

Überlastung und Personalausstattung in der Krankenhausreinigung - Situation und mögliche Strategie der Interessenvertretung

Krankenhaustagung „Ganz vorne dran“, Berlin, 14.11.2019,
Gisela Neunhöffer, ver.di-Bundesfachbereich 3



Gesundheit, Soziale Dienste
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Die Reinigung ist essentiell für die Krankenhaushygiene und damit die Patientensicherheit:

- **Deutsche Gesellschaft für Krankenhaushygiene 2015:**

„Die DGKH stellt klar, dass im Sinne einer qualitativen Krankenhaushygiene (...) die Reinigung und Flächendesinfektion (...) unverzichtbare Grundpfeiler der Basishygiene sind, ohne die eine Patientensicherheit nicht zu gewährleisten ist.“

„Die DGKH fordert (...) nachdrücklich eine Änderung der Risikoeinschätzung zur Reinigung und Flächendesinfektion. Ohne eine Sicherung in der desinfizierenden Reinigung wird es nicht gelingen, die Bedrohung durch antibiotikaresistente Erreger unter Kontrolle zu bringen.“



Reinigung als Sparpotential: Ausgliederung

- In sehr vielen Krankenhäusern ist die Reinigung (und andere „patientenferne“ Bereiche) inzwischen **ausgliedert**, um die Beschäftigten aus der Tarifbindung herauszunehmen.
- **Eltern haften für ihre Kinder?** – Dieser Grundsatz gilt hier nicht. Oft handelt es sich um 100% Tochtergesellschaften der Krankenhäuser – damit spart sich die Klinik 19% Umsatzsteuer.
- **Private Unternehmen** werden oft als Minderheitsgesellschafter und/oder Managementgesellschaft mit ins Boot geholt – und versuchen, ihre privaten Gewinninteressen möglichst massiv zu befriedigen.



Gesundheit, Soziale Dienste
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Mindestlöhne und Lohnklau

- Die **Lohnuntergrenze** ist momentan der allgemeinverbindliche Tarifvertrag Gebäudereinigung, der von der IG BAU abgeschlossen wird, mit einem Mindeststundenlohn 10,56 Euro im Westen und 10,05 Euro im Osten.
- **Die Unterschiede im reinen Entgelt zum TVöD betragen zwischen 17 und 45%, oft bis zu 500 EUR im Monat.** Darüber hinaus fällt zum Beispiel das Weihnachtsgeld weg, die Wochenarbeitszeit ist länger, in zahlreichen anderen Punkten sind die Beschäftigten materiell schlechter gestellt.



Verdichtung der Arbeit und Leistungsdruck

- Massiver Druck, die Arbeitsleistung zu erhöhen.
- Vorgaben, wie viel Zeit für die Reinigung bestimmter Flächen oder Zimmer da ist – die Einführung eines de facto-Akkordlohns, obwohl theoretisch nach Stunden bezahlt wird.
- ***„(...!)n den letzten 15 Jahren [wurde] die sogenannte Flächenleistung mindestens verdoppelt, sodass die vorgegebene Leistung in der Zeiteinheit bei nicht angepasstem Personalaufwand nicht mehr realistisch erbracht werden kann. Die Flächenleistung muss in jedem Fall auf das Maß zurückgefahren werden, das von den Reinigungskräften geleistet werden kann. (DGKH)***



Leistungsverdichtung und Arbeitsdruck: unbezahlte Arbeit

Dies führt dazu, dass das Personal entweder in gesundheitsgefährdendem Ausmaß durch die Arbeit hetzt, (unbezahlt) länger arbeitet oder Arbeit liegen bleibt.

- Z.B. werden **Wege- und Rüstzeiten** (Umziehzeiten, Material holen, sich zwischen Arbeitsorten bewegen) oft nicht oder nicht korrekt bezahlt.
- Es werden nur **bestimmte Zeiten pro Zimmer oder Station** bezahlt, auch wenn die Arbeit länger dauert.
- Viele Kolleg*innen **kommen früher oder bleiben länger**, weil die Arbeit sonst nicht zu schaffen ist – verzichten aber oft darauf, dafür korrekt bezahlt zu werden, aus Furcht vor Unannehmlichkeiten.

ver.di



Ohne genug Zeit keine ordnungsgemäße Reinigung

„Es muss ausreichend Zeit für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeiten eingeplant werden.“ (RKI)

„Aus Sicht der DGKH nicht akzeptabel ist die vielfach bereits geübte Praxis der Sichtreinigung, dass am Sonntag keine Reinigung der Patientenzimmer mehr erfolgt, ebenso wenig auch am Samstag und am Mittwoch und an Feiertagen.“



