

Nach der Welle ist vor der Welle

Leider kommen wir auch in dieser Ausgabe der distel nicht drum herum, das Thema Pandemie noch einmal aufzugreifen. Zu einschneidend, auch in unserem Arbeitsleben, sind die Maßnahmen die ergriffen wurden. Nicht alle Maßnahmen, welche das Land Niedersachsen verordnet oder die Task Force der MHH verkündet, finden das Verständnis aller Beschäftigten.



Deswegen wollen wir heute den Blick auf einige Aspekte der Pandemieauswirkungen richten:

Der in der ersten Welle geforderte Personalaufbau bei Ärzt*innen und Pflegekräften erfolgte nicht. Im Gegenteil, es wird weiter auf Verschleiß gefahren. Zusätzlich kommen bundesweite Coronaprämien an der MHH nicht an. Das demoralisiert die Beschäftigten. Brandgefährlich, denn es ist zu befürchten, dass die große Einsatzbereitschaft aus der ersten Welle nicht wiederholbar ist.

Schon in den letzten Ausgaben der distel haben wir auf die problematischen Zustände in der Reinigung hingewiesen. Wie wichtig die Reinigungen dafür sind, die Verbreitung von Viren und Krankenhauskeimen zu unterbinden, ist lange bekannt. Dennoch geht weder

die MHH - Leitung noch die unter MHH - Mehrheit stehende Service GmbH den beschriebenen Missständen nach. Die MHH wäre gut beraten die Reinigung wieder in die MHH zu integrieren.

Auch bei der Betreuung unserer Kinder sind große Probleme aufgetreten. Es kommt immer wieder zu „Quarantänesituationen“. Einzelne Kinder oder Gruppen können ihre Einrichtungen nicht besuchen. Dazu hat die MHH eine weitreichende Regelung gefunden, um die Eltern arbeitsrechtlich und sozial abzusichern. Aber in der Umsetzung stellen wir fest, dass einige Vorgesetzte nicht so flexibel auf die Situation reagieren. Hier ist mehr Feingefühl und Toleranz gefordert, um betroffenen Eltern weiter die Teilnahme am Arbeitsleben (z.B. im Homeoffice) zu ermöglichen oder das Verständnis zur Freistellung solidarisch zu bekunden.

Trotz Pandemie und den folgenden Einschränkungen müssen Arbeitnehmerrechte weiterhin geschützt bleiben. Das heißt, dass zum Beispiel die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers weiterhin gilt. Schutzausrüstung muss ausreichend zur Verfügung gestellt werden, Arbeitszeiten müssen eingehalten werden, Überstunden können nicht so ohne weiteres angeordnet oder abgebaut werden, Schwerbehinderte und Schwangere genießen weiterhin weitergehende Schutzrechte.

Und zu guter Letzt: Die MHH ist schlecht beraten, wenn zur allgemeinen angespannten Stimmung flächendeckende Verbote von Betriebsausflügen und Bildungsurlaube ausgesprochen werden. Motivation und wertschätzender Umgang mit den Beschäftigten der MHH sieht anders aus.

Abschiebung unserer Kollegin verhindern! unterstützen sie diese Petition

Petition:

Unbefristete Aufenthaltsgenehmigung für Menschen mit Migrationshintergrund und ohne Identitätsklärung in systemrelevanten Berufen erleichtern: Eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland für Farah Demir.

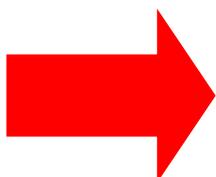
Begründung:

Farah Demir lebt seit 34 Jahren in Deutschland und ist in der Medizinischen Hochschule Hannover als Fachpflegekraft für Intensivpflege auf der Covid19-Intensivstation tätig. Da ihre aufenthaltsrechtliche Duldung am Ende des Jahres ablaufen wird, fordern Personalrat und Ver.di-Betriebsgruppe der Medizinischen Hochschule Hannover mit dieser Petition, Frau Demir eine dauerhafte Perspektive in Deutschland zu sichern. Geboren wurde Frau Demir in Beirut und ist 1986 im Alter von zwei Jahren mit ihrer Familie aufgrund des Krieges im Libanon nach Deutschland geflüchtet. Frau Demir besitzt zwar eine Geburtsurkunde, diese wurde im Libanon allerdings nicht offiziell registriert, da die staatlichen Strukturen hierfür zum Zeitpunkt ihrer Geburt ebenfalls vom Krieg betroffen waren. Die Geburtsurkunde ist durch die deutsche Kriminalpolizei jedoch auf Echtheit überprüft worden.

