

Seit März 2014 gehört die Amper Kliniken AG in Dachau und Markt Indersdorf zum Helios-Fresenius Konzern. Mit der Übernahme von 43 Rhön Kliniken ist Helios seitdem der größte Klinikkonzern in Europa mit 68000 Beschäftigten in 110 Kliniken.

An den Amper Kliniken sind 950 Menschen beschäftigt, mit allen Tochtergesellschaften über 1100. Vor allem das Klinikum Dachau gehörte unter der Rhön AG zu den Häusern mit den größten Gewinnen. Helios führt, wie auch in den anderen ehemaligen Rhön Kliniken, seine straffe, zentralistische Führung ohne Rücksicht gegen die Beschäftigten nach und nach ein. Die Küche mit 40 MitarbeiterInnen ist seit fast einem Jahr von der Schließung bedroht. Der nicht helios-konforme Vorstand Bernward Schröter wurde Ende Dezember 2014 zum Rücktritt gedrängt. Unterdessen bemüht sich die Klinikleitung den innerbetrieblichen Informationsfluss nach ihren Vorstellungen umzugestalten. Dabei geriet sie aber auch in öffentliche Kritik. Wir befragen die *Unabhängige Betriebsgruppe Amper Kliniken* nach ihrer Einschätzung zu der allgemeinen Entwicklung.

Ungesundleben: In eurem Flugblatt vom Oktober 2014

(http://betriebsgruppen.de/bgak/download/antigen_verboten_streik.pdf) schreibt ihr: „Nach sechs Jahren, sieben großen Ausgaben und unzähligen Flugblättern hat die neue Helios-Klinikleitung unsere Betriebszeitung ANTIGEN nun de facto verboten.“ Unter „de facto“ verstehe ich: sie haben nicht ausdrücklich gesagt, die ANTIGEN sei nun verboten, sondern eine Maßnahme ergriffen, die einem Verbot praktisch gleich kommt. Was war das für eine Maßnahme? Wurde wirklich die Betriebszeitung „de facto verboten“ oder ihre Verbreitung in der Klinik oder bestimmte Formen der Verbreitung? In einem aktuellen Zeitungsartikel („Von wegen Zensur“ Süddeutsche Zeitung 14.1.15) dementiert der Helios-Pressesprecher Heiko Leske sogar, dass ein Verbot vorliegt.

Unabhängige Betriebsgruppe: Nachdem am 1. August Martin Jonas der Vorstandsvorsitzende der Amper Kliniken wurde, wurden am 6. August, „Informationen“ mittels „Aushängen“ verboten, es sei denn diese wären vom Vorstand genehmigt. Eine Zuwiderhandlung wäre ein Verstoß gegen die Hausordnung, damit Hausfriedensbruch, und somit Kündigungsgrund gewesen. Natürlich wurde die ANTIGEN nicht ausdrücklich genannt, aber es lag auf der Hand, dass die Betriebszeitung der Grund dafür war. Als Vorwand diente ein Umstand: Wir haben Ende Juli ein Flugblatt für unsere KollegInnen der Reinigung, Bettenzentrale und die SpülerInnen in der Küche veröffentlicht (http://betriebsgruppen.de/bgak/download/rk_flugblatt_juli14.pdf). Darin enthalten waren nur arbeitsrechtliche Tipps. Man hat uns zugetragen, dass die Reinigungsfirma RKRZ (mittlerweile im Besitz von Helios) systematisch gegen geltendes Recht verstoße und die KollegInnen schikaniert werden. Einige der betroffenen KollegInnen fanden das Flugblatt wohl so gut, dass sie es kopierten und im Betrieb verklebten. Daher ist wohl von Aushängen die Rede. Generell hätte es die Verbreitung betroffen, was faktisch einem Verbot gleich kommt. Der Betriebsratsvorsitzende meinte im Vorfeld des Streiks im Oktober, das Verteilen der ANTIGEN wäre damit verboten. Ein lokaler Journalist hat für seinen Artikel direkt bei Helios nachgefragt, ob die ANTIGEN jetzt verboten ist. Heiko Leske, Helios Pressesprecher für Bayern, hat ihm gegenüber behauptet: Nein, solange „die Presserichtlinien eingehalten werden“. Wir nehmen das zur Kenntnis. Weiter kommentieren möchten wir das zum jetzigen Zeitpunkt nicht. Nach einem weiteren Artikel („Existenzangst am Klinikum“ Dachauer Nachrichten 17.1.15) ist man von Seiten der

Klinikleitung auffallend bemüht, Vorwürfen von „Disziplinierung“ und „Repressalien“ zu widersprechen. So wird die Dachauer Pressesprecherin Beatrice Charrier zitiert: „Ein Verbot gegenüber einzelnen Mitarbeitern ihre Meinung zu äußern oder eine anschließende Disziplinierung gibt es seitens des Vorstands definitiv nicht“. Stellt sich die Frage: Warum ist man bemüht, das derart zu betonen? Scheint als wären die Vorwürfe nicht aus der Luft gegriffen.

Ungesundleben: Die Kontroverse drehte sich um folgende Mitteilung: *“Veröffentlichung von Informationen durch Aushänge Informationen, die durch Aushänge im Klinikum veröffentlicht werden sollen, sind bezüglich Inhalt und Layout mit dem Vorstand abzustimmen. Das Anbringen von Aushängen und Plakaten, die nicht vom Vorstand genehmigt wurden, ist untersagt.”*

(<http://www.labournet.de/branchen/dienstleistungen/gesund/gesund-arbeitskampf-divers/antigen-betriebszeitung-fur-die-amperkliniken-von-kolleginnen-fur-kolleginnen/?cat=7726>)

Das als ein Verbot aufzufassen ist nachvollziehbar. Dazu habe ich zwei Fragen. Die erste Frage: Wurde das auch praktisch umgesetzt? Was sagte der Betriebsrat dazu?

