

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>

Personalversammlung am 20.2.14 : Sanierung der MHH-Finzen

Gemeinsamkeiten und Unterschiede wurden deutlich

„Dieser Arbeitsplatz fällt zukünftig weg“ – so war es während der Personalversammlung am 20.2. auf einer Reihe von Stühlen im Hörsaal F zu lesen. Trotz eines überfüllten Raums wollte sich zunächst niemand auf diese Plätze setzen. Erst als der Personalrat erklärte, dass er mit dieser Aktion nur darauf hinweisen wolle, dass in den kommenden zwei Jahren bis zu 5% der MHH-Stellen wegfallen sollen, wurden auch diese Sitzmöglichkeiten zögerlich genutzt.

Die Pläne des Präsidiums zur Sanierung der MHH-Finzen und die Positionen des Personalrats dazu waren die Themen dieser Veranstaltung. Es wurde klar, dass es eine Reihe von Gemeinsamkeiten, aber auch strittige Punkte gibt. Die wesentlichen Ergebnisse wollen wir nachfolgend dokumentieren.

Der Personalrat hat in einer 12-Punkte-Stellungnahme seine Positionen und den aktuellen Diskussionsstand dargelegt:

1. Frühzeitige Information an den Personalrat. Ein regelmäßiger monatlicher Austausch zwischen Präsidium und Personalrat ist vereinbart.
2. Bei Personalreduzierungen müssen die wegfallenden Aufgaben konkret beschrieben werden. Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind zu vereinbaren.
3. Die bislang geltenden Regelungen zum Internen Arbeitsmarkt sind unbedingt einzuhalten. Eine Arbeitsgruppe beginnt gleichzeitig mit der Überarbeitung der Dienstvereinbarungen zum Internen Arbeitsmarkt, zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

4. Bei befristeten Arbeitsverträgen sollen die Betroffenen frühzeitig Klarheit über Verlängerung/Nichtverlängerung erhalten (Präsidium: 4 Monate/Personalrat: 6 Monate vorher). Wer unfreiwillig ausscheidet, soll sechs Monate noch als „interne/r Bewerber/in“ gelten.
5. Kostenintensive Maßnahmen, wie die Privatisierung der Wäscheversorgung oder die Fremdvergabe der Wartungstätigkeiten in der Betriebstechnik, sollen aus Sicht des Personalrats um zwei Jahre verschoben werden.
6. Die Übernahme nach der Ausbildung soll im bisherigen Umfang nach der geltenden Vereinbarung weitergeführt werden.
7. Eine Beschäftigung über das Renteneintrittsalter hinaus kann nicht mehr stattfinden, wenn befristet Beschäftigte in der Berufsgruppe vorhanden sind. Maßnahmen für einen rechtzeitigen Wissenstransfer werden entwickelt.
8. Keine Sparmaßnahmen bei der Qualifizierung der MHH-Führungskräfte.

9. Ein Angebot an gesundheitsförderlichen Kursen für alle Beschäftigten ist weiterhin vorzuhalten. Eine Arbeitsgruppe entwickelt einen Vorschlag, welche Maßnahmen noch in diesem Jahr angeboten werden können.
10. Das Thema „Überstunden/Mehrarbeit“ muss transparent gemacht werden; die Beteiligungsrechte des Personalrats sind einzuhalten. Eine Arbeitsgruppe befasst sich mit den unterschiedlichen Aspekten dieses Themas.
11. Vom Mittel der betriebsbedingten Kündigungen soll auch weiterhin kein Gebrauch gemacht werden.
12. Das Thema Altersteilzeit soll, trotz der fehlenden Unterstützung bei Politik und Arbeitgebern, bei den jeweiligen Tarifvertragsparteien angesprochen werden.

Der Personalrat hat klar gemacht, dass er die Sanierungszeit mitgestalten will. Maßnahmen werden mitgetragen, wenn sie

- ☞ transparent und planbar sind,
- ☞ gerecht und nachvollziehbar sind,
- ☞ keine zusätzlichen Arbeitsbelastungen bedeuten,
- ☞ keine unververtretbaren individuellen Härten beinhalten.



