

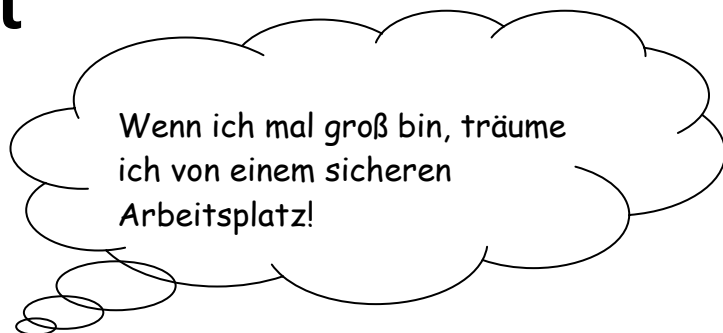
Eine Veröffentlichung des Personalrats an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), Carl-Neuberg-Str. 1, 30625 Hannover, Telefon: 0511-532 2661, Fax: 0511-532 8661. **Verantwortlich:** Jutta Ulrich **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de **Internet:** <http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>

Arbeitsplatzsicherheit

Sichere Arbeitsplätze sind für viele Beschäftigte eine existenzielle Frage. Jeder Mensch, der schon einmal Arbeitslosigkeit erlebt hat oder von Arbeitslosigkeit bedroht war, weiß, wie grundsätzlich sich dieses auf die gesamte Lebensplanung auswirkt. Deswegen stand und steht dieses Thema für den MHH-Personalrat ganz oben auf der Liste.

Unsichere Arbeitsplätze gibt es in vielen Facetten: Es fällt die jahrelang ausgeübte Tätigkeit in der Abteilung weg, es gibt wieder nur einen befristeten Arbeitsvertrag, externe Geldgeber bestimmen, dass von ihrer Förderung nur befristet Beschäftigte finanziert werden dürfen, Einschränkungen und Krankheit bedrohen den Arbeitsplatz.

Mit diesem „Personalrat aktuell - extra“ wollen wir gezielt zu diesen Themen informieren.



■ „...haben Sie denn einen unbefristeten Arbeitsvertrag?“

Da geht man zur Bank für einen günstigen Kredit, weil Geld ja gerade so billig ist. Da möchte frau gern einen Vertrag abschließen, weil sie eine bezahlbare Wohnung an der Angel hat. Aber in beiden Fällen - Pustekuchen. Weil immer die Frage kam: „Haben Sie denn einen unbefristeten Arbeitsvertrag?“

Bei einer solchen Frage müsste auch über ein Drittel der MHH-Beschäftigten blankziehen. Denn über 3 500 der rund 10 000 Beschäftigten der MHH haben nur einen befristeten Vertrag!

Aber wir sind doch eine Forschungseinrichtung

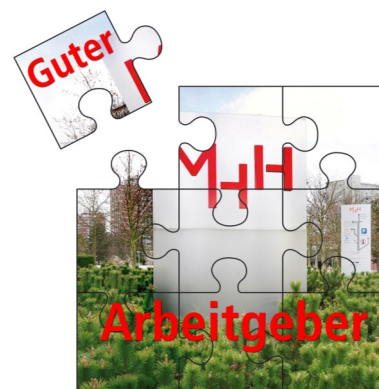
Anfang 2016 wurden das Niedersächsi-

sche Hochschulgesetz wie auch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz geändert. Ein gemeinsames Ziel war die Schaffung besserer Arbeitsvertragsbedingungen für die Forschenden. Die ernüchternde Bilanz nach eineinhalb Jahren: Die durchschnittliche Laufzeit der Verträge in diesem Bereich konnte erhöht werden - gerade weil auch der Personalrat penibel darauf achtet. Die Schaffung von mehr Dauerstellen ist jedoch nicht erkennbar.

Trotz Fachkräftemangel wird noch befristet

Noch kritischer stellt sich der Umgang mit Befristungen in der Krankenpflege dar. Trotz eines unbestrittenen Fachkräf-

temangels wird auf den Normalstationen sehr häufig noch sachgrundlos befristet eingestellt. Hier kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass es ausschließlich darum geht, sich im Rahmen einer deutlich verlängerten Probezeit wieder unproblematisch von Beschäftigten trennen zu können.



Fortsetzung von Seite 1

Aus Sicht des Personalrats ist dies kein werbewirksames Aushängeschild für einen guten Arbeitgeber MHH. Doch leider ist die Pflege nicht der einzige Bereich, in dem sachgrundlose Befristungen zum Tragen kommen.

