



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

GESUNDHEIT

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

4

November 2019
12. Jahrgang

Teilzeit-Pflegekräfte

Aufstocken?

Lieber nicht!

Seite 6

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
AMEOS	
ServiceDO	
TVöD / Krankenhäuser	
Rettungsdienste Brandenburg	
<u>Thema</u>	<u>6</u>

Redaktionsschluss:
8. November 2019



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: luis melendez (unsplash), S.2: Marco Urban, S.3: fotomek (Fotolia), S.4: AMEOS, S.5: komba, S.6: luis melendez (unsplash)
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
Anzeigen: dbb verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.74023-0, Fax: 02102.74023-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.74023-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.74023-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Sie sind Pflegekraft und in Teilzeit tätig? Dann sind Sie eine „kurzfristig verfügbare Ressource“, wie es im Fachchinesisch der Gesundheitsexperten heißt. Davon wiederum wissen Sie nix und wollen vielleicht auch gar nix davon wissen?

Das wundert niemanden – außer den Gesundheitspolitikern. Die zeigen sich verwundert, dass nach einer Umfrage des Berufsverbands für Pflegeberufe (DBfK) viele in Teilzeit tätige Pflegerinnen und Pfleger nicht in Vollzeit wechseln wollen. Auch die würden gerne ein höheres Einkommen haben, aber nicht um den Preis, den eine Pflegefachkraft heute oftmals in bundesdeutschen Krankenhäusern zahlen muss. Sie wollen eine bessere Personalausstattung, verlässliche Dienstpläne und nicht regelmäßig aus dem „Frei“ geholt werden. Dann ließe sich wohl auch über Vollzeit reden. Vorher nicht!

Wer regelmäßig unser Heft liest, wird sich erinnern, dass wir uns kürzlich kritisch mit einer Bertelsmann-Studie auseinandergesetzt haben, in der empfohlen wurde, die flächendeckende Grundversorgung aufzugeben und lieber in Gesundheitszentren zu investieren. Wenn es jedoch weiterhin nicht gelingt, den Pflegeberuf interessanter zu machen, wird es egal sein, ob die Pflegekräfte in den Krankenhäusern auf dem Land fehlen oder in den medizinischen Zentren der Ballungsräume. Tarifhandwerklich haben wir erste Schritte unternommen, nicht weniger wichtig wird es jedoch sein, den Beruf zukünftig so zu gestalten, dass Pflegekräfte gesund alt werden können in ihrem Beruf und dass sie Familie und Beruf vernünftig unter einen Hut bringen können, wenn sie in Vollzeit gehen. Diese Ziele – und es sollten unsere gemeinsamen Ziele als Bürger und potentielle Patienten sein – laufen konträr zur Ökonomisierung des Gesundheitswesens, die immer noch nicht gestoppt ist.

Im vorliegenden Heft haben wir unsere Fachgewerkschaften (siehe Seiten 6 und 7) befragt, wie sich diese Problematik in ihrem Bereich darstellt.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer



Unzulässige Rechtsausübung des Betriebsrats

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer wichtigen Grundsatzentscheidung erstmals missbräuchlichen Blockdehaltungen eines Betriebsrats Grenzen gesetzt. Den Unterlassungsansprüchen des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und § 23 Abs. 3 BetrVG kann demnach in besonders schwerwiegenden und eng begrenzten Ausnahmefällen der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung nach § 2 Abs. 1 BetrVG entgegenstehen (BAG, Beschluss vom 12. März 2019, Aktenzeichen 1 ABR 42/17).

