

# Gesundheitsschutz und Personalbemessung in der Krankenhausreinigung



*Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

## **Gesundheitsschutz und Personalbemessung in der Krankenhausreinigung**

(1. Auflage 2015)

**Herausgeberin: Sylvia Bühler,  
ver.di-Bundesvorstand Berlin**

**Redaktion:** Kathrin Hedtke (geschrieben)  
Iris Kleinheisterkamp,  
Tobias Michel (Zuarbeiten zum Gesundheitsschutz),  
Michael Dehmlow, Thorsten Hautmann,  
Jens Ortmann, Catrin Przewozny,  
Kai Schumann, André Urmann  
(Projekt Servicebetriebe Fachbereich 3) und  
Markus Lubkowitz  
(BAB Institut für betriebswirtschaftliche  
und arbeitsorientierte Beratung GmbH:  
Zuarbeit zur Personalbemessung)  
Uwe Ostendorff (Gesamtredaktion)

**Illustrationen:** Matthias Berghahn

**Gestaltung:** werkzwei, Detmold

**Druck:** Druckerei Tiemann, Bielefeld

## Vorwort

»Wir alle sind das Krankenhaus!« – so steht's auf unseren Transparenten. Im Krankenhaus zählt Teamarbeit. Jede und jeder ist wichtig in der Kette. Zusammen behandeln wir die Patientinnen und Patienten, pflegen und versorgen sie. Mängel bei der Sauberkeit oder Fehler in der Hygiene kosten im schlimmsten Fall das Leben. Skandale empören die Öffentlichkeit. Der Schaden beim Vertrauen in den Gesamtbetrieb bleibt, doch das politische Interesse wandert meist nach ein paar Tagen weiter.

Das Gegenteil von Teamarbeit ist Wettbewerb. Die Krankenhäuser wurden in so einen wirtschaftlichen Wettbewerb geschickt – gegeneinander. Personalabbau und Tarifflicht sind also keine Ausrutscher. Zunächst wurden die Bereiche der Reinigung abgespalten und ausgegliedert. Mit oft fatalen Folgen. Häufig fehlen Betriebsräte, Tarifverträge sind die Ausnahme. In einigen Fällen haben sich die Belegschaften in ver.di organisiert und Tarifverträge erkämpft. Mit bewundernswertem Mut und beeindruckenden Ergebnissen.

Arbeitgeber nehmen recht willkürlich die Kosten aus der Gebäudereinigung als Benchmark, als Vergleichsmaßstab. Doch das Säubern von Büros und Hotelzimmern ist nicht das Gleiche wie die Reinigung eines Krankenhauses. Anders als im Hotel oder Büro sind die Patientenzimmer nicht leer. In der Hygiene genügt das bloße Wegwischen nicht.



Foto: DIE HOF FOTO GRAFEN

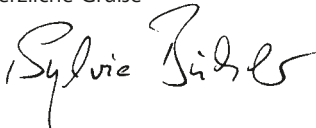
Sylvia Bühler, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Leiterin des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Mit den Flächen der Stationen wächst die Arbeitsbelastung. Was nicht zu schaffen ist, muss oft unbezahlt vor- oder nachgearbeitet werden. So etwas unterläuft im Einzelfall sogar den Mindestlohn. Vorenthaltener Lohn hinterzieht Sozialversicherungsbeiträge – eine Straftat.

»Gute Arbeit« und »gute Reinigung« brauchen ganz andere Maßstäbe. Diese Broschüre gibt sie den Beschäftigten selbst an die Hand und ihren gesetzlichen Interessenvertretungen. Sie können vor Ort die Vorgaben abgleichen und betriebliche Verbesserungen einfordern. Als die Fachgewerkschaft für das Gesundheits- und Sozialwesen setzen wir weitergehend auf eine gesetzliche Personalbemessung für alle Tätigkeiten und Berufsgruppen im Krankenhaus.

Denn zu wenig Personal ist gefährlich für Patienten und ungesund für die Beschäftigten. Bei einem Personalcheck haben wir festgestellt, dass bundesweit 162.000 Beschäftigte in den Krankenhäusern fehlen: Pflegekräfte, Ärzte, Verwaltungsangestellte, Beschäftigte in der Hauswirtschaft, Technik und Reinigungskräfte. Das gilt es zu ändern. Wir nehmen die Politiker in die Pflicht. Mehr von uns ist gut für alle!

Herzliche Grüße

A handwritten signature in black ink, reading 'Sylvia Bühler'. The signature is written in a cursive, flowing style with a large initial 'S'.

