Altenpflege – Der „Pflegepakt“ bringt unzureichende Ergebnisse	Seite 13
Die Rentenaltersgrenze wird angehoben	Seite 14
Ab 2012 müssen wir länger arbeiten	Seite 14
Der Weg zu mehr Verkehrssicherheit für Autofahrer	Seite 15
Die Mitarbeitervertretung	Seite 16

Mit den Einmalzahlungen wird der Tarifkonflikt nicht gelöst

Über 1700 Beschäftigte der DDH fordern einen Tarifvertrag in der Diakonie!

Wir hatten im November 2011 in der Holding-Aktuell die Geschäftsführung der DDH noch gelobt und unter der Überschrift „Die Diakonie in Niedersachsen empfiehlt den ersten Weg und die Aufspaltung der

Beschäftigten“ geschrieben: „Gut ist immerhin, dass die Geschäftsführung der DDH diese Empfehlung bisher nicht aufgegriffen hat“. Das war des Lobes zu früh –die Geschäftsführung der DDH hat sich nun

Fortsetzung Seite 2



Ca. 1.500 Beschäftigte aus den Diakonischen Betrieben in Niedersachsen – auch aus der DDH - haben sich am 10.03.12 an der Demonstration anlässlich der Tagung der Synode der Konföderation beteiligt und einen Tarifvertrag in der Diakonie gefordert. Den Synodalen wurden über 11.500 landesweit gesammelte Unterschriften von diakonischen Beschäftigten übergeben, die damit einen Tarifvertrag fordern. Die am selben Tag in der Presse veröffentlichte Äußerung des Vorsitzenden des Arbeitgeberverbandes DDN, Herr Hoppe, dass er in den Betrieben „von großer Wut nichts spüre“, empörte die Demonstrationsteilnehmer so sehr, dass sie kurzfristig die Synode blockierten .

landesweit zum Vorreiter gegen eine paritätische Lohnfindung aufgeschwungen. In der „Erklärung der gemeinsamen Mitarbeitervertretung der DDH zu den Einmalzahlungen in 2012“ vom 21.02.12 (Ihr findet sie in der Holding-Aktuell-Sonderausgabe 2/12 oder im Intranet bei der Mitarbeitervertretung) hatten wir deutlich gemacht, dass damit kein System mehr Anwendung findet, weder der 3. Weg noch ein Tarifvertrag. Die Geschäftsführung entscheidet nun ganz alleine, wer, wann und wieviel erhält. Das nennt man Gutsherrenart. Damit ist keine Teilhabe mehr an der allgemeinen Einkommensentwicklung gesichert. Die Einmalzahlungen liegen deutlich unter den Preissteigerungsraten, sie gleichen die Reallohnverluste nicht aus. Sie werden nicht tabellenwirksam, sind nicht ZVK-pflichtig und sie werden nur in 2012 gewährt. Nach wie vor gelten die Entgelttabellen der AVR-K mit Stand vom 01.03.2010.

Mit den Einmalzahlungen sollen die Aktionen für einen Tarifvertrag behindert werden

Mit den Einmalzahlungen wird der Tarifkonflikt nicht gelöst. Die Geschäftsführung betreibt eine kompakte Öffentlichkeitsarbeit und versucht ihr Tun in gutem Licht erscheinen zu lassen. Bei aller Beateuerung, es ist doch nur eine Antwort auf die Warnstreiks und der Versuch, uns aufzuspalten. Sollen damit die Aktionen für einen Tarifvertrag – insbesondere die von ver.di und dem Marburger Bund organisierten Warnstreiks – behindert oder gar verhindert werden? Mit den Einmalzahlungen ist nun schon mehr erreicht, als im 3. Weg, in den Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission im April letzten Jahres überhaupt möglich war. Die Einmalzahlungen werden zumindest nicht – wie noch im April 2011 von den Arbeitgebern gefordert – durch eine Arbeitszeitverlängerung und durch eine Eigenbeteiligung an der ZVK wieder weggemindert.

Am 22.02.12 fand der Dritte Warnstreik in der DDH statt – weitere Warnstreiks sind angekündigt.

Die Einmalzahlungen und die Ankündigung der Geschäftsführung, dass „weitere Streikaufrufe nicht mehr hinnehmbar seien“ haben Beschäftigte der DDH nicht davon abgehalten, am 22.02.12 am dritten Warnstreik, teilzunehmen. Die Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund vermelden dazu, dass erstmals an sechs Standorten gestreikt wurde (Mittelfeld, Kirchrode, Kleefeld, Marienstr., Humboldtstr. und Hachmühlen) und dass neuerlich 250 Beschäf-

tigte der DDH gestreikt hätten und insgesamt 550 mit Streik oder aktiver Mittagspause an den Aktionen teilgenommen hätten. Die Warnstreiks finden auch breite öffentliche Unterstützung, so haben sich die SPD, die Grünen und die Linke sowie zahlreiche Betriebs- und Personalräte solidarisch erklärt. Der von der Geschäftsführung der DDH angekündigte Lohn-



DKA - 10.03.2012 - Beschäftigte fordern einen Tarifvertrag

abzug bei einer Streikbeteiligung ist auch nichts Neues, er erfolgt bereits seit dem ersten Warnstreik. Die Gewerkschaften kündigten weitere Warnstreiks im April an.

1752 Beschäftigte der DDH fordern einen Tarifvertrag Diakonie - welche Schlüsse ziehen die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat daraus?

Mit Stand vom 07.03.12 haben innerhalb von vier Wochen 1752 Kolleginnen und Kollegen der DDH die von der agmav, von ver.di und dem Marburger Bund gemeinsam initiierte Unterschriftensammlung „für einen Tarifvertrag in der Diakonie“ unterschrieben. Landesweit waren es zu diesem Zeitpunkt über 10.000 Beschäftigte in der Diakonie, die einen Tarifvertrag forderten. Damit ist doch ziemlich deutlich, dass die Forderung nach einem Tarifvertrag eine breite Basis unter den Beschäftigten hier in der DDH und in der niedersächsischen Diakonie insgesamt hat. Die arbeitgeberseitige Polemik, dass das nur einige wenige Gewerkschaftsgesteuerte seien, ist damit widerlegt. Wie gehen nun die Diakonie und der Arbeitgeberverband DDN mit den fast 12.000 Unterschriften um? Wie gehen die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat der DDH mit den über 1700 Kolleginnen und Kollegen um, die einen Tarifvertrag fordern? Sind wir nun alle nur „Spinner“ oder werden unsere Forderungen berücksichtigt. Die Antwort ist von großem Interesse.

