

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

Handungsleitfaden 5 für Druckbetriebe:

Grenzen setzen – Kein Kommen aus dem Frei und
keine anderen freiwilligen Leistungen



Inhalt

Wir kündigen die Beteiligung am Notstand auf	2
Wie sieht die Aktion aus?	2
Vorbereitung	3
Durchführung: Die Aktionsphasen	6
Nachbereitung	7
Mögliche Arbeitgeberreaktionen.....	8
Zeitleiste	8
Aktionsformen im Einzelnen	9
1. Kein Kommen aus dem Frei	9
2. Keine Überstunden, kein Längerbleiben nach dem Dienst	10
3. Pausen wirklich nehmen	11
4. Anfordern von Anweisungen, was weggelassen werden soll.	12
5. Offensive Mitbestimmung durch BR/PR/MAV	12
Materialien	12
Anhang: Musterschreiben	13

Wir kündigen die Beteiligung am Notstand auf

In der Endphase des Bundestags-Wahlkampfes haben wir das Thema Pflege massiv in die Öffentlichkeit gebracht. Das ist ein wichtiger Erfolg unserer Aktionen und Streiks. Die vorgesehenen Personaluntergrenzen für „pflegesensitive Bereiche“ sind ein erster Schritt, reichen aber bei Weitem nicht aus¹. Während der Koalitionsverhandlungen machen wir weiter Druck. **Von Arbeitgebern fordern wir Gesundheitsschutz und mehr Personal, von der Politik fordern wir gesetzliche Personalbemessung.**

Im Oktober verweigern wir in den Druckbetrieben freiwillige Leistungen. Damit setzen wir die Aktionsstaffette „Grenzen setzen“ fort (bisherige Aktionstage Händedesinfektion/12.9. und Pausen/19.9.). Wenn wir nicht länger über unsere Grenzen gehen, funktioniert dieses Gesundheitssystem nicht mehr. Denn der Krankenhausbetrieb läuft schon längst nur noch, weil wir tagein-tagaus freiwillige Leistungen erbringen. Viele von uns springen trotz belastender Arbeitsbedingungen, Drei-Schichtsystem und wachsender Arbeitsverdichtung aus ihrer Freizeit zum Dienst ein, machen Überstunden oder verzichten auf Pausen. Damit wird ein System des Personalmangels und der mangelhaften bis gefährlichen Pflege aufrechterhalten – auf Kosten der eigenen Gesundheit und auf Kosten der Patient/innen.

Das Team – nicht die/der Einzelne

Das Ganze funktioniert auch deshalb im Sinne der Arbeitgeber, weil wir über unsere Grenzen gehen, um gegenüber unseren Kolleg/innen im Team solidarisch zu sein. Mit der sogenannten indirekten Steuerung wird Solidarität auf den Kopf gestellt: alle verzichten auf ihre Rechte, z.B. einen verlässlichen Dienstplan, statt gemeinsam ihre Rechte durchzusetzen. Das ändern wir mit unseren Aktionen. Wir wollen Solidarität anders: Wir verteilen die Lasten nicht länger im Team einschließlich der Auszubildenden, sondern durchbrechen als Team die Situation. **Wir geben (a) die Verantwortung für die Arbeitsorganisation an den Arbeitgeber zurück. Und wir ändern (b) Stück für Stück diese Rahmenbedingungen.**

In unsere Aktionsform „Grenzen setzen“ setzen wir auf Erfahrungen aus früheren Initiativen auf: In der Aktion „Mein Frei gehört mir“ haben wir jede/n Einzelne/n aufgerufen, seine/ihre Rechte zu wahren. Dann haben mit der „Ultimatum-Strategie“ einzelne Teams in verschiedenen Krankenhäusern kollektiv für Verbesserungen auf ihrer jeweiligen Station gekämpft.

Jetzt führen wir solche Aktionen in vielen Krankenhäusern und Stationen gleichzeitig durch.

Wie sieht die Aktion aus?

Wir werden **in zwei Aktionszeiträumen (10./11.10.) und (24./25.10. bzw. Woche vom 23.-29.10.)** nicht aus dem Frei kommen. Auch werden wir uns in der Ausbildung nicht mehr „verleihen“ lassen. Wir empfehlen, in der ersten Woche zwei Tage zu planen. Das macht zwar noch wenig Druck auf den Arbeitgeber, dient aber dem Team einschließlich der Auszubildenden zum Einüben und Sammeln von Er-

¹ In der Psychiatrie wird zwar an einer verbindlichen Personalbemessung für die medizinischen Fachberufe gearbeitet. Ob diese umfassend und bedarfsgerecht ausgestaltet wird, steht jedoch in den Sternen.

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

fahrungen. In der zweiten Woche lehnen die Teams das Kommen aus dem Frei für einen längeren Zeitraum bis hin zur gesamten Woche ab. Das gleiche setzen Auszubildende in dieser Zeit um, wenn sie irgendwo „aushelfen“ gehen sollen.

Neben der Hauptaktionsform „1. Kein Kommen aus dem Frei“ sind auch andere Druckaktionen möglich:

2. Keine Überstunden ohne rechtswirksame Anordnung, Kein länger Bleiben nach dem Dienst
3. Pausen wirklich nehmen, ohne Rufbereitschaft und Unterbrechungen.
4. Anfordern von Anweisungen, was weggelassen werden soll, wenn zu wenig Personal da ist.
5. Betriebliche Interessenvertretungen achten verstärkt auf die korrekte Mitbestimmung und die Einhaltung bei Dienstplänen und Ausbildungsplänen.

