



Aktuell

Streit um Öffnungszeiten

Unsere Betriebskindertagesstätte Campuskinder ist eine besondere Einrichtung. In ihrem Angebot ist sie ganz auf die Bedürfnisse der MHH eingestellt: Ungewöhnliche Arbeitszeiten in der Krankenversorgung und der Forschung sind zu bedienen. Mit den angebotenen Öffnungszeiten soll den betroffenen Beschäftigten eine stressfreie Wahrnehmung von Diensten und schwer planbaren Arbeitszeiten ermöglicht werden.

Jetzt soll dieses Angebot eingeschränkt werden. Die Öffnungszeiten sollen morgens und am Nachmittag um jeweils 15 Minuten gekürzt werden, der alle zwei Wochen angebotene Spätdienst ganz entfallen. Begründet wird diese Reduzierung mit einer geringen Nachfrage zu diesen Zeiten. Hintergrund für diese Pläne ist die Nichtnachbesetzung von Erzieher_innenstellen im Sommer 2019.

Der Personalrat hat diesem Ansinnen nicht zugestimmt. Er setzt sich dafür ein, dass die Angebote unserer Kita auch weiterhin ein gutes Argument für die Gewinnung bzw. das Halten der hart umkämpften Fachkräfte in der Krankenversorgung sind. Durch eine Wiederbesetzung der freien Stellen könnte die zusätzlich entstandene Belastung für die dort arbeitenden Erzieher_innen wieder aufgehoben werden. Eine „familienfreundliche Hochschule“ muss dauerhaft ein gutes Kinderbetreuungsangebot vorhalten.

Der Elternbeirat unserer Betriebskita hat sich ebenfalls gegen die Verkürzung der Öffnungszeiten ausgesprochen. Er befürchtet, dass durch die geplante Maßnahme die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den betroffenen Beschäftigten erheblich erschwert wird.

Hochschulsport - MHH bleibt dabei

Das wäre fast ins Auge gegangen. Lange Zeit sah es so aus, als würde das MHH-Präsidium den neuen Kooperationsvertrag zum hannoverschen Hochschulsport nicht unterschreiben. Die Folge: Alle MHH-Beschäftigten und –Studierenden hätten an den Angeboten nur noch als „Gäste“ teilnehmen können – mit einer zusätzlichen Gastgebühr und nachrangiger Berücksichtigung bei der Platzvergabe.

Aber nach einer kritischen Diskussion in der Oktober-Senatssitzung und einer Eingabe des Personalrats wurde die Kurve gerade noch gekiegt. Die MHH verbleibt im hannoverschen Verbund des Hochschulsports.

Allerdings müssen alle Teilnehmenden jetzt eine „Semesterkarte – Hochschulsport“ erwerben. Damit kann man für 15 Euro (Beschäftigte) ein halbes Jahr lang an Basiskursen teilnehmen; für spezielle Angebote müssen Zusatzentgelte entrichtet werden.



Mit dieser neuen Finanzierung sollen insbesondere die Übungsleiter_innen angemessen bezahlt werden. Aus Sicht des Personalrats gibt es allerdings zu wenig Basisangebote; er wird sich im Beirat des Hochschulsports für eine Ausweitung einsetzen.

Für die Exzellenz hat es **noch nicht** gereicht

Im Juli 2019 scheiterten die Leibniz-Universität und die Medizinische Hochschule mit ihrem Antrag auf Förderung als „Exzellenzuniversität“. Die Personalratsvorsitzenden der beiden Einrichtungen nehmen Stellung:

Exzellenzuniversitäten Hannover – zwei Seiten einer Medaille

Die Bewerbung um die Förderung als Verbund zweier Universitäten in Hannover – MHH und LUH - hat auch den Personalrat der MHH in der ersten Jahreshälfte beschäftigt.

Die Arbeit wurde in der MHH unter Federführung unseres ehemaligen Präsidenten Prof. Baum begonnen und zum Jahreswechsel auf den amtierenden Präsidenten Prof. Manns übertragen. Bekannt ist inzwischen die Auflösung der Frage, ob die Unis in Hannover den Zuschlag bekommen haben: leider nein.

