

Aktuell

Ausgabe November 2024

Mi. 13.11.2024

Personalversammlung

13.30 Uhr | Gebäude I1 | Hörsaal F

Eine Entlastungsvereinbarung **mit Strahlkraft**

Beschäftigte der Krankenversorgung der MHH forderten mit Unterstützung der Gewerkschaft Ver.di einen Tarifvertrag Entlastung. Das Thema beschäftigte die MHH, die Landespolitik sowie die Öffentlichkeit seit dem 08.Mai diesen Jahres, dem Tag der Übergabe von Unterschriften und einem Ultimatum zur Aufnahme von Gesprächen. Die Landespolitik verweigerte die Verhandlungen aufzunehmen, da die Tarifgemeinschaft der Länder einstimmig beschlossen hatte, der MHH die Option für Verhandlungen eines Haustarifvertrags zu verweigern. Die MHH-Beschäftigten blieben bei ihren Forderungen und drohten mit Streiks.

Nach Gesprächen im Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) zwischen Ver.di, Minister Mohrs, dem MHH-Präsidium sowie dem Personalrat der MHH und Vertreter:innen der Entlastungsbewegung wurde eine Verhandlungsvereinbarung getroffen mit der Prämisse, dass man sich über die Form – Tarifvertrag oder Vereinbarung - am Ende einig werden wollte.

Am 17.09.24 wurden schließlich Verhandlungen in der MHH für einen Vertrag zur Entlastung aufgenommen. Der Verhandlungsaufbau war für die Arbeitgeberseite ungewöhnlich, da die Gewerkschaft Ver.di die Beschäftigten in einem größtmöglichen Umfang beteiligte. Das Präsidium verhandelte z.T. in Begleitung eines Mitarbeiters aus dem MWK mit einer von Ver.di-Mitgliedern gewählten Tarifkommission. Der Personalrat begleitete die Gespräche. Für die Konkretisierung der Forderungen der beteiligten Bereiche der Krankenversorgung wurden Teamdelegierte aus den Abteilun-



gen direkt eingebunden. Für einige Beteiligte war dies vielleicht neu und anstrengend, aber zugleich wertvoll für die Akzeptanz dessen, was am Ende erreicht wurde.

Der Verhandlungsverlauf war für alle Beteiligten anstrengend. Z.T. liefen die Gespräche bis in die Abendstunden und auch am Wochenende. Dies war in einer solchen Form nur möglich, da das Präsidium die Arbeitsfreistellung der Tarifkommissionsmitglieder sowie der Teamdelegierten für die Verhandlungen und deren Vor- und Nachbereitung genehmigt hatte. Diese Zeit und viele Stunden ihrer Freizeit nutzten die Beschäftigten, um ihre Forderungen zu vertreten.

Zwischen den Verhandlungsetappen erfolgten immer wieder Rückkopplungen mit weiteren Teamdelegierten der Abteilungen. Letztlich wurden hier die eigentlichen Entscheidungen getroffen, ob die erreichten Ergebnisse angenommen werden oder nicht.

Dies war ein sehr wichtiger basisdemokratischer Prozess auf dem Weg zu einem guten und tragbaren Verhandlungsergebnis und zudem ein beeindruckender Zusammenhalt der Teamdelegierten - eine Seltenheit in diesen Zeiten.

Am 24.10.24 konnte endlich ein Eckpunktepapier geeint werden. Der daraus entstandene Vertrag ist

Fortsetzung auf Seite 2 →

eine Schuldrechtliche Vereinbarung. Diese ist individuell einklagbar wie ein Tarifvertrag mit den Inhalten, die auch in einem Tarifwerk eingeflossen wären.

Bei Fertigstellung dieses Artikels lag das Eckpunktepapier dem Finanzminister und dem MWK zur Prüfung und Unterschrift vor. Im Weiteren folgen redaktionelle Verhandlungen bezüglich der schuldrechtlichen Vereinba-

rung sowie die Ausarbeitung der Vertragsanlagen. Die Vertragsumsetzung ist zum 01.01.2025 festgelegt. Eine paritätisch besetzte Evaluationskommission soll das Vertragswerk überwachen und ggf. nachjustieren. Auch hier gibt es vereinbarte Freistellungen für Teamdelegierte. Aus Sicht des Personalrats kann diese Struktur u.a. wesentlich dazu beitragen, den Beschäftigten in den Bereichen Rückmeldungen zu geben, wie der Stand der Umsetzung

läuft, um die Akzeptanz zu gewährleisten und ggf. Misstrauen vorzubeugen. Der Personalrat wird auch hier eingebunden sein. Er wird seiner Aufgabe entsprechend diesen Prozess überwachen.