Der Fall

Im vorliegenden Fall machte der Betriebsrat eine Verletzung seines Mitbestimmungsrechts hinsichtlich der Festlegung der Arbeitszeit gerichtlich geltend. Unter anderem verlangte er die Unterlassung der Bekanntmachung nicht abgestimmter Dienstpläne durch die Arbeitgeberin. Die tarifgebundene Arbeitgeberin betreibt eine Klinik, in der etwa 335 Arbeitnehmende, Auszubildende und Praktikantinnen / Praktikanten im allgemeinen Pflegebereich, in verschiedenen Funktionsbereichen und im ärztlichen Dienst nach monatlichen Dienstplänen arbeiten. Die von der Arbeitgeberin monatlich aufgestellten Dienstpläne für das medizinische und pflegerische Personal wurden vom Betriebsrat jedoch regelmäßig in weiten Teilen abgelehnt. Er teilte der Arbeitgeberin pauschal mit, die Pläne seien tarif- und gesetzeswidrig. Termine für Beratungen und die freiwillige Ein-

setzung einer Einigungsstelle lehnte er ebenfalls ab. Nachdem die Einigungsstelle durch ein Arbeitsgericht eingesetzt worden war, legte er wiederholt Rechtsmittel ein und weigerte sich abermals, vor Rechtskraft des Einsetzungsbeschlusses in der Einigungsstelle Beisitzer zu benennen und zu verhandeln. Die Arbeitgeberin gab die Dienstpläne gegenüber ihren Mitarbeitenden dennoch bekannt.

Die Entscheidung

Die Unterlassungsanträge des Betriebsrats waren ohne Erfolg. Zwar habe die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG wiederholt verletzt, unter den besonderen Umständen des Falls stehe der Geltendmachung dieser Verstöße ausnahmsweise der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung nach § 2 Abs. 1 BetrVG entgegen. Das Verbot der unzulässigen Rechtsausübung gilt gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG auch im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Der dort normierte Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit sei Maßstab für die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Betriebsparteien. Durch die Besonderheiten des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, welches durch die Wahrnehmung von strukturell gegensätzlichen Interessen gekennzeichnet ist, komme eine solche unzulässige Rechtsausübung nur in besonders schwerwiegenden, eng begrenzten Ausnahmefällen in Betracht. Solch ein Ausnahmefall liege im vorliegenden Rechtsstreit vor.

Weder könne noch müsse die Arbeitgeberin die vorliegend pauschal vom Betriebs-

rat vorgebrachte Behauptung, die Dienstpläne seien gesetzes- und tarifwidrig, entkräften. Die Arbeitgeberin sei zur Ausführung der ihr nach § 39 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 108 Nr. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) V obliegenden Verpflichtung zur Krankenhausbehandlung von Versicherten zwingend darauf angewiesen, in regelmäßigen Abständen Dienstpläne aufzustellen, um dadurch den Einsatz des vorhandenen Personals zu koordinieren. Nur auf diese Weise könne sie ihren gesetzlichen Auftrag, eine bedarfsgerechte Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen, erfüllen. Aus diesem Grund sei der Betriebsrat auch angehalten, alles zu versuchen, um im Rahmen des ihm gesetzlich zustehenden Mitbestimmungsrechts bei der Verteilung der von den Arbeitnehmenden zu leistenden Arbeitszeit mit der Arbeitgeberin zu einer einvernehmlichen Regelung zu gelangen. Zudem haben die Betriebsparteien nach § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten vorzulegen. Gegen diese Verpflichtungen habe der Betriebsrat im vorliegenden Fall im erheblichen Maße verstoßen. Er habe weder versucht, innerbetrieblich konstruktiv mit der Arbeitgeberin Verhandlungen über die Ausgestaltung der Dienstpläne aufzunehmen, noch habe er sich bemüht, mit Hilfe der Einigungsstelle zu einer Einigung über die strittigen Dienstpläne zu gelangen. Durch die beharrliche Verweigerung jeglicher Mitwirkung bei einer einvernehmlichen Errichtung der unstreitig zuständigen Einigungsstelle habe er deren unverzügliches Tätigwerden verhindert. Unabhängig davon entbinden ihn etwaige Verstöße einzelner Dienstpläne gegen gesetzliche und tarifliche Vorgaben nicht von seiner Verpflichtung, sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG wahrzunehmen.

