

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>

Der Personalrat stellt zur Diskussion:



**EIN GUTER
ARBEITGEBER!?**

Jede/r Beschäftigte möchte gern bei einem guten Arbeitgeber arbeiten. Sichere Arbeitsplätze, ein gutes Einkommen, gesunderhaltende Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten, wertschätzende Führungskräfte - wer würde da nein sagen?

Jeder Arbeitgeber möchte ein guter Arbeitgeber sein. Viele jedenfalls behaupten das von sich. Denn über gute Arbeitgeber wird in der Öffentlichkeit gesprochen, sie können auf eine überdurchschnittliche Leistung der Beschäftigten hoffen und nicht zuletzt haben sie beim immer heftiger werdenden Wettstreit um die qualifizierten Fachkräfte in der Regel die Nase vorn.

In den beiden großen MitarbeiterInnenbefragungen (2007 + 2012) gab es interessante Ergebnisse: Über 80% der Beschäftigten konnten sich gut bis sehr gut mit der MHH identifizieren. Gleichzeitig gab es aber auch zu vielen abgefragten internen Themen deutliche Kritik.

Seit geraumer Zeit stellt der Personalrat fest, dass ein fairer Interessenausgleich, wie er seit vielen Jahren die internen Arbeitsbeziehungen in der MHH bestimmte, zunehmend in Frage gestellt wird. Wer Beschäftigten nur noch zugeht, was in Gesetzen und anderen Regelungen sowieso festgeschrieben ist, wird kaum als „Guter Arbeitgeber“ antreten können.

Mit diesem „Personalrat aktuell“ wollen wir die Debatte um „Die MHH - ein guter Arbeitgeber!?“ eröffnen. Sie wird sich in den kommenden Monaten auf vielfältige Weise durch unsere Aktivitäten ziehen. Im kommenden Jahr soll dann eine Antwort stehen!

Was zeichnet einen guten Arbeitgeber aus?

Ein guter Arbeitgeber (bzw. eine gute Arbeitgeberin) zeichnet sich durch vielfältige Kriterien aus.

Als zentrales Kriterium gilt neben einer fairen Bezahlung vor allem auch das Vorhandensein einer Perspektive für die Beschäftigten. Diese Perspektive umfasst sowohl die Arbeitsplatzsicherheit als auch Möglichkeiten der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung.



Außerdem bietet ein guter Arbeitgeber den Beschäftigten sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen. Dies beinhaltet unter anderem, dass die Arbeit so gestaltet ist, dass Handlungs- und Entscheidungsspielräume vorhanden sind und die Arbeit im vorgegebenen Rahmen (Zeit, Ausstattung etc.) gut zu bewältigen ist.

Des Weiteren bietet ein

guter Arbeitgeber den Beschäftigten Partizipationsmöglichkeiten. Das heißt, dass Entscheidungsprozesse transparent gestaltet sind und die Beschäftigten darin eingebunden werden.

Ein weiteres wichtiges Kriterium für die Einordnung als guter Arbeitgeber ist eine Organisationskultur, die die Wertschätzung der Beschäftigten zum Ausdruck bringt und durch einen respektvollen Umgang gekennzeichnet

net ist.

In den genannten Kriterien ist Chancengleichheit für alle Beschäftigten unabhängig von beruflichem Status oder Merkmalen wie Geschlecht, Migrationshintergrund oder Behinderung etc. inbegriffen. Das heißt, dass ein guter Arbeitgeber zum Beispiel Geschlechtergerechtigkeit fördert, indem die Arbeitszeitgestaltung die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglicht.



Große Unternehmen:

Volkswagen Financial Services AG
Finanzdienstleistungen & Versicherungen, 5.864 Beschäftigte

Datev eG
Informationstechnologie, 6.841 Beschäftigte

Roche in Deutschland
Biotechnologie & Pharmazie, 15.000 Beschäftigte



Liebe Kolleginnen,
Liebe Kollegen,

warum jetzt diese Diskussion?

Aus meiner Sicht ist es höchste Zeit für einen Paradigmenwechsel in der MHH.

Die MHH ist gut beraten sich um alle Kolleginnen und Kollegen zu bemühen, sowohl um langjährig Beschäftigte, als auch um jene, die gerade eingestiegen sind.

Wir sollten gute Regeln und Vereinbarungen aufstellen, die wir nach innen leben und nach außen zeigen können.

