

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>

## „Stiftung MHH“?

- ↳ **Fakten & Erfahrungen**
- ↳ **Positionen und Forderungen des Personalrats**

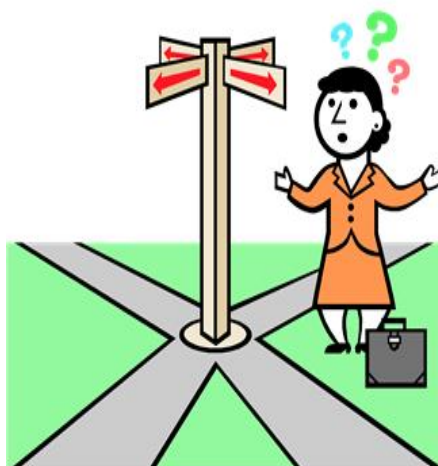
Seit einem halben Jahr läuft die Diskussion über eine Umwandlung der MHH von einem Landesbetrieb in eine Stiftung des öffentlichen Rechts.

Auf drei Informationsveranstaltungen des Präsidiums wurden die Meinungen von Stiftungsleitungen und Stiftungsratsmitgliedern sowie von Wirtschaftsprüfern und Juristen in die Debatte eingebracht. Auf einer Personalversammlung stellten PersonalvertreterInnen aus verschiedenen Stiftungshochschulen ihre Erfahrungen mit dieser Rechtsform vor.

Anfang Mai 2011 hat der Senat vier Arbeitsgruppen beschlossen, die zu den Themen Gremien, Finanzen, Personal und Verträge/Stiftungssatzung die MHH-Vorstellungen erarbeiten sollen. Diese Arbeitsgruppen haben ihre Arbeit aufgenommen. In der Arbeitsgruppe Personal ist auch der Personalrat vertreten.

Die dort entwickelten MHH-Vorstellungen werden dann vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur geprüft. Als Ergebnis dieser Prüfung wird der MHH mitgeteilt werden, welche ihrer Vorstellungen umsetzbar sind und welche nicht. Erst auf dieser Grundlage wird der MHH-Senat

darüber entscheiden, ob ein offizieller Antrag auf Umwandlung in eine Stiftung des öffentlichen Rechts gestellt wird. Nach dem niedersächsischen Hochschulgesetz ist hierfür eine 2/3-Mehrheit, d. h. die



Stimmen von neun der dreizehn Senatsmitglieder, erforderlich.

Auf Personalversammlungen am 17. und 18. Mai 2011 haben wir die bislang vorliegenden Erkenntnisse und Aussagen bewertet und sind zu dem Ergebnis ge-

kommen, dass beim aktuellen Stand eine Umwandlung in eine Stiftung des öffentlichen Rechts nicht unterstützt werden kann.

Der Personalrat hat von Beginn der Debatte an klargemacht, dass er sich für eine solche Rechtsformänderung nur dann einsetzen wird, wenn für die Beschäftigten ein „Gewinn“ damit verbunden ist. Dieser kann sich u. a. in einem direkteren Einfluss auf die Tarifgestaltung, durch eine weitergehende Absicherung der Arbeitsverhältnisse, dem Schutz vor Ausgliederung und Privatisierung sowie durch erweiterte Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte darstellen.

Die nachfolgenden Positionen möchte der Personalrat als seinen Beitrag zur weiteren betriebsinternen Diskussion und zur Debatte in den Arbeitsgruppen verstanden wissen. Sie beinhalten in erster Linie Fragestellungen, die bei einem solchen Rechtsformwechsel für Beschäftigte von Bedeutung sind.



## ■ Arbeitsverträge

### Das sind die Fakten:

Bei einem Arbeitgeberwechsel würde der neue Arbeitgeber (Stiftung MHH) in die Rechtsnachfolge des bisherigen Arbeitgebers (Land Niedersachsen) eintreten. Damit würden auch die existierenden Arbeitsverträge auf die Stiftung MHH übergehen.

### Das sind die Erfahrungen:

Von den Umwandlungen der Stiftungshochschulen im Jahr 2003 wurde bezüglich der Arbeitsverträge wenig Spektakuläres berichtet. In Göttingen beispielsweise erhielten die Beschäftigten ein Schreiben, in dem ihnen der Arbeitgeberwechsel mitgeteilt wurde.

