

Vereinbarung zwischen Präsidium und Personalrat der MHH

Die MHH auf dem Weg ins Jahr 2013

Die Medizinische Hochschule Hannover will ihren Platz als eine der führenden Einrichtungen innerhalb der deutschen Universitätskliniken behaupten und ausbauen.

Sie will dieses Ziel mit gut qualifizierten, motivierten, flexibel einsetzbaren und gesunden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreichen.

Die MHH sichert ihre ökonomische Stabilität durch hohe Arbeitsleistungen in allen Bereichen. Dabei setzt sie, trotz der Unwägbarkeiten im Gesundheitswesen und im Wissenschaftsbereich, auf berechenbare Rahmenbedingungen für die Beschäftigten – insbesondere durch gesicherte Arbeitsverhältnisse.

Auf dieser Grundlage treffen das Präsidium und der Personalrat der MHH nachfolgende Vereinbarungen.

I. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Die folgenden Jahre werden durch vielfältige Veränderungen gekennzeichnet sein. Durch sie werden besondere Anforderungen an die Organisation, die Führungskräfte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellt werden. Die Herausforderungen sind nur gemeinsam erfolgreich zu gestalten. Sie setzen eine hohe Flexibilität bei der Realisierung der notwendigen Veränderungen und hierfür förderliche Rahmenbedingungen voraus.

Präsidium und Personalrat erwarten, dass die Beschäftigten und die Führungskräfte die Veränderungen weniger als Bedrohung empfinden, sondern sie vielmehr als Chance zur Zukunftssicherung nutzen. Sie werden sich gemeinsam für mehr Wirtschaftlichkeit, Innovation, Effektivität und Kundenorientierung einsetzen.

Um dies zu erreichen, verpflichten sie sich auch weiterhin eine Unternehmenskultur zu pflegen, die durch Transparenz, Offenheit, wertschätzenden Umgang, fairen Interessenausgleich und Berechenbarkeit gekennzeichnet ist. Sie werden alle Anstrengungen unternehmen, die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte zu verbessern und die Arbeitsplätze in der MHH attraktiv zu machen.

Unter diesen Rahmenbedingungen sind Präsidium und Personalrat überzeugt, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter einen wertvollen Beitrag zur Zukunftssicherung der MHH leisten kann. Die MHH wird deshalb während der Gültigkeit dieser Vereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen.

II. Leistungsgerechte Personalausstattung

Die hohe Arbeitsbelastung in vielen MHH-Bereichen soll durch eine entsprechende Personalausstattung bewältigt werden.

Allerdings gibt es unter DRG-Bedingungen neben der Zuordnung der Erlöse zu den erbrachten Leistungen keine allgemein anerkannten Methoden und Instrumente, um weitere nachvollziehbare Relationen zwischen Leistung und Personalausstattung herzustellen. Das Präsidium wird deshalb im Rahmen der Budgetzuteilung auf eine angemessene Ressourcenzuteilung achten. Sollte unterjährig eine bedeutende Anpassung der Leistungsentwicklung notwendig werden, wird das Präsidium nach Gesprächen mit den betroffenen Abteilungsdirektorinnen oder –direktoren auch im laufenden Geschäftsjahr die notwendigen Ressourcen zur Verfügung stellen bzw. anpassen.

Sollten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Meinung sein, sie könnten die ihnen zugewiesenen Aufgaben nicht mehr, nicht mehr angemessen oder unter Beeinträchtigung ihrer Gesundheit erledigen, steht ihnen das Instrument der Überlastungsmeldung zur Verfügung. Das Präsidium und der Personalrat werden gemeinsam ein Verfahren entwickeln, wonach die betroffenen Beschäftigten in einem transparenten Verfahren zeitnah eine Rückmeldung erhalten. Das Verfahren wird in einer Dienstvereinbarung geregelt, die bis zum 30.4.2009 abzuschließen ist.

Zur Überbrückung von Personalengpässen sollen zunächst die internen Möglichkeiten (z.B. befristete Einstellungen, Aufstockung von Arbeitszeiten, Schaffung von Springerfunktionen und Personalpools, Einsatz von Beschäftigten in Elternzeit, Möglichkeiten des IAM etc.) genutzt werden. Nur bei auf diesem Weg nicht lösbaren oder unvorhersehbaren und unplanbaren Situationen ist ein befristeter Einsatz von Leiharbeiterinnen/-arbeitnehmern möglich.

