



Aktuell

Di. 10.03.2020

Personalversammlung

„Save the date“, 13.00 Uhr, Hörsaal F

Thema ist u.a. der Tätigkeitsbericht des Personalrats

Personalratswahl 2020

Der 17. Personalrat sagt: **Tschüss!**

Am 10. und 11. März 2020 werden die MHH-Beschäftigten einen neuen Personalrat wählen. Bis zur konstituierenden Sitzung des 18. Personalrats, die wahrscheinlich Ende März stattfinden wird, wird der „alte“ Personalrat die Geschäfte weiterführen.

Der jetzige Personalrat besteht aus 25 Mitgliedern. Die drei Listen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) stellen 18, die Ärzteliste 4 und die Gesundheitsgewerkschaft Niedersachsens (GeNi) 1 Mitglied. Hinzu kommen zwei Vertreter_innen der Beamt_innen.

Die Anzahl der Wahlberechtigten beträgt jetzt laut Wahlvorstand 9994 Kolleginnen und Kollegen. Das sind rund 670 mehr als vor vier Jahren. Damit ist wieder eine Interessenvertretung mit 25 Mitgliedern zu wählen. Die gestiegene Beschäftigtenzahl kann jedoch zu einer Erhöhung der Freistellungen führen.

Die Arbeit des 17. Personalrats hatte es in sich: Die Kampagne „Ist die MHH ein guter Arbeitgeber?!\", eine noch nicht abgeschlossene Debatte über eine neue Rechtsform für die MHH und eine wirtschaftliche Talfahrt mit



allen sich daraus ergebenden Konsequenzen waren die prägenden Themen der zurückliegenden Amtszeit.

In über 30 Ausgaben von „Personalrat aktuell“ und 28 Personalversammlungen wurden die Beschäftigten möglichst zeitnah über die aktu-

ellen Geschehnisse informiert. Über 13 000 personalrechtliche Maßnahmen mussten in den wöchentlichen Sitzungen abgearbeitet werden.

Die Tätigkeitsberichte und auch das „Personalrat aktuell“ erhielten ein neues frisches Gesicht.

Jetzt sind die Beschäftigten am Zug! Mit ihrer Stimmabgabe wählen sie ihre Interessenvertretung für die nächsten vier Jahre. Mit ihrer Stimmabgabe bestimmen sie die Zusammensetzung des neuen Personalrats. Mit ihrer Stimmabgabe stärken sie dem neuen Personalrat den Rücken.

Zwei Elemente und zwei Gebäude auf dem Campus Brandgefahr und Wasserschaden

KURZ KOMMENTIERT



Nach der Wahl des neuen Personalrates am 10. und 11. März geht auch die Amtszeit des 17. Personalrates nach vier Jahren zu Ende.

Das waren außergewöhnliche vier Jahre, denn Grundlegendes hat sich geändert. Erstmals machte ein Personalrat der MHH mit einer einjährigen Kampagne zu dem Thema „MHH ein guter Arbeitgeber!“ die Situation deutlich, in der sich die Beschäftigten an der MHH befinden. Wir konnten die Kernfrage, ob die MHH ein guter Arbeitgeber sei, nicht positiv beantworten, denn zu viele Handlungsfelder blieben offen, auch wenn der 17. Personalrat in den letzten vier Jahren viel erreichte. Das Präsidium der MHH hat für sich selbst wenig Handlungsbedarf gesehen. Im Gegenteil, der Ton wurde rauer und gute Dienstvereinbarungen wurden gekündigt. Mit Wiederbesetzungssperren und Budgetdruck wurde ein Klima der Unsicherheit und Überlastung erzeugt.

Der 18. Personalrat wird hier nahtlos weiterarbeiten müssen. Wenn wir auf die wirtschaftliche Situation blicken und auf Großvorhaben wie den Klinikneubau werden die Herausforderungen eher noch größer. Aber auch wir wachsen mit unseren Aufgaben.

Frank Jaeschke
Stellv. Personalratsvorsitzende

„K27 ist leergezogen – Ersatzflächen auf dem Campus gefunden“. So konnten wir im Intranet der MHH über die Umsetzung der Beschäftigten aus dem K27 lesen. Das ist eine seltsame Mitteilung an die MHH Öffentlichkeit und zugleich eine sehr oberflächliche Darstellung aus Sicht der betroffenen Beschäftigten, da Ersatzflächen nicht gleichbedeutend Arbeitsplätze sind.

Seit Mitte Dezember 2019 wurde seitens des Ministeriums für Finanzen klargestellt, dass es keine Gelder für weitere Anmietungen um den MHH Campus herum geben wird. Auch nicht mit Aussicht für das Jahr 2020.

