

# Noch einmal: Die 'Dienstverordnung'



**Wie versprochen, legen wir hiermit das Ergebnis der Recherche zu diesem Problem vor. Diese Recherche führte eine 'Fachanwältin für Arbeitsrecht' aus Bremen durch. Die Expertise ist für den besonderen Fall eines Teilzeitbeschäftigten abgefasst. Die Anwältin schätzt ein, dass ein wirksamer Widerstand gegen Dienstverordnungen NUR über eine gerichtliche Klärung möglich sei. BESSER wäre NATÜRLICH eine TARIF-VERTRAGLICHE KLARSTELLUNG!!!**

Der (so genannte) Arbeitgeber hat grundsätzlich einen Anspruch auf Arbeitsleistung uns gegenüber aus unserem Arbeitsvertrag. Arbeitsleistung in Form des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft ergibt sich nicht direkt aus unseren Arbeitsverträgen, sondern aus § 45 des TvÖD. Der Arbeitgeber nimmt diesen Anspruch in Form einer Dienstverordnung wahr.

Zunächst einmal stellt sich die Frage, ob diese Anordnung rechtswirksam ist. Die Anordnung ist wirksam, wenn sie zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart wurde. Das Weisungsrecht allein reicht hierfür nicht aus.

Als Teilzeitbeschäftigte sind wir gemäß § 6 V TvÖD nur dann zur Leistung von Bereitschaftsdienst verpflichtet, wenn dies arbeitsvertraglich vereinbart wurde. Hier ist die Aufforderung, Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten, einseitig vom Arbeitgeber bestimmt worden, so dass die Anordnung hiernach unwirksam ist. Sie könnte rechtswidrig sein, wenn eine solche Anordnung gegen ein Gesetz verstößt.

In Betracht kommt zunächst ein Verstoß gegen die Vorankündigungsfrist gemäß § 12 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG). Gemäß § 12 II TzBfG ist der (so genannte) Arbeitnehmer nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der ihm die Lage seiner Arbeitszeit mindestens 4 Tage im Voraus mitteilt.

Außerdem könnte ein Verstoß gegen die Ruhezeit gemäß § 5 ArbZG vorliegen. Hiernach muss ein Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einhalten. Hierbei ist zu beachten, dass der Bereitschaftsdienst nicht als Ruhepause angerechnet wird.

Schließlich könnte ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot gemäß § 4 TzBfG vorliegen. § 4 TzBfG besagt, dass ein/e Teilzeitbeschäftigte/r nicht schlechter behandelt werden darf als ein/e vergleichbare Vollzeitbeschäftigte/r, wenn keine sachlichen Gründe für die unterschiedliche Behandlung vorliegen. Ein solcher Grund für eine Ungleichbehandlung kann sich aus Arbeitsleistung, Arbeitsbelastung, Qualifikation usw. ergeben. KEIN sachlicher Grund ist die bloße Tatsache, dass mensch teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer ist.

**Im Ergebnis können wir mitteilen, dass wir diese oben geschilderte Anordnung für rechtswidrig halten**

# Hochrangiges Bauernopfer: Chefarzt Huppertz fliegt, Mängel bleiben unaufgeklärt

Zur Ehrenrettung des Betriebsrats gereicht ihm die knappe Mehrheit in der Abstimmung vom 16.11.2011 gegen die fristlose Kündigung für den Professor. Die fristlose Kündigung, dieses Guts-herrenopfer, darf allein deshalb nicht durchkommen, weil die Untersuchungen durch Staatsanwaltschaft und Robert-Koch-Institut noch gar nicht abgeschlossen sind. Dass eine Kündigung gerechtfertigt sein mag, weil Huppertz als Hygienebeauftragter zu spät Meldung gemacht hat, wollen wir gar nicht bestreiten. Aber einen Verantwortlichen herausgreifen und selektiv bestrafen, bevor klar ist, welche Glieder in der Meldekette gleichfalls versagt haben und zur Rechenschaft gezogen werden müssen, das riecht arg nach Panik und Vertuschungsversuch! Es lenkt von dem ab, was wirklich Not tut - im Interesse des Personals auf der 4027 wie v.a. der Frühgeborenen und ihren Angehörigen: Ausmerzen der Keime, Aufklärung über die wahren Ursachen der Infektion, Durchleuchten der Reaktionsabläufe auf die Keimbesiedlung (Meldekette, Desinfektionspläne, Arbeitsbelastung und -prozesse auf dieser Intensivstation).

Uns ist dabei vollkommen bewusst, dass vorrangig ein Augenmerk auf den Personalschlüssel gelegt werden muss. Die „Frühchen“ sind die schwierigste und anfälligste Sorte PatientInnen, die im Krankenhaus nur denkbar sind. Bei einem Monitoralarm hier geht es immer ums „Ganze“. Und was nützen die besten Desinfektionspläne, Hygienebeauftragten, Meldeformalien, wenn das Personal am Brutkasten zur gleichen Zeit mehr als einem Kind beispringen muss? Diese Fragen gilt es schonungslos aufzuklären. Das Vorgehen der GeNo-Spitze ist nicht nur ungerecht gegenüber einem Chefarzt, der als Sündenbock der Medienmeute zum Fraß vorgeworfen soll, sondern auch bürokratisch. Nur deutsche Beamtenhirne glauben an Akten und Vorschriften, sind stolz, wenn sie zertifiziert sind. Jeder KTQ-Stempel beruht auf redundanten, d.h. nichts sagenden Daten, auf Selbstauskunft. Ein wirklicher Blick hinter die Kulissen unterbleibt in aller Regel.

Wir fordern lückenlose und schonungslose Aufklärung seitens aller in Frage kommenden verantwortlichen Klinikbereiche und Institutionen über folgende Fragen:

- Wie ist das Meldewesen organisiert? Wer gehört außer Chefarzt Huppertz dazu - inner- und außerhalb der Klinik?
- Wie viel Personal ist seit 2008 (Tarifvertrag Personalbinnenmarkt & Betriebsvereinbarungen diesbezüglich) in allen 4 GeNo-Häusern auf vergleichbaren Stationen) abgebaut worden?
- Ist es eine sinnvolle Zentralisierung, die Neugeborenenintensivstation (K 1) im KBN geschlossen und der Station gleichen Ranges im LDW (25) die „Level 1-Frühchen“ weggenommen zu haben?
- Beruht die Begründung dafür, nur KBM/4027 sei apparativ und personell für „Frühchen auf Level 1“ ausgerüstet, auf beweisbaren, harten Fakten?

Werden diese Fragen nicht oder ungenügend beantwortet, dann müssen wir eine Belegschaftsversammlung aller betroffenen Beschäftigten abhalten. Keinesfalls dürfen wir auf die „Arbeit“ des parlamentarischen Untersuchungsausschusses vertrauen. Die dortige Mehrheit hat die Total„sanierung“ der GeNo gewollt und inszeniert! Auch Hansen ist nur ein Schreibtischtäter, nicht verantwortlich für den Umbau des nationalen Krankenhausbereichs nach Marktkriterien. Er, wie der Senat, gaukelt uns vor, durch sein Sanierungskonzept könne er die kommunale Trägerschaft dadurch retten. Der Unterschied zu den Privatkonzernen ist kaum noch zu erkennen. Das Gesundheitswesen stürzt in den Orkus. Wehrt Euch, kommt zu uns!