

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>

Personalvermittlung zukünftig nur noch nach Arbeitgebermanier

Nach über drei Jahren wurden nun die Gespräche über eine Nachfolgeregelung zum Internen Arbeitsmarkt/ Vermittlungsmanagement beendet.

Das Präsidium hat deutlich gemacht, dass es zum Thema interner Umsetzungen aus gesundheitsbedingten oder strukturellen Gründen keinen Regelungsbedarf mit dem Personalrat sieht. Hier soll zukünftig ausschließlich auf Grundlage des Direktionsrechtes des Arbeitgebers gehandelt werden.

Über viele Jahre wurden an der MHH diese „nicht freiwilligen“ internen Umsetzungen im Rahmen eines Interessenausgleichs vorgenommen. Der soziale Besitzstand war gesichert, die betroffenen Beschäftigten hatten Einspruchsmöglichkeiten, die Weiterbe-

schäftigung an der MHH war gesichert. Dieses soll nun anders werden.

Ein Eckpunktepapier zeigt die neue Denkrichtung des Präsidiums an: Wenn gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte nicht mehr leistungsgerecht eingesetzt werden können, „müssen Beendigungsmöglichkeiten geprüft werden“. „Ist mit der Umsetzung ein Wechsel der Entgeltgruppe



verbunden, erfolgt eine Änderungskündigung/Vertragsanpassung“. Wenn keine realistische Vermittlungsmöglichkeit besteht, soll es „Unterstützung auf dem Weg aus dem Arbeitsverhältnis“ geben. Und nicht zuletzt: „Keine Freiwilligkeit für MA“.

Ein Mitwirken des Personalrats ist in diesem neuen Vorgehen nicht vorgesehen. Für die Beschäftigten im Vermittlungsmanagement wird die Arbeit aufgrund fehlender verlässlicher Rahmenbedingungen noch schwieriger werden.

Mit dieser Entscheidung beendet das Präsidium eine über 10 Jahre bewährte Umsetzungspraxis, die in weit über 90% sinnvolle Lösungen brachte.

Fortbildungsprogramm 2017 liegt endlich vor: Jetzt sollen die Abteilungen zahlen!?!

Seitdem es an der MHH ein Fort- und Weiterbildungsprogramm gibt, ist dieses mit einem gesonderten Budget abgesichert gewesen. Das macht auch Sinn, denn laut der geltenden Dienstvereinbarung (DV) „Qualifizierung des Personals der Medizinischen Hochschule Hannover“ ist es das ausdrückliche Ziel der MHH „...allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Kompetenzen zu vermitteln, die zur Wahrnehmung ihrer jeweiligen Aufgaben und für die strategische Ausrichtung der MHH erforderlich sind. Ferner will sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten ein aktuelles und möglichst breites allgemeines Qualifizierungsniveau für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen“ (Präambel der DV).

Mit dem gerade neu verabschiedeten Fort- und Weiterbildungsprogramm teilte Frau Aulkemeyer (Präsidiumsmitglied) mit, dass die Kosten dafür den einzelnen Abteilungen in ihrem Gesamtbudget angerechnet werden. Über diese buchhalterische Finesse generiert das Präsidium einen Einspareffekt. Für die einzelne Abteilung bedeutet dies, dass sie Weiterbildungsanträge ihrer Beschäftigten unter Finanzierungsvorbehalt stellen muss; einzelne Beschäftigte sind vom Wohlwollen ihrer Leitung abhängig.

Genau das widerspricht der DV, in der in §6 die Ausnahmen geregelt sind, die zu einer Kostenbeteiligung Einzelner oder von Abteilungen führen können.

Außerdem verstößt dieser Schritt des Präsidiums gegen das Mitbestimmungsrecht des Personalrates, das im NPersVG § 65(2), Nr. 13 geregelt ist.



Der Personalrat wird sich für die Beibehaltung eines zentralen Fort- und Weiterbildungsbudgets einsetzen und ggf. die Einhaltung der DV und gesetzlichen Regelungen mit rechtlichen Mitteln durchsetzen.

Vereinbarung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen soll gekündigt werden

Viele haben sich in den letzten Monaten gefragt, ob und wie lange die Vereinbarung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen noch Bestand haben mag. Vor Jahren hatte das Land Niedersachsen eine Vereinbarung mit den Gewerkschaften zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen einseitig beendet. Die MHH wollte damals für ihre Beschäftigten Sicherheit schaffen und somit schloss das Präsidium mit dem Personalrat eine entsprechende Dienstvereinbarung ab.