Um die Aktionen wirksam durchführen zu können, **ist jede/r Einzelne und der Zusammenhalt im Team gefragt** – unterstützt von der betrieblichen Interessenvertretung. Die Regeln der Beteiligung und Durchführung müssen vorher klar und transparent abgesprochen werden. Wir erinnern an unseren „Leitfaden Teamversprechen.“ Dort findet ihr auch eine Vorlage für Teamversprechen, die entsprechend angepasst werden kann.

Vorbereitung

Vorbereitung im Betrieb

- Analyse der Überstundensituation und Gefährdungsanzeigen pro Team/Abteilung, möglichst mit der betrieblichen Interessenvertretung. Dies hilft, sich der Zumutungen wieder bewusst zu werden.
- Gefährdungsanzeigen verstärkt nutzen - auch als Beschwerde nach §84/85 BetrVG bzw. §17 ArbSchG - und dies betriebsöffentlich machen. Auch Auszubildende dürfen Gefährdungsanzeigen schreiben!
- Achtet auf ein gutes Betriebsmapping der Mitglieder und Aktiven, inklusive Evaluation der Aktionsbereitschaft der Teams und Ausbildungskurse innerhalb der Klinik (Teams lokalisieren, Ansprache, Zeitplan, Zuständigkeiten/Ansprechpartner verabreden). Regelmäßig aktualisieren!
- Dienstpläne angesichts des Personalbestandes auf Praktikabilität prüfen (unter Berücksichtigung von Urlaub, durchschnittlichen Krankheitsausfällen, Qualifizierungen etc.) Dabei auch bedenken: Auszubildende sind „oben drauf“ zu planen und nicht zur Personalkompensation.
- Wir haben sehr gute Rückmeldungen zu unserem Soll-ist-Voll Rechner <https://soll-ist-voll.verdi.de/> bekommen (**siehe Leitfaden Nr. 3 Soll ist Voll**): das Team diskutiert, welche Schichtbesetzung notwendig wäre, um gut arbeiten zu können und errechnet daraus den Mehrbedarf an Kolleg/innen. Bitte meldet die Ergebnisse der Soll-ist-Voll-Berechnung auch an die Bundesverwaltung zurück. Das Online-Rückmelde-Tool erreicht ihr ebenfalls über <https://soll-ist-voll.verdi.de/>. Ihr könnt die Situation auch öffentlich machen. Dazu findet ihr auf der Seite Vorlagen für Plakate und Ansteckkärtchen.

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

- Damit lassen sich auch betriebliche Entlastungsforderungen gut begründen, z.B. als „Notruf“ oder „Ultimatum“ (siehe zu Ultimaten auch die Broschüre „Gegendruck“, <http://kurzelinks.de/gegendruck> und in „Mehr von uns ist besser für alle“ mit Erfahrungen aus der Charité, ab S. 28, <https://charite.verdi.de>).
- Möglichst viele Teams und Ausbildungskurse zur Teilnahme mobilisieren. Nutzt die Materialien aus der Fachbereichszeitung „drei“ und die entsprechenden Flugblätter für Mobilisierung und Teamdiskussion. Teams steuern sich heute im Betriebsalltag vielfach selbst. Knüpft an den Ressourcen des Teams an. Sucht Multiplikatoren und Aktive, insbesondere Teamberater/innen/Teamdelegierte oder Kursdelegierte bei den Auszubildenden. Stationsleitungen sollten, wo möglich, einbezogen werden.
- Gemeinsame Definition der Beteiligungsmöglichkeit, zum Beispiel 50% Organisationsgrad im Team + 80% Unterschriften der Kolleg/innen auf dem Team- oder Kursversprechen oder ähnlichem Dokument. Damit verpflichten sich die Kolleg/innen untereinander sich an der Aktion zu beteiligen und sich gegenseitig zu unterstützen.
- Bezieht auch die bisher nicht beteiligten Stationen und Bereiche ein: eröffnet abgestufte Möglichkeiten des Mitmachens und der Solidarisierung (z. B. einen gemeinsamen Solibrief von anderen Stationen oder Ausbildungskursen entwickeln)
- Vernetzung der Teams und Ausbildungskurse untereinander: Aktiventreffen, Stammtische – je nach Situation in eurem Haus. Spricht ab, wer die Aktionen koordiniert und wer für was zuständig ist;
- Erstellt einen Zeitplan für Aktivitäten und insbesondere Informationen an Belegschaft, Arbeitgeber, Öffentlichkeit:
 - Wie gehen wir vor? Wann schreiben wir den Arbeitgeber an, um für die Tage, an denen wir nicht mehr Einspringen, mehr Personal einzufordern.
 - Wie binden wir „verbündete“ Stationen mit ein? z.B. betriebliches Flugblatt?
 - Bis wann sollen die Team- bzw. Kursversprechen vorliegen?
 - Wie viele Tage lang führen wir die Aktion durch?
- Art und Zeitplan der Öffentlichkeitsarbeit (intern/extern); eng abgestimmt mit den ver.di-Gewerkschaftssekretär/innen.
- Stellt Begleitung und Krisenintervention sicher!

