



Medizinische Hochschule  
Hannover

# Aktuell



Auch unter dem  
Bundesgesundheitsminister  
Jens Spahn sind die  
Universitätskliniken  
chronisch unterfinanziert

## Umstrittenes Sparkonzept

**Der Juli 2019 hat es in sich, von „Sommerloch“ keine Spur:**

Am 2. Juli tagt das Präsidium in Klausur und beschließt einen „Maßnahmenplan zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation“. Am 3. Juli trifft sich der Hochschulrat und unterstützt „mit Nachdruck“ die vom Präsidium beschlossenen Maßnahmen. Am Nachmittag des 4. Juli wird der Präsidiumsbeschluss an die Abteilungsleitungen gesendet. Am 5. Juli lädt die MHH-Leitung zu einer Mitarbeiterversammlung zu diesem Thema ein. Diese findet am 9. Juli im völlig überfüllten Hörsaal F statt. Dort stellt das Präsidium seinen Einsparplan vor und „unterschlägt“ dabei erst einmal die markanteste Maßnahme „Kündigungen in der Probezeit“. Die Diskussion ist eher verhalten; u.a. liefern Personalratsmit-

glieder einige kritische Beiträge. Am 10. Juli beantragt ein Senator eine Senatssondersitzung zu diesem Thema. Am 11. Juli beschließt der Personalrat in seiner wöchentlichen Sitzung eine umfangreiche Stellungnahme zu den Präsidiumsplänen. Am 15. Juli wird vom Präsidium entschieden, dass die Stellungnahme des Personalrats nicht über den MHH-Mailverteiler geschickt werden darf. Nach einem Krisengespräch mit dem Präsidenten wird diese dann doch am Nachmittag des 16. Juli über diesen Weg verbreitet. Am 17. Juli findet die Senatssondersitzung statt. Nach über fünfstündiger hitziger Debatte ist dem Senat zwar klar, dass angesichts der wirtschaftlichen Lage etwas passieren muss, dennoch wird eine Reihe der vorgeschlagenen Maßnahmen kontrovers diskutiert, einige sogar abgelehnt. Am 22. Juli erscheint in der Hannoverschen Allgemeinen Zeitung ein Artikel „MHH-Personalrat droht dem Präsidium wegen Sparplänen“, ohne dass auch nur ein Vertreter dieser Zeitung mit dem Personalrat gesprochen hat.

In dieser Ausgabe (Seite 2 u. 3) setzen wir uns mit einzelnen der vom Präsidium geplanten Maßnahmen auseinander. Am 28. August wird eine Personalversammlung zu diesem Thema stattfinden.

### Die Fakten:

- MHH-Defizit im Mai 2019 -12,31 Mio. €
- Rückgang vergüteter stationärer Leistungen seit 2017 -3,6%
- Personalaufbau 354 VK (Präsidium)
- Personalaufbau 175 VK (coins)

## Aktuell informiert!?

Das könnte sich jetzt ändern – im Juli 2019 wurde dem Personalrat verweigert, seine „Stellungnahme zur wirtschaftlichen Situation“ per mail über den MHH- Gesamtverteiler zu verschicken. Diese Einschränkung des Rechts auf Informationsweitergabe an die Beschäftigten ist für den Personalrat nicht hinnehmbar. Insbesondere vor dem Hintergrund des Verweises auf das NPersVG von Minister Thümler vom April 2019, welcher eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung als zentrales Leitmotiv herausstellt, erscheint dieses Vorgehen unangebracht.

Durch die Einbeziehung des Präsidenten konnte die Stellungnahme des Personalrats dann doch wie gewohnt an die Beschäftigten versendet werden. Ungewis ist die zukünftige Vorgehensweis des Präsidiums betreffend der Veröffentlichungen des Personalrats. Kritik zuzulassen und anzunehmen ist ein bedeutender Bestandteil des demokratischen Miteinanders und sollte an einer Hochschule Praxis sein.

Damit Sie sich auch weiterhin aktuell und uneingeschränkt informiert fühlen, können Sie unter folgender Adresse <https://sharepoint.mh-hannover.local/bereiche/PR/SitePages/Homepage.aspx> die Homepage des Personalrats besuchen.



„Endlich passiert mal was“ wird mir auf dem Weg zur Mensa zugerufen. Gemeint ist der HAZ-Artikel mit dem Titel „Personalrat droht dem Präsidium“. Abgesehen davon, dass diese Zeitung nicht mit dem Personalrat gesprochen hat, können wir nicht erwarten, dass eine vermeintliche Drohung irgendeinen Effekt beim Adressaten hätte. Wir haben auch nicht gedroht.

