

GUTE ARBEIT

KANNST DU WÄHLEN

MHH

ver.di-Wahlprogramm zur Personalratswahl an der MHH am 6. und 7. März 2012

»Wir kehren nicht unter den Teppich, was auf den Tisch gehört«

Wir werden als Interessenvertreter Ihrer Anliegen, Rechte und Bedürfnisse gewählt. Es gehört zu unseren Aufgaben, bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Belangen mitzubestimmen.

Wir lassen uns dazu von folgenden Grundhaltungen leiten:

Menschlichkeit und Solidarität

Wirtschaftliche Aspekte sind wichtig, aber der Mensch muss im Mittelpunkt stehen. Der Mensch ist mehr als die Summe seiner Leistungen und es kommt auf jeden einzelnen Menschen an. Wir setzen auf Solidarität und schaffen so ein Klima des Vertrauens, in dem Probleme offen angesprochen werden können.

Balance von Leben und Arbeit

Die Arbeit muss so gestaltet sein, dass Energie für das Privatleben übrig bleibt. Das heißt: Eigene Bedürfnisse wahrnehmen und Überlastung ohne Bedenken anzeigen können.

Hilfe zur Selbsthilfe

Aktiv werden und mitmischen! Durch die erfolgreiche Erprobung eines neuen Konzepts ist es gelungen Netzwerke zu bilden. Auf dieser Basis ist das Aktiv werden einfacher und verbunden mit der Erfahrung: Zusammen können wir was bewegen.

Vernetzung

Vernetzung bedeutet das Bündeln von Kräften, Stärke organisieren, Kompetenzen für jeden nutzbar machen. Im Netz ist jeder ein Teil dieser Stärke und gleichzeitig solidarisch geschützt.

Rückendeckung

Wir ergreifen Partei für die Interessen des Einzelnen oder ganzer Teams. Gerade in Konfliktsituationen mit Vorgesetzten können wir durch Präsenz und Kompetenz den Rücken stärken.



Transparenz

Unsere Aufgabe ist es zu informieren, ob über Entwicklungen des Unternehmens oder bei der individuellen Beratung unter »Vieraugen«. Dafür nehmen wir uns immer Zeit, denn: Wir kehren nicht unter den Teppich, was auf den Tisch gehört.



Betriebsgruppe an der MHH

OE 9510, z.Hd. Frank Jaeschke
Carl-Neuberg-Straße 1
30625 Hannover
Telefon: 3991
verdi@mh-hannover.de
www.respekt-im-uniklinikum.de

GUTE ARBEIT KANNST DU WÄHLEN

Mit den nachfolgenden Wahlaussagen wollen wir deutlich machen, mit welchen Zielen, Positionen und Forderungen die ver.di-Kandidatinnen und -Kandidaten zur Personalratswahl 2012 antreten. Neben vielen anderen Themen konzentrieren wir uns auf fünf zentrale Schwerpunkte:

Landesbetrieb MHH oder Stiftung MHH?

Im Dezember 2010 eröffnete der MHH-Präsident eine neuerliche Debatte um die Rechtsform der Hochschule; wie im Jahr 2002 geht es um die Überführung in eine Stiftung des öffentlichen Rechts. Zahlreiche Informations- und Diskussionsveranstaltungen fanden statt, in Arbeitsgruppen des Senats wurden konkrete Vorstellungen ausgearbeitet. Auf der Grundlage einer mit dem Ministerium abgestimmten Satzung und Errichtungsverordnung will der MHH-Senat im Jahr 2012 darüber entscheiden, ob die MHH einen Antrag auf Rechtsformumwandlung in eine Stiftung stellen wird.

► ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte und die in ver.di organisierten Beschäftigten haben diese Diskussion sehr kritisch begleitet. Nach dem bisherigen Stand würde eine Stiftung keine Verbesserungen für die Beschäftigten mit sich bringen.

Sollte sich der MHH-Senat dennoch mit der notwendigen Mehrheit für eine Umwandlung in eine Stiftung entscheiden, werden sich ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte für

- weitgehende Arbeitsplatzgarantien und ein Rückkehrrecht zum Land Niedersachsen im Rahmen eines Überleitungsvertrages,
- eine Sicherung des Tarifvertrages auf TV-L Niveau und mögliche Weiterentwicklungen,
- umfassende Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten für Beschäftigte einsetzen.

