

# ANTISERUM

Krankenhauszeitung zur Vernetzung von Widerstand gegen Privatisierung, Stellenabbau, Lohnklau und Konkurrenzkampf Nr 1, Herbst 2007

*Tarifrunde 2008*

## Jetzt geht's um UNSER Defizit!



Die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) hat Anfang Oktober Alarm geschlagen. Laut dem von der DKG vorgestellten „Krankenhaus-Barometer 2007“ sind die finanziellen Reserven der Krankenhäuser erschöpft und ein Drittel der 2.000 Krankenhäuser schrieb im Jahr 2006 rote Zahlen. Da die Budgets der Krankenhäuser per Gesetz real nicht steigen, sondern weiter

sinken, geraten immer mehr Krankenhäuser in die Verlustzone.

Die Krankenhausträger verlangen vom Gesetzgeber zwar eine Erhöhung der Budgets. Wenn diese aber nicht kommt, haben sie keine Skrupel die Defizite rigoros auf die Beschäftigten abzuwälzen. Das werden wir in der Tarifrunde 2008 zu spüren bekommen. Der Krankenhaus-Barometer macht die Lohnerhöhungen für die Ärzte im letzten Jahr bereits mitverantwortlich für die Defizite. Sobald wir irgendeine Tarifforderung stellen, wird uns vorgehalten werden, dass wir damit den

### Inhalt:

#### **Tarifrunde 2008**

Jetzt geht's um unser Defizit

Seite 1 – 2, 8 – 9

**Klinikum Stuttgart**  
Erfolgreicher Kampf um mehr Stellen

Seite 3

**Leistungslohn?**  
Weg damit!

Seite 4 – 6

**Solidarität mit den Lokführern**

Seite 7

#### **Berliner Charité**

Nein zu Leiharbeitsfirma

Seite 10 – 11

#### **Nein zur GmbH**

Krankenhaus Dresden Neustadt

Seite 12 – 13

#### **Großbritannien**

Proteste gegen Kürzungen im Gesundheitswesen

Seite 14

#### **Klinikum Kassel**

Lernen statt Lärm!

Seite 15

### **ANTISERUM**

Krankenhauszeitung zur Vernetzung von Widerstand gegen Privatisierung, Stellenabbau, Lohnklau und Konkurrenzkampf

V.i.S.d.P.: Angelika Teweleit,  
Emser Str. 78, 12051 Berlin

# Tarifrunde 2008 – jetzt gehts um unser Defizit

Ruin der Krankenhäuser beschleunigen.

Aber: der Lohnverzicht der letzten Jahre und der Stellenabbau hat die Krankenhausdefizite nicht verringert, sondern den Staat nur ermutigt, sich noch mehr aus der Krankenhausfinanzierung zurückzuziehen und die Budgets noch weiter zu kürzen.

Diese Politik muss gestoppt werden. Die Tarifrunde 2008 kann der Anfang sein, wenn ver.di endlich in die Offensive geht.

Ein Lokführer hat ein Anfangsgehalt von 1.970 Euro. Zu wenig, sagen sie zurecht und fordern 2.500 Euro. Ein Berufsanfänger in der Krankenpflege verdient nach dem neuen TvöD 1.850 Euro. Auch das ist viel zu wenig.

Die Reallohnverluste in den letzten Jahren für uns alle sind enorm. Wir haben das an einem Beispiel eines Kollegen in der Krankenpflege nachgerechnet.



**Krankenpfleger 38 Jahre, unverheiratet, keine Kinder.**

**Bis Anfang 2004 KR 5, Stufe 7, Mai 2004 Bewährungsaufstieg in KR 5a, übergeführt 7a TVÖD.**

	<b>2004</b> Jahr der letzten tabellen- wirksamen Erhöhung (1% Mai 2004)	<b>2006</b> erstes Jahr nach Ein- führung TVÖD 39 Std. Woche ab 1.5.06	<b>2007</b> erste 6 Monate (ein- schließlich anteiliges Weihnachts und Leistungs- geld
<b>Jahresgehalt brutto</b>	<b>34 639,48€</b>	<b>34 361,60€</b>	<b>17 635,79€</b>
<b>Durchschnittliches Monats- gehalt brutto</b>	<b>2 886,62€</b>	<b>2 863,46€</b>	<b>2 939,30€</b>
<b>netto</b>	<b>1 693,83€</b>	<b>1 663,85€</b>	<b>1 704,79€</b>

Der Kollege hat Ende 2007 netto elf Euro mehr als 2004 und arbeitet gleichzeitig 1/2 Stunden länger pro Woche.

Seine fixen Ausgaben (Strom, Monatsfahrkarte, private Zusatzrentenversicherung) sind 2007 im Monat um 78,10 Euro höher als im Jahr 2004, obwohl er in der Zeit keine Mieterhöhung hatte. Für seinen alltäglichen Konsum muss der Kollege im Monat mindestens 50 Euro mehr ausgeben, ohne dass sich sein Lebensstandart erhöht.

Während sein Nettolohn um 11 Euro gestiegen ist, sind seine Ausgaben um 128,10 Euro höher. Allein um dieses monatliche Defizit von 117,10 Euro auszugleichen, ist eine Erhöhung des Bruttolohns um 201 Euro notwendig. Er benötigt demnach eine Lohnerhöhung von 7 Prozent.

Die Preiserhöhung ab Sommer 2007 und für 2008 sind dabei

nicht berücksichtigt. Der Energieversorger hat eine 90 Prozent Erhöhung der Preise für Nachtspeicherheizungen angekündigt. Das führt bei unserem Kollegen zu einer Strompreiserhöhung von circa 25 Prozent

Die SBB haben für 2008 eine durchschnittliche Fahrpreiserhöhung von 2,8 Prozent angekündigt.

Als Ausgleich für die unbezahlte Verlängerung der Arbeitszeit um eine 1/2 Stunde müsste sein Lohn um 1,2 Prozent steigen.

Für Stellenwechsler, Verheiratete mit Kindern, Alleinerziehende, KollegInnen mit Auto und weiter Anfahrt zum Arbeitsplatz sieht die Bilanz 2004/2007 noch weit schlechter aus.

Fazit: Wenn sich unser Bruttolohn 2008 nicht um mindestens 10 Prozent erhöht, haben wir 2008 real weniger als 2004.

## Geld ist genug da

Das Volkseinkommen ist zwischen 2000 und 2006 mit 206 Milliarden Euro um 13,5 Prozent gestiegen. Die Reallöhne sind in der Zeit um 6 Prozent gesunken. Die Gewinne erhöhten sich in der Zeit um 38 Prozent oder 161 Milliarden Euro. Das heißt 80 Prozent des gestiegenen Volkseinkommens haben die Empfänger von Gewinn- und Vermögenseinkommen kassiert. (Wirtschaftspolitische Informationen ver.di-Bundesvorstand 3/2007)

Das Geldvermögen der privaten Haushalte hat im

Jahr 2006 um rund 6 Prozent (250 Milliarden Euro) auf 4,53 Billionen Euro zugelegt. Der Zuwachs stammt zu 40 Prozent aus Dividenden und Zinsen auf Geldanlagen. Ein Prozent der Bevölkerung besitzt gut die Hälfte dieses Geldvermögens. (ISW-Wirtschaftsinfo Nr. 39)

Wenn mit einer Reichensteuer das obere Drittel dieses Geldvermögens abgeschöpft würde, wären Bund, Länder und Kommunen auf einen Schlag schuldenfrei.

# Klinikum Stuttgart: Kampf für mehr Stellen

In der Psychiatrie des Bürgerhospitals/ Klinikum Stuttgart konnte durch eine monatelange Kampagne von ver.di erreicht werden, dass die Pflegestellen aufgestockt werden. Das Klinikum Stuttgart ist kommunaler Eigenbetrieb, die Psychiatrie im Bürgerhospital versorgt mit 254 Betten und 65 tagesklinischen Plätzen den größten Teil Stuttgarts. Nachstehend ein Artikel aus dem „krankenhausinfo Nr. 4“ der ver.di-Be-triebsgruppe Klinikum Stuttgart vom Oktober 2007:

*von Dieter Janßen, ver.di-Vertrauensmann,  
Klinikum Stuttgart*

## Psychiatrie: Beharrlichkeit lohnt sich!

Anfang Oktober 2007 beschloss eine Gemeinderatsmehrheit, dass acht zusätzliche Pflegestellen für die Psychiatrie im Bürgerhospital des Klinikums Stuttgart über den Haushalt der Stadt finanziert werden sollen. Die Stellen sind befristet bis zur Neubaufertigstellung der Psychiatrie. Der Beschluss über die Bereitstellung der notwendigen 350.00 Euro pro Jahr im Haushalt der Stadt Stuttgart steht für die laufenden Haushaltsberatungen an. Wir erwarten, dass die Gemeinderatsmehrheit aus Freien Wähler, Grünen, Linke, SÖS und SPD ihre bisherigen Beschlüsse dabei bestätigen.