Im Jahr 2000 erhielt Frau Demir die Niederlassungserlaubnis und im Anschluss deutsche Reisedokumente sowie einen deutschen Staatenlosenpass. Nach einem Wechsel in der Sachbearbeitung der zuständigen Ausländerbehörde wurde ihr dieser jedoch wieder entzogen und sie wurde aufgefordert, Dokumente aus dem Libanon vorzulegen. Die Familie hat vielfach auf unterschiedliche Weise versucht, in den Libanon zu reisen bzw. von dort entsprechende Nachweise zu erhalten. Dies hat aufgrund politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen nicht funktioniert. Erschwert wurde der Sachverhalt zusätzlich dadurch, dass türkische Dokumente existieren, an deren Nachweisfähigkeit es aber berechnete Zweifel gibt, da die Daten nicht mit denen der Familie von Farah Demir übereinstimmen. Das Verwaltungsgericht Hannover betrachtet diese als Nachweis. Weder das türkische Konsulat in Hannover noch die türkische Botschaft in Berlin erkennen diese Dokumente an und lehnen weitere Verfahren ab. Viele Institutionen wurden von Frau Demir im Verlauf der Jahre um Unterstützung gebeten, hierzu zählen auch Härtefallkommissionen und Ministerien. Bisher waren ihre Bemühungen jedoch nicht erfolgreich. Ihre Duldung wurde stets im Rahmen von Ermessensent-



Hier geht's zur
Onlinepetition



scheidungen um Zeiträume verlängert, die zwischen Wochen und Monaten variieren...Nicht nur aufgrund des Fachkräftemangels in der Pflege ist Frau Demir für die MHH unverzichtbar.

Daher wird gefordert, dass ihr von dem Land, für dessen Bevölkerung sie sich täglich engagiert, eine sichere Perspektive geboten wird.

<https://www.openpetition.de/petition/online/eine-unbefristete-aufenthaltsgenehmigung-in-deutschland-fuer-farah-demir>

Rassismus an der MHH?!

Die Bewegung „Black lives matter“ hat es wieder in den Fokus gerückt, die rassistischen Übergriffe deutscher Polizisten machte das Thema in Deutschland jetzt auch für die Politik unumgänglich: Rassismus!

Um es gleich vorweg zu nehmen, wir (die Redaktion) wissen, dass dieses Wort nicht korrekt ist, wir wissen, dass man Menschen nicht in Rassen unterteilen kann. Aber wir wissen auch, dass es Menschen gibt, die dies anders sehen. Die andere nur auf Grund ihres Aussehens und ihrer Herkunft be- und verurteilen, ausgrenzen, verletzen – also diskriminieren. Deswegen halten wir an dem Begriff Antirassismus fest. Antirassismus als Gegenbewegung zu jeder Form dieser Diskriminierung.

Jetzt hat die Bundesregierung beschlossen, Rassismus in der Gesellschaft zu erforschen und auch wir stellen uns der Tatsache, dass es tatsächlich an der MHH rassistische Äußerungen Diskriminierung, Ausgrenzung – also Rassismus gibt!

Die Vertrauensleute der ver.di Betriebsgruppe haben

bereits im Oktober beschlossen, das Thema Antirassismus mit verschiedenen Aktionen, Aufklärungskampagnen und dem Aufzeigen von Rassismus in den Fokus der betrieblichen Öffentlichkeit zu stellen. Dabei geht es den Gewerkschafter*innen um zwei Dinge: Sich aktiv gegen Rassismus und rassistische Denkansätze zur Wehr zu setzen und andere aufzurufen, dies auch öffentlich zu tun.

