



Aktuell

Wirtschaftsplan 2021

Wieder mal ein Sparprogramm

Mit vielen Fragezeichen sind die wirtschaftlichen Planungen der MHH für das Jahr 2021 versehen.

Da sind auf der einen Seite die noch nicht abgeschlossenen Verhandlungen mit den Kostenträgern. Hier wird mit Spannung auf das erstmals separat verhandelte Pflegebudget geschaut. Eine weitere große Unsicherheit entsteht durch die COVID-19 bedingten Einnahmeausfälle.

Die Refinanzierung freizuhaltender Betten durch den Bund ist im Herbst ausgelaufen, trotz weiter bestehender Auflagen zur Bettenvorhaltung für Corona-Fälle. Das Land hat durch zwei Nachtragshaushalte die MHH mit über 11 Mio. Euro unterstützt. Insgesamt bleibt aber völlig offen, ob die MHH auf einem pandemie- bedingten Defizit sitzen bleibt. Trotz punktueller Veränderungen sollen sich die Gesamtleistungen in der Krankenversorgung im neuen Jahr am Niveau von 2020 orientieren.

Auch im Bereich Forschung & Lehre sind die Auswirkungen der Pandemie spürbar. Neben der bereits im letzten Jahr beschlossenen Reduzierung des Landesführungsbetrages um die „globale Minderausgabe“ wird der Landeszuschuss 2021 noch einmal um 0,25% gekürzt.

Grund ist die massive Neuverschuldung des Landes aufgrund der COVID-19-Maßnahmen.

Bei diesen Rahmenbedingungen ist bereits jetzt klar, dass in vielen Abteilungen Personaleinsparungen vorgenommen werden. Der Personalrat weist immer wieder darauf hin, dass damit auch entsprechende Aufgabenreduzierungen einhergehen müssen. Ansonsten kommt es zu weiteren Überlastungssituationen für die Beschäftigten. Für die großen Berufsgruppen sind im kommenden Jahr folgende Veränderungen geplant: Im **ärztlichen Bereich** soll das Budget in der Krankenversorgung auf der Höhe der aktuellen IST-Ausgaben gehalten werden. Wird die 2%ige Gehaltssteigerung nicht refinanziert, bedeutet das einen entsprechenden Personalabbau.

Im **Pflege- und Funktionsdienst** wird das Budget deutlich erhöht. Hier wird aber das Problem sein, überhaupt ausreichend Personal, insbesondere mit entsprechender Fachweiterbildung, zu gewinnen.

Im **med.-techn. Dienst** (Labor, Ambulanzen, Sekretariate etc.) soll massiv Personal eingespart werden. So sollen diese Stellen in der Krankenversorgung in einer Größenordnung von ca. 50 Vollkräften abgebaut werden.

Grüße zum Jahreswechsel



Der Jahreswechsel 2020/2021 wird „anders“

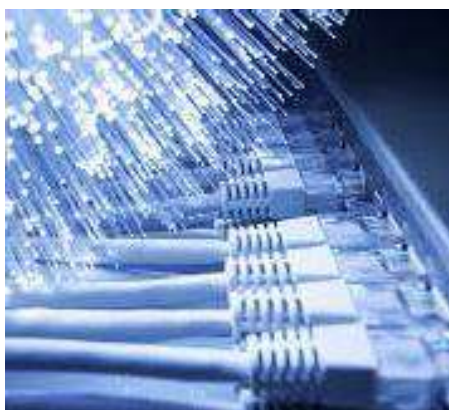
Der Personalrat wünscht trotzdem allen Kolleginnen und Kollegen erholsame Feiertage und ein gesundes neues Jahr!



IT-Bereich schließt die Veränderungen bei Eingruppierungen ab

Der Tarifabschluss 2019 beinhaltet neben den Entgeltsteigerungen auch eine Reihe von Veränderungen bei den Eingruppierungsregelungen verschiedener Berufsgruppen.

