

Antigen

Betriebszeitung für die Amperkliniken
Von KollegInnen für KollegInnen

SCHWERPUNKT REINIGUNG

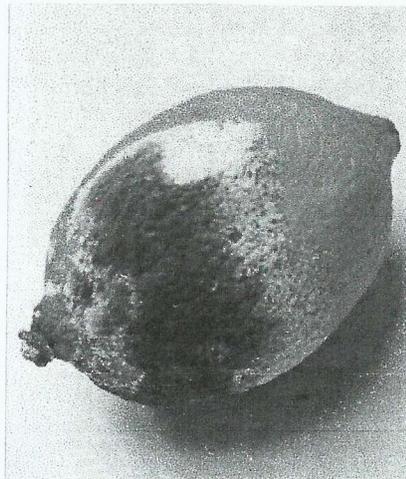
Es ging los vor genau einem Jahr. Man informierte uns, dass beim Reinigungspersonal der damals noch Rhön-Tochterfirma RKRZ unzumutbare Bedingungen vorherrschen, Rechte der Beschäftigten systematisch unterlaufen, unmittelbare Schikane und enormer Druck gegenüber den KollegInnen angewandt würden. Mit Abmahnungen wurde von Seiten der Vorgesetzten geradezu um sich geworfen. Wir veröffentlichten ein Flugblatt (*Nicht runterputzen lassen Juli/August 2014*), das mehr Wirbel verursachte, als wir im Vorfeld annahmen (siehe Streikflugblatt *Antigen verboten Oktober 2014* und das Interview mit Ungesundleben [http://www.ungesundleben.org/privatisierung/index.php/Bayern#Interview mit der Unabh.C 3.A4ngigen Betriebsgruppe Amper Kliniken Dachau](http://www.ungesundleben.org/privatisierung/index.php/Bayern#Interview%20mit%20der%20Unabh.C3.A4ngigen%20Betriebsgruppe%20Amper%20Kliniken%20Dachau) vom Januar 2015). Enthalten waren nur rechtliche Tipps für die betroffenen KollegInnen.

Dirty Deeds Done Dirt Cheap

Im Zuge der Übernahme der Rhön AG durch Helios, ging auch die RKRZ im September 2014 an Helios über. Offizielle Bezeichnung in Bayern ist seitdem „Helios Reinigung Region Bayern GmbH“. Es wurde umgehend eine „Dienstanweisung zum Führen von personalisierten Arbeitsnachweisen“ an die KollegInnen zum Unterschreiben ausgegeben. Dort enthalten war, dass man den tatsächlichen Beginn und das tatsächliche Ende auf den dafür vorgesehenen Zetteln handschriftlich dokumentieren sollte. Eine Stechuhr war bereits zuvor abgeschafft worden. RKRZ stand im Dezember im Mittelpunkt eines Skandals. Ihnen wurde vorgeworfen, flächendeckend die KollegInnen gezwungen zu haben, beim Ende der vereinbarten Arbeitszeit auszustempeln,

und dann weiter zu arbeiten bis ihre Arbeit erledigt war (siehe *Antigen Nr. 7*). Helios wollte sich diesen Schuh scheinbar nicht anziehen.

Vor Ort in Dachau blieb insgesamt alles beim alten. Die Vorgesetzte blieb die selbe. Die KollegInnen werden weiterhin eingeschüchert und machen die laufenden Vorfälle nicht öffentlich. So herrscht der Kasernenton weiter



Alles grün?