III. IAM als zentrales Instrument des bedarfs- und qualifikationsorientierten Personaleinsatzes

Der IAM wird für seinen Aufgabenbereich zum zentralen Instrument des qualifikationsorientierten Personaleinsatzes (Planung, Beratung, Qualifikation, Controlling) ausgebaut. Die Veränderungen im Gesundheitswesen und damit auch innerhalb der MHH führen zu veränderten Qualifikationsanforderungen. Der IAM hat die Aufgabe, geeignetes Personal zu identifizieren und zu qualifizieren.

Er sorgt für einen bedarfs- und qualifikationsorientierten Personaleinsatz, indem er umfassend berät und auf freie Stellen mit folgender Priorität vermittelt:

- interne vor externer Besetzung,
- dauerhafte Besetzung vor zeitlich befristeter im Rahmen der vorgegebenen Personalbudgets,
- Besetzung mit Förderung vor Besetzung ohne Förderung.

Damit der IAM diese Aufgabe erfüllen kann, laufen zukünftig Anträge auf Zeit- und Leiharbeit über den IAM. Der Beirat des IAM wird diese Anträge nur dann zur externen Besetzung/Erledigung frei geben, wenn die Aufgaben nicht durch internes Personal dauerhaft oder zeitlich befristet genauso gut erfüllt werden können. Zu diesem Zweck kann der IAM das gesamte ihm zur Verfügung stehende Personal auch zeitlich befristet zur Verfügung stellen und den Einsatz begleiten.

Die Beteiligungsrechte des Personalrats bezüglich Zeit- und Leiharbeit bleiben hiervon unberührt. Er kann diesbezügliche Entscheidungen in den Beirat des Internen Arbeitsmarktes delegieren.

IV. Wettbewerb um die Talente und Eröffnung von Perspektiven

Die MHH wird ihre ehrgeizigen Ziele nur dann erreichen, wenn sie den „Wettbewerb um die Besten/Talente“ gewinnt. Sie muss sowohl nach innen als auch nach außen erfolgreich sein, Wir müssen die besten Bewerberinnen und Bewerber für die MHH gewinnen und gleichzeitig so attraktiv für die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein, dass sie auch weiterhin gern für die MHH arbeiten und stolz darauf sind.

Präsidium und Personalrat werden sich gemeinsam dafür einsetzen, die MHH als Arbeitgeber und die Arbeitsplätze in der MHH noch attraktiver zu machen sowie den vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitere Perspektiven aufzuzeigen. Präsidium und Personalrat werden dazu eine Qualifizierungsoffensive starten, um die Führungsqualität weiter zu steigern, die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch zukunftssicherer und zielgerichteter auszubauen, um Projekte mehr an den Erkenntnissen des modernen Veränderungsmanagements auszurichten und den Internen Arbeitsmarkt zu einem Instrument der Personalplanung und Qualifizierung ausbauen.

Der Personalrat und die Dienststelle werden die Einzelheiten in einer Dienstvereinbarung auf der Basis des § 5 TV-L bis Mitte 2009 regeln.

V. Sicherung der Arbeitsplätze und Ausbau der Ausbildung

Als einer der größten Arbeitgeber in der Region Hannover trägt die MHH auch eine beschäftigungspolitische Verantwortung.

Durch die

- Beibehaltung des hohen Leistungsniveaus in der Krankenversorgung,
- erfolgreiche Weiterentwicklung des Forschungsbereiches und die
- Erschließung neuer Geschäftsfelder und Ausgestaltung weiterer Kooperationen

soll die Gesamtzahl der vorhandenen Arbeitsplätze gesichert und ausgebaut werden.

Die Zahl der Ausbildungsplätze soll ausgeweitet werden:

- Für Entwicklungen neuer Berufsbilder in der Krankenversorgung ist das Vorhalten von Ausbildungsangeboten zu prüfen.
- Es wird angestrebt, die Zahl der Ausbildungsplätze im gewerblichen Bereich nach Maßgabe der Finanzierung durch das Land im Vereinbarungszeitraum von derzeit 80 auf 100 zu erhöhen.