Außerdem wollen sie verdeutlichen, was „unüberlegte“ Äußerungen, Stammtischparolen oder deplatzierte Witze bei unseren „Nicht-Deutsch-Ausehenden“ Kolleg*innen auslösen.

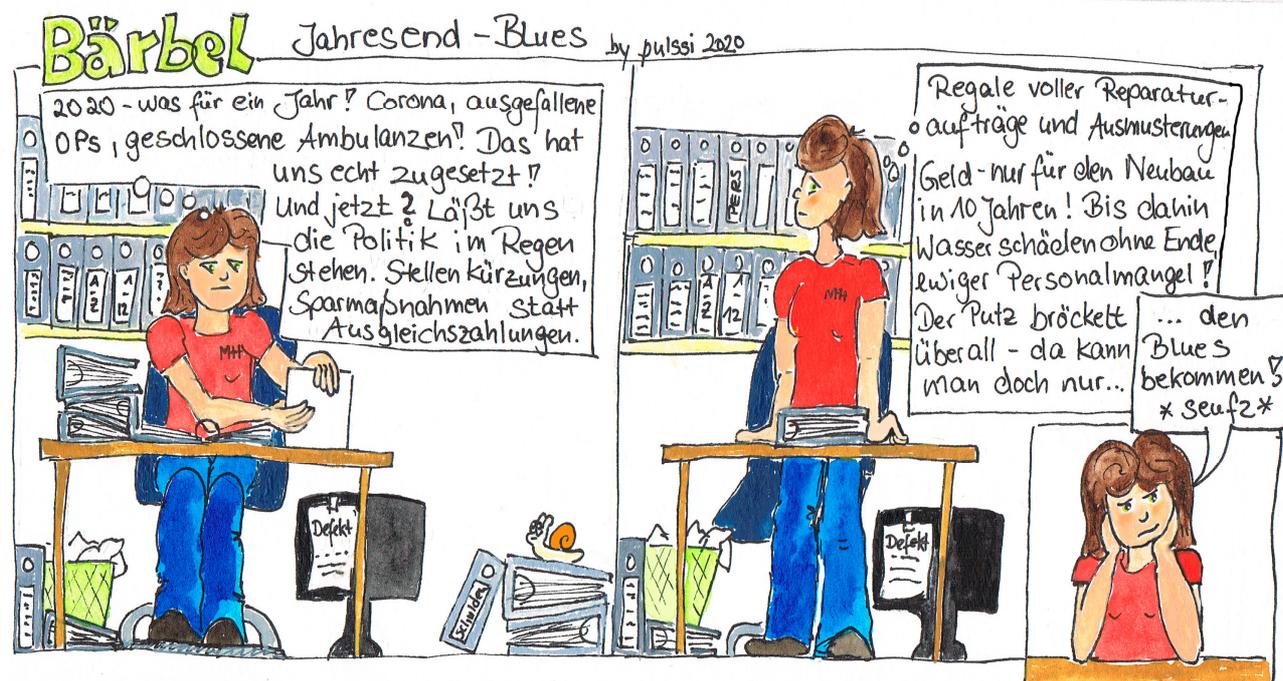
**WIR NEHMEN
RASSISMUS
PERSÖNLICH**

Neue Entgeltordnung für ITK-Beschäftigte

Zum 1. Januar 2021 tritt die neue Entgeltordnung für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik in Kraft. Bis zum Ende des Jahres 2021 haben sie ggf. die Möglichkeit, eine Höhergruppierung ab dem 1.1.21 zu beantragen, eine automatische neue Eingruppierung findet nicht statt. Vor der Antragstellung ist die Einholung einer Beratung sinnvoll, auch um die finanziellen Folgen abzu

schätzen, die im Einzelfall sogar negativ sein können. Die EGO im ITK-Bereich ist zwischen den Tarifvertragsparteien seit langem sehr umstritten. Ver.di hat häufig darauf verwiesen, dass die Entgelte nicht mehr zum Marktgeschehen passen. Das hat auch die Arbeitgeberseite teilweise so gesehen, sich aber gleichzeitig größeren tariflichen Verbesserungsschritten immer verweigert.

