

Verbesserungen in der Altenpflege durchsetzen – ohne Infos geht es nicht!

Wie Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen an nötige Informationen kommen können.



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

ver.di

NRW

Impressum

Herausgeberin

ver.di-Landesbezirk NRW
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Karlstraße 123-127
40210 Düsseldorf

V.i.S.d.P.

Wolfgang Cremer

Bearbeitung

Monika Kühlen-Heck, Haja Schneider, Harry Fuchs, Markus Neuhaus, Daniel Behruzi

Gestaltung

werkzwei Detmold

Druck

Eigendruck

1. Auflage November 2019

Verbesserungen in der Altenpflege durchsetzen – ohne Infos geht es nicht!

Wie Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen in der Altenpflege an nötige Informationen kommen können, um Verbesserungen durchzusetzen.
Eine Handlungshilfe.

Personalmangel, Überlastung, Mehrarbeit – und zugleich unfreiwillige Teilzeit. Das ist die Situation in vielen Einrichtungen der Altenpflege. Und was tun betriebliche Interessenvertretungen dagegen? Sie setzen sich für Verbesserungen und Entlastung ein. Doch oft fehlen ihnen die dafür notwendigen Informationen. Wie können sie feststellen, ob die von Einrichtungen und Kostenträgern vereinbarte Personalbesetzung stimmt? Wie erhalten sie Auskunft über die jeweils aktuelle Belegung nach Pflegegraden und Auslastung? Wie können sie kontrollieren, ob die vorgeschriebene Fachkraftquote in allen Einsatzbereichen eingehalten wird?

Diese Broschüre soll helfen, die entsprechenden Informationen beim Arbeitgeber einzufordern. Sie sind die Voraussetzung dafür, dass betriebliche Interessenvertretungen – also Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen – ihren gesetzlichen Auftrag erfüllen können. Nur so ist eine konsequente Vertretung von Belegschaftsinteressen überhaupt möglich. Wir zeigen in Teil II anhand von sechs Fallbeispielen, wie es geht. In Teil III finden sich Tipps zum Vorgehen. Hier werden alle erforderlichen Verträge beschrieben, die in den Fallbeispielen genannt werden. Wie man Auskünfte einholt, an Unterlagen kommt und Ansprüche durchsetzt, steht ebenfalls hier. Die abgedruckten Muster-Beschlussvorlagen helfen dem Gremium bei der Umsetzung. In Teil IV werden am Beispiel des Betriebsverfassungsgesetzes die Unterrichtsansprüche beschrieben. Auf Ausführungen zum MVG EKD, der MAVO und dem Personalvertretungsrecht haben wir in diesem Teil der Broschüre verzichtet. Die Unterrichtsansprüche dieser Interessenvertretungen können aus den Darlegungen zum Betriebsverfassungsgesetz abgeleitet werden.

Inhalt

I. Vorwort	6
II. Praxisbeispiele:	
Welche Informationen brauchen wir und was machen wir damit?	8
Beispiel 1: Überlastung angehen – Personalberechnung offenlegen	8
Beispiel 2: Überforderung verhindern – Fort- und Weiterbildung einfordern	9
Beispiel 3: Einsätze außerhalb der Einrichtung – mitbestimmen!	10
Beispiel 4: Anordnung von Überstunden prüfen – Ursachen klären	11
Beispiel 5: Erzwungene Teilzeit verhindern – Personalplanung transparent machen	12
Beispiel 6: Stellenbesetzung einfordern – Gewinne privater Konzerne zum Thema machen	13
III. Tipps zum Vorgehen	14
Schritt 1: Erforderliche Verträge und Informationen identifizieren	14
Schritt 2: Auskünfte und Unterlagen anfordern	17
Schritt 3: Ansprüche durchsetzen	19
IV. Anspruchsgrundlagen nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	21

I. Vorwort

In Politik und Gesellschaft wird neuerdings viel über die Pflege geredet. Nur an den Zuständen in den Einrichtungen hat sich bislang wenig geändert. Pflegekräfte sind überlastet, unterbezahlt und gehen über ihre Grenzen. Ihrem eigenen Anspruch an eine gute Versorgung können sie aufgrund der Rahmenbedingungen allzu oft nicht mehr gerecht werden. Darunter leiden die pflegebedürftigen Menschen und die Beschäftigten gleichermaßen.

Die Bedingungen müssen sich verbessern – auch, damit sich in Zukunft noch genug Menschen für diese so wichtige Arbeit entscheiden und im Beruf bleiben. Es ist gut, dass die Bundesregierung die Entwicklung eines Verfahrens zur Personalbemessung beschlossen hat. Frühestens im Jahr 2020 steht es zur Verfügung. Mit Spannung erwarten wir die Ergebnisse. Wie und wann die Bundesländer dieses neue Instrument zur Personalberechnung dann umsetzen, ist bislang nicht entschieden.

Es muss sich aber jetzt etwas ändern. Deshalb fordert ver.di die verbindliche und bundeseinheitliche Anwendung wissenschaftlich belegter, am Bedarf pflegebedürftiger Menschen orientierter Personalbemessungsinstrumente für den stationären und ambulanten Bereich. Die gestiegenen Anforderungen an die pflegerische Versorgung und die demografische Entwicklung machen es notwendig, mehr beruflich Pflegende, insbesondere Pflegefachkräfte, einzusetzen. Allein durch die Umwidmung des Pflegevorsorgefonds in einen »Pflegepersonalfonds« könnten 1,3 Milliarden Euro mobilisiert und zur Schaffung von 40.000 zusätzlichen Stellen bei einer Fachkraftquote von 50 Prozent eingesetzt werden.

