

mittendrin

ver.di



OHNE UNS

GEHT'S NICHT.

Unverzichtbar, dennoch häufig übersehen – Beschäftigte im Service Seiten 4, 5, 6 und 13

Durchbruch in Hessen

Vereinbarung für mehr unbefristete Stellen an Hochschulen.

Seite 3

Paket für gute Arbeit

Tarifkonflikt an baden-württembergischen Unikliniken.

Seite 7

Unsere Leitwährung

Den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst verstehen.

Seiten 8 und 9

**Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft**

Foto: Bernd Gräf

ZWISCHENRUF

Norbert Neumann



Sylvia Bühler ist Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Leiterin des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft.

Ein Grund zum Feiern

von Sylvia Bühler

Die PPR 2.0 kommt! Das Instrument für eine bedarfsgerechte Krankenhauspflege wird zum 1. Juli eingeführt. Das ist unser Verdienst. Die Beschäftigten der Krankenhäuser haben das mit ihrer Gewerkschaft ver.di in einem mehr als zehnjährigen Kampf gegen viele starke Widerstände durchgesetzt. Die großen Streiks für Entlastung, die öffentlichkeitswirksamen Aktionen, die unzähligen Gespräche mit politisch Verantwortlichen – all das hat zu unserem Erfolg geführt. Das ist ein Grund zum Feiern.

Die Mitte Juni veröffentlichte Verordnung von Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach (SPD) ist ein entscheidender Schritt zu mehr Personal und Entlastung. Künftig weiß jeder, wie viel Personal für eine gute Pflege auf den Stationen gebraucht wird. Das ist betrieblich wichtig,

aber auch für unsere weitere Arbeit. Denn bis ein verbindlicher Plan zur Angleichung der Ist- an die bedarfsgerechte Soll-Besetzung beschlossen ist, lassen wir nicht locker. Wir lassen Politik und Arbeitgeber nicht aus der Verantwortung; die Entlastung muss auf den Stationen tatsächlich ankommen!

Die Erfahrung – unter anderem mit den Personalvorgaben in psychiatrischen Einrichtungen – zeigt: Es braucht Verbindlichkeit. Werden die Vorgaben nicht eingehalten, muss es Folgen haben. Denn eine gute Versorgung hängt maßgeblich davon ab, dass genug qualifiziertes Personal eingesetzt wird. Das gilt für alle Berufsgruppen. Auch hier bleiben wir dran. Krankenhaus ist Teamarbeit.

Damit die Krankenhäuser das alles leisten können, brauchen sie eine ausreichende Finanzierung. Die Pläne zur Krankenhausreform müssen noch kräftig nachgebessert werden. Die geplante Vorhaltevergütung ist der richtige Schritt, sie darf aber nicht von Fallzahlen abhängig sein. Die versprochene Entökonomisierung muss kommen. Eine gute Versorgung in der Stadt und auf dem Land ist das Ziel.

Gewerkschaft wirkt. Mit Ausdauer und Entschlossenheit machen wir weiter.

Geschafft! PPR 2.0 kommt

ver.di-Flyer zum Download:
t1p.de/ppr20-kommt



AN DIE REDAKTION

zu mittendrin Nr. 7, Seite 14

➔ t1p.de/runter48

Ich bin enttäuscht und wütend. In vier Verhandlungsrunden über kürzere Höchstarbeitszeiten im Rettungsdienst haben uns die kommunalen Arbeitgebervertreter abblitzen lassen. Das ist ein Schlag ins Gesicht all derer, die seit Jahren den Rettungsdienst am Laufen halten. Denn wir baden durch Zusatzdienste – zusätzlich zu unserer 48-Stunden-Woche – den Personalmangel aus, den die Arbeitgeber durch ihr Versäumnis, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, mitverursacht haben. Trotzdem verweigern sie uns weiterhin partout die 42-Stunden-Woche, die ver.di mit dem Deutschen Roten Kreuz längst vereinbart hat. Wertschätzung: Fehlangeige. Die Gefährdung unserer Gesundheit wird billigend in Kauf genommen. So löst man kein Personalproblem, sondern vertreibt die noch vorhandenen Beschäftigten. Verantwortungslos!

Timo Niebuhr, Notfallsanitäter
im Landkreis Aurich

DU MACHST EINE AUSBILDUNG ODER EIN STUDIUM IN DER PFLEGE? WAS LAUFT GUT? WAS NICHT SO?

Nimm bis zum 15. Oktober 2024 anonym an unserer Befragung teil. Hilf mit deinen Antworten, Verbesserungen zu erreichen.

Mach mit!
t1p.de/azubipflegereport24

INFOGRAFIK

Gewünschte Arbeitszeit in der Woche

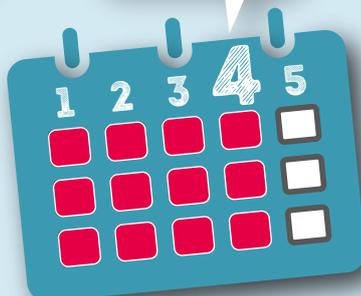
< 4 Tage:

14,9 %



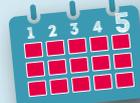
4 Tage:

67,1 %



5 Tage:

17,4 %



Quelle: ver.di-Arbeitszeitbefragung von 257.647 Beschäftigten im öffentlichen Dienst, zwischen 5. Februar und 12. April 2024
0,5 Prozent wünschen sich mehr als fünf Arbeitstage pro Woche.

werkzwei Detmold

Die Mehrheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst wünscht sich eine Vier-Tage-Woche. Dies ist eines der Ergebnisse der ver.di-Arbeitszeitbefragung, an der fast 260.000 Beschäftigte unterschiedlicher Bereiche und Berufe teilgenommen haben. Mehr Zeit für Freizeit und Familie, Gesundheitsschutz und geringere Belastung – das sind die Vorteile, die sich viele der Befragten davon versprechen. Dieselben Beweggründe werden von Kolleg*innen angeführt, die sich eine generelle Arbeitszeitverkürzung wünschen. Ob und in welcher Form die Arbeitszeit bei der nächsten Tarifrunde in Bund und Kommunen zum Thema wird, wird sich in der laufenden Forderungsdiskussion herausstellen.

Weitere Infos: ➔ t1p.de/arbeitszeit-be



Fototeam Hessen, Reiner Kunze

Durchbruch in Hessen

Vereinbarung für mehr unbefristete Stellen an Hochschulen

Der Druck für Entfristung an Hochschulen steigt. Seit Jahren machen Unbefristet-Initiativen und Gewerkschaften in Hessen gegen das Unwesen der massenhaften Zeitverträge in der Wissenschaft mobil. In der Tarifrunde im Frühjahr haben sie einen aufsehenerregenden Durchbruch erzielt: ver.di und GEW erreichten eine schuldrechtliche Vereinbarung mit der hessischen Landesregierung, wonach die Zahl der unbefristeten Vollzeitstellen im wissenschaftlichen Mittelbau in den nächsten Jahren um fast 400 steigen soll. 2030 sollen dann rund 40 Prozent der Landesstellen entfristet sein. Zudem werden sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse in Technik und Verwaltung weitgehend ausgeschlossen.

»Der jahrelange politische Druck, die gute Vorbereitung der Tarifrunde und die hervorragende Beteiligung an Warnstreiks haben sich ausgezahlt«, bilanziert Mathis Heinrich von der Uni Marburg. Im März hatten sich in Hessens Universitätsstädten jeweils hunderte Hochschulbeschäftigte an Warnstreiks und Aktionen beteiligt – so viele wie nie zuvor. Neben mehr Geld war eine ihrer zentralen Forderungen die Begrenzung der Befristungen, die bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen über 80 Prozent ausmachen. »Jetzt haben wir einen Fuß in der Tür und nehmen als Gewerkschaft direkten Einfluss«, freut sich Mathis Heinrich von der ver.di-Tarifkommission. »Das ist ein Riesen-Fortschritt gegenüber den unverbindlichen

12. März in Frankfurt: Hessens Hochschulbeschäftigte streiken für mehr Geld und Entfristung.

Vereinbarungen, die das Land in der Vergangenheit mit den Hochschulleitungen geschlossen hat und die teilweise einfach nicht umgesetzt wurden.«

Mathis Heinrich, der sich auch in der ver.di-Bundesfachkommission Hochschulen engagiert, sieht die Vereinbarung als bundesweites Vorbild. »Wir machen Druck für eine grundlegende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Aber wenn sich auf politischer Ebene nichts bewegt, müssen wir als Unibesetzte alle Mittel nutzen, um mehr unbefristete Perspektiven durchzusetzen – inklusive Tarifbewegungen.«

BEFRISTUNG MUSS IM RAHMEN BLEIBEN



Mach mit bei unserer Foto-Aktion!