Dies ist ein großer Erfolg all derer, die monatelang für eine bessere Stellenbesetzung in der Psychiatrie gekämpft haben. Im Blick zurück wird klar, dass dies ohne Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen und zahlreiche Aktionen, mit denen Druck auf Geschäftsführung, Bürgermeister und Gemeinderat aufgebaut wurde, nicht möglich gewesen wäre.

Als ver.di-Mitglieder aus dem Klinikum Stuttgart im Herbst 2006 auf die Bedingungen in der Psychiatrie in einer Pressekonferenz aufmerksam machten, diffamierte die Geschäftsführung uns als noch als „schäbig“ und „rufschädigend“. Nach einer weiteren ver.di-Pressekonferenz im April 2007 wurde die Geschäftsführung in der Presse zitiert, ver.di habe „zu 90 Prozent“ Recht.



Widerstand lohnt sich



In Folge der von uns entfachten öffentlichen Diskussion hatte Anfang 2007 der Gemeinderat den vorgezogenen Neubau der Psychiatrie beschlossen. Die Geschäftsführung sah sich gezwungen die Pflegestellen der Psychiatrie um sechs Vollkräfte aus dem Stellenpool der zum Jahreswechsel geschlossenen Klinik Feuerbach aufzustocken. Im Verlauf der weiteren Auseinandersetzung erreichte der Personalrat, dass diese Stellen dauerhaft in der Psychiatrie bleiben.

Die Entscheidungen für Neubaubeschluss und Stellenaufstockung waren nur möglich, weil Beschäftigte, Gewerkschaft und Personalrat nicht aufhörten, auf die schlechten baulichen und personellen Verhältnisse in der Psychiatrie hinzuweisen. Uns sind seit Anfang 2007 über 150 Überlastungsanzeigen der Beschäftigten bekannt geworden. Stationsleitungen und PDL wandten sich in einem Brief an die Bürgermeister und den Gemeinderat. Zur Personalversammlung Psychiatrie Anfang Mai 2007 kamen über 80 KollegInnen und nahmen kein Blatt vor den Mund. Weithin sichtbar hing stundenlang vor der Personalversammlung am Gebäude 2 im Bürgerhospital ein Transparent: „Psych in Not – mehr Stellen“, bis die Geschäftsführung es entfernen ließ. Ver.di sammelte über 180 Unterschriften für die Einhaltung der

Personalbesetzung nach Psychiatrie-Personalverordnung und übergab sie dem Krankenhausausschuss des Gemeinderats. Bei weiteren Sitzungen dieses Gremiums mahnten Beschäftigte und ver.di-Mitglieder an, dass der Neubaubeschluss und die bisherige Stellenaufstockung nicht ausreichen und weiterhin mehr Personal v.a. in der Pflege nötig ist. Mit dem Transparent „Psychiatrie in Not – Wir sind verrückt nach mehr Stellen“, einer riesengroßen Puppe mit Aufschrift „Mehr kann unser breites Kreuz nicht schultern – Mehr Stellen für die Psych“ und Flugblättern wurden die Gemeinderatsmitglieder aufgefordert, nicht weiter zu warten, sondern endlich mehr Stellen zu schaffen.

Ausdauer lohnt sich: mit Anträgen von Freien Wählern, Grünen und SPD wurde im Juli der Weg bereitet für die Beschlüsse des Krankenhausausschusses und des Verwaltungsausschusses nach der Sommerpause. Die Stellen müssen jetzt umgehend ausgeschrieben und besetzt werden.

# Leistungslohn? Weg damit!

Die neuen Tarifverträge TvöD/TV-L haben für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst Zumutungen gebracht, die Millionen bei Arbeitsbedingungen sowie finanziell hart getroffen haben. Was die ver.di-Bürokratie als Jahrhundertreform gefeiert hat, hat das Netzwerk für eine kämpferische und demokratische ver.di von Beginn an als den größten Angriff auf den öffentlichen Dienst in der Nachkriegszeit bezeichnet.

*von Eckhard Geitz, Krankenpfleger  
und ver.di Mitglied, Kassel*

Teil dieser Niederlage ist die Einführung des Leistungsentgelts ab 1.1.2007 (§ 18 TvöD/TV-L). Es heißt, dass dieses Leistungsentgelt „zusätzlich zum Tabellenentgelt“ bezahlt wird. Verschwiegen wird dabei, dass dafür die Sonderzahlungen gekürzt und die Kinderzulagen gestrichen wurden. Das heißt es wird allen viel weggenommen um einigen Wenigen einen Teil als Leistungsentgelt zurückzubezahlen.

Die Kriterien für die Bezahlung des Leistungsentgelts sollen über Dienstvereinbarungen festgelegt werden, das heißt nicht die Gewerkschaft, sondern der Personal- oder Betriebsrat ist Verhandlungspartner. Und die Personal/Betriebsräte haben nur Einfluss auf die allgemeinen Vergabekriterien. Über die Anwendung der Kriterien und die Festlegung von Leistungsentgelt für die einzelnen Mitarbeiter kann er nicht bestimmen.

Für 2007 und 2008 gibt es eine Übergangsregelung. Falls keine



Betriebsvereinbarung zustande kommt, werden im Dezember 2007 an alle Beschäftigten zwölf Prozent eines Monatslohns ausbezahlt. Das heißt das beste ist, der Personal-/Betriebsrat schließt für 2007 keine Betriebsvereinbarung ab. Wenn auch 2008 keine Dienstvereinbarung zustande kommt, erhalten die Beschäftigten im Dezember 2008 ebenfalls eine gleichmäßige Ausschüttung. Allerdings nur noch sechs Prozent eines Monatsgehalts. Die andere Hälfte muss zurückgelegt werden und per Tarifregelung über die künftige Verwendung entschieden werden.

## Auszüge aus § 18 TvöD – Leistungsentgelt

1) Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

(4)...Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden....

Protokollerklärung zu Abs. 4

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist....

2. In der Entgeltrunde 2008 werden die Tarifvertragsparteien die Umsetzung des § 18 (Leistungsentgelt) analysieren und ggf. notwendige Folgerungen (z.B. Schiedsstellen) ziehen.

...Die wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Verwaltungs-/Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene der Verwaltung/des Betriebes festgestellt.

Niederschriftserklärung Punkt 12

Das als Zielgröße zu erreichende Gesamtvolumen von 8 v.H. wird wie folgt finanziert

- Anteil aus auslaufenden Besitzständen in pauschalierter Form,
- Im Rahmen zukünftiger Tarifrunden.

Die Tarifvertragsparteien führen erstmals Mitte 2008 Gespräche über den Anteil aus auslaufenden Besitzständen und über eine mögliche Berücksichtigung von Effizienzgewinnen.

In Hessen hat ver.di den Arbeitgebern von Krankenhäusern und einigen anderen Betrieben die freierwerbenden Gelder aus wegfallenden Kinderzulagen und gekürzten Sonderzahlungen geschenkt und auf eine Umwandlung in Leistungslohn verzichtet. Alle anderen städtischen Betriebe erhalten den Leistungslohn müssen aber seit 1.1.2007 statt 38,5 Stunden in der Woche 39 Stunden arbeiten.

## Tarifrunde 2008

In der Tarifrunde 2008 sollen klare tarifliche Regelungen zum Leistungslohn vereinbart werden. Das heißt, dass die Möglichkeit der gleichmäßigen Ausschüttung für den Fall, dass keine Betriebsvereinbarung zustande kommt, gekippt und durch ein System von Nasenprämien abgelöst wird. Zusätzlich müssen wir davon ausgehen, dass ein Teil der Lohnerhöhung nicht an alle ausbezahlt wird, sondern in den Leistungslohtopf fließt.

Das muss verhindert werden! Der Leistungslohnparagraf § 18 muss weg!

## Arbeitgeber bestimmen Vergabekriterien

Wie die Arbeitgeber sich den Leistungslohn vorstellen, haben sie bei Verhandlungen zu Betriebsvereinbarungen bereits vorgemacht. Sie wollen die Kriterien festlegen. Und sie wollen vor allem Vorgesetzte schmieren. Im Klinikum Stuttgart will die Geschäftsleitung zum Beispiel an nichtärztliche Führungskräfte einen „Leistungsbonus“ von bis zu 6.000 Euro im Jahr bezahlen. Im Klartext hätte das bedeutet, dass die Masse der Beschäftigten durch Verzicht die Spitzgehälter von Führungskräfte finanziert.

Der Personalrat hat das abgelehnt. Die Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung wurden für gescheitert erklärt.

