

Zum Ergebnis der Tarifverhandlungen

3.000 Kolleg*innen aus dem Öffentlichen Dienst haben am 22.März auf dem Marktplatz ihre Entschlossenheit demonstriert für ihre Forderungen zu streiken. Eine halbe Million waren in der gesamten Republik im Warnstreik – in Karlsruhe haben sich an den 3 Warnstreiktagen die Teilnehmer an den Demonstrationen jedes Mal verdoppelt. Diese Dynamik hatte die Arbeitgeber dazu bewogen, die Schlichtung anzurufen. Die Schlichter haben überraschend schnell eine Empfehlung vorgelegt und eine komplizierte Struktur gewählt, die nicht so leicht durchzurechnen ist. Leichter zu durchschauen war die Absicht, die dahintersteckt. Warum die Schlichter so schnell reagiert haben, das hat Schlichter Lühr bei der Vorstellung ja offen bekannt: *„Die Tarifverhandlungen sind gescheitert und dann haben die Arbeitgeber die Schlichtung angerufen. beide Seiten wollen vermeiden, dass ein riesiger, flächendeckender und unbefristeter Streik im Sommer kommt.“*

Das ist es. Die steigende Kampfbereitschaft der Kolleg*innen in den Warnstreiks und der „französische Hauch“, der vom gemeinsamen Warnstreik von ver.di und EVG ausging, hat die Arbeitgeber offenkundig beeindruckt. Ihnen hat sie Angst bereitet und den Kolleg*innen hat sie gezeigt, wo die Mittel sind, mit denen Erfolge erzielt werden können.



An der Struktur des Schlichterspruchs ist auffällig, dass versucht wird, mit schnellem Geld den nüchternen Blick auf das Ergebnis zu verschleiern. Die steuerfreien Einmalzahlungen, die als erstes kommen, sollen wie die Wurst am Stecken vor den rennenden Hunden die Akzeptanz für den Abschluss wecken und davon ablenken, dass die für die nachhaltige Sicherung des Einkommens entscheidende tabellenwirksame Erhöhung (und die nur mit 5,5%) erst im nächsten Jahr am 1. März kommen soll. Natürlich hat

das seine Wirkung, schließlich brennen die Preissteigerungen den Kolleg*innen auf den Nägeln, und da kommt der schnelle Euro gerade recht.

Aber die Inflation steigt weiter mit 7,5%, wartet nicht bis nächstes Jahr.

10,5%, mindestens 500 € (200 € Azubis) für 12 Monate (ab 1.1.23) war die Forderung

- jetzt sollen es (ab 1.3.24!) 5,5% + 200 €, mindestens 340 € (150 € Azubis) für 24 Monate sein.

Und es ist sehr unwahrscheinlich, dass die steuerfreien 3.000 Euro (1.500 € Azubis) die Inflation bei der langen Laufzeit ausgleichen können. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung DIW hat zum Tarifergebnis berechnet, dass der **Reallohnverlust** (Kaufkraftverlust) am Laufzeitende etwa **6%** gegenüber vor einem Jahr betragen wird. Und das steuerfreie „Handgeld“ verschleiern, dass die nicht gezahlten Abgaben nicht nur in der Rentenentwicklung und der Krankenversicherung fehlen werden.

Unbefriedigend

Natürlich ist jeder Abschluss am Ende ein Kompromiss. Aber dieses Ergebnis ist unbefriedigend und entspricht nicht der Kampfkraft, die ver.di mit den Kolleg*innen in der Tarifrunde demonstriert hat. Es passt auch nicht zur Begründung, mit der ver.di die Tarifverhandlungen mit Recht abgebrochen hat („...viel zu weit entfernt von unseren Forderungen ...“). Es wäre nicht erstaunlich, wenn viele Kolleg*innen den Abschluss ablehnen würden.