Das bedeutet im Klartext, dass nun etliche Beschäftigte übergangsweise in Räume umgezogen sind, die als Arbeitsplätze unzumutbar sind und nicht den rechtlichen Vorgaben entsprechen.

Dieser Zustand sei nur für kurze Zeit vorgesehen; es werde weiter nach dauerhaften Arbeitsplätzen gesucht. So heißt es aus dem Präsidium. Im Senat äußerte Frau Aulkemeyer, dass diese provisorischen Bedingungen zum Ende des ersten Quartals behoben sein werden.

Das Hin und Her einer Diskussion zwischen den Ministerien, dem Präsidium, der Feuerwehr und dem

Staatshochbauamt währte fast ein ganzes Jahr. Das Ergebnis wird auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Viele sitzen in Seminarräumen auf kleiner Arbeitsfläche und erledigen ihren Job. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Damit ist nicht gemeint, dass ein Laptop auf den Knien im Homeoffice die Lösung sein kann, um nur ein Beispiel zu nennen. Die meisten Beschäftigten, mit denen der Personalrat Kontakt hatte, akzeptieren die aktuelle Situation für eine kurze Zeit. Darüber hinaus wird diese Form der Belastung zu einer Gesundheitsgefährdung. Melden Sie sich bei uns, wenn Sie Fragen haben, oder eine Arbeitssituation unerträglich ist! Der Personalrat wird sich im Rahmen seiner Möglichkeiten für Sie einsetzen. Eine unendliche Geschichte, die auch

mit Umzügen in andere Arbeitsbereiche verbunden ist, ist der Wasserschaden im I6. Seit im August der Wasserrohrbruch auf der Ebene 4 passierte, sprechen die Beschäftigten von einer Havarie. Und genauso müssen wir uns das vorstellen: Ein Schiff auf hoher See droht zu kentern. Ein wöchentlicher Report über die getroffenen Maßnahmen sorgte ab Mitte September für etwas mehr Aufklärung, die es zu Beginn nicht gab. Leider wurde dieser Bericht eingestellt, was nicht bedeutet, dass Ruhe eingeleitet ist. Es ereignen sich bis dato fast monatlich weitere Wasserschäden. Die Frage sei erlaubt, ob dieses Gebäude wirklich noch zu retten ist? Einige Abteilungen/Labore sind inzwischen umgezogen - in ein Interim. Insgesamt ist dies eine unglaublich beschwerliche Situation für alle Betroffenen im I6.

Kommentar von Jutta Ulrich

Der Personalrat hört immer wieder von freien Räumen und Flächen – jetzt wäre es an der Zeit, Solidarität zu zeigen und diese Flächen, so es sie denn gibt, den Kolleginnen und Kollegen anzubieten. Und wenn es keine weiteren Möglichkeiten gibt – was zugegebenermaßen die größere Wahrscheinlichkeit ist, sollten die MHH Beschäftigten dem Beispiel der treckerfahrenden Bauern folgen und vor das Ministerium fahren, um dort zu fragen, wie man sich vorstellt, dass die MHH die Wirtschaftlichkeit unter diesen Bedingungen erreichen soll.



Umgang mit Beschäftigten

Der Personalrat nimmt rückblickend auf die letzte Amtszeit wahr, dass das Klima rauer und der Tonfall schärfer geworden ist.

Festzustellen war dies bei Anhörungen im Personalmanagement, zu denen Beschäftigte zu unterschiedlichen Fehlverhalten eingeladen wurden. Außerdem ließ sich eine gewisse Willkür wahrnehmen, denn manche Beschäftigte wurden schon beim einmaligen Fehlver-

halten zur Anhörung geladen, andere nicht. Vorwürfe, mit denen Beschäftigte sich dann konfrontiert sahen, schienen oft willkürlich, weil häufig keine „Beweise“ des Fehlverhaltens vorlagen und den Beschäftigten schlicht nicht geglaubt wurde. Statt dessen wurden Unterstellungen und Vermutungen geäußert und es lag im Ermessen des Vorgesetzten, ob eine Anhörung stattfand oder eben nicht. Ob dieser Anhörung dann eine Belehrung (erfolgt mündlich oder schriftlich und kommt nicht in die

Personalakte), Ermahnung (erfolgt schriftlich und bleibt für ein Jahr in der Personalakte) oder Abmahnung (erfolgt schriftlich und bleibt für zwei Jahre in der Personalakte) folgt, liegt im Ermessen des Personalmanagements nach Beratung mit dem Vorgesetzten.

