

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>

Zukunft des Internen Arbeitsmarktes ungewiss

Die Leitung der MHH sieht sich nicht in der Lage, in diesem Jahr noch Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung (DV) zum Internen Arbeitsmarkt aufzunehmen. Mit der Begründung, sich ganz auf die Auseinandersetzungen mit dem Ministerium bezüglich der finanziellen Situation der MHH konzentrieren zu wollen, wurden geplante Gespräche abgesagt.

Zur Vorgeschichte: Anfang 2014 wurde als Teil der Maßnahmen zur Sanierung der MHH-Finzen vereinbart, die Dienstvereinbarungen zum Internen Arbeitsmarkt, zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zu den „Runden Tischen“ zu überarbeiten und neu zu vereinbaren. Über ein Jahr wurde in vielen Stunden in unterschiedlichen Runden an den Entwürfen gearbeitet; im Frühjahr 2015 lagen vier verhand-

lungsreife Vorschläge und ein Entwurf für eine übergreifende Rahmendienstvereinbarung zum Gesundheits- und Arbeitsfähigkeitsmanagement vor.

Angesichts aktueller Entwicklungen wurde im Sommer die DV zum Internen Arbeitsmarkt noch einmal thematisiert, die Ergebnisse wurden in einem Eckpunktepapier für eine neue DV festgehalten.

Mit dem Weggang von Herrn Born ergab sich für den Personalrat das Bild, als wären alle Uhren auf „Null“ gestellt worden. Ein langfristig geplanter Termin mit dem Präsidium im September 2015 wurde nicht zur Diskussion über die Dienstvereinbarungen genutzt; die Ankündigung der MHH-Leitung, neue Entwürfe bis zum 30.10.15 vorzulegen, wurde nicht eingehalten. Bei einem ersten Gesprächstermin am 26.10.15 gab es wiederum keine konkrete Diskussions-

grundlage, es blieb bei einem unverbindlichen Gedankenaustausch.

Zwischenzeitlich gab es ein Novum an der MHH: Am 11. September hat das Präsidium die Dienstvereinbarung „Interner Arbeitsmarkt“ zum Jahresende gekündigt. Erstmals hat damit eine Vertragspartei eine gültige Vereinbarung außer Kraft gesetzt.

Im Rahmen der Diskussion über den „Strukturplan MHH 2020“ wird auch die Schließung bzw. Zusammenlegung zahlreicher Abteilungen erörtert. Solche einschneidenden Strukturveränderungen können aus Sicht des Personalrats nicht ohne einen funktionierenden „Internen Arbeitsmarkt“ sinnvoll vollzogen werden. Deswegen muss eher heute als morgen geklärt werden, wie es mit dem IAM weitergehen soll.

Präsidium der MHH setzt Verhandlungen zur Einrichtung eines Zeitkontos aus!

Ein Zeitkonto hätte für die Beschäftigten mit Ruf- und Bereitschaftsdiensten bedeutet, dass die Zeiten ihrer Inanspruchnahme nicht in Geld, sondern auch in Freizeit ausgeglichen werden könnte. Neben der finanziellen Ersparnis für den Arbeitgeber und einer flexibleren Freizeitgewährung hätte diese Möglichkeit auch der besseren Regeneration nach Nacharbeit gedient.

Der Personalrat hat in den letzten 10 Monaten mit dem Personalmanagement eine unterschriftsfertige Dienstvereinbarung ausgehandelt – seit Juni wird der Personalrat hingehalten.

So wird wieder eine Initiative des Personalrates, die auch dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten gedient hätte, vom Präsidium abgeschmettert.



Der IAM ist Geschichte – es lebe der IAM

Im Oktober wurde bekannt, dass das Präsidium die Dienstvereinbarung zum Internen Arbeitsmarkt zum 31.12.15 gekündigt hat.

Eine weitere Maßnahme des Präsidiums: Ab sofort steht dem IAM kein Budget mehr zur Verfügung. In den vergangenen Jahren gehörte es zur Praxis, dass Beschäftigte vom IAM bezahlt wurden, bis für sie ein budgetierter neuer Arbeitsplatz gefunden werden konnte. Dieses Vorgehen war ein Segen für alle Beteiligten. Die Abteilungen konnten auf diese Art ihr Budget retten und die Beschäftigten mussten nicht in den Abteilungen bleiben, in denen sie beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen keine volle Arbeitsleistung mehr erbringen konnten.

Jede Medaille hat zwei Seiten. So wurde der IAM leider auf diese Art auch ausgenutzt, um unliebsame Beschäftigte auf dem Weg der kw-Setzung (kw = Stellen, die aus Budgetgründen künftig wegfallen) loszuwerden; auch wurden Beschäftigte aus dem IAM gern für Hospitationen in den Abteilungen aufgenommen und waren gern gesehen, solange dies nichts kostete. Bis zur

Budgetübernahme waren diese Beschäftigten gut genug – wenn es aber ums Geld ging, war der Arbeitseinsatz plötzlich ungenügend.