Wir fordern eine echte Reform für unbefristete Perspektiven in der Wissenschaft. Dafür zeigen wir Gesicht. Fotografiert euch mit Bilderrahmen – allein, im Team, alle zusammen –, um deutlich zu machen: Befristung muss im Rahmen bleiben!



➔ t1p.de/befristung-raahmen

65.000 gegen Dauerbefristung

Über 65.000 Menschen haben eine Petition für eine wirkliche Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes unterzeichnet. »Das ist eine richtig große Nummer«, betont Sonja Staack von ver.di. Das Bündnis »Stoppt die Dauerbefristung in der Wissenschaft« übergab die Unterschriften am 12. Juni in Berlin an den Vorsitzenden des Bildungsausschusses. »Ziel ist es, dass der Bundestag den Entwurf für eine Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ändert«, erklärte Staack.

➔ t1p.de/65000



Selbstbewusst im Arbeitskampf: Servicebeschäftigte in Bayern verschaffen sich Respekt. ver.di

Stark im Service

Ob in Kliniken, Kitas oder anderswo – Kolleg*innen in Dienstleistungsgesellschaften wollen keine Beschäftigte zweiter Klasse sein.

Verhandlungen erzwungen

Streik der Servicekräfte in Regensburg bringt Bewegung

Dreckige und stinkende Toiletten, fehlende Bettwäsche, Essen in Pappgeschirr – nach einem Monat Streik bei der Dienstleistungsgesellschaft KDL an der Regensburger Uniklinik waren die Folgen für den Krankenhausbetrieb Anfang Juni nicht mehr zu übersehen. Fast jede dritte OP musste abgesagt werden. Das und der öffentliche Druck brachten die KDL-Geschäftsführung schließlich dazu, Tarifverhandlungen mit ver.di zuzusagen – etwas, das sie zuvor stets kategorisch ausgeschlossen hatte.

Der ver.di-Verhandlungsführer Robert Hinke kündigte daraufhin eine veränderte Streiktaktik an. So soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben werden, die gravierendsten Probleme bei Abläufen und Hygiene zu beheben. Zugleich warnte der Gewerkschafter den Arbeitgeber davor, auf Zeit zu spielen. Der Arbeitskampf werde fortgesetzt und könne jederzeit wieder ausgeweitet werden, wenn das nötig sein sollte.

Die Aufnahme von Tarifverhandlungen in Regensburg sieht ver.di auch als Signal an die Servicegesellschaften in Würzburg und Erlangen, wo ebenfalls seit Wochen gestreikt wird. »Auch in Würzburg und Erlangen müssen die Arbeitgeber ihren Crashkurs endlich beenden«, forderte Hinke. »Dass Unternehmen, die mehrheitlich in öffentlichem Besitz sind, auf Niedriglöhnen beharren und mit allen Mitteln Tarifverträge bekämpfen, ruft in der Öffentlichkeit zu Recht Empörung hervor.« Von Stadträten und aus der Zivilgesellschaft komme zunehmend Kritik an der Blockadehaltung der Arbeitgeber.

»Die Beschäftigten der Servicegesellschaften verlangen Respekt für ihre so wichtige Arbeit«, betonte Hinke. »Welchen Druck sie ausüben können, wenn sie gewerkschaftlich gut organisiert und entschlossen sind, haben die Kolleginnen und Kollegen in Regensburg gezeigt. Ein Vorbild für alle.« *Siehe Seite 14*

Was ist bedingungsgebundene Tarifarbeit?

Alle Erfahrung zeigt: Die Beschäftigten bekommen nichts geschenkt. Gute Tarifverträge müssen oft in harten Auseinandersetzungen erkämpft werden. Ganz besonders gilt das in ausgegliederten Servicegesellschaften, die meist aus nur einem Grund geschaffen wurden: um Tarifverträge auszuhebeln und die Löhne zu drücken. Wollen Beschäftigte daran etwas ändern, brauchen sie eine hohe Durchsetzungskraft.

Hier greift das Konzept der »bedingungsgebundenen Tarifarbeit«. Das heißt: Die ver.di-Aktiven stellen sich selbst Bedingungen, die erfüllt sein müssen, bevor der Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen aufgefordert wird. Zum Beispiel, dass 50 Prozent der Beschäftigten ver.di-Mitglied sind oder eine bestimmte Zahl von Kolleg*innen, die sich aktiv einsetzen. Denn mit viel Stärke können oft auch unwillige Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen bewegt werden.

» Nach vielen Jahren haben wir es geschafft: Der Landtag von Schleswig-Holstein hat mit der Unterstützung aller Fraktionen im Mai beschlossen, die Dienstleistungsgesellschaft Servicestern Nord wieder ins Uniklinikum einzugliedern. Ab 2027 soll auch für uns der Tarifvertrag der Länder (TV-L) gelten. Alle Kolleginnen und Kollegen fiebern dem entgegen. Endlich wird die Ungleichbehandlung beseitigt, bekommen wir für die gleiche Arbeit dasselbe Geld, dieselben Bedingungen wie in der Muttergesellschaft. Erreicht hat ver.di das vor allem durch politischen Druck. In der Vergangenheit wurden wir mit Löhnen kaum über dem gesetzlichen Mindestlohn abgespeist. 2027 ist damit endlich Schluss. Das ist richtig klasse. Dann können wir hoffentlich auch wieder mehr Personal gewinnen und halten.



Ella Hägemann
Gruppenleitung in der Hauswirtschaft am UKSH

privat

» Obwohl wir die gleiche Arbeit machen, hatten wir als Beschäftigte der Service GmbH jahrelang schlechtere Arbeitsbedingungen als die Kolleginnen, die direkt bei den SHG-Kliniken angestellt sind. Während sie regelmäßig Lohnerhöhungen, Sonderzahlungen und zuletzt die Corona-Prämie bekamen, gingen wir meistens leer aus. Das war absolut ungerecht. Wir haben angefangen, Unterschriften dagegen zu sammeln und es wurde auch im Stadtrat Thema. Dann ging alles sehr schnell. Nach zwei Verhandlungsrunden hat ver.di die Angleichung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) erreicht. Das ist genau das, was wir wollten. Seit wir nicht mehr ungleich bezahlt werden, ist auch die Stimmung im Betrieb viel besser. Wir sind einfach nur glücklich. Endlich Gerechtigkeit.



Ursula Gress
Reinigungskraft, SHG Service GmbH am Klinikum Idar-Oberstein

privat

»Uns reicht es«

Das Küchen- und Reinigungspersonal der Elbkinder-Kitas in Hamburg streikt für mehr Lohn.

Tag für Tag sorgen sie dafür, dass die Kitas blitzsauber sind, alles geputzt und gewaschen ist. Sie bereiten Frühstück zu, kochen Mittagessen und backen Geburtstagskuchen, nebenbei trösten sie auch mal ein weinendes Kind und gehen den Erzieherinnen zur Hand. Doch das Küchen- und Reinigungspersonal der Elbkinder-Kitas in Hamburg wird dafür mit Niedriglöhnen abgespeist. Damit soll endlich Schluss sein. Die Beschäftigten der Servicegesellschaft der Elbkinder-Kitas, kurz EKSG, streiken für mehr Lohn.

»Uns reicht es«, sagt die Hauswirtschaftsleiterin und Betriebsrätin Dagmar Hegemann. Die Kolleginnen verdienen für ihre Arbeit in den Kitas sogar noch weniger, als würden sie nach dem Mindestlohn für die Gebäudereinigung ein Büro oder eine Fabrik putzen. Dagmar Hegemann betont, was die Hauswirtschafts-

kräfte jeden Tag leisteten: »Das ist harte körperliche Arbeit.« Hinzu kämen strenge Hygieneregeln.

