

Was tun wenn´s brennt?- Ausfallsicherung als Mangelverwaltung

Liebe KollegInnen,

Schon seit längerer Zeit befindet sich die Abteilung AAP in einer äußerst prekären Situation, vor allem verursacht durch einen extremen AssistentInnenmangel. Diese Situation- wir kennen sie alle – hat zur Folge, dass viele Dienstpläne bereits zum Zeitpunkt der Planung erhebliche Lücken aufweisen, dass viele KollegInnen bis an die Belastungsgrenze Überstunden anhäufen, dass permanentes Ausfallsicherungstelefonieren (Stopfen von Dienstplanlücken) zur Haupttätigkeit in der AAP wird, dass der SpringerInnenplan immer spärlicher besetzt ist und die verbleibenden SpringerInnen die Dienstplanlücken ausgleichen, um dann im „Notfall“ nicht mehr zur Verfügung zu stehen. Dies führt nicht selten dazu, dass sich die Ausfallsicherungsperson (ASP, WEB, NT) einer Situation ausgesetzt sieht, in der sie keinerlei „personelle Reserve“ zur Verfügung hat und nur beten und hoffen kann, dass nicht zusätzliches mehr passiert- jedes Mal aufs Neue ein Tanz auf dem Vulkan und ein Scheißgefühl und voller Endstress!



Aber auch die Auswirkungen auf die AssistentInnen sind enorm. Bedingt durch den permanenten Mangelzustand kommt es häufig zu ungeplanten und für die KollegInnen vor Ort unplanbaren Verlängerungen von Diensten. Neben der Tatsache, dass es extrem ärgerlich ist, nie genau zu wissen, wann man zu seinem wohlverdienten Feierabend kommt und permanent mit einer Verlängerung rechnen zu müssen, ist die häufig damit verbundene Überschreitung der Höchstarbeitszeit und deren Anordnung durch die Ausfallsicherer schlicht illegal und außerdem auch gefährlich.

Denn, was passiert beispielsweise, wenn der/ die KollegIn aus Übermüdung und Erschöpfung Fehler macht und damit einen erheblichen Personen- und oder Sachschaden verursacht. Dererlei Haftungsfragen können sich schnell zu Existenzfragen auswachsen, wenn die Versicherung nachforscht und feststellt, dass ein erheblicher Arbeitszeitverstoß die Ursache des „Schadensfalls“ ist. Sie wird sich dann die entstandenen Kosten auf Grund grober Fahrlässigkeit wiederholen. Insofern ist jede „vorsätzliche Anordnung“ bzw. auch die bloße Duldung von Arbeitszeitverstößen ein Spiel mit dem Feuer für die Ausfallsicherer. Sie bekommen damit ein materielles Risiko aufgebürdet, dass sie nicht tragen können und dürfen.

Deshalb muss Schluss sein mit dieser Art der illegalen Arbeitszeitverlängerung! Es kann nicht sein, dass die Ausfallsicherer persönlich in Haftung genommen werden können für Probleme die

strukturell verursacht sind. Wenn der CeBeeF seine AssistenznehmerInnen qualitativ gut und sicher und legal versorgen will, so hat er auch sicherzustellen, dass dafür genügend Ressourcen zur Verfügung stehen. Wenn dies nicht gewährleistet werden kann - und das ist momentan definitiv der Fall – so ist es absolut unzumutbar die Probleme auf die Schultern der Ausfallsicherer und AssistentInnen zu laden!

Der Betriebsrat hat seit längerer Zeit einen Entwurf zur Verbesserung des SpringerInnensystems bei der Geschäftsführung liegen. Die Geschäftsführung schätzt die Dringlichkeit dieser Reformen aber wohl als nicht besonders hoch ein, da sie keinerlei Anstalten macht mit uns über diese dringend notwendigen Verbesserungen zu verhandeln. Ganz im Gegenteil: Auf unser Drängen, dass man wenigstens eine Übergangsvereinbarung in Kraft setzen soll, die wenigstens größere materielle Anreize für die KollegInnen setzt, erwiderte die Geschäftsführung, dass sie eine derartige Vereinbarung nicht möchte, ergo, dass sie in dieser Frage keinen Handlungsbedarf sieht.

Einer Geschäftsführung, die sich derart und auf diese Art und Weise aus der Verantwortung gegenüber den

AssistenznehmerInnen, den Ausfallsicherern sowie den AssistentInnen stiehlt, indem sie das Problem einfach nach unten durchreicht sagen wir:



- **Wir sind nicht länger bereit die Risiken dieser Mangelverwaltung zu tragen.**
- **Wir werden die Verantwortung an die Geschäftsführung zurückgeben**
- **Wir werden KollegInnen nicht mehr in die Arbeitszeitverstöße schicken.**
- **Wir werden die Geschäftsführung in diesen Situationen über den Zustand der AAP und die Ausweglosigkeit mancher Situationen jedes Mal in Kenntnis setzen.**
- **Wir müssen die Geschäftsführung in jedem einzelnen Fall dazu auffordern, den Arbeitszeitverstoß selbst anzuordnen, bzw. die Situation zu lösen.**

Wir werden nicht dafür bezahlt in der Illegalität zu arbeiten und dann auch noch den Kopf dafür hinzuhalten, wenn etwas schief geht und es der Geschäftsführung gleichzeitig erlauben, weiterhin untätig zu bleiben auf unser aller Kosten!!!!

Euer BR