

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:** Simon Brandmaier. **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de
Internet: <http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>

■ Wir haben da was gefunden!!! *

Karriere



Arbeiten in der MHH - Vielfalt mit Potential

Qualifizierte, kompetente und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wichtigsten Erfolgsfaktoren. Wir wollen, dass wir für sie ein besonders attraktiver Arbeitgeber sind und arbeiten mit Nachdruck an diesem Ziel.

Die MHH bietet ihren Mitarbeitern:

Die Zusammenarbeit mit den Besten,
eigenverantwortliches Arbeiten und gezielte Förderung,
hervorragende persönliche Entwicklungschancen,
ein kooperatives und partnerschaftliches Arbeitsklima,
optimale Qualifizierungsmöglichkeiten,
[und vieles mehr](#)

Als familienfreundlicher Arbeitgeber wollen wir, dass für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beruf und Familie in einem harmonischen Gleichgewicht stehen. Teilzeit- oder Schichtarbeit, Gleitzeit, betriebseigene Kita, und „Kindermensa“ sind nur einige Beispiele aus diesem Angebot. Unsere Führungskräfte lernen bei uns ganz gezielt das familien- und gesundheitsbewusste Führen

**Kennen Sie diesen Arbeitgeber?
Stimmt das tatsächlich, was dort angepriesen wird?
Erleben Sie das auch so?**

* Auf den Internetseiten der MHH unter dem Button „Karriere“.



■ Auf Abruf zur Verfügung stehen: Allzeit bereit!

Ein Traum jedes Arbeitgebers: Seine MitarbeiterInnen stehen jederzeit auf Abruf zur Verfügung – ein Anruf genügt!

Aber Träume werden nicht immer Wirklichkeit.

So beschreibt der Tarifvertrag (TV-L) nicht nur Regelungen zur festen Arbeitszeit, Schicht- oder Bereitschaftsdiensten, sondern auch zur Rufbereitschaft (§ 8, Abs 4). Diese Rufbereitschaft unterscheidet sich von allen anderen Diensten dadurch, dass die ArbeitnehmerInnen in der Verwendung ihrer Zeit und ihres Aufenthaltsortes frei sind und diesen Ort dem Arbeitgeber lediglich mitzuteilen haben. Der Abruf kann dann per Telefon erfolgen, auch per Diensthandy.

Im Umkehrschluss ist jeder Abruf eine Rufbereitschaft und muss dementsprechend vergütet werden. Von Montag bis Freitag erhält ein/e Rufdienstleistende/r, der mindestens 12 h abrufbar wäre, eine Pauschale in Höhe von zwei Entgeltstunden, am Wochenende sogar von vier Stunden. Die tatsächliche Inanspruchnahme wird dann noch extra vergütet. Allerdings sollten diese Rufbereitschaften angeordnet sein.

Wer freiwillig sein Diensthandy in seiner Freizeit bei sich trägt und in den Ruf gelangt, allzeit bereit zu sein, dem ist sicher der Dank jedes Vorgesetzten sicher!



Sonnenaufgang über Hannover

**Wir wünschen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
schöne Ferien und erholsame Urlaubstage**

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

■ 2012 - Das Jahr für neue Eingruppierungen !?!

Die Vorgeschichte

Im Jahr 2006 wurde der neue Tarifvertrag-Länder (TV-L) vereinbart. Damals wurde verabredet, neue „moderne“ Regeln für die Eingruppierung nach diesem Tarifwerk zu schaffen; bis dahin sollten die Vergütungsmerkmale und Lohngruppenverzeichnisse des BAT/MTArb weiter Anwendung finden. Im Frühjahr 2012 wurde die neue Entgeltordnung zum TV-L (= Anlage A zum TV-L) vereinbart, sie tritt rückwirkend zum 1.1.2012 in Kraft.

Das Ergebnis

Der geplante „große Wurf“ ist es nicht geworden, im Wesentlichen hat man die Grundstrukturen des Eingruppierungssystems nach dem BAT beibehalten und etwas modernisiert. Viele Vorstellungen von Gewerkschaftsseite haben keine Berücksichtigung gefunden. Das Ziel, um gute Arbeitskräfte auch durch entsprechende Entgeltangebote konkurrieren zu können, wird kaum erreicht werden.

Schwierige Fragen, wie die Eingruppierungsmerkmale von Beschäftigten im IT-Bereich, wurden erst einmal ausgeklammert.

Die Überprüfung der Eingruppierungen kann bis zum Ende des Jahres 2012 vorgenommen werden; bei Ansprüchen auf eine höhere Eingruppierung werden diese jeweils ab dem 1.1.2012 rückwirkend gezahlt.