Sylvia Bühler

# Inhalt

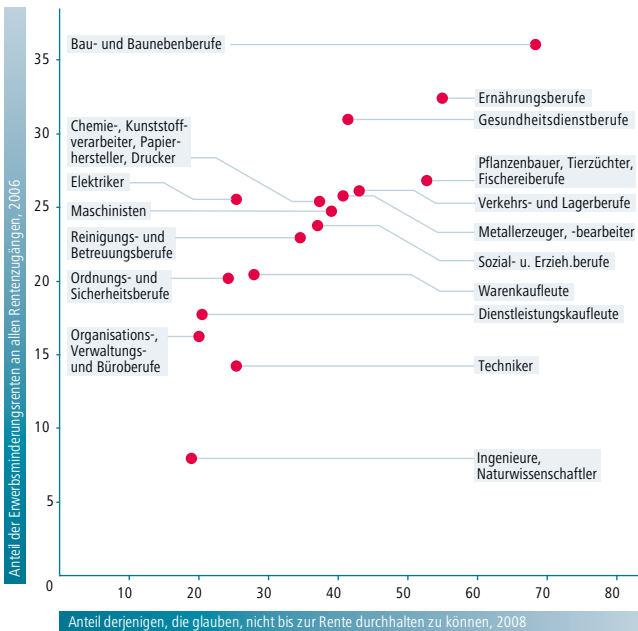
<b>1  Stark belastet</b>	6
<b>2  Was tun?</b>	
... wenn das Personal nicht reicht	9
Mitbestimmen bei Dienstplänen	10
Notbremse bei Überlastung	11
... wenn der Druck zu groß wird?	13
Mitbestimmen bei Gefährdungsbeurteilung	13
<b>3  Wie viel Personal braucht es?</b>	15
Raumbuch ist das A und O	16
Leistungsverzeichnis offenbart unrealistische Vorgaben	17
Personalbedarf errechnen	19
<b>4  Empfehlung von ver.di</b>	22
Tipps für die Personalberechnung	24
<b>5  Gesetz muss Personalbedarf festlegen</b>	26

# 1 | Stark belastet

Der Alltag der Reinigungskräfte im Krankenhaus ist häufig Stress pur: Sie hetzen durch die Flure, schaffen ihre Arbeit nur mit großer Not. Zu viele Aufgaben, zu wenig Zeit. Viele Kolleginnen beginnen ihren Dienst schon vor Schichtbeginn. Unbezahlt. Und sie verzichten auf Pausen. Das sorgt nicht nur für Frust, das schadet auch der Gesundheit. ver.di befragte Reinigungskräfte in Servicegesellschaften. Die Antworten waren deutlich: Die überwiegende Mehrheit geht davon aus, dass ihre Arbeit auf Dauer krank macht – und sie ihren Job nicht bis zur Rente durchhalten.



## Krankheitsbedingtes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor der Rente



In Krankenhäusern wird massiv an Reinigung und Desinfektion gespart. Mit der Folge, dass die Gefahr einer Infektion steigt. In einer Umfrage der Deutschen Gesellschaft für Krankenhaushygiene (DGKH) geben 60 Prozent der Hygieneärzte und -fachkräfte an, dass die Reinigung in den letzten Jahren schlechter geworden sei.

In mehr als der Hälfte der Kliniken wird sonntags gar nicht mehr geputzt. Und auch an anderen Tagen – vor allem samstags und mittwochs – wird häufig nur der gröbste Schmutz beseitigt.

(Quelle: DGKH-Umfrage, 2013)

Viele Krankenhäuser wollen bei der Gebäudereinigung vor allem Geld sparen. Die Belastung für die Kolleginnen und Kollegen spielt dabei keine Rolle, sondern wird als persönliche Schwäche abgetan. Dann heißt es: »Frau M. ist wohl zu alt für diesen Job.« oder »Herr R. muss endlich verstehen, dass hier Marktwirtschaft herrscht.« Die Reinigungskräfte geraten an die Grenze ihrer Belastbarkeit. Dabei sind gute Arbeitsbedingungen nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für Patientinnen und Patienten lebenswichtig.

Diese Broschüre will **Betriebsräten\*** eine Hilfestellung geben, was sie gegen zu hohen Arbeitsdruck in ihrem Krankenhaus tun können. Welche Möglichkeiten bietet der Arbeits- und Gesundheitsschutz? Und wie lässt sich am besten überprüfen, wie viel Personal nötig ist?

Hygienemängel können dramatische Folgen haben: Die Deutsche Gesellschaft für Krankenhaushygiene (DGKH) schätzt, dass pro Jahr rund 30.000 Patienten an Krankenhauskeimen sterben. Bisher galt gemeinhin die Aussage, ein Drittel davon sei vermeidbar. Doch die DGKH geht davon aus, dass der Anteil deutlich höher liegt. Ein einfaches Mittel wäre ihrer Meinung nach, mehr Reinigungspersonal einzusetzen.