Gesundheit, Soziale Dienste
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Zeit für Engagement der Interessenvertretung

- Personalausstattung als Thema des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Personalausstattung als Thema der Dienstplanung
- Kontrolle des Arbeitszeitgesetzes



Gesundheit, Soziale Dienste
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Ein möglicher Weg zur Entlastung

- Informationen über die veranschlagte tatsächliche Arbeitsbelastung erhalten
- Personalbedarfsberechnungen des Arbeitgebers überprüfen
- ggf. Neuberechnung/Änderungen durchsetzen
- Bewusstsein bei Koll. über Arbeits- und Gesundheitsschutz und ihre Rechte darin verbessern, Koll. stärken und mobilisieren



Ablauf

- Projekt in Gremien vorstellen und beschließen
- Checkliste welche Unterlagen brauchen wir
- Benötigte Daten anfordern
- Evtl. Fragebogen konzipieren
- Befragung durchführen
- Dokumente erhalten
- Schritte der Berechnung durchführen



Checkliste Unterlagen + Informationsquellen

- Raumbuch
 - IST-Zustand
 - Überprüfen: ist das korrekt?
- Leistungsverzeichnis inkl. Raumgruppen
 - IST-Zustand
 - Überprüfen: ist das vollständig? Ausreichend?
 - Sind die Vorgaben zu m²/h realistisch?
- Soll- und Ist-Dienstpläne
- Fehlzeiten
- Begehungen, Gespräche mit Koll.: Realitätscheck



Anforderung der Daten

- Nach §92 BetrVG
Personalbedarfsplanung
- Wirtschaftsausschuss



Gesundheit, Soziale Dienste
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Befragungen+ Arbeitsplatzbeobachtung

- Die Kolleg*innen selbst sind die Expert*innen ihrer Arbeitssituation!
- Befragungen helfen, zusätzliche/besondere Belastungen zu erkennen
- Liste mit Beispiel-Fragen – Ergänzungen?
- Auf Auswertungsmöglichkeiten achten!
 - Offene/geschlossene Fragen
- Vorsicht bei Arbeitsplatzbeobachtung: realistisch?



Schritte der Berechnung

1. Definition der Raumgruppen und m2-Vorgaben
2. Überprüfung Raumbuch und Realität (incl. Häufigkeit)
3. Überprüfung Leistungsverzeichnis
4. Vergleich m2 Leistungsverzeichnis mit eigenen Vorgaben (aus Schritt 1)
5. Sonder-/Regelleistungen, Zusätze auflisten; Zeit hinterlegen
6. Kalkulation von Zeiten für Dokumentation, Wege- und Rüstzeiten
7. Kalkulation der Fachaufsicht
8. Kalkulation der Fehlzeiten: Urlaub, Fortbildung, Krankheit
9. Bruttoarbeitszeit



Zusätzliche Aufgaben von Reinigungskräften

Regelmäßige/planbare, nicht (ausreichend) berücksichtigte Tätigkeiten:

- Händedesinfektion
- Materialien besorgen
- Übergabezeiten
- Bettenreinigung: Schürzen anziehen
- Gardinen/Vorhänge waschen
- Material besorgen (Bettwäsche, Handschuhe, Möppe, ...)
- Wäsche und Materialbestellungen einräumen
- Eingänge außen kehren
- Sport- und Spielgerätereinigung
- Grundreinigung (versiegeln)
- Mithilfe in der Küche auf Station

Unregelmäßige, aber häufige anfallende Tätigkeiten:

- Klärungsgespräche mit Vorgesetzten
- Klärungsgespräche mit Stationspersonal
- Reinigung bei Spontanentlassungen im Spätdienst
- Lagerungshilfsmittel
- Nachtschränke nicht abgeräumt
- Bauendreinigung
- Veranstaltungen
- Ungeplante Katastrophen
- Beratungsgespräch mit BR, BÄD...



ver.di bietet Schulungen und Begleitung an

- Projekt Krankenhausreinigung in Schleswig-Holstein
- Seminar 2.-4.9.2020 in Saalfeld
- Weitere Aktivitäten möglich!



*Gesundheit, Soziale Dienste
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Politischer Regelungsbedarf

- Gesetzliche Personalbemessung ist langfristiges Ziel
- Zusammenarbeit mit RKI / DGKH?



*Gesundheit, Soziale Dienste
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!

Kontakt:

gisela.neunhoeffer@verdi.de



*Gesundheit, Soziale Dienste
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