»Unser Motto lautet: Eine Kita, ein Team.« Deshalb haben sich die Hauswirtschaftskräfte in ver.di organisiert und sind im Mai in den Streik getreten. Zunächst einen Tag pro Woche, dann zwei Tage, dann drei, vier – und seit Juni streiken sie fünf Tage pro Woche. »Das kostet die Frauen viel Kraft«, erklärt die ver.di-Fachbereichsleiterin für Hamburg, Hilke Stein. Zumal sich viele von ihnen noch schwer mit der Sprache tun, Zweit- und Drittjobs benötigen und sich in einer sehr unsicheren Situation befinden. »Aber sie sind richtig mutig und entschlossen.«



Dagmar Hegemann in Aktion

privat

Sie malen Plakate, tanzen auf der Straße, halten Mahnwachen, reden mit Eltern und tragen symbolisch einen Rotstift zu Grabe. Über 100 Hauswirtschaftskräfte sind neu in ver.di eingetreten. Für Hilke Stein ist es ein Skandal, dass die Stadt kein Entgegenkommen signalisiert. Hamburg hat Reinigung und Küche vor 20 Jahren in eine Servicegesellschaft ausgegliedert, die Hauswirtschaftskräfte erstritten einen eigenen Haustarifvertrag. »Doch bei den Gehältern sind sie inzwischen weit abgehängt.« In den Tarifverhandlungen fordert ver.di für die rund 900 Beschäftigten pauschal 550 Euro mehr Gehalt, plus zwei Regenerationstage. »Die Sparpolitik auf Kosten derjenigen, die am wenigsten verdienen, muss ein Ende haben!«

Kathrin Hedtke

Aktuelle Infos: t1p.de/uns-reicht



privat

Meine Geschichte

»Ein echtes Wunder«

Der im Kongo geborene Koffi leitet das Hausmeister-Team an der Uniklinik Mannheim.

» Dass ich heute in Mannheim lebe und arbeite, ist eigentlich reiner Zufall. Meine Kindheit und Jugend im Kongo waren nicht leicht. Meine Mutter kam über Umwege nach Deutschland. Als sie ihrem damaligen Partner sagte, dass sie mich, ihren Sohn, auch holen möchte und es ihr damit ernst ist, setzte dieser sie kurzerhand vor die Tür. Mitten im Winter. Sie saß alleine, verzweifelt draußen auf der Eingangstreppe. Dann geschah ein echtes Wunder. Ein Hausbewohner, der genau zu diesem Zeitpunkt seinen Müll nach unten trug, sah meine Mutter weinend auf der Treppe. »Was ist los«, fragte er. »Kann ich helfen? Kommen Sie erst mal rein, es ist kalt.« Ein Zufall, der unser ganzes Leben veränderte.

Meine Mutter und er haben geheiratet, sie holten mich am Silvestertag

2004 nach Deutschland. Mit 14 Jahren hatte ich das erste Mal eine richtige Familie, Liebe und Geborgenheit. Ich träumte davon, Fußballprofi zu werden. Ich war auch nah dran, letztlich hat es aber nicht geklappt.

Glück hatte ich an der Mannheimer Uniklinik: Als ich den Küchenchef nach einem Praktikum um einen Minijob bat, bot er mir stattdessen einen Ausbildungsplatz als Beikoch an. Seither bin ich hier, inzwischen in der Hausmeisterei.

Als Teamleiter bin ich für 15 Kollegen verantwortlich. Doch wie sie bin ich nicht im Klinikum selbst angestellt, sondern in der Servicetochter – zu schlechteren Bedingungen. Das ärgert mich. Wir machen eine wichtige Arbeit. Wenn niemand mehr die Transporte über-



Koffi

Bernd Graf

nimmt, die Umzüge im Haus organisiert, Material in die Ausbildungsakademie oder auch zu externen Messen bringt, dann steht hier bald einiges still. Wir sind ein kleiner, wichtiger Teil des Klinikums. Warum werden wir schlechter bezahlt als die anderen? Um das zu ändern, bin ich bei ver.di Mitglied geworden. Ich bin für die Uniklinik da, sie ist mein zweites Zuhause. Aber dass wir schlechter behandelt werden, ist einfach nicht in Ordnung.

MINIUMFRAGE

Was war deine Held*innentat im Betrieb?

Teilnehmerinnen der Konferenz der Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Gesundheits- und Sozialwesen im Juni in Wernigerode berichten von ihren Errungenschaften. Notiert von Franziska Aurich



Veronika, Pflegefachfrau, Klinikum Kassel



Marie und Chantal, Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Klinikum Region Hannover



Johanna, Notfallsanitäterin, BRK-Kreisverband Ansbach

» Letzten September haben so viele OTA-Auszubildende an unserer Jugend- und Auszubildenden-Versammlung teilgenommen, dass zwei komplette OP-Säle schließen mussten. Dadurch wurde erschreckend sichtbar, dass Azubis wegen des Personalmangels oft als Lückenfüller herhalten müssen. Ein entlarvendes Moment – und ein gutes Argument für bessere Ausbildungsbedingungen.«

» In einer neu verhandelten Betriebsvereinbarung haben wir ein selbst entwickeltes Instrument fest verankert: die Ausbildungsfehlanzeige. Diese funktioniert so, wie die Überlastungsanzeige für Arbeitnehmer*innen. Sie hilft uns, Probleme schnellstmöglich zu erkennen und ist aus unserer JAV-Arbeit nicht mehr wegzudenken.«

»Als Jugend- und Auszubildendenvertretung haben wir eine Dienstvereinbarung über eine verbindliche und einheitliche Bezuschussung des C1-Führerscheins (Lkw) für alle erarbeitet, die eine Ausbildung als Notfallsanitäter*in machen. Das war wichtig, um für finanzielle Entlastung und Einheitlichkeit zu sorgen.«



Keine Kammer im Südwesten

Mehr als 53.000 Pflegefachpersonen haben Einspruch gegen ihre Registrierung in der Pflegekammer Baden-Württemberg eingelegt. Damit wurde das erforderliche Quorum zur Gründung der Kammer klar verfehlt. Die Landesregierung zieht die nötige Konsequenz: Sie richtet keine Pflegekammer ein, der Gründungsausschuss wird aufgelöst.

👉 t1p.de/keine-kammer

Jakob Becker, ver.di-Verhandlungsführer an den Unikliniken Baden-Württemberg und Leiter des Landesfachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft

Ein Paket für attraktive Arbeit

Tarifkonflikt an baden-württembergischen Unikliniken

mittendrin: *Ihr habt euch in den laufenden Tarifverhandlungen für die rund 30.000 nicht-ärztlichen Beschäftigten an den vier baden-württembergischen Unikliniken viel vorgenommen: Zeitgleich verhandelt ver.di über Geld, Entlastung, Ausbildungsqualität und ein sogenanntes Lebensphasenkonto. Warum wollt ihr dieses große Paket schnüren?*

Jakob Becker: Im Kern geht es darum, die Arbeitsbedingungen so attraktiv zu gestalten, dass wir dem zunehmenden Fachkräftemangel begegnen können. Wir haben 4.000 Kolleginnen und Kollegen an den Unikliniken gefragt, was sich ändern muss. Auf dieser Basis und aufgrund von sehr vielen Gesprächen hat die ehrenamtliche ver.di-Tarifkommission die Forderungen beschlossen. Eins ist klar: Wenn wir die Arbeitsbedingungen in den Krankenhäusern nicht nachhaltig verbessern, hat die Gesellschaft als Ganzes ein Problem. Denn

dann gibt es irgendwann nicht mehr genug Beschäftigte, die kranke Menschen pflegen und versorgen wollen.

Einen Tarifvertrag Entlastung gibt es an den Unikliniken im Südwesten bereits.

Warum wird er nun neu verhandelt?

Wir mussten feststellen, dass der 2018 ausgehandelte Tarifvertrag nicht die Wirkung entfaltet, die er haben sollte. Wir wollen Belastung vermeiden – indem so viel Personal eingesetzt wird, wie für eine bedarfsgerechte Versorgung nötig ist. Ist das nicht der Fall, muss es für die Betroffenen einen Belastungsausgleich in Form zusätzlicher Freizeit geben. Das fehlt im bisherigen Tarifvertrag. Nach drei unterbesetzten Schichten oder anderweitig belastenden Situationen – zum Beispiel bei Übergriffen oder Einspringen außerhalb des Dienstplans – sollen die Kolleg*innen einen zusätzlichen freien Tag bekommen.

Wie reagieren die Arbeitgeber?

