



# Aktuell

## MHH – im dritten Anlauf Stiftung?

Es scheint fast eine Gesetzmäßigkeit zu sein: Alle 10 Jahre wird in der MHH diskutiert, in die Rechtsform einer Stiftung überzugehen. Doch dieses Mal ist die Vorgeschichte eine andere. Auf der Führungskräfte tagung 2018 hatte Minister Thümler die MHH aufgefordert, über eine Rechtsformänderung nachzudenken. Daraufhin hatte der Senat beim Wissenschaftsministerium angefragt, ob – nach zwei gescheiterten Stiftungsdebatten – auch die Körperschaft des Öffentlichen Rechts (KdÖR) eine Option sein könnte. Dieses wurde vom Ministerium bejaht. Daraufhin hat der Senat im April 2019 Grundzüge für eine Umwandlung der MHH in eine KdÖR beschlossen. Anfang dieses Jahres kam dann die ministerielle Botschaft, dass aktuell nur der Übergang in eine Stiftung möglich wäre.

Um für dieses Anliegen zu werben, kam der Wissenschaftsminister mit der Staatssekretärin am 3. November 2021 für zwei (!) Stunden in den MHH-Senat. Thümler pries die Stiftungsuniversitäten als „Erfolgsmodell“ und beschrieb zahlreiche Risiken, falls sich die MHH

nicht für diesen Weg entscheiden würde. Aus dem Senat gab es mehrere kritische Fragen, z.B. zu der Gewährträgerhaftung, zu fehlender Beschäftigtenbeteiligung oder Freiheiten bei der Tarifgestaltung. Aber es gab auch zustimmende Meinungen. Der Personalratsvertreter im Senat thematisierte die größere Gefährdung der Beschäftigten bei betriebsbedingten Kündigungen in der Stiftung sowie die Belastungen, die durch die Überlassung einer weitgehend maroden Gebäudelandschaft entstehen.

Das Präsidium sprach sich klar für diese mögliche Rechtsform aus, um so mehr Handlungsfreiheiten zu gewinnen.

Die Debatte wird in den kommenden Wochen und Monaten weitergeführt werden. Der Personalrat hat Anfang November seine Positionen für einen möglichen Rechtsformwechsel festgelegt, um die Interessen der Beschäftigten zu wahren. Wir dokumentieren diese PR-Stellungnahme nachfolgend.



Wissenschaftsminister  
Björn Thümler



### Auch der anstehende Jahreswechsel

wird wieder ganz im Zeichen der Corona-Pandemie stehen.

Der Personalrat wünscht trotzdem allen Kolleginnen und Kollegen erholsame Feiertage und ein gesundes Jahr 2022!



# Positionen des 18. Personalrats zur neuerlichen Debatte über eine Rechtsformänderung der MHH

MIT DEN SENATSSITZUNGEN AM 6. OKTOBER UND 3. NOVEMBER 2021 IST DIE DISKUSSION ÜBER EINE UMWANDLUNG DER MHH-RECHTSFORM WIEDER AUF DIE TAGESORDNUNG GEKOMMEN. ALLERDINGS SIND NICHT DIE IM JAHR 2019 VOM SENAT ENTWICKELTEN VORSTELLUNGEN HIN-SICHTLICH EINER KÖRPERSCHAFT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS (KDÖR) GEGENSTAND DER DISKUSSION, SONDERN ES GEHT UM DIE ÜBERFÜHRUNG DER MHH IN EINE STIFTUNG DES ÖFFENTLICHEN RECHTS AUF DER GRUNDLAGE DES NIEDERSÄCHSISCHEN HOCHSCHULGESETZES (NHG).

In den Jahren 2002 und 2012 hatte sich der MHH-Senat jeweils mit einer Mehrheit gegen die Umwandlung in eine Stiftung entschieden. Als im Jahr 2018 erneut die Frage einer Rechtsformänderung zur Diskussion stand, hat das Ministerium für Wissenschaft und Kultur Überlegungen jenseits der im NHG festgeschriebenen Regelungen zugelassen. Das „Konzept zur rechtlichen Verfasstheit der MHH – KdÖR“ wurde in monatelangen Auseinandersetzungen entwickelt. Im Jahr 2021 teilte das Ministerium dann mit, dass diese Vorstellungen nicht umgesetzt werden können. Seither wird vom Präsidium wie auch vom Ministerium wieder die Umwandlung in eine Stiftung präferiert.

