



Aktuell

Präsidium kündigt wichtige Dienstvereinbarung

Seit 2009 begleitet uns die Dienstvereinbarung (DV) „Die MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“. Sie ist vom Präsidium mit Wirkung zum 27. Oktober 2021 gekündigt worden. Inhaltlich geht es um Themen der Zukunftssicherung sowie um den Erhalt und Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit der MHH.

Jetzt werden sicher viele von Ihnen sagen: „Der Weg ins Jahr 2013 ist auch lange hinter uns, was soll's!?“

Da lohnt ein Blick in die Vereinbarung, deren Zielformulierung noch heute gilt: Die MHH will mit „gut qualifizierten, motivierten, flexibel einsetzbaren und gesunden“ Beschäftigten arbeiten und insbesondere durch gesicherte Arbeitsverhältnisse für gute und berechenbare Rahmenbedingungen sorgen. Nicht alle guten Pläne konnte die MHH in den vergangenen Jahren in jeder Hinsicht erfüllen. Mit Blick auf die Beschäftigungssicherung hatte die Vereinbarung Bestand.

Die Vorgeschichte dieser DV ist heute den Wenigsten noch bekannt: 2004 wollte die niedersächsische Landesregierung die Landesverwaltung „modernisieren“, rund 5.000 Stellen sollten wegfallen. Allerdings gab es eine Vereinbarung zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften, nach der betriebsbedingte Kündigungen in der Landesverwaltung ausgeschlossen waren. Diese hat die Landesregierung dann zum 31.12.2004 gekündigt.

Das damalige Präsidium und der Personalrat der MHH wollten jedoch weiterhin eine Arbeitsplatzsicherheit für die Beschäftigten und vereinbarten, von 2005 bis 2009 weiterhin auf betriebsbe-

dingte Kündigung zu verzichten. Diese Regelung wurde mit der o.g. DV bis heute fortgeschrieben.

Aktuell hatte der Personalrat sich dafür ausgesprochen, die bestehende DV erst nach der Verhandlung einer neuen DV zu kündigen. Dieser Vorschlag wurde ignoriert.

Präsidiumsmitglieder haben uns versichert, dass sie sofort in die Verhandlung einsteigen wollen. Anpassungsbedarf gibt es zu vielen Punkten. Der Personalrat möchte Inhalte in mehreren DVen thematisch bündeln, um präzisere und überprüfbare Regelungen zu einzelnen Themen zu ermöglichen.

Der Personalrat will sich zu Beginn der Verhandlungen über die wichtigsten Überschriften mit dem Präsidium verständigen. Für uns gehört der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen unbedingt dazu. Ob dieser Punkt erneut geregelt werden kann, ist fraglich. Dazu bedarf es sicherlich eines deutlichen Signals aus der Belegschaft.



Die seit 2009 geltende DV „MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“ schafft Sicherheit für alle Beschäftigten



KURZ KOMMENTIERT

„MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“ – der Titel dieser Dienstvereinbarung mutet im Jahr 2021 hoffnungslos veraltet an. Schaut man sich jedoch einige der Kernthemen an – Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, leistungsgerechte Personalausstattung, Wettbewerb um die Talente, Ausbau der Ausbildung, demografische Entwicklung, Transparenz und Beteiligung bei Veränderungen – so ist die aktuelle Bedeutung nicht zu leugnen.

Bei der Schließung der MHH-Wäscherei im Sommer 2014 und der Aufgabe der MHH-eigenen Bettenaufbereitung im Jahr 2017 war es nicht zuletzt diese Vereinbarung, die für die Betroffenen eine Weiterbeschäftigung an der MHH sicherstellte.

Nun hat das Präsidium die DV gekündigt; der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen endet im Oktober. Zwar wurde Gesprächs- und Verhandlungsbereitschaft zu den Inhalten der DV signalisiert, aber Fakt bleibt: Die konsentrierte Arbeitsplatzsicherheit, die viele Jahre lang ein Grundpfeiler der MHH-Arbeitskultur war, endet demnächst. Ob vergleichbare Regelungen folgen, ist völlig ungewiss.