Der MHH stehen spannende Zeiten mit strukturellen Veränderungen bevor. Die Arbeitgeberin muss nun sehr viel Geld in die Hand nehmen. Natürlich will sie vermeiden, dass es

langfristig immer wieder zu Belastungssituationen kommt, für die die Beschäftigten vertragsgemäß freie Tage erhalten werden. Im ersten Schritt bedeutet das wiederum noch weitere Einschränkungen für die Klinik, z.B. durch Bettenschließungen.

Das Ziel ist, durch die Maßnahmen die Attraktivität der Arbeitsplätze zu steigern um Personal zu halten und zu gewinnen.

Mobilität an der MHH

Im Februar 2024 wurde von Personalrat und Präsidium die Dienstvereinbarung „zur Mobilität an der MHH“ unterzeichnet. Hierin wurden viele Aspekte vereinbart, die den gesellschaftlichen Wandel zu einer ökologischeren und gesundheitsförderlichen Mobilität auch an der MHH unterstützen sollen. Ein Beispiel dafür ist das Jobrad-Leasing. Hierzu erhält der Personalrat immer wieder zahlreiche Anfragen, das Thema hat auf dem Campus eine hohe Bedeu-

tung. In der Dienstvereinbarung (DV) wurde hierzu festgelegt, dass die MHH bis zum 30.9.24 einen Vertrag mit einem Kooperationspartner abschließen wird. Ausschreibungen und Gespräche dazu haben unter Beteiligung des Personalrats stattgefunden, ein Vertragsabschluss und die konkrete Umsetzung verzögerten sich allerdings aus unterschiedlichen Gründen. Mittlerweile ist ein Anbieter gefunden und die Einführung des Jobrad-Leasings an der MHH soll zeitnah erfolgen.

Zu anderen wichtigen Punkten der Dienstvereinbarung wurde in Gesprächen arbeitgeberseitig geäußert, dass eine Umsetzung erstmal nicht erfolgen wird. Als Gründe wurden unter anderem die Kosten benannt. Dies betrifft vor allem die Fahrradabstellplätze. Auch die geplante Einrichtung einer Fahrradwerkstatt soll vorerst nicht realisiert werden, da man keinen geeigneten Kooperationspartner gefunden habe.

Der Personalrat hält dieses Vorgehen für ein falsches Signal an die Beschäftigten. Die Dienstvereinbarung beinhaltet viele wichtige Themen, die sich auf die Zukunftsfähigkeit der MHH auswirken. Es ist nicht das erste Mal, dass die Umsetzung von unterschriebenen Dienstvereinbarungen Probleme bereitet. Der Personalrat hat sich schriftlich an das Präsidium gewandt und betont, dass die Einhaltung von Dienstvereinbarungen in beiderseitigem Interesse liegen sollte. Das Präsidium wurde außerdem zu einer schriftlichen Stellungnahme aufgefordert, welche Pläne hinsichtlich der Umsetzung der einzelnen verhandelten Inhalte bestehen und welche Zeiträume dafür vorgesehen sind. Nach Erhalt dieser Stellungnahme wird das Gremium erneut über das weitere Vorgehen beraten.

KURZ KOMMENTIERT VON...



... SILKE PULS

Ich frage mich, warum das Präsidium eine so lang diskutierte und ausgearbeitete Dienstvereinbarung zur Mobilität unterschreibt, ohne vorher in irgendeiner Weise zu recherchieren, was sie kosten wird. Einmal mehr fühle ich mich als Mitarbeiterin hingehalten - es war zunächst von der Suche nach geeigneten Orten die Rede - nur um dann doch wieder zu hören: Gibt's nicht! Kein Geld!

Vielen Mitarbeitenden sind Sicherheiten, und wenn es sich „nur“ um Fahrradkäfge handelt, wichtig – hier wird viel geklaut, wir lesen es immer wieder.

Da darf man schon mal fragen: Wie viel sind dem Präsidium die Sorgen der Mitarbeitenden wert, wenn Dienstvereinbarungen in deren Sinne nicht eingehalten werden?





Neue Jugend- und Auszubildendenvertretung an der MHH gewählt

Am 17. September 2024 wählten die Auszubildenden der MHH eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Die neu gewählten Mitglieder starten motiviert in ihre Aufgabe und setzen sich dafür ein, die Interessen der Auszubildenden und jugendlichen Beschäftigten im Betrieb zu vertreten.

Was macht die JAV?

Für alle, die sich fragen, welche Aufgaben die JAV übernimmt, folgt hier eine kurze Zusammenfassung:

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vertritt die Interessen aller Jugendlichen unter 18 Jahren sowie der Auszubildenden und dualen Studierenden eines Betriebs. In enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat sorgt die JAV dafür, dass die Anliegen junger Beschäftigter Gehör finden. Während der Personalrat die gesamte Belegschaft vertritt, liegt der Fokus der JAV auf den speziellen Belangen der Jugendlichen und Auszubildenden – sei es bei Fragen zur Ausbildungsqualität, zur Arbeitszeit oder zu anderen relevanten Themen im Arbeitsalltag.

