

Besetzte Begriffe

Personalplanung

Unternehmer brauchen Menschen, die für sie arbeiten. Droht alle paar Wochen ein Abenteuer aus Hektik und Überforderung? Dann hilft Planung. Der Chef plant beim Personal: Bestand heute und dessen Einsatz, notwendige Reserven, den Bedarf demnächst, Anwerbung und Qualifizierung. Geheimpläne gehen meistens schief. Je mehr an der Planung beteiligt sind, umso weniger Fehler werden gemacht.

Mindestbesetzung

Der Arbeitgeber will regeln, wie viele von uns je nach Tageszeit zur Bewältigung der Aufgaben notwendig sind. Das Mindeste ist grad' genug. Die Regeln zum Schutz unserer Gesundheit sind ihm nicht so wichtig. Was ist mit Pausen, gegenseitigem Schutz vor Übergriffen, Teamarbeit, Höchstbelastung?

Stellenplan

In öffentlichen Verwaltungen wird offen gestritten über die Arbeitsaufgaben, die eingesetzten Mittel (Personalhaushalt) und die damit zu schaffenden Arbeitsplätze (Stellen). Gewählte Parlamentarier stimmen für Gesetze, welche die Pläne festlegen. Manche Unternehmen in der Gesundheits- und Sozialbranche ahmen dies nach. Doch ihre Pläne sind unverbindlich und gesetzlos.

Personaldecke

Aufträge bringen Geld. Unternehmen verpflichten sich, die Aufgaben zu erledigen. Vielleicht deckt ihr vorhandenes Personal nicht den gesamten Versorgungsauftrag ab. Dann wird gestreckt, überdehnt und Druck gemacht. Was reißt eher: Die Personaldecke oder der Geduldsfaden der Beschäftigten?

Fachkräftequote

Die Zahl der Köpfe allein sagt nicht alles. Qualifiziertes Personal kostet oft etwas mehr. Blumige Stellenanzeigen versagen, wenn die rechtzeitige Ausbildung versäumt wurde. Der Einsatz von Seiteneinsteigern und Aushilfen ist riskant. Zunehmend verlangen Kostenträger (Pflegekassen) oder Regierungen, zumindest einen bestimmten Anteil von beruflich qualifizierten nachzuweisen.

Wir lassen uns keine Bären aufbinden!..

Die Patienten und Bewohner sind uns wichtig! Wir sind nur für die Arbeit verantwortlich, die wir leisten und leisten können.

Bei Verstößen gegen Arbeitsschutzgesetze darf der Arbeitgeber sich nicht blind und taub stellen. (BAG 27.02.1992 – 6 AZR 478/90)

Wir beschweren uns gemeinsam. So schützen wir uns vor Unmut und Willkür.

Gemeinsame Überlastungsbeschwerde gemäß § 84 / § 85 BetrVG

Sehr geehrte Betriebsleitung!

Die Menge der Arbeit ist nicht mit dem von Ihnen eingesetzten Personal zu bewältigen.

- Wir können die gesetzten Ziele einer menschenwürdigen und verantwortlichen Versorgung nur noch bei einem Teil Ihrer »Kunden« erreichen. Andere bleiben unterversorgt.
- Es belastet uns, wenn das rückschonende Heben und Lagern sowie die Hygiene zum Schutz vor Ansteckung hinter Stress und Zeitnot zurückstehen. Wir fühlen uns unter Druck, trotz der von Ihnen angekündigten Pausenkorridore pausenlos weiterzuarbeiten.
- Es belastet uns, wenn wir uns selbst um Aushilfen kümmern müssen. Sollen wir von anderen Stationen oder bei den mit Frei Geplanten Hilfe organisieren?
- Die Arbeitsüberlastung setzt uns unter Druck. Zudem strengt es an, uns für die Unterlassungen zu rechtfertigen – sei es bei den Patienten / Bewohnern, bei deren Angehörigen, bei unseren Kolleginnen oder bei Ihnen.

Wenn wir nach Feierabend nach Hause gehen, fühlen wir uns ausgelaugt und oft todmüde. Uns belastet dann die Sorge, ob Patienten und Angehörige tatsächlich das Notwendige erhalten haben und ob unsere ablösenden Kolleginnen dennoch klar kommen. Enttäuschung über das andauernde Verfehlen der gesteckten und der eigenen Vorgaben macht uns zunehmend wütend.

All das beschwert uns. Doch wir können die Verantwortlichen für unsere Misere nicht benennen. Bitte weisen Sie uns an, welche Arbeitsaufgaben wir unerledigt lassen sollen, bis Sie zusätzliches Personal eingestellt haben.

Mit freundlichem Gruß

Arbeit darf nicht krank machen. Nur wenn wir unsere Kräfte und Gesundheit schonen, halten wir vielleicht bis zur Rente durch.

Was der Chef versäumt oder scheut, darf er nicht als Aufgabe an uns durchreichen.

Auf diese Überlastungsbeschwerde steht uns eine Antwort zu. Denn sonst zerzt der Betriebsrat den Chef vor eine Einigungsstelle. (LAG Düsseldorf 21.12.1993 – 8 (5) TaBV 92/93).

Schlecht besetzt

ABGEWOGEN VON TOBIAS MICHEL

Zu viel Arbeit oder zu wenige Hände.