Aber noch mal zurück zum Anfang. Für uns Personalräte der MHH war die Vorbereitung der Kolleginnen und Kollegen der unterschiedlichen Berufsgruppen absolut spannend. Uni-übergreifend haben alle mit viel Engagement und Freude zusammengearbeitet, sicher auch verbunden mit der Hoffnung auf mögliche Finanzierung für die Verbesserung der Lehre und für eine verbesserte Infrastruktur der Forschung.

Als Personalräte der LUH und MHH kannten wir uns bereits durch gewerkschaftliche Arbeit.

Respekt, Wertschätzung, Teamgeist auf Augenhöhe

Nun hat es mit der Exzellenzuniversität nicht geklappt. Schade um das Geld vielleicht, aber wirklich schlimm ist das nicht. Die „Vision“ muss ja deshalb nicht verstauben, in sieben Jahren gibt es ja noch eine Gelegenheit. Sicher war und ist so ein großer, übergreifender Prozess nicht ohne Einschränkungen zu bewerkstelligen. Themen wurden nach hinten gestellt, manche Termine verschoben, punktuell gab es Einschränkungen in der Zugänglichkeit einzelner Räume und natürlich die zeitliche Belastung der Beteiligten und der vielen Beschäftigten im Hintergrund. Unerfreuliche Umstände, die in der Waagschale gegenüber einer möglichen großen „Fördersumme“ in Kauf genommen werden können. Die Fördergelder hätten eben nicht in die Exzellenzcluster fließen dürfen, sondern in die Infrastruktur der Universitäten. Und das hätten wir gut gebrauchen können.

Der Prozess der Vorbereitung hat viel Energie und Geduld abverlangt, aber auch viel bewegt. Wir sind mit der MHH, mit der wir ohnehin in

Durch die ExU haben wir den Faden wieder aufgenommen, unsere Arbeit an den Unis mehr zu verbinden und uns regelmäßig auszutauschen, um vom Wissen der jeweils anderen zu profitieren. Wir haben durchaus Themen, die uns verbinden, wie z.B. die Vertragsbefristungen oder die Gestaltung der Arbeitsplätze. Ein großer Unterschied unserer Arbeit ist die Zuständigkeit in der Krankenversorgung in der MHH. Unser gemeinsames Thema zur ExU war die Frage, ob auch an das nicht-akademische Personal, das durchaus für die Forschung notwendig ist, gedacht würde. Darüber hinaus sorgten wir uns um die Unterbringung der zu erwartenden neuen Wissenschaftler_innen und deren Unterbringung auf unseren renovierungsbedürftigen Campi. Alles hat Berücksichtigung im Antrag gefunden.

Unter dem Strich kann man sagen, dass es natürlich bedauerlich ist, dass Hannover den Zuschlag nicht bekommen hat. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Situation der MHH und weiterer schwieriger sowie kostenintensiver Themen wäre es für Forschung und Lehre ein großer Erfolg gewesen, der wieder frischen Mut in die Institute getragen hätte. Sicher hätte es großer Anstrengungen bedurft, um die gesteckten Ziele zu erreichen. Der Wille, das in Angriff zu nehmen, war vorhanden.

In der Ablehnungsbegründung lesen wir, dass die nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten „stärker an

Teilen kooperieren, am Standort Hannover enger zusammengerückt und können viel voneinander lernen. Aus Personalratssicht ist es auch spannend, sich einmal vertiefter mit einem großen Klinikbetrieb zu befassen, da tickt zwangsläufig einiges anders. Man kennt es ja, wenn überhaupt, nur aus Forschungssicht, aus der Patient_innenperspektive oder aus der Presse, wenn wieder einmal über Pflegenotstand und Fachkräftemangel berichtet wird. Welche Räder sich dort hinter den Kulissen bewegen oder ineinandergreifen müssen, davon sieht man von außen sehr wenig.

Um ein Vielfaches mehr aber hat die Vorbereitung der Exzellenzbegutachtung gezeigt, wie Wertschätzung, eine offene Feedbackkultur und ein Vorleben von aktivem Engagement in der Lage sind, Menschen mitzunehmen, zu motivieren und ein Stück weit auch zu begeistern. Chapeau dafür! Die Kommunikationsregeln, die allen Beteiligten mit auf den Weg gegeben wurden, können in vielen Bereichen, sowohl dienstlich als auch privat, hilfreich sein: Sich auf Fakten konzentrieren, auf Sachebene bleiben, einander zuhören, sich auch einmal selbst reflektieren,

der Strategieentwicklung sowie an der Umsetzung der geplanten Vorhaben beteiligt werden sollten“. Nun – dafür werden wir als Personalräte bei einem neuen Aufschlag Sorge tragen.

