



Soll- und Mindestbesetzung

Wie viel Personal brauchen wir in der Frühschicht? Wie viel in der Nacht?
Manche Arbeit- oder Dienstgeber machen die Schichtbesetzung zum Tabu.

Doch bei ihrer Dienstplanung üben sie „billiges Ermessen“. Arbeitgeber und Interessenvertretung wägen dabei – so geregelt in GewO § 106 / BGB § 315 - die Wünsche, Belastungen und Interessen gegeneinander ab. Da setzen wir den ersten Hebel an.

Unsre Wünsche, Ihre Interessen,
sind mit gleichem Wert zu messen
und uns offen darzulegen,
um sie gerecht abzuwägen.

Wir schreiben -

An
Geschäftsführung / Personalleitung / Pflegedienstleitung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir wollen Ihre Anordnung der Arbeitszeiten mitbestimmen.
Mitbestimmungspflichtig ist der gesamte Schichtplan (Dienstplan) und dessen nähere zeitliche Ausgestaltung bis hin zur Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten bzw. Diensten bezogen auf die Schichtplanung. Wir wägen also – ebenso wie Sie – die individuellen Wünsche und Behinderungen unserer Kolleg/inn/en gegenüber Ihren betrieblichen Interessen ab (GewO § 106).

Dazu benötigen wir die vollständigen Informationen, welche Sie zu Ihren vorgeschlagenen Plänen führten. Dies betrifft -

- die Behinderungen und Schwerbehinderungen, die Sie zu berücksichtigen haben,
- die vorgelegten Wünsche unserer Kolleg/inn/en mitsamt deren Begründungen,
- Ihre betrieblichen Interessen und Einsatzkonzepte (**Soll- und Mindestbesetzung** der Schichten), die Sie wohl gegen diese Wünsche abgewogen haben und
- den notwendigen Gesundheitsschutz - falls Sie diesen hier bereits vorweggenommen haben – in Form von Begrenzungen der Aufgaben je Kopf.

Nach Eingang wollen wir Ihnen zeitnah das Ergebnis unserer Beratungen über den Planungsturnus vom bis zukommen lassen.

Mit freundlichen Grüßen

.....

BetrVG § 87 (1) nr 2
LPVG § 72 (4) nr 1
MVG § 40 d
MAVO § 36 (1) nr 1
BAG 05.05.2006 - 1 ABR 14/05;

LAG Mecklenburg-Vorpommern,
Beschluss 10.11.2015 - 2 TaBVGa 5/15 Rnr 53

GewO § 106 Satz 3

Sind die Wünsche „schutzwürdig“, „berechtigter“ Belange, „begründet“?
BAG Urteil 23.09.2004 - 6 AZR 567/03

BetrVG § 87 (1) nr 7
LPVG § 72 (4) nr 7
MVG § 40 b
MAVO § 36 (1) nr 10

Mehr: www.tobias.michel.schichtplanfibel.de/auk-2016-2-in-der-stillen-kammer.pdf
www.tobias.michel.schichtplanfibel.de/entlastung-mitbestimmen.pdf



Urlaubsgrundsätze

Wie viele dürfen höchstens zur selben Zeit ihren Urlaub gewährt bekommen?

Darf der Urlaub Dienst-Wochenenden mit einschließen?

Oft haben das Vorgesetzte sehr regide Vorstellungen.

Und bei der gemeinsamen Urlaubsplanung stehen ihre Regeln sehr konkret im Raum.

Da setzen wir den zweiten Hebel an.

Nur falls die Grenze unterschritten
wird die Urlaubszeit beschnitten.

Wir verteilen ein Rundschreiben -

Urlaubsgrundsätze? Noch keine!

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Urlaubszeit ist die schönste Zeit. Am meisten Spaß macht er mit anderen zusammen. Bei der Wahl Ihrer Urlaubszeiten gibt es bei uns im Betrieb bislang keine Hindernisse.

Leider haben einige Vorgesetzte dies nicht richtig verstanden. Sie glauben, sie müssten Höchstgrenzen ziehen oder sonstige Einschränkungen für Ihre Urlaubsanträge beachten.

Falsch. Solche Grundsätze wurden mit uns **nicht** vereinbart.

Wir können uns gut vorstellen, zwei Urlaubsgrundsätze zu vereinbaren:

- Im Januar und Februar ist mit erhöhten Krankheitsausfällen zu rechnen. Bitte bedenken Sie das, bevor Sie Ihren Urlaub in diese Zeit legen.
- Im Juli und August wollen viele ihren Urlaub. Diese Zeit bleibt darum von betrieblichen Fortbildungs-Angeboten frei.