### Das sind die Positionen und Forderungen:

- Beim Übergang der Arbeitsverträge müssen alle erworbenen Rechte der Be-

schäftigten gewahrt bleiben.

- Dieses muss auch für ruhende Arbeitsverhältnisse (Rente auf Zeit) und Altersteilzeitverträge gelten.



- Alle Beschäftigten müssen ein Widerspruchsrecht bezüglich des Arbeitgeberwechsels haben.

- Negative Auswirkungen auf die Gestellungsvereinbarungen (Frauenheilkunde, PHW-Chirurgie, Dermatologie) sind auszuschließen.

- Beim Wechsel zwischen der Stiftung und dem Land und umgekehrt sind die Beschäftigungszeiten anzuerkennen.

- Wenn auf anderem Weg nicht eindeutig regelbar, müssen die Tarifbindung und der Kündigungsschutz individuell über die Arbeitsverträge abgesichert werden.

- Ein unbefristetes Rückkehrrecht zum Land Niedersachsen ist für den Fall von betriebsbedingten Kündigungen, bei Insolvenz, (Teil-)Privatisierung oder Aufgabenverlagerung auf Dritte oder bei Teilliquidierung zu vereinbaren. Übernahmen aller neu bei der Stiftung eingestellten Beschäftigten durch das Land Niedersachsen bei Vorliegen der o. g. Gründe.

## ■ Tarifverträge

### Das sind die Fakten:

Hierzu ist im niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) geregelt:

„Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stiftung finden die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes geltenden Tarifverträge und sonstigen Bestimmungen Anwendung. Die Stiftung ist verpflichtet,

1. die beim Land erworbenen arbeits- und tarifvertraglichen Rechte anzuerkennen und einem vom Land geführten Arbeitgeberverband, der Mitglied in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist, beizutreten sowie
2. zur Sicherung der Ansprüche auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten sicherzustellen, dass die nach der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder für eine Beteiligungsvereinbarung geforderten tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen geschaffen werden und erhalten bleiben (§ 58 Absatz 4 NHG).“

Durch diese gesetzliche Bestimmung entsteht für die Beschäftigten in Stiftungshochschulen erst einmal nur eine mittelbare Tarifbindung. Das bedeutet, dass diese Beschäftigten (genauer: die Mitglieder der tarifvertragschließenden Gewerkschaften) ihre Ansprüche aus dem Tarifvertrag nicht direkt geltend machen können, sondern diese nur auf der Grundlage dieses Gesetzes erhalten.

Ein Gesetz jedoch kann, anders als ein Tarifvertrag, jederzeit einseitig durch den Gesetzgeber geändert werden.

### Das sind die Erfahrungen:

Die Stiftungshochschulen haben seit 2003 keine direkte Tarifbindung, weil der im Gesetz vorgesehene Arbeitgeberverband bislang nicht gegründet wurde. Somit haben die Stiftungshochschulen auch keinerlei Einfluss auf das Tarifgeschehen.

Die Möglichkeit des Streiks zur Durchsetzung von Tarifforderungen ist aufgrund dieser speziellen Situation bei den

Stiftungshochschulen umstritten.

### Das sind die Positionen und Forderungen:

- Die direkte Tarifbindung der MHH-Beschäftigten ist herzustellen; eine dauerhafte Wirkung/Nachwirkung der Tarifverträge ist sicherzustellen.
- Das Streikrecht zur Durchsetzung von Tarifforderungen muss unstrittig für alle MHH-Beschäftigten gelten.
- Der im Gesetz vorgesehene Arbeitgeberverband ist vor einer Stiftungserichtung zu gründen.



## ■ Beschäftigungssicherung

### Das sind die Fakten:

In der im Oktober 2002 zwischen der niedersächsischen Landesregierung und ver.di/Marburger Bund abgeschlossenen Vereinbarung zur Errichtung von Stiftungshochschulen waren betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Die Grundlage dieser Regelung war eine Übereinkunft zur Staatsmodernisierung, in der dieser Schutz für die Landesbediensteten festgeschrieben war. Nach dem Regierungswechsel im Jahr 2003 kündigte die neue Landesregierung jedoch diese Regelung; betriebsbedingte Kündigungen wurden auch im Land Niedersachsen wieder möglich.

An der MHH sind durch Dienstvereinbarungen seit 2004 betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen; die aktuelle Regelung („Die MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“) gilt noch bis zum 31.12.2013.