Was ist schlecht daran, die Angst der Arbeitgeber vor großen Streiks zu nutzen, um ausreichende Tarife zu erzwingen? Und die Kolleg*innen sind dabei im Recht und im Gegensatz zu den Arbeitgebern verantwortungsvoll. Denn nur wenn die Gehälter ausreichend sind, kann die Personalnot im öffentlichen Dienst abgebaut werden, müssen nicht mehr in Krankenhäusern Stationen geschlossen und OPs verschoben werden, müssen nicht mehr Bahnen und Busse ausfallen, müssen nicht mehr die Öffnungszeiten in KiTas tageweise reduziert oder geschlossen werden.

Und die Arbeitgeber sind nicht nur verantwortlich für all diese Personalnot, sie lügen auch. Denn Geld ist genug da für die Daseinsvorsorge, wenn sie es nicht in 3-stelliger Milliardenhöhe zweckentfremden würden, zB für Subventionen und Steuervergünstigungen für große Konzerne, für die Gewinnrettung von Aktionären der Banken, für die Subventionierung der Gewinne von Energieriesen, für Aufrüstung und weltweite Kriegsbeteiligungen.

Und die Finanznot vieler Gemeinden hat nichts mit den Gehältern des Öffentlichen Dienstes zu tun, sondern mit der von Bundes- und Landesregierung bewusst betriebenen Unterfinanzierung, die sie sofort mit einem Gesetz grundgesetzkonform ändern können.

Die Kämpfe sind nicht zu Ende

Sollte das Verhandlungsergebnis dennoch angenommen werden, müssen die Beschäftigten mit aller Kraft um bessere Arbeitsbedingungen kämpfen, um weiterer Berufsflucht und Abwanderung, sowie fehlendem Interesse an Ausbildung zur Pflegekraft entgegenzuwirken. Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich, PPR 2.0 und Entlastungstarifverträge ist die Agenda. Auch um die Alterszeitregelung muss weiter gekämpft werden, um die Beschäftigten nicht auch noch vorfristig ganz zu verlieren.



Zusammen geht mehr

Die Beschäftigten der beiden großen Krankenhäuser in Karlsruhe haben in dieser Tarifrunde gezeigt, dass sie sich mit der Misere in ihren Kliniken nicht mehr abzufinden bereit sind. Zum ersten Mal und dann gleich in großer Zahl haben die Kolleg*innen der Vidia-Kliniken an Streiks und Demonstrationen teilgenommen. So haben sie gemeinsam mit dem SKK am Warnstreiktag 15.03. mit über 700 und am Warnstreiktag vom 22.03. mit ca. 1.500 Kolleg*innen durch die Kaiserstraße demonstriert und schließlich mit anderen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zu 3.000 den Marktplatz gefüllt.



Eindrucksvoll wie sich die beiden Demonstrationzüge am 16.3. vereinigen

Das eröffnet gute Aussichten, dass die Beschäftigten der Karlsruher Kliniken in Zukunft ihre Zusammenarbeit fortsetzen und festigen für bessere Arbeitsbedingungen,

- für spürbare Entlastung, wie sie die Kolleg*innen in anderen Kliniken bereits erkämpft haben, z.B. durch einen besseren Personalschlüssel pro Schicht und durch Bonuszahlungen für das Holen aus dem Frei und ähnlichen Entlastungsmaßnahmen.
- für verkürzte Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich, damit die Arbeit in den KH und Alten/Pflegeheime nicht krank macht
- für eine anderes Gesundheitssystem, in dem nicht Profit und Marktzwänge vorherrschen.

und für die Verbesserung der Wahrnehmung der Krankenhausprobleme in der Öffentlichkeit und deren Unterstützung.



