

Spieß umgedreht

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS *Eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsanzeige schafft schnelle und nachhaltige Abhilfe für Mitarbeiter in der Pflege. Dafür gab es den Sonderpreis »Gute Arbeit«.*

VON CHRISTOF HERRMANN

DARUM GEHT ES

1. Aus einer Überlastungsanzeige wird eine Gefährdungsanzeige.
2. Ein Verfahren regelt mit knappen Fristen, wie damit umgegangen wird.
3. Der Betriebsrat wurde 2018 von der Jury mit dem Sonderpreis Gute Arbeit ausgezeichnet.

Glückliche Sonderpreis-träger mit Laudator Prof. Dr. Erhard Tietel (z.v.l.).

Die Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter in der Pflege entwickeln sich seit Jahren nur in eine Richtung: Immer weniger Personal muss ein wachsendes Arbeitspensum schultern, das massiv auf Kosten der Beschäftigten und in der Folge auch der Patienten geht. Ständig wird daher versucht, an verschiedenen Stellschrauben zu drehen. So gelten seit dem 1. Januar 2019 in vier pflegesensitiven Krankenhausbereichen Pflegepersonaluntergrenzen. Ab 2020 will das Bundesgesundheitsministerium diese Maßnahmen dann mit weiteren Vorgaben für die gesamte Pflege im Krankenhaus begleiten. Auch für den Betriebsrat am Klinikverbund Kempten-Oberallgäu ist das Thema Überlastung seit Jahren ein leidiger Dauerbrenner. Das 27-köpfige Gremium vertritt die Interessen von rund 2.800 Beschäftigten, die an verschiedenen Standorten des Verbunds arbeiten. Jährlich werden etwa 45.000 Patienten stationär in Kempten, Immenstadt, Sonthofen und

Oberstdorf versorgt. Das Gremium hatte sich zum Ziel gesetzt, eine nachhaltige Lösung für die Mitarbeiter zu finden.

Gefährdung statt Überlastung

Wer schon einmal eine Überlastung angezeigt hat, kennt den üblichen Weg. Zu den gängigen vertraglichen Nebenpflichten des Arbeitnehmers zählt die Anzeige einer arbeitsmäßigen Überlastung. Mit dieser Überlastungsanzeige geht die Verantwortung für eventuelle Personen- oder Sachschäden dann auf den Arbeitgeber über. So weit so gut. Doch aus Sicht des Betriebsrats lässt der Begriff der Überlastung den Eindruck entstehen, dass die angezeigte Situation ursächlich mit der Leistungsfähigkeit des betroffenen Mitarbeiters zusammenhängt und nicht mit den Rahmenbedingung der Arbeit. Sie gaben dem Kind daher einen neuen Namen: »Aus der Überlastungsanzeige wurde die Gefährdungsanzeige. Dies sollte klar stellen, dass durch die arbeitsmäßige Überlastung Mitarbeiter, Patienten oder Sachen einen Schaden erleiden können und somit eine Gefährdungssituation vorliegt«, so Stefan Rösle, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender des Klinikverbunds. Damit drehten sie den Spieß um und nahmen den Arbeitgeber weitaus stärker in die Pflicht.

Dazu schlossen Betriebsrat und Arbeitgeber 2014, mit Unterstützung der externen Beratung AG_Betriebsrat und Recht, eine unbefristete Betriebsvereinbarung ab, die klare Prozesse und Abläufe definiert und den Schwerpunkt auf Mängelbeseitigung bei Personalausstattung, Arbeitsabläufen und -organisation sowie beim Arbeits- und Gesundheitsschutz legt. Zudem spielt das Mittel der Einigungsstelle hier nicht vorrangig als (finale) Eskalationsstufe eine Rolle, sondern dieses Instrument ist ein



verbindlich geregelter Bestandteil im Lösungsverfahren bei Gefährdungsanzeigen. Doch wie läuft das Verfahren im Einzelnen ab?

Kurze Fristen für den Arbeitgeber

In einem ersten Schritt gibt der betroffene Mitarbeiter die Gefährdungsanzeige ab und nimmt parallel dazu telefonischen Kontakt mit dem direkten Vorgesetzten auf, um die Situation zu klären und eine kurzfristige Lösung zu finden. Das Formular für die Gefährdungsanzeige, mit dem die Überlastung dokumentiert wird, ist einfach und übersichtlich aufgebaut. Im Ankreuzverfahren können hier verschiedene Gründe der Überlastung ausgewählt werden. Dazu zählen kurzfristiger Personalabbau, unbesetzte Stellen, akute Notfälle, erhöhter Arbeitsausfall und Überbelegung der Station. Ergänzend dazu listet das Formular auf, zu welchen Folgen die Überlastung geführt hat: Nichteinhaltung von Pausenzeiten oder täglichen Ruhezeiten, Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit, negative psychische Beanspruchung. Mit der Abgabe der Anzeige erhält der Mitarbeiter eine Eingangsbestätigung. Damit kommt ein Prozess ins Rollen, der sich durch kurze Fristen und Reaktionspflichten auszeichnet. Innerhalb eines Arbeitstags muss ein vom Geschäftsführer beauftragter Mitarbeiter des Klinikums einen Fragenkatalog mit verschiedenen Analyseschritten bearbeiten. Dazu zählen die Aufführung der betroffenen Station oder Abteilung, die Nennung des Gesprächspartners, die Schilderung der aufgetretenen Situation und die Folgen der Überlastung. Dies können beispielsweise sein: Beschwerden von Patienten oder Angehörigen, Nichteinhaltung der Arbeitsqualität oder Auswirkungen auf die Versorgung. Anschließend daran sind Gründe für den erhöhten Arbeitsaufwand durch den Vertreter der Geschäftsführung aufzuführen.