Nicht nur Fach- und Hilfskräfte in der Pflege arbeiten an ihrer Belastungsgrenze. Auch für die Beschäftigten in den Verwaltungen, in der Technik, im Sozialen Dienst, in der Reinigung oder der Hauswirtschaft ist das Arbeitspensum stetig angewachsen. Zusätzliche Kollegen oder Kolleginnen wurden nicht eingestellt. In Nordrhein-Westfalen und den meisten ande-

ren Bundesländern hat sich diese Personalberechnung seit Einführung der Pflegeversicherung im Jahre 1995 nicht verändert.

Wir wollen, dass sich der Wettbewerb der Altenpflegeeinrichtungen zukünftig an der Versorgungsqualität ausrichtet. Gewinnen dürfen nicht länger diejenigen, die die niedrigsten Löhne bezahlen. Ein Schritt dahin ist ein flächendeckender Tarifvertrag, der Lohndumping durch kommerzielle Anbieter verhindert. ver.di hilft tatkräftig mit, diesen Plan der Bundesregierung mit in die Tat umzusetzen.

Die vorliegende Broschüre soll helfen, die Handlungsfähigkeit der betrieblichen Interessenvertretungen zu erhöhen. Nur wenn sie über die nötigen Informationen verfügen, können sie die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen konsequent vertreten und Entlastung einfordern. Das macht uns gemeinsam stärker.

Monika Kuhlen-Heck

*Vorsitzende der ver.di-Landes-
bezirksfachbereichskommission
Altenpflege NRW*

Wolfgang Cremer

*ver.di Landesbezirk NRW –
Landesbezirksfachbereichsleiter
des Fachbereichs 03 – Gesundheit,
Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen*

II. Praxisbeispiele: Welche Informationen brauchen wir und

Beispiel 1

Überlastung angehen – Personalberechnung offenlegen

Die Beschäftigten eines Pflegeheims mit etwa 80 Bewohner*innen beschwerten sich beim Betriebsrat: »Die Arbeit ist mit dem vorhandenen Personal nicht zu schaffen.« Sie haben etliche Überlastungsanzeigen geschrieben – doch verbessert hat sich nichts.

Welche Informationen braucht die Interessenvertretung, um gegen die Überlastung angehen zu können? Als erstes sollte sie kontrollieren, ob die nötige Personalzahl anhand der Pflegegrade der Bewohner*innen (Bewohnerbedarfe) korrekt errechnet wurde – und ob sie in der Realität zur Verfügung steht.

Dazu benötigt die Interessenvertretung

- ➔ die **Vergütungsvereinbarung** zwischen Einrichtung und Kostenträgern.
- ➔ die aktuelle **Belegungsstruktur** nach Pflegegraden und die Auslastung der Einrichtung.
- ➔ die aktuelle **AU-Rate**: Wie viele Kolleg*innen sind derzeit krankgeschrieben?
- ➔ die **Fachkraftquote**.

Aufgrund dieser Informationen kann sich die Interessenvertretung selbst ein Bild machen. Es stellt sich heraus, dass keine strukturierte Personalplanung existiert. Stattdessen wird »Pi mal Daumen« geplant. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber Schwierigkeiten hat, genügend Fachkräfte zu finden.

Die Konsequenz: Die Interessenvertretung fordert den Arbeitgeber auf, gemeinsam mit der Interessenvertretung eine Personalplanung zu erstellen, die die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt. Dazu gehört ein Ausfallmanagement, mit dem kurz- und langfristige Ausfälle ausgeglichen werden.

Als eine Maßnahme gegen den Fachkräftemangel benennt die Interessenvertretung fünf examinierte Teilzeitkräfte, die gerne länger arbeiten würden und fordert die Aufstockung ihrer vertraglichen Arbeitszeit.

Rechtliche Grundlagen

§

BetrVG: § 80 II, § 87 I Nr. 2 u. 7, § 91, § 92

LPVG NW: § 65 I, § 72 IV Nr. 1 u. Nr. 7, § 73 Nr. 4

MAVO: § 26 II, III, § 27 II P. 2, § 27a, § 27b, § 29 I Nr. 4, § 36 I Nr. 1, 2, 10, § 37 I Nr. 1, 2, 10, § 38 I Nr. 2, 3, 12

MVG EKD: § 34 I,II,III, § 40 b, d, i, § 46 e, § 47

was machen wir damit?

Beispiel 2

Überforderung verhindern – Fort- und Weiterbildung einfordern

*Die junge Kollegin ist verzweifelt: Seit einigen Wochen arbeitet sie auf der Palliativstation der Pflegeeinrichtung. Doch sie und ihre Kolleg*innen fühlen sich überfordert. Im ganzen Team ist niemand für den Umgang mit Sterbenden ausgebildet. Eine Supervision gibt es nicht, die einzige Psychologin im Haus arbeitet nur Teilzeit und ist anderweitig gefordert. Ein Drittel der Pflegekräfte auf der Station hat sich krank gemeldet, was den Druck auf die anderen noch erhöht.*

Den betroffenen Kolleginnen und Kollegen fehlt die spezifische Qualifikation für ihre Aufgabe. Um in Fragen der Fort- und Weiterbildung aktiv zu werden, muss die Interessenvertretung zunächst die Aufgabenstellung der Beschäftigten kennen.

Dazu benötigt sie

- ➔ den **Versorgungsvertrag** zwischen Einrichtung und Kostenträgern.
- ➔ die einschlägigen **Festlegungen in den Altenpflegegesetzen** der Bundesländer. In diesen wird beschrieben, welche Beschäftigten welche Aufgaben und Verantwortungen haben und welche fachlichen Standards für die Ausübung dieser Tätigkeiten gefordert sind.

