



TOBIAS MICHEL

Tobias Michel ist Betriebsrat im Alfried Krupp Krankenhaus in Essen und Mitglied der Redaktion der ver.di-Fachbereichszeitung »drei«.

»BEI UNS STERBEN DIE REICHEN UND SCHÖNEN«

Tobias, du betreibst die Internetseite www.schichtplanfibel.de, auf der man sich über Fragen zum Thema Arbeitszeiten informieren kann. Die Seite verspricht, »Arbeitszeitkonflikte einfach zu systematisieren, um die Konflikte systematisch zu vereinfachen«. Was bedeutet das?

Es gibt beim Thema Arbeitszeiten in Krankenhäusern ein Problem – es scheint die Sache von Fachleuten zu bleiben. Die Fragen von Rufbereitschaften, Bereitschaftsdiensten, Minusstunden, Ausgleichszeiträumen, regelmäßiger Arbeitszeit und so weiter erscheinen so kompliziert, dass man dafür zwei, drei Experten bräuchte. Ich glaube aber nicht, dass Spezialisten unsere Arbeitszeiten verbessern können. Dafür braucht es die Beschäftigten. Und für die Beschäftigten muss eine Sache so einfach und so klar werden, dass sie direkt sagen können, wofür und wogegen sie sind.

Kannst du ein Beispiel geben?

Wenn ich krank bin, muss ich meine Stunden nicht nacharbeiten. Ich bekomme für die Zeit nicht nur meinen Lohn bezahlt, sondern meine Arbeit ist damit auch erledigt. Kaum jemand weiß, wo das gesetzlich geregelt ist. Aber alle Beschäftigten in der Klinik kennen die Küchenregel: »Krank ist wie gearbeitet.« Eine

Ein Krankenhaus ist auch

nichts anderes als

eine weiße Fabrik, findet

Tobias Michel,

Betriebsrat in der wohl

privatesten Klinik

Deutschlands. Ein Gespräch

über Rufbereitschaften,

Minusstunden und

Arbeitszeitkonflikte

INTERVIEW: MARTIN HALLER

solche Vereinfachung ist notwendig, damit Menschen sich wehren können. Niemand will erst studieren müssen, bevor er kämpfen kann.

Warum ist dir das Thema Arbeitszeit so wichtig?

Wir haben bei uns im Betrieb eine Teilzeitquote von knapp fünfzig Prozent. Es gibt Altenheime fast ohne Vollzeitkräfte. Die Gesundheitsbranche ist ein Bereich, in dem die Lohnarbeit für viele Beschäftigte nicht im Lebensmittelpunkt steht. Sie müssen ihre Arbeit mit ihrer wirklichen Lebensmitte, der Familie und der Sorgearbeit, die sie zu Hause leisten, in Einklang bringen. Dabei werden alle Beschäftigten auf einmal zu Arbeitszeitmanagern.

Aber ist es nicht auch von Vorteil, dass es Teilzeitregelungen gibt? Wenn die Beschäftigten ihre Arbeit so einteilen können, wie sie das am besten mit ihrer familiären Situation in Einklang bringen? Auf jeden Fall ist es ein großer Vorteil, wenn Menschen das können. Leider klappt das häufig nicht. Oft ist es so, dass Arbeitgeber keinerlei Rücksicht auf die Bedürfnisse der Beschäftigten nehmen. Oder sie halten die Absprachen und Versprechungen, die sie zum Vertragsantritt gemacht haben, nicht ein. Nicht aus bösem Willen, sondern weil sie zu we-

nig Personal einstellen. Wenn dann ihr Schichtplan reißt, suchen sie nach Menschen, die sie schnell in diese Lücken hineinwerfen können.

Die Teilzeitbeschäftigten haben ja angeblich besonders viel freie Zeit. Darum klagen gerade sie darüber, dass sie dauernd an ihren freien Tagen zur Arbeit herangezogen werden oder auf einmal sechs oder acht Stunden arbeiten müssen, obwohl sie nur eine vier-Stunden-Schicht haben.

Das Grundproblem im Krankenhaus ist also der Personalmangel.