Ständige Einigungsstelle

Rösle: »Unsere Betriebsvereinbarung regelt dann, wie Streitigkeiten über Plausibilität und Objektivierbarkeit geklärt werden, wenn sich Geschäftsführung und Betriebsrat über die Wertigkeit der Anzeige nicht einig werden. In diesem Fall sollen beide Seiten eine einvernehmliche Lösung suchen. Gelingt dies nicht, können die Parteien eine Einigungsstelle anrufen, die dann verbindlich entscheidet, ob die Gefährdungsanzeige objektiv ist oder nicht.«

Eine Woche nach Eingang der Gefährdungsanzeige erfolgt durch den Betriebsrat und den Beschwerdeführer die Überprüfung, ob der Arbeitgeber überhaupt tätig geworden ist. Erfolgt keine Abhilfe, kommt das Instrument der »Ständigen Einigungsstelle« ins Spiel. Diese besteht aus vier Personen, paritätisch von Betriebsrat und Arbeitgeber berufen. Vorsitzender der Einigungsstelle ist der Direktor des jeweiligen Arbeitsgerichts. Hier wird dann für beide Seiten verbindlich entschieden, wie das konkrete Problem zu lösen ist. Die Kosten dafür trägt immer der Arbeitgeber. Die Betriebsvereinbarung regelt, dass dem Beschwerdeführer keine Nachteile entstehen dürfen.

Das Ziel: Nachhaltigkeit

»Die ständige Einigungsstelle ist ein klares Signal und zählt den Arbeitgeber an, denn er weiß, dass bei Nicht-Einigung das weitere Prozedere klar geregelt ist. Aber wir sehen darin nicht den ultimativen Heilsbringer«, so Rösle weiter, »sondern wollen über nachhaltige Prozesse erreichen, dass sich die Arbeitssituation für die Kolleginnen und Kollegen verbessert.« Dazu haben beide Seiten weitere Vereinbarungen getroffen. Neben Regelungen zum Jahresarbeitszeitkonto liefert ein wöchentliches »Stationscockpit« Grundlagen zur aktuellen Belegung. In regelmäßigen Quartalsgesprächen mit Pflegedirektion und Personalabteilung erfolgt zudem eine Analyse aller im Zeitraum eingegangenen Gefährdungsanzeigen. Aus Sicht des Betriebsrats wird das Thema so von beiden Seiten ernst genommen und nimmt den Mitarbeitern die Angst oder Vorbehalte, auf Überlastungssituationen und betriebliche Missstände aufmerksam zu machen.

»Am Projekt des Betriebsrats des Klinikverbands Kempten/Oberallgäu hat uns imponiert, wie es gelungen ist, dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abzurufen, die ihn in Überlastungssituationen zeitnah in die Pflicht nimmt«, so Prof. Dr. Erhard Tietel, Jury-Mitglied des Deutschen Betriebsräte-Preises. »Die ständige Einigungsstelle hat zudem den pädagogischen Nebeneffekt, dass Vorgesetzte und Klinikleitung bereits im Alltag eine größere Klärungsbereitschaft zeigen.« ◀



Christof Herrmann, Kommunikationsberater mit den Themen Arbeit, Recht und Wirtschaft.

kommunikation@sc-herrmann.de

TERMINHINWEIS

Der Deutsche Betriebsräte-Preis 2019 wird am 7. November 2019 verliehen – erneut in Kooperation von Bund-Verlag, DGB, Otto Brenner Stiftung und m5 consulting. Veranstaltungsort ist der Deutsche BetriebsräteTag, der vom 5. bis 7. November 2019 in Bonn stattfindet. Informationen: www.betriebsraetetag.de

Richtig aufgestellt



Schwartau Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat

Aufgaben und Rechte für neu- und wiedergewählte Mitglieder 2., neubearbeitete Auflage 2019. 205 Seiten, kartoniert
€ 19,90
ISBN: 978-3-7663-6733-4

www.bund-verlag.de/6733



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/79 50 10-20