- ➔ das verbindliche **Konzept für die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten**. Auch dieses ist in den Altenpflegegesetzen der Länder zu finden.

Aus den Unterlagen wird deutlich, welche konkreten Aufgaben die Beschäftigten haben und welcher Fort- und Weiterbildungsbedarf eventuell besteht. Auf dieser Grundlage kann die Interessenvertretung eine Vereinbarung zur Fort- und Weiterbildung einfordern. Im Interesse der pflegebedürftigen Menschen und der Beschäftigten ist auszuschließen, dass Kolleginnen und Kollegen mit ihren Aufgaben überfordert werden.

Rechtliche Grundlagen

§

BetrVG: § 80 II, § 92, § 96, § 97, § 98

LPVG NW: § 65 I, § 73 Nr. 4

MAVO und Grundordnung Artikel 9: § 26 II, III Nr. 1, 2, 7, § 27 II P. 2, 3, § 27a, § 27b, § 29 I Nr. 5, 6, § 32 I Nr. 4, § 36 I Nr. 8, 10, § 37 I Nr. 8, 10, § 38 I Nr. 9, 12

MVG EKD: § 34 I,II,III, § 39 c u.d, § 47

Beispiel 3

Einsätze außerhalb der Einrichtung – mitbestimmen!

Seit einiger Zeit sollen die Pflegekräfte eines Wohnbereiches eine pflegebedürftige Frau außerhalb der Einrichtung versorgen. Der Arbeitgeber gibt an, er hätte einen Gesamtversorgungsvertrag abgeschlossen. Die Kolleg*innen müssten nun entsprechende Dienste leisten.

Um in dieser Angelegenheit im Sinne der Beschäftigten aktiv werden zu können, braucht die Interessenvertretung den **Gesamtversorgungsvertrag**. Nur wenn sie diesen kennt, kann sie beurteilen, welche Personalplanung nötig ist.

Auf Grundlage dieser Informationen kann die Interessenvertretung ihre Mitbestimmungsrechte in Bezug auf Lage der Arbeitszeit sowie Ort und Art der auszuübenden Tätigkeit nutzen. Hier hat die betriebliche Interessenvertretung viele Gestaltungsmöglichkeiten – wenn ihr die nötigen Informationen zur Verfügung stehen.

Rechtliche Grundlagen

§

BetrVG: § 80 II, § 87 I Nr. 2, § 91, § 92,
LPVG NW: § 65 I, § 73 Nr. 4
§ 26 II, III, § 27 § 27a § 27b, § 36 I Nr. 1,
MAVO: § 37 I Nr. 1, § 38 I Nr. 2
MVG EKD: § 34 I, II, III, § 40 d,i § 46 e

Beispiel 4

Anordnung von Überstunden prüfen – Ursachen klären

Für einen Wohnbereich ordnet der Arbeitgeber sehr oft Überstunden an. Als Grund nennt er zumeist einen hohen Krankenstand. Die Interessenvertretung soll den Überstunden zustimmen, obwohl keine konkreten Informationen über den Krankenstand und die Auslastung der Station vorliegen.

Um beurteilen zu können, ob Überstunden notwendig sind, sollte die Interessenvertretung zunächst feststellen, ob überhaupt ausreichend Personal vorhanden ist und wie hoch die Krankenrate tatsächlich ist.

Dazu benötigt die Interessenvertretung

- die **Vergütungsvereinbarung**, um die zwischen Einrichtung und Kostenträgern verhandelte Personalstärke zu kennen.
- die aktuelle **Belegungsstruktur und Auslastung**, um zu sehen, ob das vereinbarte Personal in der Realität auch eingesetzt wird.

- den aktuellen und durchschnittlichen **Krankenstand** des betreffenden Wohnbereiches.
- die aktuelle **Fachkraftquote**.

Erst wenn die Interessenvertretung über diese Informationen verfügt, kann sie erkennen und beurteilen, ob die Überstunden erforderlich sind, weil sie zum Beispiel wegen einer Krankheitswelle anfallen. Im vorliegenden Fall stellt die Interessenvertretung fest, dass schlicht zu wenig Personal vorhanden ist. Der Träger setzt Geld, das für die Kosten des Pflegepersonals gedacht ist, anderweitig ein. Die Interessenvertretung widerspricht daraufhin der Überstundenanordnung und fordert eine verbesserte Personalbesetzung. Ihrem Argument, dass Mittel zweckentfremdet werden, wird auch die Einigungsstelle folgen.

Rechtliche Grundlagen



BetrVG: § 80 II, § 87, § 92

LPVG NW: § 65 I, § 73 Nr. 4

MAVO und Grundordnung Artikel 9:

§ 26 II, III Nr. 1, 2, 7, § 27 II P. 2, 3, § 27a, § 27b, § 29 I Nr. 5, 6, § 32 I Nr. 4, § 36 I

Nr. 8, 10, § 37 I Nr. 8, 10, § 38 I Nr. 9, 12

MVG EKD: § 34 I,II,III, § 39 c u.d, § 47

Beispiel 5

Überlastung angehen – Personalberechnung offenlegen

*Mitglieder der Interessenvertretung in einer stationären Pflegeeinrichtung nehmen regelmäßig an Teamsitzungen teil, um mitzubekommen, wo den Kolleg*innen der Schuh drückt. Bei einem dieser Treffen stellt sich heraus, dass in dem Wohnbereich besonders viele Teilzeitkräfte arbeiten. Viele von ihnen würden gerne eine befristete, besser noch eine unbefristete Arbeitszeiterhöhung erhalten. Der Arbeitgeber hat entsprechende Anfragen mit dem Argument zurückgewiesen, dies gäben die Pflegegrade der Bewohner*innen nicht her.*

Die Interessenvertretung will der unfreiwilligen Teilzeitarbeit entgegenwirken. Um in den Personalplanungsgesprächen entsprechend konstruktiv mitwirken zu können, benötigt sie folgende Informationen:

Dazu benötigt die Interessenvertretung

- ➔ die Inhalte der **Vergütungsvereinbarung**.
- ➔ die aktuelle **Belegungsstruktur und Auslastung**.
- ➔ den aktuellen **Krankenstand**.
- ➔ den **Stellenplan**.
- ➔ die **Schichtmodelle**: Wie viel Personal muss zu welcher Zeit vorgehalten werden?