Diese in der Entgeltordnung zum TV-L vereinbarten Eingruppierungsmerkmale führten im gesamten Pflegebereich - rückwirkend zum 1.1.2019 – zu



deutlichen Verbesserungen für viele Beschäftigte. Seit dem 1.1.2020 profitierten die Lehrkräfte in den Schulen für Gesundheitsberufe sowie der Sozial- und Erziehungsdienst von den neuen Regelungen. Veränderungen/Verbesserungen gab es ebenso für die Beschäftigten der Bibliothek, die Psychotherapeut_innen sowie die Techniker_innen. Den Abschluss der vereinbarten Neuregelungen bilden jetzt die Beschäftigten der Informations- und Kommunikationstechnik (I&K).

Unverständlicherweise hatten die Arbeitgeber beim I&K-Bereich keine Notwendigkeit gesehen, die Neuregelungen für diesen Bereich zu einem früheren Zeitpunkt zu ermöglichen. So musste u.a. die MHH in den zurückliegenden Jahren die dort Beschäftigten nach Tätigkeitsmerkmalen eingruppieren, die aus dem letzten Jahrhundert stammen. Kein Wunder, dass manche Fachkraft nicht gewonnen werden konnte!

Die neuen Eingruppierungsregeln für I&K gelten ab dem 1.1.2021. Die Beschäftigten müssen einen

Antrag für eine neue Eingruppierung stellen, hierzu haben sie bis zum 31.12.2021 Zeit. Betroffen sind Kolleginnen und Kollegen aus dem ZIMt, aber auch die vielen I&K-Fachleute in den anderen Abteilungen. Nicht betroffen sind Beschäftigte, die lediglich mit I&K-Geräten arbeiten.

Die I&K-Eingruppierungen unterliegen einer völlig neuen Systematik. In den alten Regelungen wurde versucht, durch die Beschreibung konkreter Arbeitsschritte die Eingruppierung zu definieren. Dieses musste aufgrund der rasanten Veränderungen der Tätigkeiten in diesem Bereich naturgemäß scheitern. Jetzt wird versucht, über allgemeine Beschreibungen (Gestaltungsspielraum, besondere Leistung und Schwierigkeit, Spezialaufgaben) die einzelnen Entgeltgruppen zu definieren.

Dieses Vorgehen bietet viel Raum für Gestaltung und Interpretation. Deswegen plant der Personalrat, in Zusammenarbeit mit Betroffenen einen Standard zu entwickeln, der dann auf die gesamte MHH „ausgerollt“ werden kann.

Regeln zur Planung des Erholungsurlaubs



Die geltenden Regeln für die Urlaubsplanung sind das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und die Dienstvereinbarung über die Planung und Abwicklung des Erholungsurlaubs für die Beschäftigten der MHH.

Im Gegensatz dazu stehende abteilungsinterne „Regeln“ sind der Anlass für diesen Artikel. Denn immer wieder berichten Beschäftigte dem Personalrat, dass Abteilungen eigene Regeln zur Planung des Erholungsurlaubs aufstellen. Hierzu ein Beispiel:

„Beschäftigte dürfen maximal zwei Wochen am Stück in den Urlaubsplan eintragen“.

Im § 7 des Bundesurlaubsgesetzes heißt es dazu:

- Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.
- Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, haben Beschäftigte Anspruch auf mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage (zwei Wochen).

Somit ist diese abteilungsinterne Regel nicht zulässig, denn sie ist nur gedeckt, wenn dringende Gründe dies nach Prüfung erforderlich machen sollten. Per se kann somit nicht verlangt werden, dass grundsätzlich nur maximal zwei Wochen am Stück in den Urlaubsplan eingetragen werden dürfen.

Darüber hinaus gilt in der MHH die Dienstvereinbarung zum Erholungsurlaub und diese erklärt, wie die Planung in der MHH erfolgt. Unter anderem gilt Folgendes:

