

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>

■ Überstunden - eine unendliche Geschichte ???

**„Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:
(...) 7. Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit und Überstunden; von unvorhersehbar notwendigen Anordnungen und Maßnahmen ist der Personalrat unverzüglich zu unterrichten.“**

Diese schlichte Regelung aus dem § 67 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG) macht der MHH großes Kopfzerbrechen. Warum ist das so?

An der MHH werden Monat für Monat tausende von Überstunden gemacht. Nach den Tarifverträgen sind die Beschäftigten verpflichtet, angeordnete Mehrarbeit und Überstunden zu leisten. Der Umgang damit ist sehr unterschiedlich: In manchen Kliniken gibt es vereinbarte Überstundenkontingente oder andere Regelungen; diverse Bereiche „pflegen“ einen sehr willkürlichen Umgang oder im schlimmsten Fall gar keine Überstunden (obwohl sie geleistet werden!).

Der gesetzlichen Verpflichtung, die geplanten Überstunden dem Personalrat zur Genehmigung vorzulegen und die sog. Ad-hoc-Überstunden nachträglich zu melden, kommt die MHH-Leitung nicht nach. Seit dem Beginn der Sanierungsphase Anfang 2014 hat der Personalrat immer wieder auf dieses Problem hingewiesen. Im Frühjahr 2015 hat das Präsidium alle Abteilungen aufgefordert, diese Gesetzesregelung zu beachten. Bis heute haben daraufhin zwei (!) von rund 100 MHH-Abteilungen ihre geplanten Überstunden beantragt; zwei weitere Abteilungen haben für jeweils einen Monat ihre spontan angefallenen Überstunden angezeigt. Weitere Appelle verhallten bislang ohne Wirkung.

Die Beteiligung des Personalrats bei Überstunden ist in erster Linie unter dem Aspekt Arbeits- und Gesund-

heitsschutz zu sehen. Nach dem NPersVG ist der Personalrat verpflichtet, auf eine gleichmäßige Verteilung von Belastungen (z.B. durch Überstunden) hinzuwirken. Weiterhin hat er - wie der Arbeitgeber - auf die Einhaltung der einschlägigen Gesetze (z.B. Arbeitszeitgesetz) zu achten. Beides ist jedoch nur möglich, wenn die MHH-Leitung für die Vorlage der notwendigen Informationen sorgt.

Dem Personalrat ist sehr wohl bewusst, dass eine Reihe von Beschäftigten die Vergütungen aus Überstunden als regelmäßigen Bestandteil ihres Entgelts sehen. Trotzdem darf dieses keine „Blackbox“ sein. Jede/r hat einen Anspruch auf einen Ausgleich bzw. Bezahlung von jeder geleisteten Überstunde. Der Personalrat hat einen Anspruch auf Beteiligung/Information bei allen Überstunden. Er prüft z. Zt. auch andere Möglichkeiten, dieses Recht durchzusetzen.



*wünscht Ihnen
allen ihr
Personalrat*



■ Start des Zeitkontos vom Präsidium der MHH ausgebremst

Seit Monaten verhandelt der Personalrat mit dem Personalmanagement (PM) in einer Arbeitsgruppe eine Dienstvereinbarung zur Einrichtung eines Zeitkontos. Der zeitliche Druck, der dahinter steht, war einer Entscheidung des Präsidiums aus dem November 2014 geschuldet. Hier gab das Präsidium eine Anweisung zur Abgeltung von geleisteten Stunden in der Rufbereitschaft heraus. Dadurch können geleistete Stunden zukünftig nur noch ausgezahlt und nicht mehr in Freizeit genommen werden.

Eine Möglichkeit, dennoch in den gesundheitlich besseren Freizeitausgleich zu kommen, ist eben jenes Zeitkonto. Dazu gab es im April zeitliche Absprachen zwischen dem Präsidium und dem Personalrat. Im Mai sollten beide Gremien dem Textentwurf der

Dienstvereinbarung zustimmen und im Juli sollten die ersten vier Pilotbereiche eine sechsmonatige Testphase durchlaufen. Nach zwischenzeitlicher Überprüfung und gegebenen Anpassungen wäre das Zeitkonto dann ab 1. Januar 2016 für alle Beschäftigten der MHH, die dies wünschen, nutzbar gewesen.

Der Personalrat lieferte gemäß der Absprache seinen Beschluss zeitgemäß. Das Präsidium sah sich in einer gemeinsamen Besprechung mit dem Personalrat am 23. Juni nicht in der Lage, einen Beschluss zu fassen. Nun steht die AG vor einem Problem. Ohne Beschluss des Präsidiums kann kein Pilotbereich eingerichtet werden und so verzögert sich der Start mindestens auf den 01.10.2015.

■ Wieviel Befristung darf es denn sein?

Viele MitarbeiterInnen, die in der Forschung arbeiten, haben befristete Arbeitsverträge. Man sollte glauben, dass die Vertragslaufzeit mit der jeweiligen Projektlaufzeit begründet und identisch ist. Doch dies ist weit gefehlt. Die Verträge sind oftmals viel kürzer als der Finanzierungszeitraum des Forschungsprojekts. Mag sein, dass es dafür Gründe gibt. Aus Sicht des Personalrats ist das Jonglieren mit Drittmittelgeldern und manchmal auch eine verlängerte Probezeit der eigentlichen Hintergrund.

Hier gilt es, eine neue Kultur, ein Umdenken zu schaffen. Der Personalrat behauptet: Diese immer wieder befristeten Arbeitsverträge sollen zumindest für die KollegInnen im „Medizinisch Technischen Dienst im nichtwissenschaftlichen Bereich (MTD nw)“ in das Kapitel Geschichte gehören. Fakt ist, dass Beschäftigung für nicht wissenschaftliches Personal an dieser Hochschule, in der Forschung im erheblichen Umfang erfolgreich gelebt wird, auch für einen längeren oder gar unbefristeten Zeitraum möglich sein muss.

Der MTD nw muss aus dem Wissenschafts- Zeitver-

tragsgesetz herausgenommen und wie andere ArbeitnehmerInnen behandelt werden. Dies wird derzeit auch auf der politischen Bühne diskutiert. Schluss mit den Dauerbefristungen!

Bis zur Umsetzung dieser Maßnahme diskutiert der Personalrat, Einstellungen und Befristungen für WissenschaftlerInnen und nicht wissenschaftlichen Personal im Drittmittelbereich nur noch entsprechend der Projektlaufzeit zuzustimmen. Derzeit hat der Personalrat bei einer Personalmaßnahme im Drittmittelbereich leider nur die Möglichkeit der Kenntnisnahme. Künftig soll dies in einem geänderten Paragraphen des NPersVG (Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz) in eine echte Mitbestimmung umgewandelt werden.

Darüber hinaus setzt der Personalrat auf den Dialog und will zu diesem Thema mit dem Präsidium ins Gespräch kommen.

Forschung muss auf dem Campus für alle attraktiv bleiben und mit dem Leben vereinbar sein!

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