Rechtliche Grundlagen

§

BetrVG: § 80 II, § 87 I Nr. 2,3, § 92

LPVG NW: § 65 I, § 72 IV Nr. 1, § 73 Nr. 4

MAVO: § 26 II,III §29 I Nr. 4, § 27a, § 36 I Nr. 1 § 37 I Nr. 1 § 38 I Nr. 2

MVG EKD: § 34 I,II,III, § 40 d, § 46 e

Beispiel 6

Stellenbesetzung einfordern – Gewinne privater Konzerne zum Thema machen

Die Aufregung in einem Wohnbereich eines kommerziellen Pflegeheimbetreibers ist groß. »Wir haben durch den Zusammenhalt im Team immer alles hingekriegt. Aber jetzt sollen noch zwei Stellen nicht neu besetzt werden – das geht nicht mehr«, beschwert sich die Teamleitung beim Betriebsrat. Der Arbeitgeber – ein international tätiger Pflegekonzern – erklärt, die Maßnahme sei nötig, da dauerhaft im gesamten Haus verteilt etwa drei Betten nicht belegt und dadurch Mindereinnahmen entstanden seien.

Der Betriebsrat stellt zunächst die Frage, warum nur ein Wohnbereich die behaupteten Mindereinnahmen kompensieren soll. Dies führe zu dauerhafter Überforderung und könne durch das Engagement des Teams nicht mehr ausgeglichen werden.

Um die Gesamtlage beurteilen zu können, schaut sich die Interessenvertretung die Personalverteilung in der Einrichtung insgesamt an. Wird eventuell das Personal einzelner Wohnbereiche nach dem »Nasenprinzip« verteilt?

Um diese und weitere Fragen beantworten zu können und handlungsfähig zu werden, benötigt der Betriebsrat

- ➔ den **Stellenplan** der Einrichtung und der einzelnen Wohnbereiche.
- ➔ die **Vergütungsvereinbarung** zwischen

Einrichtung und Kostenträgern.

- ➔ die aktuelle **Belegungsstruktur und Auslastung**.
- ➔ den aktuellen **AU-Stand**.

Nachdem der Betriebsrat diese Informationen erhalten und ausgewertet hat, wird klar: Stellen werden nach Gutdünken auf die Bereiche verteilt. Vor allem aber: Der private Träger generiert Gewinne dadurch, dass er insgesamt notwendiges – und mit den Kostenträgern vereinbartes – Personal nicht einstellt.

In ihrer Funktion als ver.di-Vertrauensleute machen die Aktiven dies in der Öffentlichkeit, gegenüber den Kostenträgern und im Stadtteil zum Thema. Denn dass gewinnorientierte Konzerne am Personal sparen, um ihren Aktionären eine größtmögliche Dividende auszuschütten, geht nicht nur zu Lasten der Beschäftigten, sondern schadet auch den pflegebedürftigen Menschen, ihren Angehörigen und der Gesellschaft als Ganzes.

§

Rechtliche Grundlagen

BetrVG: § 80 II, § 87 I Nr. 2, § 91, § 92

III. Tipps zum Vorgehen

Schritt 1

Erforderliche Verträge und Informationen identifizieren

Versorgungsvertrag gemäß § 72 SGB XI

Der zwischen Pflegekassen und Pflegeeinrichtungen geschlossene Versorgungsvertrag ist die Genehmigung bzw. Zulassung zum Betreiben einer Pflegeeinrichtung. Zum Versorgungsvertrag gehört ein Strukturerhebungsbogen, aus dem hervorgeht, welche Versorgungsarten und Aufgaben die Einrichtung übernehmen darf.

Vergütungsvereinbarung gemäß §§ 84 und 85 und § 87 SGB XI

In den Vergütungsverhandlungen zwischen Heimbetreibern, Pflegekassen sowie Sozialhilfeträgern werden Kostenblöcke verhandelt, die sich aus der prognostizierten Auslastung, dem zu erwartenden Pflegegradmix und den Durchschnittsgehältern der jeweiligen Einrichtung ergeben. In der Vergütungsvereinbarung sind diese Angaben enthalten. Zudem ist über den berechneten Bedarf hinaus geplantes Personal aufzuführen.

Die Interessenvertretung benötigt die Vergütungsvereinbarung, um die Rahmenbedingungen für die Personalausstattung nachvollziehen zu können. Auf dieser Basis kann sie eine vom Arbeitgeber vorgeschlagene Maßnahme oder Problemsituationen in den Arbeitsbereichen nachvollziehen und beurteilen. Aus den Unterlagen lässt sich insbesondere erkennen, ob ein Träger das für die Wahrnehmung der

Aufgaben erforderliche Personal nicht ausreichend verhandelt hat, die Probleme durch Mängel in der Personalbewirtschaftung verursacht sind oder ob es objektive Schwierigkeiten gibt, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat. Auch kann die Interessenvertretung feststellen, ob in den Pflegesatzverhandlungen zum Beispiel zusätzliches Personal für bestimmte Bereiche vereinbart wurde.

