

Redaktionsanschrift:

Ver.di Betriebsgruppe der MHH
OE 9510, z.Hd. Frank Jaeschke
Carl-Neuberg-Str 1
30625 Hannover

die distel; Zeitung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) für die Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), V.i.S.d.P.: Thilo Jahn, ver.di Bezirk Hannover-Heide-Weser, Goseriede 10, 30159 Hannover, Tel: 0511 12400332, email: thilo.jahn@verdi.de. Redaktion: ver.di Vertrauensleuteleitung der MHH, Redaktionsschluss 08.03.2021; Printauflage: 1000 Stück

Tel: 0511 532 3991

Email: verdi@mh-hannover.de
www.verdi.de

Grenzen werden aufgezeigt

Manchmal stoßen wir an unsere Grenzen und manchmal werden uns Grenzen vorgegeben.

Grenzsetzungen, vor allem von OBEN, werden oft als Einschränkungen oder gar als Eingriff in Persönlichkeitsrechte wahrgenommen. Andere Grenzen sind mehrheitlich akzeptiert - wie z.B. der „Schutz der EU Außengrenzen“ oder „Bleiberechtsverschärfungen für Flüchtlinge“. Konsequenzen haben Grenzen allerdings immer.



An der MHH rückten im letzten Jahr vor allem die Einschränkungen im Rahmen der Pandemie in den Vordergrund. Die Auswirkungen von Kita und Schulschließungen, Maskenpflicht, Kontaktbeschränkungen, Teambesprechungen nur noch online und Home-

office - um nur einige zu nennen. Dabei blieben auch viele lieb gewordenen Rituale auf der Strecke. Kein Kaffee mehr gemeinsam im Pausenraum trinken, in der Mensa mittags mal Kolleg*innen treffen, zum Sport gehen oder nach der Arbeit was zusammen machen. Manche mussten sich um die Kinder kümmern und sollten Gehaltseinbußen hinnehmen. Auch Betriebsausflüge und Weiterbildungsveranstaltungen wurden untersagt. Spätestens an dieser Stelle fehlt vielen das Verständnis - Frust macht sich breit und sucht ein Ventil.

Grenzen zeigt uns auch die Natur auf. So konnte eine Woche Schnee die Üstra lahm legen, Gehwege unpassierbar machen, Mitarbeiter erreichten ihren Arbeitsplatz nicht. Erstaunlicherweise zeigte sich hier ein schnelles Miteinander, Rücksichtnahme und Solidarität untereinander.

Grenzen können wir auch selber setzen. Zum Beispiel dann, wenn andere Menschen diskriminiert werden oder schon, wenn diskriminierend über Andere gesprochen wird. Damit und mit anderen Grenzfällen beschäftigen wir uns auch in dieser Ausgabe der „distel“.

Noch kein Ende in Sicht!

In unserer letzten Ausgabe riefen wir dazu auf, die Petition gegen die Abschiebung unsere Kollegin Farah Demir zu unterzeichnen. Jetzt haben wir erreicht, dass Farah nicht abgeschoben wird, aber ansonsten scheint es ein Prozess mit langem Atem zu werden.

Für Farah haben über 36.000 Menschen die Petition unterschrieben und damit ein starkes Signal gesetzt. Über die Situation von Farah wird immer noch in den Medien berichtet und sie sorgt bundesweit für Empörung, wie uns zahlreiche Zusendungen zeigen... (lesen Sie weiter auf Seite 4)

in dieser Ausgabe:

- Rassismus an der MHH ?!
- Land tut nichts für die MHH!
- Bärbel im homeoffice!
- Tarifrunde 2021 voraus!
- Was wurde aus der Petition gegen Farahs Abschiebung

Rassismus an der MHH?!

Rassismus an der MHH? Wo doch Menschen aus so verschiedenen Ländern der Welt hier zusammen arbeiten? Unmöglich oder alltäglich?

Unsere Kolleg*innen an der MHH sind so vielfältig wie das Leben selbst. Sie sprechen verschiedene Sprachen, ihr Leben ist geprägt von unterschiedlichen Kulturen. Diese Vielfalt ist ein kostbares Gut, können wir doch voneinander lernen und gemeinsam aus einem großen Erfahrungsschatz schöpfen. Eine Wertschätzung erfahren viele nicht dafür. Im Gegenteil, für viele gehören diskriminierende Erfahrungen zum Alltag, auch an der MHH.