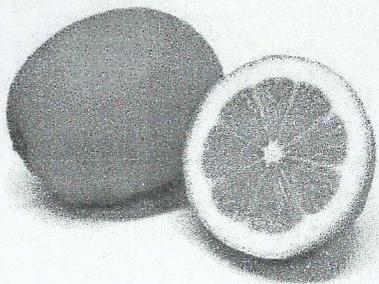
und es werden weiter willkürlich Abmahnungen verteilt. Bestes Beispiel: Ende Juni kam eine Reinigungskollegin regulär zum Dienst, trug sich wie vorgeschrieben mit Namen und Uhrzeit ein und begann einen Funktionsbereich zu putzen. Die Vorgesetzte nahm an, sie wäre nicht zum Dienst erschienen. Als sie die Kollegin schließlich fand, als sie ihren Wagen zum Putzen des Stationsbereichs holte, warf sie ihr vor, sie sei nicht zum Dienst erschienen. Natürlich widersprach die Kollegin und verwies auf den nachweislich und auch optisch wahrnehmbar geputzten Funktionsbereich. Sie bekam dennoch eine Abmahnung. Ein Vorfall, der sinnbildlich für die gesamten Arbeitsbedingungen dort ist. Aber in puncto

Vorfällen zeigt sich auch Vielfalt. So fanden Anfang 2014 die KollegInnen ihre Gehaltsabrechnungen in zuvor offensichtlich geöffneten Kuverts. Telefonnummern von höheren Vorgesetzten werden den KollegInnen vorenthalten.

Kleines (böses) Beispiel

Eine Kollegin, die sich nicht alles gefallen lassen wollte, wurde bereits im April 2014 gekündigt. Man warf ihr vor, nicht die offizielle Arbeitskleidung, sowie künstliche Fingernägel getragen zu haben. Nun ist es aber so, dass die Kollegin bereits im März 2013 ein ärztliches Attest bei der Vorgesetzten abgab, das ihr das Tragen künstlicher Nägel erlaubte. Sie klagte gegen ihre Kündigung. Und sie hat gewonnen!! Sie musste zum 1.5.2015 wieder eingestellt werden. Was dann kam war absehbar. Als erstes wurde ihr ungefragt vom 1. bis 15.5.2015 Urlaub gegeben. Da sie dem nicht sofort widersprach, war dies „rechtmäßig“. Schnell zeigte sich, dass man gezielt gegen sie vorzugehen versuchte. Es hatte den Anschein, als würde sie im Dienstplan gezielt benachteiligt. Ein Umstand, der bereits vor der Kündigung zu Konflikten mit der Vorgesetzten führte. Am 8.6. und 22.6. fand sie Abmahnungen von der Betriebsleitung der „Helios Reinigung Region Bayern GmbH“ in ihrem Briefkasten, in welchen erneut künstliche Nägel als Begründung angegeben wurden. Zudem wurde ihr in beiden Fällen bei erneutem Verstoß mit Kündigung gedroht. Die Kollegin suchte Rat bei der Unabhängigen

Sauer?



Betriebsgruppe und es wurde der Kontakt zur Basisgewerkschaft FAU in München hergestellt. In einem Schreiben des Gewerkschaftssekretärs der FAU vom 25.6.2015 an die Betriebsleitung der „Helios Reinigung Region Bayern,“ in Stadtallendorf, wurden die Abmahnungen als gegenstandslos und die Androhung einer Kündigung als wirkungslos bezeichnet. Außerdem wurde gefordert, Wünsche im Dienstplan zu berücksichtigen und dass man es nicht dulde, dass die Kollegin gezielt benachteiligt wird.

Sich wehren bringt was

Die Reaktion war verblüffend. Die Betriebsleitung schrieb, dass man ihren Wünschen nachkommen würde, was im Augustplan auch wirklich so geschah. Seitdem ist es etwas ruhiger geworden. Allerdings ist die Kollegin durch ihre Renitenz vor Ort natürlich ein Dorn im Auge der Vorgesetzten, die befürchtet, dass ihr straffes System ins Wanken geraten könnte.

Wir warten gespannt auf die weitere Entwicklung. Wichtig ist, dass man gezeigt hat, dass niemand allein gelassen wird und dass man sich mit Erfolg wehren kann. Je mehr sich wehren, desto mehr können wir erreichen.

