

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>

Personalrat startet Kampagne: „Die MHH - ein guter Arbeitgeber!?”

Mit der Personalversammlung am 24. April 2017 hat der Personalrat seine Kampagne „Die MHH - ein guter Arbeitgeber!?” gestartet.

Durch vielfältige Aktivitäten in den kommenden Monaten will der Personalrat erreichen, dass die MHH-Leitung wieder mehr für die Beschäftigten tut.

Zu vier Themenbereichen wird der Personalrat konkrete Vorstellungen und Forderungen aufstellen und gemeinsam mit dem Präsidium darangehen, hier konkrete Verbesserungen zu

erreichen. Im Einzelnen sind dies:

- Arbeitsplatzsicherheit
- Gute Arbeitsbedingungen
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Partizipative Führung

Wir werden im „Personalrat aktuell“ regelmäßig über den Fortgang dieser Kampagne, über Schwierigkeiten und Erreichtes berichten.

Ziel ist es, dass in gut einem Jahr alle sagen können:
„Die MHH - ein guter Arbeitgeber!!!“



Leiharbeit: Neues Gesetz und neuer Umgang an der MHH

Seit dem 1. April 2017 ist die Neufassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft.

Wesentliche Veränderungen sind die maximale Beschäftigungsdauer von 18 Monaten am Stück sowie der Anspruch der Leiharbeitskräfte auf gleiche Bezahlung („equal pay“) spätestens nach neun Monaten.

Mit diesem neuen Gesetz soll dem Missbrauch von Leiharbeit entgegenge wirkt werden; nicht nur der Personalrat bezweifelt, dass sich mit diesen Veränderungen die Leiharbeit spürbar einschränken lässt.

Deutlich ändern wird sich jedoch der MHH-interne Umgang mit dem Thema. Reichten bislang allgemeine Anträge für den Einsatz von Leiharbeit (X Leiharbeitskräfte für den Bereich y), so braucht der Personalrat jetzt personenbezogene Angaben zu jeder einzelnen Leiharbeitskraft, um die o. g. neuen Regelungen kontrollieren zu können.

Weiterhin wird bei jedem Antrag jetzt auch die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge im betroffenen Arbeitsbereich abgefragt. Dort, wo es übermäßig viele sachgrundlose Befristungen gibt, wird der Personalrat kaum dem Einsatz von Leiharbeit zustimmen, weil der Arbeitgeber nicht seine Möglichkeiten aus-

schöpft, um attraktive Arbeitsbedingungen (unbefristete Verträge!) zur Gewinnung neuer und zum Halten der vorhandenen Beschäftigten zu schaffen.

Ebenfalls abgefragt wird jetzt die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in den betroffenen Bereichen. Hier interessieren den Personalrat die Kolleginnen und Kollegen, die ihre Arbeitszeit aufstocken möchten. Es ist hilfreich, wenn die Abteilungsleitungen, aber auch der Personalrat, konkrete Kenntnisse (Anträge auf Arbeitszeitaufstockung) über diese Wünsche haben. Für den Personalrat haben Stundenaufstockungen eindeutig Vorrang vor dem Einsatz von Leiharbeit.

Personalversammlung 24. April 2017

Zu Beginn der Veranstaltung ging es um den 1. Tätigkeitsbericht des 17. Personalrats, der allen Teilnehmenden gedruckt vorlag. An den Themen „Schaffung eines Pflegeverstärkungsteams“ und „Weiterbildungsprogramm 2017“ verdeutlichte Birgit Scholand die Vorgehensweise des Personalrats und zeigte auf, dass auch bei schwierigen Ausgangssituationen gute Ergebnisse erreicht werden können.

Jutta Ulrich gab anschließend einen Überblick über den aktuellen Stand bei verschiedenen Dienstvereinbarungen. Dann stellte sie die ge-

plante Personalratskampagne „Die MHH - ein guter Arbeitgeber!?“ mit den vier Schwerpunkten vor.

Für das Präsidium stellten Präsident Baum und Vizepräsidentin Aulkemeyer aus ihrer Sicht dar, was den „Arbeitgeber MHH“ ausmacht und wo es Handlungsbedarfe gibt.

Unter der Moderation von Christiane Grams und Nils Hoffmann wurden in der abschließenden Diskussion noch eine Reihe von wichtigen Fragen gestellt und besprochen.



Kurz kommentiert

Jetzt kommt die MHH als Arbeitgeber auf den Prüfstand!

Schauen wir mal, welche Erkenntnisse Führungskräfte und Beschäftigte nach einem Jahr ziehen können. Es geht den Beschäftigten nicht nur um Geld, sondern auch um das Arbeitsumfeld, Arbeitsplatzsicherheit und Zukunftsplanung.

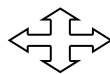
Natürlich darf die Kampagne „MHH ein guter Arbeitgeber !?“ kein Papiertiger werden und muss mit Leben und Ergebnissen gefüllt werden. Für die MHH-Leitung ist es eine Chance, aktiv mitzugestalten und so ein attraktiver Arbeitgeber zu werden bzw. zu bleiben.