(Quelle: DGKH, 2014)

\* Mit Betriebsrat ist das Gremium gemeint, nicht die Person. Die Formulierung bezieht sich daher auf Männer und Frauen gleichermaßen.

Gesundheitsschutz und Personalbemessung in der Krankenhausreinigung



## 2 | Was tun?

### ... wenn das Personal nicht reicht?

Fall 1:

Die Reinigungskraft Nadja hatte auf dem Weg zur Arbeit einen kleinen Autounfall. So erfährt der Betriebsrat: Fast alle Kolleginnen treten ihren Dienst regelmäßig bereits gegen 4 Uhr an. Doch die elektronische Stempeluhr am Eingang zählt erst ab 5 Uhr. Diese Mehrarbeit wird nicht bezahlt. Niemand hat sie ausdrücklich angeordnet. Es hieß nur: »Wer seine Arbeit nicht schafft, kann sich einen anderen Job suchen.«



## Mitbestimmen bei Dienstplänen

Der Betriebsrat kann durchsetzen, dass die Mehrarbeit als Arbeitszeit anerkannt wird. Dafür muss er im ersten Schritt dokumentieren, wie lange die Kolleginnen tatsächlich arbeiten. Ist es dauerhaft mehr als im Arbeitsvertrag vereinbart – und der Betriebsrat hat nicht zugestimmt? Dann verstößt das gegen seine Mitbestimmungsrechte (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Der Betriebsrat kann darauf bestehen, dass die Zeiten des Dienstplans eingehalten werden. Wird die Arbeit in der Zeit nicht geschafft, ist das nicht das Problem der Beschäftigten. Das Krankenhaus muss entweder mehr Personal einstellen oder das Pensum reduzieren. Vor Gericht kann der Betriebsrat erzwingen, dass nur die genehmigte Arbeitszeit geleistet wird. Andernfalls muss das Unternehmen für jeden Verstoß ein Ordnungsgeld zahlen (BAG Beschluss vom 25.8.2004 – 1 AZB 41/03).

### **Ohne Genehmigung kann's teuer werden!**

Das Bundesarbeitsgericht hat klar entschieden: Der Arbeitgeber muss ein Ordnungsgeld zahlen, wenn er Überstunden ohne Zustimmung des Betriebsrats anordnet. Im konkreten Fall war der Betriebsrat deshalb vor Gericht gezogen und hatte einem Vergleich zugestimmt. Darin verpflichtete sich der Arbeitgeber, ohne Beteiligung des Betriebsrats keine Mehrarbeit mehr anzuordnen oder zu dulden – andernfalls muss er für jeden Verstoß ein Ordnungsgeld zahlen. Als der Arbeitgeber sich später Überstunden genehmigen lassen wollte, lehnte der Betriebsrat ab. Das Unternehmen ordnete die Mehrarbeit trotzdem an. Daraufhin setzte das Arbeitsgericht wiederholt ein Ordnungsgeld von 7.000 Euro fest. Der Arbeitgeber legte Beschwerde ein – und scheiterte damit vor dem Bundesarbeitsgericht. Die Richter urteilten: Stimmt der Betriebsrat den Überstunden nicht zu, muss die Einigungsstelle angerufen werden (BAG Beschluss vom 25.8.2004 – 1 AZB 41/03).

Mehr Infos: Die »Schichtplan-Fibel« bietet praktische Tipps für den Alltag!  
[www.schichtplanfiel.de](http://www.schichtplanfiel.de)



## Notbremse bei Überlastung

Auch die Reinigungskräfte selbst können Druck machen: Mit einer Überlastungsbeschwerde gemäß § 84 / § 85 BetrVG. In einem offiziellen Schreiben an die Geschäftsleitung verkünden sie offiziell, dass die Menge der Arbeit mit dem eingesetzten Personal nicht zu bewältigen ist. Dabei ist es sinnvoll, die Situation so konkret wie möglich zu schildern – und darauf hinzuweisen, dass unter diesen Bedingungen Fehler nicht ausgeschlossen werden können. Die Beschäftigten fordern: »Bitte weisen Sie uns an, welche Arbeitsaufgaben wir unerledigt lassen sollen, bis Sie zusätzliches Personal eingestellt haben.« Darauf muss das Unternehmen reagieren. Sonst zerrt der Betriebsrat den Chef bzw. die Chefin vor eine Einigungsstelle (LAG Düsseldorf 21.12.1993 – 8 [5] TaBV 92/93).

Wichtig: Die Beschäftigten sollten immer genau aufschreiben, von wann bis wann sie gearbeitet haben – und stets auch ihren Betriebsrat über Mehrarbeit informieren.

