

»Wir brauchen mehr Personal«

GOLDPREISTRÄGER *Eine prekäre Personalsituation im Klinikum führt zu häufigen Verletzungen arbeitszeitrechtlicher Vorgaben und der Mitbestimmung bei Dienstplänen. Kämpferisch und mit langem Atem fordert der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte konsequent ein und bewirkt so Neueinstellungen. Dafür wurde er mit Gold belohnt.*

VON CHRISTOF HERRMANN

DARUM GEHT ES

1. Um mit wenig Personal den Klinikbetrieb aufrecht zu erhalten, ändert der Arbeitgeber kurzfristig die Dienstpläne.
2. Das geschieht immer wieder ohne Beteiligung und Mitbestimmung des Betriebsrats.
3. Der Betriebsrat geht durch alle Instanzen und erwirkt hohe Bußgelder gegen den Arbeitgeber.

Am Morgen nach der Preisverleihung zeigte sich Holger Danke immer noch ziemlich beeindruckt und bewegt. »So müssen sich Sportler fühlen, wenn Sie die Goldmedaille verliehen bekommen.« Mehr als 700 Teilnehmer und Gäste haben ihn und seine mitgereisten Kolleginnen mit Standing Ovationen vor der eindrucksvollen Kulisse des ehemaligen Bonner Plenarsaals gefeiert als das Urteil der Jury verkündet wurde: Deutscher Betriebsräte-Preis 2018 in Gold für den Betriebsrat der Helios Klinikum Salzgitter GmbH.

Kosten entscheiden

Das akademische Lehrkrankenhaus der Medizinischen Hochschule Hannover ist eine Tochtergesellschaft der Helios Kliniken. Der Helios-Konzern gilt als größter Krankenhausbetreiber in Deutschland, alleine in Niedersachsen werden 14 Kliniken betrieben. Für das Jahr 2018 kündigte das Unternehmen bundesweit einen Gewinn von ca. 750 Millionen Euro an – während viele öffentlich betriebene Krankenhäuser tiefrote Zahlen schreiben. Nach einer Studie von ver.di-Niedersachsen aus dem Jahr 2015 ist dies insbesondere in den erheblich geringeren Personalkosten begründet. Nach Einschätzung der Gewerkschaft werde nicht das Personal eingesetzt, was nach dem zu erwartenden Arbeitskaufkommen notwendig sei, sondern das, was aus Kostengründen sinnvoll erscheine.

An der Belastungsgrenze

Und die Zeche dafür bezahlen die Mitarbeiter – mit zum Teil massiven Folgen für die eigene Gesundheit und das Privatleben. Arbeitsverdichtung, schlecht planbare Dienste, Verschärfung bei der personellen Ausstattung, zudem immer höhere Gewinnerwartungen des Konzerns und seiner Aktionäre. Während sich die Beschäftigten einer patientengerechten Versorgung verpflichtet fühlen, stoßen sie gleichzeitig mehr und mehr an ihre Belastungsgrenzen. Pflegekräfte aber auch ärztliches Personal am Helios Klinikum Salzgitter stehen unter einem enormen Druck.

Druck im Kessel steigt

Seit mehr als 10 Jahren setzt sich der Betriebsrat daher für eine ausreichende Stellenbesetzung ein. Die prekäre Personalsituation führt zu häufigen Verletzungen von arbeitszeitrechtlichen Vorgaben. »Das Thema Mitbestimmung wurde im Klinikum Salzgitter immer wieder durch kurzfristige Dienstplanänderungen ohne Beteiligung des Betriebsrats ignoriert«, beschreibt Gold-Laudatorin Kerstin Jerchel, Bereichsleiterin Mitbestimmung der ver.di Bundesverwaltung, die Situation vor Ort. Mitarbeiter müssen aus dem sogenannten Freigeholt werden, vereinbarte Freizeitansprüche können nicht geltend gemacht werden. Das alles, um den regulären Krankenhausbetrieb zu gewährleisten. Es folgten Appelle und Hil-

ferufe, Vorschläge wurden unterbreitet. Doch wie so oft, verändern sich die Dinge erst dann, so Danke, »wenn der Druck im Kessel steigt«.