Stimmen aus den Kliniken:

„Die Inflation trifft mich bei jedem Einkauf an der Supermarktkasse, an der Tankstelle oder mit der Stromrechnung. 10,5, % mehr Lohn ist wirklich nicht zu viel.“

„Für den Pflegeberuf interessiert sich der Nachwuchs nicht mehr. Den Personalmangel merken wir hier in der Klinik täglich. Geschlossene Betten oder Stationen, viel kleinere Kurse mit Azubis...und in ein paar Jahren gehen viele meiner älteren Kolleg*innen in die Rente.“

„Wenn die Altersteilzeit nicht erhalten wird, höre ich früher auf. Bei der Belastung bin ich an der Altersgrenze krank und gebrechlich. Da nützen mir dann in der Rentenzeit ein paar Prozent mehr Rente auch nichts mehr.“

„Ich habe gerade eine Nachzahlung nur für die Heizung von 376 € bekommen und der Abschlag wird um 31 € erhöht. Ich brauche die 10,5% mehr jetzt.“

„Ich habe gemerkt, dass ich heute für mein Geld weniger bekomme als nach der letzten Erhöhung vor 2 Jahren. Bei den Kostensteigerungen darf es so lange Laufzeiten einfach nicht mehr geben.“

„Um genügend Nachwuchs und Fachkräfte zu gewinnen, müssen die Einkommen dringend steigen.“

„Es sind schon so viele abgewandert. Wenn wir weiterhin so entlohnt und behandelt werden, dann werden noch mehr gehen und das ganze System bricht zusammen.“

Hallo Leser:

Teilt uns eure Meinung und Erfahrungen mit,

z.B. per email an: krankenhaus.statt.fabrik.ka@posteo.de



Nach dreiwöchigem Streik: ver.di erreicht einen Tarifvertrag Entlastung am Uniklinikum Gießen und Marburg

aktuelle ver.di Pressemitteilung vom 15.04.2023

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat nach drei Wochen Streik am Uniklinikum Gießen und Marburg (UKGM) Eckpunkte für einen Tarifvertrag Entlastung durchgesetzt. Es ist die bundesweit 25. Vereinbarung zur Entlastung des Personals und die erste an einem kommerziell betriebenen Krankenhaus. „Unabhängig von der Trägerschaft streiten wir für bessere Arbeitsbedingungen in den Krankenhäusern. Der Tarifvertrag am UKGM ist ein weiterer Meilenstein dieser Bewegung“, erklärte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler.

Im zum Rhön-/Asklepios-Konzern gehörenden UKGM müssen die von ver.di, der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem Deutschen Pflegerat entwickelten Personalvorgaben, die PPR 2.0, künftig schichtgenau eingehalten werden. Auch die Personalbemessung für psychiatrische Einrichtungen, die PPP-RL, wird zu 100 Prozent verbindlich. In anderen Bereichen gelten feste Personal-Patientenschlüssel. Liegt die Personalbesetzung mehrfach unter dem vereinbarten Niveau, erhalten die betroffenen Beschäftigten zusätzliche freie Tage als Belastungsausgleich. In anderen Bereichen wie Laboren und Technik sollen zusätzliche 102 Vollzeitstellen geschaffen werden. In der UKGM Service GmbH gilt künftig eine Beschäftigungssicherung. Bühler:

Bühler: „Das ist ein hervorragendes Ergebnis, das der hohen Streik- und Aktionsbereitschaft der Beschäftigten zu verdanken ist.“

An dem mittelhessischen Universitätsklinikum waren zuletzt täglich etwa 1000 Beschäftigte im Streik, etliche Stationen waren geschlossen, Operationen wurden verschoben. Mehr als 1300 Kolleginnen und Kollegen haben sich im Zuge der Tarifbewegung ver.di angeschlossen, sodass nun die Mehrheit der nichtärztlichen Beschäftigten am UKGM gewerkschaftlich organisiert ist.

„Erneut zeigt sich, dass die Beschäftigten der Krankenhäuser eine enorme Durchsetzungskraft haben, wenn sie sich organisieren und gemeinsam für ihre Rechte eintreten.“

so die Gewerkschafterin.
„Doch weiterhin gilt: Der Gesetzgeber ist dafür verantwortlich, flächendeckend eine hochwertige Krankenversorgung bei guten Arbeitsbedingungen zu garantieren. Dafür muss die vom Bundestag beschlossene Einführung der PPR 2.0 nun schnell und verbindlich umgesetzt werden.“