Eine Bemerkung zum Schluss: Die Notwendigkeit einer auskömmlichen Finanzierung für die Infrastruktur unserer Hochschulen ist unbedingt zu unterstreichen und einzufordern. Sicher wurde viel in die Forschung investiert in den vergangenen Jahren. Vergessen wurde dabei allerdings auf politischer Ebene die Investition für die Infrastruktur. „Viele Labore, Hörsäle, Bibliotheken, Verwaltungstrakte sind abgenutzt, technisch veraltet, nicht mehr sicher und oft mit Schadstoffen vergiftet. [...] Nach einer Hochrechnung des HIS-Instituts aus dem Jahr 2016 wird der Sanierungsstau an Hochschulen und Uni-Kliniken bis zum Jahr 2025 auf rund 50 Milliarden Euro steigen.“ (DIE ZEIT Nr. 41/2019, 02.10.2019, Autorin: Christine Prußky) Diese Problematik muss endlich bearbeitet werden.



Jutta Ulrich, Personalratsvorsitzende MHH

sich kritisch und konstruktiv auseinandersetzen, gemeinsam Wege erarbeiten, statt immer nur das eigene Süppchen zu kochen, füreinander einstehen, wenn es eng wird, sich die Bälle zuspitzen, Fehlern gegenüber toleranter sein und auf die Kompetenzen der Kolleg_innen besinnen. Dazu braucht es auch hin und wieder einen Perspektivwechsel, der nicht immer einfach ist. Respekt, Wertschätzung, Teamgeist und Augenhöhe sind solide Grundpfeiler für die Zukunft der LUH auch ohne Exzellenz, mindestens das sollten wir aus diesem Prozess mitnehmen.



Elli Grube, Personalratsvorsitzende LUH

Erste Hoffnungsschimmer im I 6 – aber noch **viele offene Fragen**

Nach dem Wasserrohrbruch im Gebäude J06 haben sich viele Beschäftigte mit ihren Eindrücken und offenen Fragen an den Personalrat gewandt, besonders das Informationsmanagement wurde von den Betroffenen kritisiert. Aus diesem Grund beschloss der Personalrat, für die betroffenen Bereiche eine Teil-Personalversammlung durchzuführen. Diese Entscheidung führte zu anfänglichen Widerständen auf Arbeitgeberseite, die der Personalrat aber überwinden konnte.



Möbelcontainer hinter dem J6

Nach einer Terminverschiebung fand die Teil-PV am 25.09.2019 statt. Der Personalrat hatte hierzu Gäste mit entsprechender Expertise aus Arbeitssicherheit, BÄD, Technischem Gebäudemanagement, Personalmanagement und die Schwerbehindertenvertretung eingeladen. Das Präsidium war nicht erschienen.



Unbenutzbares Labor im J6, 4.Ebene

Bereits im Vorfeld hat der Personalrat vor Ort Fragen gesammelt und um Zusendung weiterer offener Fragen gebeten. Diese wurden zu den Schwerpunktthemenfeldern (Informationspolitik, soziale- bzw. persönliche Aspekte und Arbeitsschutz) zusammengefasst, die in der Veranstaltung vom Personalrat erläutert und mit den anwesenden Gästen aus den o.g. Zuständigkeitsbereichen diskutiert wurden. Aus der Veranstaltung lassen sich aus Personalrats-Sicht zusammenfassend folgende Kernaussagen ableiten:

