

3:0 für die Beschäftigten!

Streik für mehr Personal an Unikliniken – vorläufige Bilanz

Jan von Hagen (Düsseldorf), Gewerkschaftssekretär bei Ver.di in Nordrhein-Westfalen

1.500 Beschäftigte der Universitätskliniken in Düsseldorf und Essen haben zwölf Wochen lang für mehr Personal und bessere Arbeitsbedingungen gestreikt. Was haben sie erreicht – und wie geht es nun weiter?

Der Arbeitskampf war hart, aber erfolgreich: 2016 wurde am Berliner Uniklinikum Charité ein »Tarifvertrag Entlastung« erreicht, der erste überhaupt. Seitdem haben die Arbeitgeber sich geschworen: Diese Tür müssen wir wieder zumachen! Die Entscheidung, wie viel Personal im Krankenhaus wo hinkommt, darf nie wieder in die Mitbestimmung der Beschäftigten kommen. Die gerichtliche Feststellung, dass unternehmerische Freiheit da aufhört, wo der Gesundheitsschutz der Beschäftigten anfängt, ignorieren sie bewusst.

Mittlerweile versuchen die Arbeitgeber weniger, gegen Personalforderungen juristisch vorzugehen. Bei den jüngsten Auseinandersetzungen in den Unikliniken in Düsseldorf und Essen und danach im saarländischen Homburg zogen sie es vor, Druck auf Beschäftigte auszuüben; und sie versuchten, die öffentliche Meinung gegen die Streiks für mehr Personal zu drehen. Ohne Erfolg.

In den beiden NRW-Kliniken beteiligten sich im Sommer über 1.500 Beschäftigte an den 12-wöchigen Streiks, unterstützt auch durch engagierte Bürger*innen. In der erstreikten Schlichtung wurde ein Ergebnis erzielt, das eine neue Etappe für mehr Personal und Entlastung einleitet: Seit Oktober gelten nun auf allen Stationen der beiden Unikliniken, in den Ambulanzen, Funktionsbereichen und Operationssälen verbindliche Sollbesetzungen. Damit weiß jetzt jede Pflegekraft, wie viele Kolleg*innen in ihrer Schicht da sein müssen. Diese Sollbesetzungen werden bis zum 31. Oktober 2019 um 140 Stellen angehoben, die als Personalaufbau erkämpft wurden.

Weitere 40 Stellen wurden in nichtpflegerischen Bereichen (Krankentransport, Servicekräfte, Reinigung, Kita) erkämpft. Ein besonderer Erfolg der Streikenden, denn mediale Aufmerksamkeit, politischer Druck und auch die übergeordnete Strategie in Ver.di bezogen sich ausschließlich darauf, Pflegenden zu entlasten.

Außerdem konnte erstmals erreicht werden, dass die Verteilung der neuen Stellen mit dem Personalrat und Ver.di verhandelt werden muss, die Arbeitgeber hier also nicht mehr allein entscheiden. Den erstreikten Stellenaufbau nun nicht einseitig für zusätzliche Leistungen oder zur Stärkung besonders lukrativer Bereiche einsetzen zu können, sondern mit dem Ziel der Entlastung

mit den Arbeitnehmer*innen verhandeln zu müssen, trifft die Vorstände besonders schwer.

Nach 12 bis 18 Monaten werden die Sollbesetzungen ersetzt durch verbindliche Regelbesetzungen, die den Zusammenhang zwischen Patient*innenanzahl/Arbeitsaufwand und notwendigem Pflegepersonal realistisch darstellen. Erhoben werden sie durch Personalbedarfsermittlungssysteme wie der »Leistungserfassung in der Pflege«, der alten Pflegepersonalregelung oder der Arbeitsplatzmethode unter Berücksichtigung der Personalstandards medizinischer Fachgesellschaften. Die schichtscharfe Festlegung von Besetzungstärken ist zentral, zumal bei Unterschreitungen verbindliche Konsequenzen drohen: Stellt der Arbeitgeber eine Unterschreitung fest, muss er in der Dienstplanung dafür sorgen, dass genug Personal vorhanden ist. Schafft er dies nicht, müssen Patient*innen verlegt oder dürfen nicht mehr aufgenommen werden, Betten müssen gesperrt oder OP-Kapazitäten reduziert werden.