So würde ich das nicht sagen. Die Menge an Leistungen in den Krankenhäusern steigt. Aber nicht alle diese Angebote sind gesellschaftlich notwendig. In meinem Krankenhaus leisten wir nicht nur notwendige Arbeit, damit Menschen gesund werden.

Wir bieten auch »Körperkonturierungen« an. Das sind Schönheitsoperationen, bei denen Fett abgesaugt wird. Oder »Anti-Aging«, sinnlose Untersuchungen, bei denen Patienten ihr angebliches biologisches Alter erfahren. Wir haben Premiumstationen, auf denen Reiche eine Sonderbehandlung bekommen. Mehr Service, das geht nur mit mehr Händen. Die zusätzliche Nachfrage wird angeheizt und beworben. Solange die Arbeitgeber Gesundheit als Ware begreifen, müssen sie natürlich auch ausreichend Personal dafür bereitstellen. Aber das bedeutet nicht, dass ich der Meinung bin, immer mehr Menschen müssten in Krankenhäusern arbeiten. Nicht alles, was dort gemacht wird, ist sinnvoll. Das sind weiße Fabriken.

Ist das eine Besonderheit eurer Privatklinik?

Nein. Das Alfried Krupp Krankenhaus ist sicher ein Vorreiter: Wir sind das privateste Krankenhaus Deutschlands. Bei uns hoffen und sterben die Reichen und Schönen. Aber das Grundproblem besteht in allen Kliniken. Zu wenig Personal bei steigenden Fallzahlen gibt es auch in öffentlichen Häusern. In Nordrhein-Westfalen hat die damalige CDU-Regierung zudem den Paragraphen aufgehoben, der es öffentlichen Krankenhäusern verboten hat, Privatstationen zu betreiben. Seitdem werden in allen Kliniken Privatstationen eingerichtet. Zusätzlich gibt es Premiumstationen, in denen sich

Menschen noch mehr zusätzliche Leistungen kaufen können – und die brummen. Die aktuelle Landesregierung aus SPD und Grünen hat das bis heute nicht korrigiert. In allen Krankenhäusern wird versucht, mit Sonderleistungen Extraprofite zu machen – natürlich nur für den guten Zweck, dann durch Querfinanzierung andere Löcher zu stopfen. Das ist so, als hätten wir auf den Autobahnen besondere Überholspuren für Mercedes, und wer dort exklusiv fahren möchte, zahlt mit einer Maut für die Behebung der Schlaglöcher auf allen Spuren. Wir brauchen aber Straßen, auf denen alle mit der gleichen Geschwindigkeit fahren können. Genauso brauchen wir Krankenhäuser, in denen jeder, der krank ist, unabhängig vom Geldbeutel eine vernünftige Behandlung bekommt.

Also ist das Problem nicht der Personalmangel, sondern die vielen unnötigen Leistungen?

Ich halte die Losung unseres ver.di-Fachbereiches für richtig: Es geht um die Personalbemessung. Für die Menge an Arbeit, die von uns gefordert wird, haben wir heute zu wenig Personal. Es muss das richtige Verhältnis geschaffen werden. Das wird vielleicht durch Gesetze erreicht, vielleicht durch Tarifverträge, vielleicht durch Betriebsräte, die in ihren Häusern den Gesundheitsschutz ebenso wie die Regelungen zur Arbeitszeit tatsächlich als eine Verteidigungswaffe gegen die Übergriffe der Arbeitgeber benutzen.

Was kann ein Betriebsrat denn machen?

Das wichtigste ist die Mitbestimmung bei der Dienstplanung. Nur so können ständige Übergriffe des Arbeitgebers oder Vorgesetzten auf die Lebensplanung der Beschäftigten erschwert werden. Das ist keine Selbstverständlichkeit. In nur etwa zwanzig bis dreißig Prozent der Krankenhäuser wird der Plan mitbestimmt. Ich glaube, Dienstpläne, also die Einteilung der Schichten, müssen unter unmittelbarer Kontrolle der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung durchgeführt werden. Ein Betriebsrat muss da aktiv eingreifen. Es handelt sich hierbei immer um Auseinandersetzungen zwischen Stärkeren und Schwächeren. Es sind Vorgesetzte, die einen Plan anordnen, und Untergeordnete, die dem zustimmen, weil sie

nicht anders können, obwohl sie damit todunglücklich sind. Genauso verhält es sich bei den Übergriffen auf die Freizeit.