Nicht nur die Beschäftigten in der Altenhilfe, auch die geringfügig Beschäftigten in der DDH erhalten nichts!

Es ist nicht zu akzeptieren, dass die Beschäftigten in der Altenhilfe keinerlei Einmalzahlungen erhalten. Die zeitlich befristete Notlagenregelung, wonach die Kolleginnen und Kollegen Anteile ihrer Jahressonderzahlung hergeben, um die runtergewirtschaftete Altenhilfe zukunftsfähig zu machen, rechtfertigt das nicht. Den Beschäftigten stehen ebenfalls Einkommenszuwächse zu, zumal auch mit den Kostenträgern erheblich verbesserte Pflegesätze vereinbart wurden. Nun erfahren wir, dass auch alle geringfügig Beschäftigten (bis 400 €), die in der DDH in den Krankenhäusern, in der Behindertenhilfe und auch in den Verwaltungen arbeiten, keinerlei Einmalzahlungen erhalten sollen. Begründet wird das damit, dass durch die Einmalzahlungen ggf. die Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden könnte. Nach unserem Dafürhalten trifft dies aber nur auf wenige zu, und diesen müsste man stattdessen die Arbeitszeit etwas reduzieren. So ist das, wenn nur der Chef bestimmt.

Die Einmalzahlungen nehmen wir - die „Ergänzungsvereinbarung“ kann man zeichnen - aber damit ist die Forderung nach einem Tarifvertrag nicht vom Tisch

Mit dem Lohn für März, Juni, September und Dezember sollen die Einmalzahlungen von 1,6% für nichtärztliche und von 2,9% für ärztliche Beschäftigte ausgezahlt werden. Die Zahlung im März erfolgt noch ohne etwas zu unterschreiben. Der nun vorliegende Text der „Ergänzungsvereinbarung“, die ab dem 26.03.12 an alle, die was erhalten sollen, nach Hause versendet wird, stellt nach unserer Beurteilung keine Probleme dar. Die „Ergänzungsvereinbarung“ kann man unterschreiben - die Einmalzahlungen nehmen wir. Wir sollten sie als das verstehen, als was sie uns auch angeboten wird: als eine Anzahlung auf eine noch abzuschließende angemessene Tarifierhöhung, die schon seit Anfang 2011 aussteht. Im dritten Weg ist diese angemessene Tarifierhöhung, das haben die Verhandlungen im April letzten Jahres deutlich gezeigt, nicht zu erreichen. Die bekommen wir nur mit einem Tarifvertrag. Mit den Einmalzahlungen ist die Forderung nach einem Tarifvertrag nicht vom Tisch.

Resolution der Delegiertenversammlung der IG-Metall Hannover

An die Mitarbeitervertretung
der Diakonischen Dienste Hannover DDH
Anna-von-Borries-Str. 1– 7
30625 Hannover
z.H.. Herr Georg Cravillon
ver.di zur Kenntnis

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sowohl IG Metall als auch ver.di stehen mit ihren Mitgliedern am Beginn der diesjährigen Tariffbewegungen. Harte Auseinandersetzungen sind zu erwarten. Sollte es notwendig sein, werden wir zu dem Mittel des Arbeitskampfes greifen, der uns gemäß § 9 GG (Koalitionsfreiheit) zusteht.

Anders bei euch: der seit Jahrzehnten praktizierte sog. „Dritte Weg“ geht davon aus, dass es gemäß der Vorstellung von der „diakonischen Dienstgemeinschaft“ Arbeitskampf in Diakonie und Kirche nicht geben kann und darf. Die Kirchen schafften

sich jenseits von Koalitionsfreiheit und Tarifvertragsgesetz ihre eigene Arbeitsrechtssetzung – und das für immerhin etwa 1,2 Mio. Beschäftigte. Insofern freuen wir uns zu hören, dass - neben vielen anderen Belegschaften bundesweit - auch die Beschäftigten der größten zur Diakonie gehörenden Einrichtung in Hannover mit ihren etwa 4.500 Beschäftigten ebenfalls den Kampf für Streikrecht und Tarifvertrag aufgenommen haben. Zwei erfolgreiche Streikaktionen habt ihr bereits hingelegt.

Wir wünschen euch weiterhin Mut und Kraft. Unsere uneingeschränkte Sympathie und Solidarität sei versichert. Wann immer nötig und möglich, werden wir euch auch praktisch unterstützen.

Hannover, den 25.02.2012
Für die Delegiertenversammlung
R. Schwitzer

Auf EKD-Ebene wollen die Arbeitgeber weitere Absenkungen



Auf die Forderung der Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD nach einer Entgelterhöhung von 6,5% haben die Arbeitgeber geantwortet. Nachdem sie ja bereits in der EKD-Regelung betriebliche Öffnungsklauseln bis minus 6% und die 39- Std.-Woche durchgesetzt hatten, wollen sie nun die 41- Std.-Woche. Auch die am Jahresende gezahlte halbe Jahressonderzahlung (die andere Hälfte wird ergebnisabhängig im Sommer gezahlt)

soll weg und nur noch als freiwillige ergebnisabhängige Zahlung gewährt bleiben. Und eine 1%tige Beteiligung an der ZVK wird gefordert. Ist ja irgendwie bekannt! Das wollten auch die diakonischen Arbeitgeber in Niedersachsen. Wen wundert's? Die Diakonischen Betriebe aus Niedersachsen, auch die DDH, sind ja auch Mitglied im Arbeitgeberverband VdDD, der maßgeblich die Verschlechterungen auf EKD-Ebene betreibt.

Die AWO fordert einen Branchentarifvertrag Sozialwesen – Was macht die Diakonie?



Der Bundesvorstand der AWO und der Arbeitgeberverband AWO haben am 06.03.12 eine Initiative für einen weitergehenden allgemeinverbindlichen Entgelttarifvertrag Soziales beschlossen. Dieser Tarifvertrag soll den Mindestlohn Pflege ergänzen. Das Ziel der Initiative ist, dass „der Wettbewerb nicht über Niedriglöhne geführt werde“, so der AWO-Bundesvorsitzende Wolfgang Stadler. Die Initiative stehe „für gute Arbeit und faire Löhne in der Sozialwirtschaft“. „Der stetig wachsende Kosten- und Preisdruck macht es immer schwieriger, soziale

Arbeit zu refinanzieren. Lohndumping und ruinöser Preiswettbewerb gingen aber zu Lasten der Qualität. Soziale Arbeit muss aufgewertet werden, ein allgemeingültiger Tarifvertrag sei hierfür das beste Mittel.“

Jetzt sind die Diakonischen Arbeitgeber, ihre Verbände und das Diakonische Werk gefordert, dieser Initiative beizutreten und ihr mit zum Durchbruch zu verhelfen. An der Frage wird sich zeigen, ob wir mit unseren Arbeitgebern unsere Einkommensentwicklung gemeinsam gestalten können oder nicht, und dann nur gegen sie.

