

## Neue Personalbemessung und „Wittchen-Studie“

Eine Information für Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen in psychiatrischen Fachkrankenhäusern und Krankenhäusern mit Fachabteilung Psychiatrie.

***Im Rahmen der neuen Personalmindeststandards für die Krankenhaus-Psychiatrie wird eine breit angelegte Studie zur IST-Personalausstattung durchgeführt (siehe S. 2)***

***Ungefähr ein Drittel der psychiatrischen Krankenhäuser und Fachabteilungen sollen sich beteiligen. Interessenvertretungen haben bei Mitarbeiterbefragungen Mitbestimmungsrechte. Diese solltet ihr auf jeden Fall wahrnehmen (siehe S. 3).***

### Neue Personalbemessung in der Psychiatrie

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) -, die Selbstverwaltung von Krankenhäusern, niedergelassenen Ärzten und Krankenkassen im Gesundheitswesen - ist vom Gesetzgeber beauftragt, neue Personalmindestzahlen zur Qualitätssicherung in der psychiatrischen Versorgung in Fachkrankenhäusern und Fachabteilungen zu erarbeiten. Diese soll bis September 2019 erarbeitet werden und am 1.1.2020 in Kraft treten.

Zuständig im G-BA ist der Unterausschuss Qualitätssicherung und in diesem die Arbeitsgruppe Personalausstattung Psychiatrie und Psychosomatik (PPP). In dieser sind je 5 Vertreter/innen von Krankenkassen und Krankenhäusern sowie 5 Patientenvertreter/innen beteiligt; letztere sind zwar antragsaber nicht stimmberechtigt. Ebenfalls vertreten, jedoch ebenfalls ohne Antrags- und Stimmrecht, sind die medizinischen Fachgesellschaften und Berufsverbände wie DGPPN, Deutscher Pflegerat und Psychotherapeutenkammer.

Die AG PPP tagt hinter verschlossenen Türen. Ihre Mitglieder dürfen den Inhalt der Sitzungen nicht nach außen tragen. ver.di fordert, dass der Gesetzgeber diese wichtige Regelung selbst in der Hand behält und kritisiert die intransparente Vorgehensweise des G-BA.

### Wie geht die AG PPP vor?

Die AG PPP stützt ihre Arbeit auf drei Säulen:

1. Eine Erhebung zur IST-Personalausstattung in der Psychiatrie, die sogenannte „**Wittchen-Studie**“.
2. Befragungen handverlesener Expert/innen. Diese finden in diagnosebezogenen Workshops statt.
3. Die Vergleichszahlen aus der Psych-PV.

Wie die Ergebnisse dieser verschiedenen Schritte in eine neue Personalbemessung einmünden sollen, ist noch völlig offen.

Wir warten nicht auf das Endergebnis im September 2019. ver.di diskutiert öffentlich, was im G-BA im Verborgenen passiert. Wir fordern eine „Psych-PVplus ohne Tricks und Schlupflöcher“. Ein ausführliches ver.di-Positionspapier, erarbeitet von vielen Profis aus den Kliniken, erscheint demnächst. Wie wir die Debatte in die Betriebe, in die Fachwelt und in die Öffentlichkeit tragen, lest ihr auf **S. 4**

## Was ist die Wittchen-Studie?

Die „Bundesweite Studie zur Personalausstattung in Psychiatrie und Psychosomatik (PPP)“ wird von der Gesellschaft für Wissens- und Technologietransfer der TU Dresden unter Leitung von Prof. Dr. H.-U. Wittchen und einer Lenkungsgruppe weiterer Professor/innen verantwortet.

Sie soll den **Ist-Zustand** der Personalausstattung in der stationären Psychiatrie (inklusive Psychosomatik und Kinder- und Jugendpsychiatrie) erheben und analysieren. Sie umfasst alle medizinischen, therapeutischen und pflegerischen Berufsgruppen und wird in ca. 300 Stationen/ Funktionsbereichen in ungefähr 120 Einrichtungen durchgeführt werden. Welche Einrichtungen dies sind, ist aktuell noch nicht bekannt. Sie sollten aber laut Zeitplan bereits im September um ihre Mitwirkung gebeten werden. **Wenn eure Einrichtung ausgewählt wird, habt ihr Informations- und Mitbestimmungsrechte. Nutzt sie bitte.**

Im Zuge der Studie sollen Personalinterviews, Smartphone-Befragungen und Stationsrundgänge durchgeführt werden. Das genaue Studiendesign, insbesondere die Fragen, die dem Personal gestellt werden, ist bisher nicht veröffentlicht worden. Offizielle Informationen zur Studie gibt es hier: [http://www.gwtonline.de/verbund/studie\\_ppp](http://www.gwtonline.de/verbund/studie_ppp)

## Was bringt die Wittchen-Studie für eine Personalmessung Psychiatrie?

Positiv ist, dass mit der Studie ein Überblick über die tatsächliche Personalsituation und auch die Tätigkeiten des vorhandenen Personal gewonnen wird. Bei entsprechender Auswertung kann dies zu wertvollen Erkenntnissen führen, z.B. zur realen Erfüllung der Psych-PV, tatsächlichen Verteilung der Arbeitszeit auf verschiedene Aufgaben, Umfang von Dokumentationsverpflichtungen, Aufwand für 1:1-Betreuungen u.a. – auch im Vergleich zur diesen Herbst erstmalig in neuer Form durchgeführten Nachweispflicht (vgl. <http://kurze-links.de/nachweispflicht> ).