Und nun? Wohin mit all jenen Beschäftigten im IAM, die noch keinen neuen Einsatzort gefunden haben?

Das Zauberwort des Präsidiums heißt: „Rückabwicklung“. Zurück in die Herkunftsabteilungen und zwar ohne Budgetzuwachs. Herzlichen Glückwunsch!

Das Motto lautet: Seht zu, wie ihr damit klar kommt.

Weder die betroffenen Abteilungen noch die von der erneuten Umsetzung betroffenen Beschäftigten noch die KollegInnen in diesen Abteilungen kommen mit dieser Vorgehensweise klar.



Unglaubliches geschieht: Mobbing, Fehlzeiten steigen, Auflösungsverträge

werden angedacht, das Personalmanagement führt Gespräche mit den Betroffenen, manch ein Abteilungsleiter denkt tatsächlich über eine Kündigung aus gesundheitlichen Gründen nach, andere raten zu einer Rente auf Erwerbsunfähigkeit.

Diese MHH, deren IAM vielerorts beispielhaft war (schauen Sie mal im Internet nach dem Internen Arbeitsmarkt!) reitet gerade mit wehenden Fahnen zurück in die Vergangenheit. Wohin geht diese Reise?

Bislang galt der Deal: Flexibilität gegen ökonomische Absicherung. Diese Rechnung ist sowohl für die MHH als auch für den Großteil aller Beschäftigten, die umgesetzt werden mussten, aufgegangen.

Konkrete Vorstellungen für eine Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung IAM wurden in einem Gesamtpaket von Vereinbarungen seit über einem Jahr erarbeitet. Jetzt spricht niemand mehr davon. Es geht um Arbeitsplatzsicherung und um die Gesunderhaltung der Beschäftigten. Deswegen wird der Personalrat nicht aufhören, davon zu sprechen.

Urlaub:

Alle Jahre wieder.....

soll ab 15. November der Urlaubsplan ausliegen. Bis zum 15. Januar haben alle Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit, ihre Urlaubswünsche für das neue Urlaubsjahr einzutragen. Dann soll innerhalb der Abteilung geschaut werden, ob alle Urlaubswünsche so erfüllt werden können oder ob es kritisch ist, weil zu viele gleichzeitig Urlaub haben möchten. Nach Möglichkeit sollte innerhalb der Abteilung eine Einigung zwischen allen Betroffenen erzielt werden. Wenn dies nicht möglich ist, muss über die Dienststelle (Personalmanagement) der strittige Urlaubsplan dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt werden.

Aus der Dienstvereinbarung:

4.6. Alle Urlaubspläne, über die keine

Einigung erreicht werden kann, sind dem Personalrat durch die Dienststelle unverzüglich - spätestens bis zum 14. Februar eines jeden Jahres - nach dem NPersVG (§ 75 (1) Nr. 4) [6] vorzulegen. Urlaubspläne, die dem Personalrat bis zu dem genannten Zeitpunkt nicht vorgelegt wurden, gelten als genehmigt. Nach der endgültigen Entscheidung über den Urlaubsplan wird den Mitarbeiter/innen die Entscheidung bis spätestens 31. März eines jeden Urlaubsjahres schriftlich mitgeteilt.

Nur der Urlaub, der im Urlaubsplan eingetragen ist, ist Ihnen nach Genehmigung des Urlaubsplanes auch sicher.

Es kann nicht mehr ohne weiteres der Urlaub verschoben werden. Das geht nur im gegenseitigen Einverständnis!

Mit der Dienststelle hat der Personalrat

vereinbart, dass nicht der komplette Urlaub eingetragen werden muss, sondern dass bis zu 5 Tage als frei verfügbare Tage verbleiben (unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange) und nicht geplant werden müssen. Denn wer weiß schon Anfang des Jahres genau, ob man nicht doch einen freien Tag für z.B. Familienfeste braucht. Das heißt aber nicht, dass diese Tage für das nächste Urlaubsjahr aufgehoben werden können. Das Urlaubsjahr ist nun mal das Kalenderjahr und so ist es auch im Tarifvertrag geregelt.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Die jetzt anstehende Neufassung dieses Gesetzes wirft eine Reihe von Fragen im Forschungsbereich auf. U. a. ist geplant, die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten aus dem Geltungsbereich dieses Gesetzes herauszunehmen.

Sobald verlässliche Informationen vorliegen, ist für Anfang des neuen Jahres eine Informationsveranstaltung für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen geplant.

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