Unabhängige Betriebsgruppe: Eine Kollegin hat kurz darauf jemanden vom Qualitätsmanagement (von denen die Mitteilung für den Vorstand veröffentlicht wurde) gefragt, ob man jetzt gar nichts mehr aufhängen dürfe. Daraufhin erhielt sie die Antwort, dass das Verbot nur Schriften „mit problematischen Inhalten“ betrifft. Das widerspricht der in dem Artikel getroffenen Aussage! Der stellvertretende BR Vorsitzende sagte gegenüber dem Journalisten, er könne die Reaktion des Vorstands nachvollziehen. Klingt als wären sie auch von einem Verbot ausgegangen. Informationen des Betriebsrates sind sowieso nicht betroffen. Der BR hat zwei verschließbare Glaskästen. Einen im Erdgeschoss vor den Bettenaufzügen und einen im Untergeschoss im Gang vor dem Wäscheautomaten. Dort können sie ihre Informationen aushängen und sind für diese verantwortlich. In beiden Kästen hängt übrigens die Verfahrensweisung „Veröffentlichung von Informationen durch Aushänge“ aus. Bis zum heutigen Tag.

Ungesundleben: Die zweite Frage: Darf die Klinikleitung das überhaupt? Soweit ich verstanden habe, gelten die Grundrechte der Meinungs- und Pressefreiheit auch im Betrieb (z.B. Prof. Dr. V. Rieble, Dr. B. Wiebauer: Meinungskampf im Betrieb – <http://www.zaar.uni-muenchen.de/pub/vr2010-13.pdf> , <http://www.jurpc.de/jurpc/show?id=20060087> , Arbeitsrecht im Betrieb – <http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/aktuelles/rechtsprechung/2014-04/E5-Hess-LAG-Leitender-Angestellter-kann-BR-kritisieren-CSchuld.php>). Als spezielle Einschränkung dabei soll man den Betriebsfrieden und die Arbeitsleistung nicht stören. Aber eure Betriebszeitung wendet sich ja gerade gegen Störungen des Betriebsfriedens und gegen ein Verschlechterung der Arbeitsleistungen, die durch Unterbesetzung und Überarbeitung entstehen.

Unabhängige Betriebsgruppe: Naja, die Klinikleitung sieht darin sicher eine Störung des Betriebsfriedens. Unterbesetzung und Überlastung sind egal. Die Leistung muss erbracht werden. Das Motto von Helios ist „Jeder Moment ist Medizin“. Im August Newsletter haben wir in einer Überschrift daraus „Jeder Moment ist Profit“ gemacht. Das trifft es noch mehr, als wir erwartet haben.

Ungesundleben: Im Oktober-Flugblatt ist von konkreten Erfolgen der Unabhängigen Betriebsgruppe die Rede. Könnt Ihr Beispiele nennen?

Unabhängige Betriebsgruppe: Es gab kleinere und manchmal auch größere punktuelle Erfolge. Zuletzt konnte im Februar 2014 ein Dienstmodell verhindert werden, welches uns unentgeltlich zum Einspringen zwingen sollte. Durch die hohen krankheitsbedingten Ausfälle wird man regelmäßig im Frei angerufen und gefragt, ob man für den ausgefallenen Dienst einspringen kann. Natürlich ist die Bereitschaft, dies zu tun deutlich geschwunden. Ein Modell namens „Pro Team“ (PT) sollte uns dann zum Einspringen zwingen. Im November bzw. Dezember 2013 startete ein Probelauf auf zwei Stockwerken, der Gynäkologie/Neonatologie mit Kinderzimmer und der Kardiologie. Man sollte dreimal am Tag eine halbe Stunde erreichbar sein, um für entweder Früh-, Spät- oder Nachtdienst einzuspringen. Für den Frühdienst bedeutete das 5.00 Uhr morgens. Dafür wurde man an zwei Tagen im Monat im Dienstplan eingeteilt. In der Regel musste man auch ran. In dem Fall bekam man die geleisteten Stunden gut geschrieben. Wurde man nicht angerufen bekam man drei Stunden gut geschrieben. Vergütung? Fehlanzeige! Man wurde monatlich von den Stunden überplant und bekam dann noch den PT oben drauf. Auch wurden die zehn Stunden Ruhezeit zwischen den Schichten nicht eingehalten. Das heißt, wenn man am Vortag des PT Spätdienst bis 21.45 Uhr hatte, sollte man ab 5.00 Uhr wieder erreichbar sein. Ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz und den Haustarifvertrag. Mit dem Wissen von Pflegedienstleitung (PDL) und Betriebsrat, denen die Dienstpläne zur Genehmigung bzw. zur Einsicht vorliegen. Die betroffenen Stationen verfassten gemeinsam ein Schreiben nach ganz oben, also den Vorstand, in dem sie darlegten, dass sie das Dienstmodell ablehnen und warum. Das Schreiben wurde im ganzen Betrieb verteilt, die anderen Stationen sammelten Unterschriften und schickten sie ebenfalls nach oben. Nach mehreren Hinhaltenmanövern seitens der PDL konnte nach einem Gespräch mit Vorstand, VertreterInnen der Stationen, PDL und Betriebsrat der PT beendet werden. (Ein ausführlicher Bericht dazu in ANTIGEN Nr.7)