Aber: Ohne Streik wird sich nichts verändern



Einen Tarifvertrag Entlastung, das braucht es auch in Karlsruhe

Vom Horror in England - und was dagegen läuft

Zur Veranschaulichung wohin fehlende Lohnerhöhungen führen,

ein Schlaglicht auf die Verhältnisse im Gesundheitswesen, wo sich die realen Lohneinbußen seit 2010 auf 20 Prozent addieren: *„Die Lebenshaltungskostenkrise, die Inflation bei 11 Prozent, die explodierenden Energiepreise, das führt zu einer fast unglaublichen Entwicklung. Jeder vierte NHS-Trust, die lokalen Untereinheiten des Systems, bietet mittlerweile eine Tafel an – für die eigenen Mitarbeiter. Die nicht genug verdienen, um sich und ihre Familie zu ernähren. Ein weiteres Viertel der Trusts könnte bald folgen mit dem Angebot einer Essensausgabe... Nach der Schicht zur hausinternen Tafel. In der Frauen- und Kinderklinik Birmingham heißt das: Frühstück können sich alle bedürftigen Mitarbeiter umsonst in der Kantine holen... Im Krankenhaus gibt es einen Raum, in dem Mitarbeiter für andere Essen deponieren. Für Mitarbeiter auch mit Vollzeitjobs, erklärt Claire Atkinson aus der Personalvertretung. ‚Niemand sollte nach einer 12 Stunden-Schicht hungern müssen. Und wir reden hier nicht nur über Reinigungskräfte oder das Sicherheitspersonal. Sondern über junge Radiologen, Pfleger, Hebammen, die sich hier Sachen mitnehmen.‘“* (zdf.de, 28.11.22)

Kampf gegen die Folgen von+ Marktwirtschaft und Abwälzung von Krisenlasten

Die britischen Gewerkschaften aus dem öffentlichen bzw. ehemals öffentlichen Sektor wehren sich vehement dagegen, dass die arbeitende Bevölkerung *„den Preis einer Krise bezahlen muss, die sie nicht verursacht hat“*, und überführen das in die Forderung: *„Britain needs a pay rise“*. Sie verlangen daher einen Inflationsausgleich plus X, was entsprechend der stattgefundenen Verarmung zu stattlichen Forderungen wie 19 Prozent im Falle der Gewerkschaft UNISON für den National Health Service (NHS) führt. Weil sie mit ihren Forderungen bei den (halb-)staatlichen oder ehemals staatlichen Arbeitgebern auf Ablehnung stoßen, setzen sie – jede Gewerkschaft in ihrem Zuständigkeitsbereich, von Eisenbahn und Post über das Hochschulwesen bis zum Gesundheitssektor – von Anfang Dezember an Arbeitskämpfe auf die Tagesordnung.



Die Gewerkschaft im Gesundheitssektor erklärt, dass *„der Druck auf den Dienst so groß ist, dass jeden Tag in der Woche schwerkranke Menschen stundenlang auf den Rettungsdienst warten, und in vielen Fällen kommt der Krankenwagen zu spät... Wenn [Gesundheitsminister] Steve Barclay die Absicht hat, während eines Streiks eine Mindestbesetzung einzuführen, muss er aufs Ganze gehen und sicherstellen, dass dies das ganze Jahr über der Fall ist.“* (UNISON, 21.12.22)

Hiesige Kommentare führen die Krise in Großbritannien zu gerne auf den Brexit zurück. Nein, das sind die Auswirkungen der „reinen Prinzipien des Marktes“.

Übrigens, England gehört auch zur sogenannten **Wertegemeinschaft des Westens**.