Sie sagen, sie könnten unsere Forderungen nicht erfüllen. In Wahrheit wollen sie nicht. Dabei ist klar: Wenn sich die Arbeitsbedingungen nicht verbessern und dadurch das nötige Personal fehlt, werden die Kliniken Leistungen einschränken müssen und Betten nicht belegt werden können.

Anfang Juni sind bis zu 2.000 Beschäftigte an den vier Klinikstandorten in erste Warnstreiks getreten. Wie schätzt du die Aktionsbereitschaft ein?

Wir machen immer wieder klar: Ohne die Bereitschaft, sich zu organisieren, sich an Warnstreiks und Aktionen zu beteiligen, wird sich dieses große Forderungspaket nicht durchsetzen lassen. Die Beschäftigten wollen bessere Arbeitsbedingungen erreichen. Die Arbeitgeber sollten die Entschlossenheit und Ausdauer der Kolleg*innen nicht unterschätzen.

Das gesamte Interview:

👉 t1p.de/unikliniken-suedwesten



Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Unsere Leitwährung

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) gilt nicht nur für die rund 2,5 Millionen Beschäftigten bei Bund und Kommunen, sondern prägt unmittelbar oder indirekt auch hunderttausende Arbeitsverhältnisse in anderen Bereichen. Derzeit wird über die Forderungen zur Tarifrunde im Herbst diskutiert. Ein guter Zeitpunkt, um mal nachzuschauen: Was steht eigentlich drin? Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes – inklusive der besonderen Teile für einzelne Bereiche, für Auszubildende und die Tarifverträge der Länder – können hier heruntergeladen werden: t1p.de/oed-tv. Für kommunale Krankenhäuser sowie Pflege- und Versorgungseinrichtungen stehen jetzt praktische digitale Tariffassungen zur Verfügung. | Tobias Michel



Jeweils eine besondere Farbe setzt die sechs Abschnitte voneinander ab.

Die Erklärungen der Tarifparteien sind in den laufenden Text eingereiht.

Blau markieren den Link auf den Verweis (hier: Kein Arbeitszeitkonto? Kein Freizeitausgleich!).

Abschnitt II – Arbeitszeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf Seite 56

(1) ¹Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a) für Überstunden in den Entgeltgruppen 1 bis 9b	30 v. H.,
in den Entgeltgruppen 9c bis 15	15 v. H.,
b) für Nachtarbeit	20 v. H.,
c) für Sonntagsarbeit	25 v. H.,
d) bei Feiertagsarbeit	
– ohne Freizeitausgleich	135 v. H.,
– mit Freizeitausgleich	35 v. H.,
e) für Arbeit am 24. Dezember und	
am 31. Dezember jeweils ab 6.00 Uhr	35 v. H.,
f) für Arbeit an Samstagen von 13.00 bis 21.00 Uhr,	
soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht-	
oder Schichtarbeit anfällt	20 v. H.,
für Beschäftigte nach § 38 Abs. 5 Satz 1	
für Arbeit an Samstagen von 13.00 bis 21.00 Uhr –	
auch im Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit	20 v. H. ²⁰

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vohundertersatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

²⁰ Entspricht § 50 BT-K.

TVöD-K ab 1. Januar 2023 | § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit | Seite 41

Klick dich schlau!

Niemand muss lange suchen, um dann doch nur bei veralteten Tariffassungen zu landen.

Hier fünf Links, die auch morgen noch aktuell sind:

t1p.de/entgeltordnung die Anlage 1 mit den Tätigkeitsbeschreibungen ist recht umfangreich
t1p.de/tvoedrechner Vergütungswerte in Euro und Cent, je Monat und je Stunde
t1p.de/fbc-oed die aktuellen Fassungen in den Bereichen Krankenhäuser und Betreuungseinrichtungen
t1p.de/oed-tv weitere Tarifverträge im öffentlichen Dienst, auch aus dem Bereich der Länder
t1p.de/drkrvt der DRK-Reformtarifvertrag

Bei euch greifen **Haustarifverträge**? Sorgfältige Betriebs- und Personalräte stellen für die Belegschaft die betrieblichen Besonderheiten im Intranet bereit, besser noch im Internet.

Andere Vereinbarungen sammeln unter anderem die Verbände der Arbeitgeber: AWO (www.agv-awo.de/downloads); BAT-KF (t1p.de/bat-kf); AVR.DD (t1p.de/avr-dd); Ärzte (marburger-bund.de/bundesverband/tarifvertraege).



t1p.de/fbc-oed



Der digitale TVöD ist für den Zugriff auf deinem Smartphone optimiert.

Recht gesprochen?

Helft euch selbst!

Ein im 20. Jahrhundert lebender deutscher Arbeitnehmer muss sich im Grundsatz selbst bemühen, die Rechtskenntnisse zu erwerben oder sich mit Hilfe Dritter bzw. von Organisationen zugänglich zu machen, die er im Arbeitsleben zur Wahrung seiner sozialen Belange braucht. Im 21. Jahrhundert gilt das wohl erst recht.

BAG-Urteil 15.06.1972 - 5 AZR 32/72

Viele helfen mit

Bist du Gewerkschaftsmitglied und ist dein Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband? Dann gilt der Tarifvertrag wie ein Gesetz automatisch: § 4 TVG beschreibt dies als »unmittelbar und zwingend«. Nun darf der Betrieb nur noch zu deinen Gunsten davon abweichen. Doch viel zu oft deuten die Arbeitgeber die Regeln frech in »Vorschläge« um und weichen dramatisch ab. Es wird Arbeit an einem sechsten Tag oder sogar an allen sieben Tagen einer Kalenderwoche angeordnet; Überstunden werden nur mit 30 Prozent vergütet; Urlaubsansprüche werden nicht auf die tatsächliche Tageweche umgerechnet ...

»Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die im Betrieb anwendbaren Tarifverträge [...] im Betrieb bekanntzumachen.« Dieser Satz in § 8 TVG bleibt meist ein frommer Wunsch. Wir selbst müssen die tariflichen Ansprüche verbreiten. Daher maile allen Beschäftigten in der Abteilung oder im Betrieb den aktuellen Vertrag am besten zu!

»Eine tarifzuständige Gewerkschaft ist aufgrund ihrer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers und Aufforderung durch die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden.« (BAG Urteil 20.01.2009 – 1 AZR 515/08)

Abschnitt II – Arbeitszeit

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

(1.1) ¹Zugunsten der Beschäftigten können für Dienste, soweit diese zu Zeiten gemäß § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f erbracht werden, die dort genannten Prozentbeträge durch Betriebs-/ Dienstvereinbarung erhöht werden. ²Durch Betriebs-/ Dienstvereinbarungen können für die freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden. ³Das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebs-/Personalrats ist zu beachten.^{20a}

20a: Entspricht § 50 Absatz 3 BT-K.

Fußnoten erklären, wo Sonderregelungen ihren Ursprung haben.

Nicht alles versteht sich von selbst. Wir ergänzen Zusammenhänge und weisen hin auf Fundstellen in Entscheidungen der Gerichte.

verdi Hinweis des Bearbeiters

Meist fehlen Anordnungen von ergänzenden Arbeitsstunden die erforderlichen vorausgehende Abwägungen, die Mitbestimmung; sie kämen zudem unzumutbar kurzfristig. Die »freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster« Stunden versteht sich als eine Alternative. Freiwillig meint: durch die Kolleg*innen widerruflich. Zusätzlich meint: Der festgelegte Plan wird nicht geändert, sondern ergänzt. Betrieblich veranlasst meint: Die Bitte geht von der Betriebsleitung aus; es reicht wohl auch deren Wissen und Wollen. Das zusätzliche Entgelt geht in den tagesgleichen Aufschlagsatz (§ 21) ein, ebenso in das Gesamtvolumen für LOB (§ 18).