- Die Informationsweitergabe musste verbessert werden
- Es handelte sich um eine „Havarie mit Ansage“; auch trotz der Neubaupläne muss weiterhin in den Gebäudebestand investiert werden, damit wir alle in den nächsten Jahren sicher und gesund in der MHH weiterarbeiten können.
- Die Ausnahmesituation erforderte Solidarität der MHH-Beschäftigten. Freie Raumkapazitäten mussten zur Verfügung gestellt werden.
- Das letzte Schadstoffgutachten hatte keine Belastung, z.B. durch Asbest, nachgewiesen. Der Personalrat wird der Frage, ob weitere Gutachten folgen, nachgehen.
- Die Wasserleitungen wurden voneinander getrennt, um eine Kontamination aus den betroffenen Bereichen zu vermeiden.
- Arbeitsschutzbestimmungen werden durch die Notfallsituation nicht außer Kraft gesetzt. Personalrat und die Abteilung Arbeitssicherheit werden die Verhältnismäßigkeit beachten, sich aber weiterhin um Ihre Sicherheit und Gesundheit kümmern. Begehungen der „Behelfsarbeitsplätze“ werden stattfinden.
- Der Personalrat fordert das Präsidium auf, weitere Planungen von Sanierungen bis hin zur Wiederaufnahme des Betriebs in einzelnen Bereichen eng mit den Beschäftigten und dem Personalrat abzustimmen.
- Der Personalrat appelliert an alle Beschäftigten, Gefährdungen umgehend zu melden, Vorgesetzte zu informieren und sich bei Fragen und Problemen an die verantwortlichen Ansprechpersonen zu wenden.
- Verlängerungen von Promotionszeiten aufgrund von Ausnahmesituationen sind grundsätzlich möglich, jedoch vom jeweiligen Einzelfall abhängig. Fragen hierzu beantwortet das Personalmanagement.

Der Personalrat wird die Entwicklungen im I06 auch weiterhin begleiten. Bereits nach der Ankündigung der PV hatte sich zumindest die Informationsweitergabe schon verbessert, jeden Montag werden aktuelle Informationen über Voranschreiten der Renovierung und auftretende Probleme über einen Verteiler an die betroffenen Beschäftigten versendet.

Erste Bereiche sind erfolgreich saniert, aber für die Hauptbetroffenen bleiben noch viele offene Fragen.

Schwierige Verhandlungen

Der Personalrat der MHH steckt zurzeit in schwierigen Verhandlungen zu einigen Dienstvereinbarungen (DV), die entweder von der Dienststelle gekündigt wurden oder die nicht mehr zeitgemäß sind.

So hat zum Beispiel das Präsidium die gerade in diesem Jahr neu verhandelte und schon abgeschlossene DV zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gekündigt und den Personalrat damit zu Neu-Verhandlungen aufgefordert. Die erste Verhandlungsrunde dazu ist im November. Hierbei sieht der Personalrat sehr kritisch, dass die Kündigungslaufzeit der jetzigen DV am 31.12.19 abläuft. Sollte bis dahin keine Einigung erzielt werden, steht die MHH ohne eine BEM-Vereinbarung da.

Der Personalrat fürchtet, dass dann die bisher mögliche Inanspruchnahme durch alle Beschäftigten, also auch jene, die nicht 42 oder mehr Tage in einem Jahr erkrankt sind, wegfallen könnte.

Zeitgleich stehen noch Verhandlungen zu den Dienstvereinbarungen zum Umgang mit Abhängigkeitserkrankungen, Poolzahlungen, Telearbeit und zur Elektronischen Personalakte (EPERA) an. Auch die DV zum Umgang mit Abhängigkeitserkrankungen und zur EPERA waren eigentlich zwischen Personalrat und Dienststelle schon fast fertig verhandelt. Jetzt werden diese durch den Arbeitgeber in stark reduzierter Form zur Diskussion neu vorgelegt. Die Verhandlungen dazu beginnen Anfang November.

Aus der Pflege wird die Forderung immer lauter, auch die DV zur Übernahme ausgewählter Tätigkeiten aus dem ärztlichen Bereich durch das Pflegepersonal kritisch zu hinterfragen und neu zu bewerten.

Zu einigen DVen gibt es noch eine sehr gegensätzliche Betrachtungsweise. Der Personalrat wird natürlich im Interesse der Beschäftigten verhandeln.

Di. Nicht vergessen:
19.11.2019
Personalversammlung
13.30 Uhr, Hörsaal F (Gebäude J1)

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung: **jetzt neu!**



v.l.n.r.: Anna Schumacher, Svetlana Torubarova, Laurenz Felgenhauer, Sarah Henkel, Anna-Lena Kalloch, Marie Häseiner, Vanesa Rojas Dominguez, Lukas Sellquist, Zahra Akhdar, Celine Sturm, Lysan Cassel

Durch eine Reihe persönlicher Entscheidungen im ehemaligen Gremium der JAV ist eine Neuwahl des Gremiums gleich aus zwei Gründen erforderlich geworden: Zum Einen umfasste unser Gremium nicht mehr genügend Mitglieder, um weiterhin entscheidungsfähig zu sein; zum Anderen gab es durch die längst überfällige Bezahlung der schulischen Ausbildungen an Universitätskliniken (in der MHH: MTA-, Diätassistent_innen und Logopädie-Schule,) einen nicht unerheblichen Zuwachs an Mehrarbeit, dem die JAV gerecht werden möchte.

