

April 2018

Eine Veröffentlichung des Personalrats an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), Carl-Neuberg-Str. 1, 30625 Hannover, Telefon: 0511-532 2661, Fax: 0511-532 8661. **Verantwortlich:** Jutta Ulrich **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de **Internet:** <http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>

2002.....2012.....2019

Dritter Anlauf zur Rechtsformänderung der MHH?

Wissenschaftsminister Thümler (CDU) hat den Stein auf der Führungskräfte tagung in Adendorf im Februar 2018 ins Wasser geworfen: Die MHH solle doch mal über ihre Rechtsform nachdenken!
Die erzeugten Wellen sind zwischenzeitlich angekommen. Der Senat als zuständiges Entscheidungsgremium hat Anfang April in einer Sondersitzung erstmals über diese Frage beraten.

Die Vorgeschichte

Als in den 90er Jahren immer mehr marktwirtschaftliche Elemente in die Krankenhausfinanzierung kamen wurde deutlich, dass auch die Unikliniken nicht mehr sinnvoll als direkte Landeseinrichtungen zu führen seien. 1995 empfahl daher die Kultusministerkonferenz, die Unikliniken in andere Rechtsformen zu überführen. In der Folgezeit kam es in zahlreichen Bundesländern zu Rechtsformänderungen - häufig wurden die Unikliniken in „Anstalten der öffentlichen Rechts“ überführt.

In Niedersachsen blieb es hierzu lange Zeit ruhig, aber dann kam im Jahr 2000 der damalige Wissenschaftsminister Oppermann (SPD) mit der „Hochschul-Revolution“ um die Ecke: Niedersächsische Hochschulen sollten sich in „Stiftungen des öffentlichen Rechts“ umwandeln können. Damit sollte langfristig auch eine neue Form der Hochschulfinanzierung erschlossen werden. Für eine solche Rechtsformänderung wurde im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) eine 2/3-Zustimmung des Senats festgeschrieben.

In den Jahren 2001/02 gab es an der MHH eine heftige Debatte über einen sol-

chen Weg. Im Ergebnis gab es im Dezember 2002 eine deutliche Ablehnung im Senat. In Niedersachsen hatten sich damals eine Handvoll Hochschulen für diesen Weg entschieden, u.a. die Tierärztliche Hochschule Hannover und die Uni / Universitätsmedizin Göttingen.

2011 wurde vom Präsidium erneut die Rechtsformfrage auf die Tagesordnung gebracht. In wirtschaftlich turbulenten Zeiten machte sich insbesondere der Präsident Bitter-Suermann für den Stiftungsweg stark, um so mehr „Freiheit“ für die MHH zu erreichen. Im Dezember 2012 stimmt allerdings noch nicht einmal eine Mehrheit der Senator:innen dafür.

Was steht auf dem Spiel?

Für das Präsidium geht es in erster Linie um eine größere Handlungsfreiheit vom Land. Bei einer Stiftung ist die Leitung in erster Linie gegenüber dem aufsichtsführenden Stiftungsrat verantwortlich. Dieser besteht aus fünf Vertreter:innen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur...sowie aus jeweils einem/r Vertreter/in des Ministeriums und des Senats.

Für die Beschäftigten geht es bei einer solchen Veränderung um die Wahrung ihrer substanziellen Rechte.

Fortsetzung S. 2



Präsident Prof. von der Hardt verkündet in der Senatssitzung am 9.12.2002 das Abstimmungsergebnis: Die Umwandlung der MHH in eine Stiftung wird mit 5 : 8 Stimmen abgelehnt.



Präsident Prof. Bitter-Suermann verkündet in der Senatssitzung am 12.12.2012 das Abstimmungsergebnis: Die Umwandlung der MHH in eine Stiftung wird mit 6 : 7 Stimmen abgelehnt.

Fortsetzung Rechtsformänderung

Im Mittelpunkt steht natürlich die Sicherung aller bestehenden Arbeitsverhältnisse sowie der beim Landesbetrieb erworbenen Rechte und Besitzstände. Erwähnt seien hier nur die zurückgelegten Dienstzeiten und die Zusatzversorgung (VBL).

Weiterhin gilt es, die bestehenden Tarifverträge mindestens zu sichern. Für den Stiftungsweg ist dieses im Gesetz festgeschrieben. Kurios dabei: Seit 2001 gibt es die gesetzliche Vorgabe (§ 58 NHG), dass die Stiftungshochschulen einem Arbeitgeberverband, der Mitglied in der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) ist, beitreten. Diesen Verband gibt

nalrats beratend am Stiftungsrat teilnehmen kann, deutlich zu kurz.