Das Fazit

Ohne eine Einigung mit dem Betriebsrat können Arbeitgebende die Lage der Arbeitszeit nicht festlegen – und das hat auch seine Richtigkeit. Jedoch ist es notwendig, dass der Betriebsrat lösungsorientiert mit der Arbeitgeberseite zusammenarbeitet, um die Interessen der Mitarbeitenden zu wahren. Gerade im Gesundheitsbereich ist ein konstruktives Miteinander nicht nur für die Belegschaft, sondern auch für die zu Versorgenden unentbehrlich. ■

AMEOS Klinika Hildesheim / Hameln und Osnabrück

Ergebnis erzielt – Mitglieder haben zugestimmt



Am 12. September 2019 haben sich die Gewerkschaften dbb (für GeNi) und ver.di mit der AMEOS Krankenhausgesellschaft Niedersachsen mbH auf ein Tarifergebnis verständigt. Die Gewerkschaftsmitglieder haben diesem Ergebnis in Mitgliederversammlungen zugestimmt. Die Laufzeit geht vom 1. Mai 2019 bis 28. Februar 2022.

Erhöhung der Vergütung

2019: - 1. Mai Erhöhung der Tabellenmonatsvergütung um 1 %
- 1. Mai Erhöhung der Tabelle der anteiligen Jahressonderzahlung um 2 %

2020: - 1. Januar Erhöhung beider Tabellen um 2,4 %

2021: - 1. Januar Erhöhung beider Tabellen um 2,0 %
- 1. Juli Erhöhung beider Tabellen um 0,4 %

2022: - 1. Januar Erhöhung beider Tabellen um 1,2 %

Die leistungsorientierte Vergütung entfällt ab 1. Mai 2019.

Erhöhung Samstagszuschlag

Die Erhöhung des Samstagszuschlags (13:00 bis 21:00 Uhr) erfolgt ab 1. Januar 2020 auf 10 %, ab 1. Januar 2021 auf 15 % und ab 1. Januar 2022 auf 20 % der Stufe

3 der jeweiligen Vergütungsgruppe. Bisher wurde ein Zuschlag von 0,64 Euro / Stunde gezahlt. Für den ehemaligen Arbeiterbereich, bleibt es bei der alten 20 %-Regelung.

Klarstellung Nachtzuschlag

Der Nachtzuschlag (21:00 bis 6:00 Uhr) beträgt für die Zeit vom 1. Mai 2016 bis 31. Dezember 2018 wie vorher 15 %. Für die Zeit ab 1. Januar 2019 gilt die Erhöhung auf 20 % der Stufe 3 der jeweiligen Vergütungsgruppe. Dies war durch ein redaktionelles Versehen im alten Tarifvertrag nicht aufgenommen. Eigentlich hätte der erhöhte Nachtzuschlag erst mit Unterschrift unter den alten Tarifvertrag, also ab 25. März 2019, zugestanden. Die Gewerkschaften konnten hier die Zahlung bereits ab 1. Januar 2019 erreichen.

Zusatzurlaub bei Wechselschicht

Die Erhöhung des Zusatzurlaubs bei Wechselschicht erfolgt ab 1. Januar 2020 um einen Tag, ab 1. Januar 2021 um einen

weiteren Tag und ab 1. Januar 2022 um einen weiteren Tag – also um insgesamt drei Tage.

Auszubildende

Für die Auszubildenden wurde vereinbart:

- 1. Januar 2020: Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 70 Euro monatlich.
- 1. Januar 2021: Erhöhung der Ausbildungsvergütung um weitere 70 Euro monatlich.

Zusätzlich erfolgt eine Erhöhung des Jahresurlaubs um einen Tag ab 1. Januar 2020.