Wichtigstes Kennzeichen und zugleich Kritikpunkt: Die Studie erhebt bewusst NUR den IST-Zustand, mit einem Schwerpunkt darauf, welche Aufgaben das Personal erfüllt. Nur das ist der Auftrag seitens des G-BA. Positiv wäre, wenn zumindest ebenfalls erhoben würde, wieviel Personal im Verhältnis zu den zu versorgenden Patient/innen vorhanden ist, also z.B. der Umsetzungsgrad der PsychPV, damit ein Abgleich zum geltenden Recht geschaffen wird.

Die Studie trifft **keine Aussagen über die notwendige Personalausstattung (Soll-Ausstattung)** bzw. Aufgaben, die aufgrund von Personalmangel nicht erledigt werden können oder die Überlastung von Personal. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass in der AG PPP trotzdem entsprechende Schlussfolgerungen gezogen werden. Nach dem Motto: Wenn es bisher gereicht hat, klappt es auch weiter. Es ist daher unerlässlich, dass in der Studie oder auch auf anderem Weg deutlich wird, „was fehlt“ bzw. wie viele Beschäftigte fehlen. Welche Aufgaben können vom vorhandenen Personal nicht erfüllt werden können, wenn zu wenig Personal vor Ort vorhanden ist? Werden Arbeitnehmerschutzbestimmungen wie Pausenregelungen, Vermeidung gefährlicher Alleinarbeit, verlässliche und klar begrenzte Arbeitszeiten etc. eingehalten? Das ist nach dem derzeitigen Informationsstand nicht im Studiendesign erfasst. Interessenvertretungen können im Rahmen der Mitbestimmung solche zusätzlichen Fragen vorschlagen.

### Für Rückfragen wendet euch

- an eure/n zuständigen Gewerkschaftssekretär/in (zu finden unter: [www.wegweiser.verdi.de](http://www.wegweiser.verdi.de)) oder
- Gisela Neunhöffer, ver.di Bundesverwaltung: [gisela.neunhoeffer@verdi.de](mailto:gisela.neunhoeffer@verdi.de).
- Weitere Informationen zu ver.di-Aktivitäten rund um die Psychiatrie: <https://psychiatrie.verdi.de>

## Rechte der Interessenvertretungen

Interessenvertretungen sind bei Befragungen des Personals in der Mitbestimmung. Dies ist klar geregelt:

### **Betriebsräte:**

- Nach §87.1.6 BetrVG besteht ein **Mitbestimmungsrecht**, wenn eine Befragung elektronisch ausgewertet wird, denn sie ist geeignet das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Dies trifft hier mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit zu.
- Nach §80.2 Betr.VG habt ihr ein **Unterrichtungsrecht**. Dies betrifft nicht nur die Ergebnisse der Befragung, sondern auch – vor der Befragung – über die Inhalte der Befragung/Datenerfassung. Nur so könnt ihr prüfen, ob es sich um einen Personalfragebogen nach §94 BetrVG handelt.
- Nach §94 BetrVG habt ihr ein Zustimmungswort bei Personalfragebogen. Ohne genaue Kenntnis des Fragebogeninhalts/ Interviewinhalten/ Beobachtungsziele ist nicht abschließend zu beurteilen, ob dieser Paragraph hier greift; aufgrund der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers aus § 80 Abs. 2 hat dieser euch jedoch vor Durchführung der Studie im Betrieb genau darüber zu informieren. Sollte sich herausstellen, dass Fragen zu Qualifikation, Aufgaben und Tätigkeiten gestellt werden oder betroffen sein sollen, so greift das Mitbestimmungsrecht aus § 94 und ihr könnt die Zustimmung verweigern, falls die Maßnahme in Rechte der Betroffenen eingreift, etwa wegen einer gezielten Leistungs- und Verhaltenskontrolle.

Falls erforderlich, kann der Betriebsrat auf den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung bestehen.

## Personalräte

Die Situation ist prinzipiell ähnlich wie bei den Betriebsräten. Wir verweisen hier auf die entsprechenden Paragraphen des BPersVG, Personalräte in Landesbetrieben müssen in ihren Landespersonalvertretungsgesetzen auf Übereinstimmung prüfen.