Vorbereitung mit der betrieblichen Interessenvertretung

Während der Aktionszeiten ist die Unterstützung durch die betrieblichen Interessenvertretungen für die Durchschlagskraft der Aktionen sehr wichtig, aber nicht immer und überall zwingend Voraussetzung. Betriebliche Interessenvertretungen können:

- Anonymisierte Übersicht der Überstundensituation und Gefährdungsanzeigen pro Team/Abteilung/Ausbildungskurs erstellen.
- Gefährdungsanzeigen thematisieren und verstärkt „bewerben“.
- Betriebsbegehung durch Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen – nehmen Anliegen auf, signalisieren Unterstützung und beraten.

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

- Sitzungen der betrieblichen Interessenvertretungen zu grundlegenden Fragen der Mitbestimmung bei Dienstplänen, Ausbildungsplänen, Überstunden und dem Verweigern des Einspringens – zur Verständigung und breiteren Rechtssicherheit.
- Rechtsklarheit herstellen zum Schutz von Auszubildenden vor Stationshopping und den Möglichkeiten der Interessenvertretung hierzu. Eine Broschüre mit ausführlichen Informationen und Tipps findet ihr im ver.di-Mitgliedernetz in der Gruppe „Klinikpersonal entlasten“ (s.u. Materialien).
- Verabredungen zur Unterstützung der Aktion in Form der zielgerichteten Mitbestimmung bei Dienstplänen und Ausbildungsplänen.
- Unterstützung während der Aktionstage absprechen und vereinbaren.
- Offene Fragen klären (BetrVG, PersVG, MVG, MAVO).

Vorbereitung im ver.di Bezirk

- Mitgliederliste aktuell halten
- Betriebsmapping für die Klinik/Schule vorbereiten
- Materialien bestellen und vorrätig halten
- Ggf. Ansprachetraining für Aktive anbieten
- Kommunikationsmedien für die Kampagne bereitstellen oder bestehende nutzen (von Flyern, Betriebszeitung, SMS-Verteiler, Mail-Verteiler etc. bis hin zu Social Media)
- Bürgerbündnis/ggf. Erstunterzeichner/innen der regionalen Appelle in die Arbeit mit einbinden

Vorbereitung gegenüber dem Arbeitgeber

Wir kündigen die Aktion dem Arbeitgeber rechtzeitig an, so dass dieser die Möglichkeit hat, zusätzliches Personal zu organisieren (analog Händedesinfektionstag). Vgl. Musterschreiben im Anhang. Dies muss in den Team- bzw. Kursdelegiertentreffen abgesprochen werden.

Ankündigung, dass nicht mehr über die eigenen Grenzen und die des Gesundheitsschutzes hinaus gearbeitet werden wird. Ankündigung, welche konkreten Aktivitäten erfolgen (Kein Kommen aus dem Frei, kein Stations-Hopping, keine Überstunden, etc.)

- Wir fordern, genügend Personal einzusetzen.
- Falls der Arbeitgeber dazu nicht bereit ist, fordern wir Betten zu sperren bzw. Anweisung zu geben, was weggelassen werden soll

Vorbereitung gegenüber der Öffentlichkeit

- Art und Zeitpunkt in Absprache mit den Aktiven/Team-/Kursdelegierten.
- Verantwortlich vermittelt durch GewerkschaftssekretärIn.

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

- Muster-PM zur Verbreitung durch den ver.di-Bezirk folgt

Einige Tage vor der Aktion

- Einige Tage vorher nochmals gemeinsames Treffen mit den Aktiven, um offene Fragen zu klären.
- Erreichbarkeit des Hauptamtlichen und der ver.di Ansprechpartner/innen im Betrieb verabreden, kommunizieren und veröffentlichen.
- Ein Tag vorher Pressemitteilung oder am Tag selbst Pressegespräch.

Durchführung: Die Aktionsphasen

10./11. Oktober 2017

- In den teilnehmenden Teams werden konsequent die Arbeitszeitvorgaben und -gesetze eingehalten. Das heißt, niemand springt aus dem Frei ein. Niemand macht nicht angeordnete Überstunden. Niemand bleibt länger. Wir verweigern gefährliche Alleinarbeit. Und wir nehmen uns Zeit für gute Patientenversorgung und gute Pflege. Wir fordern Betten- oder Stationssperrungen, wenn die notwendige Personalbesetzung für gute Versorgung nicht gewährleistet ist.
- Das Team entscheidet, wie lange die Aktion durchgeführt wird. Aktionszeitraum ist die ganze Woche. Auf jeden Fall sollen der 10./11.10. Aktionstage sein. Selbstverständlich kann und sollte jede/r Einzelne sowie das ganze Team einschließlich der Auszubildenden auch nach dieser Woche auf der Einhaltung ihrer Arbeitsrechte bestehen.
- Wenn die Arbeit aufgrund von Personalmangel nicht zu schaffen ist, schreiben die Kolleg/innen im Teams Gefährdungsanzeigen, die zeitgleich als Beschwerde nach § 85/86 Betr.VG bzw. §17 ArbSchG formuliert werden. Sie werden an den Arbeitgeber sowie an die betriebliche Interessenvertretung adressiert. (Anhang)
- Sie fordern darin auch, dass der Arbeitgeber ihnen mitteilt, welche Aufgaben ggf. weggelassen werden sollen.
- Das Team dokumentiert in jedem Fall die Personalsituation während der Aktionszeit: wurden zusätzliche (Fach-)Kräfte bereitgestellt? War das notwendige, vorher vom Team diskutierte Soll vorhanden? Falls nein – welche Leistungen konnten nicht oder nicht vollständig erbracht werden? Bzw. welche arbeitsrechtlichen und Belastungsgrenzen wurden überschritten? Wurden unvorhergesehene Ausfälle ersetzt? **Dazu werden wir ein Rückmeldeformat bereitstellen.**
- Die teilnehmenden Teams kommunizieren an andere Kolleg/innen im Haus den Zweck und die Bedeutung der Aktion und werben für eine Ausweitung der Aktion in der Woche 23.-29.10.
- Wichtig ist ebenfalls die Kommunikation mit den Patient/innen und Angehörigen!
- Die betriebliche Interessenvertretung kann während dieser Zeit verstärkt die Einhaltung von Arbeitszeit und Gesundheitsschutzrechten kontrollieren.