Wie seid ihr bei euch im Betrieb dagegen vorgegangen?

Im Jahr 2003 haben wir als Aktion die sogenannten »Wechslerbriefe« geschrieben. Wir wollten die Praxis des Arbeitgebers skandalisieren, die Kolleginnen und Kollegen an ihren freien Tagen zur Arbeit zu rufen, ohne sie für diese Frechheit wenigstens angemessen zu entschädigen.

Wo wir auf dem Plan gesehen haben, dass Kolleginnen und Kollegen an ihrem freien Tag gearbeitet haben, haben wir ihnen einen Brief geschrieben. Wir haben sie gebeten, anzukreuzen, ob sie auf eigenen Wunsch eine zusätzliche Schicht übernommen haben oder ob sie auf Wunsch des Arbeitgebers eingesprungen sind. Für diesen Fall sollten sie eintragen, wie viel Geld man ihnen als Ausgleich dafür gezahlt hätte. Wir wussten natürlich, dass es in unserem Betrieb für das Einspringen in der Freizeit noch keine Ausgleichszahlungen gab. Von vielen kam die Rückmeldung, dass sie auf eigenen Wunsch gearbeitet oder dass sie die Schicht getauscht hätten und alles in Ordnung sei. Aber niemand hat geschrieben, dass sie oder er auf Wunsch des Arbeitgebers an einem freien Tag gekommen sei und dafür Geld bekommen habe.

Stattdessen standen diese Kolleginnen und Kollegen mit dem Zettel und rotem Gesicht bei uns im Betriebsratbüro und sagten: »Ich werde hier gerade gefragt, wie viel ich dafür bekommen habe. Ich habe dafür gar nichts bekommen. Wie das?« Sie alle konnten sich sehr gut vorstellen, dass überall für diese ungeheure Zumutung Geld gezahlt wird, nur in der eigenen Abteilung offenbar nicht.

Wie haben sie reagiert?

Sie sind zurück auf ihre Stationen gegangen und haben berichtet, dass es offenbar im übrigen Haus Prämien für das Einspringen gibt, nur bei ihnen nicht. Damit war das Thema gesetzt. Der Betriebsrat hat also nicht bloß gewartet, bis Kolleginnen und Kollegen kommen und um Hilfe bitten. Wir haben das Problem erkannt und es mit einem kleinen Trick zum Thema im Betrieb gemacht. Die Manager haben versucht, unsere Aktion zu verhindern. Sie nannten uns Arbeitszeitpolizei

Es genügt nicht, einen Skandal anzuprangern



© ver.di / Tobias Michel



© ver.di / Tobias Michel

Oben: Erleichterung vor dem **Arbeitsgericht Essen:** Am 17. Juli erklärte ein Richter, dass die Anträge des Alfred-Krupp-Krankenhauses auf außerordentliche Kündigung und Amtsenthebung unseres Interviewpartners Tobias Michel »auf dünnem Eis« stünden. Kurz vor Redaktionsschluss erhielten wir die Nachricht, dass das Gericht die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers endgültig abgewiesen hat. Ob die Klinik nun ihre Versuche aufgeben wird, sich des lästigen Gewerkschafters zu entledigen, ist jedoch fraglich

Unten: Eine Belegschaft übt **Solidarität:** Als die Klinikleitung im Jahr 2012 in einer überfallartigen Aktion das Küchenpersonal freistellte und die Tätigkeit an einen Caterer auslagerte, versammelten sich die Beschäftigten zu einer spontanen Demo in der Kantine

und behaupteten, wir würden versuchen, uns persönliche Daten zu erschleichen, und uns damit strafbar machen. Sie haben erkannt, dass diese kleinen Briefe gefährlich wurden.

Und wie ging es dann weiter? Das Thema war vielleicht gesetzt und die Beschäftigten haben sich geärgert. Das ist aber noch keine Lösung.

Genau, das ist noch keine Lösung. Es genügt nicht, einen Skandal anzuprangern, sondern die Frage ist ja, was man dagegen tun kann. Damals, in den ersten Jahren des neuen Jahrtausends, gab es von ver.di die Aktion »Mein Frei gehört mir«.