Der 18. Personalrat hat am 28. Oktober die aktuelle Diskussion aufgenommen und in seiner Sitzung am 4. November 2021 folgende Positionierung beschlossen:

1. Wenngleich der Personalrat nicht verkennt, dass die Führung eines Betriebes mit einem Jahresumsatz von ca. 1 Milliarde Euro in Form eines „Landesamtes“ zahlreiche Probleme mit sich bringt, so erleben wir gleichzeitig, dass angesichts einer chronischen Unterfinanzierung der Universitätskliniken und nicht zuletzt in Auswirkung der COVID-19-Pandemie die Sicherheit eines Landesbetriebes bei den Beschäftigten eine herausragende Bedeutung hat. Deswegen sind für den Personalrat bei einem Rechtsformwech-

sel alle Aspekte, die zu einer Erhaltung und Stärkung dieser Sicherheit beitragen, von höchster Bedeutung.

Allerdings geht es nicht nur darum, bei einem Rechtsformwechsel den Status quo zu erhalten. Der Personalrat setzt sich dafür ein, in einem solchen Fall auch mehr Gestaltungsspielräume und Partizipation für die Beschäftigten zu erreichen. So sind die Tarifverträge des Landes nicht ausreichend für einen Maximalversorger im Gesundheitswesen; hier müssen sich die besonderen Anforderungen an die Beschäftigten in der universitären Medizin deutlich besser abbilden. Weiterhin darf ein Betrieb mit über 10 000 Beschäftigten nicht länger frei sein von jeder Form der Unternehmensmitbestimmung, eine echte Beteiligung von Beschäftigten in Aufsichtsgremien muss diesen Anachronismus beenden. Allein diese beiden Positionen stehen im Widerspruch zu den gesetzlichen Festlegungen für den Übergang in eine Stiftung gemäß NHG.

Nicht zuletzt ist bei einer solchen Veränderung der jahrzehntelangen Unterversorgung der MHH bezüglich Instandhaltung und Investitionen Rechnung zu tragen. Diese Versäumnisse der Politik können nicht in die Verantwortung eines selbständigen MHH-Betriebes verlagert werden. Dieses gilt gleicherma-

ßen für die chronische Unterfinanzierung des Universitätsklinikums. Ebenso wenig hilfreich wäre ein Start in einer neuen Rechtsform mit einem Schuldenbetrag beim Land in hoher zweistelliger Millionenhöhe.

**Für jede Form von Rechtsformänderung stellt der Personalrat folgende Anforderungen:**

2. Bei einem Rechtsformwechsel würde der neue Arbeitsgeber in die Rechtsnachfolge des bisherigen Arbeitsgebers (Land Niedersachsen) eintreten. Im Rahmen eines Betriebsübergangs würden auch die existierenden Arbeitsverträge übergehen.

**Forderungen:**

- Alle erworbenen Rechte der Beschäftigten müssen bei einem Übergang dauerhaft gewahrt bleiben, ggf. durch einen Überleitungsarbeitsvertrag abgesichert.
- Für Beschäftigte, die dem Übergang widersprechen, ist die weitere Tätigkeit an der MHH sicherzustellen.
- Mit dem neuen Arbeitgeber sind Regelungen zu treffen, die den Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse reduziert.
- Negative Auswirkungen auf die Stellungsvereinbarung Dermatologie sind auszuschließen.

- Ein unbefristetes Rückkehrrecht zum Land Niedersachsen ist für den Fall einer Insolvenz, betriebsbedingten Kündigungen, (Teil-)Privatisierung oder Aufgabenverlagerung auf Dritte sowie bei Teilliquidierung zu vereinbaren.
- Eine Weitergeltung der abgeschlossenen Dienstvereinbarungen ist sicherzustellen. Sind in Erlassen, Verordnungen und Vereinbarungen Regelungen enthalten, die eine Besserstellung der Beschäftigten beinhalten, so ist eine Weitergewährung dieser Besitzstände zu vereinbaren (z. B. Zugang zur Job-Börse Niedersachsen, Teilnahme am Hochschulsport).

3. Der Tarifvertrag und die entsprechende Entgeltordnung werden den besonderen Anforderungen einer Universitätsklinik nicht gerecht und bilden nicht die Bedarfe einer universitären Medizineinrichtung ab.

