

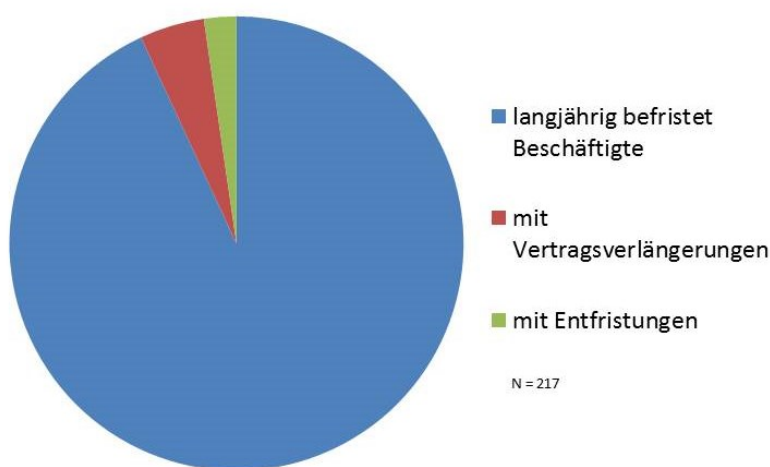
Eine Veröffentlichung des Personalrats an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), Carl-Neuberg-Str. 1, 30625 Hannover, Telefon: 0511-532 2661, Fax: 0511-532 8661. **Verantwortlich:** Jutta Ulrich **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de **Internet:** <http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>

Befristungen bleiben ein heißes Thema

Zahlreiche Reaktionen gab es auf den Aufruf des Personalrats in der letzten Ausgabe von „Personalrat aktuell“, in dem Beschäftigte, die zehn und mehr Jahre an der MHH befristet beschäftigt sind, aufgefordert wurden, sich zu melden.

Im Dezember 2017 hatte der Personalrat der MHH-Leitung eine Liste mit über 200 Namen vorgelegt, die seit 2008 oder länger hier auf befristeten Verträgen arbeiten. Beim Generieren dieser Liste war bereits aufgefallen, dass damit nicht alle Beschäftigten, die hier zehn und mehr Jahre befristet beschäftigt sind, erfasst werden. Deswegen der Aufruf. Viele Beschäftigte, die sich meldeten, waren bereits auf der Liste, aber einige mussten noch nachgetragen werden. Der MHH-Leitung liegt jetzt der betroffene Personenkreis mit 217 Namen vor. In den Jahresbudgets 2018 sind die Grundaussstattungen für Forschung und Lehre deutlich erhöht worden. Ziel dieser Maßnahme ist es, mehr Entfristungen für den wissenschaft-

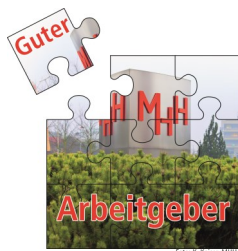
Im Januar 2018 ergab sich folgendes Bild:



Personalrat setzt unbefristete Einstellungen in der Pflege durch

Befristete Einstellungen ist ein Thema, das der Personalrat in seiner Kampagne „MHH - Guter Arbeitgeber!“, in der gesamten MHH, thematisiert hat. Im Dezember gelang der Durchbruch in der Krankenpflege.

Ab dem 1. Januar 2018 bekommen Pflegekräfte, die sich an der MHH bewerben, ein Angebot zur unbefristeten Einstellung. Erreicht konnte dies durch die Verhandlungen des Personalrates zum Pflegeförderprogramm unter dem deutlichen Hinweis auf den herrschenden Pflegekräftemangel. Hierzu erklärte Dr. Tecklenburg die Bereitschaft des Präsidiums zur unbefristeten Einstellung. Die Geschäftsführende Pflegedienstleitung und das Personalmanagement setzten die Maßnahme erfreulich schnell um. Bei der Übernahme von Auszubildenden in der Pflege bleibt das Präsidium und Pflegedienstleitung allerdings bei der notenabhängigen Regelung. Hier werden – vorerst – weiter nur unbefristete Arbeitsverträge angeboten, wenn die Noten der Abschlussprüfung bei Drei und besser liegen.



lichen Mittelbau und das wissenschaftsunterstützende Personal zu ermöglichen. Das muss jetzt auf Abteilungsebene umgesetzt werden. Aus Sicht des Personalrats müssen hierbei die langjährig befristet Beschäftigten zuerst Berücksichtigung finden.