Arbeitsrechtlich wären bei einer Stif-

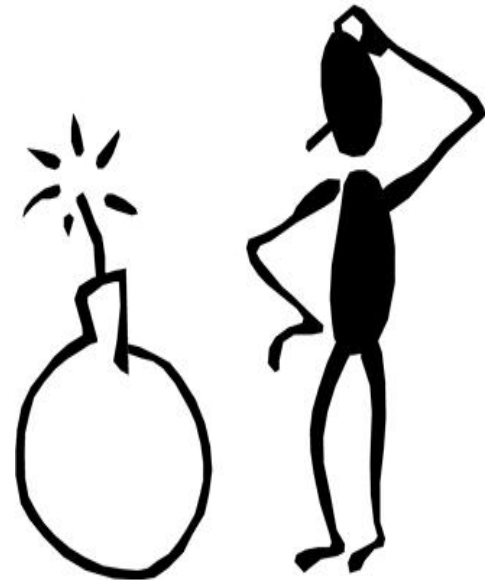
tung MHH betriebsbedingte Kündigungen erheblich leichter durchzusetzen als bei einem Arbeitgeber Land Niedersachsen.

### Das sind die Erfahrungen:

Aus den Stiftungshochschulen sind bislang keine Fälle von betriebsbedingten Kündigungen bekannt. Allerdings gab es bei der Stiftung Universitätsmedizin Göttingen vor einigen Jahren im Zusammenhang mit massiven wirtschaftlichen Problemen eine große Auseinandersetzung über umfangreiche Ausgründungen/Privatisierungen.

### Das sind die Positionen und Forderungen:

- Bei einer Stiftung MHH müssen betriebsbedingte Kündigungen bis zum Jahr 2030 ausgeschlossen sein.
- Die Rechtsform Stiftung darf kein



Freifahrtschein für Ausgründungen/Privatisierungen sein. Der Grundsatz „Eigenoptimierung vor Fremdvergabe/Privatisierung“ muss erhalten bleiben.

- Sollte es im Ausnahmefall dennoch zu Ausgründungen kommen, sind die Freiwilligkeit des Übergangs und eine dauerhafte Besitzstandswahrung sicherzustellen.

## ■ Mitwirkung/Unternehmensmitbestimmung

### Das sind die Fakten:

Weder in einem Landesbetrieb noch in einer Stiftung des öffentlichen Rechts sind bislang Mitwirkungsmöglichkeiten von Beschäftigten vorgesehen, die auch nur annähernd den Formen von Unternehmensmitbestimmung in den großen Betrieben der „freien“ Wirtschaft entsprechen.

Im Rahmen der Stiftungsdebatte 2002/03 wurde als Ergebnis zu dieser Diskussion die „Klinikkonferenz“ (§ 63g NHG) geschaffen. Dieses Gremium, in dem neben einigen Klinikleitungen auch VertreterInnen verschiedener Berufsgruppen und des Personalrats sitzen, hat die Aufgabe, das Vorstandsmitglied für Krankenversorgung zu „beraten“.

In § 60 Absatz 4 NHG ist festgelegt, dass „der Stiftungsrat eine Vertreterin oder einen Vertreter der Studierendenschaft, die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitglieder der Personalvertretung beratend hinzuziehen kann.“

### Das sind die Erfahrungen:

In den Stiftungshochschulen werden PersonalratsvertreterInnen in der Regel zu den Sitzungen der Stiftungsräte eingeladen. Alle berichten jedoch übereinstimmend, dass die wichtigen Punkte offensichtlich nicht während ihrer Anwesenheit diskutiert werden.

Auch der an der MHH amtierende Hochschulrat kann die Mitglieder des Personalrats beratend zu seinen Sitzungen einladen. Dieses ist jedoch seit der Schaffung dieses Gremiums noch nie geschehen.



### Das sind die Positionen und Forderungen:

Es ist nicht erklärbar, warum beispielsweise in der Klinikum Region Hannover GmbH, die mit ca. 8.500 Beschäftigten einen Umsatz von rund 500 Mio. Euro erwirtschaften, in einem 20-köpfigen Aufsichtsrat 10 ArbeitnehmervertreterInnen sitzen, während bei einer Stiftung MHH, die mit ca. 9.000 Beschäftigten einen Umsatz von fast 600 Mio. Euro realisieren, keinerlei Unternehmensmitbestimmung stattfinden soll.