Entgeltordnung:

Die Gewerkschaften erwarten die Übernahme der Entgeltordnung (EGO) für die kommunalen Krankenhäuser. AMEOS erwartet, dass die Einführung der neuen EGO im ersten Schritt kostenneutral erfolgen muss. Die Tarifvertragsparteien verfolgen das Ziel, eine neue EGO zum 1. Januar 2020 in Kraft zu setzen. Dabei soll sich die Kompensation an den Regelungen zur Einführung der EGO für die kommunalen Krankenhäuser orientieren. Die Verhandlungen haben am 24. Oktober 2019 begonnen. ■



Unterzeichnung der Tarifeinigung

ServiceDO

Verhandlungsaufakt

Der dbb und seine Fachgewerkschaft komba haben sich am 29. Oktober 2019 mit der Geschäftsführung der ServiceDO GmbH zum ersten Verhandlungstermin getroffen. Bei der ServiceDo GmbH handelt es sich um einen ehemaligen Bereich des kommunalen Krankenhauses in Dortmund, der ausgegliedert wurde. Die Erwartung ist eindeutig: eine zumindest mittelfristige Rückkehr in den TVöD für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ServiceDO GmbH.

Konstruktive Verhandlungen

Zum Einstieg in die Verhandlungen wurden die Interessen der Mitglieder vor Ort dargestellt und die Forderung bekräftigt. In dem ersten Termin wurde die aktuelle Arbeitgeberrichtlinie der ServiceDO GmbH intensiv durchgearbeitet und mit den wesentlichen Bestandteilen des TVöD verglichen. Beide Tarifvertragspartner waren sich einig, konstruktiv verhandeln zu wollen.

Die Verhandlungen werden am 16. Dezember 2019 fortgesetzt. An diesem Termin sollen die Tabellenwerte, die Tabellenstruktur sowie die Entgeltordnung und



komba
gewerkschaft

die Jahressonderzahlung auf die Tagesordnung kommen. Zur Vorbereitung auf den nächsten Verhandlungstermin wird sich die Tarifkommission noch im November 2019 treffen, um einen konkreten Vorschlag hinsichtlich dieser Themen zu verfassen.

Anschließend kann der Vorschlag von der Arbeitgeberin bewertet werden, so dass wir dann im Dezember 2019 ein konkretes Angebot der Arbeitgeberseite hierzu erwarten können. ■

TVöD / Krankenhäuser

VKA nimmt Einigung bei Samstagszuschlag zurück

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hat die Einigung bei der Erhöhung der Samstagszuschläge im TVöD / Bereich Krankenhäuser zurückgenommen. Laut Einigung zwischen den Gewerkschaften dbb und ver.di mit der VKA vom 24. Juni 2019 sollten die Samstagszuschläge in der Zeit von 13 bis 21 Uhr ab dem 1. Juli 2019 auf 20 % der Stundenvergütung (Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe) auch bei Schicht und Wechsel-

schicht steigen. Der dbb ist nach wie vor der Ansicht, dass die Refinanzierung durch die Kassen abgesichert ist und besteht weiterhin auf seiner Forderung nach der Erhöhung des Samstagszuschlags. Die Tarifeinigung vom 24. Juni 2019 sah eine Erklärungsfrist bis zum 30. September 2019 vor. Diese hatten die Arbeitgeber verlangt, weil sie noch in ihrem Fachgruppenausschuss Krankenhäuser über die Refinanzierung durch die Krankenkassen

diskutieren wollten. Da nach Arbeitgeberansicht die Refinanzierung der erhöhten Samstagszuschläge nicht geklärt beziehungsweise durch den Gesetzgeber nur unzureichend gesichert ist, hat der VKA-Fachgruppenausschuss die Annahme des Ergebnisses zum jetzigen Zeitpunkt abgelehnt. Darüber wurden die Gewerkschaften informiert.

Gleichzeitig bietet die Arbeitgeberseite an, diese Thematik im Rahmen einer Gesamteinigung zusammen mit der immer noch ausstehenden Regelung zur Einrechnung er Pausen in die Arbeitszeit bei Wechselschicht in Krankenhäusern zu regeln. Die Verhandlungen hierzu werden am 9. Dezember 2019 stattfinden. ■

Rettungsdienste Brandenburg

LOS, MOL und PRO Klinik Holding

LOS: Erster Schritt in die richtige Richtung

Ende September 2019 haben sich dbb und komba gewerkschaft zum ersten Verhandlungstermin mit der Geschäftsführung des Rettungsdienstes im Landkreis Oder Spree (LOS) getroffen. Dort wurden die konkreten Forderungen der Mitarbeitenden angesprochen und eine Einigung hinsichtlich des Volumens der Leistungsorientierten Bezahlung erreicht. Das Ziel ist weiterhin die Modernisierung und Straffung des Tarifvertrags.