Ein extremes Beispiel des letzten Jahres war, als einem langjährig Beschäftigten vorgeworfen wurde, sich in 25 Beschäftigungsjahren erstmals vermeintlich drei Minuten zu spät krank gemeldet zu haben. Vermeintlich deshalb, weil sein Wort gegen das Wort des Vorgesetzten stand. Auch in der Anhörung konnte nicht zweifelsfrei festgestellt werden, ob es sich um ein Fehlverhalten handelte. Trotzdem erhielt er eine Ermahnung. Vor jedem Gericht heißt es: „Im Zweifel für den Angeklagten“ –

heißt es in der MHH „Im Zweifel für den Vorgesetzten“?

Außerdem dauerte diese Anhörung deutlich länger als eine halbe Stunde und es nahmen sechs Menschen teil, zwei Sachbearbeiter des Personalmanagements, ein Rechtsanwalt, der Vorgesetzte, der Beschäftigte, dem das Fehlverhalten vorgeworfen wurde und ein ihn begleitendes Personalratsmitglied.

Ist das angemessen angesichts dessen, dass die Krankmeldung nur wenige Minuten zu spät erfolgte, es das erste Mal passiert war und mit sechs Teilnehmern an dieser Anhörung zusammengerechnet mehr als drei Stunden Arbeitszeit verbracht wurden? Der Personalrat meint nein! - Mit guter Führung hat das wenig zu tun.

Weiterbildungsprogramm – immer wieder schwierig!?!

Für alle Beschäftigten der MHH besteht die Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Für die Bereiche Wissenschaft, Lehre, Medizin, Pflege, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, Arbeitssicherheit und für Führungskräfte werden spezielle Qualifizierungen angeboten.

Seit vielen Jahren begleitet der Personalrat die Kommission der Weiterbildungsakademie (WBA), die in regelmäßigen Abständen tagt. In den Sitzungen geht es u.a. um die jährlich anstehenden Themenpläne, die Erweiterung und den Erhalt der vorhandenen Angebote.

Durch das gesetzlich festgelegte Mitbestimmungsrecht des Personalrates kann unsererseits hier Einfluss genommen werden.

Üblicherweise werden die Themenpläne im Spätsommer/Herbstanfang für das darauf folgende Jahr dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt. Bei Zustimmung können die Veranstaltungen als Angebot zeitnah ins Intranet gestellt werden, so dass interessierte Kolleginnen und Kollegen sich rechtzeitig für Kurse entscheiden und anmelden können. In den letzten Jahren ist es mehrfach zu massiven Verzögerungen der Veröffentlichung gekommen. Wie zu recherchieren war, lagen die fertigen Themenpläne zur Freigabe im Präsidium, wurden dort aber weder bearbeitet noch weitergeleitet. Trotz wiederholter Aufforderung des Personalrats zur Beschleunigung des Verfahrens waren die Kursangebote für das Jahr 2020 im Januar 2020 noch nicht veröffentlicht.



Auf Grund dieser beabsichtigten oder unbeabsichtigten „Hinhaltetaktik“ des Präsidiums war es vielen Beschäftigten nicht möglich, eine Jahresplanung für ihre Fort- und Weiterbildungsbedarfe festzulegen.

Um die Bedeutung der Verzögerung deutlich zu machen, fordert der Personalrat die Dienststelle auf ihm mitzuteilen, wie hoch die Zahl der ausgefallenen oder abgesagten Kurse für das Jahr 2020 ist.

Das Recht der Beschäftigten auf Fort- und Weiterbildung ist ein hohes Gut und sollte auch von einem vielbeschäftigten Präsidium dementsprechend gewürdigt werden.

Letzt Meldung!

Am 4.2.20 hat der Personalrat die Dienstvereinbarung „Poolbeteiligung“ unterschrieben. Damit können die Zahlungen, die aus Erlösen von Wahlarztleistungen resultieren, weiterhin getätigt werden. Weitere Informationen gibt es in der nächsten Ausgabe.

Kita bleibt länger offen

Nach einer Einigung zwischen Dienststellenleitung und Personalrat bleibt die Frühöffnungszeit der Betriebskita „Campuskinder“ erhalten. Für die Spätöffnungszeiten soll eine gemeinsame Lösung mit den beiden anderen Kitas auf dem Campus gesucht werden.

Offen ist allerdings noch die Nachbesetzung von offenen Erzieher_innenstellen. Diese ist für den Erhalt der Betreuungsqualität unbedingt notwendig.

Auch der Elternbeirat der „Campuskinder“ hat sich außerordentlich dafür engagiert, die über die Grenzen der MHH hinaus bekannte hohe Qualität der geleisteten Arbeit aufrecht zu erhalten. Mit einer Unterschriftensammlung, die in kurzer Zeit von über 1300 Beschäftigten unterstützt wurde, hat die Elternvertretung dieses Anliegen an das Präsidium gerichtet.

