

# Belegschaftsversammlung am 22.09.2010

## Tätigkeitsbericht

### Unendlich langsam tut sich was

- 01.10.2005 BAT und BMT-G werden zum TVöD.
- 17.03.2009 Das Landesarbeitsgericht stoppt den Fluchtversuch der AKK-Manager in die Diakonie. Der Geschäftsführer Hr Jeschke, kündigt an, rasch aus den Kirchentarifen auf den TVöD-K und TV-Ä umzusteigen.
- Juli 2009 Aufnahme der Tarifverhandlungen.  
Als Umstiegstag wird der 1 September 2009 vereinbart.
- 18.11.2009 Abschluss des TVÜ-AKK mit besonderen Regeln für den nachholenden Umstieg.
- Januar 2010 Der Arbeitgeber wird Vollmitglied im kommunalen Arbeitgeberverband KAV nrw. Damit wirken die Tarifverträge TVöD-K und TV-Ä für die Gewerkschaftsmitglieder unmittelbar.  
Wir schließen die Betriebsvereinbarung für die Umstiegsprämie ab. Da heißt es – „Arbeitgeber und Betriebsrat rechnen damit, dass trotz einer zügigen Umsetzung mit Beschäftigten auch noch im zweiten Quartal 2010 Arbeitsverträge rückwirkend umgestellt und umgesetzt werden. Die Beschäftigten können darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber sich bei Ansprüchen, nach dem 1. September 2009 im Zusammenhang mit der Vertragsumstellung fällig wurden oder werden, bis zum 30. September 2010 nicht auf die 6-monatige Ausschlussfrist berufen wird.“
- März 2010 Die Unterschriften unter den TVÜ-AKK liegen vor. Für Gewerkschaftsmitglieder werden damit ihre Ansprüche seit September 2009 fällig. Der Arbeitgeber berichtet, dass er bislang keine Vorbereitungen für den Tarifwechsel getroffen hat.
- 23.06.2010 Der Betriebsrat stellt auf der Betriebsversammlung die zwischen ihm und dem Arbeitgeber geeinte Änderungsvereinbarung für die einzelnen Arbeitsverträge vor. Die ersten Verträge werden umgestellt.
- August 2010 Der Arbeitgeber verteilt im Betrieb eine aufwendig gestaltete Zeitung. Da lesen wir: „Gemeinsam mit dem Betriebsrat wurde eine Reihenfolge für die Überleitung erarbeitet. Wir einigten uns auf eine gruppenweise Überleitung und Vertragsversendung.“  
Doch der Betriebsrat weiß nicht, wer bereits nach einer Änderungsvereinbarung zu behandeln ist. Und der Betriebsrat weiß tatsächlich auch nicht, wer vom Arbeitgeber als nächstes für eine Umstellung vorgesehen ist. Es gibt keine Reihenfolge für die Beschäftigten.
- 22.09.2010 Die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder von ver.di und mb werden nicht nach den vereinbarten Tarifen behandelt. Hunderten von Beschäftigten wurde noch keine Änderungsvereinbarung angeboten. Der Arbeitgeber hat in TimeOffice und Tisoware die Ansprüche und Tarifregeln nicht oder nur bruchstückhaft umgesetzt. An die Sozialversicherungen werden weiter um 10 Prozent geminderte Beiträge entrichtet.

*Ansprechpartner: Manfred Altenschmidt, Tobias Michel*



## Tag für Tag – Fragen und Antworten

Am Arbeitsplatz, auf den Fluren, im Betriebsratsbüro – überall stellen uns die Kolleginnen und Kollegen die gleichen Fragen. Wir geben nach bestem Wissen Antwort. Doch wir können es selbst kaum glauben.

### ? **Wann werde ich auf den Tarifvertrag umgestellt?**

Es gibt beim Arbeitgeber keine Pläne, wer wann dran ist.

### ? **Ich bin Gewerkschaftsmitglied.**

#### **Wann werde ich nach unseren Tarifvertrag behandelt?**

Gewerkschaftsmitglieder brauchen keine Änderung im Arbeitsvertrag. Für sie gilt der Tarifvertrag unmittelbar. Trotzdem hat die Personalleiterin erklärt, dass sie die Gewerkschaftsmitglieder nicht unmittelbar umstellen will. Sie verstößt damit gegen das Gesetz.