Im Frühjahr 2012 sollte auf zwei Stockwerken, der Unfallchirurgie und der Bauchchirurgie bzw. Gastroenterologie, der dritte Nachtdienst weg gekürzt werden. Stattdessen sollte eine dritte Kollegin bis 0.00 Uhr Tabletten stellen. Auf einer dritten Abteilung wurde dem Vorhaben sofort eine Absage erteilt. Damit war's vom Tisch. Bei den anderen sollte monatlich versetzt mit Probelaufen begonnen werden. Dafür wurden bereits genehmigte Dienstpläne von der damaligen Stationsleitung geändert – was sie nicht darf und auch weiß. Der Betriebsrat befürwortete die Nachtdienstkürzung. Die betroffenen KollegInnen der einen Abteilung wandten sich an uns, nachdem sie bereits ein mehrseitiges Schreiben verfasst hatten. Sie sorgten auch dafür, dass die zweite Station ein solches verfasste. Es gab ein Solidaritätsschreiben der dritten Abteilung. Eigentlich haben wir eher mitgemacht. Die Initiative ging von den Betroffenen selbst aus. Im Mai fand vom Betriebsrat aus eine einmalige „Arbeitsgruppe“ mit VertreterInnen von allen Stationen statt, mit Beteiligung der PDL. Man erörterte dort, die Überstunden wären so hoch, dass man die Kürzung der Nachtdienst Besetzung als Versuch sah diese abzubauen. Wenn man das nicht schaffe, dann würden Stellen abgebaut – so der BR. Also nochmal: Man wird monatlich überplant, soll einspringen und baut Stunden bis ins unermessliche auf (Teilzeitkräfte mit 200 Plusstunden sind keine Seltenheit). Als Konsequenz soll man mit noch weniger Leuten arbeiten. Und weil man das ablehnt wird gedroht Stellen zu streichen? Welch eine Logik. Die Betroffenen ließen sich aber nicht bequatschen und blieben stur. Das Modell wurde noch vor Beginn eingestampft. (Siehe dazu ausführlich ANTIGEN Nr.5)

Solche Solidarisierungen funktionierten anlassbezogen und gaben den Beteiligten Mut, Dinge selbst durchzusetzen.

Kurz nach dem Amtsantritt von Bernward Schröter im Juli 2011 konnten auf mehreren Abteilungen die Schichten nicht mehr voll besetzt werden. Ein Zustand, der heute zur Normalität gehört. Damals wurde es als akuter Notstand wahrgenommen. Wir gaben als Unabhängige Betriebsgruppe eine Pressemitteilung heraus, in der wir forderten sofort Betten zu sperren. Es wurden in der Lokalpresse nur Vorstand und Betriebsrat zitiert, die behaupteten unsere Aussagen wären nicht zutreffend oder übertrieben. Man stellte uns in den Artikeln als QuerulantInnen dar, denen es nur um Profilierung gehe. Was nicht in der Zeitung stand war, dass unsere Forderung durchgesetzt wurde. Von Ende Juli bis 12. September wurden auf einer Abteilung 15 Betten gesperrt. Nicht viel, aber immerhin.

Im März 2007 sollten die noch bei der Amper Kliniken AG direkt beschäftigten Kolleginnen der Reinigung zu einer „freiwilligen“ Kündigung überredet und in die externe Reinigungsfirma gedrängt werden. Betroffen waren 14 Kolleginnen, alle nah an der Rente und seit mindestens 20 Jahren im Haus. Ihnen wurde mitgeteilt, dass sie vier Tage Zeit hätten. Dann würde ein erneutes Treffen stattfinden, auf dem sie ihre Kündigung und ihre Bewerbung für die externe Reinigungsfirma oder für den damals neu gegründeten Patientenservice abgeben sollten. Damit wären nicht nur Lohn einbußen verbunden gewesen. Eine damalige Betriebsrätin, die an den Treffen beteiligt war, hat ihnen allen Ernstes geraten der so genannten „Änderungskündigung“ zuzustimmen! Leider unterschrieben vier Leute sofort. Die restlichen zehn informierten uns darüber. Wir rieten ihnen das zu verweigern. Niemand kann sie dazu zwingen. Und so nahm das ganze ein erfreuliches, wenn nicht gar amüsanter Ende. Alle zehn wurden in die damals noch existente interne Wäsche-Abteilung versetzt. Dort verrichteten sie zu zehnt in acht Stunden die Tätigkeit, die vorher von zwei Leuten in vier Stunden erledigt wurde – bis zu ihrer Rente. Ein angenehmer Ausklang nach Jahren des Schuftens.

Ungesundleben: Habt Ihr die Mitteilung “Veröffentlichung von Informationen durch Aushänge“ als Maßnahme speziell gegen euch aufgefasst oder ist es mehr die Konsequenz einer allgemeinen Linie von Helios?

Unabhängige Betriebsgruppe: Wie bereits gesagt, der Auslöser war das verklebte Flugblatt. Insofern war das im Dachauer Klinikum gegen uns gerichtet. Allerdings entspricht es schon der generellen Linie von Helios. Die Beschäftigten sollen schufteten und die Klappe halten. Missliebigen KollegInnen wird das Leben nicht leicht gemacht.... Wenn man sich vor Augen hält, wie Helios Aufsichtsräte abschaffen (<http://www.rbb-online.de/kontraste/archiv/kontraste-vom-26-06-2014/angriff-auf-die-mitbestimmung--grosskonzerne-hebeln-arbeitnehmer.html>) oder den Konzernbetriebsrat beschneiden will, ist es logische Konsequenz, dass unabhängige Strukturen für sie keinerlei Daseinsberechtigung haben. Auch die Kündigung von 1000 KollegInnen in Norddeutschland im Juli 2012, nur weil sie für einen unbefristeten Streik gestimmt haben, ist in der BRD einzigartig. Das hat noch kein Konzern gebracht und das zeigt, dass Helios jedes Mittel recht scheint die Kontrolle zu behalten und ihre Interessen durchzusetzen. Schlechte Presse ist ihnen wohl primär egal, solange das Resultat - Mehrwertabschöpfung, Profit, Gewinnspanne - stimmt. Und Beschäftigte, die sich ohne Gewerkschaft und Betriebsrat zusammen schließen und Dinge durchsetzen – selbst wenn es nur punktuell geschieht – werden als unkontrollierbar und gefährlich wahrgenommen.