Musterbrief:

*Sehr geehrte Betriebsleitung!*

*Die Menge der Arbeit ist nicht mit dem von Ihnen eingesetzten Personal zu bewältigen.*

*Es belastet uns, dass wir die Räume aufgrund der knappen Zeit oft nur durchwischen und nicht so gründlich reinigen können wie nötig. Darunter leidet nicht nur die Hygiene, sondern auch die Sicherheit der Patienten. Die Gefahr von Infektionen steigt. Diese Sorge macht uns zu schaffen.*

*Hinzu kommt der ständige Stress. Wir haben auf Pausen verzichtet, sind regelmäßig früher zur Arbeit gekommen, um unser Pensum zu schaffen. Doch das setzt uns auf Dauer sehr zu. Es belastet uns, uns ständig hetzen zu müssen. Wir fühlen uns nach Feierabend ausgelaugt und erschöpft.*

*Da wir den Arbeitsdruck nicht mehr bewältigen können, brauchen wir von Ihnen eine klare Anweisung: Bitte teilen Sie uns mit, welche Aufgaben wir unerledigt lassen sollen, bis Sie zusätzliches Personal eingestellt haben.*

*Mit freundlichen Grüßen*

...

Bei Verstößen gegen Arbeitsschutzgesetze darf der Arbeitgeber sich nicht blind und taub stellen! (BAG 27.02.1992 – 6 AZR 478/90)

## ... wenn der Druck zu groß wird?

Fall 2:

*Kollegin Aishe hat bereits eine Abmahnung, weil sie angeblich nicht ordentlich arbeitet. Als der Mindestlohn für Gebäudereiniger erhöht wird, will sie den neuen Arbeitsvertrag nicht unterschreiben. Grund: Die Vereinbarung sieht weniger Stunden vor, sodass Aishe zum Schluss wieder nicht mehr Geld hätte. Sie klagt, dass die Arbeitszeit schon vorher für die ihr zugeteilte Fläche nicht gereicht hat. Und ihre Gesundheit darunter leidet. Die Vorarbeiterin erwidert, Aishe arbeite zu langsam. Alle anderen schafften die Arbeit in weniger Stunden.*

### Mitbestimmen bei Gefährdungsbeurteilung

Zunächst gilt es herauszufinden, warum die Kollegin ihr Pensum nicht schafft. Und ob die Arbeit tatsächlich ihrer Gesundheit schadet. Dabei hilft eine Gefährdungsanalyse. Jeder Arbeitsplatz ist anders und muss mit Blick auf seine besonderen Belastungen untersucht werden (ArbSchG § 5). Dabei sind auch psychische Belastungen zu berücksichtigen, wie zum Beispiel ein andauernd hoher Zeit- und Leistungsdruck oder häufige Nacharbeit. Die zentrale Frage lautet: Sind Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz gefährdet?

»Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird«  
(§ 4 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz).

Die Gefährdungsbeurteilung ist Schwerpunkt des Gesundheitsschutzes. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Ziel ist es, dass er mit dem Chef gemeinsam überlegt, welche Schutzmaßnahmen sinnvoll sind. Kommen sie nicht überein, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Spätestens dort müssen konkrete Schritte festgelegt werden (BAG vom 11.2.2014 – 1 ABR 72/12).

Im Fall von Aishe kann so eine Analyse beispielsweise zu dem Ergebnis kommen, dass sie ihre Arbeit in der Tat nicht in der vorgegebenen Zeit schafft. Warum? Sie ist in einem alten Gebäudeteil eingeteilt. Dort ist der Boden mit uraltem Linoleum ausgelegt, auf dem der Putzwagen nicht gut rollt. Die Flure sind eng, die Türen öffnen sich nicht automatisch. Deshalb braucht Aishe mehr Zeit, ihre Arbeit ist deutlich anstrengender. Der Betriebsrat kann von der Krankenhausleitung einfordern, darauf mit geeigneten Maßnahmen zu reagieren.

Unabhängig von diesem Beispiel ist es auch wichtig, darauf zu achten, dass das Reinigungspersonal regelmäßig geschult wird. Immer wieder gibt es zum Beispiel Fälle von MRSA-Infektionen des Reinigungspersonals. Hier liegt eine Gefährdung vor. Die Schulungen und Unterweisungen müssen zeitlich in den Dienst- und Schichtplänen berücksichtigt werden.

Mehr Infos gibt es in der ver.di-Broschüre »Überlastung richtig anzeigen! Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen«. Mitglieder erhalten das 40-seitige Heft kostenlos in ihrer ver.di-Geschäftsstelle oder als PDF im Mitgliedernetz zum Download.



### 3 | Wie viel Personal braucht es?

Zu Hause würde niemand auf die Idee kommen, dass sich in zwei Minuten das Bad gründlich putzen lässt. Doch für die Reinigung in Krankenhäusern gehören völlig unrealistische Leistungsvorgaben zum Alltag. Die Kolleginnen kommen mit der Arbeit kaum hinterher, die Qualität leidet zwangsläufig. Bisher gibt es keine gesetzlichen Vorgaben, wie viele Vollzeitkräfte für die Krankenhausreinigung notwendig sind. Das will ver.di ändern – und hat einen Gesetzentwurf für die Personalbemessung in der Branche ausgearbeitet.