Dreckige Geschäfte

Von Claudia Froböse aus der Zeitung *Direkte Aktion* Nr. 229 Mai/Juni 2015

Meistens wird ihre Arbeit erst gesehen, wenn sie nicht verrichtet wurde, wenn der Teppich schmutzig ist, der Kaffeefleck auch nach einer Woche noch auf dem Schreibtisch ist oder der Papierkorb überquillt. Die Rede ist von Reinigungskräften, die ihre Arbeit früh oder spät erledigen, wenn keine Kundschaft da ist oder außerhalb der Arbeitszeiten von Beschäftigten. Die FAU Kiel hat im Herbst 2014 einen Fragebogen entwickelt und in der Stadt verteilt, um einen Einblick in die Arbeitsverhältnisse von Reinigungskräften zu erhalten – ein Gewerbe, das trotz seiner Wichtigkeit ein Schattendasein fristet.

Seit den 1970er Jahren gibt es den anhaltenden Trend die Gebäudereinigung auszulagern und an private Anbieter zu vergeben. Im Bemühen um Aufträge zahlen diese oft nicht den tariflichen Mindestlohn, der für die Branche 2007 eingeführt wurde. Der erste und einzige Streik von Reinigungskräften in der Nachkriegszeit fand 2009 statt. Damals ging es um 8,7 Prozent Lohnerhöhung für Putzkräfte. Wer sich aber an die tarifliche Vorgabe von aktuell 9,55 Euro brutto pro Stunde in den alten Bundesländern und 8,50 Euro in den neuen Bundesländern halte, sei auf dem Markt überhaupt nicht mehr konkurrenzfähig. Das Problem dabei sei vor allem die Kundschaft, da diese immer die billigsten Angebote wählen und so Firmen mit vielen illegalisierten Arbeiterinnen und Arbeitern Tür und Tor öffneten.

Unter dieser Konkurrenz, die auf niedrige Löhne und vor allem niedrige Zeitvorgaben hinausläuft, leiden natürlich vor allem die Reinigungskräfte. Petra Müller zum Beispiel arbeitet als Reinigungskraft in einer Forschungseinrichtung: „Ich arbeite an fünf Tagen etwa drei Stunden pro Tag und verdiene im Monat etwa 360 Euro. Das entspricht einem Stundenlohn von etwa sechs Euro, was für die zu machende Arbeit relativ wenig ist. Ich muss sehr schwere Eimer schleppen und mich meistens auch ziemlich beeilen, damit ich in den drei Stunden mit meiner Arbeit fertig werde, es ist also ziemlich stressig. Oft arbeite ich auch eine Viertel- oder halbe Stunde länger.“ Festanstellungen als Vollzeitkräfte in diesem Bereich sind selten.

Es gilt auch als erwiesen, dass der Job körperlich zu beanspruchend sei, als dass er 40 Stunden in der Woche ausgeübt werden könne. Von einem Teilzeitgehalt auf dem niedrigen Lohnniveau der Branche lässt es sich aber schlecht leben. Demgegenüber stellt die Objektmanagerin Barbara Meyer jedoch fest: „Viele meiner Leute wollen nicht auf Lohnsteuerkarte arbeiten. Sie reinigen eine Stunde am Tag, oftmals neben einer anderen Voll- oder Teilzeitstelle. Wenn sie über 450 Euro kommen würden, müssten sie fast die Hälfte als Steuern abgeben und hätten nur noch 250 Euro übrig. Dafür will kein Mensch arbeiten. Fast 80 Prozent meiner Leute sind auf 450 Euro-Basis eingestellt.“

Die Umfrage der FAU Kiel kommt zu alarmierenden Ergebnissen: Vor allem in der Gastronomie und Hotelbranche scheinen Schwarzarbeit, unpünktliche Bezahlung und fehlende Arbeitsverträge üblich zu sein. Insbesondere migrantische Arbeitnehmerinnen werden wegen fehlender Sprachkenntnisse falsch informiert, leisten unbezahlte Überstunden oder ihnen wird sogar wegen fehlender Papiere Angst gemacht. Am schlimmsten trifft es migrantische Haushaltshilfen, die jederzeit einsetzbar sind, weil sie oft auch in den Haushalten leben, in denen sie arbeiten. Teilweise wiesen die ausgefüllten Fragebögen darauf hin, dass die Haushaltshilfen auch an Bekannte „ausgeliehen“ worden sind. Besonders Arbeitskräfte, die nicht mehr in den Abhängigkeitsverhältnissen, die sie schildern, beschäftigt sind, haben den Fragebogen ausgefüllt, andere haben sich wahrscheinlich aus Angst erst gar nicht getraut.