Erfolg auch für Auszubildende

Als weitere Sofortmaßnahme konnte erreicht werden, dass die belastende Alleinarbeit in der Nacht mit Ausnahme von Kleinststationen weitgehend abgeschafft wird und auf fast allen Stationen jetzt mindestens zwei Pflegefachpersonen arbeiten. Die vielen mitstreikenden Auszubildenden konnten durchsetzen, bei Personalausfall nicht mehr als Ersatz missbraucht zu werden. Fehlt Personal, können Azubis nicht mehr in andere Bereiche versetzt werden, und sie dürfen nicht mehr alleine arbeiten. Vor allem aber ist jetzt geregelt, dass in allen Gesundheitsberufen zehn Prozent der praktischen Ausbildungszeit verbindlich als Praxisanleitung im Dienstplan vorgesehen und sowohl die Azubis als auch die Ausbilder*innen dafür freigestellt werden.

Im Streik der Beschäftigten der Tochtergesellschaften in Düsseldorf wurde zudem erreicht, dass jetzt für 800 tariflose Beschäftigte endlich Verhandlungen für einen Tarifvertrag aufgenommen werden. Seit über zwei Jahren kämpfen die dort Arbeitenden aus den Bereichen Sicherheitsdienst, Reinigung, Service, Sterilisation, Krankentransport etc., die von der Uniklinik outgesourct wurden, für die Anwendung des Tarifvertrages der Länder. Dieser regelt für die anderen Beschäftigten der Uniklinik bei gleicher Tätigkeit bis zu 600 Euro mehr Entgelt, Weihnachtsgeld und eine betriebliche Altersvorsorge – was der Vorstand der Uniklinik Düsseldorf den Beschäftigten der Tochtergesell-

»Der marktgerechte Patient« ...

... tourt mittlerweile durch die Republik. Die Rede ist vom gleichnamigen, aus Spenden finanzierten Film, der »Ursachen der unhaltbaren Zustände in den deutschen Krankenhäusern« in 82 Minuten anschaulich macht. Auf der Internetseite zum Film wird ein Oberarzt für Anästhesie zitiert, er sagt: »Das Geld ist immer im Hintergrund aller Entscheidungen. Man tut etwas, um die Kosten zu reduzieren oder man tut etwas, um mehr Erlöse, mehr Einnahmen für das Krankenhaus zu generieren. Das Krankenhaus wird geführt wie eine Fabrik.« Die MacherInnen Leslie Franke und Herdolor Lorenz hoffen, dass ihr seit November kursierender Film auf »vielen hundert Veranstaltungen« vorgeführt wird, um so die »Diskussion über die Ausrichtung der Gesundheit am Profit« voranzubringen. Wer mithelfen will, kann das Kampagnen-Team zum Film kontaktieren, telefonisch unter (0179) 4235-302 oder per Mail: kampagne@der-marktgerechte-patient.org. Im Januar läuft »Der marktgerechte Patient« zum Beispiel in Schwäbisch Hall (2.1.), Waldkraiburg (7.1.), Kerpen (15.1.), Bamberg (16.1.) und Bremen (24.1. und 31.1.). Eine – laufend aktualisierte – Übersicht der Veranstaltungen steht auf <http://der-marktgerechte-patient.org>

► schaften aber bewusst vorenthält. Die Landespolitik deckt diese Art von Lohndumping an den sechs Unikliniken in NRW, wo mittlerweile über 3.000 Beschäftigte in fast 30 Tochtergesellschaften ohne Tarifvertrag arbeiten.

