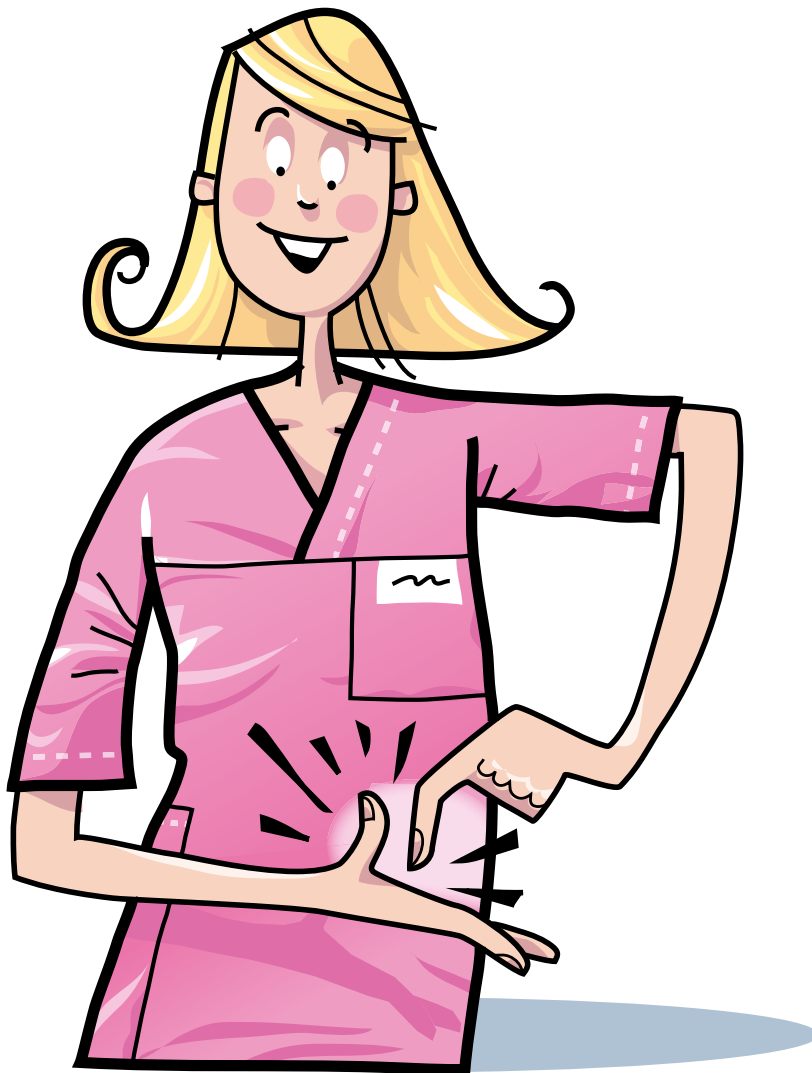


Wer nichts fordert, bekommt nichts

Andrea Ramsell Sie lieben Ihren Beruf, aber das Gehalt könnte besser sein? Sie mögen Ihr Team, aber die Arbeitsbedingungen lassen zu wünschen übrig? Dann ändern Sie das! Überlegen Sie im Team, was Ihnen am wichtigsten ist – und dann fordern Sie das. Wichtig: ein guter Plan.

Illustrationen: Claas Janssen



Bevor es konkret wird

Bevor es konkret an die Inhalte geht, kommt der wichtigste Schritt: Das Team muss Ziele und Schwerpunkte für sich identifizieren und in eine Prioritätenliste bringen. Was ist dringlich für uns? Welche Veränderungen müssen

schnell umgesetzt werden, was sind unsere mittel- und langfristigen Ziele? Brauchen wir beispielsweise zunächst interprofessionelles Notfalltraining oder wollen wir eine bessere Eingruppierung verhandeln?

Ziele festlegen

Das Festlegen gemeinsamer Ziele im Team ist der erste Schritt. Es ist die Grundlage für jedes weitere Handeln und das Fundament für eine erfolgreiche Verhandlung.