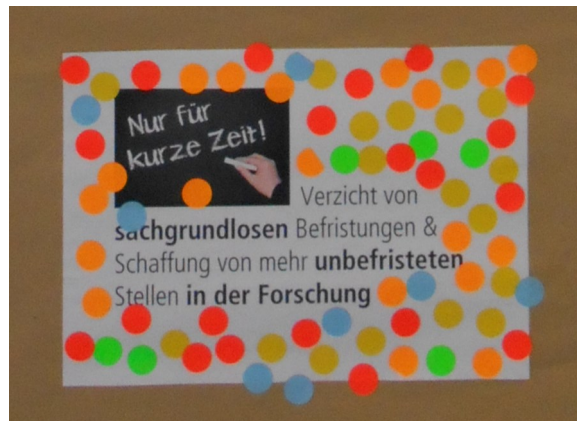
Das Thema „Befristungen“ ist von der MHH weitgehend selbst gestaltbar. Außer im Forschungsbereich liegen hier immer betriebliche Entscheidungen zugrunde. Die Politik diskutiert über die Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen, aber hier wird sich frühestens nach der Bundestagswahl etwas bewegen. Die MHH könnte schon vorher ein Zeichen setzen, denn bei fast allen Einstellungen ist eine Beurteilung nach der tariflichen Probezeit (sechs Monate) möglich.



Was sind Befristungen?

Befristete Arbeitsverträge können nur auf der Grundlage gesetzlicher Regelungen bestehen:

- ◇ Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz können bei erstmaliger Beschäftigung Arbeitsverträge ohne Sachgrund für bis zu zwei Jahren abgeschlossen werden (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Diese Regelung ist z. T. politisch umstritten, weil sie in der Praxis häufig nur eine verlängerte Probezeit und damit erhöhte Unsicherheit für die Beschäftigten bedeutet. An der MHH werden insbesondere in der Pflege und den Geschäftsbereichen solche Verträge abgeschlossen.
- ◇ Nach diesem Gesetz (§ 14 Abs. 1 TzBfG) können auch befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund abgeschlossen werden. Hierzu gehören z. B. Mutterschutz-/Elternzeitvertretungen, Krankheitsvertretungen, Aufgaben von begrenzter Dauer. Sie enden zu einem festgelegten Datum oder Ereignis. Solche Verträge gibt es überall in der MHH. Seit 2016 wird auch das wissenschaftsunterstützende Personal in Projekten auf dieser Grundlage beschäftigt.
- ◇ Nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz können WissenschaftlerInnen und ÄrztInnen befristet zum Zweck der Weiterbildung oder der Arbeit in Projekten beschäftigt werden. Als maximale Zeiträume sind sechs Jahre vor der Promotion und neun Jahre nach der Promotion für den Medizinbereich festgelegt. Nach jahrelanger Kritik ist seit 2016 geregelt, dass die Vertragslaufzeiten den Qualifizierungsschritten bzw. Projektlaufzeiten in der Regel entsprechen sollen.



Umfrage zur Personalratskampagne: Das Thema Befristungen spielt für die MHH-Beschäftigten eine große Rolle!



Kurz kommentiert

Eigentlich sollte es gar kein Thema sein. Es fehlen überall Fachkräfte und die MHH hat es immer noch nicht nötig, bei Einstellungen unbefristete Arbeitsverträge auszustellen. Da wird mit der Angst der Beschäftigten gespielt. Wird mein Arbeitsvertrag verlängert? Wann wird er entfristet? Kann ich mich hier nun endgültig niederlassen? Nur einige Fragen, die sich MitarbeiterInnen der MHH stellen müssen, wenn sich ihre Verträge dem Ende neigen. Keine Kreditwürdigkeit ohne Festeinstellung, schlechtere Chancen bei der Wohnungssuche und eine unsichere Zukunftsplanung in Sachen Familie und Beruf. Ein guter Arbeitgeber geht auf die Bedürfnisse der Beschäftigten ein und räumt Ängste aus dem Weg. Die MHH muss von ihrem hohen Ross „Simply be the best“ herunter steigen und auf die Leute zugehen. Denn „Simply be the best“ funktioniert nur, wenn unbefristete Arbeitsverträge und sichere Arbeitsplätze Standard sind. Jede Führungskraft hat eine soziale Verantwortung seinen/ihren MitarbeiterInnen gegenüber. Ein guter Arbeitgeber wird weiterempfohlen und kann dadurch gute Fachkräfte binden und dazugewinnen.