Die Vorstände beider Kliniken, ihre Arbeitgeberverbände und die Landespolitik hatten lange versucht, Verhandlungen mit der Behauptung »Wir dürfen gar keinen Tarifvertrag verhandeln« zu verhindern. Auch in der Schlichtung waren sie nicht bereit einzugestehen, was Ihnen selbst der Schlichter aus der Rechtswissenschaft dargelegt hat: Die Regelung von Entlastungsmaßnahmen und zum Gesundheitsschutz von Beschäftigten zwischen der Gewerkschaft Ver.di und den Klinikvorständen als Arbeitgeber sind, juristisch betrachtet, ein Tarifvertrag! Dennoch beharrten die Arbeitgeber darauf, nur eine »schuldrechtliche Vereinbarung« mit Ver.di abschließen zu wollen. Da die vereinbarten Verfahren für mehr Personal genauso verbindlich sind wie ein Tarifvertrag, haben die Tarifkommissionen und die Mitglieder sich darauf eingelassen, die Regelungen formal als Vereinbarung und nicht als Tarifvertrag abzuschließen. Für weitere Kämpfe in anderen Krankenhäusern und langfristig auch an den Unikliniken bleibt die Forderung aber bestehen: Notwendig ist ein »Tarifvertrag Entlastung«!

Die gewerkschaftliche Bewertung des erzielten Ergebnisses war einhellig: Erreicht wurde ein weiterer Schritt im langen Kampf um Entlastung, der wiederum andere Belegschaften inspirieren kann. In der gemeinsamen Streikversammlung der Düsseldorfer und Essener Streikenden wurde die erzielte Vereinbarung aber sehr kritisch diskutiert. Und die knapp über 70 % Zustimmung in beiden Unikliniken in der Urabstimmung dokumentieren auch, dass gut ein Drittel der Beschäftigten nicht zufrieden ist mit dem Ergebnis und bereit war, für noch mehr Entlastung weiter zu streiken.

Kritische Bewertungen

Ein großer Teil der Streikenden aus den nichtpflegerischen Bereichen findet die 40 Stellen zurecht absolut unzureichend. Weitere Forderungen wie ein Konsequenzenmanagement auch für z.B. die Radiologie oder die Reinigung konnten nicht durchgesetzt werden. Viele fragten auch kritisch, was sich denn jetzt konkret ändere. Die Festschreibung der Sollbesetzungen führt in vielen Bereichen ja nicht zur direkten Verbesserung der Schichtstärken, sondern definiert zunächst eine untere Haltelinie, auf die langfristig Personal aufgebaut wird. Eine Kollegin brachte es so auf den Punkt: »Ich habe doch nicht zwölf Wochen gestreikt, um ab morgen in der gleichen Notbesetzung weiter zu arbeiten wie vor dem Streik!«

Solche Reaktionen zeigen: Das Vertrauen in langfristige Prozesse und Absichtserklärungen

ist fast restlos verspielt. Zu viele Änderungen von Gesetzen, zu viele Ankündigungen der Klinikvorstände, jetzt etwas für Entlastung zu tun, waren in den letzten zehn Jahren verkündet und direkt wieder gebrochen worden; die Arbeitssituation der allermeisten Beschäftigten hat sich verschlechtert statt verbessert.

Besonders gespannt haben die Beschäftigten der Uniklinik des Saarlands nach NRW geschaut. Denn nach einer Zustimmung von 97,8 % der Ver.di-Mitglieder für einen unbefristeten Streik waren die dortigen Arbeitgeber bereit, über die NRW-Regelungen zu verhandeln und letztendlich ein weitergehendes Zugeständnis zu machen, um den Streik abzuwenden. Neben den oben dargestellten Regelungen ist es in Homburg auch gelungen, einen individuellen Entlastungsausgleich für den einzelnen Beschäftigten durchzusetzen, der zu einer bezahlten Freischicht im Folgedienstplan führt, wenn man acht Tage in unterbesetzten Schichten »gesammelt« hat.