Tarifverhandlungen öffentlicher Dienst



ver.di fordert 6,5% mehr – mindestens aber 200 €

Die Gewerkschaft ver.di fordert in der aktuellen Tarifrunde für den Bereich Bund und Kommunen 6,5% mehr Lohn, mindestens aber 200€. Von der Tarifrunde betroffen ist auch das Klinikum Hannover. In der ersten Verhandlungsrunde am 01. März hatten die

öffentlichen Arbeitgeber kein Angebot unterbreitet, sondern stattdessen die Gewerkschaft aufgefordert, ihre Forderung zu reduzieren. In Vorfeld der zweiten Verhandlungsrunde haben in der zweiten Märzwoche bundesweit Warnstreiks stattgefunden.

Jahresabschluss 2011 – Alle sind zufrieden, nur wir Beschäftigte können es nicht sein – Mit über 3,5 Mio. € Gewinn ist zu rechnen

Geplant war das Wirtschaftsjahr 2011 mit einem negativen Betriebsergebnis von minus 720 T€. Nun ist alles anders – es gibt eine Gewinnexplosion. Die letzten uns bekannten Kennzahlen zeigen, die eingestellten Ergebnisse in der Wirtschaftsplanung 2011 für die einzelnen Betriebsgesellschaften werden deutlich übertroffen.

Ein wesentlicher Grund für diese Gewinnexplosion ist der Einbehalt der für Entgeltsteigerungen eingestellten Personalkostensteigerungen von ca. 3,2 Mio. €. Schon im April 2011 war klar: Wir bekommen die Mio. auch nicht im Rahmen der Verhandlungen im 3. Weg. Das „letzte“ Arbeitgeberangebot – dem sich weiterhin auch unsere Geschäftsführung verpflichtet sieht – sah ja für alle, mit Ausnahme der Ärzte, vor, dass wir mit Arbeitszeitverlängerung und einer ZVK-Beteiligung sogar noch zuzahlen sollten. Das zumindest konnte verhindert werden.

Weitere Gründe finden sich in den neuerlich gesteigerten Leistungen und in verbesserten Refinanzierungen. Die weiteren Leistungssteigerungen haben auch in 2011 zu weiteren Arbeitsbelastungen bei den Beschäftigten geführt – die Grenze des Zumutbaren ist vielerorts erreicht. Im DKF, wo ein ausgeglichenes Ergebnis geplant war, wird durch die Leistungssteigerung ein deutlich positives Ergebnis erwartet. Im DKH war ein negatives Ergebnis geplant. Hier wird nun mit einem positiven Ergebnis

gerechnet, zumal auch die letzten Monate in 2011 von der Leistungserbringung her gut gewesen sein sollen. Das DKA soll wie im Plan ausgeglichen sein. Die kleineren Betriebsgesellschaften sollen sich gegenüber den Planansätzen verbessert haben. Die Altenhilfe (HAH) konnte ihr Ziel, das Defizit von über 1,2 Mio. auf ca. 400 T€ zu reduzieren, einhalten. Die Beschäftigten haben das durch Personalabbau und Arbeitsverdichtung mitgetragen. Und im ALL wird wohl das geplante positive Ergebnis wegen der hohen Auslastung weiter steigen.

Der Gewinn / Überschuss wird dann den Rücklagen zugeführt und wartet mit weiteren Mio. € auf das, was dann so kommt Die Mitarbeitervertretung rechnet damit, dass die Unternehmensgruppe DDH gegenüber dem Plan 2011 eine Erlösverbesserung von über 4 Mio. € erwirtschaftet hat. Wenn dann noch berücksichtigt wird, dass ca. 3 Mio. € als Zusatzpacht an die Eigentümer abgeführt wurden, die in den Betriebsgesellschaften ja auch erst mal erwirtschaftet werden müssen, dann können die Eigner und die Geschäftsführungen zufrieden sein – wir können es nicht!

Auf den Mitarbeiterversammlungen Ende April wird uns die Geschäftsführung die genauen Zahlen zum Jahresabschluss 2011 vorlegen können und wir werden erfahren, wie gut es um die Entwicklung der wirtschaftlichen Lage der DDH in 2012 steht.



Die Schiedsstelle entscheidet:

Die MAV erhält Recht - Bei der Nutzung des PEP im DKF ist die Echtzeit zu erfassen



Im Juli 2011 hatten wir Euch in der Holding-Aktuell darüber unterrichtet, dass wir nun eine Klärung über die Anwendung des PEP im DKF vor der Schiedsstelle suchen. Was war passiert? Im März 2011 hatte uns die Geschäftsführung des DKF schriftlich mitgeteilt, dass sie nicht beabsichtige, die Vereinbarung vom Dezember 2007 einzuhalten und die auf deren Grundlage Ende August 2010 abschließend verhandelte Dienstvereinbarung zur Nutzung von PEP zu ratifizieren. Worum ging es inhaltlich? Der Streit ging darum, ob der/die einzelne Arbeitnehmer/in bei Anwendung eines elektronischen Systems, in dem die Arbeitszeit erfasst und daraus ableitend die Zuschläge gezahlt werden, selber dokumentiert oder aber der Vorgesetzte die Zeiten eingibt. Vereinbart war Ende 2007 die Echtzeiterfassung durch die Beschäftigten selber. Daran wollte sich die Geschäftsführung

nicht halten und hinterfragte gar die Rechtskraft der Vereinbarung.

Nun hat die Schiedsstelle am 11.01.12 entschieden und eindeutig klar gestellt, dass es sich bei der Vereinbarung aus Ende 2007 um eine gültige Dienstvereinbarung handelt. In einem Vergleich wurde sich darauf verständigt, dass ab dem 01.03.12 (der Termin wurde einvernehmlich verschoben, da die technischen Voraussetzungen zu schaffen sind) alle Arbeitnehmer/innen, die in dem System geführt sind, ihre tatsächliche Arbeitszeit anhand der Ein- und Ausbuchung selber erfassen. Des Weiteren verpflichten sich die Beteiligten, die Dienstvereinbarung zur Nutzung des PEP zum Abschluss zu bringen. An der Umsetzung des Schiedsergebnisse wird nun mit Hochdruck gearbeitet.