### ? **Wie lange braucht Ihr vom Betriebsrat noch?**

Der Betriebsrat hat sich mit dem Arbeitgeber darauf geeinigt, wie wir ihn unterstützen. Die Schritte sind -

- Der Arbeitgeber schickt für Beschäftigte die Grundinformationen an den Betriebsrat.
- Unser Überleitungsteam stellt auf dieser Grundlage die tariflichen Überleitungsschritte fest, berät den Vorgang mit jedem einzelnen Beschäftigten und informiert die Personalabteilung über das Ergebnis.
- Unser Personalausschuss wird initiativ und stellt für den Arbeitgeber das Ergebnis der Umgruppierung fest.
- Der Arbeitgeber prüft die Vorgaben des Betriebsrates und schickt dann eine unterschriebene Änderungsvereinbarung an die einzelnen Beschäftigten.

Unser Überleitungsteam braucht dabei für jeden Fall durchschnittlich rund 1 Stunde. Wir können so pro Monat zwischen 150 bis 200 Beschäftigte voranbringen.

### ? **Wie lange kann die Umstellung durch die Personalabteilung noch dauern?**

Wir wissen das nicht. Es gibt Aussagen, dass die Personalabteilung für jede Vertragsumstellung 5 Arbeitsstunden ansetzt. Nach anderen Aussagen schafft sie 2 Fälle pro Tag. Falls das stimmt, zieht sich die Umstellung noch bis in das Jahr 2012 hin.

### ? **Wie lange dauerte die Tarifumstellung in anderen Krankenhäusern?**

Wir haben uns erkundigt. In anderen Betrieben waren nach 3 Monaten die Arbeitsverhältnisse umgesetzt. Doch dort kamen moderne Maschinen wie zum Beispiel Computer zum Einsatz.

### ? **Gehen mir beim Warten Ansprüche verloren?**

Theoretisch nicht. In der Betriebsvereinbarung vom 07.01.2010 heißt es:

„Arbeitgeber und Betriebsrat rechnen damit, dass trotz einer zügigen Umsetzung mit Beschäftigten auch noch im zweiten Quartal 2010 Arbeitsverträge rückwirkend umgestellt und umgesetzt werden. Die Beschäftigten können darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber sich bei Ansprüchen, nach dem 1. September 2009 im Zusammenhang mit der Vertragsumstellung fällig wurden oder werden, bis zum 30. September 2010 nicht auf die 6-monatige Ausschlussfrist berufen wird.“

In einem Rundschreiben vom 13.04.2010 verzichtete Hr. Jeschke „zunächst zeitlich befristet bis zum 31.12.2010 - auf die Berufung auf etwaige Verfallfristen bezüglich aller bestehenden bzw. sich in Zukunft bis zu dem genannten Zeitpunkt noch entstehenden Forderungen.“

Tatsächlich wird es mit jedem Monat schwieriger, all die Fehlzahlungen zurückzuverfolgen und zu korrigieren.

### ? **Was, wenn ich erst in 2011 umgestellt werde?**

Die Einkommensteuer wird für das Kalenderjahr erhoben. Mit den Nachzahlungen (bis zu 10%) aus den Jahren 2009 und 2010 steigt dann der Steuersatz (Progression) in 2011. Da bedeutet Ver-



luste gerade für all diejenigen, die warten und warten und warten. Darum fordert der Betriebsrat umgehende Abschlagszahlungen in Höhe von 8% des Vorjahreseinkommens.

**? Vertraut Ihr dem Arbeitgeber überhaupt noch?**

Der Betriebsrat ist durch das Betriebsverfassungsgesetz zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet. Unsere Hoffnungen beim Abschluss des Tarifvertrags und der Betriebsvereinbarung zur Umstellung sind fast durchweg betrogen worden.

**? Kann ich auf die Zusagen des Arbeitgebers vertrauen?**

Der Arbeitgeber weiß, dass er bislang regelmäßig alle Zusagen gebrochen hat. Er ist sich aber nicht bewusst, dass dies für die Beschäftigten ein zunehmendes Problem ist. Er ist darum zum schwer einschätzbaren Vertragspartner geworden.

**? Warum redet der Betriebsrat nicht mit der Personalleitung?**

Der Personalleitung fehlen die personellen und fachlichen Ressourcen, um den Herausforderungen angemessen zu begegnen. Darum konzentriert sie sich darauf, die Schuld am Versagen weit weg zu schieben. Das trifft dann meist die Boten mit den schlimmen Nachrichten – und das sind häufig die Betriebsräte.

**? Warum macht der Betriebsrat das dem Arbeitgeber nicht klar?**

Die Geschäftsführung ist mit der wirtschaftlichen Bilanz des Krankenhauses recht zufrieden. Sie hat die Kompetenz für die Entgeltabrechnung an HP in Dortmund abgegeben. Sie hat die Kompetenz zur Parametrisierung von TimeOffice an CSG-Pradtke abgegeben. Sie sieht nirgends Probleme, bei denen ihr der Betriebsrat helfen könnte. Stattdessen nimmt ihre Aufmerksamkeit neue Pläne für die Fremdvergabe von Betten und Leistungen gefangen.