Dazu hat eine **Facharbeitsgruppe\*** ausgerechnet, wie lange die Kolleginnen und Kollegen konkret für ihre Arbeit im Krankenhaus brauchen. Daraus folgt, wie viele Beschäftigte es insgesamt braucht. Dieses Instrument können auch Betriebsräte in der Praxis sehr gut nutzen. Damit können sie überprüfen, ob die Reinigung mit dem derzeitigen Personal überhaupt zu schaffen ist. Und sie können ihrem Chef bzw. ihrer Chefin vorrechnen, wie eine korrekte Besetzung aussehen müsste. Das erfordert etwas Fleißarbeit, aber es lohnt sich.

Mehr Infos über den Gesetzentwurf findet ihr unter:  
[www.gesundheit-soziales.verdi.de/branchen/servicebereiche](http://www.gesundheit-soziales.verdi.de/branchen/servicebereiche)

\* Die ver.di-Facharbeitsgruppe setzt sich aus Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis zusammen. Unterstützt werden sie von Gewerkschaftssekretär/innen des Projekts »Servicebetriebe« des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen sowie vom Institut für betriebswirtschaftliche und arbeitsorientierte Beratung GmbH.

## Raumbuch ist das A und O

Voraussetzung für jede solide Personalplanung ist ein gut geführtes Raumbuch. Auch wenn ein Betriebsrat nicht die komplette Personalbemessung ausrechnen will, so ist ein Blick in dieses Verzeichnis auf jeden Fall sinnvoll. Es bietet einen groben Überblick, ob das Arbeitspensum überhaupt realistisch ist.

So gut wie jedes Krankenhaus verfügt über ein Raumbuch. Darin steht unter anderem, wie viele Räume es in der Klinik gibt, wie groß sie sind und wofür sie genutzt werden. Danach berechnet sich auch der Personalbedarf für die Krankenhausreinigung. Doch oft sind diese Dateien veraltet – oder schlampig geführt. So kann es vorkommen, dass schon vor längerer Zeit ein Gebäudeteil neu gebaut wurde, der in dem Verzeichnis gar nicht auftaucht.

### Beispiel: Raumbuch

Raumnummer	1
Raumkategorie	A5
Raumnutzung	Normales Stationszimmer mit Waschecke
Hygienestufe	Niedrig
Grundfläche	28 qm
Reinigungshäufigkeit	7 x pro Woche





Die Betriebsräte können das Raumbuch gut als Argumentationshilfe nutzen. Deshalb sollten sie darauf dringen, dass das Verzeichnis einmal pro Jahr aktualisiert wird. Änderungen fließen in eine neue jährliche Personalbedarfsplanung ein. Es ist hilfreich, im Raumbuch stets die Hygienestufen für die einzelnen Räume festzuschreiben.

Das Robert Koch-Institut hat als Empfehlung für die Krankenhaushygiene fünf Kategorien definiert – und für jede konkrete Reinigungs- und Desinfektionsmaßnahmen festgelegt. Mehr Infos unter: [https://www.rki.de/DE/Content/Infekt/Krankenhaushygiene/Kommission/Downloads/Flaeche\\_Rili.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.rki.de/DE/Content/Infekt/Krankenhaushygiene/Kommission/Downloads/Flaeche_Rili.pdf?__blob=publicationFile)

### **Leistungsverzeichnis offenbart unrealistische Vorgaben**

Im Leistungsverzeichnis muss das Krankenhausmanagement festlegen, welche Reinigung konkret erbracht werden soll. Grundlage dafür ist das Raumbuch. Wie in der Gebäudereinigerbranche üblich, werden die Angaben in Quadratmetern pro Stunde angegeben. Das Problem ist jedoch, dass die Klinikleitung häufig die Angebote externer Anbieter als Vergleich heranzieht. Das ist für Krankenhäuser fatal. Es ist etwas völlig anderes, ob eine Reinigungskraft eine Schule putzt oder eben eine Klinik. Die Hygieneanforderungen unterscheiden sich grundlegend. Das führt zu unrealistischen Vorgaben. Von gründlicher Reinigung kann in der knappen Zeit keine Rede sein. Die Zahlen im Leistungsverzeichnis offenbaren, wie viel Zeit für die jeweilige Aufgabe eingeplant ist. Der Betriebsrat hat damit eine Vorlage in der Hand, um zu prüfen: »Reicht das?«

### Beispiel: Leistungsverzeichnis

Raumkategorie	K (Toilette)
Grundfläche	2,5 qm
Tätigkeit	reinigen, entkalken, desinfizieren, inkl. Wände
Quadratmeter/Stunde	75

→ Daraus ergibt sich, dass eine Reinigungskraft pro Stunde 30 Nasszellen reinigen müsste. Fazit: Pro WC sind zwei Minuten vorgesehen.