Schneller schuften, ohne Pause? Heimlich pfuschen?

Freizeit opfern, um fertig zu werden?

Besser, wir bringen die Verhältnisse selbst in Ordnung.

Eingeklagt

Mindestbesetzung zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes

Ein leitender Arzt der Anästhesieabteilung hat einen arbeitsvertraglichen Anspruch darauf, dass der Krankenhausträger die zur Einhaltung von Arbeitszeiten und Dienstplänen erforderliche Mindestzahl von Assistenzärzten einstellt.

»Kann ein Arbeitnehmer seine vertragsgemäße Arbeit nur zusammen mit anderen Arbeitnehmern oder mit deren Mithilfe ausüben, muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass diese anderen Personen zur Verfügung stehen. So ist es selbstverständlich, dass dort, wo aus Sicherheitsgründen mindestens zwei Arbeitnehmer zusammenarbeiten müssen, die Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, das Vorhandensein des erforderlichen zweiten Arbeitnehmers zu garantieren. Da es zu den vertraglichen Verpflichtungen des Klägers gehört, die Anästhesieassistenten so einzusetzen, dass tarifliche und gesetzliche Arbeitszeitvorschriften eingehalten werden, ergibt sich die Verpflichtung der Beklagten, die dafür mindestens erforderliche Anzahl von Personen zur Verfügung zu stellen.«

(ArbG Wilhelmshaven, Urteil 23.09.2004 – 2 Ca 212/04 C)

Stellenschlüssel mitbestimmen

[Diakonie, ev. Kirche] Es wird festgestellt, dass die Dienststellenleitung nicht berechtigt ist (außer in ihr nicht zurechenbaren Fällen) bei gleich bleibendem Pflegestandard das Verhältnis von Patienten zu Pflegekräften zu Ungunsten der Mitarbeiter/innen zu verändern, sofern nicht die Mitarbeitervertretung zuvor zugestimmt hat, eine vorläufige Regelung getroffen worden ist oder die Schlichtungsstelle die Zustimmung ersetzt hat.

(Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil 02.02.2007 – M 06/06)

Zusatz Tätigkeiten bei Pflegekräften

[Diakonie, ev. Kirche] Werden Pflegekräfte einer Einrichtung der Altenhilfe bei gleichbleibendem Pflegepensum mit der Zubereitung von Kaffee für die Bewohner beauftragt, nachdem bislang der Kaffee von einer Servicegesellschaft angeliefert wurde, so ist das Mitbestimmungsrecht des § 40 Buchst. i MVG.EKD zu beachten. Es kann sich bei dem ansonsten zeitlich engen Dienst der Pflegekräfte nur um eine Arbeitsverdichtung handeln, wenn zu den gleichbleibenden Pflegeaufgaben nunmehr zusätzliche hauswirtschaftliche Tätigkeiten hinzukommen. Hier ist eine Überlastung einzelner oder mehrerer Mitarbeitender zu verhindern. (SchlSt. EKVW 2. Kammer, Beschluss 16.07.2010 – 2 M 39/10)

Die magische Formel

Hallo drei!

Wir sind zu wenige. Wie können wir den Vorgesetzten vorrechnen, wie unsere Abteilung korrekt besetzt sein müsste?

Worauf können wir uns berufen?

Lieben Gruß

Sigrid, Kreiskrankenhaus

Es wäre schön, gäbe es tatsächlich so eine allgemein verbindliche Rechenformel für den Stellenplan. Versuchen wir es einmal:

Stellenplan im Arbeitsbereich

$$\frac{\left(\begin{array}{l} \text{Mindestbesetzung} \\ + \text{maximale Zahl der Urlauber/innen} \\ + \text{dauerhaft Kranke} \\ + \text{Sicherheitsreserve} \end{array} \right)}{250} \cdot \text{Zahl der Schichten im Jahr}$$

Gleich tauchen Schwierigkeiten auf. Nicht wir, sondern der Chef bestimmt, was für eine »Mindestbesetzung« er will und wie groß die »Sicherheitsreserve« sein soll.

Für eine weitere Schwierigkeit sorgen wir selbst. Wir wollen zu den Pausen abgelöst werden. Und wir wollen höchstens jedes zweite Wochenende und jeden zweiten Feiertag arbeiten. Da würde es eng, wenn wir so rechnen wie oben.

Tipp: Schaut auf den Engpass Februar! Wird auch dann trotz der alljährlichen Grippewelle jede Vollkraft tatsächlich nur jedes zweite Wochenende herangezogen? Werden auch dann noch die Pausen gewährt? Wird auch dann planmäßig ausgebildet?

Nie allein!

»Im Blickfeld bleiben, lautet das Motto in jeder Einrichtung. Halten Sie sich immer in Sichtweite von anderen auf. Lassen Sie Zimmertüren offen stehen.« Die zweite der »21 goldenen Regeln« unserer Berufsgenossenschaft.

(In: Gewalt und Aggression in Betreuungsberufen, bgw-themen 9/2005)

Sterbe-Risiko

»Wenn Pflegekräfte die Betreuungsintensität von vier auf acht Patienten steigern müssen, erhöht sich die Anzahl vermeidbarer Sterbefälle um 31 Prozent.« Centrum für Krankenhausmanagement, Münster, 10.3.2005