**Forderungen:**

- Eine direkte Tarifbindung der MHH-Beschäftigten ist herzustellen. Durch Übergangsregelungen werden die tariflichen Besitzstände und Ansprüche der Mitarbeiter\_innen gesichert.
- Für Ärztinnen und Ärzte ist die Weitergeltung des TV-Ä sicherzustellen; für die übrigen Beschäftigten wird ein Tarifvertrag angestrebt, der den Erfordernissen einer Hochleistungsklinik und einer medizinischen Universität gerecht wird.
- Für eine solche Tariföffnung bedarf es einer Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes.
- Zur Absicherung der Zusatzversorgung ist mit der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) eine Beteiligungsvereinbarung abzuschließen, welche die Fortführung der Absicherung im bisherigen Niveau sicherstellt. Eine analoge Regelung ist für die Beamtenversorgung zu treffen.

4. Bei einem großen Arbeitgeber wie dem Land Niedersachsen ist die Umsetzung von betriebsbedingten Kündigungen eine schwierige Angelegenheit. Bei Aufgabe der Rechtsform „Landesbetrieb“ wäre eine Realisierung solcher Maßnahmen deutlich einfacher.
- Deswegen kommt dem Schutz der Beschäftigung auch weiterhin eine große Bedeutung zu.

**Forderungen:**

- Bei einer neuen Rechtsform muss eine Regelung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigung vereinbart werden.
- Eine neue Rechtsform darf kein Freifahrtsschein für Ausgründungen/Privatisierungen sein. Der Grundsatz „Eigenoptimierung vor Fremdvergabe/Privatisierung“ muss erhalten bleiben.

5. In den Strukturen des Landesbetriebes findet keine Unternehmensmitbestimmung statt. Im Hochschulrat hat eine Vertreter\_in des Personalrats nur beratende Funktion. Im Senat gibt es eine gesetzlich festgeschriebene Professor\_innenmehrheit, die übergroße Anzahl der Beschäftigten wählt nur vier der dreizehn Mitglieder. Die Klinikkonferenz hat grundsätzlich nur beratende Aufgaben.

- Mit einer neuen Rechtsform würde die Kontrolle durch die Landespolitik weitgehend wegfallen. Aus Sicht des Personalrats muss im Gegenzug die Mitsprache von gewählten Beschäftigtenvertreter\_innen sichergestellt werden.

**Forderungen:**

- Bei einer neuen Rechtsform müssen im Aufsichtsgremium mehrere gewählte Beschäftigtenvertreter\_innen mit Sitz und Stimme vertreten sein.
- Um der Bedeutung des Personals unserer Einrichtung gerecht zu werden, ist ein Präsidiumsmitglied mit dem Aufgabenschwerpunkt „Personal“ zu etablieren.

6. Bei einer veränderten Rechtsform der MHH würden der Hauptpersonalrat beim MWK sowie die dort gebildete Einigungsstelle, die strittige Mitbestimmungsfragen aus den Hochschulen (Landesbetriebe) final entscheidet, nicht mehr zuständig sein.

**Forderungen:**

- Beim Wechsel in eine neue Rechtsform ist ein Übergangsmandat für den Personalrat
- bis zur Wahl einer neuen Interessenvertretung zu vereinbaren.
- Eine Einigungsstelle ist so zu gestalten, dass ein ergebnisoffenes Mitbestimmungsverfahren erhalten bleibt.



## Neuer Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2021 - 2023 wurde aus organisatorischen Gründen erst im Oktober 21 im Senat verabschiedet. Das Dokument verdeutlicht, dass es hinsichtlich der Chancengleichheit der Geschlechter noch immer deutlichen Verbesserungsbedarf an der MHH gibt.

Um diese Verbesserungen herbeizuführen, werden konkrete Ziele für den Zeitraum des Gleichstellungsplans benannt und Handlungsfelder sowie Maßnahmen beschrieben. Ein Beispiel für eine solche Maßnahme ist ein neues Mentoring Programm an der MHH.

Hierbei werden über einen Zeitraum von zehn Monaten Ärztinnen am Beginn ihrer fachärztlichen Ausbildung sowie Doktorandinnen aller Fächer durch das „Early-Career-Mentoring“ gefördert.

Auch zur Vergabe oberärztlicher Stellen gibt es eine Neuerung, auf die Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat hingewirkt haben: Oberärztliche Stellen müssen nun ausnahmslos intern ausgeschrieben werden. Den kompletten Gleichstellungsplan finden Sie im Organisationshandbuch des Intranets.

# Antworten vom Ministerpräsidenten und **Erwartungen des Personalrats**



MP Weil in der Personalratssitzung am 26.8.21

In der 45. Kalenderwoche erreichte den Personalrat ein Schreiben aus der Staatskanzlei im Nachgang zum Besuch des Ministerpräsidenten (MP) in einer Personalratssitzung im August. Der Personalrat hatte die Gelegenheit genutzt, dem MP noch einmal eindringlich auf die Bedarfe der Beschäftigten in der MHH in Form von Kurzvorträgen und Präsentationen sowie einer schriftlichen Aufstellung im Nachgang zum Termin aufmerksam zu machen.