Die Verhandlungen über ein holdingweit eingesetztes elektronisches System der Personaleinsatzplanung und Arbeitszeitdokumentation haben begonnen.

Bei den Geschäftsführungen in der DDH ist die Entscheidung gefallen. In den Diakonischen Diensten Hannover soll holdingweit ein einheitliches elektronisches System für die Personaleinsatzplanung, für die Arbeitszeitdokumentation und die Vergütungsabrechnung eingeführt werden. Mit einem solchen System lassen sich auch andere Dinge, wie z.B. Personalausfälle bei Krankheit und Urlaub, erfassen. Der Projektauftrag wurde Anfang 2012 erteilt. Mittlerweile sind die Anforderungen zusammengetragen, und die Ausschreibungen an verschiedene Anbieter verschickt worden. Auch die Mitarbeitervertretung hat ihre Positionen zu einem solchen System und zur Ausgestaltung angezeigt, erste Beratungen über die Anwendungsmodalitäten haben begonnen. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einführung eines Systems Mitbestimmungsrechte, die auch wahrge-



nommen werden. Laut Projektplan ist eine Anbieterentscheidung bereits für Juli 2012 vorgesehen. Eine Systemeinführung im Laufe des Jahres 2013 wird angestrebt. Ein solches holdingweites System hat Auswirkungen auf uns Beschäftigte. Wir werden Euch über den weiteren Verlauf und die Verhandlungsstände unterrichten.

Einladung zu den Mitarbeiterversammlungen vom 18.04.12 – 26.04.12

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hiermit laden wir Euch recht herzlich zu den nachfolgend genannten Mitarbeiterversammlungen ein.

Als Tagesordnung, jeweils mit der Möglichkeit der Aussprache, ist vorgesehen:

- **Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung für 2011 / Was steht in 2012 an?**
- **Tarifvertrag - 3. Weg - Einmalzahlungen – oder was? / Tarifentwicklungen in 2012**
- **Wirtschaftliche Lage der DDH / Jahresabschluss 2011 – Entwicklungen in 2012**
- **Verschiedenes**

Mittwoch 18.04.12	Standort Kleefeld Festsaal	14:00 Uhr
Montag 23.04.12	Standort Marienstraße Großer Saal	14:00 Uhr
Dienstag 24.04.12	Standort Humboldtstraße Festsaal	14:00 Uhr
Mittwoch 25.04.12	Standort Kirchrode Vortragssaal im Fachschulzentrum	14:00 Uhr
Donnerstag 26.04.12	Standort Mittelfeld Speisesaal BBW	14:00 Uhr
Freitag 27.04.12	Standort Hachmühlen Aufenthaltsraum	10:00 Uhr

Die Arbeitnehmer/innen der Standorte Buchholz, Fischerstraße, Lister Krankenhaus und DKF Marienstraße können an einer Versammlung an einem der oben genannten Standorte teilnehmen.

Die Teilnahme und die notwendige Wegezeit sind Arbeitszeit, die Teilnahme ist zu ermöglichen.



Was muss ich tun, um an einer Fortbildung teilnehmen zu können?

Gestern bin ich auf'm Flur vor meinem Büro. Wen treff ich da? Den Klaus!

„Mensch Klaus“ sag ich, „lange nicht gesehen.“

„Hallo Renate“ sagt der Klaus „stimmt, wir ham uns schon lange nicht mehr gesehen.“

„Und, wie isses so bei Dir?“

„Ach Renate, ich würd ja gerne mal 'ne Fortbildung machen, das neue Programm is ja grad rausgekommen. Aber die wird ja doch wieder abgelehnt.“

„Wie kommste denn darauf, haste denn in der letzten Zeit mal versucht, eine zu beantragen?“

„Naja, ich hab den Chef mal gefragt, aber der meinte, dafür wär bei uns keine Zeit und kein Geld da.“

„Ja haste denn schon mal einen schriftlichen Antrag gestellt?“

„Nein, hab ich nicht. Der Chef sagt, das wird ja sowieso nicht genehmigt

„He Klaus, das ist aber ganz wichtig, das musste immer schriftlich machen, weil die MAV sonst nicht tätig werden kann. Dazu gibt es nämlich ein abgestimmtes Verfahren mit der MAV, die Fort- und Weiterbildungsordnung.“

„Wie geht denn das mit dem Antrag?“

„Du, das ist ganz einfach: Da nimmste einfach ein Antragsformular aus dem QM- Handbuch und...“

„Halt, stopp mal, wie „einfach“, wie komme ich denn da dran?“

„Das findeste im Intranet. Weißt Du was, komm doch einfach mal kurz rein, dann zeig ich Dir das am PC. Guck mal, einfach die **Startseite des Intranet** öffnen, **rechts** auf der Seite ins **Handbuch** klicken, den **DDH- Ordner** und dann **Formulare** öffnen, auf die **Suchfunktion** klicken und einfach nur „**Fort**“ eingeben, dann bekommst Du die **Antragsformulare**. Wenn Du die DV **Fort- und Weiterbildungsordnung** suchst, findest Du sie auch im Handbuch unter **DDH, Allgemeines** und dann unter **Dienstvereinbarungen**. Wenn Du nicht klarkommst, fragste einfach 'ne Kollegin oder die MAV. Dann füllste den Antrag am PC oder als Papier aus, und gibst ihn mit Deiner Unterschrift an Deinen Chef weiter. Der muss ihn immer an seinen Vorgesetzten weitergeben, egal, ob er die Fortbildung genehmigen will oder nicht. Und von dort muss der Antrag noch zur Mitarbeitervertretung. Und dann bekommste ihn von dort zurückgeschickt.“

„Und was mach ich, wenn mein Chef mir den abgelehnten Antrag einfach so zurück gibt?“

„Dann rufste in der MAV an und schickst den Antrag dorthin, die kümmern sich dann darum.“

