



# Antigen

Betriebszeitung für die Amperkliniken  
Von KollegInnen für KollegInnen



Hallo Helios

Hier gibt es Widerstand

## Es war einmal ein Dienstmodell namens „Pro Team“ (PT)

Der so genannte PT-Dienst wurde als Probelauf im 2. und 3. Stock im November bzw. Dezember eingeführt. Ein halbes Jahr sollte der Probelauf gehen. Am 6. Februar wurde er schließlich beendet. Gründe dafür waren völlige Ablehnung seitens der betroffenen Stationen, Unterstützung durch andere Stationen mittels Unterschriften für ein Protestschreiben der Betroffenen, Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz und den Haustarifvertrag, sowie ungeschickte Kommunikation seitens der Vorgesetzten, also der PDL.

Doch nun der Reihe nach. Da sich die Fehl- bzw. Desinformationen über den PT häufen, soll hier nun die unrühmliche Geschichte eines unausgegorenen Konzepts, das mit Zwang den KollegInnen aufgedrückt wurde, chronologisch wiedergegeben werden.

Im 2. Stock wurde das Vorhaben, den PT einzuführen, auf einer Teamsitzung verkündet. Im 3. Stock fanden die KollegInnen die Bezeichnung PT im Dienstplan für November vor. Die schriftliche Erklärung, was das ist, fanden sie dann einen Tag später in ihren persönlichen Fächern. Das war's!

### Das Konzept PT

Laut diesem Schreiben sollte der PT ein Mittel sein, um kurzfristige Krankheitsausfälle zu kompensieren. Gleichzeitig sollte es dazu dienen, Stunden abzubauen. Alle KollegInnen sollten an zwei Tagen im Monat dreimal am Tag erreichbar sein:

von 5.00 Uhr bis 5.30 Uhr – um im Frühdienst einzuspringen

von 11.30 bis 12.00 Uhr – um im Spätdienst einzuspringen

von 17.00 bis 17.30 Uhr – um im Nachtdienst einzuspringen

Man orientierte sich hierbei am Modell des gescheiterten „Stand by“-Dienstes. Der Vorteil des PT, so die PDL/Organisationsleitung, wäre, dass er nur im eigenen Team statt für mehrere Stationen gelte. Der Grund für das Scheitern des „Stand by“-Dienstes sei dessen „Basis auf Freiwilligkeit“ gewesen. Eine klare Ansage.

Im Dienstplan war man am PT-Tag mit 3 Stunden geplant. Sollte man dann gerufen werden – und das war bei den vorherrschenden Ausfällen die Regel – wurden die geleisteten Stunden gut geschrieben. Finanzieller Zuschlag? Pustekuchen! Die erste Rücknahme war im 3. Stock, zwei PT hintereinander zu leisten. Sollte man beispielsweise am ersten Tag zum Nachtdienst gerufen werden, kann man am Folgetag nichts anderes als einen Nachtdienst mehr machen. Daher wurde u.a. die Einführung des PT im 3. Stock auf Dezember verschoben und es sollte nur noch ein PT pro MitarbeiterIn monatlich verplant werden. Im 2. Stock wurden mehrheitlich zwei PT-Dienste vergeben und mit dem Probelauf ab November begonnen.

### **PT als „Pro Arbeitgeber Tag“**

Da man statt 7,7 Stunden nur 3 Stunden eingeplant war, sollten so Überstunden abgebaut werden. Tatsächlich werden aber die allermeisten KollegInnen monatlich überplant, also mit mehr Stunden im Dienstplan verplant, als sie laut Arbeitsvertrag ableisten müssten. Außerdem war es keineswegs so, dass der PT-Tag darin inbegriffen war, sondern er wurde noch zusätzlich zu den Überplanungen eingetragen. KollegInnen, die alleinerziehend sind, wurden in keiner Weise berücksichtigt. Wer kann schon behaupten eine 24 Stunden abrufbare BabysitterIn zu haben? Probleme ergaben sich ebenfalls für KollegInnen, die

z.B. seit Jahren keine Nachtdienste mehr gemacht haben. Auch PflegehelferInnen, die keine Gruppe übernehmen oder Tabletten stellen können.