Auf die abschließende Frage, ob sie lieber einer anderen Tätigkeit nachginge, erklärt Petra Müller: „Da ich manchmal unter Rückenschmerzen leide, Hautausschlag an den Händen habe und an manchen Tagen einfach nur völlig erschöpft bin, würde ich schon gerne auf andere Weise mein Geld verdienen.“ Die besonders starke Vereinzelung der Arbeitenden in diesem Bereich stellt für eine Solidarisierung und Arbeitskämpfe jedoch ein zentrales Hindernis dar. Die Reinigungsbranche hat sehr vielfältige Facetten mit unterschiedlichsten Problemlagen, von Arbeitsverdichtung mit „Minilohn“ über Schwarzarbeit ohne Arbeitsrechte bis hin zu Ausbeutung in sklavenähnlichen Zuständen. Eins haben sie alle gemeinsam: es sind (Arbeits-)Verhältnisse, die nicht hinnehmbar sind und die wir deshalb verändern müssen.

Der Fragebogen der FAU Kiel kann hier abgerufen werden
http://www.fau.org/ortsgruppen/kiel/fragebogen/fragebogen_de.pdf



Streik am Berliner Charité für personelle Mindestbesetzung

Das gab es noch nie: Klinikbeschäftigte streiken, um eine bessere personelle Besetzung durchzusetzen. Der unbefristete Streik am Berliner Charité begann am 22.6.2015 und ging bis zum 2.7.2015. Da in der BRD Streiks, und gerade im Krankenhaus-Sektor, bisher nur reine Lohnkämpfe im Zuge von Tarifverhandlungen waren, stellte dieser Streik ein Novum dar. Zwar handelt es sich hier auch um eine Tarifaueinandersetzung, aber nicht nur die Forderung nach mehr Personal und das Miteinbeziehen der hohen Arbeitsbelastung waren Inhalte, die den herkömmlichen Rahmen sprengten. Die Streikbereitschaft unter den 13.100 KollegInnen war massiv, was daran lag, endlich die Arbeitsbedingungen zu thematisieren. In zehn Tagen Streik blieben über 1000 von insgesamt 3011 Betten leer. Am 2. Juli vereinigten sich die Streikenden mit den ebenfalls streikenden Berliner KollegInnen der Post. Auch das ist beispielhaft und mehr als begrüßenswert.



Mehrere Kernforderungen wurden nun in die Verhandlungen mit einbezogen. Die offiziellen Aussagen, auch von Seiten der verdi, sind noch sehr vage. Es sollen „Regelungen festgelegt werden, die die Arbeitsbelastung reduzieren“, Kriterien für die Belastung, sowie „klare Standards für die Mindestbesetzung“ definiert werden. Als Bereiche wurden die Intensivstation und die Kinderklinik genannt. Dort sollen ein Betreuungsschlüssel 1: 2 bzw. 1: 6,5 eingeführt werden. Konkreter ist da schon die Zusage, dass künftig im Nachtdienst nicht mehr eine Pflegekraft für mehr als 30 PatientInnen zuständig und somit verantwortlich sein soll. Befristete Verträge werden jetzt unbefristet.

Dennoch ist aus taktischer Sicht auch Kritik angebracht. Verdi bricht den Streik zu einem Zeitpunkt ab, zu dem der Gegenseite weder konkrete Zusagen noch Zugeständnisse abgetrotzt werden konnten. Je länger der Streik gegangen wäre, desto mehr hätte erreicht werden können. Verdi spricht natürlich von einem Erfolg. Wie immer sollte der Streik dazu dienen der angestauten Wut über die

Arbeitsbedingungen und Kürzungen Luft zu machen. Die Bildung einer eigenen Dynamik und wachsendes Selbstbewusstsein der KollegInnen muss aus Sicht der Gewerkschaft natürlich verhindert werden. Auch wenn der Streik offiziell nur „ausgesetzt“ ist, da die verdi-Funktionäre wieder am Verhandlungstisch sitzen, kann davon ausgegangen werden, dass es zu keinen weiteren Arbeitskampfmaßnahmen kommen wird.