Hebel Arbeitszeit

Da der Betriebsrat kein Mitspracherecht bei der Personalausstattung hat, fand er einen anderen – sehr wirkungsvollen Hebel. Knackpunkt waren die zahlreichen Überstunden. Das Gremium bemängelte seit langem, dass verlässliche Dienstpläne, praxistaugliche Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeit, Ausfallmanagement und Dienstplangenehmigungen fehlten. Beim Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Anordnung von Überstunden ist das Betriebsverfassungsgesetz aber eindeutig: Hier geht am Betriebsrat kein Weg vorbei. Es gelten klare Regelungen zur Mitbestimmung durch die Arbeitnehmervertretung.

Das Gremium forderte daher konsequent seine Rechte ein. In akribischer Kleinarbeit wurde Änderungen nur dann zugestimmt, wenn vorher über ein Personalausfallmanagement (Springerpool, Rufbereitschaft etc.) ausreichend Personal zur Verfügung gestellt wurde. In Fällen, in denen der Arbeitgeber sich nicht daran hielt, verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung. Jeder Verstoß wird mit einem Unterlassungsverfahren nach § 23 BetrVG sanktioniert. Das Motto: Wenn der Arbeitgeber eine ausreichende Personalreserve vorhält, gibt der Betriebsrat vorab sein Okay, wenn nicht, wird der Arbeitgeber mit Unterlassungsverfahren zu Strafzahlungen in erheblichen Ausmaßen verklagt.

Hohe Bußgelder

Die Auseinandersetzungen verlangte den Betriebsräten viel ab, denn der Konzern zeigte sich von diesem Vorgehen wenig begeistert. So kam es zu Abmahnungen und Ermahnungen von Holger Danke, der von 2006 bis zur Wahl 2018 als Betriebsratsvorsitzender an vorderster Stelle agierte. Zudem wurde er mit persönlichen Angriffen konfrontiert und aus Sicht des Betriebsrats versuchte das Unternehmen, eine gezielte Spaltung der Belegschaft zu erreichen. Doch der Betriebsrat ließ sich davon nicht beeindruckt und ging, unterstützt von ver.di und mit kompetenter anwaltlicher Begleitung, konsequent den Weg durch insgesamt fünf Einigungsstellenverfahren und langjährige



gerichtliche Auseinandersetzungen. Schließlich erwirkte der Betriebsrat im April 2018 die Verhängung eines Ordnungsgeldes durch das Arbeitsgericht Braunschweig in Höhe von € 135.000 Euro gegenüber dem Arbeitgeber.¹ Weitere Bußgelder in erhebliche Höhe drohen, sollte das Unternehmen nicht für Änderungen sorgen. Außerdem erzielte das Gremium 2013 ein für alle Betriebsräte wegweisendes BAG-Urteil zur Mitbestimmung bei Dienstplänen.²

Auf Augenhöhe

Und jetzt, alles gut? »Auf jeden Fall kommt«, so Danke, »Bewegung in die Sache und die Gegenseite zeigt mehr Respekt.« Der Betriebsrat hat sich mit dem Arbeitgeber darauf geeinigt, dass er auf die Durchsetzung des Ordnungsgeldes verzichtet, wenn im Gegenzug die 16 vereinbarten Vollkräfte eingestellt werden. Seit dem Spätsommer 2018 sind zumindest die ersten Neueinstellungen erfolgt. Der enge Bewerbermarkt bei Pflegekräften trägt dazu bei, dass die Personalrekrutierung nicht so schnell erfolgen kann. Aus Sicht des Konzerns soll der Betriebsrat nun auch auf seinen Vollstreckungstitel verzichten, doch der hält sich weitere Schritte offen. Gleichzeitig geht das Unternehmen gerichtlich gegen die Vollstreckbarkeit aus dem Titel vor. Es bleibt also spannend. ◀



Christof Herrmann, Kommunikationsberater mit den Themen Arbeit, Recht und Wirtschaft.
kommunikation@sc-herrmann.de

Glückliche Goldpreisträger 2018 mit Laudatorin Kerstin Jerchel von ver.di (links).

NEUE RUNDE

Nach dem Preis ist vor dem Preis und die Bewerbungsfrist für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2019 läuft. Reichen Sie Ihr Betriebsratsprojekt bis zum 30.4.2019 ein. Mehr Informationen unter www.dbrp.de

¹ ArbG Braunschweig 4.4.2018 – 2 BV 21/1 (rechtskräftig).
² BAG 9.7.2013 – 1 ABR 19/12, AiB 11/2014, S. 66.