In der MHH werden selbstverständlich Kranke sehr gut versorgt, exzellente Forschungsergebnisse erzielt und Studierende mit sehr guter Lehre auf ihr Arbeitsleben vorbereitet. Diese Aufgaben werden von fast 10000 Beschäftigten tagtäglich bewältigt. Nach wirtschaftlich schwierigen Jahren kann die MHH inzwischen aufatmen - der gemeinsamen Arbeit aller Beschäftigten sei Dank.

Jetzt ist es an der Zeit, dass wir uns auch um ein gutes Klima im Hause kümmern, um die Identifikation mit unserem Arbeitgeber MHH, um das „WIR“.

Der Personalrat wird sich gemeinsam mit dem Präsidium für das Ziel - die MHH als guter Arbeitgeber im Land - stark machen. Wir werden immer wieder auf dem Campus mit unseren Themen präsent sein. Sie alle sind aufgefordert, sich an der Diskussion mit uns zu beteiligen.

Der erste große Aufschlag wird auf der Personalversammlung am 24.4.17 um 13 Uhr im Hörsaal F sein, zu der ich Sie herzlich einlade.

Die MHH muss sich als guter Arbeitgeber für die Beschäftigten wieder den wichtigen Kernthemen der guten Arbeit zuwenden. Denn am Ende des Kampagnenjahres wollen wir deutlich sagen können:

Ja, die MHH ist ein guter Arbeitgeber!

Jutta Ulrich
Vorsitzende des Personalrats

■ Ein guter Arbeitgeber ist für mich.....



Manuela Heiden,
Gesundheits- und Kinderkrankenschwester auf der Station 69 a
„...ein Arbeitgeber, der sein Leitbild durch eine gute Unternehmenskultur umsetzt und lebt. Dazu gehört die Möglichkeit der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung ebenso wie die Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Zielen.“



Torge-Christian Wittke,
Wiss. Mitarbeiter in der Sportmedizin
„...eine Organisation, in der flache Hierarchien gelebt werden. Er sollte innovativ sein und ganzheitliche Konzepte verfolgen. Wie wär's, wenn die Mitarbeitergesundheit mit in die Regelversorgung aufgenommen würde?“



Maren Friesland,
MTA in der Mikrobiologie
„...einer, der meine Arbeit wertschätzt und in guter Kommunikation mit mir steht. Für meine Zukunftsplanung brauche ich einen sicheren Arbeitsplatz und Angebote zur Weiterbildung. Alles in allem sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Menschen gesehen werden!“



Ulrike Hahn,
Erzieherin in der MHH-Kita
„...ein Betrieb mit guten Verdienstmöglichkeiten einschließlich Sonderleistungen wie Weihnachtsgeld. Gut finde ich auch Angebote, die mir persönlich helfen können, wie z.B. fit for work and life. Oder Fortbildung, die nicht direkt etwas mit meinem

Beruf zu tun haben, wie z.B. Rückenschule oder Entspannung. Und nicht zuletzt ein sicherer „alter“ Arbeitsvertrag, der mir und meiner Familie eine sichere Existenz ermöglicht. Hilfreich ist auch, wenn man nach längerer Krankheit bei Wiedereingliederung durch den Betriebsärztlichen Dienst begleitet wird.“

■ Wer kennt noch das MHH-Leitbild?

Personalentwicklung ist Teil unserer Hochschulstrategie

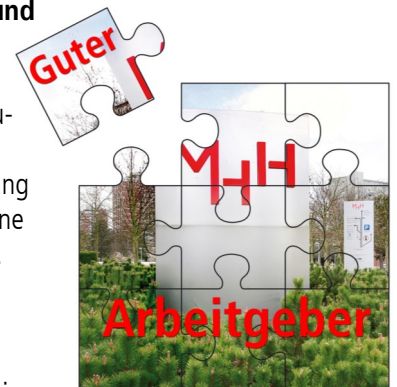
Personalentwicklung fördert die persönliche und berufliche Qualifikation aller Beschäftigten und vermittelt soziale, methodische und fachliche Fähigkeiten. Personalentwicklung ist Führungsaufgabe; jedoch sind alle Beschäftigten für ihre individuelle Fort- und Weiterbildung sowie ihre berufliche Entwicklung mit verantwortlich.

Führungskräfte handeln als Vorbilder

Führungskräfte begeistern, fordern und fördern die Beschäftigten.. Führungskräfte haben hohe soziale Kompetenz und sind den Inhalten des Führungsprogramms der MHH verpflichtet. Führungskräfte gewährleisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Erfolge werden gewürdigt und Probleme erörtert - hierzu dienen auch regelmäßige Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche.