Dennoch war der Streik kein gewöhnlicher. Ob es in Zukunft vielversprechend ist, diese Arbeitsbedingungen und personelle Forderungen in Tarifverhandlungen miteinzubeziehen wird zu diskutieren sein. Eine Möglichkeit und Gelegenheit es in die Öffentlichkeit zu tragen ist es allemal - auch konkret aus der Sicht von uns Beschäftigten mit augeslutschten Tarifroutinen zu brechen und für unsere Belange selbst einzutreten.



Helios schließt Küche: 40 Kollgelnnen werden gekündigt

Ab 2016 wird das „Helios Amper Klinikum Dachau“ von der Küche im Pasinger Klinikum, dem „Helios Klinikum München West“, mit Essen beliefert. Die Küche in Dachau wird geschlossen, den 40 KollegInnen „betriebsbedingt“ gekündigt. Damit spart sich Helios 3 Millionen Euro. Es war eine Entscheidung mit Ankündigung.

Seit der Übernahme durch Helios im März 2014 und dem bis Sommer 2014 folgenden Baustopp des Neubaus von Küche, Apotheke und neuem Bettenhaus, kursierten konkrete Befürchtungen, dass der neue Träger beabsichtigt, eben genau die Küche zu schießen. Aus Profitinteresse versteht sich. Dem Bau der Apotheke und des Bettenhauses stimmte Helios letztendlich zu. Zur Zukunft der Küche schwiegen sie gewohnt beharrlich. Da in Pasing erst vor kurzem eine neue Küche gebaut wurde, standen die Chancen denkbar schlecht.

In einer Pressemitteilung vom 17.2.2015 erklärt Helios die Entscheidung des Aufsichtsrates, welche man sich nicht leicht gemacht habe. Um im gleichen Atemzug zu erklären, das gesparte Geld könne nun in medizinische Infrastruktur investiert werden. Es wurden also nicht einmal Krokodilstränen vergossen. Nicht ungewöhnlich für Helios. Sie unterstreichen einmal mehr ihren Ruf, ihr Personal als reinen Kostenfaktor zu betrachten. Die Mehrheit der betroffenen KollegInnen ist bei der Amper Klinken Tochtergesellschaft KDI Service GbmH beschäftigt. Die Küchenhilfen und SpülerInnen waren bei der bundesweiten Rhön Tochter RKRZ beschäftigt. Diese ging im September 2014 komplett an Helios über. Die Beschäftigten haben weder Tarifverträge noch einen Betriebsrat. Aber ein Betriebsrat heißt nicht automatisch, dass dieser auch im Sinne der Beschäftigten agiert. Oder überhaupt handelt. Die KDI hat zwar einen solchen, doch war dieser nicht bereit sich zu den Kündigungen überhaupt zu äußern. Im Aufsichtsrat stimmte einem Pressebericht zu Folge nur ein Mitglied gegen die Küchenschließung (*SZ Dachau*

21.2.15). Dabei haben die Arbeitnehmervertreter insgesamt drei Stimmen. Dazu kommt noch die Stimme des Landkreises, vertreten durch den Landrat Stefan Löwl (CSU).

Für die Betroffenen sind die Zukunftsaussichten schlecht. Die meisten sind über 40, viele über 50 Jahre alt. Ihnen droht nun die Langzeitarbeitslosigkeit. Und das nachdem sie zum Teil über 20 Jahre im Betrieb beschäftigt waren. Marese Hoffman (Grüne), langjähriges, ehemaliges Mitglied des Aufsichtsrats und Mitglied des Kreistags, bezeichnete das Vorgehen von Helios als „widerlich“ und forderte eine Sozialplan für die Betroffenen (*SZ Dachau 24.2.15*). Dazu müsste sich der KDI Betriebsrat aber erinnern, dass es ihn gibt.