Es bietet sich an, ein Teamcoaching mit einer externen Leitung durchzuführen, um gemeinsame Themen zu sammeln, Ziele zu finden und dann Schwerpunkte festzulegen. Einige Teams möchten lieber eine Weiterentwicklung der Geburtshilfe verhandeln (zum Beispiel Implementierung eines Hebammenkreißsaals), andere den Schwerpunkt zunächst auf Verbesserung der Vergütung legen.

... und sortieren

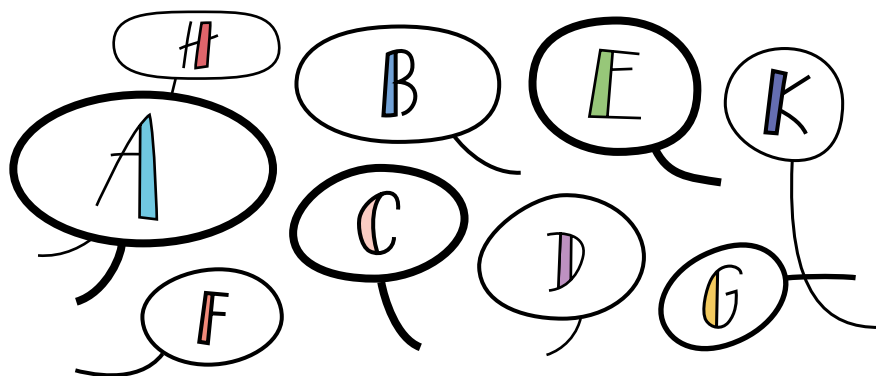
Wenn die Themensammlung abgeschlossen ist, lautet die nächste Frage: Welches Ziel ist für unser Team das Wichtigste? Was hat Priorität?

Was hat Priorität?

Am besten legen Sie ein Hauptziel fest und behandeln nicht zu viele Punkte auf einmal. Sonst besteht die Gefahr, dass man sich zerfasernd und Hauptpunkte aus den Augen verliert.

Am besten mit Coach

Professionelle Begleitung ist für diesen Teamprozess absolut empfehlenswert. Beim DHV können Teams in diesem Jahr noch einen sogenannten Moderationszuschuss als finanzielle Unterstützung beantragen (den Antrag finden Sie unter www.hebammenverband.de im Mitgliederbereich → Klinische Arbeit → Arbeitshilfen). Der Zuschuss wird schnell und unbürokratisch gewährt, um Teamprozesse durch externe Moderation zu unterstützen. Der DHV stellt allerdings nur das Geld zur Verfügung – die Coaches/Moderatoren werden von den Teams gesucht.



Für das Coaching benötigt man in der Regel keinen Trainer, der sich im Gesundheitssystem auskennt. Es bietet sich an, jemanden zu finden, der gut in Kommunikation ist und sich mit Teamentwicklung auskennt – einen Profi in der Steuerung von Gruppenprozessen. Da ist es manchmal eher hinderlich, wenn der Coach inhaltlich mit der spezifischen Gruppenthematik vertraut ist. Fragen Sie Menschen nach Tipps für eine geeignete Trainerin oder einen geeigneten Trainer, die in anderen Berufsfeldern tätig sind. In den meisten Wirtschaftszweigen sind externes Teamcoaching und -entwicklung üblich.

Task Force einrichten

Jetzt ist es sinnvoll, eine Task Force einzurichten, also eine Gruppe, die sich mit der Ausarbeitung des Themas weiter beschäftigt und Argumente für eine erfolgreiche Verhandlung sucht.

Gespräch vorbereiten

Führungskräfte sind in der Regel gut in Kommunikation und Verhandlungen geschult. Das heißt, in der Regel sitzen in Verhandlungen mit der Geschäftsführung ungleiche Partner am Tisch: auf der einen Seite die Hebammen, die in der Regel wenig geschult sind, was Verhandlung und Kommunikation angeht, auf der anderen die Geschäftsführung, die sich in diesem Setting bestens auskennt.

Erfolgreiche Verhandlungen entscheiden sich in der Vorbereitung. Egal, was für ein Thema behandelt werden soll: Wichtig ist, dass das Hebammenteam sich vorbereitet und sich auf die andere Seite einstellt. Die Argu-

mente der Gegenseite zu sammeln und sich inhaltlich mit diesen auseinanderzusetzen, ist ein essenzieller Bestandteil der Gesprächsvorbereitung. Gut geht das zum Beispiel in Rollenspielen.