Belegungsstruktur nach Pflegegraden und Auslastung der Einrichtung

Auf Grundlage der Belegungsstruktur kann die Interessenvertretung den aktuellen Personalbedarf ermitteln. Eine Personalplanung »Pi mal Daumen« werden Träger in aller Regel nicht machen, da sie die Kontrolle über das Budget behalten müssen, um nicht in eine finanzielle Schieflage zu geraten. Anhand der Kennzahlen – wie viele Bewohner*innen werden aktuell mit welchem Pflegegrad und bei welcher Auslastung in einem Arbeitsbereich versorgt – lässt sich genau ermitteln, wie viel Personal im jeweiligen Wohnbereich refinanziert und damit einzusetzen ist. Nur mit diesen Informationen ist die Interessenvertretung in der Lage, zu ermitteln, ob zum Beispiel alle Stellen besetzt sind.

Arbeitsunfähigkeits-Rate (AU-Rate)

Die AU-Rate informiert darüber, wie viel

Personal wegen Krankheit durchschnittlich fehlt und deswegen nicht in die Personalplanung einbezogen werden darf. Für die Interessenvertretung ergeben sich aus einer hohen AU-Rate folgende Fragen: 1. Was sind die Gründe für den hohen Krankenstand? Sind die Beschäftigten womöglich überlastet und welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um das zu ändern und die AU-Rate zu senken? 2. Mit Hilfe der AU-Rate kann die Interessenvertretung Aussagen des Arbeitgebers überprüfen und zum Beispiel entscheiden, ob sie Überstunden aufgrund krankheitsbedingter Ausfälle zustimmt oder nicht.

Fachkraftquote

In den Bundesländern gibt es unterschiedliche Quoten bzw. Richtwerte zum Fachkräfteeinsatz in bestimmten Bereichen und Personalgruppen. Die Interessenvertretung sollte diese Vorgaben kennen und ihre Einhaltung überprüfen. Dafür müssen die jeweiligen landesspezifischen Regelungen herangezogen werden. Und der Interessenvertretung muss auch die tatsächliche personelle Besetzung eines Wohnbereiches zum aktuellen Zeitpunkt bekannt sein. Denn die Gefahr einer Überlastung entsteht oft dadurch, dass in einem Wohnbereich weniger Fachkräfte eingesetzt werden als es nach den Richtwerten bzw. dem Ergebnis der Pflegesatzverhandlungen möglich wäre. Die Folge ist, dass die vorhandenen Fachkräfte den gesamten vergüteten Arbeitsaufwand erledigen müssen.

Stellenplan

Mit Hilfe des Stellenplans ist die Interessenvertretung in der Lage, einen genauen Vergleich zwischen dem refinanzierten und dem tatsächlich eingesetzten Personal anzustellen. Natürlich ist der Stellenplan auch für weitere Aufgaben notwendig.

Schichtmodell

Träger arbeiten mit Schichtmodellen. In diesen ist aufgeführt, wie viele Beschäftigte mit welchen Qualifikationen zu welcher Tageszeit benötigt werden, um die Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner zu gewährleisten. Auch hieraus ergibt sich für die Interessenvertretung ein Bild, ob Handlungsbedarf besteht. Dann kann sie zum Beispiel die vertragliche Aufstockung von Arbeitszeiten von Teilzeitkräften verlangen.

Pflegesatzverhandlungen

Es ist für die Beschäftigten einer Einrichtung von großer Bedeutung, wie der Träger bei den Pflegesatzverhandlungen mit den Kostenträgern vorgeht. Von daher sollte die Interessenvertretung ihre Teilnahme an den Verhandlungen einfordern, auch wenn es darauf keinen einklagbaren Anspruch gibt. Ein Argument dafür ist, dass sie die Lage in der Einrichtung sehr gut kennt. Die Mitarbeitervertretung bzw. den Betriebs- oder Personalrat hinzuzuziehen, kann daher für alle Beteiligten von Vorteil sein.

Gelingt es der Interessenvertretung nicht, an den Pflegesatzverhandlungen teilzunehmen, kann sie in größeren Unternehmen den Wirtschaftsausschuss nutzen,

um an Informationen zu kommen. Sie kann dort zum Beispiel folgende Fragen stellen:

- Wie hoch sind die aktuellen durchschnittlichen Gehaltskosten in der Einrichtung?
- Welche Durchschnittsgehälter wurden in den Pflegesatzverhandlungen zugrunde gelegt?
- Wie hoch sind die Kosten für Überstunden in der Einrichtung bzw. des Wohnbereiches XY?
- Wie sind die Details der Gewinn- und Verlustrechnung der Einrichtung bzw. des Wohnbereichs XY?
- Wie hoch sind die Mindereinnahmen durch nicht belegte Betten (Auslastung)?
- Welche Auslastungsquote wurde bei den Pflegesatzverhandlungen zugrunde gelegt?

Schritt 2

Auskünfte und Unterlagen anfordern

Nachdem für die jeweilige Situation geklärt ist, welche Verträge und Informationen von der Interessenvertretung benötigt werden, muss das Gremium deren Anforderung beim Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zunächst formell beschließen.

Der Beschluss kann so lauten:

TOP: Anforderung von Auskünften und Unterlagen Personalbesetzung

Um die Arbeitsüberlastung bzw. Überforderung der Kolleginnen und Kollegen zu minimieren oder abzustellen und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten, muss der Betriebsrat/der Personalrat/die Mitarbeitervertretung kontrollieren, ob die vorhandene Personalmenge anhand der Pflegegrade der Bewohner (Bewohnerbedarfe) korrekt errechnet wurde.