Die Vertragsparteien waren sich einig, dass das Gesamtvolumen von zwei Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahrs aller Beschäftigten des Rettungsdienstes an die Beschäftigten ausgezahlt werden muss. Die Arbeitgeberseite war mit dem Vorschlag, das Volumen auf die Beschäftigten zu gleichen Teilen zu verteilen, einverstanden. Somit wird es kein leistungsbezogenes Entgelt, sondern eine leistungsunabhängige Zahlung an die Mitarbeitenden des Rettungsdienstes geben. Ob dies in Form einer jährlichen Sonderzahlung oder einer monatlichen Auszahlung eintritt, wird noch vereinbart.

Zudem wurde diskutiert, ob eine Regelung, die den TVöD und TVAöD direkt für anwendbar erklärt, sinnvoll ist. Ziel ist es, die Regelungen des TVöD / TVAöD allgemein anzuerkennen und zusätzliche besondere Regelungen für den Rettungsdienst zu schaffen. Das Vorhaben wird sowohl von dbb und komba als auch von der Arbeitgeberseite intern erörtert.

Beide Seiten waren sich einig, dass ein Rahmendienstplan von Vorteil ist. Es muss noch geklärt werden, wie die inhaltliche Ausgestaltung erfolgen soll. Auch über die Ausgestaltung der Regelung zur Anerkennung von Umkleide- und Rüstzeiten muss sich die Arbeitgeberseite noch intern beraten. Die Tarifvertragsparteien haben sich auf eine Fortsetzung der Verhandlungen am 6. Dezember 2019 verständigt.

MOL: Tarifforderungen

Die dbb-Tarifkommission beim Rettungsdienst des Landkreises Märkisch Oderland (MOL), die aus Mitgliedern der komba besteht, hat bei einem ersten internen Gespräch im Oktober 2019 über die aktuellen Probleme vor Ort und notwendige Verbesserungen für die Mitarbeitenden diskutiert. Unter anderem wurde der neue Rollendienstplan ab dem Jahr 2020 thematisiert. Die daraus folgende Mehrbelastung muss durch konkrete Verbesserungen kompensiert werden. Auch die Flexibili-

tät der Arbeitszeit war erneut Thema. Aufgrund der Änderungen, die in nächster Zeit auf den Rettungsdienst MOL zukommen, muss der Tarifvertrag entsprechend angepasst werden. Der dbb wird nun die Arbeitgeberseite zu einem ersten Tarifgespräch auffordern. Die weiteren Schritte der Tarifkommission hängen letztlich von der Reaktion der Arbeitgeberin ab.

Rettungsdienst PRO Klinik Holding

Der Tarifvertrag für die Mitarbeitenden im Rettungs- und Transportdienst der PRO Klinik Holding GmbH in Neuruppin ist zum 31. Dezember 2019 gekündigt. Die Arbeitgeberseite wurde zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Mitte November werden sich dbb und komba mit der Tarifkommission zur Beratung und zum Beschluss der Forderungen treffen.

Seit Ende 2014 gibt es einen Tarifvertrag für die Beschäftigten im Rettungsdienst und im Materialtransport der PRO Klinik Holding GmbH. Hauptziel war die Angleichung der Beschäftigten an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Vorher gab es keinen Tarifvertrag, der das Entgelt geregelt hat. ■



dbb Verhandlungskommission Rettungsdienst MOL

Teilzeit-Pflegekräfte

Aufstocken?

Lieber nicht!