## Wir leisten mehr als wir verdienen

Der Leistungslohn gibt vor, dass mehr Leistung besser bezahlt



würde. In Wirklichkeit ist es so, dass wir alle seit Jahren immer mehr leisten und immer weniger verdienen. In den vergangenen zehn Jahren wurden in den Krankenhäusern 150.000 Stellen abgebaut. Die Patientenzahlen sind gleichzeitig gestiegen. Mit dem TvöD wurde das gesamte Tarifniveau stark abgesenkt. Die unterste Einkommensgruppe ist 30 Prozent niedriger als beim BAT. Wir haben drei Jahre Nullrunde hinter uns. In einigen Bundesländern arbeiten die Kolleginnen und Kollegen unbezahlt eine halbe Stunde pro Woche länger. Elf Prozent der Kliniken haben über den TvöD hinaus zusätzliche Absenkungstarifverträge abgeschlossen. Acht Prozent planen dies.

## Spaltung der Belegschaft

Beim Leistungslohn geht es nicht darum unsere ständig höhere



Beschäftigte der Charité

Leistung besser zu bezahlen, es geht darum Belegschaften zu spalten und noch mehr auszupressen. Nasenprämien sollen Teams in gute und schlechte Kolleginnen spalten. Solche, die angeblich mehr leisten als der Durchschnitt und solche, die sich ausruhen. Das Prinzip der Konkurrenz soll die Solidarität unter Kolleginnen untergraben und der Ellbogenmentalität Tür und Tor öffnen. Der Leistungslohn macht aus Sicht der Arbeitgeber nur Sinn, wenn ihn nur wenige bekommen. Und sie werden bestimmen, wer diese Wenigen sind. Ältere, kranke oder gewerkschaftlich aktive Kolleginnen lassen sich durch die Verweigerung von Leistungslohn abstrafen. Es geht darum, eine Schicht von Kolleginnen und Kollegen mit Leistungslohn zu bestechen und gegen andere auszuspielen. Die sogenannten „Leistungsträger“ sollen das Arbeitstempo und die Kriecherei vormachen, an denen sich andere orientieren sollen.

Durch Teilen und Herrschen soll die Belegschaft dem ständig steigenden Druck gefügig gemacht werden.

## Leistungsspirale

Das System des Leistungslohn ist für die Arbeitgeber ein billiges Instrument für ständige Leistungserhöhungen. Werden die Ziele erreicht, an die die Leistungsprämie gekoppelt ist, ist das dann das neue Niveau. Für die Leistungsprämie in den Folgejahren werden dann noch höhere Ziele gesteckt. Bekommt man zum Beispiel für eine Produktivitätserhöhung von fünf Prozent im ersten Jahr eine Leistungsprämie, wird es für dieses erreichte Niveau im Folgejahr mit Sicherheit dafür keine Prämie mehr geben. Die 105 Prozent sind normal. Die Produktivität muss also weiter erhöht werden, um wieder in den Genuss von Leistungslohn zu kommen. Dadurch werden selbst diejenigen, die Leistungsprämien erhalten, zu Verlierern des Systems.

## Der Hintergrund

Die Zerschlagung des öffentlichen Dienstes mit den Privatisierungen von Gemeineigentum einerseits und Lohn- wie Personalabbau andererseits ist nicht erst seit gestern im Gange, sondern zieht sich durch die gesamten Neunziger Jahre und ging auch im neuen Jahrtausend unvermittelt weiter. Vertreter der bürgerlichen Parteien – inklusive SPD und Grünen – trieben gemeinsam mit Lobbyisten aus der Wirtschaft diese Entwicklung voran. Die Massenmedien waren voll des Lobes über die als Reformen verschleierte Jobvernichtungsprogramme sowie Lohnabbau und Niedriglohn. Teil dieser Propaganda war der Ruf nach leistungsorientierter Bezahlung von Beamten, aber auch Angestellten im öffentlichen Dienst. Die Vorstellung, dass Krankenschwestern oder Pfleger ihre Arbeit vorwiegend mit Kaffeetrinken verbringen wurde dabei genauso bedient, wie diejenige, dass auf Ämtern nichts passiert außer das Spitzen von Bleistiften. Wer im öffentlichen Dienst arbeitet, weiss selbst, dass diese Diffamierung mit der Wahrheit nichts zu tun hat. Die Entsolidarisierung von Kolleginnen untereinander gehört genauso zu den Instrumenten der Lohndrückerei wie das Ausspielen der Arbeitslosen gegen Beschäftigte mit festem Job. Der Einzelne soll sich auf Kosten der Mehrheit einen Vorteil verschaffen. Das ist die neoliberale Ideologie, die dahintersteckt und mit Unterstützung von ver.di-Funktionären Einzug in die Tarifverträge Einzug hält.

## Bsirske und Co. wollen Leistungslohn

Wäre die Parole vom Leistungslohn nur ein schöner Traum der Arbeitgeberseite geblieben, hätte dies zwar einiges über ihre gestörte Wahrnehmung ausgesagt, allerdings keine handfeste Verschlechterung für Beschäftigte bedeutet. Mit dem Abschluss des TVöD sieht dies allerdings anders aus.

Der ver.di-Bundesvorstand und die Bundestarifkommission bekennen sich ausdrücklich zum Leistungslohn. Beim ver.di-Kon-

*„Nimmt man die bekannte Gaußsche Verteilungskurve an, so bedeutet dies, dass es ein großes Mittelfeld durchschnittlicher und relativ wenige unter- und überdurchschnittlicher Ergebnisse gibt. So läßt sich in etwa vorraussagen, dass die Mehrzahl der Beschäftigten nicht in den Genuss dieser Leistungszulage kommen wird.“*

**Internetzeitung Bibliomed  
Ausgabe 5/2007**

gress gab es Anträge zur Abschaffung des Leistungslohns. Sie wurden nicht behandelt. Gleichzeitig bekannte sich Bsirske in seinem Rechenschaftsbericht erneut zum Leistungslohn und prognostizierte für die Tarifrunde 2008 einen Konflikt *„um den künftigen Zuschnitt zusätzlicher Leistungsentgeltkomponenten“*.

Mit der Befürwortung des Leistungslohn unterstützt die ver.di-Führung offen die neoliberale Propaganda, wonach die Ware Arbeitskraft angeblich einen individuellen Wert und einen individuellen Preis hat. Da der Leistungslohn über Betriebsvereinbarungen geregelt werden soll, erfolgt eine weitere Verbetrieblichung der Tarifpolitik und damit eine Schwächung der gewerkschaftlichen Kampfkraft. Und auch die einzelnen Belegschaften werden in ihrer Kampfkraft geschwächt weil sie gespalten werden in Kolleginnen, die sich über Leistungsprämien Lohnerhöhungen holen und der Masse, die diese Möglichkeit nicht hat.

## Auswirkungen auf die Beschäftigten

Nimmt man die Beschäftigten in Krankenhäuser als Beispiel, so ist völlig klar, dass schon heute Personalmangel und Überlastung sowie schlechte Arbeitsbedingungen den MitarbeiterInnen mehr abverlangen, als Menschen zuzumuten ist. Die Stimmung leidet unter desolaten Arbeitsbedingungen schon jetzt. Fängt man nun, nach der Einführung der Fallpauschalen auch noch damit an, die gewaschenen Patienten oder gemachten Verbände oder durchgeführten Lagerungen zu zählen, wird die Entmenschlichung im Gesundheitsbereich weiter vorangetrieben.

## Widerstand gegen Leistungslohn wächst

Der Widerstand gegen den Leistungslohn wächst. Der Marburger Bund hat den TvöD für die Ärzte an dieser Stelle bereits ausgehebelt. Der Tarifvertrag für Ärzte sieht keinen Leistungslohn vor. Die Große Tarifkommission der GEW hat im Mai 2007 den Wegfall des Leistungsentgelts aus dem TvöD/ TV-L als Forderung beschlossen. Die GEW fordert, dass die Mittel aus denen der Leistungslohn finanziert wird eingesetzt wird für *„die Erhöhung des Tabellenentgelts, für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen“*. Bei Diskussionen über die Forderungen zur Tarifrunde 2008 kommt immer wieder die Forderung auf, den Leistungsentgelt-Paragraf 18 abzuschaffen. Die ver.di-Betriebsgruppe am Klinikum Stuttgart erklärt in ihrem Krankenhaus-Info vom Oktober 2007, dass es aus ihrer Sicht das beste wäre, *„wenn das Leistungsentgelt in der Tarifrunde 2008 aus dem TvöD beseitigt wird und – wie bei den Ärzten – in die Lohntabelle aller Beschäftigten eingearbeitet wird.“* Andere Kolleginnen und Kollegen in GEW und ver.di fordern, dass die Kinderzulagen, aus denen der Leistungslohn finanziert wird, wieder eingeführt werden. In einem Antrag zur Abschaffung des Leistungsentgelts zum ver.di-Kongress 2007 wurde eine Umwandlung des Leistungsentgelts in eine Erhöhung der Sonderzahlung für alle gefordert.

