

Erfahrungsbericht

Wie viel Betriebsrat verträgt denn nun ein Krankenhaus? Warum es für alle Mitarbeiter im Krankenhaus vorteilhaft ist, wenn Ärzte im Betriebsrat sind

Von Dr. Claus Beermann*

Jeder kennt sie, die Missstände in deutschen Krankenhäusern: unbezahlte Überstunden, Bereitschaftsdienste, die eigentlich keine sind, Pausen, die nicht genommen werden können, ungerechte Einteilungen im Dienstplan, „besondere erzieherische Maßnahmen“ im Zusammenhang mit Ausbildungsinhalten und so weiter und so weiter. Angesichts knapper Kassen und unbesetzter Stellen sind diese Phänomene mittlerweile nicht mehr nur ein Problem der Ärzte.

Für die Ärzte galt immer: „Augen zu und durch“, weil am anderen Ende des Tunnels Oberarzt- oder Chefarztpositionen winken, die man eigentlich auch vom Golfplatz aus wahrnehmen konnte. Wenn man Gerüchten glauben darf, gab es das früher einmal wirklich. Heute fehlt die Perspektive am Ende der Durststrecke. Unsere tarifvertragliche Definition eines Oberarztes ist eine Steilvorlage für die „oberarztfreie Klinik“ und die heute handelsüblichen „Knebelverträge“ von Chefarzten beinhalten eigentlich, dass man die Klinik im Ernstfall nur noch zum Schlafen verlassen kann. Wenn auch die Niederlassung zunehmend unattraktiver wird, bekommt der Lebensarbeitsplatz Krankenhaus eine ganz besondere Bedeutung.

Wenn es also kein Licht mehr am Ende des Tunnels gibt, dann wird es Zeit, das Licht im Tunnel anzuknipsen. Der Gesetzgeber beschert auch Krankenhäusern eine wie auch immer geartete Form der Mitarbeitervertretung, nur hat sie oft nicht die gleiche Akzeptanz wie in der freien Wirtschaft. Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen wurde in der MBZ bereits erschöpfend berichtet.

Der Betriebs- oder Personalrat? Hand aufs Herz: Wer geht schon gerne zum Betriebsrat und mal ehrlich, das sind doch alles Arbeitsscheue und Faulenzer, oder?

Meine Karriere als „Faulenzer“ begann eigentlich schon 1994 mit der Umwandlung unserer Klinik in eine gemeinnützige GmbH. Während ich früher eigentlich immer in der Lage war, nach getaner Arbeit die Sorgen mit dem Kittel an den Haken zu hängen, nehme ich heute oft die Probleme mit nach Hause und kann mich über mangelnde Arbeit nicht beklagen.

Seinerzeit sprach mich eine Krankenschwester beim stationsüblichen gemeinsamen (!) Frühstück an, ob ich nicht Lust hätte, im Betriebsrat mitzumachen. Gesagt, getan! Ich kandidierte unter „ferner liefern“ auf der „unabhängigen“ Liste und hatte das Vergnügen, als Ersatzmitglied gelegentlich mal auf Betriebsratssitzungen eingeladen zu werden.

An den Problemen vorbei

Die Sitzungen waren anfangs befremdliche Veranstaltungen, die aus meiner Sicht an den eigentlichen Problemen der Belegschaft, insbesondere an denen der Ärzte, komplett vorbeigingen. Es drehte sich meist darum, irgendwelchen gesetzlichen Vorgaben Genüge zu tun, die im Krankenhaus ohnehin alle außer Kraft gesetzt schienen. Wer kann sich schon vorstellen, Überstunden im Krankenhaus im Voraus zu genehmigen oder gar die Genehmigung dafür zu verweigern?

Erst als ich im Jahre 2002 als reguläres Betriebsratsmitglied innerhalb unserer Liste aufstieg und regelmäßig an den Sitzungen teilnahm, wurde mir klar, wie wichtig Betriebsratsstätigkeit auch im Krankenhaus für alle Beschäftigten ist. Zum Beispiel Betriebsvereinbarungen, die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber getroffen werden, entfalten Gesetzescharakter auf betrieblicher Ebene und bestimmen ganz wesentlich die Arbeitsbedingungen. Sie haben im Streitfall Bestand vor dem Arbeitsgericht und es ist nun einmal schlicht unmöglich, immer alles im Einvernehmen zu regeln.

Dennoch blieb es schwierig, Einfluss zu nehmen auf deren Ausgestaltung. Auffällig war immer wieder das Bestreben seitens des Arbeitgebers wie auch einzelner Betriebsratskollegen, die Ärzte aus der Betriebsratsarbeit herauszuhalten. Der Zusammenhalt zwischen den Mitgliedern unserer Liste, gerade auch mit den nichtärztlichen, war jedoch stärker und so ist es gelungen, viele gute Sachen auf den Weg zu bringen, die letztendlich allen zugutekamen. Wir hatten die elektronische Zeiterfassung schon bevor sie der Marburger Bund in den Tarifvertrag geschrieben hatte. Eine bestehende Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit mit einem Arbeitszeitkonto, die den Mitarbeiter zur willfährigen Verfügungsmasse seines Vorgesetzten gemacht hätte, wurde fristlos gekündigt, um nur wenige Beispiele zu nennen.