Ohne Not hätte das Präsidium die Verhandlungen zu einer Aktualisierung dieser DV aufnehmen können und bei erfolgreichem Ergebnis wäre die alte Regelung gemeinschaftlich „beerdigt“ worden. Das wäre ein gutes Signal an die Beschäftigten gewesen. So bleibt zunächst offen, wie die Arbeitskultur der MHH in Zukunft aussieht!

Simon Brandmaier
Personalratsmitglied



DER HERR DES BAUENS

Architekt
Dipl.-Ing. Andreas Fischer

2020 HAT DER MHH-SENAT VON DER NEUEN MÖGLICHKEIT IM NIEDERSÄCHSISCHEN HOCHSCHULGESETZ GEBRAUCH GEMACHT UND DIE EINRICHTUNG EINES PRÄSIDIUMSMITGLIEDS FÜR INFRASTRUKTUR (PM 4) BESCHLOSSEN.

Diese Funktion ist seit März 2021 mit dem Architekten Dipl.-Ing. Andreas Fischer besetzt. Bei Neubaumaßnahmen im Universitätsklinikum Eppendorf und der Charité konnte er vielfältige Erfahrungen im universitären Baugeschäft sammeln. Wir haben ihn befragt:

→ *Herr Fischer, der Aufgabenbereich eines PM 4 wird schlicht mit „Infrastruktur“ umschrieben. An der MHH verbergen sich dahinter die Themen „Neubau“ und „Sanierung eines maroden Bestands-campus“. Wie wollen Sie zwei solche Megaaufgaben bewältigen?*

„Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden! Das, was das Land jetzt an Mitteln bereitstellt, gibt uns die Möglichkeit, neu zu denken. Im Herbst starten wir die Betriebsorganisationsplanung des Neubaus. Gleichzeitig stellen wir die Frage: Wo investieren wir noch wieviel, um bis zur Inbetriebnahme des Neubaus den Betrieb des Bestandes sicherzustellen? Das Land hat uns hier neben der immensen Summe von 1,05 Milliarden Euro für den Neubau weitere Mittel für den Bestand in Aussicht gestellt – und die ersten 11,5 Millionen für das Gasnetz und weitere Großgeräte schon bewilligt. Damit wir eine gute Krankenversorgung, Forschung und Lehre erbringen können, ist die Infrastruktur eine wichtige Voraussetzung. Diese stellt die Plattform für die wissenschaftliche Exzellenz der Medizinischen Hochschule Hannover. Apropos "marode": Das würde die Leistung der Kolleg_innen nicht im richtigen Licht erscheinen lassen – der Bestand ist und bleibt betriebsicher, weil jeden Tag nach den besten Lösungen gesucht wird.“

→ *Der Neubau erhält mit der stattfindenden Baufeldsicherung ein erstes Gesicht, ist aber für viele noch ferne Zukunftsmusik. Wie wollen Sie die Beschäftigten in den nächsten 10 Jahren auf diese Reise mitnehmen?*

„Das geht nur, wenn sich jeder aktiv einbringen kann - und einbringt. Das gilt für jeden Mitarbeitenden. Wir haben dazu schon viele Gespräche mit allen Berufsgruppen führen können. Senden Sie uns bitte Ihre Ideen und Veränderungswünsche zu. Ab Herbst greifen wir diese gesammelt auf und beginnen die strukturierte Durchsprache unserer zukünftigen Arbeitsprozesse mit den Nutzergruppen. Die Ergebnisse werden dann regelmäßig in der Klinikkonferenz öffentlich vorgestellt und diskutiert. Die Betriebsorganisationsplanung wird dann Grundlage für die späteren Planungsschritte, wie zum Beispiel die Erstellung von Zeichnungen. Jeden Planungsschritt steuern wir gemeinsam aus und schauen auch immer, welche Auswirkungen wir für den Weiterbetrieb der heutigen Gebäude erwarten.“