Umsetzung TV-L geht weiter

Der Tarifabschluss 2019 zum TV-L steht weiter in der Umsetzung. Wie in der letzten Ausgabe berichtet, gelten für einige Berufsgruppen seit dem 1.1.2020 neue Eingruppierungsregelungen. Nach Absprachen zwischen dem Geschäftsbereich Personal und dem Personalrat soll es z.T. auch ein gemeinsames Vorgehen geben. So sind Informationsveranstaltungen für bestimmte Berufsgruppen (z.B. Pflege, Hebammen) und spezielle Fragestellungen (Überführung EG 9 in EG 9a + EG 9b) geplant. Eine individuelle Beratung von Pflegekräften, gemeinsam durch das Personalmanagement und den Personalrat, ist ebenfalls vorgesehen.

Darüber hinaus bieten die Personalratsmitglieder aus

der Pflege (Christine Mosler, Nils Hoffmann, Frank Jaeschke, Christiane Grams) an, auf Einladung in Teamgesprächen zu kommen, um dieses komplexe Thema zu besprechen.

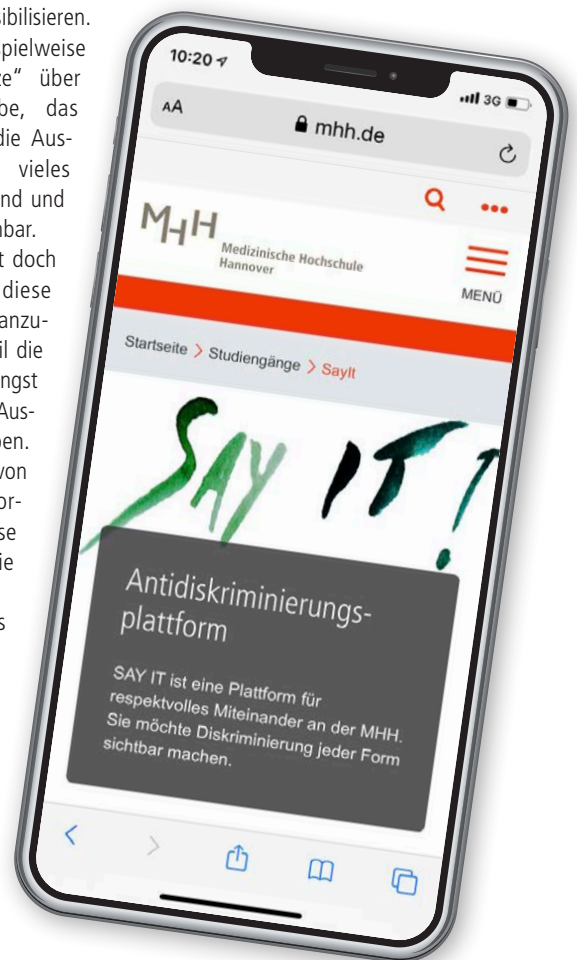
Kritisch sieht der Personalrat, dass die in den Durchführungshinweisen vom Niedersächsischen Ministerium für Finanzen zugestandene Duldung von zeitweise über tariflichen (!) Finanzierungen bei speziellen Fragestellungen (Überführung EG 9 in EG 9a + EG 9b) geplant. Hier will das Personalmanagement zu jeder Einzelregelung die Zustimmung des Präsidiums einholen. Bis zu diesen Entscheidungen werden die Maßnahmen erst einmal zu Ungunsten der Beschäftigten umgesetzt.

Die Antidiskriminierungsplattform „Say it“

„Say it“ ist eine Intranetplattform für ein respektvolles Miteinander an der MHH. Sie möchte Diskriminierung in jeder Form sichtbar machen, ob sexistisch, rassistisch oder in irgendeiner anderen Form.

Die Beiträge wollen aufrütteln und für die Problematik sensibilisieren. So sind beispielweise „kleine Witze“ über die Hautfarbe, das Geschlecht, die Aussprache und vieles mehr verletzend und nicht hinnehmbar. Aber oft fehlt doch der Mut diese Dinge offen anzusprechen, weil die Betroffenen Angst vor Spott und Ausgrenzung haben. Darum ist es von großem Vorteil, dass diese Plattform die Anonymität wahrt. Dies wurde von den Datenschutzbeauftragten sowie der Ethikkommission geprüft.

Die Plattform wurde von der Arbeitsgruppe „Kritische Mediziner*innen“ initiiert und soll einen ersten Beitrag zu einem Kulturwandel an der MHH darstellen, indem alltägliche Beispiele für Diskriminierung sichtbar werden. **Den Link zur Plattform finden Sie auf der Sharepoint-Seite des Personalrates.**



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