Wie geht es weiter?

Frau Aulkemeyer hat in der Senatssondersitzung die bekannten Rechtsformen vorgestellt. Die Mehrzahl aller Unikliniken fungiert als „Anstalt des öffentlichen Rechts“. Daneben gibt es z. B. in Berlin und Hamburg auch Lösungen in Form einer „Körperschaft des öffentlichen Rechts“. Entscheidend bei diesen Modellen ist jedoch immer die interne Ausprägung der Rechtsform, die im Wesentlichen durch ein entsprechendes Errichtungsgesetz vorgenommen wird.



Rechtsformdebatten bringen volle Veranstaltungen - hier 2011

es - trotz seit Jahren existierender Stiftungshochschulen - bis heute nicht.

Nicht zuletzt geht es darum, bei einer Rechtsform, die „freier“ von politischen oder ministeriellen Einflüssen ist, den Belangen der Beschäftigten mehr Gewicht zu verleihen. In vielen Aufsichtsgremien von Unikliniken sind ein oder zwei Sitze für Vertreter_innen der Beschäftigten vorgesehen. Hier greift die niedersächsische Stiftungsregelung, nach der ein/e Vertreter_in des Perso-

In Niedersachsen ist per Gesetz bislang nur der Weg in eine Stiftungslösung möglich. Der Senat hat das Präsidium in einem ersten Schritt beauftragt, herauszufinden, ob die Landespolitik sich auch andere Ausprägungen der künftigen Rechtsform vorstellen kann.

Der Personalrat wird diesen Prozess wie in der Vergangenheit kritisch begleiten. Er wird insbesondere dafür sorgen, dass die Beschäftigten ihre Interessen in die Diskussion einbringen können.



Der Tätigkeitsbericht ist im Intranet und beim Personalrat im Haus E, 1. Etage, erhältlich

Bitte vormerken:

Personalversammlung

12. Juni 2018

13 Uhr Hörsaal A

Abschluss der Kampagne: „Die MHH - ein guter Arbeitgeber?!“



Kurz kommentiert

Frau Aulkemeyer hatte auf der letzten Personalversammlung gesagt, dass alle Gremien der MHH zunächst die Fakten und Möglichkeiten der verschiedenen Rechtsformen anschauen werden; die Vorteile werden herausgearbeitet und dann können wir entscheiden, ob es Sinn macht oder nicht.

Das klingt nach einem guten Plan. De facto höre ich von allen Seiten, dass es mit einer anderen Rechtsform, und sei es auch die Stiftung, einfacher wäre: Wir könnten z.B. anders auf Zulagen und Stufenvorweggewährungen schauen, wir könnten womöglich das Baugeschäft anders betreiben, wir wären einfach freier in unseren Entscheidungen und nicht so stark vom MWK (Ministerium für Wissenschaft und Kultur) und MF (Finanzministerium) abhängig.

Ich bin misstrauisch. Die Stiftungsdebatte hatten wir schon zweimal und zweimal wurde dieser Weg im Senat aus guten Gründen abgelehnt. Für mich geht es um eindeutige Vorteile für die Beschäftigten gesamt und mehr Einfluss in den dann eingesetzten Gremien.

Die MTV-Gruppe (Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung) im Senat, zu der ich auch gehöre, setzt sich für die Interessen der Beschäftigten nach besten Kräften ein. Das Hochschulgesetz hat hier jedoch der Gruppe der Professor_innen eine Mehrheit zugeschrieben. Bei manchen Themen ist es daher überaus schwer, wirksame Interessenvertretung zu betreiben. In einem Haus mit rund 10.000 Beschäftigten wünsche ich mir andere Strukturen. Haben wir da mit einer anderen Rechtsform eine Chance? Mit der Stiftung eher nicht.

Jutta Ulrich
Personalratsvorsitzende

■ Haus der Arbeitsfähigkeit ...von den Finnen lernen...

Der Personalrat hatte im Rahmen der Kampagne „MHH ein guter Arbeitgeber?“ am 11.4.18 eine Aktion vor dem Personalverkauf im K6 und vor der Mensa gemacht. Die Beschäftigten wurden darum gebeten aufzuschreiben, was für sie die wichtigsten Bausteine für ein Haus der Arbeitsfähigkeit sind.



Vor der Mensa

Das Modell nach Prof. J. Ilmarinen fasst die wichtigen Kriterien für Arbeitsfähigkeit von Menschen zusammen. So wie auch Gebäude nicht sicher stehen, wenn das Fundament schief ist, müssen auch im Haus der Arbeitsfähigkeit alle Etagen gut ausgebaut/ausgestattet sein, damit Menschen den alltäglichen Anforderungen gerecht werden können.