Sichere Arbeitsplätze – ein Aushängeschild der MHH

Die MHH hat in den letzten Jahren eine rasante Entwicklung durchlebt: Neue Forschungsvorhaben sind dazugekommen, in der Krankenversorgung konnten zusätzliche Bereiche integriert werden; in allen Dienststellen fand ein Personalaufbau statt. Unsere Hochschule ist zu einem bedeutenden beschäftigungspolitischen Faktor in der Region Hannover geworden.

Mit dieser deutlichen Ausweitung von Beschäftigung und Leistung ist die MHH vielfach an ihre Grenzen gestoßen; die Raumnot ist trotz vielfältiger Bau- und Sanierungsmaßnahmen allgegenwärtig.

Das Jahr 2011 hat jedoch gezeigt, dass diese Entwicklung kein Selbstläufer ist. Die mit den Krankenkassen vereinbarten Leistungen konnten zum Teil nicht erreicht werden, im MHH-Budget droht ein Millionendefizit. Als Reaktion darauf will das Präsidium Personal abbauen, als Ziel soll die durchschnittliche Vollkräftezahl des Jahres 2010 wieder erreicht werden.

► ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte setzen sich für den Erhalt der geschaffenen Arbeitsplätze ein. Der Bedarf an Dienstleistungen in der Gesundheitswirtschaft ist vorhanden; die MHH wird den Einsatz des vorhandenen Personals zielgerichteter und ökonomisch, nach transparenten Kriterien einträglich organisieren müssen.

► ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte machen sich für eine Verlängerung des Aus-



schlusses von betriebsbedingten Kündigungen stark. Die jetzt gültige Regelung läuft bis zum 31.12.2013 und auch darüber hinaus muss es aus unserer Sicht diese Form der Arbeitsplatzsicherung geben.

Die Debatte über den drohenden Fachkräftemangel wird auch im Gesundheitswesen geführt.

► ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte stehen deshalb dafür, die an der MHH in guter Qualität ausgebildeten Nachwuchskräfte anschließend in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

In einer forschungsorientierten Einrichtung wie der MHH wird es aufgrund der Drittmittelfinanzierung immer befristete Arbeitsverträge geben. Dennoch brauchen auch langjährig in der Forschung Beschäftigte planbare Lebensperspektiven.

Außerhalb des Forschungsbereichs gibt es keinen Grund für sachgrundlose Befristungen.

► Darum treten ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte dafür an, die Anzahl der Befristungen so gering wie möglich zu halten.

Gesunderhaltende Arbeitsbedingungen bis zur Rente

Viele Arbeitsbereiche der MHH wurden leistungsmäßig in den letzten Jahren »auf Kante« gefahren. Eine Reihe dieser Über-

lastungen wurde auf Grundlage der 2009 abgeschlossenen Dienstvereinbarung »Umgang mit Überlastungsmeldungen« bearbeitet und erfolgreich abgeschlossen. Diese Dienstvereinbarung ist bundesweit einmalig!

► ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte setzen sich dafür ein, dass dieser konstruktive Umgang mit Überlastungssituationen weiterentwickelt, nachhaltig in allen Bereichen verankert und damit fester Bestandteil der MHH-Unternehmenskultur wird.

Doch es darf nicht gewartet werden, bis Beschäftigte aufgrund andauernder Be- bzw. Überlastung krank werden.

► Im Arbeits- und Gesundheitsschutz ergreifen ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte die Initiative, um noch viel stärker präventive Ansätze, d.h. die Verhinderung krankmachender Arbeitsbedingungen, in den Kliniken und Instituten der MHH zu verankern. Dazu gehört auch, dass Kolleginnen und Kollegen in ihrem eigenen Gesundheitsverhalten gestärkt werden.

Dabei stellen wir fest, dass ein rasanter Anstieg der psychischen Belastungen und Erkrankungen am Arbeitsplatz stattfindet.

► ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte werden dieses weitgehende Tabuthema aufgreifen und eine zielgerichtete

und systematische Bearbeitung einfordern.