betriebl

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

- Die Aktion wird mit der Ankündigung beendet, dass sie zwei Wochen später in ausweiterter Form wiederholt wird.
- Die Zahlen aus der Aktion Mindestbesetzung/Soll ist Voll werden für den Monat Oktober zusammengetragen: An welchen Tagen ist auf welcher Station das Soll Voll? Nutzt diese Daten zur Planung der zweiten Aktionsphase.
- Schickt uns Fotos an gesundheit-soziales@verdi.de (wählt max drei aus.).

Woche 23.-29. Oktober 2017

- Im Vorfeld: Reflexion der ersten Aktionswoche und Verbesserungsmöglichkeiten umsetzen
- Klärung, ob aufgetretene Schwierigkeiten verhindert werden können, wenn ja, wie? Wer sichert die Umsetzung?
- Betriebsmapping überprüfen und aktualisieren
- Übersicht der Überstundensituation und Gefährdungsanzeigen aktualisieren
- Liste der Aktiven überprüfen und aktualisieren; mögliche Helfer ansprechen, Verabredungen treffen
- Gegenstrategien der Arbeitgeber erörtern und Vorbereitungen treffen
- Konkreten Zeitplan erstellen, Ansprechpartner/innen definieren, Zuständigkeiten klären
- Informationszeitplan für Belegschaft, Arbeitgeber, Öffentlichkeit in Absprache mit den Teams/Abteilung und Aktiven/Team-/Kursdelegierten
- Art und Zeitplan der Öffentlichkeitsarbeit (intern/extern)
- Die Teams wiederholen die Aktion, wo möglich inhaltlich oder zeitlich ausgeweitet. Weitere Teams bzw. Kurse stoßen dazu.
- **In diese Woche fällt voraussichtlich das „Soll-ist-Voll“-Datum vieler Stationen. Ab diesem Tag können z.B. „Visiten“-Kärtchen „Das Soll ist Voll“ mit verschiedenen Motiven per Wäscheklammer an der Dienstkleidung befestigt werden.** Download unter <https://soll-ist-voll.verdi.de/>.
- Schickt uns Fotos an gesundheit-soziales@verdi.de (wählt max drei aus.).
- Gebt uns Feedback zu den Aktionen des Herbstes 2017 über unsere Internet-Tool <https://grenzen-setzen.verdi.de> (zugänglich ab 10.10.2017)

Nachbereitung

Die Nachbereitung ist unerlässlich für die Haltearbeit und um die Motivation der Kolleg/innen zu erhalten. Erfolge feiern und aus den Verbesserungsmöglichkeiten lernen für die Zukunft. Bei einem gemeinsamen Treffen mit den Beteiligten - Gewerkschaftssekretär/in, Aktiven/Team-/Kursdelegierte und betriebliche Interessenvertretung – blicken wir zurück:

- Was war gut? Verbesserungsmöglichkeiten
- Erfolg feiern
- Die Auseinandersetzung verstärkt für die Lösung betrieblicher Probleme nutzen
- Gewonnene Aktive zur Verstärkung unserer gewerkschaftlichen Strukturen gewinnen
- Wie machen wir weiter?

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

Mögliche Arbeitgeberreaktionen

a) Der Arbeitgeber stellt mehr Personal auf der Station zur Verfügung.

- Prima, das wollten wir erreichen. Aber nicht nur während der Aktionstage! Wir kommunizieren an die Öffentlichkeit: so können wir gut arbeiten.

b) Der Arbeitgeber versucht die Aktion zu ignorieren und lässt den Betrieb einfach weiterlaufen.

- Wir schreiben Gefährdungsanzeigen und Beschwerden. Diese werden von der betrieblichen Interessenvertretung weiterverfolgt und - falls mit dem Arbeitgeber kein Erfolg erzielt ist - an die Aufsichtsbehörden weitergeleitet bzw. in die Einigungsstelle getragen.
- Wir informieren die Presse über den Mangel und die Unmöglichkeit, allen Aufgaben gerecht zu werden

c) Der Arbeitgeber setzt Kolleg/innen unter Druck, spricht Anordnungen aus, droht mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen etc. (...)

- Wir informieren darüber im Betrieb und öffentlich: Dieser Betrieb kann nur noch mit Druck und als Katastrophenfall weiterbetrieben werden.
- Wir unterstützen Kolleg/innen, die angegangen werden, mit betrieblichen Solidaritätsaktionen!
- Wichtig: ver.di informieren und weitere Unterstützungsmöglichkeiten besprechen
- Jeden Fall von unfäirem Druck auf Kolleg/innen genau dokumentieren!

d) Der Arbeitgeber versucht, uns gegeneinander auszuspielen (zieht Kolleg/innen von einer Station ab, um Forderungen auf einer anderen zu erfüllen).