Wir arbeiten miteinander und füreinander an unseren Zielen

Die Zusammenarbeit ist vertrauensvoll und von gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung geprägt - jede und jeder Einzelne ist wichtig und wird gebraucht. Ein respektvoller, offener und ehrlicher Umgang zeichnet uns aus. Wir informieren und kommunizieren verständlich, zeitnah, sachgerecht und wechselseitig und nutzen die aktuellen Medien und Informationstechnologien. Wir unterstützen die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Zielen.



Wir streben die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihren Arbeitsbedingungen an.

Bei der Debatte „Die MHH - ein guter Arbeitgeber!?“ geht es dem Personalrat um vier Themenbereiche, die wir nachfolgend kurz beschreiben wollen.

Arbeitsplatzsicherheit

Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bleibt hier natürlich ein Kernthema.

Ein großes Problem sind weiterhin die befristeten Verträge: Gerade sachgrundlose Befristungen sind häufig nicht mehr als verlängerte Probezeiten. In Zeiten des Fachkräftemangels kann damit kein Arbeitgeber mehr punkten.



Im Bereich Forschung und Lehre gibt es den gesetzlichen Auftrag,

mehr dauerhafte Arbeitsverhältnisse zu schaffen.

Wo bleibt die Umsetzung?

Und nicht zuletzt sieht der Personalrat weiterhin Bedarf, Regelungen für die Umsetzung von internen Veränderungsprozessen zu treffen. Nur auf gesicherter Grundlage wird es gelingen, dass Beschäftigte auch in unterschiedlichen Arbeitsbereichen dauerhaft motiviert und engagiert unterwegs sind.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben für Kinder und Pflegebedürftige muss es variable Arbeitszeitregelungen geben.

Hier könnte auch der Abschluss einer Dienstvereinbarung über ein „Arbeitszeitkonto“ für alle MHH-Beschäftigten für mehr Gestaltungsspielräume sorgen.

Das Thema „Überstunden“ ist mehr als ein haushalterisches Problem. Durch verbindliche Regelungen für alle Kliniken und Institute kann mehr Planungssicherheit für die Beschäftigten erreicht werden.

Für Teilzeitbeschäftigte ist es in vielen Bereichen schwierig, wieder in ein Vollarbeitszeitverhältnis zu kommen. Auch hier könnten verbindliche Vereinbarungen den betroffenen Kolleginnen und Kollegen mehr Wertschätzung durch den Arbeitgeber demonstrieren und schnellere Problemlösungen ermöglichen.



Gute Arbeitsbedingungen

Der ständig steigenden Arbeitsverdichtung müssen endlich Lösungen wie z. B. Mindestbesetzungen, Springerpools, Aufgabenreduzierung oder –verlagerung entgegengestellt werden.

Durch die Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und den „Runden Tischen“ sollen wirksame Hilfsangebote für Beschäftigte mit Einschränkungen oder Erkrankungen geschaffen werden. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist als Möglichkeit der Prävention und der Unterstützung in einzelner Arbeitsbereichen wieder zu beleben.

Der klassische Arbeitsschutz braucht einen höheren Stellenwert. So darf es bei den anstehenden zahlreichen Neubauten nicht nur um bessere Prozesse, sondern auch um bessere Arbeitsbedingungen gehen.

Leiharbeit sollte in allen MHH-Bereichen wieder auf Ausnahmetatbestände reduziert werden. Personalbudgets sind so zu bemessen, dass die Arbeitsaufgaben mit einer angemessenen Personaldecke erledigt werden können.



Partizipative Führung

In einem langwierigen Prozess hat die MHH Anforderungen an ihre Führungskräfte diskutiert und festgelegt.

Die Umsetzung dieser Punkte beginnt natürlich mit der Qualifizierung dieses Personenkreises. Sie sollte obligatorisch für alle Hierarchieebenen sein und den gesamten Zeitraum der Führungstätigkeit umfassen („Lebenslanges Lernen“).

Endlich muss den Beschäftigten mit Führungsaufgaben auch die notwendige Zeit für diese Tätigkeit eingeräumt werden.

Nicht zuletzt sind bestimmte Aufgaben der Führungskräfte, wie z. B. das regelmäßige MitarbeiterInnengespräch, mit einem MHH-weit verbindlichen Rahmen zu versehen, um Qualität und Prozess zu sichern. Nur so kann Beteiligung gelebt werden!



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