Wenn Menschen aufgrund ihrer äußeren Erscheinung, ihres Namens, ihrer (vermeintlichen) Kultur oder Religion abgewertet werden, ist das Rassismus. Dabei ist erstmal egal, ob wir das nur denken oder aussprechen oder sogar in eine diskriminierende Tat umsetzen. Teilen wir Menschen nach äußeren oder (vermeintlich) kulturellen Merkmalen ein und bewerten die „anderen“ als weniger wert oder nicht so gut als „uns“, denken wir rassistisch. Vorurteile und Zuschreibungen spielen hier eine zentrale Rolle. Wenn wir

Menschen nicht danach beurteilen, was sie persönlich tun, sondern sie als Teil einer Gruppe abwerten, weil sie aus einem bestimmten Land kommen oder einen Akzent haben oder eine andere Hautfarbe (person of Color, siehe Kasten), dann ist das Rassismus. (angelehnt an Flyer der Amadeu-Antonio-Stiftung)

Zurück zum Anfang – Rassismus in der MHH: Unmöglich oder alltäglich? Alltäglicher Rassismus findet sich da, wo der „türkische Patient aus Zimmer 3“ keinen Namen bekommt, weil die Nachfrage nach der richtigen Aussprache zu mühsam erscheint oder auch da, wo die Reinigungskraft, die seit Monaten den Bereich putzt, keinen Namen erhält, weil sie niemand danach fragt und sie ja auch „kaum deutsch spricht“. So etwas wird oft nicht als rassistisch verstanden, weil das Bewusstsein, dass solche Handlungen verletzend und diskriminierend wirken, (noch) nicht vorhanden ist.

Struktureller Rassismus findet sich da, wo Menschen die als „nicht-deutsch“ gesehen werden zu einem viel größeren Anteil in den Bereichen arbeiten, die den (unverschämt) niedrigen Entgeltgruppen zugeordnet sind oder nicht in einem (internen) Bewerbungsverfahren berücksichtigt werden oder ganz einfach in den Gremien der MHH nicht oder kaum vertreten sind. Struktureller Rassismus nährt sich aus gesellschaftlichen Entwicklungen, politischen Entscheidungen und bestehenden sozialen Ungleichheiten, aber natürlich auch aus den einzelnen konkreten Ereignissen.

Hier zwei rassistische Beispiele aus der MHH:

„Ich** (person of color) auf dem Weg zur Leitung um meinen Dienstreiseantrag abzuholen. Die Leitung liest immer wieder meinen Namen und fragt mich: Woher kommen Sie? Als ich antworte, dass ich aus Hannover stamme, fragt die Person: Aber woher kommen Sie ursprünglich? Ich erwidere, dass ich in einem Krankenhaus in Hannover geboren bin. Mit rollenden Augen fragt die Leitung: woher kommen denn ihre Eltern?!“

„Ich**, Kopftuchtragend, komme zur Hospitation in eine neue Abteilung. Als mir eine Kollegin mitteilt, dass ich Probleme wegen meines Kopftuches* bekommen könnte und zumindest hellere Stofffarben aussuchen sollte.“

Anmerkung der Redaktion: *Die Trageordnung der MHH verbietet das Tragen von schwarzen- aber auch dunkelgrauen Kopftüchern. Wir haben schon den Personalrat informiert um dies zu ändern. **Beide Kolleg*innen sind uns persönlich bekannt

Kennst du selbst solche Situationen dann schreibe uns an verdi@mh-hannover.de unter dem Betreff „Antirassismus.“

Wir anonymisieren jede Zuschrift!

Was bedeutet eigentlich PoC und BIPOC?

PoC steht für *People oder Person of Color* und **BIPOC** für *Black, Indigenous and People of Color*. PoC und BIPOC sind Menschen, die nicht-weiß sind und daher von Rassismus betroffen sind. Die Begriffe wurden von den betreffenden Gruppen selber gewählt und finden sowohl im Anti-Rassistischen Aktivismus als auch im wissenschaftlichen Kontext Anwendung. Es gibt keine Eindeutigkeit dieser Bezeichnung. Die Übersetzung mit „farbige Person“ ist dabei zu unterlassen, da dies eine rassistische Bezeichnung ist.

**WIR NEHMEN
RASSISMUS
PERSÖNLICH**

Ministerpräsident Stephan Weil tut nichts für die Beschäftigten der MHH

Seit 27 Wochen (jeden Donnerstag) stehen Kolleg*innen vor der Staatskanzlei eine Mahnwache! Vorausgegangen war Anfang 2020 die Frage von Stephan Weil an den Personalrat: „Was kann das Land für die MHH tun?“. Schlecht für Politiker, wenn man sie beim Wort nimmt. Ein ganzes Jahr lang bemühte sich seitdem der Personalrat der MHH, die Bedürfnisse der Beschäftigten dem Ministerpräsidenten Stephan Weil nahe zu bringen. So entstand eine Zehn-Punkte-Forderung. (siehe Homepage des PR). Doch Monate lang hat die Staatskanzlei den Personalrat hingehalten und in angebliche klärende Gespräche verwickelt. Jetzt, nach einem Jahr, wurde vom Ministerpräsidenten mitgeteilt, dass wir unsere Forderungen in die kommende Tarifeinbarung einbringen sollten.

