

## Das Elend hat viele Namen:

Aushilfe, Kurzeinsatz, Teamwechsel, Verfügungsdienst, Abordnung, Zuweisung, Gastauftritt, Lückenbüßer, Notnagel, Trikottausch...

Fremde Kolleginnen und Kollegen, unklare Regeln, fehlende Einweisungen auf dem ungewohnten Arbeitsplatz – manche freuen sich über den Ausflug als eine willkommene Abwechslung. Doch die meisten erleben das Einspringen im Nachbarteam als Belastung. Und das eigene Team? Zusätzlicher Stress! Nein Danke!

Arbeitsschutzgesetz

### Musterbeschwerde

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen von der  
Interessenvertretung!

Die überraschenden stunden- oder tageweisen Einsätze in fremden Arbeitsbereichen gehen zu Lasten der Qualität unserer Versorgung. Denn der Personalengpass dort verhindert die notwendige Einarbeitung. Wir kennen die örtlichen, die Klienten und Patienten zu wenig, das Team ist uns fremd, es drohen Reibungsverluste. Unsere Belastungen sind in ihrem Zusammenwirken noch gar nicht erfasst und bewertet. Die Unterweisung in den Gesundheitsschutz unter den geänderten Arbeitsbedingungen (ArbSchG § 12) fehlt. All das beeinträchtigt und beschwert uns. Wir bitten Sie, uns zeitnah Ihre Maßnahmen zur Abhilfe mitzuteilen.

Gecheckt!

»Im Nachbarbereich wird es grad eng.  
Bitte helfen Sie da mal aus!«

Solcher Anordnung musst du nur folgen,

- falls die geplant angeordnete Arbeitszeit unverändert bleibt.
- falls dein Arbeitsvertrag deine organisatorische Einordnung so offen lässt.
- falls die mit dir vertraglich vereinbarte Tätigkeit die Aushilfstätigkeit mit umfasst; »eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit« hat dir dein Arbeitgeber gemäß Nachweisgesetz § 2 Abs. 1 Nr. 5 schriftlich ausgehändigt.
- falls die Aushilfstätigkeit durch die Entgeltordnung gleich bewertet wird wie deine bislang überwiegenden Aufgaben; denn sonst folgt automatisch deine Herabgruppierung und die braucht dein Einverständnis.
- falls für dich kein Ausbildungsplan greift.
- falls du am Aushilfs-Arbeitsplatz in die eigens darauf ausgerichteten Maßnahmen zu deinem Gesundheitsschutz eingewiesen wurdest.
- falls diese besondere Einweisung aufgrund einer gründlichen vorhergehenden Untersuchung vom Betriebsrat / Personalrat / von der MAV mitbestimmt wurde.