# Solidarität mit den Lokführern

Durchbruch gegen Lohnverzicht und für Arbeitszeitverkürzung schaffen!

**Endlich: Die schlimmsten Angriffe auf das Streikrecht im Interesse der Arbeitgeber wurden von sächsischen Arbeitsrichtern zurück genommen. Dies geschah vor dem Hintergrund der Kampfbereitschaft der Lokführer und der wachsende Unterstützung in der arbeitenden Bevölkerung. Jetzt gilt es, diese Unterstützung zu nutzen und**

**den Arbeitgebern keine Zeit zu lassen, erneut Angriffe auf den Streik und Medienhetze gegen die LokführerInnen zu starten. Mit einem entschlossenen Kampf und der Solidarität der betrieblichen und gewerkschaftlichen AktivistInnen anderer Bereiche können die Forderungen der GDL voll durchgesetzt werden!**



Beispiel: Protestaktion vor dem Bahn-Tower am Potsdamer Platz, 26. Oktober. Rund 70 KollegInnen demonstrierten vor der DB-Zentrale für die Forderungen der Lokführer und gegen die Privatisierung der Bahn

## Kämpfen wie die Lokführer! Für ein Ende der Bescheidenheit aller Gewerkschaften!

Die Lokführer machen es vor: Durch Streiks können die Arbeitgeber gestoppt und der Kampf für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne geführt werden. Wir fordern die Spitzen der DGB-Gewerkschaften auf, endlich ihren Widerstand gegen den Ausstand der Lokführer aufzugeben und die Chance für eine gemeinsame Offensive gegen die Arbeitgeber und ihre Regierungen in Bund und Ländern zu nutzen.

Was die Lokführer jetzt noch stoppen kann, ist die Isolierung ihres Kampfes und die Stimmungsmache durch die Medienmacht der Konzerne. Würden sie verlieren, wäre das eine empfindliche Schwächung für alle Beschäftigten und Gewerkschaften. Gelingt ihnen der Durchbruch kann das das Signal zur Offensive auch in anderen Bereichen werden.

Daher:

- **Für einen bundesweiten Streik- und Aktionstag der Lokführer; unterstützt von den DGB-Gewerkschaften**

Aber auf die Herren Sommer, Huber und Bsirske können wir nicht warten. Von unten kann die Unterstützung der Lokführer aufgebaut, der Bahn und der hinter ihr stehenden Bundesregierung eingeheizt und der Druck auf die Gewerkschaftsführungen gesteigert werden.

- **Für gemeinsame Aktionen aller betrieblichen und gewerkschaftlichen AktivistInnen zur Unterstützung der Bahner**

## Menschen statt Profite Bahn-Privatisierung kippen!

Privatisierung bedeutet Profitherrschaft. Das geht nur auf Kosten

der Löhne, der Arbeitsbedingungen und Jobs, der Sicherheit und des umweltfreundlichsten Verkehrsmittels.

Das kapitalistische System unterwirft alle Lebensbereiche den Interessen der Konzerne und Banken. Wurden Bahn, Post und Telekom früher verstaatlicht, weil die Untemehmer nicht in der Lage waren, eine funktionierende Infrastruktur aufzubauen, so sollen heute all diese Bereiche wieder zerschlagen und den Profitheaven vorgeworfen werden.

Die Sozialistische Alternative, SAV, lehnt dies grundlegend ab. Wir setzen uns gegen diesen Diebstahl öffentlichen Eigentums und für die demokratische Kontrolle und Verwaltung zum Beispiel der Bahn durch die arbeitende Bevölkerung ein. Entweder es entscheiden die Interessen der Masse der Bevölkerung und der Umwelt oder die Profitgier geht buchstäblich über Leichen – siehe Privatisierungsmodell Großbritannien. Die SAV kämpft für eine sozialistische Demokratie, in der über Konzerne und öffentliche Betriebe endlich die arbeitende Bevölkerung bestimmen kann – und nicht das große Geld.

Der Streik der Lokführer beginnt, die Privatisierung unattraktiv zu machen: Höhere Löhne und eine kämpferische Gewerkschaft sind Sargnägel für den Ausverkauf. Uneinigkeit zwischen Ländern und Bund sowie das Wackeln der SPD unter dem Druck der Anti-Privatisierungs-Stimmung eröffnen neue Chancen. Allerdings soll das „Volksaktienmodell“ der SPD, jetzt auch noch von Transnet-Chef Hansen unterstützt, die Privatisierung retten, statt sie zu stoppen.

Setzen wir der Herrschaft der Profite den gemeinsamen Kampf von Lokführern, Bahnbeschäftigten und allen von der Bahnprivatisierung betroffenen Menschen entgegen!

## Änderungen beim TVÖD/TV-L und Abwehr weiterer Verschlechterungen

Nachdem der TVöD zum 1.10.05 und der TV-L zum 1.11.06 eingeführt wurden, ist mittlerweile jedem Beschäftigten klar, dass dies Absenkungstarifverträge sind. Der Frust bei den Beschäftigten ist unermesslich, die Liste an Verschlechterungen lang. Vieles ist überhaupt nicht mehr tariflich geregelt. Viele Arbeitgeber gruppieren neueingesetzte Reinigungskräfte in die EG 1 ein. D.h. 1.286 Euro im Westen und 1.247 Euro im Osten. Das ist ein Skandal. Die Arbeitgeber verweigern die Umsetzung der Nachverhandlungsergebnisse des TVöD vom Herbst 2006. Wie nicht anders zu erwarten, wollen die Arbeitgeber den leistungsabhängigen Lohnbestandteil zu einer Nasenprämie machen. Die endgültigen Eingruppierungen sind noch offen. Die Arbeitgeber wollen weitere Absenkungen – besonders in den Arbeiterbereichen – durchsetzen.

## Wir schlagen vor

- 250 Euro mehr im Monat für alle Arbeiter, Angestellten und Beamten in West und Ost. Das entspricht bei einem Bruttohohn von 2.500 Euro 10%.
- 150 Euro mehr für alle Azubis.
- Volle Angleichung von Ost- auf West-Niveau
- Laufzeit bis 31.12.08, damit die Tarifeinheit mit den Landesbeschäftigten wieder hergestellt wird.
- Keinerlei Kompensationsgeschäfte und Öffnungsklauseln

## Erpressungsversuche der Arbeitgeber jetzt abwehren!

terhin eine Arbeitszeitverlängerung erwirken, z.B. über Öffnungsklauseln. Auch hier müssen wir von vornherein klarmachen – jegliche Kompensation durch Zugeständnisse bei der Arbeitszeit ist abzulehnen! Wir wollen in einer verbesserten Position sein, um notwendige weitere Arbeitszeitverkürzung zu erkämpfen. Das heißt für die diesjährige Tarifrunde:

## Jedlichem Versuch der Arbeitgeber, die Arbeitszeit zu verlängern, stellen wir die Forderung nach Vereinheitlichung auf 38,5 Stunden/Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich im gesamten Öffentlichen Dienst – auch in Ostdeutschland – entgegen.

Wir brauchen aber eine weitere drastische Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich – um Masseneinstellung, Arbeitsüberlastung und in Folge verschlechtertem Service für die Bevölkerung zu bekämpfen. Entsprechend sollten wir schon jetzt in die Diskussion einbringen, dass ver.di eine Tarifbewegung für einen Kampf für die 35-Stundenwoche bei vollem Lohn- und Personalausgleich – als ersten Schritt hin zur 30-Stundenwoche vorbereitet.

## Unbefristete Fortführung der bisherigen Eingruppierungs-Übergangsregelungen, bis eine bessere Regelung gefunden wird, die keinerlei Verschlechterungen beinhaltet. Die bisherigen Vorschläge der Bundestarifkommission fallen dahinter zurück und müssen vom Tisch.

Die Arbeitgeber wollen weiterhin Arbeitszeitverlängerung

- Durchsetzung aller offenen Regelungen (Resistenzen) des TVöD/TV-L und kein Abschluss unter Niveau des BAT/BMT-GMT/Arb.
- Keine Herabstufung bei Stellenwechsel.
- Volle Anerkennung der Berufserfahrung.
- Abschaffung der Entgeltgruppe 1 (1.286 € brutto im Westen)
- Weg mit der Leistungsentgelt-Regelung (§ 18) ab 2009. Bis dahin gleichmäßige Ausschüttung des Leistungsentgelts auf alle.
- Ersatzlose Kündigung des Tarifvertrags
- Meisbegünstigung (Arbeitszeitverlängerung) und des Absenkungstarifvertrags
- „Zukunftssicherung der Krankenhäuser“ (TV Zus).