Aufgrund der momentanen Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen kann sich nur jede achte Teilzeitkraft vorstellen, ihre Arbeitszeit aufzustocken. Das ergab eine aktuelle Umfrage des Deutschen Berufsverbands für Pflegeberufe (DBfK). Hintergrund der Umfrage war unter anderem das seit Januar geltende Pflegepersonalstärkungsgesetz. Durch das Gesetz soll eine qualifizierte Pflegekapazität in den Krankenhäusern und stationären Pflegeeinrichtungen aufgebaut und verstärkt werden. Als wichtige und schnell verfügbare Ressource zur Personalaufstockung werden von der Politik immer wieder die Mitarbeitenden, die von Teilzeit in Vollzeit zurückkehren, genannt.

Zu diesem Thema haben wir unsere Fachgewerkschaften, die im Bereich des Gesundheitswesens tätig sind, zu ihren gewerkschaftspolitischen Ansichten befragt.

FVG



Fachverband Gesundheitswesen
im Beamtenden Bund Baden-Württemberg
Mitglied des dbb

Der Pflegeberuf fordert ständig größten Einsatz. Denken wir nur an die Schichtdienste, den erhöhten und vielfältigen Dokumentationsaufwand sowie an die permanent schwierigen anderen Arbeitsbedingungen. Aufgrund des Personalmangels und des damit verbundenen

häufigen Holens aus dem Frei können die Beschäftigten ihre Freizeit nur eingeschränkt wahrnehmen. Der Pflegeberuf muss dringend attraktiver werden durch Aufstockung des Personals, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und letztendlich durch finanzielle Aspekte. Mit diesen Maßnahmen werden Anreize geschaffen, dass Teilzeitkräfte eher bereit sind, wieder aufzustocken. Hier sind der Gesetzgeber und wir, die Gewerkschaften, aufgefordert, entsprechende Abhilfe zu schaffen.

GeNi



GeNi
Gewerkschaft für das
Gesundheitswesen

Es braucht schon ein wenig mehr als die bloßen Ankündigungen des Bundesgesundheitsministers, die Pflege zu stärken. Teilzeit in der Pflege hat es schon immer gegeben, aber nicht in dem Ausmaß wie aktuell. Die GeNi sieht die oft zu hohe Belastung im Beruf und den immer größer werdenden Personalmangel als Hemmschwelle, die Stunden wieder aufzustocken. Immer wieder hören wir: „Ich kann mir nicht vorstellen, mehr zu arbeiten“. Gründe hierfür sind stets die sehr schlechten Arbeitsbedingungen: zu viele Schichten hintereinander zwischen acht und zwölf Tagen, keine Wertschätzung von Vorgesetzten, hohe Arbeitsbelastung, nur

ein/e Gesundheits- und Krankenpfleger/ in pro Schicht, Nacht- und Wochenenddienst, keine ausreichende Erholungszeit zwischen den Diensten. Bedingungen für ein Aufstocken aus Sicht der GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen wären:

- Bessere Führung
- Verlässliche Dienstpläne
- Kein Holen aus dem Frei
- Höhere Löhne
- Ehrlich gelebte Wertschätzung
- Mehr Kolleginnen und Kollegen
- Besseres Betriebsklima
- Gesundheitsbereiche in öffentlicher Hand und kein Profit zu Lasten unserer Kolleginnen und Kollegen

komba



komba
gewerkschaft

Die komba gewerkschaft sieht in den vorhandenen Teilzeitkräften derzeit die größte Chance, kurzfristig dem Fachkräftemangel sinnvoll und effektiv mit mehr Personal im System zu begegnen. Werbekampagnen für mehr Nachwuchs und das Anwerben im Ausland können hier keine kurzfristige Lösung bieten. Das System braucht schnell qualifiziertes und direkt einsetzbares Personal. Dies kann unserer Ansicht nach derzeit nur über im System vorhandene Beschäftigte geschehen, die bereits die Abläufe und Zustände kennen. Natürlich stellt das höhere Gehalt infolge einer Aufstockung einen Anreiz dar. Aber es sind in erster Linie die Arbeits- und Rahmenbedingungen, die viele Teilzeitkräfte