### Vor Versetzung: Unterweisen!

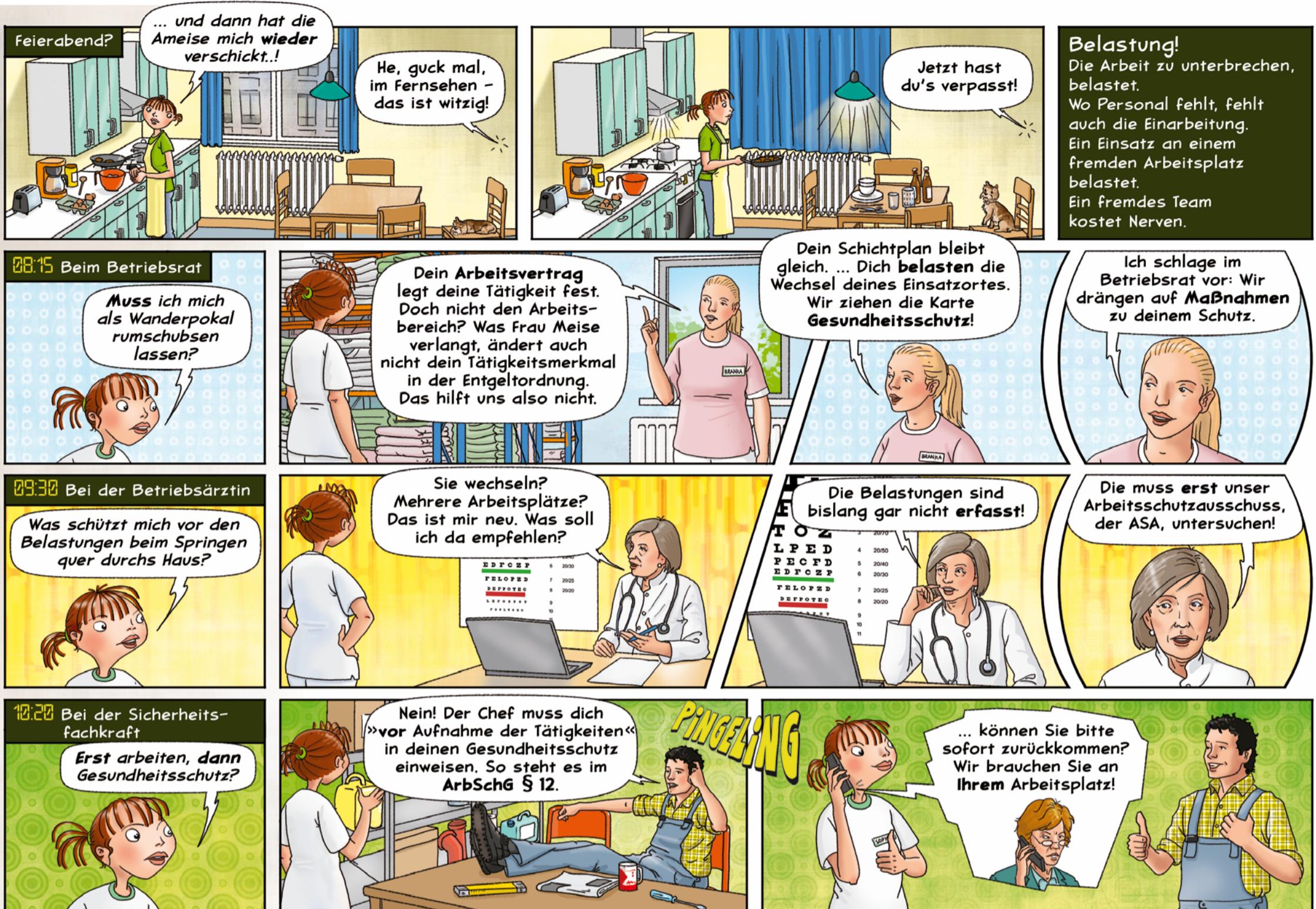
»Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die **eigens auf den Arbeitsplatz** oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, **bei Veränderungen** im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie **vor Aufnahme der Tätigkeit** der Beschäftigten erfolgen.«

ArbSchG § 12 Abs. 1

### Vor Unterweisung: Untersuchen!

»Eine »ausreichende und angemessene Unterweisung« (kann) nur erfolgen, wenn ihr eine Gefährdungsbeurteilung und deren Dokumentation vorausgegangen sind. (...) Die Gefährdungsermittlung ist mithin ein zentrales Element des technischen Arbeitsschutzes. Mit ihr fängt der Schutz der Gesundheit als der körperlichen und geistig-psychischen Integrität des Arbeitnehmers an. Je genauer und wirklichkeitsnäher die Gefährdungen im Betrieb ermittelt und beurteilt werden, desto zielsicherer können konkrete Maßnahmen des Arbeitsschutzes getroffen werden.«

LAG Hessen, Beschluss 28.10.2010 - 5 TaBV 43/10



## In der Ausbildung

### Das brauch ich nicht mehr!

»Eine an sich zulässige Verrichtung kann durch Wiederholung von dem Zeitpunkt ab unzulässig werden, von dem ab sie keine weiteren beruflichen Fertigkeiten oder Kenntnisse mehr vermittelt. Deshalb dürfen grundsätzlich auch keine Routinearbeiten verlangt werden (...). Die der Art nach Umfang unzulässig werden. Die Grenze zwischen erlaubt und unerlaubt liegt dort, wo die berufsnotwendigen Fertigkeiten bereits hinreichend gegeben sind und der Einsatz bei bestimmten Verrichtungen dem Mangel entsprechender Arbeitnehmer abheften soll.«