Ungesundleben: Als potenzielle Patientin mache ich mir Sorgen. Wo es an Meinungs- und Pressefreiheit fehlt, fehlt es an öffentlicher Kontrolle. Gerade das Pflegepersonal wäre eine wichtige Informationsquelle, um den Schutz von Patient/innen abzusichern. Im

Tarifvertrag für Ärzt/innen zwischen Helios und Marburger Bund vom 1. Juli 2014 gibt es einen Generalmaulkorb mit Ewigkeitswirkung: „§3 (3) Ärzte haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.“ (<http://www.marburger-bund.de/sites/default/files/tarifvertraege/2014/helios/vert-helios-tv-aerzte-helios-rhoen-webversion.pdf>) Hinzu kommt die sinkende Bedeutung öffentlicher Beteiligungen durch die Konzentration der Klinikbetreiber. Für Helios, „Tochter des europaweit agierenden Gesundheitskonzerns Fresenius SE&Co.KGaA“ (Süddeutsche Zeitung 23.10.2014 – <http://www.sueddeutsche.de/muenchen/dachau/amperkliniken-so-hauruck-geht-dieser-deal-gar-nicht-1.1801387>) ist so ein Landkreis Dachau, der – um die Privatisierung politisch durchsetzen zu können – nach anfänglich 25,1% nur noch mit 5,1% an den Amper Kliniken beteiligt ist, inzwischen wohl ein kleiner Fisch geworden. Seht ihr Grund zur Sorge für Patient/innen?

Unabhängige Betriebsgruppe: Die Sorge für PatientInnen entspringt aus der eventuell schlechteren pflegerischen Versorgung, aufgrund der Personalsituation. Die Bevölkerung darüber zu informieren zu können sollte selbstverständlich sein.

Ungesundleben: Euer Oktober-Flugblatt wurde beim Warnstreik am 30.10.2014 verteilt. Ihr habt zum ersten Streik seit fünf Jahren mobilisiert. Könnt Ihr dazu eine Einschätzung geben?

Unabhängige Betriebsgruppe: Nachdem die Forderungen, u.a. 30 Urlaubstage für alle, Erhöhung der Vergütung für KrankenpflegeschülerInnen, eins zu eins durchgegangen sind und gestaffelt insgesamt 6% mehr Lohn erstritten wurde, kann man den Warnstreik schon als Erfolg bezeichnen. Helios hat sich in den Verhandlungen wenig bis gar nicht bewegt. Bereits am 23.9. gab es eine aktive Mittagspause, um die verdi-Forderungen zu unterstreichen. Der Warnstreik war eine Konsequenz daraus, weiter gehen zu müssen. Helios hat damit wohl auch nicht gerechnet. Vielleicht erklärt das ihr rasches Einlenken. Bestreikt wurden der OP, was wichtig ist auf Grund des finanziellen Schadens, und auch spürbar, die Funktionsabteilungen. Verdi hat in den Funktionsbereichen und v.a. im OP, auf der Intensiv einen relativ hohen Organisationsgrad. Beteiligt haben sich am Warnstreik mehr KollegInnen als vor fünf Jahren. Es wären sicher auch noch mehr gewesen. Leider gab es eine Notdienstvereinbarung, die es den KollegInnen auf den Normalstationen unmöglich machte sich am Streik zu beteiligen, bzw. es ihnen untersagte. Dort ist der Organisationsgrad deutlich geringer, der Großteil ist nicht gewerkschaftlich organisiert. Gerade hier haben wir versucht die KollegInnen zu mobilisieren. Die Streikbereitschaft war sehr hoch, was in Anbetracht der vorherrschenden Arbeitsbedingungen kein Wunder ist. Viele wollten ihrem Ärger über die massive Arbeitsbelastung und Unterbesetzung mal Luft machen. Die meisten betrachten dies als primäres Problem. Einen Tag dagegen öffentlich zu protestieren und eben nicht buckeln gehen zu müssen ist ein verlockendes Angebot. Kurz vor knapp kam dann eine Notdienstvereinbarung zu Stande, nachdem Helios die erste abgelehnt hatte. Unter einer Notdienstvereinbarung verstehen wir beispielsweise Nachtdienstbesetzung, also drei Leute bei 77 Betten, bei den Stationen mit weniger Betten, zwei. Und eine Einschränkung der Tätigkeiten auf das wesentliche. Sprich, Essen, trinken, Medikamente verabreichen, immobile PatientInnen umlagern, Inkontinenzversorgung und Schluss. Die PatientInnen sollen nicht die Leidtragenden sein. Ein Streik muss allerdings spürbar sein. Und wenn auf den Normalstationen schon kein