- Wir steuern dagegen: wir besuchen die Stationen, wo Personal abgezogen wird, und erklären die Hintergründe. Die beste Reaktion ist, wenn diese Stationen anfangen, sich an der Aktion ebenfalls zu beteiligen.

Zeitleiste

Kontinuierlich	Meldung der Soll-ist-Voll-Ergebnisse im Rückmeldetool unter https://soll-ist-voll.verdi.de/
10./11.10.	erste Aktionsphase „Kein Kommen aus dem Frei“
13.10.	Ankündigung an AG dass die Aktion fortgesetzt und ausgeweitet wird.
23.-29.10.	zweite Aktionsphase „Kein Kommen aus dem Frei“
27.10.	Rückmeldungen „Kommen aus dem Frei“ und Nachmeldungen Soll-Ist-Voll.

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

Aktionsformen im Einzelnen

1. Kein Kommen aus dem Frei

Mit dem genehmigten Dienstplan ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers „verbraucht“, falls nicht z.B. in einer Betriebsvereinbarung Ausnahmen (z.B. „Eilfallregelungen“) vereinbart wurden. Das gilt auch für Auszubildende! Wenn es solche Regelungen nicht gibt, kann niemand verpflichtet werden aus seiner Freizeit zum Dienst zu erscheinen – Katastrophen ausgenommen, die nicht im Planungsbereich von Arbeitgebern stehen. D.h. wir konzentrieren uns auf eine Aktionsform mit geringen rechtlichen Risiken und enormer Wirkung. In den fraglichen Tagen **springen wir nicht aus dem Frei ein**.

- Um die Aktion zu begründen, ist es wichtig, vorher Gefährdungsanzeigen zu schreiben, in denen ihr auf Personalnot und Überlastung hinweist.
- Kündigt die Aktion rechtzeitig dem Arbeitgeber an, damit er sich darauf einstellen kann, mögliche Ausfälle anders zu kompensieren.
- Informiert Öffentlichkeit und Politik darüber, wie drastisch die Situation in den Krankenhäusern ist – und dass wir das nicht mehr kompensieren wollen und können. Wir geben die Verantwortung für eine gute Arbeitsorganisation an den Arbeitgeber zurück.
- Sprecht im Team ab, euch gegenseitig mindestens in diesen Tagen nicht ins Frei anzurufen. Teilt eurem Arbeitgeber mit, dass ihr eure Zustimmung zurückzieht, euch auf eurem privaten Telefon anzurufen.
- Beispiele findet ihr in den Broschüren „Gegendruck“: <http://kurzelinks.de/gegendruck>

Kommen aus dem Frei: Was muss ich – und was nicht?

Es ist mit der betrieblichen Interessenvertretung zu klären, ob es abweichende Regelungen gibt! Qua Gesetz gilt:

- Eine Arbeitspflicht – d.h. auch die Pflicht, Anordnungen entgegenzunehmen – besteht nicht in der Freizeit, erst recht nicht im Urlaub. D.h. ihr seid nicht verpflichtet, für ein Einspringen aus dem Frei erreichbar zu sein! Der Arbeitgeber hat mit Ausfällen zu rechnen und darauf vorbereitet zu sein, z.B. durch eine Rufbereitschaft, die entsprechend vergütet wird, oder einen Springerpool. Selbstredend gehört der „flexible Einsatz“ von Auszubildenden nicht zu derlei Kompensationsmöglichkeiten, auch nicht in Form von „Stationshopping“. Zur Rechtslage von Azubis vgl. die Broschüre „Weg mit Stationshopping“ (Mitgliedernetz, Gruppe Klinikpersonal entlasten, s.u.).
- Alle Dienstplanänderungen und Überstunden sind mitbestimmungspflichtig! Interessenvertretungen sollten ankündigen, ihnen ohne ausdrückliche Zustimmung der Beschäftigten bzw. Auszubildenden nicht zuzustimmen.
- Katastrophenfall: NUR in diesem könnt ihr „dienstverpflichtet“ werden!

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

2. Keine Überstunden, kein Längerbleiben nach dem Dienst

Das Team kündigt an, **nur noch rechtswirksam angeordnete Überstunden zu leisten**. Die Ankündigung ist wichtig, damit Vorgesetzte sich nicht auf eine „überraschende Notlage“ berufen können, wenn ihr „plötzlich“ die Überstunden verweigert. **Überstunden dürfen nur gefordert werden, wenn sie rechtswirksam angeordnet sind.** Dazu gehört:

1. Überstunden müssen nur geleistet werden, wenn die Bereitschaft zur Leistung bereits im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung festgelegt ist. Das ist allerdings in Krankenhäusern fast immer der Fall. Dann ist das pauschale Verweigern von Überstunden riskant! **Falls ihr euch unsicher seid, was bei euch wie geregelt ist, beratet euch mit der betrieblichen Interessenvertretung, wie die Situation in eurem Betrieb ist!**
2. Die Überstunden müssen rechtzeitig angeordnet werden, falls nicht im Arbeitsvertrag anderes vereinbart ist. Für Auszubildende ist sogar gesetzlich geregelt, dass Überstunden nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten sind.
3. Überstunden sind mitbestimmungspflichtig. D.h. der Arbeitgeber muss (vorher!) die Zustimmung zu den Überstunden von der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsrat, Personalrat, MAV) einholen. Häufig hat die Interessenvertretung vorab zugestimmt („Zustimmungsfiktion“), um Abläufe zu vereinfachen. Klärt ab, ob und unter welchen Bedingungen dies bei euch der Fall ist bzw. ob die Zustimmungsfiktion zurückgezogen werden kann. Auszubildende sind zur ihrer Berufsausbildung beschäftigt und schulden dem Arbeitgeber keine Arbeitsleistung. Somit können Überstunden per se kein regelmäßiger Bestandteil der Ausbildungszeit sein und werden stets abzulehnen sein, sollten sie vom Arbeitgeber beantragt werden.
4. Überstunden müssen geleistet werden, wenn dem/der Beschäftigten Arbeiten aufgegeben sind, die nicht unvollendet abgebrochen werden können. Achtet darauf, dass euch nicht kurz vor Feierabend solche Arbeiten aufgegeben werden (z.B. im OP: einer großen OP zu assistieren). Vorbereiten auf den Feierabend heißt: alte Arbeiten abschließen, keine neuen Arbeiten mehr anfangen.

Ihr seid nicht verpflichtet, regelmäßig nach dem Dienst länger zu bleiben, weil zu viel Arbeit angefallen ist. Kündigt an, das nicht mehr zu tun – und geht pünktlich. **Patientengefährdung muss dabei vermieden werden!** Achtet darauf, diejenigen Arbeiten rechtzeitig zu erledigen, die bei Wegfall patientengefährdend wären.

Insbesondere Dokumentationsarbeiten, die nur der Abrechnung und nicht der medizinischen oder pflegerischen Dokumentation dienen, sind nicht patientengefährdend. Dennoch müsst ihr dem Arbeitgeber mitteilen, wenn solche Dokumentationen aus Zeitmangel nicht erledigt werden konnten. **Auch deshalb ist wichtig vorher zu dokumentieren**, wie oft ihr Überstunden geleistet habt bzw. länger geblieben seid, um fertig zu werden - > siehe Vorbereitung.

5. Arbeitgeber und Vorgesetzten obliegt es, die Arbeit mit Rücksicht auf den Feierabend zu organisieren. Wer wiederholt dagegen verstößt, befreit damit die Beschäftigten im Einzelfall von der Pflicht zur Mehrarbeit. Deshalb: Im Vorfeld durch Gefährdungsanzeigen/Beschwerden dagegen protestieren, wenn ihr häufig zum länger bleiben verpflichtet werdet!
6. Tarifverträge begrenzen häufig die Planung von Plusstunden. So werten z.B. die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes nicht ausgeglichene Vorarbeit als im Dienstplan vorgesehene Überstunden. Dagegen können Interessenvertretungen vorgehen (<http://kurzelinks.de/geplante-ueberstunden>)

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

7. Falls doch Überstunden anfallen: beachtet die neue Rechtsprechung zu Überstunden bei Teilzeit und Wechselschicht in Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes und inhaltlich gleichen Regelungen. Fordert ggf. Überstundenzuschläge ein! Mehr dazu: <http://kurzelinks.de/ueberstunden-teilzeit>

Überstunden: Was muss ich, was nicht?

- Ihr müsst in der Regel nur wirksam angeordnete Überstunden leisten, d.h. insbesondere rechtzeitig und unter Einhaltung der Mitbestimmung
- Ihr seid in der Regel nicht verpflichtet, über 10 Stunden werktäglich zu arbeiten. Bei minderjährigen Auszubildenden ist zudem das Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten, dass die tägliche Ausbildungszeit auf 8 Stunden begrenzt.
- Einige Beschäftigtengruppen haben engere Grenzen: Schwerbehinderte, Schwangere, Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende.
- Ausnahme Notfall bzw. Eilfall: z.B. Brand, Überschwemmung, Epidemie, Komplikationen bei OP. Dafür gibt es drei Voraussetzungen: unabhängig vom Willen der Betroffenen, unvorhersehbar, nicht auf andere Weise und nur sofort abzuwenden. Krankmeldungen sind KEINE Überraschungen. Was am Wochenende verschoben würde, kann unter der Woche kein Eilfall sein.
- Beispiele und weitere Informationen findet ihr in der Broschüre „...für den Fall der Fälle“: <http://kurzelinks.de/ueberstunden>

3. Pausen wirklich nehmen

- Ihr habt ein Recht auf Pause, wenn ihr über 6h arbeitet. Pausen sind im Arbeitszeitgesetz, §4, geregelt. Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, für die Einhaltung eurer Pausen zu sorgen. Siehe auch unser Flugblatt Pause: <http://kurzelinks.de/flugblatt-pause>.
- **Kündigt an, dass ihr eure Pause nehmen werdet und fordert echte Pausenablösungen.**
- Dokumentiert, wenn Pausen nicht genommen werden können, über Gefährdungsanzeigen und Beschwerden.
- Die Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung zeigt deutlich ein Urteil, mit dem Helios zur Zahlung von 88.000 EUR wegen nicht gewährter Pausen verurteilt wurde. Dazu braucht es einen längeren Atem, aber es lohnt sich.

Pausen: Was muss ich, was nicht?