- Allgemeines Informations- bzw. Unterrichtsrecht nach § 68 Abs. 2 BPersVG
- das Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen, die zur technischen Überwachung geeignet sind (§ 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG)
- die Mitbestimmungsrechte bei Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätzen (§ 75 Abs. 3 Nr. 8,9 BPersVG)

## Mitarbeitervertretungen

Sowohl im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD also auch in der Mitarbeitervertretungsordnung der Katholischen Kirche finden sich die entsprechenden Regelungen in ähnlicher Form.

### **MVG:**

- §34 Informations- bzw. Unterrichtsrecht,
- §40.1.j Mitbestimmung bei Maßnahmen, die zur Überwachung geeignet sind
- §39.1.a) Inhalt und Verwendung von Personal- und sonstigen Fragebögen zur Erhebung personenbezogener Daten.

### **MaVO:**

- §27 (1) – Informationsrecht über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen
- § 36 (1) 9 – Zustimmungswort bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
- § 37 (1) 5 – Antragsrecht zum Inhalt von Personalfragebogen

## Was ist bei der Mitbestimmung/Beteiligung zur Befragung zu beachten?

- Es ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt aufgrund der intransparenten Informationspolitik des G-BA nicht möglich, zu beurteilen, welchen Mehrwert und welche Auswirkungen die Studie haben wird. Eine abschließende Empfehlung, ob Interessenvertretungen die Studie fördern und sich beteiligen sollten, kann ver.di deshalb nicht geben. Nutzt die Informationsrechte und verschafft euch ein genaues Bild zu Inhalten, Zielen, geplanten Fragen und Vorgehensweisen.
- Die Träger der Studie sagen Freiwilligkeit und Anonymität zu. Es muss klar geregelt werden, wie diese gewährleistet werden! Insbesondere muss sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber keinen Zugriff auf Daten erhält, die kollektiv oder individuell zur Leistungskontrolle genutzt werden können.
- Dies ist insbesondere wichtig, da bei der Untersuchung einzelne Stationen zur Grundlage gemacht werden. Die Anzahl der befragten MA einer Berufskategorie ist also sehr überschaubar und Rückschlüsse auf einzelne Personen deshalb anhand der abgefragten Daten leicht herzustellen, insbesondere bei einer Smartphone-Befragung.
- Die Auswahl der Stationen und Funktionsbereiche kann über das Ergebnis der Studie mitbestimmen. Es ist kein Geheimnis, dass diese unterschiedlich gut mit Personal ausgestattet sind.
- Wenn die hinreichende Wahrscheinlichkeit besteht, dass die gewonnenen Erkenntnisse die Aufgaben des Betriebsrats betreffen (BAG, Beschluss vom 08.06.1999, Aktenzeichen: 1 ABR 28/97); kann dieser Auskunft über die Auswertung verlangen.

- Generell gilt: „Die Interessenvertretung sollte bereits in der Planungs- und Vorbereitungsphase signalisieren, ob sie im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte generell einer Mitarbeiterbefragung zustimmt und inwieweit sie dabei mitwirkt und sie unterstützt.“<sup>1</sup> Dabei können auch Veränderungsbedarfe wie oben skizziert angesprochen werden.

## Über die Wittchen-Studie hinaus

Was können Aktive über die Mitsprache der Interessenvertretung bei der Wittchen-Studie hinaus tun?

Die Wittchen-Studie erfasst den wirklichen Personalbedarf nicht. Im Rahmen der Arbeit des G-BA wird dieser Aspekt ausschließlich über die Expertenworkshops erfasst. ver.di will, dass die Beschäftigten selbst in größerem Maß zu Wort kommen. Darum schlagen wir vor, dass die Teams den Personalbedarf selbst erfassen. Mit dem „Soll-ist-Voll-Rechner“ können Pflegestationsteams einschätzen, wie viele (zusätzliche) Kräfte sie bräuchten, um ihre Aufgaben angemessen erledigen zu können. Dies kann in Vergleich gesetzt werden zur IST-Situation sowie zur Personalvorgabe nach der PsychPV. Wir sammeln diese Informationen bis Ende 2017 und werten sie dann für die Psychiatrien aus.

Ihr findet den Rechner unter [www.soll-ist-voll.verdi.de](http://www.soll-ist-voll.verdi.de). Weitere Informationen dazu finden sich im ver.di-Mitgliedernetz in der Gruppe „Klinikpersonal entlasten“.

Darüber hinaus wird ver.di deutlich Position beziehen, wie eine gute Personalbemessung für die Psychiatrie aussehen muss, damit Beschäftigte ihre Patient/innen gut versorgen können, ohne selbst krank zu werden. Wir suchen das Gespräch in der Fachwelt und mit dem G-BA. Wenn nötig, werden wir aber auch mit Aktionen deutlich machen, dass wir ohne gute Personalausstattung keine Ruhe geben werden.

<sup>1</sup> [https://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_mitarbeiterbefragung.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_mitarbeiterbefragung.pdf)