Innerhalb des Helios Konzerns nehmen die Amper Klinken einen Platz in den oberen Rängen ein. Daher lässt sich das Vorgehen von Helios, die zu Jahresbeginn bereits die Abteilung Materialwirtschaft aufgelöst hatten, klar einordnen. Wenn jeder Moment Profit ist, bleibt kein Raum für humane oder moralische Überlegungen. Was dem „klar definierten EBITDA-Entwicklung von drei Prozent nach dem ersten vollen Jahr der Konzernzugehörigkeit bis hin zu 15 Prozent Ziel-EBITDA nach fünf Jahren“ (*Helios: Strategische Ziele*) im Wege steht, wird knallhart aus diesem geräumt. Die Helios Kliniken müssen funktionieren wie Fabriken. Straff und zentral geführt mit klarer Hierarchie. In dieser stehen die KollegInnen der Küche weit unten und im Falle der SpülerInnen ganz unten. Wer sich dort befindet hat eben Pech gehabt. Das ist ökonomisches Faustrecht.

Auf Verhandlungsbereitschaft zu setzen erscheint angesichts der Entwicklungen illusorisch. Helios kann man nur mit Druck begegnen und Dinge abtrotzen. Druck von den Beschäftigten. Druck von unten!

Schon gewusst?

Laut einer Studie an 1105 Krankenhäusern in 12 europäischen Ländern, sowie den USA, muss in Deutschland eine Pflegekraft so viele PatientInnen versorgen, wie nirgendwo sonst. Eine ausgebildete Krankenschwester versorgt in Deutschland im Durchschnitt 13 PatientInnen.

Dahinter befinden sich Spanien (12,6), Belgien (10,7) und Polen (10,5). Den niedrigsten Schnitt haben in Europa Norwegen (5,4), Irland (6,9), die Niederlande (7,0) und Schweden (7,7). In den USA sind es gar 5,3. Am glorreichen „Helios Amper Klinikum Dachau“ sind es 15-17 PatientInnen. Im Falle eines Ausfalls, d.h. mit 4 statt 5 KollegInnen, über 20.

Da erscheint eine Erklärung der vier größten deutschen Klinikkonzerne Helios, Asklepios, Rhön und Sana als Provokation. Anlässlich einer Forderung von verdi nach verbindlichen personellen Vorgaben, erklärten die vier Konzerne, dass es an den bundesweit 694 privaten Häusern keine Personalnot im Pflegebereich gebe. Die Konzernbetriebsräte verfassten daraufhin eine gemeinsame Erklärung, in dem sie dem vehement widersprachen. Demnach fehlen bundesweit 162.000 MitarbeiterInnen. Bei den Privaten befinden sich nachts 23,2% der KollegInnen alleine auf einer Station mit 34 PatientInnen.

Klar, dass so bei den Bilanzzahlen des Helios-Mutterkonzerns Fresenius alles in Butter ist. Am 27.8.2015 erklärten sie, dass sie „das im Februar 2014 ausgegebene mittelfristige Ergebnisziel von 1,4 bis 1,5 Milliarden Euro für das Jahr 2017 bereits im laufenden Geschäftsjahr erreichen – zwei Jahre früher als geplant.“ Na herzlichen Glückwunsch! Unser Rücken sagt da nicht Danke!

Die komplette Studie *Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States* gibt es hier

<http://www.bmj.com/content/344/bmj.e1717.full.pdf+html>



Herausgeberin: Unabhängige Betriebsgruppe Amperkliniken Dachau

Macht was, spricht uns an, schreibt uns:

E-Mail: betriebsgruppe.amperkliniken@yahoo.de

Internet: www.betriebsgruppen.de/bgak

über Privatisierung im Gesundheitswesen: www.ungesundleben.org/privatisierung

FAU – kämpfende Basisgewerkschaft: www.fau.org

Labournet Branchennachrichten:

<http://www.labournet.de/category/branchen/dienstleistungen/gesund/>