Dieser Personalrat versucht, sich mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln gegen das Vorgehen des Präsidiums zu stemmen. Der Personalrat fordert gehört zu werden und verweist auf seine gesetzlich verankerten Informations- und Beteiligungsrechte. Leider mit mäßigem Erfolg. Präsidium und Dienststelle sind derzeit wie eine Wand. Informationen dringen von offizieller Seite nicht durch. Das, was bei uns ankommt – die Spitze des Eisbergs – lässt uns nur vermuten, dass der Stellenabbau in vollem Gang ist, dass Abteilungsleitungen sich tatsächlich im Abwehrmanöver befinden. Dass Arbeit verdichtet wird ohne Ausfallkonzepte zu bedienen und das alles auf dem Rücken der Beschäftigten. Das ist gesamt gesehen eine Art Alptraum.

Was kann helfen? „Das ist nicht mehr meine MHH“ sagte vor ein paar Tagen eine langjährige Mitarbeiterin. Das sehen viele so. Jahrelang haben sich Beschäftigte „gnadenlos“ mit diesem Betrieb identifiziert und überdurchschnittlichen Arbeitseinsatz gegeben. Wenn dieses jetzt bröckelt, entsteht ein ernstes Problem.

In den Jahren 2011 und 2014 gab es ähnliche Krisen, die ganz anders bewältigt worden sind: Kontroversen in den Vorstellungen, aber letztlich konstruktiv zwischen Präsidium und Personalrat, um miteinander das Ziel zu erreichen. Und stets dachten wir alle: Hoffentlich ist diese Talsohle die letzte gewesen.

Der Personalrat lädt am 28.8.19 um 13 Uhr zu einer Personalversammlung zum Thema „Wirtschaftliche Situation und die Auswirkung im Betrieb“ ein. Ihre Teilnahme ist wichtig! Sie haben dort Gelegenheit, Ihre Meinung zu äußern. Geben wir ein eindrückliches Bild unseres Zusammenhalts gegen diese Sparpläne!

**Jutta Ulrich**  
Personalratsvorsitzende

## Verzicht auf Zeitarbeit in der Pflege

Bei der Mitarbeiterversammlung im Juli erklärte das Präsidium, dass aufgrund der wirtschaftlichen Situation neben anderen Maßnahmen sofort auf Zeitarbeitskräfte in der Pflege verzichtet werden soll, ausgenommen derer, die auf Intensivstationen eingesetzt sind.

Seit Jahren sind Stellen im Pflegedienst unbesetzt und um diese Lücke zu schließen, wurden Zeitarbeitskräfte eingesetzt. Zur Zeit sind (laut COINS) um die 80 Stellen nicht besetzt. Einstellungen von examinierten Pflegekräften in der direkten Krankenversorgung sollen nicht eingeschränkt werden.

Ein Stellenabbau des examinierten Stammpersonals ist also nicht geplant. Das heißt, Sparmaßnahmen, die für andere Bereiche gelten, wie beispielsweise eine dreimonatige Nachbesetzungssperre, gelten nicht für Beschäftigte im Pflegedienst in der direkten Krankenversorgung. Das ist die gute Nachricht.



Die schlechte Nachricht ist, dass durch den Abbau von Zeitarbeitskräften mit einer zunehmenden Belastung des Stammpersonals zu rechnen ist, es sei denn, eine angemessene Leistungseinschränkung ginge damit einher. Ob Bettensperren auch dementsprechend vorgenommen werden, lässt sich nur hoffen. Sollte dem nicht so sein lautet der Appell des Personalrats, das Instrument der Überlastungsmeldung und Beinahezwischenfallmeldung (CIRS) zu nutzen, um auf die Missstände hinzuweisen. Überlastungsmeldungen dürfen übrigens für die Ersteller\_in keine nachteiligen Folgen haben. Bitte melden Sie sich beim Personalrat wenn Sie Unterstützung benötigen.

Ob der Schritt, auf Zeitarbeit zu verzichten, richtig oder falsch ist sei mal dahingestellt. Diesen Schritt aber ohne fertiges Konzept umzusetzen ist mutig. Wenn die Arbeitsbedingungen darunter leiden, wird es noch schwerer werden Pflegekräfte zu halten und zu gewinnen.

## Kündigungen in der Probezeit

Probezeitkündigungen müssen dem Personalrat im Rahmen der Benennungsherstellung vorgelegt werden. Das bedeutet, dass der Personalrat zu dem Sachverhalt gehört wird, aber kein Mitbestimmungsrecht hat. In der Regel setzt die Dienststelle ihr Vorhaben, zu kündigen, auch bei Ablehnung durch den Personalrat, um.