**? Kann ich jetzt etwas tun, um an mein Geld zu kommen?**

Der Betriebsrat rechnet Ihnen Ihre angelaufenen Forderungen seit Oktober 2005 und seit September 2009 aus. Wer Ansprüche hat, kann sie durchsetzen.

Vor dem Arbeitsgericht können diejenigen Ansprüche durchsetzen, die

- Mitglieder der Gewerkschaft sind oder
- eine Änderungsvereinbarung unterschreiben haben.

Der Betriebsrat prüft, welche staatliche Stelle zuständig ist, um die ausstehenden Millionen an die Sozialversicherungen sicherzustellen.

Die Gewerkschaft ver.di bereitet verbundene Verfahren für die jeweiligen Forderungen ihrer Mitglieder vor.

*Ansprechpartner: Reiner Möller, Frank Bein, Brigitte Poth*

## Teilzeitanspruch darf nicht an Bereitschaft zu Mehrarbeit geknüpft sein

Die Gewährung von familienbedingter Teilzeit darf nicht von vertraglich geregelten Verpflichtungen der ArbeitnehmerInnen abhängig gemacht werden, die sie zur Leistung von Überstunden, Mehrarbeit, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst verpflichten.  
(Arbeitsgericht Darmstadt Urteil vom 25.2.2010 - AZ: 7 Ca 453/09)

Eine Krankenschwester hatte bei ihrem Arbeitgeber um die Bewilligung einer Verlängerung ihrer familienbedingten Teilzeit für weitere zwölf Monate im Umfang von 83 Prozent (32 Wochenstunden) gebeten. Sie war in Vollzeit eingestellt worden und hatte nach der Geburt ihres Kindes neun Jahre lang Teilzeit im Umfang von 75 Prozent gearbeitet. Der auf den Verlängerungsantrag hin angepasste Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, mit der sich die Arbeitnehmerin mit ihrer Unterschrift zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeiten verpflichtet, sollte dies der betriebliche beziehungsweise dienstliche Notfall erfordern. Die Klägerin gab den Arbeitsvertrag nach Streichung des entsprechenden Zusatzes unterschrieben zurück.

Die Arbeitgeberseite wollte der Teilzeitregelung jedoch nur unter Vereinbarung des vertraglichen Zusatzes zustimmen. Unter Berufung auf § 11 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst



(TVöD) beehrte die Klägerin eine befristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Gleichzeitig wies sie darauf hin, dass es keine berechtigten Gründe gebe, die dem entgegenstünden.

Die Zustimmung der Arbeitgeberseite dürfe nicht von der Unterzeichnung eines arbeitsvertraglichen Zusatzes abhängen. Die beklagte Seite beantragte, die Klage zurückzuweisen und berief sich dabei auf § 6 Abs. 5 TVöD, der besagt, dass es bei Teilzeitbeschäftigten einer eigenständigen arbeitsvertraglichen Regelung über solche Sonderdienste und Mehrarbeit bedürfe. Deshalb sei der Arbeitgeber als Krankenhausbetreiber darauf angewiesen, mit teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern solche Regelungen zu treffen. Schließlich könne es im Krankenhausbetrieb Situationen geben, in denen der Träger auch Teilzeitbeschäftigten zu Sonderdiensten einteilen oder für Mehrarbeit in Anspruch nehmen müsse, lautete das Argument. Zudem sei die Klägerin bereits länger als fünf Jahre teilzeitbeschäftigt. Die Höchstfrist von fünf Jahren sei damit ausgeschöpft und die Arbeitgeberseite somit nur dazu verpflichtet, über einen weiteren Antrag auf Verlängerung der befristeten Gewährung von Teilzeit im Rahmen billigen Ermessens zu entscheiden.

Das Arbeitsgericht Darmstadt entschied zu Gunsten der Klägerin: Gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1a) i. V. m. Satz 3 TVöD hat diese einen Anspruch auf Zustimmung zu ihrem Antrag auf Verlängerung der befristeten Teilzeitvereinbarung.