Oberlandesgericht Karlsruhe,  
Beschluss 05.09.1988 – 1 Ss 134/88

### Kein Stations-Hopping für Azubis!

»Den Schülerinnen und Schülern dürfen nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck entsprechen. So schreibt es das Krankenpflegegesetz (KrPfLG) in § 10. Und regelt weitergehend:

»Der Träger der Ausbildung hat (...) die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel (§ 3) in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann.«

Dazu bestimmt dein Ausbildungsplan, zumindest ein Einsatzplan, die zeitliche Abfolge der Theorie- und Praxiseinsätze nach Fachgebiet. Versetzungen, die nicht dem Ausbildungszweck dienen, sind weder durch das Gesetz noch den Ausbildungsvertrag abgedeckt.

Gut zu wissen!

[www.gesundheit-soziales.verdi.de](http://www.gesundheit-soziales.verdi.de)

### Sophie. Jeder Tag ein kleiner Kampf.

So wehrst du dich am Arbeitsplatz im Gesundheits- und Sozialwesen

Die Sophie-Geschichten aus der **drei** gesammelt in einem Band. Sophie und ihre Kolleginnen geben praktische Tipps für die Bewältigung des Alltags. Du bekommst das Heft in deinem ver.di-Bezirk oder bei deinen Vertrauensleuten im Betrieb. Nimm gerne mehr mit und verteile sie an deine Kolleg/innen.



### SCHWARZES BRETT

#### Belastung!

Die Arbeit zu unterbrechen, belastet. Wo Personal fehlt, fehlt auch die Einarbeitung. Ein Einsatz an einem fremden Arbeitsplatz belastet. Ein fremdes Team kostet Nerven.

#### Recht und Unrecht

##### Nur so abgeordnet oder erheblich versetzt?

Eine Versetzung ist zuvor vom Betriebsrat mitzubestimmen (BetrVG §§ 95, 99), falls sie mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist. Dies betrifft nicht nur die Arbeitsleistung als solche oder deren Eingruppierung. Die Versetzung kann ebenso die äußereren Bedingungen der Arbeit (Ort, Art und Weise, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Lage der Arbeitszeit, Umwelteinflüsse, Beanspruchung, Stressbedingungen) erheblich verändern.

BAG Beschluss 08.08.1989 – 1 ABR 63/88

##### Ein paar Stunden oder Tage woanders?

Eine Versetzung kann für einen Arbeitnehmer eine tiefgreifende Veränderung der Arbeitsumstände mit sich bringen. Sie ist nur dann gerechtfertigt, wenn die zugrunde liegende unternehmerische Entscheidung die Versetzung auch angesichts der für den Arbeitnehmer entstehenden Nachteile nahelegt und sie nicht willkürlich oder missbräuchlich erscheinen lässt. Eine unternehmerische Entscheidung, die erkennbar nur für unerhebliche, leicht überbrückbare Zeiträume gelten soll oder deren Rücknahme erkennbar ist, kann ein Anhaltspunkt für eine willkürliche Ausübung des Direktionsrechts sein.

BAG Urteil 26.9.2012 – 10 AZR 412/11

##### Kein Freibrief im Arbeitsvertrag

Eine Klausel im Arbeitsvertrag kann den Arbeitgeber berechtigen, einem Beschäftigten eine andere Tätigkeit im Betrieb zuzuweisen, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Diese Klausel bleibt jedoch unwirksam, falls sie keine Einschränkung enthält, dass es sich um eine gleichwertige Tätigkeit handeln muss.

LAG Köln Urteil 09.01.2007 – 9 Sa 1099/06

##### Unverändert vergütet oder gleichwertig?

Das allgemeine Weisungsrecht des Arbeitgebers (GewO § 106) umfasst nicht die Befugnis zur Versetzung des Arbeitnehmers auf einen Arbeitsplatz mit geringerer Entlohnung. Dies gilt auch dann, wenn die bisherige Vergütung fortgezahlt wird.

BAG Urteil 12.12.1984 – 7 AZR 509/83

Nicht der Arbeitgeber, sondern die Entgeltordnung und die damit verbundenen Zulagen bewerten eine Tätigkeit.

BAG Urteil 08.01.1962 – 2 AZR 550/61