Weiter stieß es auf erheblichen Unmut bei den Betroffenen, dass man den ganzen Tag erreichbar sein musste, wenn auch nur für je eine halbe Stunde. Aber der Tag ist futsch. Weite Anfahrtswege schienen auch kein Hindernis darzustellen. So staute sich die Wut über den PT und man überlegte, was man tun könnte. Es wurde am 26. November von den Betroffenen (2. und 3. Stock) ein Schreiben an den Vorstand verfasst, in dem klar dargelegt wurde, dass man als gesamtes Team den PT ablehnt und warum. Dieser Schritt war nötig, denn Unterstützung von Seiten derer, die eigentlich grundsätzlich hinter den Beschäftigten stehen sollten, blieb von vorn herein aus.

### **Die Rolle des Betriebsrats**

Als erstes geht man meist zum Betriebsrat. Dumm ist hier nur, dass - wie sich erst später herausstellte – das Konzept PT einer „konstruktiven Arbeitsgruppe“ aus Betriebsrat, PDL und Personalabteilung entsprang und der BR insgesamt, und mehr noch seine Wortführer, fest hinter dem PT stand. Es hieß, man müsse erst mal versuchen, ob der PT eine Lösung sein könnte den dauerhaften Krankheitsausfällen beizukommen. Bedenken wurden mehrmals lapidar abgetan. Na danke auch.

Während des gesamten Probelaufs war kein einziger der freigestellten Herrn Betriebsräte oder ehemalige freigestellte, wie die redselige und nie um eine große Ansprache verlegene neue Leitung der Notaufnahme, auf Station, um zu fragen wie es den Leuten damit geht oder warum sie den PT so vehement ablehnen. Sie konnten im Gegenteil die Ablehnung anscheinend nicht begreifen, hielten weiter an der Fortführung des Probelaufs fest und

stellten sich damit ganz klar und auch bewusst gegen die Interessen der Beschäftigten. Es war nicht das erste Mal: Als im Frühjahr 2012 eine Kürzung der Nachtdienst-Besetzung eingeführt werden sollte, stellte sich der BR auch gegen die Beschäftigten. Das Vorhaben konnte damals durch das gemeinsame Handeln aller Betroffenen verhindert werden (siehe ANTIGEN Nr. 5). Und so war es auch diesmal!

### Wie ging's weiter?

Das bereits erwähnte Schreiben an Vorstand Schröter wurde im ganzen Haus verteilt. Schnell zeigte sich, dass niemand, aber auch wirklich niemand, hinter diesem Konzept stand. Allen war klar, dass wenn der Probelauf im 2. und 3. Stock durchgeht, es letzten Endes allen aufgedrückt wird. Die PDL versuchte die Widersprüche auszusitzen und prüfte wie lang der Atem der Betroffenen ist. Es wurde in einem Schreiben vom 17. Dezember den Betroffenen angekündigt, man möge sich Ende Januar in einer Gesprächsrunde mit

allen zusammen setzen, um über die „angemerkten Punkte“ zu sprechen. Dieses Gespräch fand nie statt! In der Praxis drückte sich der PT dann für einige so aus, dass man z.B. nach zwei gearbeiteten Wochenenden am dritten PT hatte. Bei anderen war der PT mitten im eh schon zu kurzen Frei. Ruhezeiten zwischen den Schichten wurden nicht eingehalten. Hatte man vor einem PT-Tag Spätdienst bis 21.45 Uhr und sollte am Folgetag ab 5.00 Uhr erreichbar sein, verstößt das gegen die Regelung von 10 Stunden Ruhezeit zwischen den Schichten. Ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz und den geltenden Haustarifvertrag. Komisch ist nur, dass die Dienstpläne von der PDL freigegeben werden und auch der Einsicht des Betriebsrates unterliegen. Scheinbar alles kein Problem. In der Folge wurde dann im Dienstplan vermerkt die betreffende Kollegin erst ab beispielsweise

7.00 Uhr anzurufen (das sind auch keine 10 Stunden). Schriftliche Regelung in solchen Fällen? Null. Alles völlig undurchdacht und ohne Plan, wenn Probleme auftreten. Eine schnelle Lösung musste her.