Die JAV-Aufgaben sind im Einzelnen:

- Maßnahmen beantragen, die Jugendliche und Auszubildende unterstützen
- Qualität und Weiterentwicklung der Ausbildung sicherstellen
- darauf achten, dass zugunsten der wahlberechtigten Beschäftigten geltende Gesetze,

Vorschriften, Tarifregelungen und Dienstvereinbarungen durchgeführt und eingehalten werden

- Fragen der Berufsausbildung klären
- Fragen und Anregungen der wahlberechtigten Personengruppe entgegennehmen

Die 21. JAV nimmt ihre Arbeit auf

Am 1. Oktober 2024 konnte sich die neu gewählte 21. JAV der MHH offiziell konstituieren. Die neuen sowie einige wiedergewählten Mitglieder sind:

Ali Adigüzel, Charlotte Blase, Lina Baptista, Aylin Ceylan, Johannes Däscher, Elmas Kir, Nils Lotze, Migel Amadij Lorenz, Emilio Garrido Magana, Taylan-Özgür Özkan, Larissa Schmidt, Meret Luna Spengler, Sandy Schirra, Jonna Isabel Scharna, Varvara Saifutdinava, Johann Schürmann, Leon Schuppert, Benjamin Schmiesing, Paul Vinke und Michael Zumaya.

In ihrer ersten Amtshandlung wählte die JAV einstimmig Aylin Ceylan erneut zur Vorsitzenden, die bereits in der vorherigen Amtsperiode diese Rolle innehatte. 2. Vorsitzende ist Larissa Schmidt und 3. Vorsitzende ist Meret Luna Spengler.

Mit dieser Besetzung ist die 21. JAV personell gut ausgestattet, um sich den kommenden Herausforderungen zu stellen und die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen der Auszubildenden weiter zu verbessern.

Überstundenzuschläge bei Teilzeitarbeit

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat eine Entscheidung zu Überstundenzuschlägen bei Teilzeitarbeit getroffen, die auch für MHH-Beschäftigte relevant sein kann. Mit Urteil vom 29. Juli 2024 (AZ: C-184/22 und C-185/22) hat der EuGH seine frühere Entscheidung vom 19. Oktober 2023 zu einem Fluglotsen in Teilzeit (AZ: C-660/20) bzgl. der Ungleichbehandlung

von Teilzeitkräften durch identische Schwellenwerte bei der Auslösung zusätzlicher Vergütung am Beispiel eines Überstundenzuschlags bestätigt und nochmals konkretisiert:

Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht schlechter behandelt werden, wenn es darum geht, eine erhöhte Vergütung wegen Überschreitung einer bestimmten Zahl an Arbeitsstunden zu erhalten. Eine entsprechende nationale Regelung führt zu einer schlechteren Behandlung der teilzeitbeschäftigten Fluglotsen und verstößt gegen das Unionsrecht. Damit ist klargestellt, dass Teilzeitbeschäftigte nicht schlechter behandelt werden dürfen, wenn es darum geht, eine erhöhte Vergütung wegen Überschreitung einer bestimmten Zahl an Arbeitsstunden zu erhalten.

Der Personalrat empfiehlt, dass Teilzeitbeschäftigte sämtliche Überstundenzuschläge für Mehrarbeit, die seit 01.03.2024 angefallen sind, schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen.

Musterschreiben zur Geltendmachung des Anspruchs finden Sie getrennt nach TV-L und TV-Ä auf der Sharepoint-Seite des Personalrats.

Zwei Dienstvereinbarungen unterzeichnet

Es konnten die Verhandlungen von zwei Dienstvereinbarungen zum Abschluss gebracht werden. Die DV „Meldung von Arbeitsunfähigkeit an der MHH“ und die DV „über Telearbeit und mobile Arbeit an der MHH“ sind bereits im SharePoint im Organisationshandbuch unter Dienstvereinbarungen hochgeladen und einsehbar.

Die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für Telearbeit und für mobile Arbeit waren vorher in zwei verschiedenen Dienstvereinbarungen geregelt und sind nun in einer zusammengefasst und aktualisiert worden.

Die DV Meldung von Arbeitsunfähigkeit wurde ebenfalls aktualisiert. Aus nicht korrekten Krankmeldungen entstehen viele Konflikte an der MHH, daher wurden Regelungen der DV konkretisiert.

