

Fachkräfte für Mitbestimmung! Branchen Zukunft schaffen!

Tagung für betriebliche Interessenvertretungen aus Krankenhäusern
und Universitätskliniken

Forum 8
Einfälle zum Ausfall



Agenda

- Faktencheck
- Ziel der Arbeitgeber
- Beteiligung des Betriebsrats bei der Personalplanung
- Arbeitszeit- und Dienstplanmodelle unterscheiden
- Mitbestimmung und Handlungsoption des Betriebsrats

Faktencheck

- ✓ Zu wenig Pflegepersonal!
- ✓ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Belastungsgrenzen!
- ✓ Permanent steigende Arbeitsverdichtung im medizinischen und pflegerischen Bereich!
- ✓ Pflegeuntergrenzen sind keine Option für Qualitätssicherung!
- ✓ Personalbemessung immer noch Zukunftsmusik!

08.11.2018

Einfälle zum Ausfall, Katrin König und Uwe Ostendorff

3

Ziel von Arbeitgebern

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit durch unterschiedliche Dienstmodelle, dient in erster Linie der Erfüllung wirtschaftliche Ziele, wie:

- anpassen an wirtschaftliche Veränderungen,
- erhöhen der Wettbewerbsfähigkeit,
- nutzen der Mitarbeiterproduktivität,
- anpassen an Kundenwünsche und
- nutzen der Eigenverantwortung von Mitarbeitern.

Flexible Arbeitszeitmodelle können auch Mitarbeitern die Möglichkeit geben, das Berufliche und Private besser zu vereinbaren. Hier sind die Interessenvertretungen in der Beteiligung.

08.11.2018

Einfälle zum Ausfall, Katrin König und Uwe Ostendorff

4

Definition: Personaleinsatzplanung

Die Personaleinsatzplanung bestimmt die Zuordnung der Mitarbeiter zu den einzelnen Stellen und berücksichtigt dabei:

- quantitative
- qualitative,
- zeitliche und
- örtliche Aspekte.

Bezogen auf die flexiblen Arbeitszeitmodelle müssen folgende Fragen beantwortet werden:

- Wie viele Mitarbeiter werden am Einsatzort benötigt?
- Für wie viele Stunden werden sie am Einsatzort benötigt?
- In welchem Zeitraum werden sie am Einsatzort benötigt?

§ 92 BetrVG Personalplanung

Es handelt sich um eine Unterrichts- und Beratungspflicht des AG.

§92 (1) BetrVG

Der Arbeitgeber hat... (zwingend) rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

§92 (2) BetrVG

Der BR kann dem AG Vorschläge... machen.

§ 92 (3) BetrVG

Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 (1) Ziff. 2a und 2b BetrVG.

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG

§ 99 Abs. 1 BetrVG

Der Arbeitgeber hat... (zwingend) **rechtzeitig und umfassend** zu unterrichten.

In welcher Art und Weise muss der Betriebsrat vom Arbeitgeber informiert werden?

„... bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen **Arbeitsplatz** und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen...“

An dieser Stelle hat der Betriebsrat die einmalige Möglichkeit, sich den Arbeitsplatz mit seinen Anforderungen genau beschreiben zu lassen. Optimal wäre eine aktuelle Stellenbeschreibung.

08.11.2018

Einfälle zum Ausfall, Katrin König und Uwe Ostendorff

7

Dienstplanung

Geschlossene Arbeitszeitsysteme

- Schichtarbeit
- Dauerfrühschicht 6:00 -14:30 Uhr
- Dauerspätschicht 13:30 – 22:00 Uhr
- Dauernachtschicht 21:30 – 6:30 Uhr
- Wechselschichtsysteme ohne Nachtschicht
- Wechselschichtsysteme mit Nachtarbeit und ohne Wochenende
- Kontinuierliche Schichtarbeit mit Nachtarbeit und Wochenendarbeit

Flexibilisierung

- Gestaffelter Dienstbeginn
6 Uhr, / Uhr, /Uhr...
- Unterschiedliche Schichtlängen
Kurzer / langer Frühdienst
- Kombination aus kürzeren und längeren Schichten
- Nutzung von Gleitzeit
- Früh- und Mitteldienst, wie erforderlich
- Dienstaustauschbörse

08.11.2018

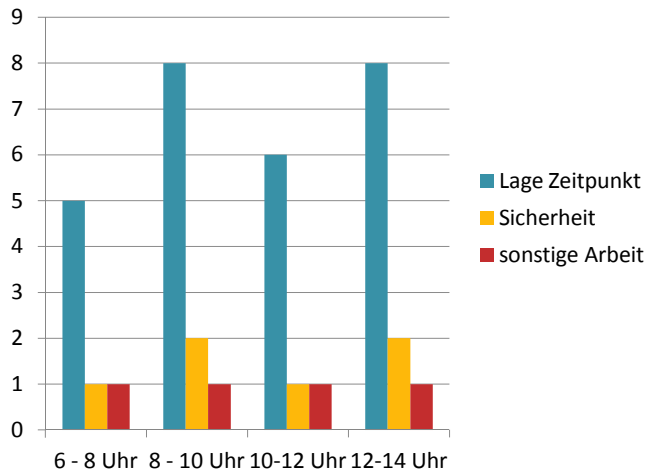
Einfälle zum Ausfall, Katrin König und Uwe Ostendorff

8

Dienstplanung

In der vertikalen Dimension werden die benötigten Mitarbeiter in Vollzeit angegeben.

In der horizontalen Dimension werden die Stundenintervalle abgetragen, die am jeweiligen Standort relevant sind.