vergleichbarer finanzieller Druck aufgebaut werden kann, so wird es schon allein rein optisch spürbar und verbreitert die Wahrnehmung eines Streiks innerhalb des Betriebs, wie auch außerhalb. Eigentlich unverzichtbar und anderenorts auch üblich. Wir wollen niemand was unterstellen und die Notdienstvereinbarung wurde in letzter Sekunde verabschiedet. Aber nachvollziehbar ist das nicht! Der Streik ging von 6.00 bis 18.00 Uhr. Es wurde schließlich vereinbart, dass pro Schicht, Früh und Spät, mindestens vier Leute anwesend sind. Wer arbeiten musste wurde namentlich festgehalten. Die Mindestbesetzung ist auf den meisten Stationen fünf. Das heißt, dass pro Abteilung gerade zwei KollegInnen streiken durften. Wenn überhaupt. Es gibt Stationen, wie z.B. die HNO/Viszeralchirurgie, die eine kleinere Bettenzahl haben und pro Schicht generell nur zu viert sind. Dort durfte niemand streiken! Auf der Unfallchirurgie war, wie so oft, jemand im Spätdienst krank. Ein Ersatz wurde, wie so oft, nicht gefunden. Also mussten sie, wie so oft, zu viert arbeiten. Ergo: Im Spätdienst durfte niemand streiken. Es kam auch zu grotesken Szenarien. Die Neurologie war mit der Notdienstvereinbarung besser besetzt als sonst! Das kann ja wohl nicht sein. Auf vielen Stationen wurde gearbeitet wie immer, mit allem drum und dran. Der Unmut der Leute über die Notdienstvereinbarung am Vortag des Streiks war kein Ärger, sondern Wut. Viele KollegInnen der Normalstationen kamen im Frei, vor dem Dienst oder nach Feierabend. Der Fahrdienst, der die PatientInnen zu Untersuchungen bringt und holt, streikte auch. So mussten Ärzte zum Teil die PatientInnen selbst fahren. Es wurde draußen gut und v.a. laut Stimmung gemacht. Das ganze hat eine Eigendynamik entwickelt. Das war vor fünf Jahren anders. Angehörige wie PatientInnen äußerten sich verständnisvoll und fanden den Streik berechtigt. Vom Streik ausgeschlossen waren Beschäftigte der Untergesellschaften, also Assistenzärztinnen und -ärzte (Amper Medico GmbH), Service Personal, Hol- und Bringdienst (KDI Service GmbH) und Reinigungspersonal und Küchenhilfen (extern beschäftigt bei Helios Reinigung). Ein Streik bringt uns Beschäftigten immer was. Dieses zusammen für etwas stehen erzeugt eine unausgesprochene Gemeinsamkeit, von der man noch lange danach zehren kann. Es ist nicht zu unterschätzen, was die KollegInnen im Kopf von einem Streik mitnehmen. Die Trennlinie zwischen uns Beschäftigten auf der einen und „Arbeitgebern“, dem Unternehmen auf der anderen Seite ist hier automatisch und sofort erfahrbar gegeben. Und ja, wir hätten gerne mehr davon.

Ungesundleben: In Pressemeldungen über den Streik, seien sie von ver.di oder auch von kommerziellen Medien, finde ich viel zum Thema „Geld“. Das Thema „Arbeitsbedingungen“ scheint nur insofern eine Rolle zu spielen, als die schlechten Arbeitsbedingungen zur Begründung von Geldforderungen herhalten müssen (siehe z.B. Merkur Online 24.9.14 – <http://www.merkur-online.de/lokales/dachau/landkreis/mitarbeiter-helios-amperklinik-streiken-mittagspause-3920327.html>) –als würde ein besseres Leben zur Begründung nicht genügen. Ein älterer Zeitungsbericht stellt die Sache sogar so dar, als hätte sich der Betriebsratsvorsitzende, damals und heute derselbe, irgendwie (sozusagen stellvertretend) an die schlechten Arbeitsbedingungen gewöhnt – nach dem Motto: Jaaaa, das ist nunmal überall in Deutschland so (Merkur Online 22.7.11 – <http://www.merkur-online.de/lokales/dachau/landkreis/pflegesituation-amperkliniken-probleme-notstand-nein-1333347.html>). Wie haben sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege in den letzten Jahren entwickelt und wie sehen das die Pflegekräfte?

Unabhängige Betriebsgruppe: Also wir können uns nicht erinnern jemals an einem solchen Tiefpunkt gestanden zu haben. Sowohl was Personalmangel und -ausfälle betrifft, als auch Moral unter den KollegInnen bezüglich der immensen Arbeitsbelastung. Wir haben die Arbeitsbedingungen solange angeprangert, dass wir uns schon fast doof dabei

vorkommen. Geändert hat sich dabei nichts. Natürlich gewöhnt man sich. Auch an schlechtes. Wie bereits angedeutet ist heute auf den Normalstationen Arbeiten in Unterbesetzung die Regel. Zum Teil jeden Tag, zum Teil in zwei von drei Schichten. Aufnahmestopp kommt in den seltensten Fällen vor. Betten sperren ist eine beinahe schon utopische Vorstellung. Neue PatientInnen bringen neues Geld. Es gibt vielfach Kündigungen, auch von langjährigen KollegInnen. Im Artikel „Unmut beim Personal“ (Süddeutsche Zeitung 9.1.15) ist von 30 Kündigungen in den letzten drei Monaten die Rede. Es werden auf den Normalstationen fast ausschließlich AltenpflegerInnen oder PflegehelferInnen eingestellt. Bis die ausgefallenen Stellen nachbesetzt werden – wenn überhaupt – vergehen schon mal Monate. Das sieht dann so aus: Der Dienstplan wird erst zwei bis drei Wochen vor Monatsbeginn fertig, obwohl er laut einer Betriebsvereinbarung spätestens vier Wochen vorher vorliegen soll. Darin sind bei ca. einem Drittel der Tage Dienste noch nicht abgedeckt, sprich es ist noch nicht die Mindestanzahl der benötigten Pflegekräfte da. Oft wird vorher schon angekündigt, dass auf Wünsche im Dienstplan nicht eingegangen werden kann. Dann fallen aber noch Leute wegen Krankheit akut aus usw... zuguterletzt darf man sich noch vor der Organisationsleitung/PDL rechtfertigen, warum man nicht einspringt. Im Haus werden jährlich mehr PatientInnen versorgt. Waren es vor ein paar Jahren noch durchschnittlich 13 bis 14 Neuaufnahmen pro Tag, sind es heute durchschnittlich 20. Bei Bettenzahlen zwischen 50 bzw. 54 bis 70 plus x Betten pro Abteilung. Examinierte Krankenschwestern werden bevorzugt im Intensivmedizinischen Zentrum (Intensiv und der Überwachungsstation IMC), Funktionen (z.B. Herzkatheter) oder im OP eingestellt. Die IMC mit 30 Betten ist bundesweit eine der größten. Dort sind die Besetzung und die Arbeitsbedingungen besser, auch wenn es dort schon mal äußerst stressig werden kann. Im OP werden die Kapazitäten in vollem Maße ausgeschöpft. Wir haben dort wenig Einblick, aber es beklagen sich die Leute immer mal wieder über personelle Mängel. Seit einigen Jahren werden an der Krankenpflegeschule HelferInnen für OP und Anästhesie ausgebildet, so genannte OTA und ATA. Die Notaufnahme ist aktuell sehr gut besetzt. Das hat allerdings den Grund, dass sie eine ursprünglich geplante Aufnahmestation personell stemmen sollten. Ob es noch dazu kommt kann man nicht sagen. Helios ist ja nicht mitteilungsfreudig, was ihre Vorhaben angeht. Summa summarum lässt sich sagen: Die Normalstationen werden „geopfert“, die Leute dort brennen aus. Die Arbeit ist gekennzeichnet durch Tätigkeiten, die in fließbandartigem Takt abgespult werden: Antibiosen geben, Lagern/Inkontinenzversorgung, Essen/Medikamente eingeben etc... Dann hat aber noch niemand geläutet, das Telefon hat noch nicht geklingelt und es ist kein Neuzugang gekommen. Die Arbeitsbedingungen sind hier primär Thema. In den Funktionen, OP, Intensiv usw. ist es eher die Bezahlung und eine individuelle Aufwertung durch zusätzliche Qualifikation, etwa durch Fachweiterbildungen.