TVöD-K ab 1. Januar 2023 | § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit | Seite 42

Unser Flaggschiff

Millionen Beschäftigte stützen sich auf Ansprüche aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – unmittelbar, oder weil bei ihnen ein Tarif dem TVöD folgt: TV BG-Kliniken, TV VBGK, TV-TgDRV, TV-KUV, TV EvB, TV EKBO, TV KH-EH ... Unsere Tarifverträge mit der AWO verschieben dabei die Nummern der Paragraphen. Teile von Kirchen und Diakonie in Baden-Württemberg, der Pfalz und der katholischen Kirche in Bayern nehmen den TVöD dynamisch in Bezug. Andere ahmen unseren Tarifstandard nach – der DRK-RTV, die AVR der Caritas und der BAT-KF stolpern hinterher. Hunderttausende haben zumindest im Arbeitsvertrag vereinbart, dass sich ihre Arbeitsbedingungen nach dem TVöD richten. Denn über diesen Umweg möchten sich Arbeitgeber ihr Recht auf schlechtere Arbeitszeiten erschließen – etwa in § 7 Abs. 3 ArbZG, der Abweichungen per Betriebs- oder Dienstvereinbarung erlaubt, wenn die Tarifregelungen aus dem öffentlichen Dienst angewendet werden.

Kitas: 27.000 melden SOS

»Kollektive Gefährdungsanzeige« an Ministerkonferenz übergeben

Es ist ein zehntausendfacher Hilferuf: Am 24. Mai übergab eine ver.di-Delegation eine »kollektive Gefährdungsanzeige« an die Konferenz der Jugend- und Familienminister*innen in Bremen – unterzeichnet von mehr als 27.000 Kita-Beschäftigten aus dem ganzen Bundesgebiet. Die Vorsitzende der Ministerkonferenz, Bremens Senatorin für Kinder und Bildung, Sascha Aulepp (SPD), nahm die zwei großen roten Pappkartons voller Gefährdungsanzeigen entgegen, mit denen die Beschäftigten auf die katastrophalen Bedingungen in den Kindertagesstätten hinweisen und rasche Abhilfe einfordern.

»Wir empfehlen den Kolleginnen immer, Gefährdungsanzeigen zu schreiben, wenn sie überlastet sind und den Bedürfnissen der Kinder nicht mehr gerecht werden können«, erklärt die Erzieherin Kirsten Axt, die in Hamburg bei einem kirchlichen Träger arbeitet. Das erreiche zwar die Einrichtungsleitungen, nicht aber diejenigen, die für die Rahmenbedingungen verantwortlich sind. »Eigentlich müssten alle täglich Gefährdungsanzeigen schreiben, das ist bei unseren Diskussionen in der ver.di-Landesfachkommission Kitas in Hamburg deutlich geworden.« Bei den fachbereichsübergreifenden Debatten in ver.di entstand die Idee, nicht mehr nur individuell, sondern kollektiv eine Gefährdungsanzeige zu stellen – und sie



bei den richtigen Adressaten abzugeben: den politischen Verantwortlichen.

Mangel nicht überraschend

Bundesweit sammelten ver.di-Aktive in Kindertagesstätten unterschiedlicher Trägerschaft Unterstützung für die kollektive Gefährdungsanzeige – mit enormer Resonanz. »Die allgemeine Erschöpfung in den Kitas zeigt sich in einer dramatischen Zunahme psychischer und anderer Erkrankungen«, erklärt Kirsten Axt. »So kann es nicht weitergehen!« Deshalb fordern sie und ihre Mitstreiter*innen aus den Kitas der unterschiedlichen Träger unter anderem einen Stufenplan zum Ausbau der Erzieherausbildung. Der aktuelle Fachkräftemangel komme nicht überraschend, betont Kirsten

Axt. »Wir fordern seit mindestens 20 Jahren Veränderungen in der Ausbildung. Jetzt kommt die Botschaft langsam an – aber viel zu spät.«

Als Sofortmaßnahme müssten kurzfristig Kolleg*innen für Küche, Hausarbeit, Hausmeisterdienste und Verwaltung eingestellt werden, um die pädagogischen Fachkräfte zu entlasten. »Wir brauchen refinanzierte Stellen für Aushilfen, Vertretungen für Krankheit, Urlaub oder Fortbildung, Zeit zur Dokumentation und zur Vor- und Nachbereitung«, sagt die Erzieherin Jessica Wohlers von den Hamburger Elbkindern. »Es darf nicht länger heißen: Das schafft ihr schon. Wir schaffen das schon lange nicht mehr!«

Weiterlesen: t1p.de/27000-sos

IM BILD



Gesundheitsministerkonferenz. Mit Spruchbändern, Trillerpfeifen und viel Rabatz haben rund 250 Beschäftigte am 12. Juni Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach (SPD) auf der ver.di-Bühne willkommen geheißen. Anlass war die Gesundheitsministerkonferenz in Lübeck-Travemünde, bei der Bund und Länder unter anderem die Krankenhausreform berieten. Ihre Botschaften hielten die Kolleg*innen auf einer Tapetenrolle fest und übergaben sie dem Minister: faire Löhne, mehr Personal und bei der Krankenhausreform das Recht, mitzureden und nicht einfach umherschoben zu werden. **Birte Knäpper** t1p.de/gmk24

UNSERE AKTION



In der ganzen Stadt sieht man unsere Bewegung! Am 1. Mai haben ver.di-Aktive aus Berliner Kliniken die Zivilgesellschaft mit wichtigen Botschaften ausgestattet: Das Logo der Berliner Krankenhausbewegung konnte am Infostand in unterschiedlichen Farben auf Jutebeutel gedruckt werden. Denn Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Sozialwesen gehen nicht nur die dort Beschäftigten an, sie haben auch direkten Einfluss auf die Versorgungsqualität. Durch die Beutel sieht man immer wieder in der U-Bahn, im Park oder beim Einkaufen: Menschen, die sich mit unseren Forderungen solidarisieren. **Franziska Aurich**

Raus aus dem Strafgesetzbuch!

Mein Standpunkt: Schwangerschaftsabbrüche müssen entkriminalisiert werden. Von Vera K.

Eine von der Bundesregierung eingesetzte Fachkommission hat unter anderem empfohlen, dass Schwangerschaftsabbrüche in der Frühphase der Schwangerschaft rechtmäßig sein sollen. Nach über 150 Jahren ist die Entkriminalisierung längst überfällig. Im Jahr 2024

müssen Menschen in Deutschland selbst entscheiden können, ob und wann sie Kinder bekommen wollen. Das hat im Strafgesetzbuch nichts zu suchen.

Im Moment müssen Frauen verpflichtend eine Beratung machen und dürfen frühestens drei Tage danach einen Termin für den Abbruch vereinbaren, nur dann bleiben sie straffrei. Dieser Zwang macht Angst. Die allermeisten Frauen, die zu uns in die Beratung kommen, haben sich bereits klar entschieden. Sie befürchten, dass sie überredet werden sollen, das Kind doch zu bekommen. Das steht unserem Bild von Selbstbestimmung total entgegen. Die Botschaft des Staates ist: Ihr tut grundsätzlich etwas Verbotenes, ihr werdet dafür lediglich unter bestimmten Umständen nicht bestraft.

Beratungsangebote sind wichtig

Es ist unbedingt richtig und wichtig, dass Schwangere Beratungsangebote erhalten. Viele Ärzt*innen kennen sich mit dem Thema nicht richtig aus, oft fehlt ihnen auch die Zeit für eine ausführliche Beratung. Bei der Beratung sollte es aber darum gehen, was die Menschen brauchen. Stattdessen muss sich die Pflichtberatung laut Paragraph 219 Strafgesetzbuch »von dem Bemühen leiten lassen, die Frau zur Fortsetzung der Schwangerschaft zu ermutigen«. Wir müssen Themen wie die Möglichkeit der Adoption oder finanzieller Unterstützung ansprechen, die Frauen vom Abbruch abhalten sollen – auch wenn sie sich längst entschieden haben. Ohne dieses Gesetz könnten wir freier und klientenbezogener beraten. Die Kriminalisierung hat viele weitere problemati-



Die Sozialarbeiterin Vera K. ist in einer Beratungsstelle unter anderem in der Schwangerschafts- und Konfliktberatung tätig.

sche Folgen. Schwangerschaftsabbrüche kommen im Medizinstudium und selbst in der Facharztausbildung Gynäkologie nicht vor, man muss dafür eine freiwillige Zusatzausbildung machen. Das trägt dazu bei, dass in einigen Regionen Ärzt*innen oder Kliniken fehlen, die Schwangerschaftsabbrüche machen. Frauen müssen dann in einer ohnehin schon belastenden Situation weite Wege zurücklegen. Noch dazu erhöht es die Kosten.

Worauf wartet die Ampel?