# Netzwerk

für eine kämpferische und demokratische

19. August 2007

## Tarifrunde Öffentlicher Dienst 2008

# Mehr Kohle heißt die Parole

Damit die unteren Lohngruppen stärker angehoben werden, brauchen wir eine Festgeld-anstelle einer Prozenterhöhung. Unsere Forderung muss sich nach dem richten, was die Kolleginnen brauchen. Seit mehreren Jahren gab es Reallohnverluste. Dieses Jahr liegt die Inflation bei offiziell ungefährt 2%. Dabei ist aber die Mehrwertsteuererhöhung und der beschleunigte Anstieg der Grundnahgungsmittelpreise nur unterproportional in die Inflationsrate eingerechnet. Während der Anteil der Löhne am Volkseinkommen immer weiter sinkt (von 72,2% im Jahr 2000 auf jetzt 66,2%), wird in Deutschland der Aufschwung gefeiert. Sozialminister freut sich über gestiegene Steuereinnahmen dieses Jahr. Doch während genug Geld für unverschämte Managergehälter und die Unternehmenssteuer-Reform da ist, soll bei den Beschäftigten weiter gespart werden, angeblich um den Aufschwung nicht zu gefährden. Wirtschaftskrisen sollen wir Beschäftigten ausbaden, vom Aufschwung sollen wir auch nichts haben. Die Antwort muss lauten: **Nicht mit uns!**

## Kräfte, tabellenwirksame Lohnerhöhung

Seit 2004 gab es nachweislich jedes Jahr Reallohnverluste für die abhängig Beschäftigten in Deutschland. Im Öffentlichen Dienst sind durch die mehrfachen Nullrunden (die Einmalzahlungen im 2005, 2006 und 2007 waren nicht tabellenwirksam), die Tabellenlöhne im Januar 2008 genauso niedrig wie im Mai 2004.

## Kräfte tabellenwirksame Lohnerhöhung

- kräftige, tabellenwirksame Lohnerhöhung
- Abwehr von Angriffen bei Entgeltordnung und weiterer Arbeitszeitverlängerung
- Korrekturen beim TVÖD bzw. Abwehr weiterer Verschlechterungen

## Schluss mit dem Verzicht – Kampfkraft nutzen!

Gerade der Abschluss zum TVÖD zeigt: Wir müssen dafür sorgen, dass wir den Tarifkampf nicht den oberen Funktionären überlassen. Wir müssen organisieren Druck von unten aufbauen und uns aktiv

**TARIFRUNDE**

**2008**

**VON UNTEN**

Darüberhinaus ist ein umfassendes tarifpolitisches Programm und eine längerfristige Strategie für kommende Tarifbewegungen nötig, um aus der jetzigen Situation wieder herauszukommen. Drastische Verluste wie durch den Wegfall der Kinderzulagen etc. müssen dringend wettgemacht werden. Die Strategie der Arbeitgeber, uns durch unterschiedliche Regelungen und Öffnungsklauseln zu spalten, müssen wir mit offensiven Forderungen und gemeinsamem Kampf durchbrechen.

**Wer, wenn nicht wir?**

Wir dürfen nicht abwarten, bis ver.di-Bundesvorstand und Bundestarifkommission (BTK) eine viel zu bescheidene und demobilisierende Forderung vorgeben! Nur wenn wir uns von Anfang an in die Tarifrunde einmischen, werden wir was erreichen. Der in neun Fachbereiche zersplitterte öffentliche Dienst muss im Interesse einer gemeinsamen Diskussion, demokratischen Entscheidung und hohen Schlagkraft auf den verschiedenen Ebenen durch fachbereichsübergreifende, für Basismitglieder offene Versammlungen zusammenge-

**Wir schlagen vor**

- Wo noch nicht geschehen - ab sofort Diskussion und Beschlussfassung in den Betrieben über die Forderungen und den demokratischen Ablauf der Tarifbewegung.
- Durchführung von fachbereichsübergreifenden mitgliederoffenen tarifpolitischen Vertrauensleutekonferenzen auf Bezirksebene mit Berichten und Diskussionen über die Forderungen aus den Betrieben und Beschlussfassung über Forderungen des Bezirks zur Tarifrunde. Auf der Grundlage dieser Diskussion Wahl von mindestens einem Mitglied pro Bezirk für die BTK. Während der Tarifrunde sollen regelmäßig solche Konferenzen stattfinden. Die BTK-Mitglieder sind hier rechenschaftspflichtig und müssen jederzeit abgewählt werden können.
- Änderung der ver.di-Satzung zur Urabstimmung mit Orientierung an der früheren ÖTV-Satzung: ein Arbeitskampf wird erst dann beendet, wenn sich in einer Urabstimmung mehr als 50% der Abstimmungsberechtigten für die Annahme eines Ergebnisses entscheiden.



führt werden. Wir brauchen eine demokratische Wahl- und Abwahlmöglichkeit für die Mitglieder der BTK und gläserne Tarifverhandlungen. Es ist notwendig, sich ab jetzt auf einen harten Tarifkampf einzustellen und Vorbereitungen für Streiks zu treffen.

**Gemeinsam kämpfen**

Die Tarifrunde 2008 ist auch von Bedeutung für die Wiederherstellung der Tarifeinheit im öffentlichen Dienst. Die Landesbeschäftigten in Hessen und Berlin könnten sich z.B. einem Streik in den Kommunen für mehr Lohn anschließen und gleichzeitig den

seit 2003 anhaltenden tariflosen Zustand in Hessen beenden. Im TV-L wie im TVöD sind viele Regelungen offen (z.B. Eingruppierung von Lehrkräften). Diese Lücken könnten durch einen gemeinsamen Streik von Landes- und kommunalen Beschäftigten geschlossen werden. Darüber hinaus ist es wichtig, von Anfang an mit den Beschäftigten des indirekten öffentlichen Dienstes gemeinsam zu kämpfen. Hier herrscht z.T. tarifloser Zustand. In einigen Bereichen steht zeitgleich mit Bund und Kommunen die Kündigung von Tarifverträgen an (Spartentarif



Nahverkehr, Bundesagentur für Arbeit, Renten- und Sozialversicherungen, Berufsgenossenschaften, Diakonie u.a.). Eine Zusammenführung würde die Kampfkraft stärken.

**Vernetzung von unten – für eine kämpferische Politik von ver.di**

Viele KollegInnen haben sich in den letzten Jahren aus Frust von ver.di abgewandt. Klar ist, wenn wir der jetzigen ver.di Führung das Feld überlassen, werden wir weitere Niederlagen erleben. Der Telekomabschluss ist eine erneute Warnung. Notwendig ist es daher, sich von unten zu organisieren. Nur so können wir Einfluss auf die Aufstellung der Forderungen nehmen,



und nur so können wir einem weiteren Ausverkauf während des Tarifkampfes entgegenwirken. Das Netzwerk für eine kämpferische und demokratische ver.di bietet allen AktivistInnen an, sich in der anstehenden Tarifrunde über gemeinsame Forderungen zu verständigen, um größtmöglichen Druck von unten aufzubauen und eine Alternative zur Politik des Managements aufzuzeigen. Das vorliegende Flugblatt ist ein Vorschlag, um in diese Diskussion einzusteigen.



Das Netzwerk hat von Anfang an die Einführung des TVöD abgelehnt. Unsere Broschüre „TvöD nachgerechnet“ kann heruntergeladen werden unter [www.netzwerk-verdi.de/16.0.html](http://www.netzwerk-verdi.de/16.0.html)

**Kontakt und V.i.S.d.P.:**  
Netzwerk für eine kämpferische und demokratische ver.di  
Angelika Teweleit  
Emiser Str. 78  
12051 Berlin  
[info@netzwerk-verdi.de](mailto:info@netzwerk-verdi.de)

**21. bundesweites Netzwerktreffen**  
Samstag, 10. November 2007  
Kassel, Universitäts-Raum 0113/0114,  
Beginn 11.00 Uhr, Ende 17.00 Uhr

Das Treffen wird sich unter anderem mit folgenden Themen beschäftigen:

- ver.di nach dem Gewerkschaftstag 2007 und der Auseinandersetzung bei der Telekom
- Tarifrunde öffentlicher Dienst 2008
- Krankenhäuser: Widerstand von unten organisieren!
- Telekom
- Wie weiter mit dem Aufbau des Netzwerks

# Nein!!!! – Zu den Plänen einer neuen Tochter

von Carsten Becker, Vorsitzender  
ver.di-Betriebsgruppe, Charité Berlin

## Erfolgreicher Widerstand

Ende August wurde bekannt, dass der Arbeitgeber Charité beabsichtigt, eine neue Tochter als Leiharbeitsfirma zu gründen. Über diese Tochter sollten dann künftig alle Neu-Beschäftigten zur Arbeit an die Charité entliehen werden. Und dies zu deutlich schlechteren Bedingungen. Zynischerweise verwies der Arbeitgeber hierbei auf den Leiharbeitsstarif des DGB, der aber 20 Prozent unter dem Charité-Tarif liegt.