Probezeitkündigungen gehören zum „Maßnahmenplan Stellenabbau“ des Präsidiums. Aus Sicht des Personalrats wie auch des Senats bedeutet dies eine Abkehr von Vereinbarungen, die in der MHH bis heute Bestand hatten. So dient die Probezeit zur Überprüfung der fachlichen wie persönlichen Eignung des/der Beschäftigten und sollte nicht aus wirtschaftlichen Gründen beendet werden. Die Kolleginnen und Kollegen, die neu in die MHH gekommen sind, haben u.U. eine andere Stelle aufgegeben oder den Wohnort gewechselt. Diese Menschen werden das, was sie erleben nach außen tragen. Dieses wäre in Zeiten des Fachkräftemangels ein nicht wieder gut zu machender Imageschaden für die MHH.

In den Weiterbildungsveranstaltungen für Führungskräfte der MHH ist das Probezeitgespräch ein Bestandteil. Dieses führen die Leitungen mit den Beschäftigten, um Erwartungen zu thematisieren und um den notwendigen Einarbeitungsbedarf besser justieren zu können; letztlich auch, um ggf. die Zufriedenheit oder Unzufriedenheit mit der Arbeit der Beschäftigten kund zu tun und zu dokumentieren. Dies ist eine durchaus gängige Form des Umgangs bei der Einarbeitung.

Aktuell liegt dem Personalrat noch keine Probezeitkündigung vor, aber die Abteilungsleitungen müssen klar vertreten, warum sie an den neu hinzugewonnenen Mitarbeiter\_innen festhalten wollen.



# Personalratsbeteiligung – keine Schönwetterveranstaltung

Der Personalrat wurde zu den Beschlüssen des Präsidiums nicht beteiligt. Was meint der Personalrat eigentlich mit der Beteiligung?

Sicher werden die Beschlüsse zu Sparmaßnahmen vom Präsidium gefasst. So war es auch in der Vergangenheit. Aber der Personalrat hat gesetzlichen Aufträgen zu folgen. So hat er „dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden“ (§ 59 Nr. 1 NPersVG). Er hat weiterhin „darauf hinzuwirken, dass Maßnahmen durchgeführt werden, die der Dienststelle und ihren Beschäftigten dienen“ (§ 59 Nr.3 NPersVG). Allein diese beiden Gesetzesvorgaben wären Grund genug gewesen, den Personalrat vor der Entscheidung über die Sparmaßnahmen einzubeziehen. Denn: „Die Dienststelle hat den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten... Die Unterrichtung ist rechtzeitig, solange eine beabsichtigte Maßnahme noch gestaltet werden kann (§ 60 Absatz 1 NPersVG).

Im Jahr 2014 gab es eine vergleichbare Direktive zur Einsparung. Damit verbunden legten der Personalrat und das Präsidium eine gemeinsame Erklärung vor, in der auch unterschiedliche Positionen benannt waren.

Ganz ähnlich wird aktuell in der Universitätsmedizin Göttingen (UMG) mit dem dortigen Defizit umgegangen. Dienststelle und Personalrat der UMG haben vor, einen Zukunftspakt Personal 2025 zu schließen. Alle dort aufgezeichneten Punkte sind Versprechen an die Beschäftigten, ihre Arbeitssituation allen Sparplänen zum Trotz im Auge zu behalten. Konkret benannt sind Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Entlastung des Personals, Chancen der Digitalisierung, Vereinbarung zur Ausbildung und zum respektvollen Umgang in der UMG.

Im Kontext mit den Sparmaßnahmen werden aktuell viele Unterstützungsangebote für Beschäftigte der MHH offensichtlich in Frage gestellt. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), fit for work & life, Vermittlungsmanagement sind essentielle Angebote des Arbeitgebers an die Beschäftigten für Entlastung, Gesunderhaltung und für eine gute Unternehmenskultur. Hierzu zählt auch die Vereinbarung zur Meldung von Überlastungen.

An diesen Stellen darf nicht gespart werden. An diesen Säulen haben viele Menschen der MHH lange gebaut. Sie einzureißen oder zu beschädigen ist auf lange Sicht fatal.

Berentung, Kündigung, Auslaufen von befristeten Verträgen:

## Personaleinsparung von der Stange

Die „natürliche Fluktuation“ von Beschäftigten, sprich Berentungen, Kündigungen und das Auslaufen von befristeten Verträgen, will das Präsidium für Stelleneinsparungen nutzen. Dieses soll insbesondere in den Dienstarten geschehen, die seit 2017 einen Personalaufbau zu verzeichnen haben: Ärztlicher -, Med.-techn. -, Wirtschafts- und Versorgungs- sowie Verwaltungsdienst!

Ausgenommen sind lediglich Assistenzärzt\_innen in der Weiterbildung.

Für über 250 Beschäftigte sowie zahlreiche studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte steht in den kommenden vier Monaten diese „natürliche Fluktuation“ an.