Für das Bauprojekt hatten wir zuvor über den MHH-Mailverteiler folgende Fragen gestellt:

+ Was benötigen Sie in den einzelnen Etagen, für Ihre stabile Arbeitsfähig-

keit?

+ Was kann unser Arbeitgeber in jedem Stockwerk dazu beitragen, dass Ihr persönliches Haus der Arbeitsfähigkeit stabil und sicher steht – auch in den nächsten Jahren?

+ Welche Bedürfnisse haben Sie persönlich auf den einzelnen Etagen, um sich in Ihrem Haus der Arbeitsfähigkeit wohl zu fühlen?

Herzlichen Dank an Sie alle, die sich an der Aktion aktiv beteiligt haben. Ihre Ideen-Bausteine sind wichtig. Die Aktion hat deutlich gemacht, dass es noch an vielen Dingen in der MHH fehlt: an gesunden Arbeitsplätzen, weiteren Möglichkeiten der Weiterbildung, Lob und Wertschätzung, Transparenz der Ziele, Kommunikation zwischen den Beschäftigten und den Vorgesetzten.

Überrascht wurden wir von vielen konstruktiven Ideen, wie in den einzelnen Etagen ohne größere finanzielle Mittel etwas getan werden kann. Es wurden auch Bausteine angebracht, die auf gute Dinge hingewiesen haben wie z.B. auf ein Sommerfest, das es vor vielen Jahren gegeben hat. Wir werden die Ergebnisse dieser „MHH der Arbeitsfähigkeit“ dem Präsidium vorstellen und hoffen, dass wir Ihre guten Ideen in unserem Betrieb einbringen können.



Prof. Dr. Juhani Ilmarinen aus Helsinki forschte über 35 Jahre zum Thema „Arbeitsfähigkeit“. 2001 entwickelte er sein Konzept des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“. Er etablierte den Arbeitsbewältigungsindex (ABI), eine Messmethode, mit der die individuelle Arbeitsfähigkeit erfasst werden kann.

Eine Kernaussage von J. Ilmarinen: Im Alter muss sich die Arbeit dem Menschen anpassen - und nicht umgekehrt.

Und: Für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit ist die Qualität der Führungskräfte von entscheidender Bedeutung.

Ein erstes Resümee: Es gibt im Sinne der Arbeitsfähigkeit für den guten Arbeitgeber noch sehr viel zu tun. Und wir haben in der MHH so viele kreative und großartige Kolleginnen und Kollegen, die über ihre gewohnte Arbeit hinaus an einem gesunden und positiven Miteinander interessiert sind. MHH: Nutze dieses Potential und beute es nicht aus!



Vor dem Personalverkauf

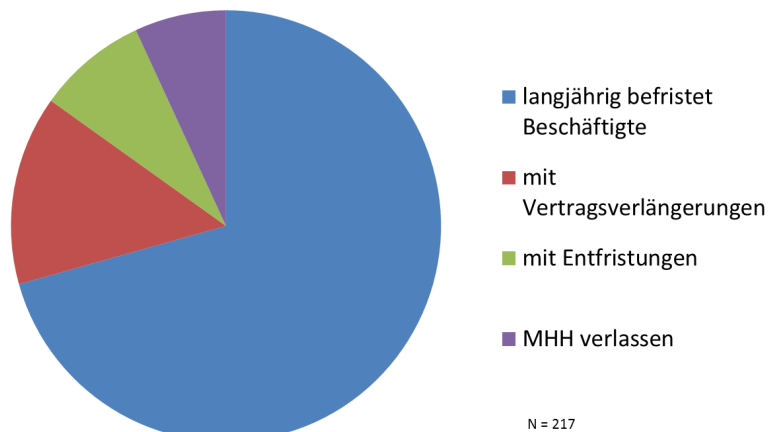
■ Was tut sich bei den Befristungen?

Im März haben die Kliniken und Institute ihre Budgets für das Jahr 2018 erhalten. Damit finden in diesen Wochen die endgültigen Planungen für das laufende Geschäftsjahr statt.

Wie bereits berichtet, hat der Senat für das laufende Jahr eine deutliche Erhöhung der Grundausrüstungen (F&L-Bereich) der Kliniken und Institute beschlossen. Ziel dieser Maßnahme ist, den Abteilungen mehr Möglichkeiten für Entfristungen einzuräumen. Der Ball liegt also jetzt bei den verantwortlichen Leitungen, dieses betriebspolitische Ziel auch umzusetzen.