Die Arbeitsgruppe (PDL, Betriebsrat, Personalabteilung) erarbeitete Ende Januar ein neues Konzept für den PT. Für einen Zwischendienst sollte man von 10.00 Uhr bis 18.15 Uhr einspringen und nur noch einmal am Tag erreichbar sein. So etwas kommt heraus, wenn sich SchreibtischtäterInnen unter sich beratschlagen. Die meiste Arbeit ballt sich auf den Stationen in der Früh 6.00 Uhr bis 9.00 Uhr und am Abend 18.00 Uhr bis 21.45 Uhr. Damit ist niemandem geholfen. Aber wenn man so fest an etwas glaubt, wie die neue innerbetriebliche Liaison aus PDL, Betriebsrat und Personalabteilung, darf man sich keine Blöße geben und muss etwas präsentieren, auch wenn es sinnfrei ist.

Die Verbundenheit des BR, bzw. der in der so genannten „konstruktiven Arbeitsgruppe“ vertretenen BR-Mitglieder, mit dem Arbeitgeber ging sogar so weit, dass sie ihr eigenes Gremium, also den BR zu hintergehen versuchten. Eine Mitteilung über den neuen PT-Zwischendienst, der ab März gelten sollte, ging mit deren Zustimmung an alle Stationsleitungen. Aber es gab keinen Beschluss des Betriebsrates selbst bzw. sie haben einen solchen bewusst nicht abgewartet. Das muss man sich mal auf der Zunge zergehen lassen. Hoffentlich ziehen alle KollegInnen daraus ihre Schlüsse für die kommende Betriebsratswahl. Einige BR-Mitglieder, die noch hinter den Interessen der Beschäftigten stehen zogen dann die Notbremse. Der Zwischendienst wurde nicht eingeführt, es wurde gefordert ein Gespräch mit allen Beteiligten zu führen. Von den Betroffenen wurde das Schreiben erneut verteilt, mit der Aufforderung Unterstützungsunterschriften auf den

einzelnen Stationen zu sammeln und an die PDL zu schicken. So geschah es auch. Für den 4. Februar wurde von Vorstand Schröter zu einem Gesprächstermin mit PDL, Personalabteilung und einem BR-Vertreter der Arbeitsgruppe geladen. Vom 2. und 3. Stock wurden je 4 bis 5 KollegInnen schriftlich eingeladen. Dies geschah sehr kurzfristig. Beispielsweise war es im 2. Stock manchen nicht möglich ihre Fächer einzusehen, da sie sich gerade im Frei befanden. Es wurde daraufhin KollegInnen von einer der beiden Organisationsleitungen untersagt die Leute über den Termin zu informieren.

Letztlich fanden sich dann aber genügend Leute, um an besagtem Termin den Probelauf bis auf weiteres zu kippen. Sehr zum Verdruss der „konstruktiven Arbeitsgruppe“.

### Fazit

Wenn wir alle an einem Strang ziehen und solidarisch sind können wir was erreichen. Das hat jetzt funktioniert, es hat vor zwei Jahren funktioniert und es wird auch in Zukunft funktionieren. Die Gegenseite hat gesehen, dass man es nicht endlos mit uns machen kann. Das war sehr wichtig. An dieser Stelle noch einmal ein riesiges DANKE an alle, die sich für die Abschaffung des PT eingesetzt haben!! Leider ist es noch nicht ganz rum um's Eck. Die „konstruktive Arbeitsgruppe“ hält krampfhaft weiter am PT-Konzept fest. Nicht nur theoretisch: Als Mitglied der „konstruktiven Arbeitsgruppe“, Betriebsrat und Vertreter seiner eigenen Interessen will die neue Leitung der Notaufnahme nach dem grandiosen Scheitern des PT diesen allen ernstes dort einführen!?! Er wird schon sehen was er davon hat. In der Interpretation der PDL ist er nur „ausgesetzt“. Der Anspruch an den neuen PT wäre, dass er nicht gegen das Arbeitszeitgesetz verstößt.....das ist doch schon mal ein Fortschritt. Wahr ist, dass eine neue Arbeitsgruppe mit VertreterInnen

aus allen Stockwerken gebildet wird, um ein neues Ausfallkonzept zu entwerfen. Aber faktisch existiert weder ein solches, noch ein PT alten Musters. Und bis da was raus kommt wird einige Zeit vergehen – ohne Zwangseinspringtage!