Daher wurden Neuwahlen ausgerufen: 15 Kandidat_innen stellten sich zur Wahl, fünf mehr als noch vor einem Jahr. Rund 700 Auszubildende und Freiwilligendienstleistende wurden dazu aufgerufen, ihre Stimme abzugeben. Ein großer Verwaltungsaufwand, der ohne den tatkräftigen Einsatz der Wahlhelfer_innen nicht möglich gewesen wäre. Dem Wahlauftritt kamen rund 22 % der Wahlberechtigten nach. Die Wahlbeteiligung ist damit mit der letzten JAV-Wahl vergleichbar. Insgesamt waren elf Mandate zu besetzen, ein Zuwachs von zwei Plätzen gegenüber dem letzten Gremium, der durch die eingangs genannte

Mehrarbeit begründet ist. Nach Auszählung der Stimmen konnten die elf Plätze nun mit acht Frauen und drei Männern besetzt werden, wovon vier bereits im vorherigen Gremium vertreten waren. Die Berufszusammensetzung ist nun auch etwas vielfältiger: So befinden sich neben Auszubildenden in Pflegeberufen erfreulicherweise auch medizinische und zahnmedizinische Fachangestellte im Gremium.

Die „alte“ JAV wünscht der „neuen“ viel Erfolg beim Ausüben ihrer Aufgaben!

Erfolgreicher Abschluss der DGUV V2

Alle zwei Jahre ist der Personalrat verpflichtet, mit dem Präsidium die DGUV V2 (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Vorschrift 2) neu zu verhandeln. Durch die Festlegungen der Aufgabenfelder der Abteilungen Betriebsärztlicher Dienst und Arbeitssicherheit konnten die Stellenschlüssel gehalten bzw. verbessert werden. Im Vergleich mit anderen Einrichtungen ist die MHH gut aufgestellt. So konnte nun die DGUV V2 für die Jahre 2020/2021 erfolgreich verhandelt und unterschrieben werden.

KURZ KOMMENTIERT



Im Juli und August war ein Silberstreif am Horizont der MHH zu sehen, zumindest was die Zahlen anbetraf. Der Blick auf das Ergebnis im September zeigt nun leider, dass es nur ein kurzer Hoffnungsschimmer war. Viele Maßnahmen werden in der Krankenversorgung zur Besserung der Situation ergriffen. Und natürlich soll Personal abgebaut werden. Der Personalrat berichtete darüber. Mich ärgert daran, dass nicht transparent abläuft, wo das Personal gespart wird, wo es möglicherweise verzichtbar ist.

Wir sehen, dass gute Leute die MHH verlassen. Sie gehen nicht wegen des Geldes. Sie gehen wegen des Umgangs. Ein ehemaliger Kollege verglich die Situation mit einem Jenga-Spiel, einem Holzbauwerk aus dem mittig Steine herausgezogen werden, so dass es instabil wird. An der MHH wird dazu noch von innen geschoben.

MTA-Stellen werden in manchen Bereichen seit April nicht nachbesetzt, weil erst einmal geklärt werden soll, wieviel Personal aus dem Zentrallabor möglicherweise umgesetzt werden muss. Dort wird noch auf das neue Gutachten zur Personalplanung gewartet. Während die einen warten, müssen die anderen die Mehrarbeit leisten und laufen am Limit.

Auch sieht es so aus, als soll die Anzahl von Freiwilligendienst-Leistenden dezimiert werden. Diese Leute leisten gute Arbeit. Sie werden als Unterstützung gebraucht. An dieser Stelle zu sparen bedeutet, das Stammpersonal noch mehr zu belasten.

Und nicht zuletzt: Die Prozesse zur Genehmigung einer Ausschreibung bis zur Einstellung laufen vielfach viel zu langsam. Dadurch bleiben über Monate Stellen unbesetzt. Auch so kann gespart werden. Auf dem Rücken der Beschäftigten der MHH.

Jutta Ulrich
Personalratsvorsitzende

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