→ *Sie haben jetzt den Geschäftsbereich III (außer Kita) als Ihre „Mannschaft“ unterstellt bekommen. In diesen Arbeitsbereichen stand schon immer die Frage, Dienstleistungen selbst zu erbringen oder fremd einzukaufen. Hinzu kommt auch hier ein zunehmender Fachkräftemangel. Wie ist Ihr Plan?*

„Wenn wir als MHH-Familie weiterhin den Bestand betriebsicher halten wollen, ist dafür eine auskömmliche personelle Besetzung mit geschulten Fachkräften erforderlich. Aus meiner Sicht lassen wir heute noch Leistungen durch externe Firmen erbringen, die wir zukünftig auch gut selbst machen können – und dabei die anfallende Mehrwertsteuer auf externe Leistungen einsparen. Vielleicht ist es manchmal auch bequemer, den Externen zu Hilfe zu rufen? Ich möchte dafür werben, dort wo es sinnvoll ist, wieder mehr in Eigenleistung zu erbringen. Aus den Einsparungen der Mehrwertsteuer können wir zusätzliche Fachkräfte aufnehmen. Ergänzend wollen wir unser Ausbildungsprogramm als Lehrbetrieb stärken. Niemand kennt unsere Anlagen so gut, wie die eigenen Kolleg_innen. Das sollten wir uns nicht nehmen lassen.“

Anzahl der Zeitarbeitskräfte soll reduziert werden

Der Pflegefachpersonenmangel führt dazu, dass zig Stellen nicht mit Stammpersonal besetzt werden können. Somit häuften sich in der Vergangenheit die Anträge auf Zeitarbeit.

Einigkeit bestand immer darin, dass Zeitarbeit die schlechtere Alternative zu Stammpersonal darstellt. Ein Aspekt hierbei ist, dass Zeitarbeit teuer ist. Zwar werden die Kosten für Zeitarbeitskräfte im Pflegedienst z.T. von den Kostenträgern, sprich Krankenkassen, refinanziert, aber nur das, was Zeitarbeitskräfte nach Tarif kosten würden. Den Differenzbetrag muss die MHH tragen.

Daher beschloss das Präsidium diese Kosten zu reduzieren und sukzessive die Anzahl von Zeitarbeitskräften zu senken. Ziel ist es, ungefähr zehn Vollkräfte bis Ende des Jahres und noch einmal zehn im nächsten Jahr abzubauen.

Das hört sich erst einmal unspektakulär an. Vor allem, wenn man bedenkt, dass diese Einsparmaßnahme auf der einzelnen Station vielleicht lediglich zum Verzicht auf eine Zeitarbeitskraft führt. Darüber hinaus geraten vorwiegend Stationen in den Fokus, deren Bettenbelegungszahlen unterdurchschnittlich sind. Da liegt die Vermutung nahe, dass damit einhergehend auch das Arbeitsvolumen abnimmt. Dieser Rückschluss ist allerdings zu ungenau, denn er berücksichtigt nur die Anzahl der belegten Betten und nicht den Pflegeaufwand der dort behandelten Patient_innen.

So sollen die Stationen 77 / 77c ab September auf nur zwei Teilzeitleiharbeitskräfte verzichten. Die Auswirkungen sind allerdings enorm und

bedeuten unter anderem, dass die Schichtbesetzungsstärke deutlich schlechter sein wird. Auch die Dienstzeiten wurden verändert, so dass bspw. die relativ kurze Nachtschicht von nur acht Stunden wieder verlängert werden musste.