Der Betriebsgruppe war sofort klar, dass wir schnell und laut reagieren müssen, um dieses zu verhindern.

Die Charité mit ihren circa 15.000 Beschäftigten ist im Wesentlichen auf drei Hauptstandorte in Berlin verteilt plus einem kleineren im Nordosten der Stadt. An diesen drei bettenführenden Standorten haben wir dann medienwirksam KollegInnen, PatientInnen und deren Angehörige, sowie die Bevölkerung über diese Pläne unseres Arbeitgebers und unseren erklärten Widerstand dagegen informiert.

In dieser Woche des Protestes fand gleichzeitig eine Sitzung des Aufsichtsrates der Charité statt, so dass wir auch dem Berliner Senat unsere Ablehnung „servieren“ konnten.

Der Arbeitgeber reagierte im Intranet der Charité folgendermaßen: „Im jüngsten Flugblatt zur Charité druckt ver.di mehr Unfug und Unwahrheiten als erträglich. Denn von konkreten Ausgründungen kann keine Rede sein. Die Gerüchte-Küche: selbstgemacht“

Das waren erste Indizien dafür, dass diese Pläne erst einmal wieder in der Schublade verschwunden sind.

Die positive Reaktionen von Seiten der Beschäftigten auf unsere Protestaktionen stimmen uns zuversichtlich, dass erneute oder weitere Vorstöße des Arbeitgebers, mit denen wir rechnen müssen, ebenso erfolgreich verhindert werden können.

Hier aber noch ein paar Sätze zu den Hintergründen dieser Pläne

## Hintergrund Tarif

Ein erfolgreiches Ergebnis des Arbeitskampfes vom letzten Jahr war die tarifliche Angleichung der unterschiedlichen Bezahlungen für die gleiche Arbeit an der Charité.

Mit der Tariffucht des Landes Berlins 2003 wurden an der Charité sogenannte Neu-Verträger nach „Arbeitgebervertraglichen Richtlinien (AVR)“ beschäftigt. Ohne Urlaubs- und Weihnachtsgeld, bei einer 40-Stunden-Woche und ohne Alters- und Bewährungsaufstieg. Dieses zusätzlich zum unsäglichen Ost-West Unterschied der an der Charité innerhalb des gleichen Betriebes vorhanden war.

Diese Dreiteilung haben wir mit dem Tarifvertrag Charité überwunden und auch den Alters- und Bewährungsaufstieg nach BAT bis zur Überleitung in die Entgeltgruppen im Jahre 2009 für die Neuverträger erreicht.

Nur acht Monate nach Einführung des Tarifes versuchte der Arbeitgeber bereits, diesen mit der geplanten Leiharbeitsfirma, zu unterwandern. Erneute Ausgrenzung der neuen KollegInnen und Druck auf die Einkommen der alten KollegInnen wären die Folge.

Außerdem würde eine solche Leiharbeitsfirma dazu führen, dass bei einem erneuten Arbeitskampf diese KollegInnen außen vor wären und



im Extremfall sogar als Streikbrecher missbraucht werden könnten.

## Hintergrund Personalmangel

Durch das System der Fallkostenpauschalen und aufgrund der Sparzwänge des Senats bleibt die Kostenreduzierung der Hauptmotor der Arbeitgeberpolitik. Und hier steht an allereinster Stelle der Personalabbau.

Auch wenn betriebsbedingte Kündigungen durch den Arbeitskampf verhindert werden konnten, bleiben die Pläne des Arbeitgebers weiterhin bestehen, dass bis zum Jahre 2010, zur 300-Jahr-Feier der Charité, circa 3.000 KollegInnen weniger beschäftigt sein sollen als heute.

Das ist die Rechnung auf dem Papier, die in der Realität sieht anders aus. Denn schon jetzt zeigen die massiven Anstiege von Überstunden aus allen Bereichen, dass wir in Wirklichkeit bereits einen Personalmangel haben.

Einer der kritischsten Bereiche ist derzeit der der OP- und Anästhesiepflege. Allein hier gab es im ersten Halbjahr 2007 einen Anstieg der Mehrarbeit von 10.000 auf 15.000 Stunden. Dort werden bereits massiv Leiharbeitskräfte von Aussen eingesetzt und zwar in einem solchen Maße, dass kaum noch welche auf dem Markt zu finden sind. Hier ist das zweite Motiv für den Arbeitgeber zu finden, eine eigene Leiharbeitsfirma zu gründen.

Aufgrund dieser und anderer Probleme hatten wir dort von der Betriebsgruppe aus eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen. Mit dem Konzept „Hilfe zur Selbsthilfe“ wollen wir nicht nur hier, sondern auch in anderen Bereichen KollegInnen motivieren, sich aktiv für die eigenen Interessen einzusetzen und Gewerkschaft und Personalrat konkret erfahrbar zu machen.

Diese OP- und Anästhesiepflege-Arbeitsgruppe hat sich nicht nur schnell unter den KollegInnen, sondern auch auf Arbeitgeberseite Autoität verschafft. Und wir haben es dort zumindest erreicht, dass

nicht nur der Personalabbau aus dem Jahre 2006 zurückgenommen wurde, sondern nun der Arbeitgeber selbst die Notwendigkeit für weiteren Personalaufbau anerkennen musste.

## Hintergrund CFM

Im Jahr 2006 wurde der ArbeiterInnenbereich Technik und Versorgung in eine Tochter ausgegründet. Zumindest konnten wir mit unseren Widerständen und Protesten damals einen Betriebsübergang verhindern und alle Charité-KollegInnen in einem Gestellungsvertrag halten. Diese circa 1.000 KollegInnen arbeiten nun mit weiteren circa 1.000 KollegInnen in der sogenannten Charité Facility Management GmbH, die zu 51 Prozent Eigentum der Charité und zu 49 Prozent einem Konsortium von Dussmann, Hellmann und Varmed (Fresenius-Konzern) gehört. Die Nicht-Gestellten KollegInnen dort werden in vielen Bereichen zu prekären Bedingungen beschäftigt. Befristete Arbeitsverträge, unbezahlte Überstunden und Löhne unter fünf Euro sind keine Seltenheit.



## Vor diesen Hintergründen haben wir unsere Proteste in folgende Forderungen gebündelt:

- Keine Leiharbeitsfirma
- Übernahme aller Auszubildenden und
- Konsequente Einhaltung der Mindestbesetzung als erste Schritte gegen
- Personalmangel und Überstunden
- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Keine Privatisierung

Weitere Infos auch unter [www.charite.verdi.de](http://www.charite.verdi.de)



# Interview mit Dorit Wallenburger „Wir brauchen klare Positionen von Gewerkschaft und Personalrat“

*Dorit Wallenburger ist aktiv bei der ver.di-Betriebsgruppe im Krankenhaus Dresden Neustadt\**

## Frage: Wieso wäre eine Rechtsformänderung für die Beschäftigten der Kliniken Dresden Neustadt und Dresden Friedrichstadt so problematisch?

Für die Beschäftigten hätte eine Rechtsformänderung, egal ob gGmbH- oder GmbH-Gründung oder Verkauf vier Auswirkungen:

**Erstens** wäre es für den Arbeitgeber möglich, Tarifflicht zu begehen.

Selbst wenn eine GmbH oder gGmbH gegründet wird, die sich voll in städtischer Trägerschaft befindet, heißt das, dass die Stadt aus dem kommunalen Arbeitgeberverband austreten kann. Damit würde die Tarifbindung verschwinden und die Beschäftigten würden nicht mehr nach TVöD bezahlt. In fast allen Fällen, in denen gGmbH's gegründet wurden, ist das auch geschehen. Ein Wiedereintritt der Stadt in den kommunalen Arbeitgeberverband würde eine ungeheure Kampfbereitschaft und Anstrengung voraussetzen.

**Zweitens** droht bei einer Rechtsformänderung auch die Fusion der beiden Krankenhäuser, was mit Sicherheit weiteren Stellenabbau nach sich ziehen würde. So ist es auch in Berlin gewesen. Dort wurden die neun einzelnen städtischen Kliniken zu dem Krankenhauskonzern Vivantes vereint. In den vier Jahren nach der Fusion wurden dort 4.000 von 17.000 Stellen abgebaut. Ähnliche Szenarien sind auch in Dresden zu befürchten.

**Drittens** würde bei jeder Rechtsformänderung die Kontrolle des Stadtrates über Entscheidungen im Krankenhaus verloren gehen. Damit wäre die schon jetzt geringe Kontrolle durch die Bevölkerung vollends verschwunden. Über die Belange des Krankenhauses würde in einer GmbH ein Aufsichtsrat entscheiden.