- Spätestens am 15. November jedes Jahres werden Urlaubspläne für das kommende Jahr ausgelegt.
- Es ist wünschenswert, dass sich die Beschäftigten einer Abteilung/eines Teams bei der Planung abstimmen.
- Beschäftigte stellen ihren Urlaubsantrag durch Eintragung in den Urlaubsplan innerhalb der Antragsfrist (bis spätestens 15. Januar des Folgejahres).
- Nach Antragsfrist ist keine einseitige Änderung des Urlaubsplans mehr möglich.
- Nach der Antragsfrist prüfen die Vorgesetzten die Urlaubspläne (auf soziale Gesichtspunkte, vertretbaren Betriebsablauf, Grundsätze aus dem BUrlG, Dienstvereinbarung).
- Kann der Urlaubsplan nicht wie in der von den Beschäftigten beantragten Weise gewährt werden und ist keine Einigung zwischen den Beteiligten im gegenseitigen Einvernehmen möglich, soll Folgendes passieren um strittige Urlaubspläne zu entscheiden:
 - Der strittige Urlaubsplan (also der Urlaubsplan nach den Vorstellungen des Beschäftigten sowie der Urlaubsplan nach den Vorstellungen des Vorgesetzten) wird von den Vorgesetzten über die Dienststellenleitung (spätestens am 14. Februar eines Jahres) dem Personalrat vorgelegt.
 - Urlaubspläne, die nicht bis zu diesem Zeitpunkt vorgelegt wurden, gelten als genehmigt.
 - Eine endgültige Entscheidung wird spätestens bis zum 31. März eines Urlaubsjahres schriftlich mitgeteilt.



2020 – Ein außergewöhnliches Jahr

Der Start in dieses Jahr 2020 war im Großen und Ganzen kein guter. Viele Kolleginnen und Kollegen empfanden das Klima und den Umgangston in der MHH als fortwährend unterkühlt. Dazu kamen die Erschwernisse durch die maroden Gebäude des Campus'. Das K27 wurde zur Jahreswende geräumt und der Wasserschaden im I6 war längst nicht behoben. Der Wunsch nach Beteiligung der Gremien und guten Projektstrukturen blieben ungehört. Die für die Beschäftigten wichtige Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wurde gekündigt. Und dann kam im Februar ein montenegrinischer Patient in die MHH, über den Herr Dr. Tecklenburg politisch stürzte. Viele Beschäftigte haben sich gegen den Eingriff des Ministeriums in unsere Hochschule gewendet. Es bleiben berechtigte Zweifel daran, dass der Patient ursächlich für die Vertragsauflösung zwischen dem Ministerium und dem PM2 der MHH war. Prof. Welte übt seither die kommissarische Leitung PM2 aus.

Und dann kam die Pandemie auf die Tagesordnung in Deutschland und hat unser aller Leben auf den Kopf gestellt. Der Personalrat konnte gerade noch die Wahl zum 18. Personalrat ordentlich durchführen, bevor der Lockdown dies verhindert hätte. Das neue Gremium tagt mit MNB und Abstand in Hörsälen. Die erschwerten Arbeitsbedingungen beeinträchtigen jedoch nicht die Vertretung der Interessen der MHH-Beschäftigten.

In solchen Zeiten braucht es ein gutes Management und gute Führung. Im Juni hatte der Personalrat in einer Ausgabe des „Personalrat Aktuell“ aufgelistet, welche Führungspositionen vakant waren. Mit den Neubesetzungen ist der Wunsch nach gutem Commitment der Gremien und einem gekonnten Changemanagement verbunden. Die Präsidiumsmitglieder 2,3 und 4 wurden gesucht, in diesem Jahr gefunden und die MHH darf hoffen, dass das Ministerium für Wissenschaft und Kultur die jüngst getroffene Senatsentscheidung billigt und umsetzt. Dann wird das Präsidium in

Themen wie die Versorgung der Kinder, Sorgen um die eigene Gesundheit, Urlaub und Über- und Minusstunden. Die MHH wurde in kürzester Zeit digitaler, was insbesondere die Lehre, den Austausch in Besprechungen und das Arbeiten zu Hause betraf. Homeoffice-Arbeitsplätze wurden z.T. schnell und einfach betrieben, aber aus diesen dann Telearbeitsplätze nach den Regeln der Dienstvereinbarung zu gestalten, ist mitunter schwierig. Der Personalrat arbeitet bis heute an gegensätzlichen Auffassungen in den Abteilungen, wem ein solcher Arbeitsplatz gewährt wer-

notstand, Neubau, Sanierungsbedarf des Bestandcampus, Arbeitsplatzbedarf und Führung.