Alle vorgenannten Maßnahmen dienen dazu, dem sich bereits anbahnenden Fachkräftemangel mittelfristig entgegen zu wirken.

VI. Gesicherte Arbeitsverhältnisse - Übernahme nach der Ausbildung

Die Beschäftigten der MHH zeichnen sich durch einen hervorragenden Einsatz und eine hohe Identifikation mit der Einrichtung aus. Zur Wertschätzung dieser Grundeinstellung gehört auch das Angebot einer auf Dauer angelegten Arbeitsperspektive. Deswegen ist der unbefristete Arbeitsvertrag das Ziel der MHH-Beschäftigungspolitik. Bei entsprechender Eignung der/des Beschäftigten soll - wenn und soweit nicht vorliegende Sachgründe eine weitere Befristung erfordern - nach der ersten Befristung ein Dauerarbeitsverhältnis angeboten werden. Die weitere Erprobung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist nur in ganz besonderen Ausnahmefällen ein derartiger Sachgrund. Dienststelle und Personalrat werden zeitnah eine Vereinbarung zur Ausgestaltung von Probezeiten abschließen. Ziel ist dabei, den betroffenen Beschäftigten durch strukturierte Statusgespräche konkrete Rückmeldungen über den Stand der Einarbeitung, der Eignung und der Übernahmeaussichten zu geben.

Erstverträge für Ärztinnen und Ärzte in der Weiterbildung sollen zunächst über eine Dauer von mindestens 2 Jahren abgeschlossen werden. Ist eine Verlängerung geplant, sollte der Folgevertrag die gesamte weitere Weiterbildungszeit umfassen. Das gilt nicht für aus Drittmitteln finanzierte Stellen.

Eine Übernahme nach der Ausbildung soll bei entsprechendem Bedarf und Eignung der Ausgebildeten obligatorisch erfolgen. Aus Budgetgründen kann hierbei auch einmalig ein befristeter oder/und Teilzeitvertrag abgeschlossen werden.

VII. Die demografische Entwicklung/Herausforderung der MHH

Eine der größten Herausforderungen für die MHH werden in den nächsten Jahren die Folgen der demografischen Entwicklung darstellen. Präsidium und Personalrat werden deshalb gemeinsam alle Anstrengungen unternehmen, um die Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu optimieren und möglichst vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern altersgerechte Arbeitsplätze, Organisationsstrukturen und Prozesse anzubieten. Der Übergang vom aktiven Berufsleben in den Ruhestand soll im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten möglichst flexibel, vielseitig und individuell möglich sein.

Handlungsfelder der demografischen Herausforderung werden insbesondere sein:

- die Qualifizierung,
- die Gesundheit,
- die Arbeitsgestaltung,
- die Arbeitsorganisation,
- die Unternehmenskultur/Führung,
- die Mitarbeitergewinnung und –bindung.

VIII. Ganzheitliches Anreizsystem

Für die MHH wird ein ganzheitliches Anreizsystem eingeführt, das aus folgenden Komponenten besteht:

- Einführung eines einheitlichen Systems zur Steuerung mit Zielvereinbarungen,
- Verbesserung des Führungsverhaltens.

1.) Zielvereinbarungssystem

Auf der Grundlage der Balanced Scorecard werden zwischen dem Präsidium und den Abteilungen im Rahmen der Strategiegelgespräche Zielvereinbarungen abgeschlossen. Diese Zielvereinbarungen sollen in Abteilungen, wo es sinnvoll ist, möglichst bis auf die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heruntergebrochen werden. Sie haben die Aufgabe, den Abteilungen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern transparent zu machen, welchen individuellen Beitrag zur Zielerreichung sie zu erbringen haben. Sie sind ferner Grundlage dafür, dass den Abteilungen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die zur Zielerreichung notwendigen Ressourcen zur Verfügung stehen.

Für dieses Verfahren gelten die in der Dienstvereinbarung „Einführung eines Zielvereinbarungssystem“ festgeschriebenen Regelungen.