Nun geht es darum, die Vereinbarungen in den Unikliniken durchzusetzen (→ *Randbemerkung*). Die Arbeitgeber versuchten, Ver.di möglichst weit aus Konkretisierung und Kontrolle herauszuhalten und diese Rechte den örtlichen Personalräten zu übertragen – wissend, dass deren Durchsetzungsmöglichkeiten sehr begrenzt sind.

Weiter für mehr Personal kämpfen

Um so wichtiger wird es sein, die Belegschaft in die Umsetzungskontrolle einzubinden. Wer sollte das besser hinbekommen als diese kämpferischen Belegschaften?! In Essen und Düsseldorf war in Streikzelten, auf Stationen und Demonstrationen zu spüren, dass es der »eigene Streik« der Beschäftigten war – und nicht eine abstrakte Gewerkschaft den Streik für sie führt.

Ver.di bewegt das Thema »Klinikpersonal entlasten« seit drei Jahren und fordert auch, eine gesetzliche Personalbemessung einzuführen. In Betrieben und Öffentlichkeit stößt das auf große Zustimmung. Trotzdem speist die Bundespolitik und allen voran Gesundheitsminister Spahn die Pflegekräfte und die Patient*innen mit einer Gesetzgebung ab, die sich bei der Versorgung der Patient*innen an dem schlechtesten Viertel aller deutschen Krankenhäuser orientieren soll. Die nun vorgeschriebenen Personaluntergrenzen gelten nur für vier Bereiche, und sie schreiben – mit einer Ausnahme – in allen Bereichen eine Besetzung vor, die eher zu Verschlechterungen und Personalabbau führt als zu Verbesserungen.

Also müssen die Kämpfe für mehr Klinikpersonal weitergehen, betrieblich und auch mit der Forderung nach Tarifverträgen! Dabei wäre Ver.di gut beraten, die Auseinandersetzungen in den Kliniken zu verknüpfen mit anderen Bereichen, wo ebenfalls mehr Personal gebraucht wird, in Pflegeheimen genauso wie in Kitas. ☉

Schwierige Umsetzung

Der Vertrag zwischen der Gewerkschaft Ver.di und den Vorständen der Unikliniken Düsseldorf und Essen (→ *Artikel*) gilt seit Oktober. Aktuell geht es darum, die Regeln umzusetzen und einzuhalten. Nach intensiven Verhandlungen wurde in beiden Unikliniken die Verteilung der 40 Stellen auf die nichtpflegerischen Berufe abgeschlossen, dieser Personalaufbau kann jetzt stattfinden. Zusätzliches Pflegepersonal zu gewinnen, ist aber nicht von heute auf morgen möglich. Umso wichtiger ist für die Beschäftigten das »Konsequenzenmanagement«, das regelt, was passiert, wenn nicht genug Personal da ist. Und genau hier setzen die Klinikvorstände die Vereinbarung bisher nicht verbindlich um, sondern versuchen zu begründen, warum in vielen Schichten weder die Sollbesetzung eingehalten wird, noch entsprechend der Vereinbarung für Personalersatz gesorgt wird. An der Uniklinik Essen hat der Vorstand erklärt, dass ein deutlicher Teil der zusätzlichen 140 Pflegestellen zunächst in die aktuell unbesetzten Stellen fließen – und damit keine 140 Stellen für die Pflege geschaffen werden, sondern deutlich weniger. Ver.di hat daher den Schlichtungsrat angerufen, also die höchste Instanz, die in der Vereinbarung vorgesehen ist. Dass sie schon jetzt tagen muss, zeigt, wie schwierig die Umsetzung ist. Gelingt sie nicht, bleiben als Optionen nur noch die Kündigung der Vereinbarungen oder gerichtliche Klärungen. Ob es bald zu wirklichen Entlastungen kommt, wird wohl kaum von Gesprächen im Schlichtungsrat abhängen. Viel wichtiger dürfte werden, dass die Beschäftigten einfordern, wofür sie zwölf Wochen gestreikt haben.