Nils Hoffmann
Stellv. Personalratsvorsitzender

■ „...und plötzlich war mein Arbeitsplatz in der Abteilung weg!“

Die MHH ist eine große und lebendige Organisation, regelmäßig entstehen neue Anforderungen und Aufgaben, alte fallen weg. Die Bettenaufbereitung, Arbeitsmedizin, klinische Biochemie sind aktuelle Beispiele dafür; die anstehende Laborzentralisierung wirft ihre Schatten voraus.

Waren Beschäftigte von diesen Veränderungen betroffen, galten von 2005 bis 2015 die Regeln der Dienstvereinbarung „Interner Arbeitsmarkt“ für sie. Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz durch die Kolleginnen und Kollegen des Internen Arbeitsmarktes, Beibehaltung des Grundeinkommens, Qualifizierungsmaßnahmen und ein Veto-Recht bezüglich des neuen Arbeitsplatzes für die Betroffenen und die aufnehmende Abteilung waren Kernpunkte dieser Vereinbarung.

Am 11. September 2015 hatte dann das Präsidium die Dienstvereinbarung „Interner Arbeitsmarkt“ zum Jahresende gekündigt. Erstmals wurde damit eine gültige Vereinbarung an der MHH von einer Vertragspartei außer Kraft gesetzt.

Verhandlungen über eine neue Vereinbarung blieben bis zum Frühjahr 2017 ergebnislos. Dann machte die MHH-Leitung klar, dass sie zukünftig solche Veränderungen im Rahmen ihres Direktionsrechtes gestalten will. Damit waren für den Personalrat die Gespräche zu diesem Thema beendet.

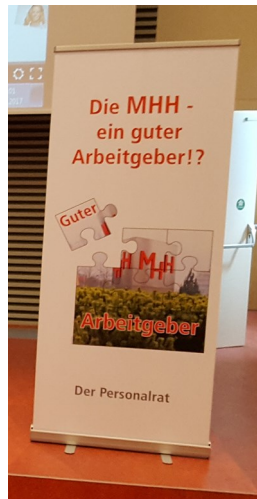
Vom Internen Arbeitsmarkt zum Vermittlungsmanagement

Geblichen ist die Betreuung für die Beschäftigten, die sich intern einen neuen Arbeitsplatz suchen müssen, durch das - deutlich reduzierte - Team des Vermittlungsmanage-

ments. Der neue Arbeitsplatz muss jetzt nur noch den Maßgaben des Arbeitsvertrages entsprechen. Dort ist in der Regel nur eine Berufs- und eine Entgeltgruppe festgelegt. Sollte ein der Entgeltgruppe entsprechender Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stehen, sind zukünftig Änderungskündigungen mit dem Ziel der Herabgruppierung nicht mehr auszuschießen.

Der Personalrat wird auch in Zukunft darauf hinwirken, dass Beschäftigte, die „unfreiwillig“ auf einen neuen Arbeitsplatz in der MHH wechseln müssen, besonderen Schutzregelungen unterliegen. Dieses kann auf einzelne Projekte bezogen (wie jetzt z. B. Laborzentralisierung) oder in einer generellen Vereinbarung passieren.

Dabei geht es uns um den Erhalt der Grundeingruppierung, mindestens für eine Übergangszeit. Weiterhin müssen notwendige Qualifizierungsmaßnahmen angeboten und finanziert werden. Und nicht zuletzt kann es immer nur um einvernehmliche Umsetzungen gehen - im Interesse der Betroffenen wie auch der aufnehmenden Abteilung.



■ Betriebsbedingte Kündigungen

Beschäftigte der MHH können sich seit 2009 darauf verlassen, dass an der MHH keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

In der Dienstvereinbarung „Die MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“ wurde zwischen Präsidium und Personalrat somit eine Arbeitsplatzsicherheit gewährleistet. Diese Vereinbarung hat bis heute Bestand.

Im Präsidium wurde allerdings erst kürzlich über eine Kündigung dieser Dienstvereinbarung diskutiert. Für den Personalrat wäre das ein Schritt in die völlig falsche Richtung. Stattdessen sollten Regelungen zur Umsetzung von internen Veränderungsprozessen getroffen werden.

Die Arbeitsplatzsicherheit hat für alle Beschäftigten einen hohen Stellenwert.

Mit einer sowohl beruflichen als auch privaten Lebensplanbarkeit können unsere Mitarbeiter/-innen weiterhin einen wertvollen Beitrag zum Erfolg und zur Zukunftssicherung der MHH leisten.



Der Personalrat wird sich auch zukünftig für den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen einsetzen.

Mehr Dauerstellen für die Forschung

Meint natürlich – mehr Landesmittelstellen in der Forschung. Wie soll das gehen? Die MHH bekommt den höchsten Landesmittelzuschuss für Unikliniken deutschlandweit. Bei der Verteilung des Geldes sind viele Positionen zu berücksichtigen.