Viele Beschäftigte haben die Initiative des Personalrats begrüßt. Wahr ist aber auch, dass zum 31.12.17 langjährig Beschäftigte ausscheiden mussten.

Wir werden jetzt regelmäßig darüber berichten, was mit den Kolleginnen und Kollegen auf dieser Liste passiert.

K 3 - Information ist alles!

Die Teil-Personalversammlung für die Beschäftigten in den Laboren, die in das Gebäude K3 umziehen werden, hat deutlich gemacht, wie wichtig die Information zu diesem Thema ist. In einer Stunde sind viele wichtige Fragen zu den Themen Personaltransfer, Urlaubsregelung, Umzug, Qualitätsmanagement,

gefunden. So wird es weiterhin bleiben, allerdings hat die Projektleitung angeboten, für alle Fragen telefonisch zur Verfügung zu stehen.

Der Umzug ist für den April geplant. Es wird eine für alle Beteiligten schwierige, aufgeregte und arbeits-



Die neue Laborstraße im K 3

Akkreditierung, Arbeitsschutz und zu den Verantwortlichkeiten gestellt worden, deren Beantwortung offenbar nicht deutlich in den einzelnen Abteilungen kommuniziert worden sind.

In der Dienstvereinbarung zur Laborzentralisierung ist zwar festgehalten, dass es regelmäßige Informationsveranstaltungen des Arbeitgebers geben soll, diese haben in der Vergangenheit nur selten statt-

in-tensive Zeit werden. Alle brauchen ruhiges Blut. Der Personalrat empfiehlt zur Erhaltung der guten Arbeitsfähigkeit: Transparenz und Kommunikation – auch wenn es erst einmal mehr Zeit kostet. Am Ende wird es sich lohnen. Frei nach Buddha: **Wer wissend ist, der zweifelt nicht.**

Ein Protokoll dieser Personalversammlung finden Sie auf den Webseiten des Personalrats.

Interimslösung Notaufnahme



Auch nach dem Umzug in den Interimbau gibt es in Punkto Arbeitsschutz für die Beschäftigten in der Notaufnahme viele Probleme. Die Arbeitssicherheit, der Betriebsärztliche Dienst und der Personalrat erheben gerade die unterschiedlichen Belastungen und suchen gemeinsam mit den Betroffenen nach Lösungen.



Kurz kommentiert

Am 24.12.17 habe ich mich mit einem Personalratskollegen auf den Weg gemacht, um den anwesenden Beschäftigten der Notaufnahme Kinderklinik und der ZNA einen Weihnachtsgruß in Form von selbst hergestelltem Backwerk zu überbringen.

In der Kinderklinik war es recht ruhig. Das kann mal so sein. Wir freuten uns mit den beiden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen darüber, wünschten uns frohe Weihnachten und dass es so ruhig bleiben möge.

Weiter ging es zur ZNA. Alles schien gut, alles schien ruhig, bis wir in den Eingangsbereich der Notaufnahme gelangten. Menschen auf Tragen, auf Stühlen, stehend - finster dreinblickend, zwei weinten. Durch die nächste Tür setzte sich dieses Bild fort. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Anmeldung, dahinter die Überwachung der Liegendpatienten. Pflegekräfte und ärztliches Personal waren konzentriert mit verschiedensten Patient_innen befasst. Die Atmosphäre wirkte auf mich überaus bedrückend. Ich wollte am liebsten davonlaufen - sicher störten wir nur! Mein Kollege fand schließlich zwei Beschäftigte, die einen Augenblick (mehr war es nicht) Zeit hatten und mit einem netten kurzen Lächeln gern unseren Weihnachtsgruß angenommen haben.

Ehrlich gesagt wollte ich den Beschäftigten nur wünschen, dass keine Patienten mehr kommen mögen. Was war los? Hatten sich die anderen Kliniken abgemeldet? Sind wieder einmal viele Menschen gekommen, die u.U. nicht wirklich ernsthaft krank sind und nicht wirklich in einer Notsituation? Das kommt leider häufig vor. Kann es nicht einmal an einem Abend wie diesem anders laufen?