Personalversammlung im Hörsaal F am 22.2.2014



Aus den Vorträgen des Präsidiums:

Die Leistungen der MHH sind gestiegen (2013→2014):

Krankenhauserlöse + 22. Mio.€
Stationäre Fälle + 1000
Ambulante Kontakte + 5%
Case-Mix-Index: 1,77→1,80

Kostensteigerungen (2013→2014):

Personalkosten + 13 Mio. €
Energiekosten + 3 Mio. €
Instandhaltungskosten
+ 6 Mio. €

Handlungsbedarfe in der Krankenversorgung:

Ambulanzen optimieren
Administrative Prozesse verbessern
Onkologisches Zentrum planen und umsetzen

Maßnahmen zum Defizitabbau:

- Jetzt: Aktionsplan des Präsidiums mit Maßnahmen zur Reduzierung der Ausgaben
- Budgetkürzungen um ca. 5% / Stellenabbau von ca. 300 Vollzeitkräften
- Überstunden/Mehrarbeit halbieren
- Bessere Verweildauersteuerung der Patienten
- Wirtschaftlichkeit der Ambulanzen auf den Prüfstand
- Sachkosten reduzieren
- Mehrleistungen, z.B. je Bett ein Patient mehr pro Jahr
- Effektivere Nutzung von OP's, Intensivbetten ...
- Strukturänderungen einschließlich Zusammenlegung/ Schließung von ineffektiven Abteilungen
- Fachwissen und Ideen der Mitarbeiter besser nutzen

Ziele des Präsidiums:

- Schwarze Zahlen ab 4. Quartal 2015
- Bundesgeförderte Universität ab 2017 zur nachhaltigen Finanzierung der MHH
- MHH bleibt Supramaximalversorger
- Aus der Krise stärker hervorgehen!

Kommentar des Personalrats:

Es war nicht so einfach, dem Vortrag von Herrn Born zu folgen. Ständig war man zwischen Illustrationen, die witzig gemeint waren, und der harten Realität hin und her gerissen. Infotainment, „we like to entertain you“, ließ grüßen. Aber ein Jahresergebnis 2013 = 31,5 Mio. € Defizit ist nun mal nicht lustig!

An der MHH stieg das Defizit von Jahr zu Jahr und plötzlich zeigt eine Folie die „Concordia“ leckgeschlagen auf der Seite liegend und Herr Born fragt: „Weiter so...?“ „Natürlich nicht“, hätten am liebsten alle im Hörsaal F gerufen. Also müssen wir jetzt umbauen! „Müssen wir jetzt Angst haben?“ „Nein!“ beantwortet Herr Born seine Frage selbst. Aber wir müssen anpacken! Die Karre gemeinsam aus dem Dreck ziehen! Auch das Kaninchen kann den Wolf fressen! (*würg* Anmerkung der Redaktion*).

Denn wir haben ein Ziel, der Saal hält gespannt den Atem an: „Bundesgeförderte Universität ab 2017“, für eine nachhaltige Finanzierung. Wir haben auch einen Plan! Schritt 1: „Aktionsplan und Budgetzuweisung 2014“ wie ein Reanimationsteam und Schritt 2: „Stärker zurückkommen“ wie der FC Bayern. Nach Fussballklassifikationen werden auch die Steuermechanismen optimiert und jetzt kommt's: An der MHH gibt es drei Arten MitarbeiterInnen. Solche, die befristete Verträge haben, solche deren Aufgaben wegfallen und die übrigen MitarbeiterInnen. Die mit den befristeten Verträgen, sorry, haben eigentlich keine Zukunft mehr an der MHH, es sein denn, sie sind ÄrztInnen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen und vielleicht Pflegekräfte. Die zweite Kategorie muss sich jetzt mal sehr flexibel und kooperativ zeigen, dann bekommen sie auch einen Bestandsschutz. Die „übrigen MitarbeiterInnen“ im Saal atmen hörbar erleichtert aus!

Schlusswort des Vortrages: „Die MHH bietet Arbeitsplatzsicherheit, keinen Sanierungstarifvertrag und eine optimale Förderung der Arbeitsfähigkeit (gute Führung, kein Burnout!).“

Hoffentlich hat sich jede/r, die/der mit Befürchtungen und Ängsten zur Personalversammlung gekommen war, ernst genommen gefühlt!?!

Betroffene Beschäftigte

MitarbeiterInnen mit befristeten Verträgen:

haben kaum Chancen auf Verlängerung außer im ärztlichen Dienst, im wissenschaftlich-technischen Dienst und ggf. im Pflegedienst. Wenn Verlängerung, dann nur befristet. Entscheidung darüber mindestens vier Monate vor Vertragsende

MitarbeiterInnen, deren Aufgaben künftig wegfallen sollen:

werden vom Präsidium hohe Flexibilität und Kooperation abverlangt und bekommen optimale Förderung, Einsatz an der MHH auf Basis der Kompetenzen und Potenziale sowie Besitzstandswahrung des Entgeltes (kw-Verfahren) geboten.

Von den übrigen MitarbeiterInnen:

erwartet man maximales Engagement und Mitarbeit an der Zielerreichung; dafür gibt es Arbeitsplatzsicherheit und keinen persönlichen materiellen Beitrag (Sanierungstarifvertrag) zum Defizitabbau.

Alle Vorträge, die auf der Personalversammlung gehalten wurden, sind unter

<http://www.mh-hannover.de/aktuelles-pr.html>
einzusehen.