Da der Abbruch grundsätzlich illegal ist, wird er von den Krankenkassen nicht übernommen. Nur wenn das verfügbare persönliche Einkommen 1.383 Euro im Monat nicht übersteigt, kann man einen Antrag auf Kostenübernahme stellen. Wer einen Cent mehr verdient oder Geld zurückgelegt hat, muss selbst bezahlen.

All das schafft Hürden und schränkt die Selbstbestimmung ein. Es ist höchste Eisenbahn, diese antiquierten Regelungen abzuschaffen. Leider zögert Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach (SPD) und meint, es müsse erst »ein breiter gesellschaftlicher und parlamentarischer Konsens« bestehen. Dabei zeigen Umfragen, dass es in der Bevölkerung eine überwältigende Mehrheit für die Entkriminalisierung gibt – selbst unter den Wähler*innen konservativer und rechter Parteien. Also: Worauf wartet die Ampel noch?

Legal, einfach, fair – Petition für eine Neuregelung des Schwangerschaftsabbruchs unterzeichnen:
innn.it/wegmit218

RADIKAL SOZIAL

Solidarische Pflegegarantie

Die Soziale Pflegeversicherung ist dramatisch unterfinanziert. So sehr, dass das Bundesamt für Soziale Sicherung kürzlich mit einer Notmaßnahme eingreifen musste, um die Zahlungsunfähigkeit zu verhindern. Klar ist schon jetzt, dass die Beiträge spätestens zum 1. Januar 2025 erneut steigen werden. Das ist das Ergebnis einer Regierungspolitik, die seit Jahren auf Zeit spielt und grundlegende Reformen verweigert.

Dabei haben die pflegebedürftigen Menschen, ihre Angehörigen und auch die Beschäftigten in der Altenpflege längst keine Zeit mehr. Die Eigenbeiträge – derzeit durchschnittlich 2.576 Euro im Monat – stürzen viele Bewohner*innen von Pflegeheimen in Altersarmut. In der häuslichen Pflege verzichten viele aus finanziellen Gründen auf pflegerisch notwendige Leistungen. Dennoch plant die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode keine Reform – und verstößt damit gegen den eigenen Koalitionsvertrag. Dieser sieht zumindest eine Entlastung der Pflegeversicherung von versicherungsfremden Leistungen vor, wie zum Beispiel die Rentenversicherung pflegender Angehöriger.

Unsere Alternative: ver.di fordert einen grundlegenden Systemwechsel – hin zu einer Solidarischen Pflegegarantie. Das bedeutet zum einen: Die Pflegeversicherung wird solidarisch durch alle Einkommensarten finanziert, inklusive Kapitalerträge. Das Nebeneinander von gesetzlicher und privater Versicherung wird beseitigt. Dadurch werden Beitragserhöhungen vermieden. Zum anderen werden bei der Solidarischen Pflegegarantie alle pflegebedingten Kosten übernommen – stationär wie ambulant. Wie in der Krankenversicherung. Eine angemessene, tarifvertragliche Bezahlung und mehr Stellen in Pflegeeinrichtungen würden dann nicht mehr zu höheren Zuzahlungen führen. So geht Solidarität!

UNSERE ALTERNATIVE

»Ein richtig gutes Gefühl«

Beschäftigte der Wicker-Kliniken organisieren sich und erzwingen mit acht Streiktagen Tarifverhandlungen.

Am Anfang war Suri Vöhl allein. Als einzige in der Wicker-Klinik Reinhardshausen im hessischen Bad Wildungen setzte sie sich für einen Tarifvertrag ein. »Ich habe einfach angefangen«, blickt die Anästhesie-Fachpflegerin auf die Zeit Ende vergangenen Jahres zurück. »Zuerst hatte ich Angst, offensiv für die Gewerkschaft zu werben, aber dann habe ich mir gesagt: Das ist mein gutes Recht.« Wenige Monate später ist Suri Vöhl nicht mehr allein. In Ihrer Klinik ist die Zahl der ver.di-Mitglieder von 8 auf fast 250 hochgeschwungen, 30 von ihnen übernehmen als Tarifbotschafter*innen Verantwortung, sprechen andere Kolleg*innen auf die Gewerkschaft an.

Acht Warnstreiktage haben die Beschäftigten in Bad Wildungen und den zehn anderen Wicker-Kliniken bis Mitte Juni auf die Beine gestellt – und damit einen ersten Erfolg erzielt: Nachdem sich das Familienunternehmen zunächst vehement dagegen sträubte, hat es nun Tarifverhandlungen mit ver.di zugesagt. Sie sollen am 18. Juni beginnen (nach Redaktionsschluss). »Das ist ein richtig, richtig gutes Gefühl«, sagt die Musiktherapeutin Astrid Engler aus der Wicker-Hardtswald-



ver.di

Wicker-Beschäftigte zeigen Flagge für den Tarifvertrag.

klinik, die sich in der ver.di-Tarifkommission engagiert. Mit vielen kleinen Aktionen haben sie und ihre Kolleg*innen Stärke aufgebaut. Über alle Häuser hinweg verdreifachte sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad.

Die Warnstreiks waren entsprechend effektiv: In der Wirbelsäulenklinik Reinhardshausen blieb nur einer von fünf OP-Sälen für Notfälle in Betrieb. In den Reha-Einrichtungen fand zum Teil keine einzige Therapie statt, wurden Aufnahmestopp

verhängt. Patient*innen hängten Laken mit Solidaritätsbekundungen aus den Fenstern und beschwerten sich bei den Kostenträgern. Sollte das Unternehmen sich bei den Verhandlungen dennoch nicht bewegen, wollen die Kolleg*innen weiter Druck ausüben. »Wir haben noch viele Protest-Ideen«, betont Astrid Engler. »Unser Potenzial ist noch lange nicht ausgeschöpft.«

Daniel Behruzi

Weiterlesen: ➔ t1p.de/wicker-kliniken

IM BILD



Kay Herschelmann

Kein Ergebnis. Die Tarifverhandlungen über kürzere Höchstarbeitszeit im kommunalen Rettungsdienst sind ohne Ergebnis geblieben. »Auch nach etlichen Gesprächen und vier Verhandlungsrunden haben die kommunalen Arbeitgeber offensichtlich die Zeichen der Zeit nicht verstanden«, kritisierte ver.di-Verhandlungsführerin Sylvia Bühler. »Statt mit einem entschlossenen Schritt endlich die Arbeitsbedingungen zu verbessern, wollen sie die überlangen Arbeitszeiten so lange wie möglich beibehalten.« Die Arbeitgeber hatten am 21. Mai lediglich angeboten, die Höchstarbeitszeit bis 2028 auf 44 Stunden pro Woche zu verringern – unzureichend, so das Votum der ver.di-Tarifkommission. *Siehe Seite 2*

➔ rettungsdienst.verdi.de

MELDUNGEN

Tarifbindung nicht erhöht

Die sogenannte Tariflohnpflicht in der Altenpflege führt zwar teilweise zu höheren Löhnen, nicht aber zu mehr Tarifverträgen. Das haben Michaela Evans-Borchers und Julia Lenzen vom Institut Arbeit und Technik (IAT) in einer Untersuchung für Nordrhein-Westfalen festgestellt. Im Interview berichten sie über ihre Ergebnisse: ➔ t1p.de/tarifbindung

Psychiatrie mit großer Lücke

Die Personalvorgaben in der Psychiatrie – kurz: PPP-RL – werden weiter systematisch unterlaufen. Das belegt eine ver.di-Befragung, die ähnlich wie in den Vorjahren eine große Lücke zwischen Ist- und Sollbesetzungen feststellt. Die PPP-RL wird demnach nur zu durchschnittlich 75 Prozent eingehalten. Der Grund liegt auf der Hand: Im März hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) erneut das volle Inkrafttreten der Vorgaben und die Sanktionierung von Verstößen verschoben. So wird es nichts, das Bundesgesundheitsministerium muss eingreifen.

➔ psychiatrie.verdi.de

Große Verantwortung

Die Reinigerin Ana Maria P. hat ihr Team im Zentral-OP der Helios-Klinik Wiesbaden komplett gewerkschaftlich organisiert. Ihr Ziel: bessere Arbeitsbedingungen und eine gute Bezahlung für alle.