Die dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen haben ob ihrer Leistung die vollste Anerkennung des Personalrats. Diese Arbeit kann eigentlich keiner bezahlen. Aber wie lange halten sie das aus?

Jutta Ulrich
Personalratsvorsitzende

Verhandlungen zum Pflegeförderprogramm 2018

Um am bundesweiten Pflegeförderprogramm teilnehmen zu können, musste im Jahr 2017 eine Dienstvereinbarung (DV) zwischen dem Präsidium und dem Personalrat abgeschlossen werden. Diese DV legt den nötigen Personalaufbau in der Pflege zum Bezugszeitraum Januar 2015 fest. Das Ziel des Personalrates war es, den Verwendungszweck der Fördermittel so festzulegen, dass an der MHH ein Pflegeverstärkungsteam gebildet wird.



Diese Vereinbarung konnte nur für das Jahr 2017 abgeschlossen werden, so dass jetzt Folgeverhandlungen aufgenommen wurden. Für das Jahr 2018 will der Personalrat erreichen, dass die Personalzahl im Verstärkungsteam verdoppelt wird und die Vergütungsmöglichkeiten für die dort beschäftigten Pflegekräfte, die im Bedarfsfall auf jeder Station der MHH eingesetzt werden können, tarifkonform ausgeschöpft werden.

Aktion: Wunschzettel

Anfang Dezember 2017 hat der Personalrat in einer Rundmail allen Beschäftigten einen Wunschzettel geschickt mit der Anregung, ihre Wünsche für das kommende Jahr ans Präsidium zu richten. An verschiedenen Orten in der MHH haben wir uns mit einer großen Wunschzettel-Sammelbox hingestellt und die Wünsche der Mitarbeiter_Innen entgegen genommen. Zusätzlich kamen noch viele Wunschzettel per Mail oder per Hauspost zu uns. Diese Aktion übertraf mit ca. 400 Rückmeldungen unsere Erwartungen.

Im Rahmen der MHH-Weihnachtsfeier hat die Personal-

ratsvorsitzende Jutta Ulrich die gesammelten Wünsche an den Präsidenten übergeben. Beispielhaft hat der Personalrat vorher 10 Wunschzettel herausgesucht und vorgetragen. Es gab viele Wünsche zu den Themen unbefristete Verträge, Arbeitszeit, gute Führung, verbesserte Arbeitsbedingungen, mehr Wertschätzung und bessere Vergütung. Es erreichten uns aber auch ganz individuelle Wünsche. Wir sind gespannt wie unser Präsidium mit diesen Wünschen umgeht. Im Rahmen eines guten Arbeitgebers sind wir aber sicher, dass Ihre Wünsche gehört und umgesetzt werden!

Was hat es eigentlich mit den Verwaltungslehrgängen auf sich?

Häufig wird über die Verwaltungslehrgänge in der niedersächsischen Landesverwaltung nur im Zusammenhang mit den daraus resultierenden Möglichkeiten einer Echteingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe gesprochen. Dabei gerät der eigentliche Zweck dieser Veranstaltungen leicht aus den Augen.

In einer Vereinbarung gem. § 81 NPerVG zwischen der niedersächsischen Landesregierung und den Gewerkschaften ist als Ziel festgelegt, „den beruflichen Aufstieg von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Landes Niedersachsen... zu fördern.“ Geeigneten Beschäftigten ist die Gelegenheit zur Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen I und II zu geben.

Angesprochen sind also alle Beschäftigten, die mit administrativen Aufgaben betraut sind, aber keine einschlägige Verwaltungsausbildung haben. Der Verwaltungslehrgang I schließt mit der Fortbildungsprüfung zur Verwaltungswirt_in; der Verwaltungslehrgang II mit der Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirt_in ab.

Beschäftigte, die über eine gleichwertige berufliche Ausbildung oder ein einschlägiges Studium verfügen

sowie Kolleginnen und Kollegen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, sind von der Teilnahme an den Lehrgängen befreit.