Aus diesem Grunde möge der Betriebsrat/der Personalrat/die Mitarbeitervertretung beschließen, die Herausgabe folgender Unterlagen und Auskünfte beim Arbeitgeber anzufordern, um dieser Verpflichtung nachkommen zu können:

- Vergütungsvereinbarung
- Aktuelle Belegungsstruktur nach Pflegegraden
- Auslastung der Einrichtung
- Aktuelle AU-Rate
- Fachkraftquote

...

Antrag auf der Sitzung:

Der/Die Vorsitzende beantragt, in der Sitzung darüber abzustimmen, die Herausgabe folgender Unterlagen und Auskünfte beim Arbeitgeber anzufordern:

- Vergütungsvereinbarung
- Aktuelle Belegungsstruktur nach Pflegegraden
- Auslastung der Einrichtung
- Aktuelle AU-Rate
- Fachkraftquote

...

Beschluss:

Der Betriebsrat/der Personalrat/die Mitarbeitervertretung beschließt, über den Antrag des/der Vorsitzenden:

Ergebnis: Ja/Nein

Enthaltungen: Antrag angenommen oder abgelehnt

Nach dem Beschluss wird der Arbeitgeber bzw. Dienstherr schriftlich aufgefordert, die Verträge und benötigten Informationen herauszugeben. Das Aufforderungsschreiben kann so aussehen:

An den
Arbeitgeber
im Hause Ort ...,

Datum ...

Anforderung von Auskünften und Unterlagen

Sehr geehrte Damen und Herren,

*der Betriebsrat/der Personalrat/die Mitarbeitervertretung hat gem. § 80 BetrVG/§ 64 Nr.2 LPVG NRW/§ 35 MVG EKD/§ 26 MAVO über die Einhaltung von Gesetzen zum Schutze der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu wachen. Hierzu gehören die Vorschriften zur Verbesserung bzw. für den Erhalt der Gesundheit der Arbeitnehmer*innen. Diese ergeben sich im Wesentlichen aus dem Arbeitsschutzgesetz. Des Weiteren ergeben sich die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats/des Personalrats/der Mitarbeitervertretung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG/§ 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 7 LPVG NRW/ § 40 b MVG.EKD/ § 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO.*

Um die Arbeitsüberlastung bzw. Überforderung der Kolleginnen und Kollegen zu minimieren oder abzustellen und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten, muss der Betriebsrat/der Personalrat/die Mitarbeitervertretung kontrollieren, ob die vorhandene Personalmenge anhand der Pflegegrade der Bewohnerinnen und Bewohner (Bewohnerbedarfe) korrekt errechnet wurde.

Aus diesem Grunde hat der Betriebsrat/der Personalrat/die Mitarbeitervertretung in seiner/ihrer Sitzung vom ... beschlossen, die Herausgabe folgender Unterlagen und Auskünfte anzufordern, um dieser Verpflichtung nachkommen zu können:

- Vergütungsvereinbarung
- Aktuelle Belegungsstruktur nach Pflegegraden
- Auslastung
- Aktuelle AU-Rate
- Fachkraftquote

Der Betriebsrat/der Personalrat/die Mitarbeitervertretung erwartet die Erteilung der Auskünfte bzw. die Herausgabe bis zum

Nach ergebnislosem Ablauf der Frist wird der Betriebsrat/der Personalrat/die Mitarbeitervertretung gezwungen sein, weitere Schritte einzuleiten, um die nötigen Auskünfte zu erhalten.

In der Hoffnung auf eine einvernehmliche Beilegung der Angelegenheit verbleiben wir mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Schritt 3

Ansprüche durchsetzen

Betriebsrat: Sofern der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht oder nicht ausreichend unterrichtet, kann das Gremium seine Unterrichtsansprüche gerichtlich durchsetzen. Das Arbeitsgericht entscheidet in diesen Fällen gem. § 2a ArbGG im Beschlussverfahren.

Personalrat: Sofern die Dienststelle den Personalrat nicht oder nicht ausreichend unterrichtet, kann dieser seine Unterrichtsansprüche gerichtlich durchsetzen. Zuständig sind gem. § 79 LPVG NRW die Verwaltungsgerichte, die im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren entscheiden, wobei die Vorschriften des ArbGG entsprechend anzuwenden sind (§ 79 Abs. 2 LPVG NRW). Zur Durchsetzung seines Informationsanspruches kann der Personalrat einen Verpflichtungsantrag stellen, der darauf gerichtet ist, dem Dienststellenleiter aufzugeben, den Personalrat über einen bestimmten Sachverhalt zu unterrichten (Altwater u.a., BPersVG, § 68, Rn. 50). Im LPVG NRW ist die Möglichkeit, auf Durchführung einer Handlung gerichtete Anträge zu stellen, nunmehr ausdrücklich in § 79 Abs. 3 S. 1 geregelt.

