



Tarifvertrag der Charité



Judith Heepe
Pflegedirektorin





Tarifrechtlich gesicherte Regelung von Arbeitsbedingungen

Chance oder Herausforderung?



„Das Personal folgt den Patienten“

- Sicherung einer flexiblen Personalplanung im Sinne der Patientenversorgung



Intensivpflege:

- Im Durchschnitt 1:2, mindestens aber 1:3
- Erhebung der Daten über Input (sechs Pflegekategorien, in denen Pflegeminuten pro Patient erhoben werden)
- Erhebungszeitraum erfolgt in den zwei vorhergehenden Quartalen. Das Ergebnis gibt dann die neuen Soll-VK für den Bereich vor.



Überwachungsbereiche:

- 1 : 3 – Berechnungsgrundlagen sind dabei nicht die aufgestellten, sondern die belegten Betten.
- Datenerhebung erfolgt ebenfalls über die zwei vorhergehenden Quartale



Stationäre Pflege - Erwachsene:

- 90% PPR
- Nachtdienste (nicht unter zwei VK)
- Sondertatbestände (orientiert an den Zusatzentgelten: PKMS, Delir Score, Palliativkomplex Behandlung, Isoliermaßnahmen)
- Erhebung erfolgt in den beiden vorhergehenden Quartalen, das Ergebnis gibt dann die neuen Soll VK für den Bereich vor.



Stationäre Pflege – Pädiatrie:

- 1 : 6,5 – Bemessungsgrundlage sind dabei nicht die aufgestellten sondern die belegten Betten.
- Erhebungszeitraum sind die beiden vorhergehenden Quartale
- Ausnahme: GBA Beschluss Neonatologie



Bereiche ohne Bemessungskriterien:

- Rettungsstellen – Bemessungstool wird erstellt
- Dialyse – Bemessungstool wird erstellt
- Geburtsraum: Eine Hebamme betreut zwei physiologische oder eine pathologische Geburt
- OP/ Funktionsbereiche: zwei VK pro Eingriff
- Sozialdienst: pro Mitarbeiter 800 Fälle jährlich



Sicherstellung der Einhaltung des TV / Möglichkeit für Mitarbeiter, deren Bereiche keine Bemessungsgrundlagen haben, eine Beschwerde einzureichen.

Gesundheitsausschuss: zwei Arbeitnehmersvertreter, zwei Arbeitgebervertreter, die gemeinsam eingehende Beschwerden behandeln und quartalsweise die Bemessungsdaten erhalten.

Bei Uneinigkeit kann die Clearingstelle (drei AN Vertreter, drei AG Vertreter und ein neutraler Ombudsmann) einberufen werden



Der Gesundheitsfond

Gesundheitsfond: der Arbeitgeber zahlt in einem Fond jährlich ein, der dann durch den Gesundheitsausschuss bei einer Belastungssituation kollektiv oder individuell zur Ausschüttung für den betroffenen Bereich gebracht werden kann.



- Viele Daten können nicht verbindlich erhoben werden. Beispiel Geburtsraum.
- Controllingdaten müssen patientenbezogen erhoben werden
- Allein die Datenlage kann nicht immer eine Situation erfassen – Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber muss daher kontinuierlich und zielorientiert erfolgen
- Rollenverständnis des Gesundheitsausschuss‘ und des Personalrats ist nicht final geklärt.



- Verbindliche Besetzungsgrundlagen helfen eine sichere Patientenversorgung zu gewährleisten
- Die Orientierung an Leistungsdaten ermöglicht, dass bei einem Leistungszuwachs auch eine Personalanpassung erfolgt