Allerdings: Manchmal versäumt der Arbeitgeber nicht nur die Vereinbarung von Urlaubsgrundsätzen.

- Er versäumt auch, in solchen geballten Urlaubszeiten zum Ausgleich Aushilfen einzusetzen.
- Erst recht versäumt er, die Arbeitsmenge (belegte Betten, Untersuchungen etc.) herunterzufahren.

In der Folge droht unweigerlich Überlastung. Dann wenden Sie sich bitte umgehend an uns. Denn für Schutz der Gesundheit sind wir mit zuständig. Dabei blicken wir jedoch nicht auf eine „Höchsturlaubsquote“, sondern auf eine zum konkreten Zeitpunkt tatsächlich notwendige **Mindestbesetzung**.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Betriebsrat, Ihr Personalrat, Ihre Mitarbeitervertretung

BetrVG § 87 (1) nr 5
LPVG § 72 (4) nr 4
MVG § 40 e
MAVO § 36 (1) nr 2

BetrVG § 98
LPVG § 72 (4) nr 16
MVG § 40 i
MAVO §§ 29, 32 (1) nr. 4

BetrVG § 87 (1) nr 7
LPVG § 72 (4) nr 7
MVG § 40 b
MAVO § 36 (1) nr 10

Mehr: www.tobias.michel.schichtplanfibel.de/entlastung-mitbestimmen.pdf



Gesundheitsschutz

Wie viel Arbeit muss eine/r schultern?

Mal wird zu wenig Personal eingesetzt um bei den Löhnen zu sparen.

Dann wieder findet sich niemand mehr, die/der unter diesen Bedingungen diese Arbeit machen möchte. Wie schützen wir uns vor der Überlastung?

Arbeit ohne auszuruhen?

Da bekommt der ASA was zu tun!

Wir schreiben an den Arbeitsschutzausschuss (ASA) -

Überlastungsschutz!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen
vom Arbeitsschutzausschuss!

Sie beraten den Arbeitgeber und uns in Anliegen des Arbeitsschutzes. Uns sind aus den Arbeitsbereichen und Klagen, Anzeigen und Beschwerden über Überlastung vorgetragen worden. Wir sind deshalb überzeugt, dass es dort zumindest periodisch zu einem Missverhältnis kommt zwischen den anfallenden Arbeitsaufgaben und der zu deren Bewältigung eingesetzten Anzahl an Beschäftigten.

Der Betriebsrat / der Personalrat / die Mitarbeitervertretung will dem Arbeitgeber bald auf solche Situationen zugeschnittene Gesundheitsschutzmaßnahmen zur Vereinbarung vorschlagen (Festlegung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes – ArbSchG § 6).

Dies fällt zunächst in Ihren Aufgabenbereich. Bitte stellen Sie uns für die kommende ASA-Sitzung die von Ihnen erfassten Belastungen für die in den genannten Arbeitsbereichen an den unterschiedlichen Arbeitsplätzen Beschäftigten zusammen.

Uns interessiert hier insbesondere:

- Welche Aufgabenpakete (Gewerk) sind den einzelnen Beschäftigten in ihrer jeweiligen Aufgabe (Rolle: Schichtleitung, Stationshilfe, Pflegekraft usf.) in den unterschiedlichen Schichtarten übertragen?
- Ab welcher quantitativen Aufgabenübertragung drohen aus Ihrer und aus arbeitsmedizinischer Sicht Überlastungen, sei es durch das Zusammenwirken von „Arbeitsabläufen und Arbeitszeit“, sei es durch die „psychische Belastungen bei der Arbeit“?

Auf der Grundlage Ihrer Ermittlungen möchten wir in der bevorstehenden ASA-Sitzung Ihre Vorschläge für die Festschreibung von **Quoten für Besetzungen und Belastungen** beraten.

Mit freundlichen Grüßen

ASiG § 11

BetrVG § 87 (1) nr 7
LPVG § 72 (4) nr 7
MVG § 40 b
MAVO § 36 (1) nr 10

Initiativrecht

ArbSchG § 6

ASiG § 11,
ArbSchG § 5

ArbSchG § 5

ArbSchG § 6

Mehr: www.tobias.michel.schichtplanfibel.de/entlastung-mitbestimmen.pdf



Alleinarbeit: „Nie allein“

Musterschreiben:

An

Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Alleinarbeit (DGUV-V1 § 8)

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen vom Arbeitsschutzausschuss!