Kathrin Hedtke

Nach jeder Operation klingelt das Diensttelefon in der Tasche ihres grünen Arbeitskittels: Der OP-Saal soll bitte gereinigt werden, so schnell wie möglich, auch mitten in der Nacht und am Wochenende. »Wir sind immer unter Zeitdruck«, sagt Ana Maria P.. Die 51-Jährige ist bei den Helios Dr. Horst Schmidt Kliniken in Wiesbaden als Vorarbeiterin des OP-Reinigungsdienstes angestellt. Bei jedem Anruf schickt sie sofort Kolleginnen oder eilt selbst los: Die Reinigungskräfte putzen Blut weg, wischen Böden und Wände, reinigen Oberflächen, säubern Geräte, entsorgen Müll und schmutzige Wäsche. Zum Schluss desinfizieren sie den kompletten Operationsaal. »Wir haben eine große Verantwortung«, sagt Ana Maria P.. Hygienemängel im Krankenhaus könnten zum Tod führen.

Viel weniger Personal als früher

»Doch wir haben viel zu wenig Personal.« Darunter leide zwangsläufig die Hygiene. Früher, als die Klinik noch der Stadt gehörte, waren 19 Kolleginnen und Kollegen für den Zentral-OP mit 15 Sälen zuständig. Seit der private Helios-Konzern das Haus übernommen hat, seien es noch sieben.

Ana Maria P. putzt seit über 30 Jahren in der Klinik. Großgeworden ist sie in einem Dorf in Portugal. Nach der Schule wollte sie etwas von der Welt sehen, fuhr mit dem Bus zu ihrer Tante nach Wiesbaden – und blieb. Erst jobbte sie als Tagesmutter und Zimmermädchen in einem Hotel, dann wechselte sie ins städtische Krankenhaus und arbeitete viele Jahre auf der Kinderstation als Reinigungskraft, Hand in Hand mit den Pflegekräften. In der Pause frühstückten alle zusammen. »Wir waren wie eine Familie.« Vor allem hätten sie Zeit gehabt, ihre Arbeit richtig zu erledigen. Jetzt kämen die Reinigungskräfte auf den Stationen oft nur dazu, einmal ganz schnell durchzuwischen – und fertig.

Hohe körperliche Belastung

Kürzlich klingelte mitten in der Nacht ihr Handy, als sie auf einer Geburtstagsfeier war: Die einzige Kollegin in der Nachtschicht war umgekippt – und niemand war mehr da, um die OP-Säle zu putzen. Ana Maria P. ermutigt ihr Team, auch im größten Stress nicht auf ihre Pausen zu verzichten. »Viele machen immer alles möglich, rennen noch schneller. Aber dadurch wird ja nichts besser.« Zumal der Job körperlich sehr anstrengend ist. Etwa 17.000 Schritte legt sie pro Schicht zurück, zehn Kilometer. »Mir tut alles weh.« Wenn es ganz schlimm wird, nimmt sie eine starke Schmerztablette – und arbeitet weiter. Sie zeigt auf ihren Rücken, seit Wochen kann sie nur mit Wärmflasche schlafen. Hinzu



Kathrin Hedtke

Ana Maria P.

ist Vorarbeiterin des OP-Reinigungsdienstes bei den Helios Dr. Horst Schmidt Kliniken in Wiesbaden.

kommt ihr schlechtes Gewissen. Ihr Arzt fragte Ana Maria P. neulich, warum sie so viele Migränetabletten braucht. »Es ist immer ein blödes Gefühl, wenn ich nach Hause fahre und mein Team alleine lassen. Ich sehe ja, wie viel noch zu tun ist.«

Zum Glück hat Ana Maria P. noch ihren alten Vertrag und wird nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD) bezahlt – im Gegensatz zu vielen Kolleg*innen, die bei einer ausgegliederten Servicegesellschaft angestellt sind. »Das ist unfair«, findet die Vorarbeiterin, »und sorgt für schlechte Stimmung.« Ihre Forderung: »Ein Betrieb, eine Belegschaft, ein Tarifvertrag.«

Laut die Meinung sagen

Als Helios die Klinik übernahm, trat Ana Maria P. in ver.di ein. Die Gewerkschaft war ihr schon vorher ein Begriff, von den Streiks in den Tarifrunden. »Dass die Leute auf die Straße gehen und laut ihre Meinung sagen, das hat mir gefallen.« Inzwischen sei ihr gesamtes Reinigungsteam im Zentral-OP in ver.di organisiert. »Damit wir ein anderes Arbeitsklima schaffen.« Deshalb hat sie sich auch in den Betriebsrat wählen lassen. Ihr Ziel: »Entlastung! Und mehr Personal! Davon profitieren alle.«



MEHR VON UNS IST BESSER FÜR ALLE

»Wir sind präsent. Wir sind selbstbewusst. Wir sind ein Faktor im Betrieb. So haben wir ver.di an der TU Darmstadt kontinuierlich gestärkt. In sechs Jahren hat sich die Zahl der Mitglieder fast verdoppelt. Der Kern der gewählten Vertrauensleute wächst, bei der Personalratswahl im Mai haben wir unsere Mehrheit um 3 auf 13 Sitze (von 19) ausgebaut.

Ob für mehr unbefristete Stellen, eine gute Hochschulfinanzierung, die Wiedereingliederung der Reinigungskräfte oder eine Prämie zum Inflationsausgleich – wir setzen uns sichtbar für unsere gemeinsamen Belange ein. Nicht nur in Tarifrunden, sondern im Alltag. Wir schmieden Bündnisse mit Studierenden

und anderen Belegschaften, gehen zusammen auf die Straße. Es gibt keine Personalversammlung, bei der wir nicht zumindest Flugblätter verteilen und für unsere Aktionen werben.

Einen qualitativen Sprung haben wir zuletzt mit der hessischen Tarifbewegung gemacht. In einem Dreivierteljahr stieg die Mitgliederzahl um 35 Prozent. Zentral hierfür war eine systematische Ansprache der Kolleg*innen, auf die wir uns in Organizing-Schulungen vorbereiteten. Jetzt holen wir kurz Luft – und machen dann weiter.«

Johannes Reinhard

ver.di-Vertrauensleutesprecher an der TU Darmstadt

VOLL DANEBEN

Wildwest-Methoden



Union-Busting – dieser Begriff beschreibt die systematische Bekämpfung aktiver Gewerkschafter*innen. Importiert wurde die Methode aus den USA, wo Gewerkschaftsfeindlichkeit eine lange und unheilvolle Tradition hat. Unterstützt von spezialisierten Rechtsanwaltskanzleien setzen Arbeitgeber auf gezielte Einschüchterung und Zermürbung. Beschäftigte werden beschattet, abgemahnt, gekündigt. Bei Arbeitskämpfen werden Streikbrecher eingesetzt und Streikverbote angestrebt.

Solche Wildwest-Methoden haben auch in Deutschland Einzug gehalten – nicht nur bei Amazon, Tesla und Co., sondern auch bei öffentlichen Arbeitgebern. Jüngstes Beispiel: Die Servicegesellschaft der Uniklinik Erlangen, die zu 51 Prozent dem Klinikum und damit dem Land Bayern gehört. Sie hat die Kanzlei Schreiner+Partner angeheuert, die in Schulungen unter anderem Wege zur »Kündigung störender Arbeitnehmer« und »zur Vermeidung, Auflösung und Neuwahl des Betriebsrats« aufzeigt.

In Erlangen wurden mehrere Beschäftigte fristlos gekündigt, die sich an Warnstreiks beteiligt hatten. Versuche, Arbeitsniederlegungen gerichtlich untersagen zu lassen, scheiterten allesamt. Die Kolleg*innen wollen sich nicht einschüchtern lassen und kämpfen weiter für einen Tarifvertrag – gut so! Erlanger Stadträte verschiedener Fraktionen fordern, die Einschüchterungsversuche zu stoppen und die Koalitionsfreiheit zu beachten. Wie sie finden wir das Vorgehen des Arbeitgebers **voll daneben!**

Daniel Behruzi

VOLL GUT

Starke Unterstützung



Das Bündnis Pflege.Auf.Stand Rheinland-Pfalz hat sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitsbedingungen und die Situation im Gesundheitswesen sichtbar zu machen. Auch in diesem Jahr startet deshalb die »Tour de Pflege«. Elf Einrichtungen nehmen daran teil, begrüßen die Radfahrer*innen und organisieren öffentlichkeitswirksame Aktionen zu verschiedenen Themen vor Ort.

