

Team Abendruh
- im Hause -

Beige-Werde, 1. Mai

Beschwerde gemäß BetrVG §85
in Verbindung mit GewO §106, BGB §315, SGB IX §2(1)

Hallo Chef!

Wir fühlen uns dramatisch überfordert. Die Arbeitsbedingungen erschöpfen und ermüden uns. So bleibt kaum noch Kraft für unsere wenige Freizeit.

Das behindert uns bei der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Es beeinträchtigt insbesondere das Leben mit unseren Familien.

Die Teilzeitkräfte unter uns werden deutlich mehr als nur anteilig zu den belastenden Schichten am Wochenende oder in der Nacht herangezogen.

Die Schichtpläne ordnen unsere Arbeitszeit rücksichtslos an. Die Arbeitszeit bei nicht gewährten Pausen bleibt undokumentiert. Wir fühlen uns unter Druck gesetzt. Dieser Druck muss raus.

Bitte halten Sie uns über die Bearbeitung unserer Beschwerde bis zur Abhilfe auf dem Laufenden. Wir freuen uns auf Ihren Bescheid.

Mit freundlichem Gruß

.....
.....
.....

Gewerbeordnung

§ 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, so weit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Wer behindert? Der Chef! Soll er auf die Folgen Rücksicht nehmen!

SGB IX § 2 Behinderung

(1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. [...]

BGB § 315

Bestimmung der Leistung durch eine Partei

(3) Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen; das Gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird.

BetrVG § 85

Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat

(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

(2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.

(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.

Werkzeug „Chef behindert rücksichtslos“

Für die Beschwerde eines Arbeitnehmers über seine totale Arbeitsüberlastung ist die Einigungsstelle nach §§ 85 Abs. 2 BetrVG, 98 Abs. 1 ArbGG nicht offensichtlich unzuständig.
(LAG Düsseldorf 21.12.1993 – 8 (5) TaBV 92/93)

Fälle von Benachteiligungen und Ungleichbehandlungen von Arbeitnehmern können über das Beschwerdeverfahren nach § 85 Abs. 2 BetrVG Gegenstand eines Einigungsstellenverfahrens sein. Die Tatsache, dass bei Benachteiligungen und Ungleichbehandlungen der betroffene Arbeitnehmer oft auch einen Rechtsanspruch auf Aufhebung oder Beseitigung der benachteiligenden Maßnahme hat, macht

die Einigungsstelle noch nicht offensichtlich unzuständig.
(Hessisches LAG 10.2.1987 – 5 TaBV 229/86)

Leitsatz: Eine Einigungsstelle muss in einem Spruch über Arbeitnehmerbeschwerden nach § 85 Abs 2 BetrVG diejenigen konkreten tatsächlichen Umstände benennen, die sie als zu vermeidende Beeinträchtigung des Arbeitnehmers ansieht. Andernfalls ist dem Arbeitgeber keine wirksame Abhilfe möglich.
(BAG Beschluss vom 22.11.2005 – 1 ABR 50/04)

Gemeinsame Beschwerden

Sehr geehrte/r _____,
liebe Kolleg/inn/en vom Personalrat!

Unsere Arbeitsbedingungen haben sich in den vergangenen Monaten deutlich verschlechtert. Wir können dabei schwer ausmachen, welche der Ursachen im Vordergrund stehen:

- Die Menge der uns übertragenen Aufgaben wächst.
- Die Zahl des tatsächlich dabei eingesetzten Personals schrumpft.

Es erbittert uns, dass wir mit der chronisch wiederkehrenden Überlastung allein gelassen bleiben.

- Wir können die gesetzten Ziele bei einer menschenwürdigen und verantwortlichen Pflege nur noch bei dem Teil der Patienten erreichen, den wir unmittelbar selbst versorgen. Andere bleiben unterversorgt.
- Wenn die angeordnete Arbeit unser Arbeitsvermögen übersteigt, bleiben Aufgaben unerledigt. Wir geraten neben der Arbeitsbelastung unter einen zusätzlichen Druck, uns für die Unterlassungen zu entschuldigen.
- Der verbindlich angeordnete Schichtplan weist bereits eine zu geringe Besetzung aus.
- Wenn Urlaub, Krankmeldungen und die weiteren Ausfälle weitere Lücken reißen, fühlen wir uns unter Druck gesetzt, trotz geplanter Freizeit einzuspringen. Geleistete Mehrarbeit wird nicht durch geplante Freizeit ausgeglichen.
- Wir können oft nicht einmal wie geplant unsere Pausen nehmen, um uns zu erholen.
- Zusätzlich belastet uns, wenn das rückschonende Heben und Lagern sowie die Hygiene zum Schutz vor Ansteckung im Zuge von Stress und Zeitnot zurückstehen. Wir fürchten, dass sich die Beeinträchtigungen nicht in Kürze bessern.

Wenn wir nach Feierabend nach Hause gehen, fühlen wir uns ausgelaugt und oft totmüde. Trotz dieser Erschöpfung beschäftigt uns die Sorge weiter, ob Patienten und Angehörige tatsächlich das Notwendige erhalten haben und ob unsere ablösenden Kolleginnen dennoch klarkommen. Die Frustration über das andauernde Verfehlen der gesteckten und der eigenen Vorgaben macht uns zunehmend wütend, ohne dass wir Verantwortliche für unsere Misere benennen könnten. Selbst nach einigen freien Tagen fühlen wir uns nicht erholt genug, um uns auf Dauer der Belastungen zu stellen, die sich aus dem Ungleichgewicht zwischen der übertragenen Aufgabe und dem vorhandenen Personal (Schichtbesetzung) ergeben.

Um die Berechtigung unserer Beschwerde zu überprüfen, werden sachaufklärende Gespräche notwendig sein. Wir bitten Sie, bereits hierbei unseren Personalrat zu beteiligen. Um die veränderten Belastungen und Beeinträchtigungen zu beurteilen, kann eine aktuelle Belastungsbeurteilung (§5 ArbSchG) herangezogen werden. Bei der Entscheidung über die notwendigen Maßnahmen zur Abhilfe und zu unserem Schutz bitten wir Sie, rasch initiativ zu werden.

Bitte informieren Sie uns zumindest über den Gang und jeweiligen Stand unserer Beschwerde.

Mit freundlichem Gruß

(Nachnahme in Druckbuchstaben: Unterschrift)

.....
.....