Ein Ziel muss sein, dass die Beschäftigten sich mit ihrem Arbeitgeber identifizieren und sagen: Ich arbeite gerne an der MHH!

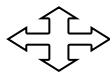
Nils Hoffmann
freigestelltes Personalratsmitglied

Aus den Beiträgen des Personalrats:

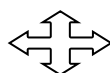
Mit dem Pflegeverstärkungsteam konnte - nach schwierigen Verhandlungen - im Rahmen des Pflegeförderprogramms eine Chance zur Entlastung der besonders beanspruchten Pflegebereiche vereinbart werden.



Sichere Arbeitsplätze bedeuten sichere Lebensplanung und Konzentration auf die Arbeitsaufgaben! Ein Appell des Personalrats an die Führungskräfte von der Möglichkeit der Entfristung eines Arbeitsplatzes frühzeitig Gebrauch zu machen. Das ist ein Gewinn für beide Seiten.

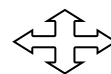


Flexible Arbeitszeitmodelle zu schaffen bietet die Möglichkeit für Beschäftigte sowohl ihrer Arbeit als auch ihren Aufgaben im Privatleben gerecht zu werden. Wir können von guten Praxisbeispielen lernen. Solche Arbeitszeitmodelle sind ein Angebot, das Fachkräfte anziehen und binden kann.



Führung braucht Zeit zum Führen! Zeit für die eigene Qualifizierung,

für die Entwicklung der Abteilung und Zeit für die MitarbeiterInnen. Mitarbeiter-Führungs-Gespräche sind wichtig: Die Beschäftigten müssen wissen, wohin die Abteilung steuert und für die Führungskräfte ist es wichtig zu wissen, was die eigene Mannschaft zum Erreichen dieser Ziele braucht.



Bei der Elbphilharmonie hat man die Orchestermitglieder gefragt, wie ihre Arbeitsplätze optimalerweise aussehen sollen. Das Ergebnis ist hervorragend. Vielleicht können wir beim Klinikneubau von dieser Vorgehensweise lernen.



Personalratsvorsitzende Jutta Ulrich

Aus den Reden des Präsidiums:

Für das Präsidium gehören zur „guten Arbeit“ insbesondere

- ein ansprechender Arbeitsplatz und ein funktionierendes Team,
- eine hohe Sinnhaftigkeit durch erfolgreiche Arbeit für die Zielgruppen PatientInnen und Studierende,
- eine gute Führung sowie
- vielfältige Möglichkeiten der Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Viele Qualitätsmerkmale seien in den postulierten „11 Kriterien für gute Führung“ beschrieben.



Der geplante Klinikneubau sei die beste Maßnahme zur Sicherung hochwertiger Arbeitsplätze. Alle Leitungen sollen in die Planungen mit einbezogen werden und das gemeinsame Ergebnis mittragen.



Die durchschnittliche Vertragsdauer hat sich nach der Veränderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) erhöht. Es gibt z. Zt.

etwa 450 befristete Arbeitsverträge (hier blieb unklar, welcher Bereich gemeint ist, weil die Gesamtzahl der Befristungen an der MHH deutlich höher ist).



Das wirtschaftliche Ergebnis nach dem 1. Quartal 2017 beträgt rund 2 Mio. Euro Überschuss.



Frau Aulkemeyer Herr Prof. Baum

Aus der Diskussion:

Die Auswirkungen der Debatte um die Fehlplanungen im K 3 wurden kritisiert. Frau Aulkemeyer kündigt an, dass bis Jahresende eine Inter-

netplattform geschaffen werden soll, auf der Beschäftigte Argumente zur besseren Außendarstellung der MHH erhalten können.



Die Auswirkungen der anstehenden Laborzentralisierung wurde nachgefragt. Frau Aulkemeyer bekräftigte, wie 2009 verabredet, 47 Vollkräfte abzubauen, allerdings sollen Veränderungen berücksichtigt werden. In der Projektgruppe soll der Abbauplan erarbeitet werden.

Jutta Ulrich kündigte eine Versammlung für die betroffenen Bereiche an.



Auf fehlende Wertschätzung der Beschäftigten wurde verwiesen. Die unzureichende Eingruppierung von Führungskräften in der Pflege wurde beklagt. Weiterhin wurde auf die viel zu hohe Zahl von sachgrundlosen Befristungen hingewiesen.



Auf konkrete Anfrage teilt Frau Aulkemeyer mit, dass es mittelfristig keine weiteren Planungen bezüglich Outsourcing gebe. Allerdings sei die MHH vom Landesrechnungshof aufgefordert, weitere Maßnahmen in diese Richtung zu unternehmen.



MHH - A good employer!?

The MHH employees' council is starting a year-long campaign under this title with the aim to make MHH a better employer. There are many aspects that can make an employer good: next to fair salaries a perspective is important for most employees including job safety as well as professional and personal advancement. A

good employer offers safe and healthy working conditions and adjusts the work load according to the time allotted. Employees should be offered possibilities to participate in important decisions regarding their working conditions. The employer has to encourage an organization in which employees are valued and given equal opportunities irregardless of gender, handicaps or ethnic background. Employees need to be given the opportunity to respond to the necessities of their professional as well as their private lives.