Der Personalrat stand und steht dem Einsatz von Zeitarbeit kritisch gegenüber, weshalb den Anträgen auf Zeitarbeit in der Vergangenheit auch nur unter der Voraussetzung zugestimmt wurde, dass die innerbetriebliche Vereinbarung „Standard für Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit) im Pflegebereich“ eingehalten wird. Aber ein solcher Schritt muss besser geplant werden und braucht Zeit. Zusätzliche Belastung muss verhindert werden, indem Leistungseinschränkungen verbindlich vereinbart und bei Bedarf umgesetzt werden.

Daher lautet der Appell an Betroffene: Zeigen Sie Ihre Überlastung an und schreiben Sie eine Überlastungsanzeige, damit die Auswirkungen der Reduzierung von Zeitarbeit wahrgenommen werden.

Auch im Geschäftsbereich III kommt es zur Einschränkung von Zeitarbeit. Hier betrifft es wenige Abteilungen. In Bereichen, in denen die Leiharbeitsverträge ausgelaufen sind, zeigt sich jedoch sofort der steigende Arbeitsdruck. Der Personalrat hatte sich hier für mehr Transparenz eingesetzt. Herr Fischer (Präsidiumsmitglied für das Ressort Infrastruktur) ist diesem Anliegen gefolgt und genehmigte zur Entschärfung der Situation vor Ort die Vertragsverlängerung einer Leiharbeitskraft bis zur Umsetzung zweier Beschäftigter zur Unterstützung der Kolleg_innen in dem Bereich.

Eingruppierung Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)

Der erste Schritt ist getan: In einer Dienstbesprechung am 28.7.21 wurden die vom neuen Eingruppierungsrecht IKT betroffenen Beschäftigten im ZIMt vom Personalmanagement und Personalrat über die jetzt geltenden Regelungen informiert. Die Tarifparteien wollen mit diesen Veränderungen eine bessere Eingruppierung der Beschäftigten in der I- & K-Technik ermöglichen; die ZIMt-Leitung unterstützt dieses Vorhaben. Wesentliche Voraussetzung für eine neue Eingruppierung, die von den Beschäftigten nun beantragt werden kann, ist eine aktuelle Arbeitsplatzbeschreibung.

Sollten die Anträge zu einer besseren Eingruppierung führen, gelten diese rückwirkend ab dem 1.1.2021. Anträge auf Eingruppierung nach den neuen Regeln können noch bis Ende des Jahres gestellt werden.

Nach den Beschäftigten im ZIMt sollen dann die dezentral tätigen Kolleginnen und Kollegen in der I- & K.-Technik über die Neuregelungen informiert werden und die Möglichkeit zur Neubewertung ihrer Tätigkeit erhalten. Der Personalrat plant hierzu Ende September/Anfang Oktober eine Personalversammlung.

NEUIGKEITEN

zum Erlass des Ministeriums zum § 16 Abs.5 TV-L

Im Personalrat Aktuell vom Juni berichteten wir, dass es Neuigkeiten zum Erlass des Ministeriums zum § 16 Abs.5 TV-L aus dem Jahr 2008 gibt. Darin wurde zwingend die Vorlage eines Abwerbeangebot vorgeschrieben, bevor zum Zweck der Personalbindung eine Stufenvorweggewährung gewährt werden konnte.

Der Personalrat hat sich in der Vergangenheit bei Herrn Weil sehr dafür eingesetzt, dass dieser Erlass außer Kraft gesetzt wird. Wie im Juni berichtet, äußerte sich das Ministerium jüngst dahingehend, dass eine davon abweichende Vorgehensweise ermöglicht werden soll. In der Gestalt, dass in Einzelfällen auf das Abwerbeangebot verzichtet werden kann. Die benannten Einzelfälle wurden weiter präzisiert auf die Gruppe der fachweitergebildeten Intensivpflegekräfte. Daraufhin stellten zahlreiche Beschäftigte beschriebener Gruppe der MHH einen Antrag auf Stufenvorweggewährung.