*Ansprechpartner: Reiner Möller, Tobias Michel*

## Ungünstige Schichten? Nur anteilig!

<b>Regelmäßige Arbeitszeit im Wochendurchschnitt</b>	<b>38,5 h</b>	<b>35 h</b>	<b>30 h</b>	<b>25 h</b>	<b>15 h</b>	<b>10 h</b>	<b>5 h</b>
ein Samstag in 2 Wochen: 1 Zehntel	7,7 h	7 h	6 h	5 h	3 h	2 h	1 h
ein Sonntag in 2 Wochen: 1 Zehntel	7,7 h	7 h	6 h	5 h	3 h	2 h	1 h
Spätschichten in 2 Wochen: höchstens die Hälfte	38,5 h	35 h	30 h	25 h	15 h	10 h	5 h
Nachtstunden in 4 Wochen: höchstens 1 Fünftel	31 h	28 h	24 h	20 h	12 h	8 h	4 h
Feiertagsarbeit im Jahr bei 10 Feiertagen an Werktagen	Jeden 2. Feiertag						
	38,5 h	35 h	30 h	25 h	15 h	10 h	5 h

Ungünstige und günstige Schichten – auf das Mischungsverhältnis bei den Vollzeitkräften kommt es an. Das mag von Abteilung zu Abteilung unterschiedlich sein. Damit sind die einzelnen Höchstbelastungen für Feiertagsarbeit, Sonntags- oder Spätschichten bestimmt. Im nächsten Schritt können wir sie im Maßstab der Teilzeit herunterbrechen. Denn Teilzeitbeschäftigte brauchen sich nicht schwerpunktmäßig auf die Wochenenden und Feiertage schieben lassen.

Entweder verkürzen sie anteilig die Stunden in den ungünstigen Schichten an den Wochenenden. Oder sie verkürzen anteilig die Anzahl der Samstage und Sonntage.

Entweder weniger Stunden in den Feiertagsschichten, oder volle Schichten an weniger Feiertagen.

Genauso oft ungünstig arbeiten wie die Kollegin in Vollzeit - vielleicht. Genauso viel ungünstig arbeiten? Sicher nicht!

„In der Missachtung eines gerichtlich festgestellten Rechts des Betriebsrats wird regelmäßig eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers liegen“, (BAG 19.1.2010 - 1 ABR 62/08)



## Immer aktuell

Stück um Stück sichern  
wir Ihnen und uns die  
Anspruchsgrundlagen. –

- Tarife
- Betriebsvereinbarungen
- Gesamtzusagen

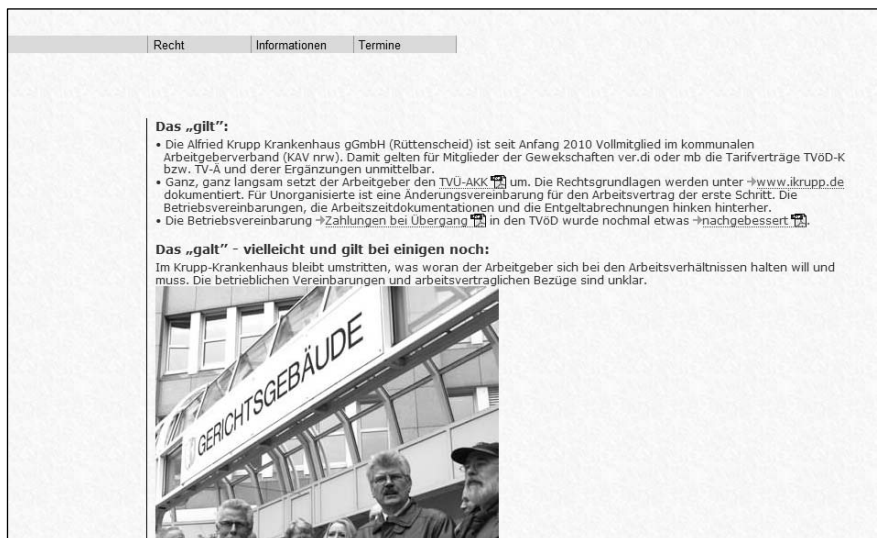
Denn Sie und Ihr Rechtsanwalt sollen beweisen können, was Ihnen zusteht.

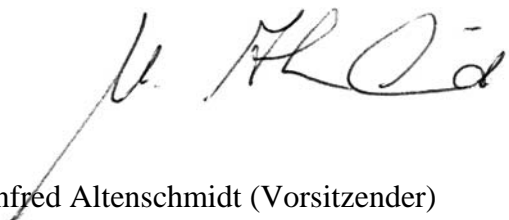
Sie finden uns und unsere Seiten im In-foportal.

Klicken Sie dort unter Inhaltsverzeichnis den Punkt Krankenhaus an, dann unter der MAV Steele - „Betriebsrat Rüttenscheid“, dort <http://curator/lbetAKK/brat/index.php>

Tipp: Speichern Sie sich dies unter ihren Favoriten ab.

Falls Sie einen Zugang über Ihren Arbeitsrechner zum Intranet haben oder auch von zu Hause aus –finden Sie uns unter [www.ikrupp.de](http://www.ikrupp.de)



  
Manfred Altenschmidt (Vorsitzender)