„Und Du meinst, dann kann ich doch mal zu einer Fortbildung gehen?“

„Wenn sie für Deine Arbeit nötig ist, hast Du gute Chancen!“

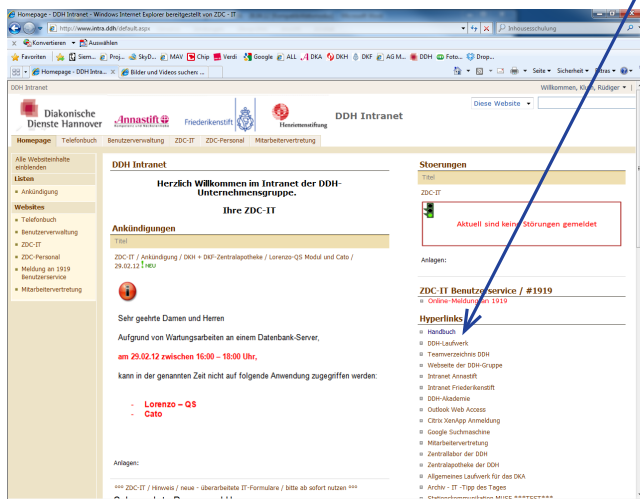
„Das hört sich ja toll an.“

„Und, Klaus, haste jetzt noch Fragen?“

„Ne Renate, danke, Du hast mir mal wieder richtig geholfen. Und wenn ich jetzt noch Fragen habe, ruf ich einfach Dich oder die MAV an.“

„Das mach mal. Ich wünsch Dir noch einen schönen Tag, Klaus.“

„Den wünsch ich Dir auch, und bis bald mal wieder.“



Kann ein Springerpool helfen?

Können so Überlastungen vermindert werden?

Ein Projekt läuft im DKH, in der Behindertenhilfe ist eins in Planung

Seit Jahren kritisiert die Mitarbeitervertretung, dass die Geschäftsführungen der Krankenhäuser und der Alten- und Behindertenhilfe kein betriebliches Ausfallmanagement vorhalten. Mittlerweile ist in den stationären Bereichen der Krankenhäuser und in den Wohn- und Pflegebereichen der Alten- und Behindertenhilfe das eigene Personal so knapp bemessen, dass bereits beim ersten Husten der betroffene Bereich vor dem Kollaps steht. Selbst die geplanten Urlaube werden für die Stations-, Gruppen- und Bereichsleitungen vor Ort, die die Dienstplanung erstellen müssen, zum Drama. Kommt dann noch eine kurzfristige Erkrankung oder eine Fortbildung hinzu – dann ist Land unter. Die notwendigen Ausfallreserven sind wegrationalisiert, es fehlt offensichtlich an Personal. Der kurzfristige Einsatz von Leiharbeiter/innen zeigt dies deutlich. Die Mitarbeitervertretung verfolgt sehr aufmerksam die Fremdeinsätze und steuert dagegen. Dadurch konnten vorhandene Arbeitsverträge entfristet werden, bekamen Teilzeitbeschäftigte endlich ihre gewünschte Arbeitszeiterhöhung und es gab auch Neueinstellungen.

Die Diskussion und die Konflikte über die Begrenzung der Fremdfirmeneinsätze, über die Einhaltung der Arbeitszeiten und des Arbeitszeitgesetzes und über die Überlastungsmeldungen führt nun endlich dazu, dass die von der Mitarbeitervertretung geforderte Errichtung von Springerpools angegangen wird. Die Pflegerische Geschäftsführung des DKH ist nun seit dem 01.03.12 mit einem Projekt auf dem Weg. Das vorgelegte Konzept für einen „Mit-

arbeiterpool– Pflege“ hat die Mitarbeitervertretung aber nicht überzeugt. Vorgesehen ist, dass vorerst 5 Vollkräfte (bei Teilzeit mehr Köpfe) als „Springer“ eingestellt werden. Die erhofften Einsparungen bei den Leiharbeiter/innen werden zur Finanzierung herangezogen. Im DKH-Projekt ist vorgesehen, dass diese „Poolmitarbeiter/innen“ vornehmlich bei längerfristigen Ausfällen (z.B. Langzeiterkrankte, Beschäftigungsverbote werdender Mütter) zum Einsatz kommen sollen. Bisher wurden diese Stellen mit befristeten Neueinstellungen besetzt.

Die Mitarbeitervertretung rechnet damit, dass im DKH, mit ca. 330 VK-Stellen im Pflegedienst, diese fünf VK Springer schnell in einer längerfristigen oder gar dauerhaften Stellenzuordnung sind. Die Mitarbeitervertretung macht sich für einen anderen konzeptionellen Ansatz stark. Sie kritisiert an dem DKH-Konzept, dass weiterhin keine Personalreserve vorgehalten wird, um die kurzfristigen Ausfälle auffangen zu können. Es wird sich zeigen, ob dieser Ansatz Erfolg hat oder ob unsere Bedenken berechtigt sind. Im Oktober / November dieses Jahres soll eine Bewertung des Projektes stattfinden. Uns würde interessieren: welche Erfahrungen machen die Kolleginnen und Kollegen im stationären Bereich des DKH mit dem „Springerpool“. Über Antworten und Meinungen würden wir uns freuen. Mit der Leitung des Wohn- und Betreuungsbereich der Behindertenhilfe finden ebenfalls Beratungen hinsichtlich eines „Springerpool“ statt. Hier soll zur Jahresmitte mit einem Projekt gestartet werden.



Die Dienstvereinbarung E-Mail tritt in Kraft.

Bis Ende August müssen Alle die „Einverständniserklärung“ zeichnen



In der Ausgabe Holding Aktuell Nr. 5 vom November 2011 berichteten wir über die DV E- Mail und kündigten deren Umsetzung an. Bis Mitte Dezember sollten die Arbeitnehmer der DDH angeschrieben werden. Inhalt: die Dienstvereinbarung E-Mail, die Einverständniserklärung und ein begleitendes Anschreiben mit der Aufforderung, diese zu unterschreiben und der Personalabteilung zuzusenden. Nach Ende der Übergangsphase, 6 Monate später, war zum 01.06 geplant, die DV scharfzuschalten und umzusetzen.

Der Termin konnte nicht gehalten werden. Zwischenzeitlich ist ebenfalls die Funktion des Datenschutzbeauftragten neu besetzt worden, dem in der Umsetzung eine wesentliche Rolle zukommt. Aber: Aufgeschoben, ist nicht aufgehoben.