Da die Personalkonzepte für alle Abteilungen außer Kraft gesetzt wurden, liegt es nun an den Abteilungsleitungen, sich für Verlängerungen

und Nachbesetzungen stark zu machen. Kommt es zu Personaleinsparungen, dann müssen die Führungskräfte festlegen, welche Leistungen zukünftig nicht mehr erbracht werden können. Dieses gilt gleichermaßen für die geplante dreimonatige Nachbesetzungssperre von freien Stellen. Hiervon soll nur der Schichtdienstbereich ausgenommen werden.

Ob Berentungen, Kündigungen und befristete Verträge in einer Abteilung häufig oder gar nicht vorhanden sind, ist eher dem Zufall geschuldet. Folglich wird es auch sehr dem Zufall überlassen sein, ob eine Abteilung mehr oder weniger von Einsparmaßnahmen betroffen ist. Da die Letztentscheidung über Nachbesetzungen und Verlängerungen bei den Präsidiumsmitgliedern liegt, darf man sehr gespannt sein, ob und wie eine Transparenz gegenüber Leitungen und Betroffenen hergestellt wird.

**Mi.** 28.08.2019  
Personalversammlung

„Die wirtschaftliche Situation der MHH und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten“,  
13.30 Uhr, Hörsaal F

## Hauen und Stechen

### Der Kampf um die interne Umsetzung

Nach dem Bekanntwerden des Sparplanes des Präsidiums geht nun das Hauen und Stechen um Stellen los. Es war schon vorher schwer Abteilungen davon zu überzeugen, dass der/die Mitarbeiter\_in sich in der MHH intern umorientieren kann. Bei der jetzt angesagten Wiederbesetzungssperre von drei Monaten lässt natürlich keine Abteilung ihre Beschäftigten gerne ziehen, wohl wissend, dass eine Lücke entstehen wird und mit der Ungewissheit, ob diese wieder gefüllt werden darf. Wenn man aber von unserer hausinternen Regel ausgeht, dass die abgehende Abteilung die Mitarbeiter\_in maximal drei Monate zurückhalten darf wenn diese/r einen Wechselwunsch hat und die Wiederbesetzungssperre auch drei Monate beträgt, könnte man ja glauben: passt! Aber wir sind in der MHH! Die Wiederbesetzungssperre fängt erst an, wenn der/die Mitarbeiter\_in die Abteilung verlassen hat. So schnell sind wir hier leider nicht! Da müsste ja schon, wenn sich ein/e Mitarbeiter\_in weg bewirbt, klar sein, dass die Stelle ausgeschrieben werden darf. Und wenn alle Stellenbesetzungen über das Präsidium laufen, verzögert sich das Ganze noch einmal. Also versagt man dem Beschäftigten lieber die Umsetzung und nimmt diesen Kampf auf sich, in der Hoffnung, das wäre der einfachere Weg, weil viele Beschäftigte den Konflikt scheuen und eventuell klein begeben. Die Kampagne des Personalrates „Die MHH – ein guter Arbeitgeber?!“ war wohl ein Jahr zu früh!

# Wo gibt's die Stellungnahme des Personalrats?

Die Stellungnahme des Personalrats zum Maßnahmenplan des Präsidiums zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation ist als Printversion beim Personalrat (Haus E, 1. Etage) oder auf unserer Homepage (<https://sharepoint.mh-hannover.local/bereiche/PR/SitePages/Homepage.aspx>.) zu finden.



# Erhöhung der Essenpreise



Viele von Ihnen haben es sicher schon gehört. Die Preise in der Mensa und auch in den Personalcafeterien werden erhöht. Die letzte Preiserhöhung fand 2012 statt. Jede/r weiß, dass die Lebensmittelpreise sowie die Löhne der Küchenbeschäftigten seitdem gestiegen sind. Die Verhandlungen dazu waren sehr langwierig und schwierig. Es gab viele Gespräche, mit Vorschlägen und Gegenvorschlägen, aber leider konnte keine Einigung erzielt werden und so traf man sich am 11.06.2019 in der Einigungsstelle im Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK). Der Vorsitzende dieser Einigungsstelle vertrat den Standpunkt, dass der Personalrat bei der eigentlichen Erhöhung gar nicht zu beteiligen wäre, sondern nur bei der Verteilung dieser Erhöhung. Dieses wird der Personalrat noch rechtlich prüfen lassen.

Diese Preiserhöhung zum 01.08.2019 ist deutlich spürbar und im Januar 2020 werden die Preise noch einmal um 2% erhöht. Der Personalrat hat sich sehr dafür eingesetzt, dass mindestens ein Stammessen und der Eintopf in der Mensa günstig bleiben und dass in den Cafeterien die belegten Brötchen nicht so stark verteuert werden. Das muss dann aber bei anderen Positionen kompensiert werden. Jede/r Beschäftigte soll aus Sicht des Personalrates die Möglichkeit haben, sich günstig satt zu essen.



## Die Sprechzeiten des Personalrats

Montag, Dienstag und Freitag: 09:00 - 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