**Viertens:** Ein Eigenbetrieb kann nicht verkauft werden. Für den teilweisen oder kompletten Verkauf ist eine GmbH Voraussetzung. Ich denke also, wer uns in eine GmbH umwandeln will, will uns möglicherweise auch verkaufen können.

## Frage: Welche Folgen hätte eine Rechtsformänderung für die PatientInnen?

Was wir im Falle einer Rechtsformänderung der Krankenhäuser erleben würden, wäre im Grunde nichts anderes als eine weitere Auswirkung neoliberaler Politik. Das Solidarprinzip wird weiter abgeschafft. Das bedeutet, dass auf der einen Seite für die, die es sich leisten können, Luxusleistungen angeboten werden und auf der anderen Seite diejenigen, die zu wenig im Geldbeutel haben unter Unterversorgung leiden müssen. Denn Krankenhäuser zu verkaufen bedeutet, sie nach dem Gewinnprinzip zu organisieren. Die medizinische Versor-



gung richtet sich immer mehr nach dem Geldbeutel. Aber niemand kann sich bewusst entscheiden, ob er krank sein will oder nicht, ob er einen Unfall hat oder nicht, man ist einfach auf eine gute Gesundheitsversorgung angewiesen. Diese ist aber gerade in so genannten billigen Krankenhäusern in Gefahr. Denn ein Krankenhaus gewinnorientiert, also möglichst billig zu betreiben, bedeutet auch Stellen abzubauen, das Personal schlecht zu bezahlen und Überstunden leisten zu lassen. Diese Dinge müssen sich zwangsläufig negativ auf die Versorgung der PatientInnen auswirken. PatientInnen und Beschäftigte haben also von einer Rechtsformänderung, egal welcher, keine Verbesserungen zu erwarten. Deshalb müssen wir gemeinsam dagegen kämpfen.

Es gibt von verschiedenen Seiten noch andere Ideen zur Verhinderung einer Rechtsformänderung. Beispielsweise den Abschluss eines Notlagentarifvertrages, um Personalkosten zu sparen und so einen Verkauf zu verhindern. Im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst gibt es die Möglichkeit, den Tarifvertrag Zukunftssicherung für kommunale Krankenhäuser abzuschließen. Dieser würde Lohnverzicht bedeuten, also der Stadt erlauben, die Krankenhäuser billiger zu betreiben.

Derartige Überlegungen sehe ich als große Gefahr. Ich befürchte, dass viele Beschäftigte berechtigterweise vor einer Rechtsformänderung so viel Angst haben, dass sie bereit sind, im Rahmen eines Notlagentarifvertrages auf Gehalt zu verzichten. Aber meiner Meinung nach ist das genau das falsche Mittel. So wird nur das eine Übel mit einem anderen bekämpft. Wir würden gegen Verschlechterungen durch eine Rechtsformänderung



kämpfen und diese gleichzeitig durch andere Verschlechterungen erkaufen.

Die Arbeitgeber werden dann vor allem die Erfahrung machen, dass die Beschäftigten erpressbar sind und sie werden auf diese Erfahrung bei nächster Gelegenheit wieder zurückgreifen. Man würde das Selbstbewusstsein und die Kampfkraft der Beschäftigten schwächen. Und es bedeutet, dass wir Beschäftigten einmal mehr für die Politik bezahlen müssten, die den Reichen und Superreichen in unserer Gesellschaft ein Steuergeschenk nach dem anderen überreicht und die lohnabhängig Beschäftigten, PatientInnen, Arbeitslosen, Jugendlichen, RentnerInnen und ImmigrantInnen immer mehr belastet. Wieder würde man uns in unsere Taschen greifen, wie bei der Gesundheitsreform, bei der Einführung von Hartz IV und so weiter. Viele Beschäftigte im Krankenhaus können sich das auch schlicht und ergreifend nicht mehr leisten.

Lohnverzicht führt auch dazu, dass die Fallpauschalen gesenkt werden. Für jede Krankheit und deren Behandlung erhält ein Krankenhaus eine bestimmte Pauschale. Ein Posten bei der Berechnung dieser Fallpauschalen sind die Lohnkosten. Wenn Krankenhäuser also in einem Jahr billiger arbeiten, zum Beispiel weil es durch Notlagentarifverträge die Personalkosten gesenkt wurden, erhalten sie in den nächsten Jahren entsprechend weniger Geld. So verstärkt man die Unterfinanzierung der Krankenhäuser und begibt sich praktisch in eine verheerende Abwärtsspirale. Lohnverzicht und Verlängerung der Arbeitszeit sind also keine Mittel, um die Rechtsformänderung zu verhindern. Sie verschlechtern nur die Arbeitsbedingungen und damit auch die Versorgung der PatientInnen.

### **Frage: Zurzeit läuft ein Bürgerbegehren gegen die Rechtsformänderung. Wie ist Deine Meinung dazu?**

Die Krankenhäuser Dresden Friedrichstadt und Dresden Neustadt sind in Sachsen die letzten zwei im kommunalen Eigenbetrieb. Es wird viel Kampfkraft kosten sie zu erhalten, aber es ist möglich!

Das Bürgerbegehren kann da nur ein erster Schritt sein. Dieser Schritt ist sehr wichtig, weil so das Thema überhaupt erst mal vor einer breiten Öffentlichkeit auf die Tagesordnung gesetzt wird, deshalb unterstütze ich ihn und sammle natürlich auch selbst Unterschriften.

Aber ein Bürgerbegehren birgt in sich auch Risiken, derer wir uns bewusst sein müssen. Ein Bürgerentscheid, dem in einer Abstimmung 50 Prozent der Wahlberechtigten zustimmen müssen, hat nur eine Gültigkeit von drei Jahren. Was danach geschehen wird ist noch

unklar. Außerdem muss man diese Stimmen auch erst mal gewinnen und dafür ist viel Überzeugungsarbeit notwendig – mehr als gerade läuft. Man darf auch nicht vergessen, dass bei einem Volksentscheid in Hamburg zwar etwa 77 Prozent der Wählerinnen und Wähler gegen den Verkauf der dortigen Kliniken ausgesprochen haben, die Stadt aber den Volksentscheid missachtete und die Kliniken trotzdem verkauft hat.

Für solche Situationen sind dann andere Kampfmaßnahmen notwendig, und ich bin der Meinung, dass wir uns darauf noch viel intensiver vorbereiten müssen. Das einzige mir bekannte Beispiel, wo der Kampf gegen eine Rechtsformänderung geglückt ist, ist Stuttgart. Dieses Beispiel zeigt aber auch, es wird nur gelingen, wenn die Beschäftigten, die PatientInnen und die BürgerInnen sich gemeinsam dagegen wehren.

### **Frage: Wie müsste Deiner Meinung nach der Kampf laufen?**

Das Wichtigste ist es, das Thema unter die Beschäftigten zu bringen. Es ist eine Grundvoraussetzung um aktiv zu werden, dass man die Argumente gegen eine Rechtsformänderung kennt. Deshalb muss die Gewerkschaft jetzt an dieser Stelle anfangen und Aufklärungsarbeit betreiben, immer wieder auf die Beschäftigten zugehen und sie informieren und Diskussionsveranstaltungen anbieten. Außerdem sind natürlich Info-Stände vor den Krankenhäusern und in der Innenstadt wichtig, weil man da die Beschäftigten aktiv einbeziehen und das Thema den PatientInnen und der Öffentlichkeit nahe bringen kann. Kundgebungen oder andere Aktionen vor dem Stadtrat, wenn dort darüber debattiert wird, sind ebenso eine Möglichkeit, die Bevölkerung zu informieren.

Aber besonders in den Krankenhäusern selbst muss Druck gegen die Rechtsformänderung aufgebaut werden. Da können Flugblattaktionen ebenso ein Anfang sein wie aktive Mittagspausen.

Das ist besonders wichtig im Hinblick auf die Tarifrunde nächstes Jahr. Es ist unser gutes Recht, sowohl für den Erhalt der Eigenbetriebe als auch für Lohnerhöhungen zu kämpfen. Bescheidenheit und Verzicht erhalten auf Dauer keine Arbeitsplätze. Aber wir brauchen dafür klare Positionen von Gewerkschaft und Personalrat, und vor allem müssen wir uns selbst organisieren und entschlossen kämpfen. Eine andere Möglichkeit haben wir nicht, denn fragen wird uns niemand.

Interview: Steve Kühne

\*Angabe der Funktion dient nur zur Kenntlichmachung der Person

# Proteste gegen Kürzungen im Gesundheitswesen

Am 13. Oktober demonstrierten im kleinen, ländlichen südenglischen Städtchen Sussex 10.000 Menschen. Angekündigte Einsparungen bei der Notaufnahme und der Geburtsstation des örtlichen Krankenhauses brachten die Menschen massenhaft auf die Straße. Dies ist ein kleiner Einblick in die Protestwelle, die nun schon seit mehreren Jahren durch das vereinigte Königreich fegt.

