

Was tun bei Arbeitsausfall und Dienstpflicht?



Zum Jahresausklang 2010 erhielten wir ein Geschenk der Geschäftsführung: ab sofort gäbe es in der Pflege keine Leiharbeit (und auch keine Extrawachen); die Arbeitsausfälle durch Krankheit müssten durch „vorhandene KollegInnen aus den Teams“ kompensiert werden. Eine deutliche Botschaft! Obwohl die Pflegearbeit (und andere auch!) durch Rationalisierung und Personaleinsparung nicht noch stärker belastet werden kann und Pflegepersonalregelung in weiter Ferne liegt, nicht einmal arbeitgebernahe Kontrollinstitute dieser Pflegesituation widersprechen, die Pflegearbeit Budgetsanierungen getragen hat und geplante Neubauten durch die Streichung vieler hundert Stellen vorfinanziert.

JA, wenn Pflegearbeit zunimmt (kürzere Verweildauer, schwierigere „Fälle“), die Zahl der Beschäftigten im Wesentlichen gleich bleibt, der Altersdurchschnitt aber steigt, sollen planbare oder krankheitsbedingte Ausfälle durch die „übrig Gebliebenen“ aufgefangen werden!

NEIN! Grundsätzlich obliegt der Geschäftsführung Pflege (und das gilt ebenso für alle anderen Arbeitsbereiche), Maßnahmen gegen Ausfälle z.B. durch Krankheit oder Notfälle (s.u.) zu organisieren. Wenn der von Vorgesetzten unterschriebene und damit arbeitsrechtlich gültige Dienst- oder Arbeitsplan dauerhaft (oder auch nur gelegentlich) nicht ausreicht, solche Arbeitsausfälle zu kompensieren, liegt ein „ORGANISATIONSVERSCHULDEN“ vor. Der „Arbeitgeber“ zeigt sich dann nicht in der Lage, hinreichend geplante Arbeitsleistung vorzuhalten.

Im KBM ist ein von der Bereichsleitung unterschriebener aktueller Dienst- oder Arbeitsplan (SP-Expert-Plan) 14 Tage im Voraus auszulegen (es gibt allerdings keine gesetzliche Pflicht zur Bekanntgabe aktueller Pläne!).

Die Rechtsprechung (§ 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz) kennt keine „Arbeit auf Abruf“. Es bedarf mindestens einer viertägigen Frist für eine Vorankündigung.

Wenn du aber am Arbeitsplatz in einer akuten, kurzfristig nicht kompensierbaren Ausfallsituation von deinem/r Dienstvorgesetzten dazu aufgefordert wirst, musst du allerdings bis zur täglichen Höchstarbeitszeitgrenze (10 Stunden) arbeiten. Die Überstunden müssen aber direkt auf deine Schicht folgen. Deine bereits begonnene Schicht darf nicht unterbrochen werden (geteilter Dienst). Es müssen alle in Frage kommenden KollegInnen außer dir auch gefragt sowie eine Sozialauswahl getroffen werden. Werden diese Bedingungen erfüllt, kann dir dein „Nein“ als Arbeitsverweigerung ausgelegt werden!

Damit ist klar:

Änderungen eines Dienst- oder Arbeitsplanes sind nur in beiderseitigem Einverständnis statthaft (was wiederum nicht bedeutet, dass DU jeden Tag aufs Neue die Dienstplangegebenheiten überprüfen musst).

Also, ein für alle Mal:

„Der Arbeitgeber schöpft sein Direktionsrecht mit einem gültigen Dienst- oder Arbeitsplan aus“. So genannte Dienstverpflichtungen existieren im Arbeitsrecht nur sehr eingeschränkt („Spannungs- und Verteidigungsfall“, außerordentliche Katastrophen). So genannte Dienstverpflichtungen widersprechen selbst dem BÜRGERLICHEN ARBEITSRECHT (auf Freizeit- und Ruhephasen). Eine Verpflichtung zum „Einspringen aus dem Frei“ besteht NICHT (sondern nur in Deinen Moralvorstellungen!). Allenfalls in den angesprochenen Ausnahmen, für die wiederum schriftliche Notfallpläne existieren müssen.

- Ständige Erreichbarkeit dient ausschließlich „Arbeitgeber“-interessen (s. u.).
- Deine Handynummer ist deine Privatsache.