Für den Personalrat ist dabei der Umgang mit den langjährig befristet Beschäftigten (≥ 10 Jahre) von besonderer Bedeutung. Hier stellt sich die Situation Mitte April wie folgt da: Von den 217 Betroffenen

haben in diesem Jahr ca. 20% neue befristete Verträge erhalten, rund 8% wurden entfristet und knapp 7% mussten ausscheiden/haben die MHH verlassen. Bei 2/3 dieser Kolleginnen und Kollegen hat sich bislang nichts getan.



DV zum Pflegeförderprogramm für 2018 abgeschlossen

Die Dienstvereinbarung zum Pflegeverstärkungsteam konnte jetzt auch für 2018 abgeschlossen werden.



Der Personalrat konnte sich mit mehreren Forderungen durchsetzen:

Die für 2018 beantragten Mittel sollen ausschließlich für die Aufstockung des Pflegeverstärkungsteams genutzt werden. Das heißt, dass die Anzahl der beschäftigten Vollkräfte im Pflegeverstärkungsteam von zehn auf zwanzig Pflegekräfte aufgestockt und die beantragten Mittel von ca. 600.000 Euro für deren Finanzierung genutzt werden.

Die Einstellungen erfolgen grundsätzlich unbefristet und können nur ausnahmsweise (und auch nur mit Sachgrund) befristet werden. Der Einsatz im Pflegeverstärkungsteam wird garantiert.

Die Pflegekräfte des Pflegeverstärkungsteams erhalten ab dem 01.04.2018 nicht mehr nur entsprechend der Dauer des Einsatzes auf zulageberechtigten Stationen die Pflegezulage, sondern generell.

In diesem Zuge konnte der Personalrat eine Überprüfung der Zulageberechtigung vieler Stationen durch die Geschäftsführung Pflege anstoßen. Im Ergebnis wurde erstmals die Möglichkeit der kumulierten Zulagenzahlung angewendet und Mitarbeiter_innen weiterer Stationen erhalten

damit einen Anspruch auf die Zahlung der Pflegezulage.

Zur Vorgeschichte können sich Interessierte auf der Homepage des Personalrats unter der Rubrik PR-Aktuell informieren: Ausgaben des PR-Aktuell aus dem Februar 2018, Dezember 2017, Oktober 2017, August 2017, Mai 2017 und März 2017 beschäftigten sich mit diesem Thema.



Arbeitszeitkonto in der Warteschleife

Immer wieder erhält der Personalrat Anfragen zum Thema Arbeitszeitkonto. Unter diesem Begriff verstehen wir ein Zeitkonto, in das Beschäftigte Arbeitszeit einbringen können, um später diese Zeit selbstbestimmt in Frei abzurufen.

An der MHH spitzt sich die Diskussion um Zeitkonten besonders zu, wenn Mitarbeiter_innen an Rufbereitschaftsdiensten teilnehmen und die Zeiten der Inanspruchnahme nicht in Zeit, sondern „nur“ in Geld abgegolten werden.

Der Personalrat verhandelt dazu seit langem mit dem Präsidium, denn zur Einführung von Zeitkonten nach TVL § 10 ist es notwendig, eine Dienstvereinbarung abzuschließen. Geglückt ist bisher nur ein Pilotbereich an der MHH, der sich allerdings sehr gut entwickelt. Für uns also ein guter Grund,

das Zeitkonto auch in anderen Abteilungen einzuführen.



Doch das Präsidium tut sich hier sehr schwer und setzt eher auf neue tarifliche Regelungen zur Abgeltung in Ruf- und Bereitschaftsdiensten. Dabei wird

außer Acht gelassen, dass Zeitkonten auch ein wichtiger Beitrag zur Gesunderhaltung und Motivation der Beschäftigten an der MHH sein könnten.

Die Stadt Hannover hat dieses längst erkannt und schloss mit ihrem Gesamtpersonalrat dazu eine Vereinbarung ab. Dort können die Beschäftigten sogar in ein Langzeitkonto Zeit „einzahlen“ und auf Antrag ihren Urlaub damit verlängern oder längere Freizeiten bekommen. Dies dient der besseren Regeneration genauso wie den Interessen der Arbeitgeberseite. Denn Plusstunden entstehen oft in „Stoßzeiten“ und Zeitabbau auf Antrag eher in ruhigeren Zeiten.

Somit würde diese Arbeitszeitflexibilisierung, geregelt über ein Zeitkonto, eine „Win-Win-Situation“ für Arbeitgeber und Arbeitnehmer darstellen!

Die Sprechzeiten des Personalrats

Montag, Dienstag und Freitag: 9.00 - 11.30 Uhr Montag - Mittwoch, Freitag: 13.00 - 16.00 Uhr