Der Grad der Zielerreichung wird prämiert, wo es rechtlich möglich und sinnvoll ist. Die Prämierung erfolgt über immaterielle und materielle Anreize. Die routinemäßige Aufgabenerfüllung wird nicht prämiert. Die Anreize sollen dort, wo sie eingeführt sind, für alle zugänglich sein, die Leistung, die berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit und den Teamcharakter fördern sowie transparent und berechenbar sein. Dabei bildet dieses Vorgehen mit Einzelpersonen die Ausnahme, wenn es sich nicht um Führungskräfte handelt.

2.) Weitere Anreizsysteme

Im Hinblick auf Anreizsysteme werden die unterschiedlichsten Ansätze und Konzepte (Familien-Lom, LOM in der Krankenversorgung etc.) diskutiert. Das Präsidium und der Personalrat wollen im Rahmen einer Experimentierklausel die Möglichkeit eröffnen, verschiedene Konzepte zu testen und zu evaluieren. Die Details werden in jeweils gesonderten Dienstvereinbarungen geregelt.

3.) Verbesserung des Führungsverhaltens

Das Führungsverhalten in der MHH soll verbessert werden. Dies gilt sowohl für die MHH insgesamt als auch für die Zusammenarbeit der Führungskräfte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dieser Ansatz berücksichtigt und beinhaltet auch neue Führungsmodelle wie z.B. Führung auf Zeit, Führung auf Probe etc.

Zur Verbesserung des Führungsverhaltens insgesamt werden in regelmäßigen Zeitabständen Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MHH durchgeführt. Die Gesamtergebnisse werden für alle zugänglich veröffentlicht. Jede Organisationseinheit erhält ihre spezifischen Ergebnisse und den Vergleich dieser Ergebnisse zum Durchschnitt der gesamten MHH. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse werden in den Abteilungen Projekte durchgeführt, die eine Verbesserung in den Entwicklungspotentialen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder den Teamentwicklungsprozessen zum Ziel haben. Die Ziele dieser Projekte sind in Projektübersichtslisten für alle zugänglich zu veröffentlichen.

Die MHH wird die Führungskräfte durch zielgruppenspezifische Angebote besser qualifizieren. Die entwickelten Profile für die unterschiedlichen Leitungsebenen sollen dabei zum Maßstab für eine Beurteilung der Qualität der Führungsarbeit werden.

Es werden ferner jährliche Mitarbeitergespräche eingeführt. Ihre Aufgabe besteht zunächst darin, die Erwartungen der Führungskräfte an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere zu ihrem Anteil an der Erreichung der Zielvereinbarungen, transparent darzulegen. Sie haben ferner das Ziel, den Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeitern eine Einschätzung zu ihrem aktuellen Leistungsstand zu geben und auch Rückmeldungen der Beschäftigten an ihre Führungskräfte zu ermöglichen.

Schließlich vereinbaren Führungskräfte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen dieser Gespräche konkrete Personalentwicklungsmaßnahmen. Diese haben zum Ziel, die Beschäftigten in Richtung der Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes zu qualifizieren.

Die Personalentwicklung hat das Ziel, erste Entwicklungs- und Karrierewege für ausgewählte Bereiche zu konzipieren.

IX. Transparenz und Beteiligung bei Veränderungen

Vor wesentlichen Veränderungen informieren das Präsidium und der Personalrat die entsprechenden Beschäftigten umfassend. In Dienstbesprechungen oder Personalversammlungen wird ihnen die Möglichkeit zur Mitsprache gegeben.

In Projekten und anderen Veränderungsvorhaben erhalten die direkt Betroffenen die Möglichkeit zur Mitarbeit. Vor der Umsetzung der erarbeiteten Ergebnisse werden alle mittelbar und unmittelbar davon betroffenen Beschäftigten informiert.

X. Optimierung von Strukturen und Prozessen

In einer hochkomplexen Organisation wie der MHH ist die Optimierung von Strukturen und Prozessen eine Daueraufgabe.

Vor grundlegenden Strukturveränderungen informiert das Präsidium den Personalrat und gibt ihm Gelegenheit zur Mitgestaltung.

Die Struktur- und Prozessoptimierungen haben das Ziel, alle MHH-Bereiche wettbewerbsfähig zu halten und damit auch eine Ausgliederung / Privatisierung zu vermeiden.

XI. Geltungsdauer

Diese Vereinbarung gilt vom 1.1.2009 bis mindestens 31.12.2013. Danach kann sie mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.