Die Grundsätze der Eingruppierung

Die vom BAT bekannten Grundsätze gelten weiterhin:

- Es bleibt bei der Eingruppierungsautomatik: Das Entgelt richtet sich nach der Eingruppierung, die Eingruppierung nach der auszuübenden Tätigkeit und den Tätigkeitsmerkmalen (allgemeine wie z. B. „selbständige Leistungen“ und spezielle wie z. B. „Erzieherin mit staatlicher Anerkennung“) der Entgeltordnung.
- Maßgebende Bewertungseinheit bleibt der Arbeitsvorgang.
- Die für die Eingruppierungen entscheidenden Arbeitsvorgänge müssen dabei einen Anteil von mindestens 50% ausmachen. Ausnahmen (33 bzw. 25%-Regelungen) gibt es bei bestimmten Tätigkeitsmerkmalen.

Wenn in den Tätigkeitsmerkmalen Anforderungen an die Person der Beschäftigten (z. B. bestimmte Bildungsabschlüsse) gestellt werden, müssen diese für die entsprechende Eingruppierung erfüllt sein. Die Eingruppierungsmöglichkeit über die „sonstigen Beschäftigten“ bleibt bestehen.

Was ist neu an der Entgeltordnung?

Die neue Entgeltordnung besteht aus vier Teilen:

Teil I - allgemeiner Teil und Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst

Teil II - Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen

Teil III - Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten

Teil IV - Beschäftigte im Pflegedienst

Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen (EG) 1 - 4 wurden neu definiert:

EG 1 - einfachste Tätigkeiten

EG 2 - einfache Tätigkeiten

EG 3 - eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung

EG 4 - schwierige Tätigkeit

Beschäftigte mit einer dreijährigen Ausbildung werden mindestens in der EG 5 eingruppiert. Die sechsmonatige Absenkung des Entgelts für BerufsanfängerInnen entfällt.

Die Zulagen und deren Höhe sind in der Anlage F zum TV-L geregelt. Einige Berufsgruppen erhalten in bestimmten Entgeltgruppen/Fallgruppen Entgeltgruppenzulagen.

Wer ist wie betroffen?

Für viele Beschäftigte wird sich nichts an der Eingruppierung ändern, weil weitgehend die Tätigkeitsmerkmale des BAT übernommen wurden.

Für einige Berufsgruppen (z. B. MFA, ErzieherInnen, IngenieurInnen) ergibt sich eine höhere Eingruppierung.

Es gibt besondere Regelungen für Beschäftigte, die am 1. November 2006 in den TV-L übergeleitet wurden sowie für Beschäftigte, die zwischen dem 1.11.2006 und dem 31.12.2011 eingestellt wurden.

Für diese Beschäftigten gilt eine Besitzstandswahrung, falls ihnen Entgeltbestandteile nach dem neuen Regelwerk nicht mehr zustehen. Spezielle Regelungen gibt es für den Umgang mit (übergeleiteten) Bewährungsaufstiegen, Strukturausgleichen und der Weiterführung von Vergütungsgruppen- und anderen Zulagen.

Was ist zu tun?

Eine Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung erfolgt für die vor dem 1.1.2012 an der MHH Beschäftigten nur auf Antrag. Der Antrag kann (formlos) bis zum 31.12.2012 gestellt werden und sichert alle möglichen Ansprüche ab dem 1.1.2012.

Sinnvoll ist, sich vor einer Antragstellung beraten zu lassen.

Seit dem **1.1.2012** eingestellten Kolleginnen und Kollegen sollten überprüfen, ob ihnen eine Entgeltgruppenzulage zusteht. Diese muss bis zum **31.10.2012** beantragt werden.

Unabhängig von einer Eingruppierung nach der neuen Entgeltordnung sollte regelmäßig überprüft werden, ob die ausgeübten Tätigkeiten noch der geltenden Arbeitsplatzbeschreibung entsprechen oder ob hier Ansprüche auf eine Höhergruppierung existieren. In diesem Fall muss jedoch erst einmal eine neue Arbeitsplatzbeschreibung durch die zuständige Leitung erstellt werden.

Urlaubsplanung für 5 Tage

Der Personalrat hat mit dem Präsidium eine Regelung getroffen, die den Beschäftigten einen kleinen Teil des Jahresurlaubes weiterhin zur freien Planung verfügbar macht!!!

Wie bislang müssen bis zu **Fünf Tage des Jahresurlaubes** nicht zum Jahresanfang im Urlaubsplan festgeschrieben werden. Sie können auch kurzfristig beantragt werden. *Dabei ist aber zu beachten, dass diese Planung mit den Belangen des gültigen Urlaubsplanes der eigenen Abteilung abgestimmt werden.*

Auch diese Urlaubstage müssen im laufenden Jahr genommen werden!!!

Sie können also nicht bis zum Jahresende „gebunkert“ werden, um dann ins nächste Jahr zu übertragen zu werden..

Also: > Planung ist nach wie vor notwendig, aber für diesen kleinen Teil nicht so lange im Voraus.

In diesem Sinne: schöne Ferien, erholen Sie sich gut.