Siehe auch Leser*innenbrief auf Seite 4



Mahnwache an der Staatskanzlei schon die 14. Woche - und jetzt unter Polizeiauflagen



Seit dem 27. August stehen jeden Donnerstag Kolleg*innen der MHH an der Staatskanzlei eine einstündige Mahnwache. 14 Wochen ohne nennenswerte Antworten des Nds. Ministerpräsidenten Stephan Weil. Jetzt belegt die Landesregierung die Mahnwache mit polizeilichen Auflagen. Aber egal, die Mahnwache geht weiter, wir lassen uns nicht abschütteln. erinnert ihr euch noch weswegen die Menschen jede Woche dort stehen? Wir, die Beschäftigten der MHH, haben Herrn Weil auf seine Bitte hin mitgeteilt, was wir zur Bewältigung der Pandemie brauchen. Seitdem gab es ein Gespräch mit ihm. Darin delegierte er alle Anfragen an uns zurück. In einem Brief an Weil übermittelt der Personalrat Anfang Dezember weitere Da-

ten und Fakten an die Staatskanzlei und erwartet nun die Wiederaufnahme des Dialoges im Januar.

Er wird uns nicht so einfach los und die Solidarität der Menschen, die uns wöchentlich an der Staatskanzlei stehen sehen, gehört uns. Wir sprechen alle Passant*innen auf unser Anliegen an und bekommen ausnahmslos Unterstützung.

Weiß Herr Weil eigentlich das wir und die Menschen an unserer Seite auch Wähler*innen sind?



Leserbrief zu Eingruppierung IT Berufe:

„Eines der Probleme ist die Anerkennung im Beruf erworbener Erfahrungen und Fähigkeiten bei denen in der IT, die keinen Hochschulabschluss besitzen, aber mehrfach und über Jahre in diversen Projekten beweisen, das notwendige Fachwissen, auch aufgrund ihrer technischen Ausbildung, im Laufe ihres Berufslebens erworben zu haben und sie die Fähigkeit zeigen, diese auch erfolgreich anzuwenden. Selbst wenn entsprechende Beispiele vorgebracht werden können, wird dies gern bei der Eingruppierung ignoriert. Bei den Protokollnotizen (zur EGO) wird auch wieder das Problem erkennbar, welches in Deutschland im Allgemeinen beim Umgang mit der Digitalisierung auftritt.

Die für die Festlegung der Qualität der Arbeit benutzen Bezüge entsprechen nicht mehr der Wirklichkeit, sind oft veraltet und neue Aufgabenfelder von hoher Relevanz tauchen erst gar nicht auf...

Der schnellen Entwicklung in der IT hinsichtlich neuer Technologien bei der Virtualisierung sowie in der Kommunikationstechnologie und der Infrastruktur kann der Text nicht gerecht werden, wenn die Interpretation nicht der Realität angepasst wird. Dazu wäre es notwendig für die Interpretation konkrete Beschreibungen der wirklichen Tätigkeiten, deren Inhalte und Schnittstellen zu nutzen. Was das fachliche IT Wissen voraussetzt, diese Inhalte auch zu bewerten.

Da dies aber allein mit juristischer Brille geschieht, fällt das Resultat sehr oft zum Nachteil der Beschäftigten ohne Hochschulabschluss aus, die Tätigkeiten ausüben, welche so scheinbar keine Entsprechungen in den Texten finden...

Es ist daher notwendig, die fachliche Kompetenz für die Bewertung und Interpretation dem Personalmanagement hinzuzufügen, um diesem extrem veränderlichen Arbeitsumfeld gerecht zu werden.“

(Der Name ist der Redaktion bekannt)

ver.di

VERTRAUENSLEUTE
AKTIVE IM BETRIEB



KOMPETENT . KRITISCH . KREATIV