Ungesundleben: An der Charité in Berlin hat im vergangenen Jahr die dortige ver.di-Betriebsgruppe die Arbeitsbedingungen zum Thema der Tarifaueinandersetzung gemacht und diesbezüglich – auch mit Unterstützung von Ärzt/innen und Marburger Bund – anscheinend Erfolge errungen (Ärzte Zeitung 23.6.14 http://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/gewerkschaften/article/863609/charite-neuer-tarifvertrag-soll-personalsituation-verbessern.html). War etwas Ähnliches bei euch nicht möglich? Sind im Rahmen von Tarifverhandlungen einer angemessenen Behandlung der Frage der Arbeitsbedingungen Grenzen gesetzt?

Unabhängige Betriebsgruppe: Dinge, die die Arbeitsbedingungen betreffen sind in unserem Haustarifvertrag im Manteltarifvertrag geregelt. Und der wurde seit 2006 nicht mehr verhandelt. Es waren bisher Lohn, Eingruppierung, Gewinnbeteiligung etc.

Gegenstand der Verhandlungen. Interessant wäre es aber schon, das in die Verhandlungen mit einzubeziehen.

Ungesundleben: Im September 2014, bald nach dem Übergang der Kliniken von Rhön nach Helios, folgte der Übergang der RK Reinigung Zentral mbH von Rhön nach Helios. Wie steht es um die Arbeitsbedingungen des dortigen Reinigungspersonals und wie ist das Verhältnis zum Pflegepersonal?

Unabhängige Betriebsgruppe: Die ehemalige bundesweite RK Reinigungs Zentral mbH umfasst bei uns Reinigung, Bettenzentrale und die SpülerInnen in der Küche. Die ehemals in sechs Regionen aufgegliederte Rhön-Tochterfirma wurde von Helios im September den einzelnen Helios Regionen nach Bundesländern zugeteilt. Im Dezember 2013 standen sie mitten in einem Skandal. Gegen sie wurde ermittelt, wegen unterlaufener Mindestlöhne und nicht bezahlter Sozialversicherungsbeiträge in Millionenhöhe. Es wurden bundesweit systematisch KollegInnen gemobbt, Überstunden unter der Hand angeordnet und somit Löhne vorenthalten. Praktisch sah das so aus, dass die KollegInnen angewiesen wurden am Ende ihres Arbeitstages an der Stechuhr auszustempeln und dann weiter zu arbeiten. Es wurden in der Presse Beispiele veröffentlicht, die sich alle gleichen. Vor allem der Druck, der auf die KollegInnen ausgeübt wurde. Wir fanden heraus, dass das Ausstempeln und weiterarbeiten auch in Dachau vor kam. Hier v.a. an Wochenenden, wo die Arbeitszeit kürzer war. Seit die Stechuhr im Sommer 2014 abgeschafft wurde ist es wohl nicht mehr der Fall. Allerdings sind die Arbeitsbedingungen bei der Reinigung die mit Abstand miesesten im Betrieb. Von der körperlichen Belastung und der schlechten Bezahlung abgesehen, stehen sie in der betrieblichen Hierarchie ganz unten. Am Dienstplan hing lange Zeit eine ganze Reihe von Zetteln, auf denen stand, bei welchen „Vergehen“ eine Abmahnung droht. Und mit Abmahnungen wird geradezu um sich geworfen. Auch wegen Dingen, wo Abmahnungen nicht zulässig sind. Wir stießen auf haufenweise Vorfälle. Nur ist aus Angst niemand bereit sich als Betroffene offen zu zeigen. Das sagt schon einiges aus. Die Leute trauen sich teils gar nicht sich krank zu melden, da sie dann sofort zur Vorgesetzten zitiert werden könnten. Viele sprechen schlecht deutsch. Ein Umstand, der es ihnen noch erschwert sich zu behaupten. Sie trauen sich vielfach nicht etwas zu sagen, da sie denken, sie könnten sich nicht ausreichend ausdrücken. Eine Kollegin, die sich nicht beugen wollte und der Vorgesetzten Paroli bot, wurde aus fadenscheinigen Gründen gekündigt. Man wollte ganz klar ein Exempel statuieren, um die anderen prophylaktisch einzuschüchtern. Viele kündigten freiwillig. Eine Kollegin hatte in einer Mitarbeiterbesprechung eine flapsige Bemerkung gemacht. Danach „durfte“ sie Stellen putzen, die nur von Hand auf den Knien gemacht werden können. Das sind keine Schikanen mehr, das sind Bestrafungen. Wir könnten hier etliche Beispiele bringen, aber wir empfehlen einfach mal das Flugblatt „Nicht runter putzen lassen“ zu lesen. Das Verhältnis zum Pflegepersonal ist größtenteils aufs Grüßen beschränkt. Man verhält sich nicht herablassend. Vielmehr ist es den meisten egal. Das muss man leider ganz klar so bezeichnen. Früher, so ca. vor 15-20 Jahren, haben sich zu den Teams alle zugehörig gefühlt: Schwestern, Putzfrauen, Zivis, KrankenpflegeschülerInnen – man war voreinander auf gleicher Augenhöhe, auch gegenüber der Stationsleitung. Das haben die Klinikkonzerne erfolgreich unterbunden. Durch Outsourcing in Unter GmbHs, Einführung von klaren hierarchischen Trennlinien und letztendlich durch eine enorme Arbeitsverdichtung innerhalb der letzten zehn Jahre, die die Kommunikation untereinander erschwert bzw. teilweise unmöglich macht.