Mit dem Ziel eine einheitliche Vorgehensweise zu vereinbaren, wird jetzt von der Geschäftsführung Pflege an einem Vorschlag gearbeitet, wie diese Neuerung an der MHH umgesetzt werden kann. Der Personalrat plant hierzu ein gemeinsames Gespräch zwischen Dienststelle, Personalrat und Geschäftsführung Pflege.

Darüber hinaus gibt es Bemühungen auch bei den Hebammen analog der fachweitergebildeten Intensivkräfte vorgehen zu dürfen, um dem gravierenden Mangel an Hebammen in der MHH entgegenzuwirken.

Wenn diese Umsetzung für genannte Gruppe an der MHH gerecht gelingt, wäre das aus Sicht des Personalrats ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings verfolgt der Personalrat weiterhin das Ziel, dass der Erlass des Ministeriums zum § 16 Abs.5 TV-L aus dem Jahr 2008 uneingeschränkt zurückgenommen wird, um monetäre Anreize schaffen zu können Fachkräfte zu halten.

Veränderungen im Personalrat

Seit dem 1. August 2021 ist die Biologiela-
borantin **Franziska-Martina Bode** für die
Arbeit im Personalrat freigestellt. Sie war
zuvor im Zentrallabor im Bereich Rheuma-
tologie/Immunologie tätig.

Franziska Bode ist seit 2016 Mitglied/
Ersatzmitglied des Gremiums. Sie wird sich
in ihrer neuen Aufgabe schwerpunktmäßig
für die Beschäftigten in den MHH-Laboren
einsetzen.

Ebenfalls seit dem 1.8.2021 ist **Prof. Harald
Genth** mit 20% seiner Arbeitszeit für die
Tätigkeit im Personalrat freigestellt. Er
arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter
im Institut für Toxikologie.

Harald Genth vertritt im Personalrat die
Beamt_innengruppe und wird sich im Rah-
men seiner Freistellung vor allem um die
Belange der wissenschaftlichen Mitarbei-
terinnen und Mitarbeiter kümmern.



Prof. Dr. Harald Genth



Franziska-Martina Bode

Gespräche mit den Landtagsfraktionen



MdL Thela Wernstedt (SPD) und MdL Volker Meyer (CDU) bei
der Protestaktion des Personalrats vor dem nds. Landtag

Nach dem Demonstrationszug von der Nieder-
sächsischen Staatskanzlei zum Landtag im April
wurde der Kontakt zu den Landtagsfraktionen

fortgesetzt. Mit SPD und Bündnis 90/Die Grünen
hat der Personalrat bereits konkrete Inhalte in wei-
terführenden Gesprächen thematisiert.

Der Personalrat machte in den beiden Gesprä-
chen deutlich, dass die MHH-Beschäftigten keine
Lippenbekenntnisse wollen, sondern verbindliche
Aussagen von der Politik haben möchten: Bei-
spielsweise zur Sicherung der Finanzierung des
Neubaus und der Instandhaltung des maroden
Bestandscampus. Ebenfalls angesprochen wurde
auch das Thema Fachkräftemangel und welche
Maßnahmen die Politik ergreift um diesen Prob-
lem entgegenzutreten. In diesem Zusammenhang
wurden auch die bevorstehenden Tarifverhand-
lungen erörtert, da hier ein deutliches Zeichen für die
MHH gesetzt werden muss. Wenn die MHH ein
Leuchtturm der Spitzenmedizin bleiben soll, muss
dringend gehandelt werden.

Auch an die Landtagsfraktionen von CDU und FDP
hat der Personalrat Gesprächswünsche adressiert.
Telefonisch wurde zwar Interesse an den Belan-
gen der MHH-Beschäftigten zugesichert, konkrete
Terminvereinbarungen blieben allerdings aus oder
wurden abgesagt.

Einen schönen erholsamen Urlaub

wünscht der Personalrat
allen Kolleginnen und
Kollegen – möglichst fernab
von den blühenden Land-
schaften der MHH.



Die Sprechzeiten des Personalrats

Montag und 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 Ver-
einbarung 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

