



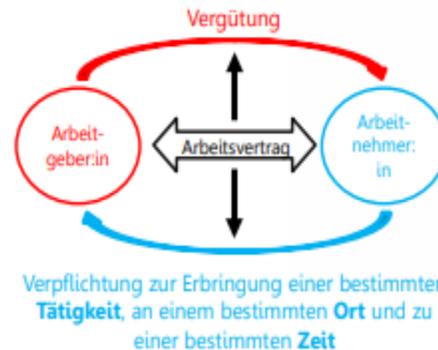
Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeiter-Vertretungen in der Diözese Augsburg, Abt. „B“

Ausfallmanagement / Springerdienste

Überblick

1. Grundlegendes
2. Politischer Aspekt
3. Zielsetzungen der Springerkonzepte
4. Welche Konzepte gibt es?
5. Beispiele aus der Praxis
6. Erfahrungsschatz der Teilnehmer
7. Initiativmöglichkeit der MAV
8. Fazit / Austausch

Grundlegendes



- Abhängiges Beschäftigungsverhältnis durch **Arbeitsvertrag**
 - In der Regel Festlegung von Tätigkeit und Umfang der Arbeitszeit
 - Die Verteilung der Arbeitszeit / Pausen erfolgt i. d. Regel nicht im Arbeitsvertrag
 - Ggf. Festlegung des Arbeitsortes

- Festlegung
 - der konkret auszuführenden Tätigkeit
 - des konkreten Ortes der Arbeitsleistung und die
 - Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage und an den einzelnen Tagen erfolgt durch das Weisungsrecht (§ 106 GewO) des Arbeitgebers.

Grundlegendes

- Bei der Ausübung des Weisungsrechts haben Arbeitgeber höherrangige Rechtsnormen und Regelungen des Arbeitsvertrages einzuhalten
- Die Ausübung des Weisungsrechts muss billigem Ermessen entsprechen
- Die Interessen der Mitarbeitenden sind gegen die eigenen Interessen des Arbeitgebers abzuwägen

Grundlegendes

- Die Verteilung der Soll-Arbeitszeit bedarf der Zustimmung der MAV
- Vgl. MAVO der Diözese Augsburg § 36 Abs. 1 Nr. 1 und „neuntes Gesetz zur Änderung“
- §36 Abs. 1 Nr. 1: „Längerfristige Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“
- Nr. 1a: „vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit...“
- Zustimmung muss vom DG vor der Ausübung des Weisungsrechts eingeholt werden
 - Überprüfung der gesetzlichen und tariflichen Vorgaben
 - Recht und Billigkeit

Politischer Aspekt

- Auftrag der aktuellen Regierung im Koalitionsvertrag: „Wir wollen den Pflegeberuf attraktiver machen...“
- Unter anderem durch:
 - Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf
 - Verlässliche Dienstplangestaltung
 - Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden steigern
 - Flexibilität bei Personalengpässen
 - Reduzierung der Arbeitnehmerüberlassung

Politischer Aspekt

- In der ambulanten und stationären Altenhilfe werden Trägereigene Springerpools und vergleichbare betriebliche Ausfallkonzepte finanziert – vgl. SGB XI §§ 75, 113c
- Förderzeitraum von Herbst 2023 bis Ende 2024
- Demographischer Wandel
- Mangel an Personal

Zielsetzungen der Springerkonzepte

- Erarbeitung eines Ausfallzeitenmanagements
- Vermeidung von Hoken aus dem Frei
- Stärkung der Dienstplansicherheit
- Abbau von Mehrarbeit / Überstunden
- Entlastung bei kurzfristigen Ausfällen und Beschäftigungsverboten
- Verbesserung der Rahmenbedingungen und Arbeitsplatzzufriedenheit für die Beschäftigten
- Sicherstellung der Versorgungsqualität

Springerkraft

- Eine feste „Pflege“-Fachkraft
- Einsatz in verschiedenen „Wohn“-Bereichen – auch einrichtungsübergreifend
- Fester Dienstplan aufgeteilt in Bereiche/Einrichtungen
- Bei Ausfall eines Dienstes direkte Vertretung möglich
- Wenn kein Dienst anfällt, kann eine andere „Pflege“-Fachkraft in den Freizeitausgleich
- Keine Vertretung von Langzeiterkrankungen
 - Ermöglicht zeitnahen Freizeitausgleich für eingesprungene Mitarbeitende
 - Abbau von Mehrarbeitsstunden

Springerpool

- Bestehend aus mehreren Fachkräften – z. B. Mitarbeitende in Teilzeit, Elternzeit, Alleinerziehende
- „Stille Reserven“ können über dieses Modell aktiviert werden
- Vereinbarung von abrufbarer Dienstzeit
- Bei Ausfall Abdeckung ausfallender Dienste durch Mitarbeitende aus dem Pool
 - Systematischer Abbau von Mehrarbeitsstunden/Überstunden
 - Planungssicherheit auch bei Ausfällen