Der Antrag der MTV Gruppe im Senat – ein Promille des Geldes in diesem Jahr für die Entfristung einer wissenschaftlichen Mitarbeiter*in, einer technischen Assistent*in und einer weiteren Beschäftigten bereitzustellen und dann fortführend in den Folgejahren ebenso, wurde abgelehnt. Weitere Gelder darüber hinaus wurden seitens des Landes nicht in Aussicht gestellt. Derzeit wird diskutiert, den Beschäftigten wenigstens eine Teil-Entfristung zu gewähren; so würde eine ganze Stelle zwischen zwei bis drei Beschäftigten aufgeteilt werden.

Derzeit wird diskutiert, den Beschäftigten wenigstens eine Teil-Entfristung zu gewähren; so würde eine ganze Stelle zwischen zwei bis drei Beschäftigten aufgeteilt werden.

tigten aufgeteilt werden.

Guter Rat ist teuer. Die Drittmittelgeldgeber sehen in den Gesetzesbeschlüssen keine Probleme weiter zu befristen, fast wie bisher: für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Rahmen ihrer Qualifizierung und im Rahmen der Projektlaufzeiten. Und auch für die wissenschaftlich-technischen Mitarbeiter*innen sieht die DFG keine Probleme der Befristung im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Es dürften eben nur keine Daueraufgaben übertragen werden.

Je mehr Regelungen geschaffen werden, desto schwieriger wird die Situation besonders für all jene, die die Anträge an die Drittmittelgeldgeber stellen müssen, denn sie sollen für die Dauer des Projektes vorausschauend incl. aller Steigerungen der Löhne und Nebenkosten berechnen, wieviel Geld ein Projekt mutmaßlich kosten wird. „Da hilft nur, wenn es mehr Geld für Dauerstellen geben

würde“, so sagte vor kurzem eine Betroffene.

Die Verantwortlichen zeigen jeweils auf die anderen und meinen, alles ihnen Mögliche getan zu haben. Die Politik zeigt auf die Hochschulen, diese wiederum auf die Geldgeber. Da wurden also Gesetze (NHG, WissZvG) verbessert und die Beschäftigten haben nichts davon und den Vorgesetzten bereitet es nichts als Probleme?



Der Personalrat lädt am 23.8.17 um 16 Uhr in den Hörsaal F zu einer Podiumsdiskussion ein, um die Sache von allen Seiten zu beleuchten. Auf dem Podium werden Vertreter*innen aus der Politik, Gewerkschaft und der MHH-Spitze sein, um Stellung zu beziehen und mit Ihnen zu diskutieren.

Wenn Krankheit den Arbeitsplatz bedroht...

...dann ist ganz schnell Holland in Not!

Wirklich vorstellen können sich das nur diejenigen unter uns, denen es schon mal so gegangen ist. Wie gut, wenn es dann einen Arbeitgeber gibt, der Verständnis für Ihre Situation hat und weiß, wie er das Schiff für die Zeit ohne Sie steuern wird und wie er Sie wieder in den Arbeitsprozess hereinholen kann. Es ist sicher nicht ganz einfach, denn in dieser Zeit, in der wir alle von Überlastung am Arbeitsplatz sprechen, ist es schwer, noch mehr Arbeit zu übernehmen.

Meistens ist es nicht vorstellbar oder schlicht unmöglich, Aufgaben für einen definierten Zeitraum zu streichen.

In so einem Fall kann die Lösung eine Einstellung für die Dauer der Erkrankung der/des Kolleg*in sein.



Für die kranke Kollegin, den kranken Kollegen würde das auch eine psychische Belastung weniger bedeuten. Wichtig ist für Sie, dass Sie wieder gesund und einsatzfähig wiederkehren. Dieser Weg kann durch das Be-

triebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gebahnt werden. Wir Personalräte empfehlen, dass Sie sich vom BEM-Team beraten lassen. Kostet nix und lohnt sich! Für alle!

<https://intranet.mh-hannover.de/personal-beratung-gesundheit.html?&MP=16340-9316>

Darüber hinaus vertritt der Personalrat die Auffassung, dass neben Maßnahmen zur Verhaltensprävention (wie „Fit for Work and Life“) gleichberechtigt Maßnahmen zur Verhältnisprävention (wie Gesundheitsschutz schon bei der Arbeitsplatzgestaltung) umzusetzen sind.



Die Sprechzeiten des Personalrats

Montag, Dienstag und Freitag: 9.00 - 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