Neue Vertrauensperson für MHH-Beschäftigte mit Schwerbehinderung

Da die bisherige Amtsinhaberin, Petra Ludorf, zum 30.09.24 die MHH in den Ruhestand verlassen hat, ist Hendrik Janßen die neue Vertrauensperson der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung.

Petra Ludorf war seit dem 01.02.1996 an der MHH als Verwaltungskraft tätig. 2002 wurde sie zunächst Stellvertretung der damaligen Vertrauensperson und rückte in dieser Amtsperiode auch auf die Position nach. 2006 wurde sie erstmalig zur Vertrauensperson gewählt und hatte dieses Amt bis zu ihrem Ausscheiden aus der MHH inne. Der Personalrat dankt Petra Ludorf für die jahrelange gute Zusammenarbeit und wünscht ihr alles Gute für die Zukunft.

Auch mit Hendrik Janßen verbindet der Personalrat bereits eine langjährige vertrauensvolle Zusammen-

arbeit in der Position als Stellvertretung der Vertrauensperson, in die er seit November 2010 kontinuierlich wiedergewählt wurde. Vor dieser Aufgabe war er seit Beendigung der Ausbildung im Jahr 2000 in der Krankenpflege der MHH tätig.

Zum 01.10.2024 ist er nun als Vertrauensperson nachgerückt und möchte mit dem SBV-Team den Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung, Gleichstellung oder Antragsverfahren weiterhin gut beratend und helfend zur Seite zu stehen. Ebenfalls seit 2010 ist Tim Steinert in der SBV tätig. Er rückte als erster Stellvertreter nach.

Der Personalrat wünscht dem SBV-Team viel Erfolg in der neuen Zusammensetzung.

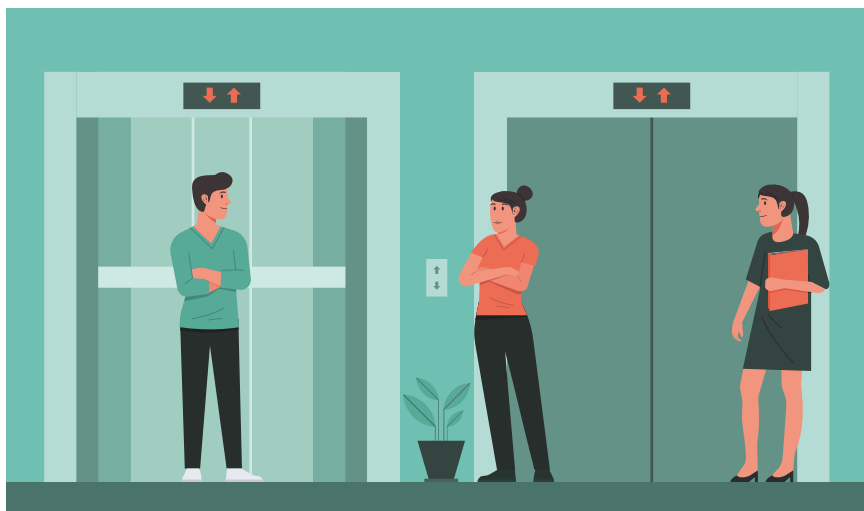


Hendrik Janßen

Update zum Initiativantrag des Personalrates

Fahrstuhl im K12

Wie in der September-Ausgabe berichtet, hat der Personalrat einen Initiativantrag zum Einbau eines weiteren Fahrstuhls im K12 an das Präsidium gestellt. Da die zu spät eingegangene Antwort aus der Dienststelle dem Personalrat zu unverbindlich war, ist er in ein Nichteinigungsverfahren gegangen. In dieser Instanz sitzt der PR mit dem Präsidium, in diesem Fall mit Frau Saurin, an einem Tisch und bespricht wie mit dem Antrag umgegangen werden kann. Es freute den PR zu hören, dass das Präsidium gerne bereit ist diesen zusätzlichen Fahrstuhl zu bauen. Nun ist allen völlig klar, dass so ein Projekt nicht sofort umgesetzt werden kann. Für die Zwischenzeit wurden die Wartungsintervalle des Fahrstuhls erhöht, es wurden zusätzliche Ersatzteile eingelagert und Angebote für eine Komplettanierung eingeholt. Für einen zweiten Fahrstuhl muss es nun eine Finanzierungszusage aus dem Ministerium geben (was sicherlich



der schwierigste Teil ist), Angebote müssen eingeholt werden bzw. eine Ausschreibung muss erfolgen, Firmen müssen kontaktiert werden. Das wird einige Zeit dauern. Aus diesem Grund haben sich der PR und das Präsidium geeinigt, das NEV für drei Monate ruhen zu lassen und dann fortzuführen.



Sprechzeiten des Personalrats

Montag & 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