Springerdienst

- Springerdienste regelhaft für alle „Pfleger“-Fachkräfte
- Anwesenheit von einer zusätzlichen Fachkraft wochentags von 8 – 17 Uhr
- Bei Ausfall Übernahme des Dienstes durch Springerdienst
- Wenn kein Dienst ausfällt Unterstützung von zeitintensiven „Routine“-Aufgaben...
- Erhöhte Dienstplansicherheit
- Erhöhte Dokumentationssicherheit

Modellprojekt Freie Wohlfahrtspflege Landesarbeitsgemeinschaft Bayern

- <https://www.springerkonzepte-bayern.de/>
- Checkliste
- Gelingensfaktoren
- 30 Modellprojekte zu trägerorganisierten Springerkonzepten
 - 20 stationäre Einrichtungen
 - 10 ambulante Dienste

Modellprojekt Freie Wohlfahrtspflege Landesarbeitsgemeinschaft Bayern

- Der projektbezogene Anstieg des Pflegesatzes wird durch das Bundesministerium für Gesundheit und Pflege gefördert
- Projekt wird wissenschaftlich begleitet und evaluiert
- Ziel des Projekts ist es, aufzuzeigen, welche finanziellen Auswirkungen die Etablierung von Springerkonzepten im Regelbetrieb hat und
- wie die Finanzierung von Springerkonzepten über Pflegesatz- bzw. Pflegevergütungsverhandlungen gelingen kann
- erforderlich, um perspektivisch eine flächendeckende Umsetzung zu ermöglichen.

Beispiele aus der Praxis

- Springerpool bei Kita-Verbundeinrichtungen
- Klinikum der Stadt Ludwigshafen
- Einspringen auf freiwilliger Basis
- Freitagnachmittag – freie Tage der Folgewoche
- Volle Vergütung – plus 100 € Bonus
- Rufdienst mit Wegevergütung
- Jahresdienstplan

Beispiele aus der Praxis

- München Klinik gGmbH
- Freiwillig über ein Online-Portal Zusatzdienste übernehmen
- Zulage 50 – 80% - je nach Zeitraum

- Helios Klinik Erlenbach
- Ausfallmanagement im Dienstplan integriert
- Rahmendienstplan für 8 Wochen
- „Flexi-Dienste“ mit eingeplant
- Bei Urlaub oder Krankheit ist stets eine Kollegin zum Einspringen bereit
- Plus „On-Top-Dienste“
- 70 € pro Einspringen

Beispiele aus der Praxis

- Diakonissenhaus Krankenhaus Dresden
- Ausfallmanagement durch folgende „Bausteine“:
- Mindest-/Normalbesetzung
- 2x im Jahr macht jeder Vertretungsdienst – fester Teil im Dienstplan – gehören zur „normalen“ Arbeitszeit – Einsatzort flexibel
- Plus Hauseigener Springerpool
- Wird trotzdem ein spontanes Einspringen nötig – Info an alle – freiwillige Übernahme
- Honorierung durch pauschale Extra-Vergütung

Beispiele aus der Praxis

- Klinikum Region Hannover
- Konzern-Springerpool
- Einblick in neue Arbeitsfelder
- Verlässlicher Dienstplan
- Individuell anpassbare Arbeitszeiten
- Zulage von bis zu 500 €
- Plus Aushilfen-Pool mit studentischen Hilfskräften – digitale Organisation der Vakanzen
- Plus Aushilfen-Pool über Personalleasing

Beispiele aus der Praxis

- Evangelische Altenhilfe Mühlheim an der Ruhr
- Mehr Zusammenhalt, weniger Ausfälle
- In Abstimmung mit dem Personal kein Sonderbonus fürs Einspringen
- Dafür Ausschöpfung des kompletten Personalschlüssels
- Ausfälle werden im Team oder unter den Bereichen ausgeglichen – meist selbst organisiert
- Dafür hospitieren Fachkräfte abteilungsübergreifend
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit, des Zusammenhalts und der Mitarbeitergesundheit
- Wird doch ein spontanes Einspringen nötig, entscheidet der Mitarbeiter zwischen Freizeitausgleich oder tariflichem Überstundenzuschlag

Beispiele aus der Praxis

- Eine ausführliche Beschreibung der Beispiele finden Sie unter:
- <https://www.pflegen-online.de/einspringen-aus-dem-frei-so-wirds-ertraeglicher>

Erfahrungsschatz der Teilnehmer

Welchen Erfahrungsschatz bringt ihr zum Thema Springer / Ausfallmanagement mit?

Initiativmöglichkeit der MAV

- MAVO § 37 Abs. 1 (1) – Längerfristige Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
- ...Interessen der Mitarbeitenden an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien und für die Gestaltung des Privatlebens nutzbaren Zeit zu Geltung zu bringen...
- Kommt die MAV mit ihrem Dienstgeber nicht zu einer Einigung, kann sie die Einigungsstelle anrufen
- MAVO §§ 37 Abs. 3 Satz 3, 45 Abs. 3 Nr. 2
- Vgl. hierzu auch Homepage DIAG B Augsburg – Arbeitshilfen – das Verfahren vor der Einigungsstelle



Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeiter-Vertretungen in der Diözese Augsburg, Abt. „B“

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.