Hilfreich ist, Maximalziele festzulegen – ohne gleich zu denken: Das bekommen wir nie durch. Entwickeln Sie zunächst ein Ideal, um dann Forderungen daraus abzuleiten und festzulegen. Und dann: eine rote Linie, die nicht unterschritten werden darf. Maximalziel und rote Linie werden im Team entwickelt und abgestimmt.

Verhandlungen sind in der Regel ein Geben und Nehmen. Grenzen zu bestimmen hilft, den Rahmen im Blick zu behalten. In der Regel finden Verhandlungen in mehreren Etappen statt, und man kann davon ausgehen, dass es mehrere Termine geben wird, die ganz unterschiedlich konstruktiv sind. Es ist wichtig, sich von vornherein über diesen Verhandlungsprozess im Klaren zu sein. Jedes Treffen muss vorbereitet sein. Denn: Vermutlich werden auch die Verhandlungspartner gut vorbereitet erscheinen.

Unterstützung ins Boot holen

Es kann hilfreich sein, die Mitarbeitervertretung mit ins Boot zu holen und sich mit ihr zu beraten. Betriebsräte und Mitarbeiterinnenvertretungen werden in den Häusern unterschiedlich ausgefüllt und wahrgenommen. Es ist auf jeden Fall einen Versuch wert, Kontakt aufzunehmen und herauszufinden, ob es von dieser Seite Unterstützung in Form von Beratung oder Gesprächsbegleitung geben kann.

Kolleginnen, die gewerkschaftlich organisiert sind, können sich von der Gewerkschaft zu Fragen der Eingruppierung und Einstufung beraten lassen. Gewerkschaften bieten hierzu auch Seminare und Schulungen an, die für das Team interessant sein könnten. Es lohnt sich, mit diesem Thema an die Gewerkschaften heranzutreten, denn anders als der DHV, der hauptsächlich eine berufspolitische Repräsentanz darstellt, liegt ein Schwerpunkt der Gewerkschaften auf Lohn- und Gehaltsverhandlungen.