Als neuer Versand-Termin ist Mitte März avisiert worden. Die Übergangsphase verlängert sich dem-

entsprechend. Am Verfahren selbst hat sich nichts geändert. (siehe Holding Aktuell; Nr. 05/11)

Die Mitarbeitervertretung empfiehlt weiterhin allen Arbeitnehmer/innen, die nicht absolut sicher sind, dass sie keine E-Mails privater Natur versenden (wollen), in jedem Fall die Einverständniserklärung zu unterschreiben! Dies gilt auch für Arbeitnehmer/innen mit Sammelaccounts (z.B. Stationen). Ein Widerruf ist möglich. Eine private Nutzung von E- Mails ohne Einverständniserklärung könnte aber ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben!

Für Rückfragen steht der MAV-Fachausschuss IT/QM/Bildung zur Verfügung. Die Dienstvereinbarung findet Ihr im QM-Handbuch des Intranets oder auf der MAV –Seite: im Intranet- DDH: <http://www.intra.ddh/mav/default.aspx> unter der Rubrik „Gesetze / Dienstvereinbarungen“. Ebenfalls auf der MAV- Seite sind unter der Rubrik „Holding Aktuell“ die Ausgaben „02/11“ und „05/11“ abrufbar, in der die Thematik bereits ausführlich dargestellt wurde.

Gesetzliche Vorschriften zur Krankenhaushygiene werden umgesetzt

Mehr Fachkräfte sind vorgesehen

Wir hatten bereits in der Holding Aktuell 4/11 darüber informiert, dass durch die neuen gesetzlichen Vorschriften höhere Anforderungen an die Krankenhaushygiene gestellt sind. U.a. ist der Einsatz von mehr qualifizierten Hygienefachkräften vorgesehen. Zwischenzeitlich haben sich die Geschäftsführungen und die Mitarbeitervertretung darauf verständigt, dass im Krankenhausbereich der DDH zukünftig sechs VK Hygienefachkräfte beschäftigt werden. Konsens ist auch, dass es sich um eigene Beschäftigte handelt. Da der Arbeitsmarkt mit solchen Fachkräften rar ist und alle bisher vorhandenen Fachkräfte bis Ende dieses Jahres ausgeschieden

sein werden, ist nun beabsichtigt, vorhandene interessierte Kolleginnen oder Kollegen zu qualifizieren. Diese Qualifizierung dauert zwei Jahre. Derzeit werden im Rahmen des internen Stellenmarktes Interessierte gesucht. Um die zeitliche Lücke bis zum Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen zu schließen, wurde sich darauf verständigt, zeitlich befristet mit der externen Firma hycom zusammen zu arbeiten und von dort Fachpersonal gestellt zu bekommen. In einer Protokollnotiz wird dieser befristete Einsatz externer Kräfte geregelt, sie steht nun vor der Ratifizierung.

Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz wird verbessert

Damit Stress am Arbeitsplatz nicht zur Zeitbombe wird!

Die Dienstvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung „Erlebte Belastung“ ist ratifiziert und findet nun holdingweit Anwendung. Um was geht es eigentlich bei der „erlebten Belastung“?

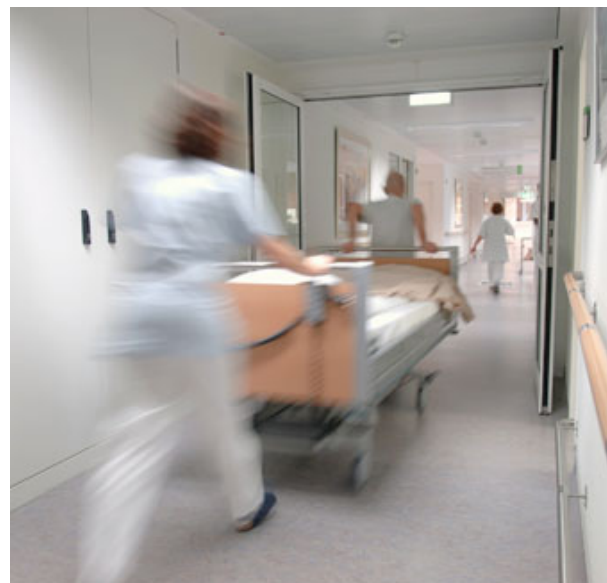
Unser aller Gesundheit hat auch viel mit „psychischer Gesundheit“ und damit mit arbeitsbedingten „erlebten“ (sprich psychischen) Belastungen zu tun.

Entgegen mancher Beurteilung und auch manchem Vorurteil, die eine psychische Erkrankung nur als individuelles Problem bewertet, sehen wir die Gründe für psychische Belastungen auch in den vorhandenen Arbeitsbedingungen. Also müssen die Arbeitsorganisation, der Aufgabenzuschnitt und der Umgang zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten als Quellen „erlebter Belastungen“ überprüft werden.

Gegen klassische Gesundheitsgefährdungen, z.B. Lärm oder Schadstoffe, gab und gibt es Regelungen, nur bei arbeitsbedingtem Stress nicht. Psychische Erkrankungen nehmen deutlich zu – das hat auch was mit den realen Bedingungen in unserer Arbeitswelt zu tun.

Die Dienstvereinbarung regelt nun, dass in einem Gesundheitszirkel die Informationen aus den Über-

lastungsmeldungen, aus den Sicherheitsbegehungen und aus betriebsärztlichen Untersuchungen gebündelt und bewertet werden und dass den zuständigen Geschäftsführungen Maßnahmen zur Minimierung der „Erlebten Belastung“ vorgeschlagen werden. Es können auch anlassbezogene Fragebögen zum Einsatz kommen, um dann moderierte teambezogene Workshops durchzuführen. Die psychischen Belastungen an unseren Arbeitsplätzen gehören öffentlich gemacht, sie sind nicht zu tabuisieren. Das Ziel ist, für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine wenig belastende Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Eine Aufgabe, an der alle mitwirken sollen.



Der Fachkräftemangel nimmt zu

- die außertariflichen Zulagen auch

Was ist zu tun?

Auch in den Diakonischen Diensten Hannover ist der Mangel an Fachkräften spürbar. Er zeigt sich mehr oder weniger bereits in allen Geschäftsfeldern der Unternehmensgruppe. Insbesondere aber sind die Krankenhäuser der DDH betroffen. Eine Untersuchung der Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers hatte Ende November letzten Jahres ergeben, dass in Niedersachsen aktuell ca. 12.700 Fachkräfte im Gesundheitswesen fehlen. Seit längerem deutlich ist der Mangel bei den Ärztinnen und Ärzten. Mittlerweile mangelt es aber auch an OP- und Anästhesie- Pflegekräften, an Röntgen- und Laborfachkräften, und auch in den stationären Bereichen sind ständig Stellen nicht besetzt.