Die meisten Kliniken verfügen über ein Leistungsverzeichnis. Wenn nicht, kann der Betriebsrat alle notwendigen Informationen einfordern. Schließlich haben die Beschäftigten Anspruch auf eine Arbeitsplatzbeschreibung. Der Betriebsrat kann verlangen, dass die konkreten Leistungen definiert werden. So ein Verzeichnis ist sehr hilfreich. Es gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, auf Probleme aufmerksam zu machen – und sich sowie seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzusichern. Sollten Hygienemängel auftreten, wird die Schuld gerne auf die Kollegin abgewälzt: »Frau Müller hat nicht gründlich geputzt.« Da ist es sinnvoll, wenn der Betriebsrat vorher in einer Sitzung schon mal zu Protokoll gegeben hat, dass die Arbeit in der knappen Zeit gar nicht zu schaffen ist. So kann er im Ernstfall beweisen, dass er das Management frühzeitig auf die Missstände hingewiesen hat. Die Geschäftsleitung muss die Verantwortung dafür übernehmen.

**Tipp:** Hilfreich ist es, auch das Gespräch mit der Hygienefachkraft der Station zu suchen. Hier kann der Betriebsrat gegebenenfalls Unterstützung bekommen, wenn Zeitangaben nicht zu schaffen sind – und darunter die Qualität der Reinigung leidet.

Das steht im Gesetz: Nach §80 BetrVG muss der Arbeitgeber alle Informationen bereitstellen, die der Betriebsrat braucht, um seine Aufgaben zu erfüllen. Wird das Leistungsverzeichnis nur als Vereinbarung zwischen Klinik und Servicegesellschaft erachtet, kann der Betriebsrat Informationen zum Arbeitsplatz einfordern, welche die Leistungen definieren. Auch kann er Krankenstatistiken, Ausfallzahlen, Überstundenaufkommen etc. anfordern.

## Personalbedarf errechnen

Jetzt ist es nur noch ein kleiner Schritt, um aus den Angaben im Raumbuch und im Leistungsverzeichnis den Personalbedarf zu errechnen. Dafür hat ver.di eine Excel-Tabelle erarbeitet, die im Internet unter [gesundheits-soziales.verdi.de/branchen/servicebereiche](https://gesundheits-soziales.verdi.de/branchen/servicebereiche) heruntergeladen werden kann. Beim ersten Mal erfordert es etwas Zeit, alle Daten einzutragen. Doch einmal gemacht, lassen sich alle späteren Änderungen ohne großen Aufwand einarbeiten und neu berechnen. Der Betriebsrat erhält so einen groben Überblick, wie viel Personal etwa für die Reinigung des Krankenhauses benötigt wird. Und wie viele Kolleginnen und Kollegen fehlen. Damit hat er eine gute Argumentationshilfe in der Hand.

In die Tabelle werden sämtliche Daten übertragen: Raumnutzung, Raumkategorie, Grundfläche, Reinigungshäufigkeit, Leistung in Quadratmetern pro Stunde. Berechnet wird daraus der Arbeitszeitbedarf je Reinigungsdurchgang, also wie viele Minuten pro Raum nötig sind. Wie oft wird pro Woche gereinigt? Daraus lässt sich der Arbeitszeitbedarf pro Jahr ermitteln. Die Tabelle errechnet automatisch, wie viele Vollzeitstellen pro Raum benötigt werden. Grundlage ist die Nettoarbeitszeit je Vollzeitkraft (siehe Tabelle).

Reinigung	Std. pro Jahr	VK-Bedarf	Anteil
Unterhaltsreinigung lt. Tabellenblatt	7.224,89	4,47	26 %
Sonderreinigungen lt. Tabellenblatt	6.102,00	3,77	22 %
Reinigung OP-Arbeitsplätze lt. Tabellenblatt	7.280,00	4,50	26 %
<b>Zwischensumme</b>		<b>12,74</b>	<b>73 %</b>
kalk. Dokumentations-, Rüst- und Wegezeiten	5.814,41	3,60	21 %
<b>Zwischensumme</b>		<b>16,34</b>	<b>94 %</b>
kalk. Fachaufsicht		1,00	6 %
<b>Summe Personalbedarf</b>		<b>17,34</b>	<b>100 %</b>

Achtung! Da das Raumbuch nur für die Unterhaltsreinigung gilt, muss der Betriebsrat auch den Arbeitszeitbedarf für die anderen Reinigungsarten im Blick behalten. Der Zeitaufwand hängt unter anderem mit der Nutzung des Raums und den Hygieneanforderungen zusammen. So gibt es Sonderreinigungen, bei denen jederzeit Personal bereitstehen muss, um nach einer Operation auf Zuruf schnell den OP-Saal zu reinigen. Dafür muss mehr Zeit eingeplant werden. Ebenso dauert es länger, wenn ein Patient entlassen wird, der an einem multiresistenten Keim erkrankt war: Das gesamte Zimmer muss ausgeräumt, inklusive Gardinen und Bett alles desinfiziert werden. Die Nettoarbeitszeit für diese zusätzlichen Reinigungsarten wird im Durchschnitt des vergangenen Jahres kalkuliert und in die Tabelle eingefügt.