*von Christian Bunke, Manchester*

Das britische Gesundheitssystem ist in der Krise. Einst wurde es als kostenlose, für alle Menschen zugängliche Gesundheitsversorgung geschaffen. Nun vergeht kaum ein Tag ohne Skandalmeldung, keine Woche ohne neue Kürzungsmaßnahmen, kein Monat ohne Großdemonstration in einer britischen Stadt.

## Privatisierung, Stellenabbau, Schließungen

Nur einige Beispiele. In Kent soll die Klinikleitung des örtlichen Krankenhauses der fahrlässigen Tötung angeklagt werden. Bis zu 345 Patienten sollen dort wegen eines aufgrund von Verunreinigungen verbreiteten Virus gestorben sein. Inspektoren beschrieben das Krankenhaus als „das schmutzigste was wir je gesehen haben.“

In Kent wurde, wie in vielen anderen britischen Krankenhäusern auch, die Krankenhausreinigung privatisiert. Für Reinigungskräfte bedeutete dies Stellenstreichungen, längere Arbeitszeiten und schlechtere Arbeitsbedingungen. Als Folge verschlechterte sich der Reinigungsstandard. So sollen teilweise Flure mit den selben Wischmops gewaschen worden sein, wie nur Minuten vorher die Toiletten.

In der nordenglischen Großstadt Newcastle wurde vor einem Monat das einzige Krankenhaus geschlossen. Es soll abgerissen werden. Danach soll dort ein Supermarkt gebaut werden. Auch in Newcastle führte dieser Plan zu wütenden Protesten der Bevölkerung. In Swansea, in Wales, sollen 750 Beschäftigte im örtlichen Krankenhaus entlassen werden. 86 Betten sollen weggespart werden.

In Manchester werden über die Hälfte aller Geburtsstationen geschlossen. Mehrere Krankenhäuser im Großraum Manchester, dem „London des Nordens“, verlieren die Notaufnahme. In offiziellen Stellungnahmen der zuständigen Behörden heißt es, es sei unsinnig in jedem Stadtteil eine Notaufnahme zu haben. Man könne ohne Gefahr auch einige Kilometer weiter fahren. Eine im September veröffentlichte Studie der Universität Sheffield belegt das Gegenteil. Dort heißt es, „eine um zehn Kilometer verlängerte Krankenwagenfahrt zur Notaufnahme erhöht die Todesrate um ein Prozent“.

Über die genaue Anzahl der unter Labour geschlossenen Krankenhäuser, entlassener Beschäftigter und für die nächsten Jahre geplanten Schließungen gibt es keine landesweiten Statistiken. Klar ist aber die Richtung, in die es gehen soll. Mittelfristig steht die Privatisierung des britischen Gesundheitssystems auf dem Programm. 14 Privatkonzerne haben bereits Verträge mit den Primary Care Trusts abgeschlossen. Diese kontrollieren den Großteil des Gesundheitsbudgets. Viele dieser Privatkonzerne sind multinationale Großkonzerne, die vor allem auch in den USA tätig sind.



In Manchester wurde eine im psychiatrischen Dienst tätige Vertrauensfrau vom Dienst suspendiert, weil sie sich in der Lokalpresse gegen Einsparungen und Privatisierung in Gesundheitssystem aussprach. Ihre Kolleginnen und Kollegen zeigten Solidarität und streikten bereits acht Tage um ihre Wiedereinstellung zu erreichen.

## Gewerkschaftlicher Widerstand nur durch Druck von unten

Auch unter Labour-Premier Gordon Brown wird der Privatisierungskurs fortgesetzt. Gesundheitsminister Allan Johnson bot unlängst einer Reihe von Privatkonzernen 70 Milliarden schwere Verträge an, damit diese Ratschläge für weitere Privatisierungen erteilen. Bereits heute existiert ein „interner Markt“, der die einzelnen Bestandteile des Gesundheitssystems dazu zwingt, gegeneinander um immer geringere Finanzmittel zu konkurrieren. In vielen Städten fanden deshalb bereits Demonstrationen mit Zehntausenden Beteiligten statt.

Die im Gesundheitsdienst organisierten Gewerkschaften sahen sich einem immer stärkeren Druck durch ihre Mitglieder ausgesetzt, eine nationale Großdemonstration in London zu organisieren. Schließlich wurde der 3. November als Termin angesetzt. Es sollte der „größte, beste, kühnste“ Event des Jahres werden, so die UNISON Gewerkschaft auf ihrer Website.

Die Gewerkschaftsführungen wollten sich ursprünglich auf eine Geburtstagsfeier zu Ehren des Gesundheitssystems beschränken. Durch Druck von der Basis wurde die Aufforderung zur Verteidigung des Gesundheitssystems mit eingebaut. Es wurde dann aber von der Gewerkschaftsführung nur mangelhaft mobilisiert, so gab es nicht einmal Busse zur Demo. Durch die Mobilisierung durch unabhängige Gruppen und Strukturen konnten 7.000 Menschen nach London mobilisiert werden. Die Demonstration war politischer, als den Gewerkschaftsführern lieb sein konnte. Viele Ärzte, Krankenwagenfahrer und Pflegekräfte beteiligten sich und forderten lautstark ein Ende von Privatisierungen und Kürzungen.



## Kasseler Klinikum

# LERNEN STATT LÄRM

### **Auszubildende am Klinikum Kassel fordern ungestörten Unterricht**

#### Azubi am Kasseler Klinikum

Auf dem Gelände des Klinikums Kassel haben die Bauarbeiten für den geplanten Neubau begonnen. Wie bei jeder Baustelle entsteht dabei häufig Lärm – diese Tatsache ist kaum zu vermeiden.

In direkter Nähe befindet sich jedoch die Krankenpflegeschule, in der täglich bis in den Nachmittag hinein unterrichtet wird.

Insbesondere an der Vorderfront des Gebäudes dringt der Krach durch die schlecht isolierten, alten Fenster häufig nahezu ungedämpft in die Klassenzimmer. Oft ist an einen ungestörten Unterrichtsablauf nicht mehr zu denken.

Das Zuhören ist schwer und die Lehrer/innen müssen gegen die Geräuschkulisse „anbrüllen“; die Nerven aller Beteiligten sind strapaziert! Während besonders lauten Bauarbeitern sei es „kaum auszuhalten“ beziehungsweise „eine Zumutung“ unterrichtet zu werden. Nicht wenige klagten zum Beispiel an sehr lauten Vormittagen bereits nach der ersten Doppelstunde über Kopfschmerzen.

Die Tatsache, dass die Krankenpflegeschule mit ihren etwa 200 Auszubildenden in der Bauplanung anscheinend völlig übergangen wurde, trifft bei sehr vielen auf großes Unverständnis: „Ob wir ungestört lernen können ist der Geschäftsleitung anscheinend total egal!“, sagt eine Auszubildende.

Die Jugendvertretung des Klinikums verfasste wiederholt Schreiben, in denen sie die Verantwortlichen an die Verpflichtung des Ausbilders erinnerte, für akzeptable Unterrichtsbedingungen sorgen zu müssen – zum Beispiel Ausweichräume zu Verfügung zu stellen.

Nachdem nichts passierte, entschlossen sich die Auszubildenden Ende Oktober, dem Aufruf der ver.di-Jugend zu folgen, gemeinsam eine Aktive Mittagspause zu verbringen, um auf das Problem aufmerksam zu machen. Mit Trillerpfeifen und selbstgemalten Schildern zogen etwa 60 Schülerinnen und Schüler von der Schule aus bis zum Haupteingang des Krankenhauses direkt vor dem Bürogebäude der Geschäftsleitung, um sich dort spontan zu versammeln.

Über Megaphon wurden die Verantwortlichen aufgefordert, das Anliegen der Auszubildenden nicht länger zu ignorieren. Auch die Tatsache, dass die Schülerinnen und Schüler auf den Stationen als volle Arbeitskraft eingesetzt werden, um den fortschreitenden Personalmangel zu kompensieren, nach wie vor ohne sichere Perspektive auf Übernahme, wurde zur Sprache gebracht und mit lautem Pfeifen untermalt.

An die Vorbeigehenden KollegInnen, PatientInnen und Besucher/innen wurde ein Flugblatt verteilt, das den Grund der Aktion erklärte. Am nächsten Tag berichtete sogar die lokale Tageszeitung mit einem großen Foto über die erfolgreiche Aktion.

Inzwischen wurde ein Hörsaal im Chirurgiegebäude bereitgestellt und weitere Räume sind im Gespräch.