In dem neuerlichen Schreiben sichert der MP zunächst eine niedersächsische Bundesratsinitiative zu, mit der einigen grundlegenden Schwächen des Gesundheitssystems entgegen gewirkt werden soll.

Das ist sehr zu begrüßen. Der Personalrat wird noch einmal darauf hinweisen, dass es um die Unterfinanzierung der Unikliniken im Speziellen gehen muss. Erfreuliches lässt sich in diesen Tagen dazu im Koalitionspapier der

neuen Ampelregierung lesen: Die Unikliniken sollen zukünftig finanziell besonders berücksichtigt werden.

Ein Beispiel für die Hürden des langwierigen Austauschs mit dem MP ist der Dialog zum Erlass betr. §16 TV-L (Stufenvorweggewährung) – diesen Erlass hatte der Personalrat dem MP mehrfach vorgelegt und erläutert, warum eine Abschaffung dieses Erlasses sinnvoll ist. Stattdessen folgte aus dem Ministerium der neuerliche Erlass zur Stufenvorweggewährung von Fachpflegekräften in der Intensivmedizin. Wir hatten berichtet, dass dies einerseits willkommen war, andererseits in seiner begrenzten Öffnung die Pflegenden spaltet, denn dieselbe Ausbildung erfolgt in der Anästhesiefachpflege. Zudem leisten auf den Intensivstationen Pflegekräfte ohne Fachweiterbildung die gleiche wichtige Arbeit. Der Personalrat beharrt daher auf seiner Forderung, den ursprünglichen Erlass aus 2008 aufzuheben.

Antworten auf weitere in der Sitzung vorgestellte Bedarfe blieben in dem vorliegenden Schreiben des MP leider aus Sicht des Personalrats vage und gehen teilweise an den Gesprächsinhalten vorbei. Auf einen größeren Teil wird seitens des MP gar nicht eingegangen, aber er verspricht, an den Themen weiterarbeiten und den Dialog fortzuführen zu wollen.

Die wiederkehrenden Missverständnisse und vagen Antworten führen zu Frustrationen. Im Gespräch mit MP Weil sind einige Mitglieder des Personalrats jedes Mal aufs Neue sicher, dass von ihm die Inhalte in ihrer Bedeutung erkannt wurden. Auch wenn die Ergebnisse oft unbefriedigend sind, wird der Personalrat am Dialog mit dem MP weiterarbeiten.

## KURZ KOMMENTIERT



### Tarifabschluss erreicht, Eingruppierung gesichert

Das ist die Schlagzeile auf dem aktuellen Flugblatt der ver.di. Ja, es wurde verhindert, dass die Arbeiter\_innen an unsere Eingruppierung gehen. Das ist wirklich gut! Dafür sind wir auf die Straße gegangen.

Der Rest ist eher enttäuschend für die Beschäftigten, die nicht am Patienten arbeiten. Eine Corona-Sonderprämie von einmalig 1300 Euro und eine Erhöhung des Entgeltes um 2,8 %. Für eine „normale“ Verwaltungskraft in E6/6 bedeutet das 91,59 € brutto mehr, das sind netto, wenn es gut läuft, 55,00 €. Für Beschäftigte in der Küche, die alle nur in Teilzeit arbeiten dürfen, bedeuteten die 2,8 % eine Erhöhung von 40,70 € brutto; über das, was netto übrigbleibt, brauchen wir nicht zu reden.

Der Beginn dieser Erhöhungen ist erst zum 01.12.2022, da sind die 1300 € Sonderprämie schon Geschichte.

Ich finde es schade, dass es wieder nicht gelungen ist, für die Beschäftigten im Gesundheitswesen, und damit wären alle Kolleg\_innen der MHH einbezogen gewesen, eine zufriedenstellende Einigung zu erreichen. Wieder werden die Beschäftigten, die in der direkten Patientenversorgung arbeiten, bessergestellt. Die Pflege hat sogar wieder deutliche Vorteile gegenüber allen anderen Beschäftigten. Für mich ist es schwer, dieses Ergebnis im Haus zu vertreten. Ich bin gespannt, wie die ver.di-Mitglieder darüber abstimmen werden, ob sie diese „Einigung“ annehmen werden.

**Ulrike Kapitz**  
Personalratsmitglied



## 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 Vereinbarung 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