Ungesundleben: Ihr schreibt von Schließungen einzelner Klinik-Abteilungen oder deren ungewisser Zukunft. Wie ist der Stand der Dinge? Wie ist die Stimmung in der Belegschaft? Wie verhält sich ver.di dazu?

Unabhängige Betriebsgruppe: Die Materialwirtschaft, also die Abteilung, die Materialbestellungen aufgibt, wurde aufgelöst. Das wird bei Helios zentral erledigt. Die dort beschäftigten KollegInnen haben gekündigt oder sind in Vorruhestand gegangen. Eine „Regionalisierung“ bzw. Einsparung deutet sich in Bereichen der Verwaltung an. Der Personalchef ging in Rente, Pressesprecherin wurde ausgetauscht (aktuell kommen die Presseinfos vom zentralen bayerischen Helios-Pressesprecher). Laut einem Zeitungsartikel vom 9.1.15 haben von sechs Leuten in der Personalabteilung vier gekündigt. Bevor man gekündigt wird, gehen viele lieber gleich freiwillig. Vieles deutet auf eine bayernweite Zentralisierung hin. Im Merkur Artikel („Existenzangst am Klinikum“ Dachauer Nachrichten 17.1.15) ist von „Sprinterprämien“ die Rede, einer Prämie für schnelles eigenes Kündigen. Die bekommen aber wohl nur Führungskräfte. Die Zukunft der Küche und der 40 betroffenen KollegInnen steht seit einem Jahr in der Schwebe. Es heißt, entweder die Küche in Dachau oder im Klinikum Pasing - pardon „Helios Klinikum München West“ - wird geschlossen. Die erhaltene versorgt dann das andere Klinikum mit. Es ist eine Schweinerei die Leute zappeln zu lassen. Und als wenn das nicht genug wäre, müssen sie seit dem Baustopp der Küche seit einem Jahr in Containern arbeiten. Im Winter hat es fast Außentemperaturen, im Sommer eine Affenhitze. Wie es weiter geht? Da gibt es keine sicheren Prognosen. Jede „Veränderung“ wird blitzartig verkündet und sofort umgesetzt. Es gibt mehr als berechtigte Bedenken um die Zukunft. Aber das ist zum jetzigen Moment rein spekulativ. Nach dem Weggang von Schröter könnte das jetzt allerdings auch sehr schnell gehen. Es scheint gewollt, sich die Leute durch bewusste Verunsicherung gefügig zu halten. Generell lässt sich sagen, dass Helios auf Zentralisierung setzt. Materialien, wie Infusionen, v.a. Antibiotika usw. kommen jetzt zufällig von Fresenius Kabi. Bei der Rhön Klinikum AG hatten die einzelnen Kliniken relativ freie Hand, was ihre Organisation anging. Das merkt man jetzt erst, wie viel Spielraum sie ließen. Bei Helios gibt es ein Konzept, einen Weg und der wird gnadenlos durchgedrückt. Jede Klinik soll nach dem gleichen Prinzip funktionieren. Straffe Führung unterbindet Mitsprache der Beschäftigten. Und was sie auch von der Rhön AG unterscheidet: Ein unglaublicher, bisher nicht gekannter Hype. Jede Klinik muss Helios im Namen tragen. Schriftliche Propaganda verkündet regelmäßig Loblieder auf das eigene Unternehmen, das ja ach so modern, innovativ und natürlich leistungsstark ist. Na gut. Aber auf jedem beknackten Wegweiser, einem eingeschweißten DIN A 4 Blatt, steht „HELIOS Amper Klinikum Dachau“. Es wird mit Nippes um sich geworfen: Schlüsselanhänger, Kaffeetassen, Kugelschreiber. Zu Weihnachten gibt es ein Stück Helios Schokolade auf der Dankeskarte. Es gab Äußerungen aus anderen Helios Kliniken, z.B. in Aue, wo man nur noch Helios Kugelschreiber benutzen durfte. Auch musste dort im Pausenraum eine Uhr mit Comfigures abgenommen werden, weil Bayer statt Helios drauf stand. Solche Beispiele sind dem Anschein nach auch in Dachau bereits vorgekommen. Das ist völlig lächerlich. Dann wird versucht auch mit anderen Mitteln als Propaganda die Leute an das Unternehmen zu binden, wie mit der „Helios Plus“ Karte, wo dir Leistungen, wie sonst für Privatversicherte zustehen. Auf der anderen Seite glaubt man gar nicht wo überall der Rotstift angesetzt wird. Das geht bis zum Händedesinfektionsmittel. In Zukunft wird es eines geben, das bei uns schon mal aus dem Verkehr gezogen wurde, weil sich bei den Leuten die Haut von den Händen geschält hat. Aber was soll's, ist halt billiger. Die Stimmung unter den KollegInnen ist abwartend ohne Erwartung auf positives, verunsichert oder vollständig resigniert. Die Deckung war schon lange offen. Jetzt scheint es als habe Helios freies Feld. Verdi wollte ursprünglich bundesweit monatliche Infoflughblätter zum

Übernahmeprozess heraus bringen. Das ist aber schon wieder eingeschlafen. Wir haben den Eindruck als wären sie mit der Dimension dieser Elefantenhochzeit überfordert. Lokal bei uns ist Gewerkschaftsarbeit reduziert auf das Verhandeln von Tarifverträgen. Und da auch rein auf den Lohn bezogen. Arbeitsbedingungen sind auf Versammlungen nicht Gegenstand von Diskussionen und sollten sie aufkommen scheint es als wären sie bei den Mitgliedern nicht erwünscht. Man orientiert sich an denen, die das schon lange machen oder die immer den Mund offen haben. Die Gewerkschaftsarbeit ist phantasielos und zuweilen auch unsolidarisch gegenüber Unorganisierten.