Außerdem brauchen die Reinigungskräfte unter anderem Zeit, um ihre Putzwagen zu bestücken, von der Putzkammer zur Station zu gelangen und ihre Arbeit zu dokumentieren.

Diese Werte gilt es bei der Berechnung des Personalbedarfs zu berücksichtigen und in die Excel-Tabelle einzutragen.

Im letzten Schritt wird eine Vollzeitkraft als Fachaufsicht für jeweils bis zu 15 Stellen (Vorarbeiterin bzw. Vorarbeiter) hinzugerechnet.

Aus der Summe aller Angaben ergibt sich der jährliche Bedarf an Vollzeitkräften! Das klingt alles komplizierter, als es ist. Die Tabelle gibt eigentlich schon alles vor. Und wenn doch Fragen auftauchen, hilft ver.di gerne weiter.

Bitte daran denken, dass es verschiedene Reinigungsarten gibt.



Zum Beispiel:

- Unterhaltsreinigung
- Grundreinigung
- Zwischenreinigung
- Sichtreinigung
- Intensivreinigung
- Bau-Endreinigung
- Pflegereinigung
- Sonderreinigung

Wird der organisatorische Aufwand nicht individuell ermittelt, sollten folgende Zeiten einfließen:

- Rüstzeiten: 45 Minuten pro Schicht und Mitarbeiter/in; werden regelmäßig auch Infektionszimmer gereinigt, erhöht sich die Zahl um 10 Minuten pro Zimmer
- Dokumentation: 15 Minuten pro Schicht und Mitarbeiter/in
- Wegezeiten: 15 Minuten pro Schicht und Mitarbeiter/in

## 4 | Empfehlung von ver.di

Wie lässt sich die Belastung der Kolleginnen und Kollegen feststellen? Und wie viel Personal ist nötig? Für die Gesetzesinitiative hat die ver.di-Facharbeitsgruppe eigene Vorgaben entwickelt. Dabei orientierte sich das Team an der Systematik, mit der Reinigungsleistungen in der Praxis bestimmt und ausgeschrieben werden. Wie erwähnt handelt es sich oft jedoch um völlig unrealistische Angaben. Deshalb haben die Kolleginnen und Kollegen definiert, wie viele Quadratmeter pro Stunde tatsächlich zu schaffen sind. Sie legten großen Wert darauf, dass es sich dabei um realistische Vorgaben handelt.

Sollten die Betriebsräte nicht so viel Aufwand betreiben wollen, die Zahlen individuell für ihr Krankenhaus herauszufinden, so können sie sich auch an den Vorgaben der Facharbeitsgruppe orientieren. So bekommen sie ebenfalls einen guten Eindruck, wie viele Vollzeitstellen es sein sollten. Wird weniger Personal eingesetzt, ist klar, dass die Qualität der Reinigung und die Gesundheit der Beschäftigten darunter leiden.



Kat.	Art / Nutzung des Raumes	m <sup>2</sup> /Std.
A1	Patientenzimmer mit höchster Hygienestufe	50
A2	Patientenzimmer mit hoher Hygienestufe	60
A3	Patientenzimmer mit mittlerer Hygienestufe	80
A4	Patientenzimmer mit niedriger Hygienestufe	100
A5	Patientenzimmer mit niedrigster Hygienestufe	150
B	Büro- und Verwaltungsräume, Dienstzimmer	200
C	OP-Räume einschl. der Nebenräume, Notfallversorgung und entsprechende Räume der Ambulanzen – Endreinigung	40
D1	Behandlungs- und Funktionsräume mit hoher Hygienestufe	70
D2	Behandlungs- und Funktionsräume mit niedriger Hygienestufe	150
E	Sanitärbereiche	50
F1	Flure, (Eingangs-)Hallen, Windfänge – maschinelle Reinigung	400
F2	Flure, (Eingangs-)Hallen, Windfänge – manuelle Reinigung	200
G	Treppenhäuser	150
H	Aufenthaltszimmer, Umkleide, Arbeitsraum	200
I	Lager, Archive, Technik, Abstellräume	250
K	Bäderbereich, physikalische Therapie	100
L1	Cafeteria, Mensa, Casino	200
L2	Cafeteria, Mensa, Casino mit Desinfektion	100

## Tipps für die Personalberechnung

Welches Arbeitspensum schafft eine Vollzeitkraft? Da Krankheits- und Urlaubszeiten durch das vorhandene Personal ausgeglichen werden, macht es Sinn, bei der Kalkulation von der sogenannten Netto-Arbeitszeit auszugehen. Die Anzahl der Feiertage wie auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit sind von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich, je nach Bundesland und Tarif- bzw. Arbeitsvertrag.