Die Abschaffung der Altersteilzeit und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit hat auch in der MHH den Fokus auf die demografischen Veränderungen in der Belegschaft gerichtet. Die Politik hat es den Betrieben überlassen, Lösungen für ein altersgerechtes Arbeiten zu finden. Seit zwei Jahren gibt es in der MHH erste Bemühungen, dieses Problem zu bearbeiten.

► ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte werden hier ein betriebsweites Konzept einfordern und mitgestalten, das insbesondere die zuständigen Leitungen in die Verantwortung nimmt.

Warum fremd einkaufen, was man auch gut selbst machen kann?

Im Gegensatz zu anderen vergleichbaren Einrichtungen erledigt die MHH bis heute viele Aufgaben neben den Kernaufgaben Lehre, Forschung und Krankenversorgung mit eigenem Personal. Statt dem allgemeinen Outsourcing-Trend zu folgen, wurden diese Arbeitsbereiche hier durch Reorganisationsprojekte erhalten. Der Ansatz des Personalrats »Eigenoptimierung statt Fremdvergabe« hat sich als erfolgreich erwiesen und wird weiter aktiv verfolgt.

GUTE ARBEIT KANNST DU WÄHLEN

ver.di

► ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte stehen auch weiterhin dafür, alle notwendigen Arbeiten in MHH-Strukturen durch MHH-Beschäftigte zu erledigen. Kritisch sehen wir in diesem Zusammenhang, dass in einigen Bereichen zunehmend Aufgaben fremd vergeben werden. Hier verliert die MHH den direkten Einfluss auf die Qualität der Leistungen; mögliche Budgeteinsparungen werden durch einen erhöhten Kontrollbedarf aufgezehrt.

► Sollte das Präsidium Entscheidungen in Richtung Privatisierung/Outsourcing treffen, werden wir die Absicherung der betroffenen MHH-Beschäftigten, die tarifliche Gleichstellung und die Schaffung einer eigenen Interessenvertretung einfordern und unterstützen.

Angesichts knapper Personalbudgets und steigender Aufgaben hat die Debatte um den Einsatz von Leiharbeit in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Die Dienstvereinbarung »Die MHH auf dem Weg ins Jahr 2013« begrenzt den Einsatz von Leiharbeit auf den be-

gründeten Ausnahmefall. Der Personalrat hat in solchen Ausnahmesituationen zugestimmt, da an der MHH bislang ein überdurchschnittlich hoher »Klebeffekt«, d.h. die Übernahme von Leiharbeitskräften in ein reguläres Arbeitsverhältnis, zu verzeichnen war.

► ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte stehen weiterhin dafür, MHH-Stellen mit MHH-Personal zu besetzen und dem Einsatz von Leiharbeit nur in begründeten Ausnahmesituationen und/oder bei bestehender Übernahmeoption zuzustimmen.

Qualifiziertes Personal und gute Führungskräfte fallen nicht vom Himmel

In einer ständig sich verändernden Arbeitswelt werden eine fundierte Grundausbildung und darauf aufbauende Weiterqualifikationen zu entscheidenden Erfolgsfaktoren.

Seit 2006 haben Beschäftigte gemäß § 5 TV-L erstmals einen Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch über Qualifizierungsbedarf sowie die Vereinbarung entsprechender Maßnahmen.

► ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte setzen sich dafür ein, dass von der Ausbildung über die Spezialisierungsphase bis zum »lebenslangen Lernen« ein breitgefächertes Angebot vorgehalten wird, das sowohl Basisqualifikationen zur Verbesserung der Einsatzbreite wie auch Spezialqualifikationen zur Verbesserung der Einsatzspitze beinhaltet.

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung. An der MHH wird zwar viel in ihre Grundqualifikation (Führungsbausteine & HSHM-Kurse) investiert; anschließend bleibt jede Weiterentwicklung aber der Eigeninitiative der Führungskräfte vorbehalten.

► ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte sehen Führungskräfte in der Verantwortung, sich dauerhaft bezüglich ihrer Aufgabe weiter zu qualifizieren. Hierfür ist ein entsprechendes Angebot bereitzuhalten; eine regelmäßige Teilnahme ist verpflichtend zu gestalten.

Gleichzeitig müssen sich Führungskräfte in sinnvollen Abständen einer Beurteilung durch die ihnen unterstellten Beschäftigten, durch andere Führungskräfte und durch ihre Vorgesetzten stellen (360°-Beurteilungen).