- Dein schlechtes Gewissen wird nicht vergütet. Das „aus dem Frei Holen“ ist für dich auch finanziell schädlich, weil du z.B. als Teilzeitbeschäftigter nur anteilig Überstundenzuschläge bekommst.
- „Würfeln, um einzuspringen“, Druckausübung durch nächste Vorgesetzte und Appelle an dich wegen drohender „schlechter Patientenversorgung“ sind unwürdig bzw. billige Ausflüchte.
- So genannte Dienstverpflichtung ist eine ernste Bedrohung (und wenn Ihr uns solche Versuche mitteilt oder etwa Schriftstücke vorliegen, gibt es Material für Arbeitsgerichte!).
- Nur wenn du individuelle „Bereitschaft“ zeigen solltest (z. B. aus Solidarität mit KollegInnen), bestehe aber dann auf schriftlicher Anweisung durch Vorgesetzte. Nur solche Schriftstücke sind verhandlungsfähig und rechtlich handhabbar („Anordnungen“ von Überstunden sind mitbestimmungspflichtig!).

Wir stellen unsere Vorschläge vor:

Eine - vom „Arbeitgeber“ gewollte - ständige Erreichbarkeit kann im Dienst- oder Arbeitsplan eindeutig geregelt werden!

- Individuell: im Arbeitsvertrag sind Nebenabreden über Bereitschaftsdienste (vergütet!) möglich.
- BESSER: eine Betriebsvereinbarung über einen Ausfall- oder Bereitschaftsdienstplan und eine „Pflegepoolregelung“ mit vereinbarten Zuschlägen muss her! Der sogenannte Freizeitausgleich ist keinesfalls hinreichend: erstens sind die TVÖD-Klauseln schwammig und zweitens gibt es nicht wirklich einen Ausgleich für aktuell entgangene geplante Freizeit!
- Und für einen „Bereitschaftswillen“ deinerseits: der Geschäftsführung muss klar sein, dass „Einspringen aus dem Frei“ Geld kostet. Wir fordern € 50 extra pro Einsatz!
- NOCH EINMAL: es ist die Pflicht der Geschäftsführung, auf Ausfallsituationen mittels Vorhaltens von genügend Personal zu reagieren.
- Einhaltung von Dienst- oder Arbeitsplänen durch NEUEINSTELLUNGEN!

Aus aktuellem Anlass:

Nacht- /Schichtarbeits-Zusatzurlaubstage für Teilzeitbeschäftigte bis 75 %

Während eines Landesarbeitsgerichtsprozesses hatte der Arbeitsrichter (im Beisein des GeNo-Anwalts) festgestellt:

- diese Zusatzurlaubstage sind Erholungsurlaub der Beschäftigten aufgrund erschwelter Arbeitsbedingungen (IVÖD). SIE STEHEN ZU IHRER VERFÜGUNG und können mit geplanten Urlaubstagen verbunden werden;
- wie der Arbeitsrichter selbst – mittels Taschenrechner – dem oben genannten Herrn vorrechnete: bei – angenommen – maximal 6 Zusatzurlaubstagen sind 75% von 6 Tagen nicht 4, sondern 4,5 Tage, was 5 und nicht 4 Urlaubstagen entsprechen muss.

Glosse

Was ist mit den Bremermann-Millionen?

Wie in der Lokalpresse stand – wir aber bereits wissen – soll ehemals verkaufter öffentlicher Besitz „rekommunalisiert“ werden (hasta la vista...).

Das KBM ist ebenfalls betroffen. Die damals als – nur in Privatbesitz funktionierende und sich „rechnen“ könnende – medizinisch notwendige Abteilung MRT (Kernspinresonanztomographie) soll zurückgekauft werden. Der Pachtvertrag wurde gekündigt.

Quasi als Abschiedsgeschenk hatte Walter Bremermann vor seinem Ausscheiden (warum nur?) diesen Pachtvertrag bis 2024 verlängert. Die mögliche Regressforderung der Privatpraxis, so wird verlautbart, belaufe sich womöglich auf eine „zweistellige Millionen-summe“. Wer arbeitet das ab? Da waren Lindner & Tissen fast schon preiswert! WER WUSSTE VON SOLCHEN VERTRÄGEN? Welche Kuckuckseier liegen noch in den Nestern?