Ungesundleben: Im ANTIGEN vom August 2014

(http://betriebsgruppen.de/bgak/download/Antigen_Newsletter_August2014.pdf) heißt es, dass die Amper Kliniken Dachau eine Schlüsselstellung im mit Rhön fusionierten Helios-Konzern einnehmen. Wieso meint ihr das?

Unabhängige Betriebsgruppe: Ein Sechstel der Gewinne bei Rhön wurden in Dachau erwirtschaftet. Unter den ehemals 53 Rhön Kliniken gehörte Dachau auch mit einer Bettenzahl von 465 Betten zu den zehn größten. Dachau war ein Vorzeigemodell – aus unternehmerischer Sicht. PatientInnenzahlen und Gewinne steigen jährlich. Die Amper Kliniken Dachau und Indersdorf haben als AG innerhalb der Helios GmbH auch eine rechtliche Sonderstellung. Die 5,1% Anteile des Landkreises sind dabei auch zu erwähnen, fallen für die Sonderstellung aber weniger ins Gewicht. Die Helios-Spitzenfrau Karin Gräppi wurde Aufsichtsratsvorsitzende der Amper Kliniken AG. Sie ist die bundesweite Arbeitsdirektorin. Martin Jonas ist Chef der Helios-Region-Bayern und wurde zu unserem Vorstandsvorsitzenden. Helios würde nicht solche Spitzenleute, wie v.a. Gräppi, in einem Kaff wie Dachau einsetzen, wenn der Betrieb nicht von immenser Bedeutung wäre. Das macht man nur, wenn man nichts dem Zufall überlassen möchte. Wenn man nicht nur größtmöglichen Einfluss, sondern vollständige Kontrolle haben möchte.

Ungesundleben: Zum Abschluss noch eine allgemeine Frage: Im Augenblick ist es um selbstorganisierte betriebliche Initiativen ja nicht gerade gut bestellt. Wie zukunftsversprechend ist dieser Ansatz eurer Meinung nach? Was könnten und sollten wir tun?

Unabhängige Betriebsgruppe: Die Zahl an selbstorganisierten betrieblichen Initiativen ist leider hierzulande sehr gering. Die wenigen, die es gibt, schaffen es oft auch nicht länger als einige Jahre zu bestehen. Dennoch ist der selbstorganisierte Ansatz für uns der einzige, der uns erstrebenswert erscheint. Auch wenn es mal – zum Teil auch lange – Durststrecken gibt, bietet dieser Ansatz mehrere Vorteile: Alle KollegInnen sehen, dass eine Initiative von den eigenen Leuten ausgeht, weil wir einfach nur KollegInnen sind. Es kommt nicht „von außen“, z.B. von Gewerkschaftsfunktionären, was eine Distanz schaffen würde. Das wollen zwar viele nicht wahr haben, aber Funktionäre, auch Betriebsräte/Betriebsrätinnen, Vertrauensleute werden oftmals nicht als „welche von uns“ angesehen. Die Leute müssen nicht mal schlechte Absichten haben. Aber diese Distanz ist am Anfang immer gegeben. Uns wurde lange Zeit die Frage „aber Ihr seid nicht vom Betriebsrat?“ gestellt, bevor die Leute aus dem Nähkästchen plauderten. Wir achten bewusst darauf, dass wir auf gleicher Augenhöhe agieren. Es soll nie bevormundend oder

dergleichen rüber kommen. Manche Dinge ergeben sich aus einem Gespräch. Dein Gegenüber merkt irgendwann, ob sie oder er ernst genommen wird. Oft kotzen sich Leute auch eher unproduktiv aus. Na und? Das muss sein. Vielen, die als „von außen“ wahrgenommen werden, fehlt es an Einfühlungsvermögen. Was auch damit zusammen hängt, dass sie die spezifischen Probleme nicht nachvollziehen können, da ihnen die Situation der einzelnen Leute auf Station oder wo auch immer, nicht aus eigener Erfahrung bekannt ist. Die Leute wollen nicht belehrt werden, sie wollen respektiert werden. Leuten, die immer auf alles einen schlaun Spruch haben wird misstraut – auch von uns! Man glaubt gar nicht wie viel instinktiv egalitäre Vorstellungen viele KollegInnen haben. So was befindet sich unter der Oberfläche. Natürlich gibt es auch ätzende Aussagen. Hakt man da mal kritisch nach, ist das in der Regel unreflektiertes Balbla und Aussagen werden rasch zurückgenommen. Das sind grundsätzliche Dinge, es soll ein solidarisches Miteinander vermittelt werden. Ohne das können wir gegen die Gegenseite nichts ausrichten. Wir können nicht sagen, so und so muss man vorgehen. Es gibt überall kleine widerspenstige Kerne. Eine kritische, kämpferische und auch handlungsfähige Basis als Ausgangspunkt. Die auch über den betrieblichen Tellerrand blickt, versucht ihresgleichen zu vernetzen und sich von Funktionären und politischen Parteien nichts vorsagen lässt. Das ist der Anspruch, den wir versuchen nie aus den Augen zu verlieren. Auch wenn's mal schlecht läuft.