regelmäßig von einer Rückkehr in die Vollzeit oder Aufstockung abschrecken. Oder sie sind bewusst aufgrund der Rahmenbedingungen in die Teilzeit „geflüchtet“. Leider wissen wir aus der Praxis, dass es nicht wenige Beschäftigte gibt, die ihre Arbeitszeit reduzieren und dann in anderen Häusern oder Leasingfirmen noch auf 450-Euro-Basis tätig sind. Dies hat vor allem Dienstplangründe, da sie sich bei anderen Arbeitgebern Dienste aussuchen können. Denn Personal wird überall gesucht – egal zu welchen Konditionen. Neben dem klassischen Fall der Teilzeit im Anschluss an die Elternzeit suchen sich Beschäftigte also bewusst Nischen, damit die Rahmenbedingungen für sie erträglich werden.

In erster Linie ist daher grundsätzlich ein finanzieller Anreiz zu schaffen, damit sich ein Aufstocken überhaupt lohnt. Insbesondere müssen die unattraktiven Dienste besser vergütet werden. Auch muss Pflege (wieder) pflegen können. Das heißt, dass das Pflegepersonal von nicht pflegerischen Tätigkeiten wie Verwaltungs- und Reinigungsaufgaben entlastet werden muss und sich der Bezugspflege widmen kann.

Darüber hinaus appellieren wir dringend an die Arbeitgeber, die bereits vorhandenen Instrumente der Personalführung und Dienstplangestaltung mitarbeiterorientiert umzusetzen. Instrumente wie beispielsweise freiwillige Flex-Pools, Bereitschaftsdienste und so weiter tragen zu guten und verlässlichen Dienstplänen bei. Auch hat jede Lebensphase für die Dienstplangestaltung Vor- und Nachteile, die konkret zu nutzen und auszugestalten sind.

Vorsicht ist jedoch geboten, eine zweite Gruppe von bevorzugten Beschäftigten zu schaffen, die sich dann – wie derzeit bei der Leiharbeit in der Regel der Fall – die Rosinen bei zum Beispiel Dienstplan und Arbeitszeiten herauspicken kann. Hierbei bleibt das Bestandspersonal auf der Strecke und wird auf ungünstige Dienste aufgeteilt. Vielmehr sind alle Beschäftigten als Team mitzunehmen und gleich zu behandeln. Ein demokratisch von der Belegschaft miterarbeiteter Dienstplan mit einem transparenten und fairen Ausfallmanagement findet Akzeptanz und motiviert viel mehr als ein einseitig gestrickter Flickenteppich. Nur so kann der Betrieb aufrechterhalten werden, ohne Engpässe auf dem Rücken von Beschäftigten auszutragen. Zusätzliche finanzielle Anreize vervollständigen das Gesamtpaket.

LBB



Der LBB hat in seiner Hauptausschusssitzung vom 24. bis 25. Oktober 2019 das

Thema Teilzeitbeschäftigung diskutiert. Alle Teilzeitkräfte arbeiten aus einem gewissen Grund in Teilzeit: Kindererziehung, Pflege eines Angehörigen, Partner arbeitet Vollzeit und so weiter. Oft möchten Teilzeitkräfte, vorausgesetzt sie können es sich leisten, nicht auf eine Vollzeitstelle zurückkehren. Der Pflegeberuf ist sehr stark mit Frauen besetzt und daher müssen zunächst bessere Rahmenbedingungen geschaffen werden. Wir als Gewerkschaft stehen dazu und begrüßen eine Aufstockungsbereitschaft von Teilzeitkräften.