Wenn man als profitfixierte Klinik schon nicht - je nach Ansicht - bereit oder in der Lage ist ausreichend Personal einzustellen, oder einen Springer-Pool einzurichten, der die Überlastungsausfälle kompensiert, stattdessen am Ende des Jahres alle LeiharbeiterInnen vor die Tür setzt, aber partout auch keine Sperrung von Betten will, muss man sich nicht wundern, wenn die Beschäftigten, auf die die Probleme abgewälzt werden, kündigen, ausbrennen oder das Spiel nicht mehr mitspielen. Unter diesen Bedingungen zu arbeiten ist eh schon vielfach eine Zumutung und die Einführung des PT eine Frechheit.

### Kein Ausfallkonzept auf dem Rücken der Beschäftigten!!

### Personal statt Profit!

### Setzen wir unsere Interessen gemeinsam selbst durch!

### Jetzt erst recht



## **Reinigungsfirmen der Rhön Klinikum AG ein Fall für die Justiz**

MitarbeiterInnen der Rhön Klinikum eigenen Reinigungsfirmen erheben schwere Vorwürfe über ihre Arbeitsbedingungen. An vielen Kliniken, wie z.B. Meiningen, Warburg, Herzberg u.a., wurden Ermittlungen des Zolls zu Folge, KollegInnen systematisch unter Druck gesetzt, gemobbt, Löhne vorenthalten bzw. unbezahlte Überstunden unter Hand angeordnet, Mindestlöhne unterlaufen. Gegen etliche Vorstände der 6 Rhön-Reinigungsfirmen laufen nun Ermittlungen, gegen einen Rhön Vorstand wegen unterlaufener Mindestlöhne und nicht bezahlter Sozialversicherungsbeiträge (laut Behörden und Versicherer mehrere 10 Millionen Euro).

Die Rhön Klinikum AG, die sich gerne als das absolute Erfolgsmodell darzustellen wusste, die ein makelloses Bild von sich in der Öffentlichkeit präsentierte, steht den Vorwürfen gegenüber ein gnadenloser Ausbeuter zu sein. Völlig überrumpelt treten sie die Flucht nach vorne an, streiten größtenteils die Vorwürfe ab. Doch der Ruf ist hinüber – hoffentlich.

### **Legal? Illegal? Voll egal!**

Dass Klinikkonzerne mit möglichst wenig Personal arbeiten, nichtmedizinische Tätigkeiten in Untergesellschaften ausgliedern, somit Tarifbindung unterlaufen und überhaupt aus dem überlasteten Personal das Maximum heraus pressen ist kein Geheimnis. Das Greifen zu illegalen Methoden war bisher stets eine Vermutung Weniger. Nun zeigt sich, dass die Kritik des Profitmachens im Gesundheitswesen weder eine Einbildung notorischer BetriebsaktivistInnen, noch ein von vielen

PolitikerInnen, ExpertInnen aus Gesundheit und Wirtschaft beteuertes Modell ist, das allen zu Gute kommt. Für Gewinn ist jedes Mittel recht – auch bei der Rhön Klinikum AG.

Und dabei war Rhön nicht ungeschickt. Bis

2007 ließen sie Reinigungsarbeiten von externen Firmen vornehmen. Dann gründeten sie eigene Tochterfirmen mit anderen Reinigungsfirmen als Minderheitspartner. So mussten sie für Putzrechnungen keine Umsatzsteuer zahlen. Das brachte jährliche Einsparungen von 20 Millionen Euro. Doch damit nicht genug. Die Kosten mussten weiter niedrig gehalten werden.

### **Rücken krumm, Taschen leer, Rhön AG danke sehr**

Aus in der Presse veröffentlichten Beispielen geht hervor, dass bspw. in Bad Kissingen ein Vorgesetzter angeordnet haben soll, nur die offizielle vertragliche „Normarbeitszeit“ aufzuschreiben. Die KollegInnen sollten aber solange arbeiten, bis das von ihnen verlangte Pensum erfüllt war. Auch über den Feierabend hinaus. Bei Zuwiderhandlung wurde mit Abmahnungen gedroht. Ähnliches berichten KollegInnen aus Herzberg. Dort wurde pro Tag eine Stunde mehr gearbeitet. Eine Stunde, die nirgends vermerkt, geschweige denn bezahlt wurde. Die Beispiele gleichen sich. Auch, dass die KollegInnen massiv eingeschüchtert wurden, darüber kein Wort zu verlieren. Zwei KollegInnen aus Niedersachsen brachen das Eis und auch die IG Bau reichte Beschwerde ein. Die dabei ans Tageslicht kommenden Ergebnisse gehen noch weiter. Nach vereinbarten tariflichen Lohnerhöhungen wurde einfach die Arbeitszeit reduziert, wie bspw. in einer Klinik in Norddeutschland von 6 auf 4,8 Stunden täglich. Das zu erledigende Pensum blieb das gleiche. „Leistungsoptimierung“ nennt das die Rhön AG.