Ein entsprechender Antrag könnte lauten: Die Beteiligte wird verpflichtet, dem Antragsteller folgende Auskünfte zu erteilen:

- Vergütungsvereinbarung
- Aktuelle Belegungsstruktur nach Pflegegraden
- Auslastung

- Aktuelle AU-Rate und Fachkraftquote

Betriebsrat: In dringenden Fällen kann der Betriebsrat die begehrte Unterrichtung auch im Wege des **einstweiligen Verfügungsverfahrens** gemäß § 85 Abs. 2 ArbGG geltend machen. Voraussetzung dafür ist, dass sich der konkrete Sachverhalt, an dem die Interessenvertretung zu beteiligen ist, bei Durchführung eines Hauptsacheverfahrens durch Zeitablauf erledigen würde, weil dieses unter Umständen mehrere Monate in Anspruch nehmen kann. Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn der Betriebsrat über einen Schichtplan und das einzusetzende Personal nicht ausreichend unterrichtet wird. Bei Durchführung eines Hauptsacheverfahrens könnte der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte in diesem Fall nicht mehr wahrnehmen, da der Zeitraum, für welchen der Schichtplan erstellt wurde, längst abgelaufen wäre, bevor rechtskräftig über den Unterrichtsanspruch entschieden wäre. Bei der Frage der Eilbedürftigkeit ist insbesondere in den Blick zu nehmen, welche Bedeutung die Beteiligungsrechte für den Betriebsrat und die betroffenen Beschäftigten haben (OVG NW, Entscheidung vom 01.07.2014, 20 B 400/14.PVL).

Um solche juristischen Schritte anzustrengen, braucht der Betriebsrat eine kompetente rechtliche Vertretung. Diese muss ordnungsgemäß vom Gremium beauftragt werden, damit der Arbeitgeber/die Dienststelle die Kosten übernimmt:

Beauftragung eines Rechtsanwalts gem. § 40 BetrVG/§ 40 LPVG NRW zur Einleitung eines Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht wegen Herausgabe von Unterlagen des Arbeitgebers/der Dienststelle

Tagesordnungspunkt X:

Beauftragung des Rechtsanwalts.../Kanzlei... zur Einleitung eines Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht wegen Herausgabe der Unterlagen zur Personalbedarfsberechnung

Um die Arbeitsüberlastung bzw. Überforderung der Kolleginnen und Kollegen zu minimieren oder abzustellen und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten, muss der Betriebsrat/Personalrat kontrollieren, ob die vorhandene Personalmenge anhand der Pflegegrade der Bewohnerinnen und Bewohner (Bewohnerbedarfe) korrekt errechnet wurde. Der/die Vorsitzende stellt daher auf der Sitzung den Antrag die folgenden Beschlüsse zu fassen:

Der Betriebsrat/Personalrat beschließt, ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht mit dem Ziel einzuleiten, dass dem Arbeitgeber/der Dienststelle aufgegeben wird, die Vergütungsvereinbarung, die aktuelle Belegungsstruktur nach Pflegegraden und die Auslastung der Einrichtung sowie die aktuelle AU-Rate und die Fachkraftquote vorzulegen bzw. mitzuteilen.

Der Betriebsrat/Personalrat beschließt zudem, Herrn/Frau Rechtsanwalt.../Kanzlei..., Straße und Hausnummer, Ort mit der Einleitung und Durchführung dieses Verfahrens zu beauftragen.

Abstimmung: Ja ... / Nein ... / Enthaltungen ...

Mitarbeitervertretungen:

Bei nicht ordnungsgemäßer Unterrichtung der Mitarbeitervertretungen sind diese auf den kirchenrechtlichen Rechtsschutz gem. §§ 56 ff. MVG.EKD unter Berücksichtigung des Fristenregimes nach § 38 MVG.EKD verwiesen. Im katholischen Bereich ist Artikel 10 der Grundordnung einschlägig. Danach kann

bei Rechtsstreitigkeiten die Mitarbeitervertretung das kirchliche Arbeitsgericht anrufen. Es wird empfohlen, kirchenrechtskundige Rechtsanwält*innen beratend hinzuziehen. Die Beschlussfassung zur Beauftragung erfolgt unter Anwendung der mitarbeitervertretungsrechtlichen Vorschriften wie bei Betriebs- und Personalräten (siehe oben).

IV. Anspruchsgrundlagen nach BetrVG

a.

Allgemeiner Unterrichtsanspruch, § 80 Abs. 2 BetrVG

Der allgemeine Unterrichtsanspruch des Betriebsrats ist in § 80 Abs. 2 BetrVG geregelt. Nach § 80 Abs. 2 S. 1 1. Halbs. BetrVG ist der Betriebsrat **zur Durchführung seiner Aufgaben** rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Der allgemeine Unterrichtsanspruch ist also aufgabenbezogen. Ist dem Betriebsrat durch das Gesetz keine Aufgabe zugewiesen, besteht auch kein Unterrichtsanspruch.

Zu den in § 80 Abs. 2 BetrVG genannten Aufgaben gehören die Wahrnehmung aller Mitbestimmungsrechte und die in § 80 Abs. 1 BetrVG genannten allgemeinen Aufgaben (Fitting u.a., Betriebsverfassungsgesetz, 28. Aufl. 2016, § 80, Rn. 51). Um seinen Unterrichtsanspruch geltend zu machen, muss der Betriebsrat dem Arbeitgeber darlegen, zur Wahrnehmung welcher Aufgabe er die gewünschten Informationen benötigt. Eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen einer Betriebsratsaufgabe ist dabei ausreichend, um den Unterrichtsanspruch zu begründen. Der Betriebsrat soll durch die Unterrichtung des Arbeitgebers in die Lage versetzt werden, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich für ihn aufgrund eines betrieblichen Geschehens Aufgaben ergeben und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden soll. Die Grenze des Auskunftsanspruches ist erst dort erreicht, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt (BAG, Ent-

scheidung vom 21.10.2003, 1 ABR 39/02).

Aus diesen Voraussetzungen folgt eine zweistufige Prüfung: Zunächst ist zu prüfen, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben ist. Ist das der Fall, ist zu prüfen, ob die begehrte Information zur Aufgabewahrnehmung erforderlich ist (BAG, Entscheidung vom 10.10.2006, 1 ABR 68/05).