Voraussetzung für die Zulassung zum Verwaltungslehrgang I ist eine mindestens vierjährige Beschäftigungszeit und das Bestehen eines Eignungstestes. Am Verwaltungslehrgang II kann teilnehmen, wer die Verwaltungsprüfung I abgelegt hat und mindestens drei Jahre in einer entsprechenden Entgeltgruppe gearbeitet hat.

Mit dem erfolgreichen Abschluss der Verwaltungsprüfung I können Tätigkeiten der Entgeltgruppen 8 und (kleine) 9 wahrgenommen werden; die Verwaltungsprüfung II ermöglicht Tätigkeiten der Entgeltgruppen (große) 9 bis 12.

Leider stellt das Land Niedersachsen jedem Landesbetrieb jährlich nur sehr wenige Plätze für diese Lehrgänge zur Verfügung.



■ Es tut sich 2018 was bei den Tarifen

Die Entgelte der Beschäftigten erhöhen sich ab dem 1.1.2018 im Bereich TV-L um 2,35 %, die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich zu diesem Zeitpunkt um 35 Euro. Die Einkommen gemäß TV-Ärzte steigen zum 1.2.2018 um 2,0% und ab 1.12.2018 um weitere 1,0%.

Neben diesen Erhöhungen der Tabellenentgelte gibt es in diesem Jahr auch eine Reihe von strukturellen Veränderungen, die ebenfalls Auswirkungen auf den Verdienst haben können:

- ◆ Für die **Entgeltgruppen 9 bis 15** sowie **KR 9a bis 12a** wird eine neue Stufe 6 eingeführt. Die materielle Ausprägung der Stufe 6 erfolgt in zwei Schritten, am 1.1. und 1.10.2018. Anspruchsberechtigt sind alle Beschäftigten, die bereits fünf Jahre in der Stufe 5 absolviert haben.
- ◆ Auch Beschäftigte einer individuellen Zwischenstufe 5+ steigen nach Erbringung dieser Zeit in die Stufe 6. Dieses wird allerdings nur vollzogen, wenn der Betrag in der neuen Stufe 6 höher ist als bei der individuellen Zwischenstufe 5+.
- ◆ Alle Beschäftigten, die die fünf Jahre Stufenlaufzeit noch nicht erreicht haben, steigen - wie bisher - nach Durchlaufen des Zeitraums in die Stufe 6 auf.
- ◆ Für die Beschäftigten in der „kleinen“ **Entgeltgruppe 9**, die nur vier Stufen hat, gibt es ebenfalls

Verbesserungen in zwei Schritten am 1.1. und 1.10.2018. Alle, die bereits fünf Jahre in der Stufe 4 absolviert haben, erhalten zu diesen Terminen jeweils einen Erhöhungsbetrag von Höhe von 53,41 Euro.

- ◆ Beschäftigte mit einer individuellen Endstufe 4+, die diese Zeiten ebenfalls erbracht haben, erhalten den Erhöhungsbetrag nur, wenn die Summe aus dem Betrag der Stufe 4 und dem Erhöhungsbetrag höher ist als ihre individuelle Endstufe.



- ◆ Alle Beschäftigten dieser Entgeltgruppe, die die fünf Jahre noch nicht erreicht haben, erhalten den Erhöhungsbetrag nach Absolvierung des Zeitraums.

■ Was verdienen eigentlich Personalräte in der MHH?

Haben Sie sich das anlässlich der Berichte über die Bezahlung der Betriebsräte bei VW und anderswo gefragt?

Personalräte arbeiten nach dem Niedersächsischen Personalvertre-

tungsgesetz, welches sich in vielen Paragraphen vom Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet. In unserem Gesetz steht unmissverständlich, dass Personalräte nicht schlechter gestellt sein dürfen, als Kolleg_innen in dem gleichen Arbeitsbereich, aus dem sie kommen.

Das bedeutet, dass wir alle genau das verdienen, was wir vorher in unseren Herkunftsabteilungen bekommen haben. Nicht mehr, aber auch nicht weniger.



Zum Vormerken:

Personalversammlung

14. März 2018

Hörsaal A

„Tätigkeitsbericht des Personalrats“ und weitere Themen

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