Die Kreiskliniken Groß Gerau setzen ein starkes Zeichen der Solidarität und Unterstützung für das Anliegen des Bündnisses: Die Geschäftsführung hat zugesagt, dass Beschäftigte für die Tour de Pflege 2024 weitgehend freigestellt werden. Die Teilnahme, einschließlich der Fahrzeit, zählt als Arbeitszeit – auch für diejenigen, die sich dafür extra aus ihrer Freizeit einfinden.

Wer gute Pflege sichern will, braucht motiviertes Personal. Die »Tour de Pflege« fordert bessere Arbeitsbedingungen und Anerkennung der wertvollen Arbeit, die Pflegekräfte, Hebammen und auch Servicekräfte täglich leisten. Das ist auch im Sinne gemeinwohlorientierter Träger wie der Kreiskliniken Groß Gerau. An deren Entscheidung sollten sich andere Arbeitgeber ein Beispiel nehmen. Denn sie ist **voll gut!**

Julia-C. Stange

Infos und Berichte von der
»Tour der Pflege« (1. bis 5. Juli):
➔ pfausta.de/tour-de-pflege-2024

REINGUCKEN

ARD/MDR/BD/AR/Benno Kraehahn



Charité | 4. Staffel | daserste.de/unterhaltung/serie/charite

Zurück in die Zukunft?

Klimakatastrophen, Hackerangriffe, Bakterien und Viren, Proteste gegen die Zwei-Klassen-Medizin – vieles, was dem Gesundheitssystem die Grenzen aufzeigt. Muss man dafür in die Zukunft reisen? Das macht zumindest die vierte Staffel der ARD-Serie Charité, die Europas größte Klinik in das Jahr 2049 katapultiert. Die Zukunftsszenarien – wie die Auswirkungen der Nanotechnologie oder der Druck der Wirtschaft auf Medizin und Gesellschaft – kratzen häufig nur an der Oberfläche. Dialoge um Ethik und Moral verpuffen trotz guter schauspielerischer Leistungen zwischen medizinischem Schnickschnack und Beziehungsdramen.

Björn Rudakowski

NDR/Reikon nord



t1p.de/ard-die-mutigen-56

Die Mutigen 56

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – eine Selbstverständlichkeit? Nicht in den 1950ern! Bis zu 34.000 Beschäftigte der Metallindustrie in Schleswig-Holstein traten daher 1956/57 unter anderem für diese Forderung in den Streik – mit 16 Wochen einer der längsten Arbeitskämpfe in der bundesdeutschen Geschichte. Das ARD-Dokudrama zeigt eindrucksvoll, welchen Druck die Arbeiter*innen und ihre Familien aushalten mussten, wie der gewerkschaftliche Zusammenhalt sie durchhalten ließ – aber auch die Schwierigkeit, in einem harten Tarifstreit zu einem akzeptablen Ergebnis zu kommen. Ein Lehrstück darüber, dass gute Gesetze und Tarifverträge erkämpft werden müssen.

Birthe Haak



Rosa-Luxemburg-Stiftung

www.rosalux.de/mediathek/media/element/1729

Ohne uns geht gar nix!

Die Beschäftigten der Berliner Krankenhäuser, inklusive der ausgegliederten Servicegesellschaften, kämpfen gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen, für ein gutes Leben. Der Film »Ohne uns geht gar nix!« zeigt ihre kraftvolle erste Streikbewegung 2021. Er stellt dar, wie sich die Berliner Krankenhausbewegung beschäftigtenorientiert, transparent und vor allem mit großer Beteiligung von Kolleg*innen aus allen Häusern und allen Berufsgruppen organisiert hat. Der Film gibt einen guten Einblick, was möglich ist, wenn man Gewerkschaft neu denkt und nicht locker lässt. Und ganz aktuell: Die PPR 2.0 kommt zum 1. Juli 2024 und die Bewegung, die dieser Film zeigt, hat einen nicht unerheblichen Teil dazu beigetragen. **Franziska Aurich**

UNVERGESSEN

Knappschaftskrankenhaus Sulzbach



Habt ihr noch Fotos, die eure Arbeitsplätze vor 40, 60 oder 100 Jahren zeigen? Wir freuen uns über jede Einsendung!
redaktion.mittendrin@verdi.de

Was heute in dieser Form etwas merkwürdig anmutet, war Anfang des 20. Jahrhunderts normal. Bei Lungenkrankheiten, insbesondere Tuberkulose, war die Frischluftliegetherapie die Standardbehandlung. Rund um das Thema Frischluft gab und gibt es, angefangen von der Antike, bis heute verschiedene

Behandlungsformen. Auch die heutigen Luftkurorte fußen ursprünglich auf den Zentren der Frischlufttherapie. Für die Behandlung von Tuberkulose gibt es zum Glück mittlerweile Medikamente.

Bernd Gräf

GEWINNERTEAM



Kaffeekasse voll!

»Stress ist uns nicht fremd«, sagt Canan K. »Aber unser Klasse Team weiß, wie man einen Kreißsaal meistert.« Canans Team des Kreißsaals und der Schwangerenambulanz der Uniklinik Mannheim besteht aus Ärzt*innen, Hebammen und Medizinischen Fachangestellten. »Wir haben gehofft, dass es mit dem Bilderrätsel mal klappt«, freut sich Canan. »Die Kaffeekasse ist jetzt voll.« Was Christina, Marlen, Borika, Fritzi, Canan und das ganze Team damit machen werden, ist noch offen, aber es wird ihnen bestimmt etwas sehr Gutes einfallen.

Björn Rudakowski

Newsletter

Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft

Immer aktuell informiert über Entwicklungen und Positionen in den Bereichen Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft.

➔ Hier abonnieren: t1p.de/nl-abo

Die Gewinner*innen des Preisrätsels in der *mittendrin* Nr. 7:

1. Teampreis (200 Euro für Gemeinschaftskasse): Universitätsklinikum Mannheim, Canan K. und Kolleg*innen; **2. Preis (TOM-Tasse):** Christa A. aus Winnenden, **3. bis 6. Preis (Notizbuch):** Nicole M. aus Pirmasens, Michael S. aus Hamburg, Aline B. G. aus Dorf Mecklenburg, David S. aus Leipzig

GENAU HINSEHEN

Viele Augen sehen mehr ...

Einsendeschluss: 18. August 2024



Auf den ersten Blick sind beide Bilder gleich. Doch wer genau hinschaut, wird im rechten Bild zehn Fehler erkennen.

Unter den Einsender*innen verlosen wir:

- 1. Teampreis:** 200 Euro für die Gemeinschaftskasse
- 2. Preis:** eine TOM-Tasse
- 3. bis 6. Preis:** je einen radikal-SOZIAL-Umhängebeutel (limitierte Auflage)

Mitmachen und gewinnen

Bei der Fehlersuche können alle ver.di-Mitglieder mitmachen. Den Teampreis können allerdings nur Kolleginnen und Kollegen gewinnen, die zusammen arbeiten und mindestens zu dritt sind. Die Gewinnchancen steigen, wenn wir ein gutes Foto von eurem Team bekommen und eine Telefonnummer, unter der ihr gut erreichbar seid. Das Foto des Gewinnerteams wird in der nächsten Ausgabe veröffentlicht.

Die Lösung bitte an:

- 1| **ver.di-Bundesverwaltung Fachbereich C »Preisrätsel« Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin**
- 2| oder als E-Mail an: redaktion.mittendrin@verdi.de
- 3| oder löst das Rätsel gleich online: mittendrin.verdi.de

IMPRESSUM

mittendrin – die Zeitung für ver.di-Mitglieder im Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft erscheint viermal jährlich. Auflage: 452.000

Die nächste Ausgabe erscheint im Oktober 2024, Herausgeberin: Sylvia Bühler, ver.di-Bundesvorstand, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin; **Redaktion:** Birte Knäpper (verantwortlich), Franziska Aurich, Daniel Behruzi, Bernd Gräf, Birthe Haak, Mathis Heinrich, Syndia Paul-Beer, Björn Rudakowski, Ruth Schauder, Julia-C. Stange, Daniel Wenk

Design/Vorstufe: werkzwei, Detmold. **Druck:** Schaffrath medien, Geldern

Redaktionsschluss mittendrin Nr. 9: 18. August 2024; Tel.: (030) 69 56 18 14, E-Mail: redaktion.mittendrin@verdi.de

ver di

mittendrin.verdi.de