Wie sich aus den vorstehenden Praxisbeispielen in Teil II. ergibt, hat der Betriebsrat eine Vielzahl von Aufgaben zu erfüllen. Diese ergeben sich zum einen aus seinem Beratungsrecht im Zusammenhang mit der Personalplanung gemäß § 92 BetrVG, worauf noch gesondert eingegangen wird. Aber auch jenseits der Personalplanung bestehen Beteiligungsrechte, die der Betriebsrat wahrzunehmen hat:

Bei der Änderung von Arbeitszeiten sowie der Anordnung von Überstunden bestehen erzwingbare Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 (Lage der Arbeitszeit) und Nr. 3 (vorrübergehende Verlängerung der Arbeitszeit) BetrVG.

Sofern es zum Beispiel aufgrund von erhöhter Arbeitsbelastungen der Beschäftigten zu Gesundheitsgefährdungen kommt, kommen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sowie gemäß § 91 BetrVG in Betracht. Der Betriebsrat kann insbesondere im Rahmen seines Initiativrechts Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten beantragen.

In Fragen der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten bestehen Beteiligungsrechte gemäß §§ 96 ff. BetrVG.

Wird Beschäftigten ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen, besteht ein Mitbestim-

mungsrecht des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG, sofern die Voraussetzungen einer Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG erfüllt sind.

Darüber hinaus sind die allgemeinen Überwachungsaufgaben des Betriebsrats gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu beachten. Danach hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer*innen geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Ins Auge zu fassen ist hier insbesondere die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sowie der Vorschriften zum Arbeitsschutz. Um diese Aufgaben erfüllen zu können, ist der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG zu unterrichten. Hinsichtlich der im Einzelnen durch den Arbeitgeber zu erteilenden Informationen und vorzulegenden Unterlagen wird auf die Praxisbeispiele verwiesen.

Eine bestimmte **Form** für die Unterrichtung des Betriebsrats sieht das Gesetz nicht vor. Handelt es sich allerdings um komplexe Informationen, wird eine schriftliche Auskunftserteilung erforderlich sein (BAG, Entscheidung vom 30.09.2008, 1 ABR 54/07).

Die Unterrichtung hat **umfassend und rechtzeitig** zu erfolgen.

Umfassend bedeutet, dass die Unterrichtung so zu erfolgen hat, dass der Betriebsrat die notwendigen Kenntnisse erlangt, um seine ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben erledigen zu können. Hierbei ist es grundsätzlich erforderlich, dass der Betriebsrat den gleichen Informationsstand wie der Arbeitgeber erhält (DKKW/Buschmann, § 80, Rn. 81).

Gemäß § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen auch die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Das können schriftliche Unterlagen aber auch Dateien sein (BAG, Entscheidung vom 07.08.1986, 6 ABR 77/83). Diese müssen dem Betriebsrat für eine angemessene Zeit überlassen werden.

Rechtzeitig bedeutet, dass der Arbeitgeber noch keine vollendeten Tatsachen geschaffen hat, damit der Betriebsrat die ihm zugewiesenen Aufgaben noch ordnungsgemäß erfüllen oder von sich aus initiativ tätig werden kann. Die vom Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahme muss also noch gestaltunfähig sein. Hierbei ist zu beachten, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat unaufgefordert und so früh wie möglich vollständig zu unterrichten hat.

b.

Unterrichtung über die Personalplanung, § 92 Abs. 1 BetrVG

Darüber hinaus ergeben sich Unterrichtsansprüche des Betriebsrats aus § 92 Abs. 1 BetrVG. Danach hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Dieser Unterrichtsanspruch steht selbstständig neben dem allgemeinen Unterrichtsanspruch aus § 80 Abs. 2 BetrVG und sperrt diesen nicht.

Der jeweilige und künftige Personalbedarf ist der Kernbereich der Personalplanung (Fitting u.a., Betriebsverfassungsgesetz, 28. Aufl. 2016, § 92, Rn. 23). Aber auch die Personalbeschaffungs-, die Personalentwicklungs- und die Personaleinsatzplanung werden von § 92 BetrVG erfasst. Die Unterrichtung des Betriebsrats über sämtliche dieser Aspekte der Personalplanung hat ebenfalls umfassend und anhand derjenigen Unterlagen zu erfolgen, die der Arbeitgeber selbst seiner Personalplanung zugrunde legt (Fitting u.a., Betriebsverfassungsgesetz, 28. Aufl. 2016, § 92, Rn. 34 a).

Im Rahmen der Personalplanung wird der Betriebsrat sich insbesondere die Frage stellen müssen, ob ausreichendes Personal zur Erfüllung der Aufgaben vorhanden ist. Um das überprüfen zu können, hat der Betriebsrat Anspruch auf Vorlage des Versorgungsvorgabes sowie der Vergütungsvereinbarung. Ferner ist er zu unterrichten über die aktuelle Belegungs- und Auslastungsstruktur, die aktuellen und durchschnittlichen AU-Raten, den Stellenplan, das Schichtplanmodell sowie die Fachkraftquote. Zu den Einzelheiten wird hier ebenfalls auf die Praxisbeispiele verwiesen.

Dein Kontakt zu verdi

ver.di-ver.di-Landesbezirk NRW

Fachbereich Gesundheit,
Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Karlstraße 123-127
40210 Düsseldorf

fb03.nrw@verdi.de

altenpflege.verdi.de

gesundheit-soziales.verdi.de



mitgliedwerden.verdi.de