Wir sind systemrelevant und noch immer zu brav. Löcher werden erst dann gestopft, wenn es kurz vor dem Dammbbruch ist. HILFE, wir sinken!

Es war zeitweilig unerträglich für den Personalrat, dass unsere Aktionen keinen durchdringenden Erfolg hatten: Schreiben und Gespräche an und mit der Politik, Kundgebung vor der Staatskanzlei, wöchentliche Mahnwachen blieben zu lange unberücksichtigt. Im Dezember wurde nun ein kleines Licht erkennbar, als der Ministerpräsident in seiner Adventsansprache deutlich zum Ausdruck brachte, dass er Themen des Personalrats aufgegriffen hat. Persönlich mag ich glauben, dass wir im Dialog sind. Aber dieser Dialog muss auch im neuen Jahr fortgeführt werden.

Der Dialog innerhalb der MHH muss ebenso fortgesetzt werden, wertschätzend, transparent und mit Beteiligung der MHH-Gremien.

Ein Licht kann auch die Besetzung des Präsidiums sein. Wie es sich den Aufgaben stellen wird, berichten wir im Januar 2021. Ein neues Jahr kommt – wir haben in der MHH die Chance auf Neuanfang zu setzen und die Probleme gemeinsam anzupacken, an einem Strang zu ziehen und zwar in eine Richtung.

Jutta Ulrich
Personalratsvorsitzende

”

Es wird eine andere Normalität geben

Jutta Ulrich
Vorsitzende Personalrat

fast neuer Besetzung zu Beginn des nächsten Jahres an den Start gehen. Der Präsident Prof. Manns ist die Konstante im Team und Kontinuität wird auch benötigt. Die MHH hat hohe Erwartungen an das Präsidium. Ich persönlich halte noch etwas die Luft an, dass es wirklich alles gut gehen wird und wünsche den Präsidiumsmitgliedern eine gute Hand und uns allen eine gute Zusammenarbeit, letztlich arbeiten wir alle im Sinne der MHH. Ich übe mich in Zuversicht. Die Pandemie hat unsere MHH-Welt verändert. Die Schließung großer Teile der Klinik führte zu vielen Fragen. Überwiegend drehte es sich um

den kann und wem nicht. Einzigartig – zumindest unter den Unikliniken – ist es gelungen, eine Personalversammlung als Hybridveranstaltung durchzuführen. Ein spannendes Experiment nicht nur für uns selbst.

Seit März 2020 bewegen den Personalrat auch die an den Ministerpräsidenten adressierten Handlungsaufforderungen unter der Überschrift: „Was kann das Land für die MHH tun?“ (nachzulesen auf den Share-Point-Seiten des Personalrats). Hierin bringen verschiedene Themenfelder die prekäre Situation an der MHH zum Ausdruck, wie z.B. Pflege-

Vom Rat der Alten und Organwahlen...

Ende Februar ist es wieder einmal so weit: Alle zwei Jahre finden an der MHH die sogenannten großen Wahlen statt. Gewählt werden die Vertreter_innen der Kollegialorgane Senat und der Sektionen, Klinikkonferenz und des Studierendenparlaments.

In diesem Artikel soll zunächst der Senat im Mittelpunkt stehen und die Frage beantwortet werden „Warum sollte ich wählen gehen?“

Aber zunächst einmal: Was ist ein Kollegialorgan?

Verkürzt ausgedrückt handelt es sich um ein Gremium, das seine Entscheidungen mit der Mehrheit seiner Mitglieder trifft.

Welche Aufgaben hat der Senat und aus welchen Mitgliedern besteht er?

Der Senat (der Begriff kommt vom lateinischen „senatus“ und heißt übersetzt „Rat der Alten“. Im Römischen Reich war das eine Versammlung von Beratern, die großen Einfluss auf die Leitung und Politik des Staates hatte)

Der Senat ist eines der wichtigsten Gremien der Hochschule. Hier wird über bedeutende Dinge (Budgetverteilung, Schließung von Abteilungen/Arbeitsbereichen, Rechtsformänderung, Gleichstellungsplan) per Abstimmung entschieden. Er kann zu wesentlichen Angelegenheiten Stellungnahmen abgeben (Zielvereinbarungen mit dem Ministerium, Studienangebot). Die gewählten Mitglieder nennt man Senator_innen. Sie sind vom Präsidium umfassend über alle hochschulrelevanten Themen zu informieren. Der Senat ist ein Gremium mit einer gesetzlich vorgeschriebenen Mehrheit der Professor_innen.