Als Folge des Mangels und der nichtbesetzten Stellen wird für die verbliebenen Beschäftigten die Arbeitsbelastung erhöht und ihnen Mehrarbeit abverlangt. Die Geschäftsführungen versuchen mit neuen Arbeitsstrukturen, wie den Zentrumsbildungen und der Zusammenlegung von Stationen, dem Problem beizukommen. Durch neue Arbeitsteilungen und der Beschäftigung von angelernten Servicekräften und von anders qualifizierten, wie medizinischen Fachangestellten, soll dem Mangel begegnet werden. Diese Maßnahmen werden dann auch noch gleich dazu genutzt, um die Personalkosten abzusenken. In der Vergangenheit wurden holdingweit in der Regel Neueinstellungen befristet eingestellt, nun führt der Mangel im Krankenhausbereich dazu, dass zunehmend unbefristete Verträge angeboten werden. Um neue Beschäftigte zu gewinnen, werden einzelne Bereiche aus der Verpflichtung einer Kirchenmitgliedschaft herausgenommen. Und wenn es sein muss – und das nimmt zu – werden auch außertarifliche Zulagen gezahlt, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugewinnen, oder auch um sie zu halten.

Die Geschäftsführungen der Krankenhäuser und die Mitarbeitervertretung erörtern derzeit Maß-



nahmen, um in den Bereichen OP, Anästhesie und Pflege neue Arbeitnehmer/innen zu gewinnen. Die offene Einkommensentwicklung in der Diakonie und in der DDH vertieft das Problem noch. Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen stellt auch die DDH vor Probleme. Wenn man sich die Untersuchungen anschaut, so ist zu bezweifeln, dass das derzeitige „Rumdoktern“ ausreicht. Viel zu viele geben schon nach einigen Jahren ihre Arbeit im Krankenhaus auf. Immer noch ist im Rund-um-die-Uhr-Betrieb Krankenhaus die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht ausreichend geregelt. Ständig wird angezeigt, dass die Arbeitsbelastungen unerträglich sind. Viele sind mit der Entlohnung unzufrieden. Und viel zu viele zeigen an, dass es für ihre Arbeit keine Wertschätzung gibt und dass ihnen die Freude an der Arbeit und an ihrem Beruf genommen werde.

Auf diese Probleme müssen Antworten gefunden werden. Wir brauchen weniger Belastung in der Arbeit. Wir brauchen mehr Beschäftigte. Wir brauchen ein Tarif- und Arbeitsrecht, das den Anforderungen der Zeit gerecht wird. Wir brauchen mehr Wertschätzung für die geleistete Arbeit. Ohne attraktive Bedingungen und ohne zufriedene Beschäftigte wird es die DDH in der Zukunft schwer haben.



Landesregierung verweigert eine kostenfreie Ausbildung in der Altenpflege – Der „Pflegepakt“ bringt unzureichende Ergebnisse

DDH-Auszubildende in der Altenpflege erhalten höhere Vergütung

Über den Fachkräftemangel in der Altenhilfe redet die niedersächsische Sozialministerin Frau Aygül Özkan (CDU) häufig. Wenn es aber um Maßnahmen geht, um die Ausbildung und Arbeit in der Altenhilfe attraktiver zu machen, dann passiert wenig. Über 7000 Beschäftigte der Altenhilfe – auch aus der Altenhilfe der DDH – hatten in einer von ver.di auf den Weg gebrachten Petition an den Niedersächsischen Landtag gefordert, die Ausbildung in der Altenpflege komplett vom Schulgeld zu befreien, eine einheitliche Ausbildungsvergütung zu zahlen und zur Finanzierung der praktischen Ausbildung eine Umlagefinanzierung zwischen auszubildenden und nicht auszubildenden Betrieben einzuführen. Die Petition wurde am 13.09.11 dem Landtag übergeben. In dem Anfang November gebilligten Kompromisspapier im sogenannten „Pflegepakt“ findet sich nicht mehr viel davon, ver.di hatte sich deshalb enthalten. Mit der Ministerin war die Abschaffung des Schulgeldes, eine umlagefinanzierte Ausbildung und eine angemessene Ausbildungsvergütung nicht zu machen. Das Land wird nun die Schulgeldförderung auf 160 € monatlich erhöhen, so dass Auszubildende bei höherem Schulgeld „nur noch“ die Differenz von monatlich bis zu 80 € aufbringen müssten. Auch bei der uneinheitlichen Ausbildungsvergütung bleibt es, jeder zahlt, was er meint. Auch die Altenpflegeschule der DDH

erhebt ein Schulgeld, welches aber im Rahmen des vom Land geförderten Betrages liegt. Die Ausbildungsvergütung in der DDH war erst Mitte 2011 mit einer Dienstvereinbarung geregelt und auf 80% der Ausbildungsvergütung des TV-L gekoppelt worden. Dadurch haben die Auszubildenden der DDH in der Altenpflege zum 01.01.12 eine Erhöhung erhalten. Aktuell sind das monatlich brutto 683,22 € im ersten und 817,11€ im dritten Ausbildungsjahr. Die Gewerkschaft ver. di fordert eine einheitliche Ausbildungsvergütung von 825 € im ersten und 988 € im dritten Ausbildungsjahr.





Die Rentenaltersgrenze wird angehoben Ab 2012 müssen wir länger arbeiten

Seit dem 1. Januar 2012 steigt das Rentenalter gestuft über die nächsten 18 Jahre auf das 67. Lebensjahr an. Wer ab dem 01.01.1947 oder später geboren wurde, muss zukünftig länger arbeiten, um eine abschlagsfreie Rente zu bekommen. Ab Geburtsjahrgang 1964 gilt die Rente mit 67. Weiterhin kann man mit dauerhaften Rentenabschlägen eher in Altersrente gehen. Ob Frau und Mann in Anbetracht der hohen Arbeitsbelastungen und der fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten ihre Arbeit bis 67 durchstehen, darf bezweifelt werden. Es ist zu befürchten, dass immer mehr mit Rentenabschlägen in Rente gehen.