08.11.2018

Einfälle zum Ausfall, Katrin König und Uwe Ostendorff

9

Ausfallkonzepte

Standby-Dienste

- Der Zeitraum bevor der Mitarbeiter abgerufen wird, liegt vor dem Zeitraum wo die Arbeitsleistung erbracht werden soll.
- Es sollte die Anzahl der Stand-by-Dienste pro Woche oder Monat definiert werden.
- Weiterhin sollten Zeiten für die Anrufbereitschaft mit Vorlaufzeit geregelt werden.

Bsp. Abrufzeiten: 07:00 Uhr - 09:00 Uhr
 → Zwischendienst
 (Beginn der Arbeit 10:00 Uhr)

Rufbereitschaft

- Die Zeiträume für den Abruf und die zu erbringende Arbeitsleistung sind identisch.
- Der Abruf der Arbeitsleistung erfolgt meist nur für einen Teil des vereinbarten Zeitraums.
- Es können während des vereinbarten Zeitraums mehrere Abrufe erfolgen.

08.11.2018

Einfälle zum Ausfall, Katrin König und Uwe Ostendorff

10

Ausfallkonzepte

Joker-Dienste

- Sie sind meist für Krankheitsvertretungen vorgesehen.
- Die Vertretungsdienste werden im Dienstplanprogramm mit einem gesonderten Kürzel versehen, wie „F-V“ (Früh-Vertretung) oder „S-V“.
- Die Vertretungsdienste werden zusätzlich zur Standardbesetzung eingeteilt.
- Die Mitarbeiter treten ihren Vertretungsdienst auf der Stamm-Station an und können dort bei Bedarf abgerufen werden.

Stellenpool

- Sie sind geeignet für kurze Ausfallzeiten.
- Die Anzahl der Vollzeitkräfte wird festgeschrieben, unter Berücksichtigung des Qualifikationsprofils.
- Die Inhalte der Einarbeitung müssen festgeschrieben werden.
- Es sollten Zulagen oder Entlastungstage für die Mitarbeiter vereinbart werden, da sie eine erhöhte Flexibilität zeigen.

08.11.2018

Einfälle zum Ausfall, Katrin König und Uwe Ostendorff

11

Systematische Planung von Ausfallkonzepten

- Je größer die Unternehmung ist, umso einfacher sind Ausfallkonzepte umzusetzen.
- Ohne Investitionen sind keine Ausfallkonzepte möglich.
- Ausfallkonzepte sollen zur Bewältigung von Belegungs- und Besetzungsschwankungen positiv beitragen.
- Standardisierte Vertretungsinstrumente werden in Dienstpläne integriert.
- Sie ermitteln den Vertretungsbedarf.

„Wer macht was, wenn der andere nicht da ist?“

08.11.2018

Einfälle zum Ausfall, Katrin König und Uwe Ostendorff

12

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

- **Gemäß § 87 Abs.1 Ziff.3** hat der Betriebsrat bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit ein Mitbestimmungsrecht, auch in Einzelfällen.
- In der betriebsüblichen Praxis werden Arbeitszeitkonten geführt, die die Soll- und Ist-Stunden erfassen. Computergesteuerte Warenwirtschaftssysteme geben stundengenau Auskunft über Arbeitszeiten im Unternehmen.
- Das Arbeitszeitgesetz
 - regelt den Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen,
 - definiert die zulässige werktägliche Arbeitszeit,
 - legt die Ruhepausen bei der täglichen Arbeitszeit fest,
 - schreibt die Ruhezeit zwischen den täglichen Arbeitszeiten vor,
 - regelt Aspekte der Nacht- und Schichtarbeit,
 - benennt abweichende Regelungen aus dem Tarifvertrag und
 - regelt die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen.

08.11.2018

Einfälle zum Ausfall, Katrin König und Uwe Ostendorff

13

Zusammenfassung

Ziel für die Interessenvertretungen muss eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sein. Wesentliche Punkte die geregelt werden könnten:

- Welches Ausfallkonzept soll genutzt werden?
- Wie sind die Ausfallkonzepte anzuwenden?
- Wie oft darf ein Mitarbeiter durch flexible Arbeitszeitmodelle in den Einsatz gehen?
- Wird die Qualität der Arbeit weiterhin gesichert?

Es besteht grundsätzlich auch die Möglichkeit, verschiedene Ausfallkonzepte zu kombinieren.

Achtung: Beachten der tariflichen Vorschriften und der Gesetzgebung.

08.11.2018

Einfälle zum Ausfall, Katrin König und Uwe Ostendorff

14

„Arbeit und Leben in Einklang bringen!“

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit und Mitarbeit.



08.11.2018

Einfälle zum Ausfall, Katrin König und Uwe Ostendorff

15

Literaturverzeichnis

Holtbrügge, D. (2013). Personalmanagement, 5. Auflage, Berlin Heidelberg: Springer-Verlag

Jung, H. (2011) Personalwirtschaft, 9. aktualisierte und verbesserte Auflage, München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH

König, Katrin (2017). BWL Grundlagen-Wie wirtschaften Betriebe?, Berlin: Autorenverlag K.M. Scheriau

Olfert, K. (Hrsg.) (2009). Organisation, 15., verbesserte und aktualisierte Auflage, Ludwigshafen (Rhein): Kiehl

Olfert, K. (Hrsg.) (2008). Personalwirtschaft, 13., verbesserte und aktualisierte Auflage, Ludwigshafen (Rhein): Kiehl

Scherm, E., Süß, St. (2016). Personalmanagement, München: Verlag Franz Vahlen GmbH

08.11.2018

Einfälle zum Ausfall, Katrin König und Uwe Ostendorff

16