Die Netto-Arbeitszeit ist eine wichtige Grundlage der Personalbedarfsermittlung. So berechnet sie sich:

365 Tage pro Jahr, davon

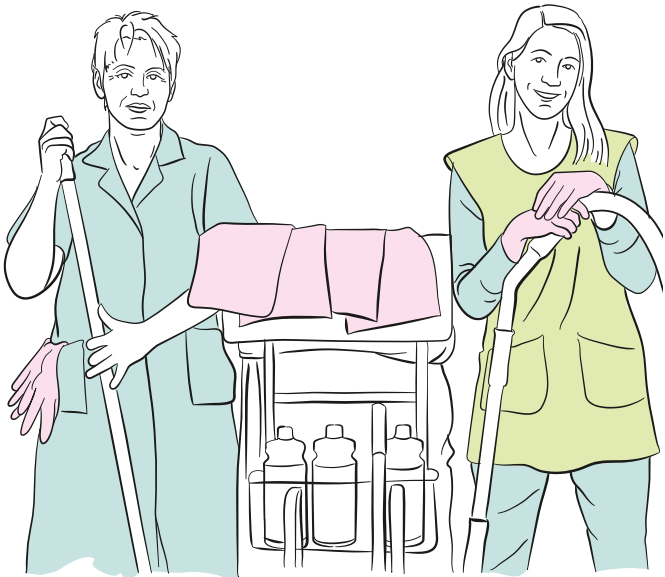
- 52 Sonntage
- 52 arbeitsfreie Tage (Samstage)
- 6 gesetzliche Feiertage, die üblicherweise auf einen Werktag fallen (Zahl variiert)
- 30 Urlaubstage (Zahl variiert)
- 13 krankheitsbedingte Fehltage (entspricht etwa sechs Prozent)
- 2 Fehltage aufgrund Qualifizierung und Schulung
- = 210 Arbeitstage pro Jahr netto für Reinigungstätigkeiten



Auf der Grundlage einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden an 5 Tagen pro Woche ergibt sich eine tägliche Arbeitszeit von 7,7 Stunden für eine Vollzeitkraft.

Daraus folgt eine Netto-Jahres-Arbeitszeit von 7,7 Stunden x 210 Tage = 1.617 Stunden. Aufgerundet auf 1.620 Stunden je Vollzeitkraft ergibt sich die grundlegende Planungsgröße für die Berechnung des Personalbedarfs. Die Netto-Arbeitszeit für eine Vollzeitkraft beträgt demzufolge 135 Stunden pro Monat und 31,15 Stunden pro Woche.

Aufgepasst: Die tatsächliche tarifliche oder individuelle arbeitsvertragliche Arbeitszeit kann von unserem Beispiel abweichen. Gleiches gilt für die Feiertage. Das muss bei der Kalkulation berücksichtigt werden.



## 5 | Gesetz muss Personalbedarf festlegen

Auch wenn der Betriebsrat – wie ausgeführt – einiges bewegen kann, so steht doch fest: Die Personalausstattung in der Reinigung einzelner Krankenhäuser zu verbessern, ist mühsam. Oft lassen sich nur die größten Missstände korrigieren. Die rechtlichen Möglichkeiten der Interessenvertretung sind begrenzt. Es kann aber nicht sein, dass die Personalausstattung im Krankenhaus allein von der Durchsetzungsfähigkeit einzelner Betriebsräte abhängt. Deshalb braucht es ein Gesetz, das ein Minimum an Personal in der Krankenhausreinigung verbindlich fest schreibt. Das dient der Gesundheit der Beschäftigten und der Sicherheit der Patienten. Denn Voraussetzung für gute Hygiene ist, dass genug Reinigungskräfte im Einsatz sind. So wird die Gefahr von Infektionen reduziert. Die Politik trägt die Verantwortung, hier klare Regeln festzulegen.

Mit einer bundesweiten Kampagne macht ver.di Druck für eine gesetzliche Personalbemessung im Krankenhaus. Das ist nicht nur in der Pflege wichtig, sondern gilt genauso für die Reinigung. Jetzt sind die Parteien gefordert, klar Position zu beziehen. Für ausreichend Personal. Im Interesse aller.