Angriffe auf das Streikrecht

Der Erzwingungsstreik im öffentlichen Dienst für 10,5 % mehr Lohn oder mindestens 500 € für ein Jahr findet nicht statt. Aber wie alle Jahre – oder muss man sagen zwei Jahre angesichts üblich gewordener Tariflaufzeit – führen Dienstherren und -damen der öffentlichen Hand über ihre Politiker*innen das Theaterstück auf, es werde zu viel gestreikt und das müsse im Interesse der Allgemeinheit begrenzt werden. Unternehmerverbandschefs wie Dulger posaunen laut, was Politiker nachschwätzen, flankiert von den berühmt-berüchtigten Wirtschaftsinstituten - sind ja fast alle arbeitgebernah - sekundiert von Verbänden wie der Mittelstandsvereinigung und wie sie alle krepieren und fleuchen und dann kommen neben dem Boulevard-BLÖD usw. selbst die vorgeblich seriösen Qualitätsjournalismus-Blätter mit der Forderung nach Vernunft – bei wem? den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften natürlich – und dass es gesetzlicher Planken bedürfe damit nicht zu viel gestreikt werde.

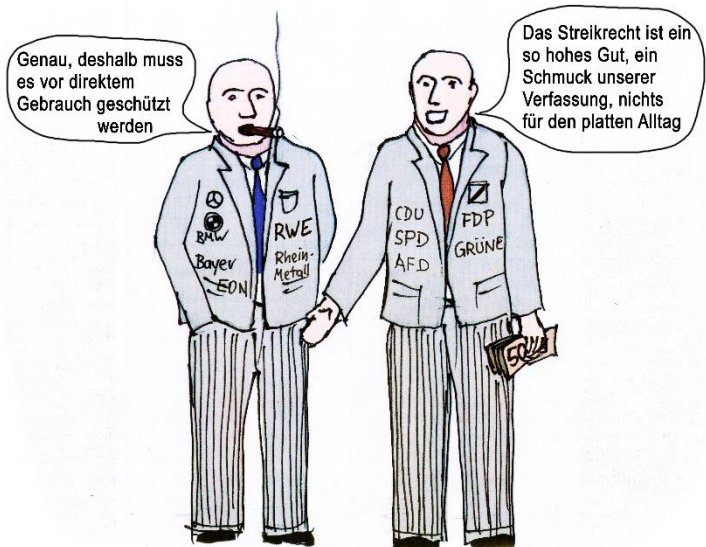
Bei der kurzen Liaison von ver.di und EVG mit Fridays for Future für Stärkung des Nahverkehrs als Klimaschutz wurde vom Arbeitgeberverband schon vom politischen Streik gefaselt. Schön und richtig wäre es, aber das war es (noch) nicht. In Deutschland gilt seit Bestehen der BRD durch Arbeitsgerichte de facto das Verbot politischer Streiks. Und die Gewerkschaften trauten sich bislang nicht, dieses Menschenrecht durchzusetzen, sie liefen vielleicht tatsächlich Gefahr, verboten oder mit „Schadenersatz“ finanziell gemeuchelt zu werden. Das ist westlicher Wert von Demokratie made in Deutschland. Ganz anders in Frankreich oder Großbritannien; politischer Streik dort ist selbstverständlich (z.B. in Frankreich, auch nicht unbedingt als „Folklore“, wie auch schon von „Top-Journalisten“ geschrieben, sondern aus Bewusstsein über die Klassenverhältnisse).

Wir sagen:

Hände weg vom Streikrecht

Wenn sich die Beschäftigten nicht beirren lassen, ist nachhaltige Veränderung möglich.

Ohne das Mittel des Streiks für bessere Arbeit und besseren Lohn wäre unsere Arbeitswelt eine andere. Mit Streiks wurden viele Rechte erkämpft, die so mancher Beschäftigte für selbstverständlich hält. Regelmäßige Lohnerhöhungen, Lohnfortzahlung, geregelte Arbeitszeiten, Zuschläge für Nacht, Schichtarbeit...



Streikrecht ist demokratisches Recht pur. Denn es betrifft die Masse der Bevölkerung und nicht die herrschende Oberschicht.

viSdP: M. Matzerath, Welfenstr. 2a, 76137 Karlsruhe

erschienen: 1.Mai 2023

Kontakt: www.facebook.com/KrankenhausstattFabrik

email: Krankenhaus.statt.Fabrik.KA@posteo.de

homepage: <https://krankenhaus-statt-fabrik-karlsruhe.de>