Zum Schutz vor und bei Alleinarbeit wollen wir geeignete organisatorische Personenschutzmaßnahmen festlegen. Sie beraten den Arbeitgeber und uns in solchen Anliegen des Arbeitsschutzes.

Alleinarbeit liegt vor, wenn eine Person allein, außerhalb von Ruf- und Sichtweite zu anderen Personen, Arbeiten ausführt (DGUV Regel 100-001: 2.7.2).

In Ihrem regelmäßigen schriftlichen Bericht gemäß DGUV V2 § 5 fehlen dazu leider die notwendigen Informationen:

- Bei welchen der Arbeitsplätze haben Sie Alleinarbeit festgestellt und erfasst?
- Bei welchen dieser Arbeitsplätze haben Sie dies als „gefährliche Arbeiten“ erkannt, zum Beispiel wegen des Umgangs mit besonders gefährlichen Stoffen oder wegen Dienstleistungen an Personen, die sich gegen die Dienstleistung tätlich wehren? (DGUV Regel 100-001: 2.7.1)
- Grundsätzlich sollte eine „gefährliche Arbeit“ nicht von einer Person allein ausgeführt werden. Die Anwesenheit einer zweiten Person in Sicht- oder Rufweite ist unumgänglich (BGI/GUV-I 5032 September 2009). Für welche der Arbeitsplätze schlagen Sie dies als Schutzmaßnahme vor, für welche Alleinarbeitsplätze andere Maßnahmen?

Bitte überlassen Sie uns die dazu erstellten Unterlagen (ArbSchG § 6).

Sie haben gemäß DGUV V2 Anhang 3 (zu Anl. 2 Abschnitt 2) Ihre Aufgabenfelder der Grundbetreuung erfasst und so Ihren Stellenbedarf festgestellt. Welchen zusätzlichen Betreuungsbedarf aufgrund der Alleinarbeit erkennen sie dabei?

Mit freundlichen Grüßen

Initiativrecht

BetrVG § 87 (1) nr 7

LPVG § 72 (4) nr 7

MVG § 40 b

MAVO § 36 (1) nr 10

ASiG § 11

ArbSchG § 5 (1)

ArbSchG § 5 (2)

*Belastungen: erfassen – bewerten – Schutzmaßnahmen **festlegen** – überwachen*

- Tobias Michel -



Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)

DGUV-Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention

§ 8 Gefährliche Arbeiten

(2) Wird eine **gefährliche** Arbeit von einer **Person allein** ausgeführt, so hat der Unternehmer über die allgemeinen Schutzmaßnahmen hinaus für geeignete technische oder **organisatorische** Personenschutzmaßnahmen zu sorgen.

[Regeln sind fachliche Empfehlungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit. Sie haben einen hohen Praxisbezug und Erkenntniswert, werden von den beteiligten Kreisen mehrheitlich für erforderlich gehalten und können deshalb als geeignete Richtschnur für das betriebliche Präventionshandeln herangezogen werden.]

DGUV Regel 100-001: 2.7.1:

Gefährliche Arbeiten sind solche, bei denen eine erhöhte Gefährdung aus dem Arbeitsverfahren, der Art der Tätigkeit, den verwendeten Stoffen oder aus der Umgebung gegeben ist, weil keine ausreichenden Schutzmaßnahmen durchgeführt werden können.

Gefährliche Arbeiten können z. B. sein: [...]

- **Umgang mit besonders gefährlichen Stoffen**, z. B. in chemischen, physikalischen oder **medizinischen Laboratorien**,
- **Dienstleistung an Personen, die sich gegen die Dienstleistung tätlich wehren.**

DGUV Regel 100-001: 2.7.2

Alleinarbeit liegt vor, wenn eine Person allein, **außerhalb von Ruf- und Sichtweite zu anderen** Personen, Arbeiten ausführt.

Grundsätzlich sollte eine „gefährliche Arbeit“ nicht von einer Person allein ausgeführt werden. Ausnahmsweise kann es aus betrieblichen Gegebenheiten notwendig sein, eine Person allein mit einer „gefährlichen Arbeit“ zu beauftragen. In diesem Fall hat der Unternehmer in Abhängigkeit von der Gefährdung an Einzelarbeitsplätzen geeignete Maßnahmen zur Überwachung zu treffen. Diese Überwachung kann durch technische oder organisatorische Maßnahmen umgesetzt werden.