So sind im MHH-Senat

- sieben Professor_innen,
- zwei wissenschaftliche Mitarbeiter_innen,
- zwei Studierende sowie
- zwei Mitarbeiter_innen aus Technik und Verwaltung (MTV)
- mit Stimmrecht vertreten.

Die MTV-Gruppe umfasst alle rund 7000 nichtwissenschaftlichen / nichtärztlichen Beschäftigten aus zahlreichen Berufsgruppen, bspw. Büroangestellte, Veranstaltungstechniker_innen, Ingenieur_innen,

Architekt_innen, Pflegefachpersonen, Küchenpersonal, Jurist_innen, etc.

Die 13 Senator_innen werden (von Ihnen) direkt gewählt und bestimmen die zukünftige Ausrichtung der Hochschule mit. Sie wählen die Kandidat_innen Ihrer jeweiligen Gruppe.

Wenn Sie beispielsweise Pflegefachperson sind, wählen Sie Kandidat_innen der MTV-Gruppe, um Ihre Interessen im Senat vertreten zu lassen. Warum? Weil eine aktive Vertretung der MTV-Gruppe bedeutet, dort mitzusprechen, wo es um Ihre Belange geht. In diesen turbulenten Zeiten, in denen sich die MHH großen Herausforderungen stellen muss, geht es auch um fundamentale Interessen der Kolleginnen und Kollegen. Sichere Arbeitsverhältnisse, gute Arbeitsbedingungen und mehr Gestaltungsmöglichkeiten sind immer unverzichtbare Eckpunkte.

Darum sollten Sie wählen gehen.

In der nächsten Ausgabe wird die Klinikkonferenz im Mittelpunkt stehen.

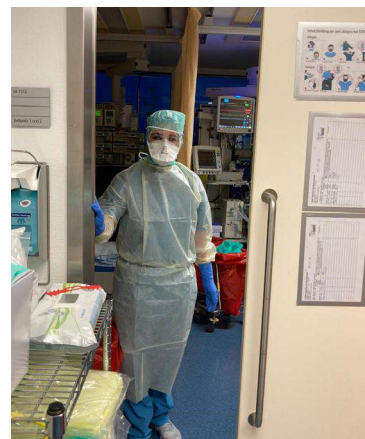
Farah Demir braucht endlich unbefristete Aufenthaltsgenehmigung

Farah Demir ist im Alter von zwei Jahren zusammen mit ihrer Familie aus dem Libanon geflüchtet und lebt seit 34 Jahren hier in Deutschland. Sie ist Fachpflegekraft für Intensivpflege und arbeitet auf der Station 14. Ihr aufenthaltsrechtlicher Status ist seit Jahren unsicher, da sie ausschließlich Duldungen erhält, die um Zeiträume zwischen Wochen und wenigen Monaten verlängert werden. Zahlreiche Versuche, die Problematik aus dem Weg zu räumen scheiterten an der Ausländerbehörde. Anfragen und Bitten an verschiedene Ministerien in Niedersachsen wurden negativ beantwortet. Farah ist „systemrelevant“ und hat immer

noch keine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung; ein Zustand, der die Kollegin stark belastet.

„Jetzt reicht’s“, dachten sich Personalrat und Verdi-Betriebsgruppe und stellten eine Petition im deutschen Bundestag.

Bitte unterstützen sie die Petition unter <https://www.openpetition.de/petition/online/eine-unbefristete-aufenthaltsgenehmigung-in-deutschland-fuer-farah-demir>.



Farah Demir auf ihrer Station 14



Die Sprechzeiten des Personalrats

Montag, Dienstag und Freitag: 09:00 - 11:30 Uhr

Montag - Mittwoch, Freitag: 13:00 - 16:00 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