Aufgrund der wirtschaftlichen Dimensionen und Risiken sowie der Personalstärke ist eine Stiftung MHH ohne wirksame Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten nicht denkbar.

- Analog dem Mitbestimmungsgesetz ist der Stiftungsrat paritätisch zu besetzen.
- Dieses Mitbestimmungsmodell muss gleichermaßen für die Universitätsmedizin Göttingen und die Medizinische Hochschule Hannover gelten.

## ■ Personalvertretungsrecht

### Das sind die Fakten:

Auch für eine Stiftung MHH gilt das niedersächsische Personalvertretungsgesetz. Ein Personalrat vertritt die Beschäftigten; eine Jugend- und Auszubildendenvertretung die Auszubildenden.

Allerdings wäre der Hauptpersonalrat beim Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) nicht mehr zuständig. Gleiches gilt für die Einigungsstelle beim MWK, die immer dann auf den Plan tritt, wenn sich Arbeitgeber und Personalrat in einer staatlichen Hochschule bei Mitbestimmungsangelegenheiten nicht verständigen können.

Es gibt eine Arbeitsgemeinschaft der Personalräte der Stiftungshochschulen, die jedoch keine rechtsverbindlichen Aktivitäten entwickeln kann.

### Das sind die Erfahrungen:

Über die Einrichtung eigener Einigungsstellen in den Stiftungshochschulen werden unterschiedliche Erfahrungen berichtet: Vielfach wird das Verfahren als Farce wahrgenommen, da Antragsteller und Entscheider häufig identisch sind. Aber es scheint auch funktionierende Konstellationen zu geben.

### Das sind die Positionen und Forderungen:

- Eine Einigungsstelle oder eine vergleichbare Institution für die Stiftung MHH ist so zu gestalten, dass ein ergebnisoffenes Mitbestimmungsverfahren - wie bei Landesbetrieben - erhalten bleibt.
- Es ist zu prüfen, ob mit anderen Stiftungshochschulen eine übergeordnete Schlichtungsstelle etabliert werden kann, die auch abschließende Entscheidungen treffen kann.

## ■ Dienstvereinbarungen/Erlasse

### Das sind die Fakten:

Die abgeschlossenen Dienstvereinbarungen gelten weiter, da die Stiftung in die Rechtsnachfolge des Landesbetriebes MHH eintritt.

Die Erlasse der Landesregierung gelten nicht automatisch weiter.

### Das sind die Erfahrungen:

In der Regel haben die Stiftungshochschulen die weitere Anwendung von

Erlassen durch entsprechende Dienstvereinbarungen geregelt. Es wird jedoch auch berichtet, dass mancher Regelungsbedarf jetzt vor Ort geklärt werden muss.

### Das sind die Positionen und Forderungen:

- Abschluss einer Dienstvereinbarung, in der geregelt ist, welche Erlasse für die Stiftung MHH weiter gelten sollen.



- Erklärungen zur Weiterführung von befristeten Dienstvereinbarungen, z. B. „Die MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“.

## „Stiftung MHH“ - Wer entscheidet was?

Auf dem Weg zu einer „Stiftung MHH“ wäre eine Reihe von Entscheidungen zu treffen. Welche Entscheidungsträger haben hierbei zu welchen Inhalten ein Votum zu treffen?

↗ Den Antrag auf Überführung in eine Stiftung des öffentlichen Rechts muss der **MHH-Senat** beschließen (§ 55 NHG). Für einen solchen Beschluss ist eine Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder notwendig.

↗ Einige der jetzt an der MHH diskutierten Vorstellungen sind nur zu verwirklichen, wenn das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) geändert wird. Dieses müsste im **Niedersächsischen Landtag**, in dem es aktuell eine CDU/

FDP-Mehrheit gibt, beschlossen werden.

↗ Eine Hochschule kann durch Verordnung der Landesregierung in eine Stiftung des öffentlichen Rechts überführt werden (§ 55 NHG). Diese Verordnung wird insbesondere im Ministerium für Wissenschaft und Kultur ausgearbeitet. Insofern entscheiden **das Ministerium/die Landesregierung** ganz wesentlich darüber, welche Vorstellungen der MHH verwirklicht werden können.

↗ Weder das **MHH-Präsidium** noch der **Personalrat** haben etwas mit der formalen Entscheidung über eine Stiftungserrichtung zu tun.

## 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