Dazu gab es Plakate, auf denen Kinder abgebildet waren, die alleine zu Hause waren und den Abwasch machten. Auf den Plakaten stand: »Für ihre Kollegen springt sie ein und uns lässt sie allein.« Die haben wir ausgehängt und der Geschäftsführer hat sich entrüstet, dass hier Kinder für gewerkschaftliche Propaganda missbraucht würden. Auch das zeigt, dass hier ein Nerv getroffen war. So konnten wir klar machen, dass die Kollegen ein Recht auf eine ungestörte, verlässliche Freizeit haben, für die sie sich nicht rechtfertigen müssen. Nicht wir lassen die Patienten im Stich, sondern der Arbeitgeber lässt uns im Stich und lässt uns nicht vernünftig mit unserer Familie leben.

Und daraufhin haben die Kolleginnen und Kollegen dem Arbeitgeber abgesagt, wenn er sie gefragt hat, ob sie außerplanmäßig einspringen?

Ach, das habe ich mir damals erträumt, aber so einfach ist das nicht. Die Kolleginnen und Kollegen haben schon zugegeben, dass wir Recht haben, aber sie wussten nicht, was sie tun sollen. Sie hatten Angst. Wenn mir mein Vorgesetzter in der nächsten Woche nicht wohlgesonnen ist, wenn ich schlechtere Arbeit bekomme, wenn auf meine Wünsche bei der Gestaltung des nächsten Schichtplans keine Rücksicht genommen wird, dann habe ich vielleicht einmal zu oft nein gesagt. Also haben wir als Betriebsrat beschlossen, vor Gericht zu gehen.

Und hattet ihr Erfolg?

Wir konnten durchsetzen, dass eine Einigungsstelle eingesetzt wird, um das Verfahren für das Einspringen an freien Tagen in unserem Haus zu regeln. He-

rausgekommen ist schließlich eine Betriebsvereinbarung, die zusagte, dass niemand gegen seinen Willen einspringen muss. Wenn die Beschäftigten es doch tun, erhalten sie einen zusätzlichen pauschalen Freizeitausgleich in Höhe von 35 Prozent. Das gilt ebenso für befristet Beschäftigte. Bei denen bewirkt das Einspringen im letzten halben Jahr ihrer Befristung zusätzlich die automatische Entfristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Das klingt nach einer guten Regelung. Aber kann so eine Betriebsvereinbarung nicht auch jederzeit wieder gekündigt werden?

Das stimmt. Wir haben in den letzten Jahren hier öfter neue Geschäftsführer und neue Pflegedienstleiter bekommen, die stießen als erstes immer auf diese Betriebsvereinbarung und haben sie immer wieder nach kurzer Zeit gekündigt. Jedes Mal kam dann aber nach zwei oder drei Wochen das Rundschreiben, dass sie vorläufig fortwirkt.

Denn sobald die Beschäftigten von der Kündigung erfuhren, erklärten sie gemeinsam, dass sie an ihren freien Tagen nicht mehr kommen werden. Es ist eine der wenigen Betriebsvereinbarungen, die tief in der Belegschaft verankert ist, als eine Mindesterrungenschaft. Billiger machen wir es nicht.

Also war die betriebliche Mobilisierung am Ende wichtiger als der Erfolg vor Gericht?

Die Realität ist nun mal, dass man vor Gerichten keinen Klassenkampf gewinnt. Ab einem bestimmten Punkt ist es nicht mehr entscheidend, ob wir vor dem Arbeitsgericht Recht bekommen, sondern was die Beschäftigten sich gefallen lassen. Es gibt verschiedene Wirklichkeiten in einem Betrieb, dem wird jeder Betriebsrat sofort zustimmen. Das eine ist, was in den Gesetzbüchern steht, und das andere ist, was dort gelebt wird.

In vielen Betrieben werden die Tarifverträge und die Gesetze einfach unterlaufen. Es gibt aber auch Betriebe, in denen die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen weit über den Tarifvertrag und die Mindestbedingungen des Gesetzes heraufgeschraubt haben. Beides ist möglich. Das hängt immer davon ab, ob eine Belegschaft oder zumindest wesentliche Teile sich bewegen. ■