Während durch die Übernahme von 43 Rhön Kliniken durch Fresenius-Helios ein Erlös von 3,07 Milliarden Euro eingestrichen wird, wovon ein nicht unbeträchtlicher Anteil (laut SZ 18.12.13 zwei Milliarden) an die Aktionäre geht, sind die KollegInnen der Reinigungsfirmen mit einem miesen Lohn plus unbezahlten

Überstunden das letzte Glied in der hierarchischen Kette.

Die Rhön AG hat allerdings noch nichts daraus gelernt. Sie ließ verlautbaren, ihre Reinigungsfirmen seien „unberechtigterweise“ in Kritik geraten (SZ 19.12.13). Der Stein ist aber ins Rollen geraten. Und es sieht ganz danach aus, als würde er Rhön auf die Füße fallen. Und vielleicht steigt bei uns Beschäftigten wieder der Mut unsere Arbeitsbedingungen nicht stillschweigend zu akzeptieren und Dinge selbst in die Hand zu nehmen. Angesichts eines solchen Vorgehens der Gegenseite, sollte uns die Frage, ob unsere betrieblichen Auseinandersetzungen im Rahmen geltenden Rechts erfolgversprechend sind, auch eine Überlegung wert sein.

### **Gegen Druck von oben – Solidarität von unten**

Dezember 2013

### **Die Situation der KollegInnen der RK-Reinigungsgesellschaft mbH in Dachau**

Nach Bekanntwerden des Skandals wurde es natürlich interessant, etwas über die Bedingungen in Dachau herauszufinden.

Als erstes Problem stellte sich eine Sprachbarriere heraus, die - sicher nicht unbeabsichtigt - der Arbeitgeberseite zu Gute kommt. Denn KollegInnen, die sich schlechter verständlich machen können, können sich auch schwerer wehren. Seit kurzem wird bei RK eine Arbeitszeiterfassung mittels Stechuhr durchgeführt. Zuerst hatte es den Anschein, als würden die erhobenen Vorwürfe nicht auf Dachau zutreffen. Es hieß, dass man das Pensum innerhalb der vorgegeben Zeit schaffe. Dann stellte sich aber heraus, dass die KollegInnen der Reinigung am Wochenende nur eine verkürzte Arbeitszeit von 7 Uhr bis 12 Uhr haben. In diesem Zeitraum sollen sie ein ganzes Stockwerk putzen. Das ist so gut wie nicht zu schaffen. Zuverlässige Quellen gaben an, dass die KollegInnen in diesem Falle ausstempeln sollen, um dann weiter zu arbeiten bis alles erledigt ist! Ohne Erfassung, ohne Bezahlung. Die Betroffenen wissen, dass das nicht rechtens ist. Eine noch größere Schweinerei ist die Tatsache, dass sie Angst haben sich dagegen zu wehren. Ein Umstand, der nicht unbegründet zu sein scheint. Ein Skandal? Ein System! Und es scheint zu funktionieren. Noch...



### **STAMMTISCH DER KLINIKBESCHÄFTIGTEN**

jeden letzten Donnerstag im Monat

19.30 Uhr Cafe Gramsci, Burgfriedenstr. 3 Dachau Altstadt

**nächste Termine: 27.3., 24.4., 29.5.**

Herausgeberin: Unabhängige Betriebsgruppe Amperkliniken Dachau

E-Mail: [betriebsgruppe.amperkliniken@yahoo.de](mailto:betriebsgruppe.amperkliniken@yahoo.de)

Internet: [www.betriebsgruppen.de/bgak](http://www.betriebsgruppen.de/bgak)

über Privatisierung im Gesundheitswesen: [www.ungesundleben.org/privatisierung](http://www.ungesundleben.org/privatisierung)