- Wer länger als 6 h arbeitet, hat ein Recht auf mindestens 30 Minuten ungestörte Pause.
- Was ist eine echte Pause? Ein bestimmter zeitlicher Rahmen für die Pause muss vor Dienstbeginn bekannt sein. Die Arbeitsunterbrechung muss mindestens 15 Minuten betragen. Sie muss ungestört sein. Ich muss meinen Arbeitsplatz (Station) verlassen dürfen. Die Pause muss so liegen, dass nicht länger als 6 Stunden am Stück gearbeitet wird.
- Arbeitsunterbrechungen, die keine Pause sind: Kurzpausen z.B. um etwas zu trinken, oder einmal kurz durchzuatmen. Warten auf Patienten vor dem Aufwachraum o.ä.. Eine Stations"pause", bei der auf dienstliche Anforderungen reagiert wird und Dienstliches besprochen wird. Wenn der Arbeitgeber den Aufenthaltsort bestimmt.

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

4. Anfordern von Anweisungen, was weggelassen werden soll.

Es obliegt dem Arbeitgeber, euch Arbeit zuzuweisen, die ihr in der vorgesehenen Zeit auch schaffen könnt. Falls die Menge der Arbeit die zur Verfügung stehende Zeit übersteigt, könnt ihr das nicht. Der Arbeitgeber wird daher im Vorfeld der Aktionszeiträume aufgefordert, zu benennen, was im Fall eines Engpasses weggelassen werden soll.

Die Aufforderung erfolgt schriftlich, am Besten in Form einer Beschwerde (siehe Anhang).

Falls der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht nachkommt, wenden sich die Teams im konkreten Fall eines Engpasses an den Arbeitgeber mit der erneuten Aufforderung, nun konkret zu bestimmen, was weggelassen wird. Zeitgleich wird angekündigt, dass das Team sonst selbständig entscheidet, welche Maßnahmen weggelassen werden. Dieses wird dokumentiert.

In keinem Fall dürft ihr Maßnahmen weglassen, die Patient/innen gefährden. Daher liegt es nahe, zuerst patientenferne Maßnahmen (z.B. Abrechnungsdokumentationen) wegzulassen.

5. Offensive Mitbestimmung durch BR/PR/MAV/JAV

Dienstplänen, die unter Verletzung geltender Bestimmungen geplant sind – z.B. Überstunden werden eingeplant oder Plusstunden vor sich hergeschoben – stimmt die betriebliche Interessenvertretung nicht zu. Dasselbe gilt für Dienstpläne, die unter unrealistischen Bedingungen geplant sind, z.B. weniger als die tatsächlichen Ausfallzeiten zu Grunde legen.

Ohne gültigen Dienstplan kann der Arbeitgeber sein Weisungsrecht zur Lage der Arbeitszeit nicht ausüben. Die Ablehnung des Dienstplans ist ein sehr starkes Instrument. Weitere Informationen gibt es regelmäßig bei Dienstplanseminaren, in der Fachbereichszeitung „drei“ und unter <https://schichtplanfi-bel.verdi.de>.

Wir fordern Interessenvertretungen dazu auf - wo es nicht schon Praxis ist - sich intensiv mit der Dienstplanung und ihren rechtlichen Möglichkeiten zu befassen. Zukünftige Aktionsformen werden auch darauf aufbauen.

Materialien

- Sehr nützlich auch zur Vorbereitung dieser Aktion: „Zug um Zug zur Entlastung“, Innenseite der „drei“ Nr. 62, Download: <http://kurzelinks.de/zug-um-zug-entlastung>
- Materialien (**Plakate, Ansteckkärtchen, Flugblatt etc.**) „Das Soll ist Voll“
 - Internet: <https://soll-ist-voll.verdi.de/>
 - Download im Mitgliedernetz (Gruppe „Klinikpersonal entlasten“)
 - Für Gewerkschaftssekretär/innen: Laufwerk P:
- Eine **Musterpresseinformation** folgt
- Ein **Patienteninfo** folgt
- Alle bisherigen **Leitfäden** (u.a. Teamversprechen, Soll-ist-Voll/Mindestbesetzung) findet ihr ebenfalls im Mitgliedernetz in der Gruppe „Klinikpersonal entlasten“, Zugang über über <https://mitgliedernetz.verdi.de/informativ/++co++b1aeaf14-b7c3-11e6-7b68-525400b665de/@@index.html> und dann rechte Spalte.

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

- Anhang: Musterschreiben

Muster-Beschwerde Überlastung im Vorfeld

an die Situation vor Ort anzupassen - Es werden zwei nahezu gleichlautende Schreiben an die Betriebsleitung (Passage in runden Klammern) und an den die betriebliche Interessenvertretung (Passage in [eckigen Klammern] geschrieben

(An die Betriebsleitung BR/PR/MAV/JAV zur Kenntnis

Beschwerde nach § 17 Arbeitsschutzgesetz)

[An den Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung

Beschwerde nach § 84/85 BetrVG bzw. entsprechende Regelungen im PersVG, MVG, MAVO]

(Sehr geehrte Betriebsleitung), [Anrede Betriebsrat],

die Menge der Arbeit ist nicht mit dem (von Ihnen eingesetzten) [in unserem Dienstplan eingesetzten] Personal zu bewältigen. Darauf haben wir (Sie/die Pflegedienstleitung/die Stationsleitung) schon oft hingewiesen, zuletzt am...

Das führt dazu, dass wir regelmäßig gezwungen sind, zu entscheiden, welche notwendigen Arbeiten weggelassen werden. Dies kann zu Patientengefährdung führen. Diese Sorge macht uns zu schaffen.