Mut des Einzelnen ist gefragt

Immer bedarf es jedoch des Mutes einzelner Beschäftigter, ihre Ansprüche auch durchzusetzen. Ein Betriebsrat ist nur so stark wie dessen Akzeptanz bei der Belegschaft. Was die Etablierung der Zeiterfassung angeht, waren es unsere Internisten, die den Anstoß gegeben hatten, indem sie dem Arbeitgeber mit der Geltendmachung von Überstunden vor dem Arbeitsgericht die Hölle heißgemacht hatten. Kaum war die ärztliche Mehrarbeit wertvoll geworden, schrumpften die Überstundenberge wie Schnee an der Sonne und Visiten nach Feierabend waren gestern. Der Betrieb ist übrigens entgegen allen Prognosen nicht zusammengebrochen.

Zum Jahreswechsel 2005/2006 übernahm ich unsere Betriebsratsliste von meinem Mentor im Betriebsrat. Der Wille zu Veränderungen innerhalb der Ärzteschaft war so stark wie nie. Der Marburger Bund hatte sich zu einer vollwertigen Gewerkschaft gemauert und an den Unikliniken liefen bereits die ersten Streiks. Das hat mich beeindruckt und seinerzeit auch erst bewogen, in den Marburger Bund einzutreten. Als Betriebsrat ist man zuweilen auf die Hilfe einer Gewerkschaft angewiesen, allerdings würde ich diese Unterstützung nach wie vor als „ausbaufähig“ erachten.

Hier bin ich auch gerne bereit, Hilfestellung zu leisten.

Unsere unabhängige Liste erzielte 10 von 21 Sitzen bei der Betriebsratswahl 2006 und ich wurde zum Betriebsratsvorsitzenden ernannt. Die Wahlbeteiligung unter den Ärzten lag nahe bei 100 Prozent. Das Konzept, im Betriebsrat nicht nur die Partikularinteressen einzelner Berufsgruppen zu vertreten, sondern die Synergien zu suchen und füreinander einzustehen,

war neu und hat sich bewährt. Unser Betriebsrat war in dieser Zeit maßgeblich daran beteiligt, einen Zukunftssicherungstarifvertrag mit Einkommenseinbußen für alle Mitarbeiter zu verhindern. Wir haben auch den Versuch des Arbeitgebers vereitelt, alle Oberärzte per Vertrag zu leitenden Angestellten zu deklarieren.

Der Ärztestreik 2006 an den kommunalen Kliniken wurde an unserem Haus mit vollem Einsatz und in ganzer Härte durchgeführt. Seitens des Arbeitgebers und einzelner betriebsrätlicher Kollegen wurde konsequent Zwietracht unter der Belegschaft gesät. So wurden zum Beispiel Pflegekräfte zwecks „Überstundenabbau“ nach Hause geschickt und eine Gegendemonstration der Pflegekräfte organisiert mit Stürmung des Betriebsratsbüros während der Sitzung. Nachdem der Arbeitgeber mich dann noch per Belegschafts-Mail als „Verhandlungsführer“ für den Marburger Bund diskreditiert hatte, waren meine Tage als Betriebsratsvorsitzender gezählt (10 von 21 Sitzen reichen nicht aus, so ist halt Demokratie).

Solidarität ist wichtig

Über den Verlust der Funktion als Vorsitzender bin ich nicht traurig, mein Mandat und die Freistellung konnte man mir nicht nehmen, noch weniger mein Engagement. Der vorübergehende Verlust der berufsgruppenübergreifenden Solidarität hat mich mehr getroffen. Dennoch hält die Mehrheit unserer Liste weiter zusammen und wir werden auch im nächsten Jahr wieder gemeinsam zur Wahl antreten, ohne unser Konzept zu verändern. Die Belegschaft lässt sich auch nicht so leicht täuschen und auseinanderdividieren. Mein Erfolg bei unserer diesjährigen Aufsichtsratswahl hat mir gezeigt, dass es richtig war, nicht aufgegeben zu haben. Ich war und bin stolz darauf, für alle Beschäftigten unseres Krankenhauses und für den Marburger Bund Verhandlungen zu führen.

Ansehen steigern

Es gibt noch viel zu tun, um das Krankenhaus zu einem Lebensarbeitsplatz zu machen, wo die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehr ist als nur eine bloße Absichtserklärung, wo Ausbildung auch wirklich stattfindet und wo Gesetze zum Schutz der Arbeitnehmer auch eingehalten werden. Es gilt, das Ansehen des Betriebsrats zuerst und vor allem bei der Belegschaft zu steigern. Auch und insbesondere bei den ärztlichen Kollegen und dafür ist es wichtig, dass sich Ärztinnen und Ärzte in Betriebs- und Personalräten engagieren. Rechnen Sie mit Widerständen, bleiben Sie hartnäckig. Es lohnt sich. Irgendwann werden dann auch die Arbeitgeber zu der Erkenntnis kommen, dass zufriedenstellende Arbeitsbedingungen sinnvoll und auch machbar sind. Man muss es nur wollen. ;-)

*Dr. Claus Beermann ist Betriebsrat im Klinikum der Stadt Ludwigshafen gGmbH.

© 2010 Marburger Bund Zeitung