Das Land Niedersachsen lässt uns also in der Pandemie hängen!

Aber wir geben nicht auf und unsere Mahnwachen gehen weiter! Beteiligt euch und schreibt euch unter verdi@mh-hannover.de in die Mahnwachenliste ein!



Bärbel im Homeoffice



Tarifrunde voraus! Neue Position in ver.di: Tarifbotschafter*in



Zu Ende September 2021 wird ver.di voraussichtlich die Entgelttabellen im TV-L kündigen, im Oktober starten die Verhandlungen über einen Neuabschluss. Schon jetzt teilen uns viele Kolleg*innen dafür ihre Forderungen mit – angefangen von einer Corona-Prämie bis hin zu Regelungen für mehr Personal. Zu Recht sind viele der Meinung, sie hätten mehr verdient und zu Recht nehmen sie an, dass nur ein Zusammenschluss wie ver.di ihre Forderungen durchsetzen kann. Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen ergeben sich jedoch (leider) nicht aus einer Logik „wer viel fordert, bekommt auch viel“, sie ergeben sich auch nicht daraus, was „fair“ oder „angemessen“ ist. Sondern die Verhandlungsergebnisse sind vor allem Resultate der Verhandlungsmacht der Parteien. Die Arbeitgeberseite hat es relativ einfach, 15 von 16 Bundesländern sind in der Tarifgemeinschaft der Länder organisiert. Gemeinsam versuchen sie, ihre Position durchzusetzen. Wer abweicht, wird öffentlich mit Strafzahlungen oder Ausschluss bedroht. So geht es gerade dem Land Berlin, das eine Hauptstadtzulage zahlen will. An der Spitze der TdL steht aktuell der niedersächsische Finanzminister Hilbers (CDU). Die Gewerkschaften hin-

gegen haben bescheidene Organisationsgrade, große Teile der Länder-Beschäftigten halten sich bislang aus Tarifrunden raus. Auch die Arbeitgeberseite weiß das. Es war deshalb wirkungsvoll, dass sich in der Tarifrunde 2019 an der MHH so viele wie selten zuvor für die ver.di-Forderungen engagiert haben und ein ganz anderes Signal gesetzt haben.

Ver.di hat für 2021 eine neue Strategie entwickelt. Ziel ist es, breit getragene Forderungen zu finden und zugleich die Durchsetzungsfähigkeit zu steigern. Zunächst wird ab etwa April eine große Forderungsumfrage durchgeführt. Geplant sind zudem Branchenkonzferenzen u.a. für die Unikliniken. Zusätzlich können sich Beschäftigte als "Tarifbotschafter*innen" für die begrenzte Zeit der Tarifrunde einbringen. Für sie werden Tarifschulungen angeboten und sie werden direkt aus der Verhandlungsdelegation informiert. Sie sollen mithelfen, die Forderungen der Beschäftigten zu erheben, Informationen zu verbreiten und für Aktionen zu mobilisieren. Viele Tarifbotschafter*in sind der Schlüssel zum Erfolg. Wenn Du auch mitmachst, kommen wir weiter!

Noch kein Ende in Sicht!

... Ein weiteres Treffen im Bundesinnenministerium hat zwar den Willen für eine zügige Lösung gezeigt, aber was bedeutet schon zügig? Man redet schon davon, dass sich alles bis Anfang 2022 hinziehen könnte - ein nicht tragbarer Zustand für Farah.

Man versprach Farah Demir, dass ihre Duldung nun erstmal bis zum 30.09.2021 verlängert werden soll. Nur zur Erinnerung: Die Ausländerbehörde könnte auch eine Duldung für ein Jahr aussprechen.

Ein Telefonat zwischen Innenminister Boris Pistorius und dem Sprecher unserer MHH-Betriebsgruppe Nils Hoffmann, brachte leider auch nicht den erhofften Erfolg und zeigt uns nur, dass alle Beteiligten auf der staatlichen Seite ihr Gesicht wahren möchten.



Die Ver.di Betriebsgruppe der MHH hat nun zusammen mit dem Personalrat ein Netzwerk mit Flüchtlingswerk, Härtefallkommission und Pro Asyl ins Leben gerufen, um Farah in den verschiedenen Prozessen eng zu begleiten.

ver.di

VERTRAUENSLEUTE
AKTIVE IM BETRIEB



KOMPETENT . KRITISCH . KREATIV