Recently the employer's decision to end the Interner Arbeitsmarkt (internal employees' transfer market)

and the employer's announcement to end the long-standing commitment that includes among other important regulations that there will be no termination of job contracts due to managerial changes have raised doubts among the members of the employees' council that our employer continues to value employees sufficiently.

The employees' council starts its campaign at the employees' meeting on April 24. We will present our ideas regarding job safety, coordination of job and family requirements, improved working conditions and leadership at MHH. We will inform you about future steps in our campaign.

Leiharbeit im Pflegebereich

Es ist kein Geheimnis, dass auf vielen Stationen der MHH ohne Zeitarbeit nichts mehr geht. Grund dafür ist, dass sich deutlich weniger Pflegekräfte bewerben bzw. sich für den Arbeitgeber MHH entscheiden, als offene Stellen zu besetzen wären. In der Folge werden zunehmend mehr Zeitarbeitskräfte beschäftigt. Zeitarbeitskräfte sind natürlich eine Hilfe, können aber aufgrund des fehlenden organisatorischen Wissens keine gut eingearbeitete Pflegekraft ersetzen.

Die MHH steht mit anderen Unternehmen im Wettbewerb um qualifiziertes Pflegepersonal. Um zukünftig mehr Stammpersonal zu beschäftigen und die Abhängigkeit von Zeitarbeitsfirmen zu senken ist es wichtiger denn je, die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Pflege an der MHH zu steigern!

Mit dem Angebot unbefristeter Arbeitsverträge steigt diese Attraktivität. Damit können Pflegekräfte an der Hochschule gehalten und neue Pflegekräfte für die Hochschule gewonnen werden.

Pflegeverstärkungsteam

Zunächst eine Begriffserklärung: Pflegestärkungsteam ist (nur) ein anderer Name für „Pflegepool“. Wir berichteten bereits im März dieses Jahres im PR-Aktuell von den gesetzlichen Grundlagen, die die Einrichtung des Pflegestärkungsteams ermöglichten. Daher nur ganz kurz zur Vorgeschichte: Der Gesetzgeber hat durch das Pflegestellenförderprogramm für Krankenhäuser die Möglichkeit geschaffen, Gelder für zusätzliche Pflegestellen auf bettenführenden Stationen zu erhalten. Hierdurch soll die „Pflege am Bett“ entlastet werden. Damit Krankenhäuser, wie eben auch die MHH, diese Gelder zur Verfügung gestellt bekommen, ist u.a. der Abschluss einer Dienstvereinbarung (DV) notwendig. In dieser DV sind auch Regelungen für die Beschäftigten des Pools festgehalten: Etwa die Möglichkeit der Vereinbarung individueller Arbeitszeiten (Arbeitszeitvolumen und

Der Personalrat strebt daher eine deutliche Senkung befristeter Arbeitsverhältnisse an und wird zukünftig der Verlängerung von Zeitarbeitskräften nur zustimmen, wenn eine solche Senkung herbeigeführt und deutlich mehr Pflegekräfte unbefristet beschäftigt werden.

Abschließend: Die Sorge, dass mit unbefristeten Neueinstellungen ein hohes Risiko eingegangen wird, weil „nicht passende“ Beschäftigte „nicht mehr loszubekommen“ sind, kann entkräftet werden: Der Gesetzgeber sieht bei unbefristeten Einstellungen eine sechsmonatige Probezeit vor, bei einem befristeten Arbeitsvertrag aber nur sechs Wochen. Sollten sechs Monate nicht ausreichen, um zu entscheiden, ob Beschäftigte für einen Arbeitsplatz geeignet sind?



Lage der Arbeitszeit) mit dem Anspruch auf einen verlässlichen Dienstplan. Zur Auswertung gewonnener Erfahrungen mit dem Pflegestärkungsteam und zur Weiterentwicklung des Konzepts zum Einsatz der Beschäftigten des Pools (Regeln zur Personaleinsatzsteuerung, Einarbeitung, Tätigkeitsbeschreibung und Klärung von Unstimmigkeiten über den Einsatz der Beschäftigten im Pool) werden regelmäßig Gespräche zwischen Personalrat, Personalmanagement und Geschäftsführung Pflege stattfinden. Der Personalrat wird die Gespräche nutzen, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.

P.S.: Für die vorerst zehn zu besetzenden Vollkraftstellen liegen bis jetzt kaum Bewerbungen vor (interne BewerberInnen werden bei gleicher Eignung bevorzugt).

Landtagsfraktionen beim Personalrat



SPD-Abgeordnete Lesemann (l.) und Wernstedt (r.)

Der Personalrat führte weitere Gespräche mit der Landespolitik: am 21. Februar mit der FDP-Landtagsfraktion und am 24. März 2017 mit der SPD.

Wie bei den vorangegangenen Gesprächen mit CDU und GRÜNEN ging es um die Themen Hochschulfinanzierung, befristete Verträge und Bauvorhaben der MHH.



FDP-Abgeordnete v. Below-Neufeldt (2. v.r.)

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