vdla



vdla
gewerkschaft

Die „Konzertierte Aktion Pflege“ der Politik in Bezug auf die Vorschläge, Teilzeitkräften anzubieten, ihre Arbeitszeit aufzustocken sowie Aufstockenden bei mindestens 20 Prozent Arbeitszeiterhöhung Geldprämien zu zahlen, sind in den Universitätskliniken und den kommunalen Krankenhäusern Nordrhein-Westfalens seit Jahren gelebte Praxis. Diese und viele weitere Maßnahmen wurden bereits ergriffen, bevor die Politik den Pflegenotstand endlich zur Kenntnis nahm. Die getroffenen Maßnahmen greifen allerdings nur mit mäßigem Erfolg, da sie das eigentliche Problem, den Pflegekräftemangel, nicht beseitigen können. Viele Pflegekräfte sind aufgrund der extrem hohen Belastung ausgebrannt und mit ihren Kräften am Ende. Zwar wurden die Ausbildungsgänge für Pflegekräfte erheblich aufgestockt, doch auch das greift frühestens in einigen Jahren. Häufig können diese Ausbildungsgänge noch nicht einmal ausreichend mit Pflegeschülern besetzt werden, da der Beruf aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen, wie Schicht-, Wechselschicht- und Nachtdiensten, viel zu unattraktiv erscheint. Die Gewerkschaften haben in ihren Tarifverhandlungen dafür gekämpft, dass die Pflegekräfte einen deutlichen Gehaltszuwachs zu verzeichnen haben. Das allein kann jedoch nicht dafür sorgen, den Pflege-

beruf attraktiver zu machen. Hier ist die Politik gefragt. Diese hätte schon vor Jahren eine Attraktivitätskampagne starten müssen, um den Pflegenotstand zu verhindern.

Wie schon aus der Umfrage des Deutschen Berufsverbands für Pflegeberufe (DBfK) hervorgeht, ist seit Jahren eine zunehmende Tendenz der Reduzierung der Arbeitszeit bei den Pflegekräften zu verzeichnen. Aufgrund des Personalmangels sind der Arbeitsdruck und die Verantwortung, welche auf der einzelnen Pflegekraft lasten, enorm. Das wird durch die steigende Zahl der Teilzeitkräfte noch verstärkt, so dass sich die schon jetzt negativen Arbeitsbedingungen voraussichtlich weiter verschlechtern werden.

Damit kommt auch ein großes Problem auf die Personalräte beziehungsweise Betriebsräte zu. Es gibt sowohl einen gesetzlichen als auch einen tariflichen Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung und jede Mitarbeitervertretung befindet sich in dem Konflikt, dass wenn sie dem Antrag auf Arbeitszeitreduzierung zustimmt, damit gleichzeitig die Arbeitsbelastung der anderen Mitarbeitenden erhöht. Die Patientenzahlen werden nicht geringer und die Kliniken und Krankenhäuser haben wirtschaftliche Zielvorgaben, die sie erfüllen müssen. Daher versuchen diese unter allen Umständen, Bettenschließungen zu vermeiden, was zu einer zusätzlichen Steigerung der Arbeitsbelastung des Pflegepersonals führt.

Die Forderung kann hier nur sein, dass sich die Politik endlich ihrer Verantwortung stellt und wirklich zielführende Maßnahmen für die Pflege ergreift. Eine Attraktivitätsoffensive wäre nur der erste Schritt, um weiterhin eine adäquate Gesundheitsversorgung für die Bürgerinnen und Bürger zu gewährleisten. Das kann und darf nicht länger auf dem Rücken und zulasten der Gesundheit des Pflegepersonals ausgetragen werden. ■



Der dbb ist das Dach

von 40 Gewerkschaften.


Eine davon ist auch in Ihrer Nähe.

Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des dbb. Wir informieren schnell und vor Ort über **www.dbb.de**, über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

 <p>dbb beamtenbund und tarifunion</p> <h3>Bestellung weiterer Informationen</h3> <p>Name*</p> <p>Vorname*</p> <p>Straße*</p> <p>PLZ/Ort*</p> <p>Dienststelle/Betrieb*</p> <p>Beruf</p>	<p>Beschäftigt als*:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten. <input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten. <input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.</p> <p>Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz</p> <p>..... Datum / Unterschrift</p> <p>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de</p>	<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in	<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in	<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in
<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in						
<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in						
<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in						