Von der Anhebung der Rentenaltersgrenze sind nun die weitaus meisten Versicherten betroffen – auch langjährig Versicherte mit mindestens 35 Versicherungsjahren und Schwerbehinderte. Eine Ausnahme gibt es für besonders langjährige Versicherte: Wer mindestens 45 Pflichtbeitragsjahre auf seinem Rentenkonto gesammelt hat – dazu zählen u.a. auch Zeiten der Kindererziehung, nicht aber der Arbeitslosigkeit – darf auch künftig mit 65 Jahren ohne Abschläge in die Rente gehen.

Die bisherigen Regelungen zur Altersrente für Frauen, wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit oder auch für Erwerbsgeminderte und Hinterbliebene laufen aus oder sind

Änderungen unterworfen. Für Schwerbehinderte und Alters-
 teilzeitarbeit finden noch Vertrauensschutzregelungen An-
 wendung. Davon Betroffene sollten ggf. Auskunft einholen.

So steigen die Altersgrenzen ab 2012

Die Regelaltersrente

→ NEUE ALTERSGRENZE	
Geburtsjahr	Jahr und Monate
1947	65 +
1948	65 + 2
1949	65 + 3
1950	65 + 4
1951	65 + 5
1952	65 + 6
1953	65 + 7
1954	65 + 8
1955	65 + 9
1956	65 + 10
1957	65 + 11
1958	66
1959	66 + 2
1960	66 + 4
1961	66 + 6
1962	66 + 8
1963	66 + 10
1964	67

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Die Altersrente für schwerbehinderte Menschen

→ NEUE ALTERSGRENZE	
Geburtsjahr	Jahr und Monate
Januar 1952	63 + 1
Februar 1952	63 + 2
März 1952	63 + 3
April 1952	63 + 4
Mai 1952	63 + 5
Juni – Dezember 1952	63 + 6
1953	63 + 7
1954	63 + 8
1955	63 + 9
1956	63 + 10
1957	63 + 11
1958	64
1959	64 + 2
1960	64 + 4
1961	64 + 6
1962	64 + 8
1963	64 + 10
1964	65

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Der Weg zu mehr Verkehrssicherheit für Autofahrer

Kostenloses Fahrsicherheitstraining für alle DDH – Mitarbeiter

Mit kritischen Situationen (z.B. bei Aquaplaning, Glatteis oder Schnee) im Straßenverkehr haben die meisten Autofahrer wenige Erfahrungen. Wenn sie dann eintreten, reagieren viele falsch oder zu spät.

Die Verkehrswacht Hannover bietet in Zusammenarbeit mit unserer zuständigen Berufsgenossenschaft ein kostenloses Fahrsicherheitstraining mit dem eigenen PKW oder Motorrad an, um gerade diese Situationen zu trainieren.

Das Fahrsicherheitstraining dauert einen Tag und findet in der Regel am Wochenende statt.

Ansprechpartner und weitere Infos :

Georg Becker, Tel. 5354-253



In eigener Sache

Wir möchten gerne, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der DDH immer eine Ausgabe der Holding Aktuell bekommt. Sollte aus irgend einem Grund dies nicht der Fall sein, bitten wir um eine kurze Mitteilung (mav@ddh-gruppe.de oder Tel. 5354 222).

Solltet Ihr einen älteren Artikel aus einer früheren Holding Aktuell suchen, dann könnt Ihr über den Intranetauftritt der Mitarbeitervertretung unter „Holding Aktuell“ fündig werden.



10.03.2012 - Demo zur Synode, Beschäftigte fordern einen Tarifvertrag

Die Mitarbeitervertretung besteht aus 39 Mitgliedern. Jedes Mitglied ist in einem sachbezogenen Fachausschuss tätig. Aus der Mitte der Mitarbeitervertretung wurde der Vorsitzende, die stellvertretende Vorsitzende, der Schriftführer und jeweils der/die Sprecher/in und stellvertretende/r Sprecher/in gewählt, diese bilden die Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung.

Sekretariat der Mitarbeitervertretung - Frau Ernst -

Telefon 0511-5354-222 / Fax 0511-5354-792 / mav@ddh-gruppe.de

Geschäftsführung

Georg Cravillon	Vorsitzender	5354-223
Beate Hochhut	stellvert. Vorsitzende	5354-219
Rüdiger Alber	Arbeitszeit	5354-214
Uschi Klute	Arbeitszeit	5354-213
Uwe Demitz	Arbeitsrecht / Personelles	5354-251
Torsten Doering	IT / QM / Bildung	5354-215
Rüdiger Kluth	Schriftführer / Öffentlichkeitsarbeit	5354-217
Ute Meyer	IT / QM / Bildung	5354-218
Jörg Schlatterer	Arbeitsschutz / Soziales	5354-252
Georg Becker	Arbeitsschutz / Soziales	5354-253

Fachausschuss

Arbeitsrecht / Personelles	Georg Cravillon (5354-223), Uwe Demitz (5354-251), Wolfgang Eikens (5354-167 o. Pieper 119), Andreas Fahlbusch (289-4462), Burkhard Hardenacke (289-3043), Matthias Schloz (5354-531), Wolfgang Thomas (129-2361), Susanne Flada (129-2840), Gerald Richtig (3043-212), Lars Knaak (129-0 über Pieper)
Arbeitszeit	Rüdiger Alber (5354-214), Uschi Klute (5354-213), Katharina Kleineberg (129-2771), Wolfgang Rademacher (0173/4738837), Dieter Siebert (8603-670), Susanne Hilbig (8603-648), Frank Nacke (289-2127), Klaus Neitzel (129-2799), Lars Stoltmann (289-4646),
Arbeitsschutz / Soziales	Beate Hochhut (5354-219), Jörg Schlatterer (5354-252), Georg Becker (5354-253), Ulrich Kempka (5354-249), Andreas Gräber (129-2559), Ingo Schimpf (289-3844), Tobias Weißflog (5354-193), Dorothea Bruns (129-2253), Sabine Gartz (289-1502), Mathias Daum (289-2457)
IT / QM / Bildung	Torsten Doering-Meyerhoff (5354-215), Ute Meyer (5354-218), Karl-Heinz Bartels (0177-6513897), Katharina Huft-Dieckmann (5354-660), Petra Barkowski (289-3696), Daniel Wilhelms (289-3441), Michael Zahn (129-2615), Dirk Blanke (289-3371)

<http://www.intra.ddh/mav>

V.i.S.d.P: Georg Cravillon,

Vorsitzender der Mitarbeitervertretung der Diakonischen Dienste Hannover

Anna-von-Borries-Straße 1 - 7, 30625 Hannover, Telefon 0511 5354-222, mav@ddh-gruppe.de