Zu den technischen Maßnahmen gehört z. B. die Verwendung geeigneter Personen-Notsignal-Anlagen. Weitergehende Informationen sind in der DGUV Regel 112-139 „Einsatz von Personen-Notsignal-Anlagen“ enthalten.

Zu den organisatorischen Maßnahmen zählen z. B. Kontrollgänge einer zweiten Person, zeitlich abgestimmte Telefon-/Funkmeldesysteme oder ständige Kameraüberwachung.



BGI/GUV-I 5032 vom September 2009

(Teil 2)

Um die Gefährlichkeit der Tätigkeiten von allein arbeitenden Personen beurteilen zu können, muss auch die Handlungsfähigkeit der Personen nach einem möglichen schädigenden Ereignis betrachtet werden. Hierzu hat sich eine Einteilung in die nachfolgenden Gefährdungsstufen bewährt:

Gefährdungsstufen	Mögliche Verletzungsschwere und Handlungsfähigkeit
gering:	Gefährdungen, die bei der allein arbeitenden Person geringe Verletzungen bzw. geringe Beeinträchtigungen der Gesundheit bewirken können. Die Person bleibt handlungsfähig.
erhöht:	Gefährdungen, die bei der allein arbeitenden Person erhebliche Verletzungen bzw. akute Beeinträchtigungen der Gesundheit bewirken können. Im Notfall bleibt die Person eingeschränkt handlungsfähig.
kritisch:	Gefährdungen, die bei der allein arbeitenden Person besonders schwere Verletzungen bzw. akute Beeinträchtigungen der Gesundheit bewirken können. Im Notfall ist die Person nicht mehr handlungsfähig.

[...]

Nach § 3 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV/GUV-V A1) hat der Unternehmer die mit der Alleinarbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die Arbeitsbedingungen zu beurteilen. Auf Grundlage der Beurteilung sind geeignete Maßnahmen vorzusehen und zu dokumentieren.

Sofern die Gefährdungsstufe als gering eingeschätzt wird, die Person also nach einem schädigenden Ereignis (z. B. einem Unfall) handlungsfähig bleibt, reicht der Einsatz einer Meldeeinrichtung gemäß Tabelle 3 aus.

Sofern die **Gefährdungsstufe als erhöht** eingeschätzt wird, die Person also nach einem schädigenden Ereignis (z. B. einem Unfall) nur eingeschränkt handlungsfähig bleibt, so ist zu prüfen, welche Meldeeinrichtung noch zulässig ist. Gegebenenfalls ist eine Personen-Notsignal-Anlage nach BGR 139 in Betracht zu ziehen oder **die Anwesenheit einer zweiten Person ist unumgänglich**.

Sofern die Gefährdungsstufe als kritisch eingeschätzt wird, die Person also nach einem schädigenden Ereignis (z. B. einem Unfall) handlungsunfähig ist, so ist eine PNA zu verwenden, die den Anforderungen der BGR 139 entspricht oder die Anwesenheit einer zweiten Person ist erforderlich.



DGUV V2

Anhang 3 (zu Anlage 2 Abschnitt 2)

Aufgabenfelder der **Grundbetreuung und Beschreibung möglicher Aufgaben**

Anhang 3 listet zu den Aufgabenfeldern der Grundbetreuung nach Anlage 2 Abschnitt 2 unverbindlich mögliche Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit auf, die im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben nach §§ 3 und 6 Arbeitssicherheitsgesetz anfallen können.

[...]

2 Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprävention

2.1 Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprävention an bestehenden Arbeitssystemen [...]

* Personaleinsatz (Arbeitsplatzwechsel, **Alleinarbeit**) überprüfen

[...]

7 Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten

7.1 Unterstützung bei der Erstellung von Dokumentationen

Insbesondere bei [...]

* Kontrollen für **Alleinarbeit**

DGUV V2 Anhang 4 Teil B “Leistungsermittlung“

[hier Bedarfsermittlung an Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit]

Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung

1.1 Besondere Tätigkeiten

Auslösekriterien [...]

g) **Alleinarbeit**

DGUV V2

§ 5 Bericht

Der Unternehmer hat die gemäß § 2 dieser Unfallverhütungsvorschrift bestellten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu verpflichten, über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben regelmäßig schriftlich zu berichten. Die Berichte sollen auch über die Zusammenarbeit der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit Auskunft geben.

Mehr: www.tobias.michel.schichtplanfibel.de/entlastung-mitbestimmen.pdf