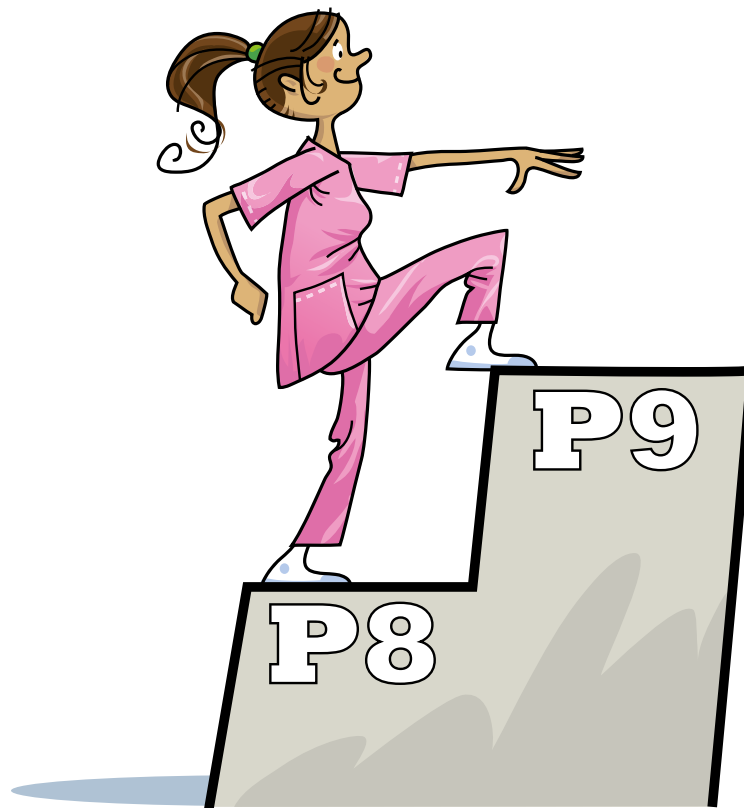
Konkrete Forderungen

Gehaltsverhandlungen

Höhere Entgeltgruppe statt Zuschläge

Es gibt eine wichtige Veränderung in der Krankenhausfinanzierung, die sich indirekt aus der Pflegepersonalkostenabgrenzungsvereinbarung (PPKAV) ergibt. Die PPKAV beinhaltet die Herausnahme der Pflegekosten aus der Abrechnung über diagnosebezogene Fallgruppen (DRG). Das betrifft im weitesten Sinn nur die Gesundheits- und Krankenpflege, hat allerdings Auswirkungen auf die Vergütung. Vermutlich wird es schon ab 2020 keine Finanzierung von Sonderzuschlägen und extratariflichen Zahlungen mehr geben. Die Kliniken werden keine Zuschläge oder Sonderzahlungen mehr leisten, wenn sie diese nicht mehr mit der GKV verhandeln können





und entsprechend rückvergütet bekommen, wie das bis jetzt der Fall war. Die Kliniken haben dann in diesem Bereich keinen individuellen Spielraum mehr.

Verhandeln Sie deshalb besser nicht über Extrazuschläge für Einspringen oder als Teamprämie. Grundsätzlich gilt: Alles, was tariflich festgelegt ist, wird weitergezahlt und kann nicht schlechter gestellt werden. Wenn man in P8 eingestuft ist, kann es keine Rückstufung auf P7 geben. Wenn allerdings einzelne Zuschläge ausgehandelt wurden, können diese jederzeit zurückgenommen werden; auf Zulagen besteht kein Anspruch, denn sie sind eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Ziel muss es also sein, die Entgeltgruppe und -stufe bestmöglich zu verhandeln.

Die Entgeltgruppierung richtet sich nach den Kompetenzen der Beschäftigten. Die Kompetenzen die ausgeübt werden dienen als Verhandlungsgrundlage und Argumentation für eine bessere Eingruppierung. Das Team muss sich also fragen: Welche Kompetenzen, die eine höhere Eingruppierung rechtfertigen sind vorhanden und werden angewandt?

In der Praxis sind das zumeist delegierte ärztliche Tätigkeiten, zum Beispiel Legen einer Venenverweilkanüle, Blutentnahme, Versorgung eines Dammrisses, Durchführung und

Dokumentation der U1, Entlassung aus dem Kreißsaal nach ambulanten Geburten, Entlassung der Wöchnerinnen von der Wochenstation nach Hause, CTG-Bewertung und Entlassungsmanagement, Applikation von Wehen

Verhandlungen sind ein Geben und Nehmen

einleitenden Medikamenten (intravaginal/intrazervikal), i.v.-Antibiotikaerstgabe.

Überlegen Sie, welche Aufgaben im Team bereits ausgeführt werden, die eine bessere Eingruppierung möglich machen – und welche Aufgaben erweitert übernommen werden könnten, um eine bessere Eingruppierung zu erreichen. Je detaillierter die Aufstellung, umso größer die Erfolgchancen. Der Arbeit-

geber ist nicht verpflichtet, eine bessere Eingruppierung vorzunehmen, allerdings ist es schon einigen Teams gelungen, in P9 eingestuft zu werden. Leider ist es nicht möglich, diese zu nennen; die Vereinbarungen unterliegen der Schweigepflicht.

Jedes geburtshilfliche Team erfüllt individuelle Arbeitsanforderungen. Es gilt, die Aufgaben herauszufiltern, die das Kompetenzprofil der jeweiligen Eingruppierung übersteigen und somit als Verhandlungsgrundlage dienen können. Es ist möglich, dass ärztliche Aufgaben ausdrücklich delegiert werden und dies vertraglich mit den einzelnen Teammitgliedern vereinbart wird. Dann wird eine vertragliche Nebenabrede zur Erweiterung der Kompetenzen getroffen.

Kollegin A unterschreibt zum Beispiel diese vertragliche Nebenabrede zur Delegation ärztlicher Aufgaben und verpflichtet sich damit, diese Aufgaben regelhaft zu übernehmen. Sie wird in P9 eingestuft, solange sie diese Nebenabrede erfüllt.

Kollegin B möchte keine Erweiterung ihres Aufgabenbereichs und unterschreibt die Nebenabrede nicht. Sie bleibt weiterhin in P8.