Hinzu kommt der ständige Stress. Wir gehen regelmäßig über unsere Grenzen, um unsere Patient/innen gut versorgen zu können und können trotzdem unseren Ansprüchen an gute Pflege und Versorgung nicht gerecht werden. Wir fühlen uns nach Feierabend ausgelaugt und erschöpft.

Da die Arbeitsmenge mit dem vorhandenen Personal nicht zu schaffen ist, erwarten wir von Ihnen eine Entscheidung: Bitte teilen Sie uns in Form einer Prioritätenliste mit, welche Aufgaben wir bei Überlastung unerledigt lassen sollen. Alternativ müssten im Bedarfsfall unverzüglich Betten gesperrt werden.

Wir hoffen auf eine Antwort bis zum... .

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschriften Beschäftigte)

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

Musterschreiben von ver.di an den Arbeitgeber: Ankündigung „Grenzen setzen“

an die Situation vor Ort anzupassen

Sehr geehrte/r Herr/Frau

Sichere Patientenversorgung wird in Ihrem Haus großgeschrieben. Das ist gut.

Die Beschäftigten haben jedoch im Arbeitsalltag immer wieder festgestellt, dass aufgrund der Vielzahl der von einer/m Beschäftigten zu betreuenden Patient/innen, der Personalnot und des daraus resultierenden Zeitmangels eine gute Patientenversorgung oft nicht möglich ist und ferner ihre eigene Gesundheit darunter leidet.

Aufgrund der zu knappen Personalplanung sind die Beschäftigten insbesondere immer wieder gezwungen, über die Grenzen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinaus zu arbeiten.

Die Beschäftigten wollen die daraus resultierenden Risiken für sich und die Patient/innen abstellen.

Um alle notwendigen Aufgaben angemessen und unter Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erledigen zu können, haben die Beschäftigten zusätzlichen Personalbedarf errechnet (legt als Anlage das Ergebnis bei, das ihr ermittelt habt – sh. Leitfaden Mindestbesetzungen/Soll-ist-Voll-Rechner).

Um das Anliegen deutlich zu machen, werden die Beschäftigten am [10./11. Oktober] dieses Jahres die Grenzen ihres Arbeitsvertrages deutlich machen und [nicht mehr aus dem Frei einspringen/ auf die Einhaltung der gesetzlichen Pausen achten/ nicht in Überstunden einwilligen/ nicht länger bleiben]

An der Aktion am 10./11. Oktober beteiligen sich die folgenden Stationen und Bereiche:

[Auflistung der gemeldeten Stationen]

Bitte stellen Sie am 10./11. Oktober auf diesen Stationen die errechneten Mindestbesetzungen sicher. Ansonsten müssen Tätigkeiten ausfallen. Es ist damit zu rechnen, dass es im Zusammenhang mit nicht-erledigten Arbeiten zu entsprechenden Gefährdungsanzeigen und Beschwerden kommen wird.

Wir zählen auf Ihre Unterstützung, auch um gegenüber Politik und Kassen deutlich zu machen, das gute und sichere Krankenversorgung ausreichend Personal benötigt.

Mit freundlichen Grüßen,

(...) (Kontaktinformation des/r Zuständigen bei ver.di)

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich

Muster-Gefährdungsanzeige + Beschwerde Aktion Grenzen setzen, Oktober 2017

an die Situation vor Ort anzupassen - Es werden zwei nahezu gleichlautende Schreiben an die Betriebsleitung (Passage in runden Klammern) und an den die betriebliche Interessenvertretung [Passage in eckigen Klammern] geschrieben

(An die Betriebsleitung BR/PR/MAV zur Kenntnis)

Betreff: Gefährdungsanzeige und Beschwerde nach § 17 Arbeitsschutzgesetz)

[An den Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung]

Beschwerde nach § 84/85 BetrVG bzw. entsprechende Regelungen im PersVG, MVG, MAVO]

(Sehr geehrte Betriebsleitung), [Anrede Betriebsrat],

Am haben wir (Sie) [den Arbeitgeber] aufgefordert, für den heutigen Tag genügend Personal bereitzustellen, um personelle Engpässe auszugleichen und alle notwendigen Tätigkeiten korrekt durchführen zu können. Dies ist nicht erfolgt. Auch die Zahl der Patient/innen wurde nicht entsprechend reduziert.

Wir betreuen unsere Patient/innen pflichtgemäß. Dies bedeutet erheblichen Zeitaufwand. Dabei fehlen uns nach unserer Berechnung Kolleg/innen. Deshalb konnten wir, mit Stand Uhr, folgende Tätigkeiten nicht erledigen:

(Auflisten) [Auflisten]

(Sehr geehrte (Betriebsleitung/Vorgesetzte), bitte teilen Sie uns mit, welche dieser Tätigkeiten wir in der verbleibenden Schicht noch erledigen sollen bzw. welche weggelassen werden können.)

[Wir haben die Betriebsleitung/Vorgesetzte aufgefordert, uns mitzuteilen, welche dieser Tätigkeiten wir in der verbleibenden Schicht noch erledigen sollen bzw. welche weggelassen werden können.]

Zu viele Aufgaben für zu wenig Personal bzw. zu wenig Zeit zu haben, gefährdet die Gesundheit von uns und bringt Gefahren für unsere Patient/innen.

Mit freundlichen Grüßen

(Beschäftigte der Station/des Bereiches xy)

betrieblich

Gemeinsam handeln, Rechte einfordern

politisch

tariflich