Jetzt gibt es Gewissheit: Das Präsidium hat dem Personalrat die Kündigungsabsicht der

Dienstvereinbarung „MHH auf dem Weg in das Jahr 2013“ mitgeteilt. Nach der Kündigung der Vereinbarung zum Internen Arbeits-

markt war diese Regelung für viele KollegInnen ein echter Halt. Bei der Neustrukturierung von Arbeitsprozessen oder Fremdvergabe - siehe Bettenaufbereitung - wusste das MHH-Personal eines sicher: „Wir werden MHH-Beschäftigte bleiben“. Wie sicher ist dies nun in Zukunft? Das Präsidium hatte mit der Ankündigung, die Vereinbarung zu kündigen, dem Personalrat zugesichert, dass auch zukünftig



keine Beschäftigten betriebsbedingt gekündigt werden sollen. Allerdings müssen Änderungskündigungen möglich sein. Dies bedeutet, dass ich mein Gehalt von heute bei einer Umsetzung aus betrieblichen Gründen nur dann behalten kann, wenn ich gleichwertige Tätigkeiten ausübe. Andernfalls droht eine Änderung meines Vertrages im Bestandteil „Gehalt“. Die Vergütung erfolgt nach Tätigkeitsbeschreibung und Bewertung am neuen Arbeitsplatz.

In den künftigen Prozessen des Vermittlungsmanagements taucht zur Überraschung auch das Wort Beendigungsmöglichkeit auf. Das bedeutet streng genommen, dass eine Beendigung des Vertrages geprüft wird, wenn kein leistungsgerechter Arbeitsplatz gefunden werden kann. Irgendwie klingt das doch ganz deutlich nach betriebsbedingter Kündigung. Aus Sicht des Personalrats ist die Tür damit geöffnet.

Wer die Vereinbarung „MHH 2013“ durchliest wird zu dem Schluss kommen, dass dort sehr viel Gutes und Erhaltenswertes steht. Immerhin konnte erreicht werden, dass die Vereinbarung nicht sofort gekündigt wird. Es soll über eine Folgevereinbarung verhandelt werden. Dies hat das Präsidium zugesagt. Eine Vereinbarung ohne einen umfassenden Kündigungsschutz ist für den Personalrat jedoch nicht vorstellbar!

Pflegeförderprogramm: Pflegestärkungsteam kommt!

Mit dem Pflegestellenförderprogramm möchte der Gesetzgeber die „Pflege am Bett“ in den Krankenhäusern entlasten. Hierfür stellt er Gelder zur Verfügung, mit denen zusätzliche Pflegestellen auf bettenführenden Stationen geschaffen werden können. Ein Krankenhaus kann im Rahmen der jährlichen Budgetverhandlungen in den Jahren 2016 bis 2018 einen Zusatzbetrag für diese Pfl-



gestellen verhandeln, wenn eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen wird. Für die MHH bedeutet dies einen Betrag von etwa 1,2 Millionen Euro – oder umgerechnet ca. 20 Vollkräfte im Jahr 2017.

In den Verhandlungen kam es nach vielen Gesprächen zu einem Kompromissvorschlag: Für die Budgetverhandlungen mit den Kassen wurde eine Dienstvereinbarung zum Pflegestellenförderprogramm ohne eine Regelung zum konkreten Einsatz vereinbart.

Zeitgleich wurde für die interne Umsetzung eine zweite Dienstvereinbarung zum Personalpool „Pflegeentlastungsteam“ abgeschlos-

sen. Darin sind der Einsatz der für das Entlastungsteam geschaffenen und geförderten Pflegestellen, die Nachweispflicht und die weitere Entwicklung des Programms geregelt. Weiterhin ist festgehalten, dass Beschäftigten des Pflegeverstärkungsteams individuelle Arbeitszeiten ermöglicht und in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vereinbart werden. Die vom Arbeitgeber angebotene Einsatzdauer beträgt mindestens zwei Jahre. Interne Bewerbungen werden bei gleicher Eignung bevorzugt.

Der Personalrat begrüßt, dass eine Einigung in letzter Minute erreicht wurde und damit in Zukunft besonders belastete Pflegebereiche unterstützt werden können.

Kurz kommentiert



„Der soziale Kuschelkurs ist vorbei“, so ein Präsidiumsmitglied in der Sanierungsphase 2015. Heute stellen wir fest, dass auch die soziale Empathie des Präsidiums den Beschäftigten gegenüber stark eingeschränkt ist. Dienstvereinbarungen, die für unsere MitarbeiterInnen eine Verbesserung bedeuten, werden gekündigt – andere gar nicht verhandelt. Der ehemalige I.A.M wird rudimentär auf eine Jobbörse zusammengeschrumpft und hat sich von dem Ziel, etwas für gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte zu tun, verabschiedet. Was wird der Personalrat dieser Entwicklung entgegenstellen? Wir brauchen eine Initiative, in die sich alle Beschäftigten der MHH einbringen können, um die sozialen Werte dieses großen öffentlichen Arbeitgebers wieder herzustellen.

Frank Jaeschke
Stellv. Personalratsvorsitzender