Wichtig für das Team ist, die Kompetenzen nicht unentgeltlich zu erweitern. Gibt es keine Höhergruppierung aufgrund von Kom-

petenzen, dann sollten die Kolleginnen, die keine Nebenabreden unterschrieben haben, möglichst auch keine Tätigkeiten aus diesem Katalog ausführen – etwa doch mal eben einen Venenverweilkatheter legen, weil gerade niemand da ist.

(Gutes) Verhandeln ist richtig und wichtig

Stufe erhöhen oder erhalten

Bei der Stufeneinteilung geht es um Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit. Hier liegt ein guter Verhandlungsspielraum. In der Stufenverhandlung kann möglicherweise erweiterte Berufserfahrung (nicht nur Betriebszugehörigkeit) geltend gemacht werden. Überlegen Sie, auch Praktika und Studium oder andere berufliche Erfahrungen einfließen zu lassen.

Wichtig: Bei jeder Höhergruppierung des Entgelts sollte der Vermerk »unter Beibehaltung der Stufe« zwingend dazugehören. Die Einteilung in die jeweiligen Stufen hat einen erheblichen Einfluss auf das Bruttogehalt. Es ist zum Beispiel möglich, dass man höher eingruppiert, die Stufe aber nicht beibehalten wird, sodass man trotz höherer Eingruppierung weniger Bruttogehalt bekommt, bis man in der Stufenzugehörigkeit hochgestuft wird.

Geldwerte Vorteile

Wie schon dargelegt, werden Zuschläge vermutlich nicht mehr lange sicher gezahlt werden. Dies hängt stark davon ab, wie sich die Anwendung des PPKAV entwickelt, und ist zum heutigen Zeitpunkt schwer abzuschätzen. Deshalb ist es lohnenswert, sich über geldwerte Vorteile Gedanken zu machen und diese individuell zu verhandeln. Dazu einige Beispiele.

Weiterbildung oder Studium

Üblicherweise ist die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen mit der Verpflichtung gekoppelt, dem Arbeitgeber nach Beendigung der Maßnahme noch eine bestimmte Zeit als Mitarbeiterin zur Verfügung zu stehen (meist zwei bis fünf Jahre, je nach Dauer und Kosten der Weiterbildungsmaßnahme). Hier gibt es Möglichkeiten, was die Finanzierung angeht (Arbeitgeber übernimmt die Kosten), die Freistellung von der Arbeit (Arbeitnehmerin wird für die Studienzeit freigestellt bei normalen Bezügen) oder eine Mischform aus beiden.

Zuschläge, Dienstleistungen,

Vergünstigungen

Geschäftswagen oder Geschäftsfahrrad, Zuschläge zur Kinderbetreuung, die direkt vom Arbeitgeber an die Kinderbetreuungseinrichtung gezahlt werden, Nutzung günstiger Kinderbetreuungseinrichtungen im Haus, Mitarbeitervorteile wie Mitgliedschaften in Sportvereinen oder Fitnessclubs, vergünstigter Eintritt zu kulturellen Veranstaltungen, Kooperationen der Arbeitgeber mit haushalts-

nahen Dienstleistern, private Krankenversicherungsleistungen. In dieser Kategorie gibt es einige Möglichkeiten, geldwerte Vorteile für die Beschäftigten einzuführen.

Die Herausforderung annehmen

Alle aufgeführten Punkte sind Beispiele, die verhandelt werden können. Die Arbeitgeber werden wohl keines dieser Angebote freiwillig machen, sie sind in der Regel Ergebnis eines zähen Ringens. Es lohnt sich für Sie und Ihr Team, die Herausforderung anzunehmen. (Gutes) Verhandeln ist richtig und wichtig – wie schon Simone de Beauvoir anmahnte: »Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen – sie bekommen nichts.«

Andrea Ramsell, DHV-Beirätin für den Angestelltenbereich.

Kontakt: ramsell@hebammenverband.de

Ramsell A: Wer nichts fordert, bekommt nichts.

Hebammenforum 2/2020; 21: 7–10



Hebammen-Kompetenzprofil

können Sie im Shop bestellen: www.hebammenverband.de → Shop