

mittendrin

ver.di

Den Schwung mitnehmen

Starke Tarifbewegung. So machen wir weiter

Seiten 7 bis 9

ver.di

Protest in Friedrichshafen

Gesundheitsminister*innen müssen Ernst machen mit der »Gesundheitsrevolution«.

Zwischenruf Seite 2

Gleiches Recht

Petition fordert Ende der Diskriminierung kirchlich Beschäftigter.

Seite 3

Gemeinsam kämpfen

Hochschulbeschäftigte aktiv für Entfristung, Entlastung und Tarifvertrag.

Seiten 4 und 5

**Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft**

ZWISCHENRUF

Wir geben keine Ruhe

von Sylvia Bühler

Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach hat eine »Gesundheitsrevolution« ausgerufen. Wir nehmen ihn beim Wort, denn eine grundlegende Korrektur ist längst fällig. Das System steht vor dem Kollaps. Beschäftigte verlassen in Scharen ihre Berufe, die Krankschreibungen erreichen Rekordwerte und etlichen Einrichtungen droht aus finanziellen Gründen die Schließung. Damit die Vorschläge aus dem Hause Lauterbach tatsächlich sowohl die Versorgung sichern als auch die Arbeitsbedingungen verbessern, muss noch deutlich nachgebessert werden.

»Wir haben die Balance zwischen Medizin und Ökonomie verloren.« Diesem Satz des Ministers kann man nur zustimmen. Nun muss er entsprechend handeln. Die bestmögliche Versorgung gehört in den Mittelpunkt gestellt. Die Einrichtungen müssen wirtschaftlich handeln, dürfen keine Sozialbeiträge verschwenden – klar. Aber es darf nicht länger vor allem um betriebswirtschaftliche Kennziffern oder gar die Maximierung von Gewinnen gehen.

Das Finanzierungssystem der Fallpauschalen (Diagnosis Related Groups, DRG) setzt entsprechende Fehlanreize. Es ist daher gut, dass das Selbstkostendeckungsprinzip beim Pflegepersonal am Bett im vorliegenden Gesetzentwurf auf unseren Druck hin bekräftigt wurde. Auch alle anderen Berufsgruppen müssen aus den Fallpauschalen herausgenommen und bedarfsgerecht finanziert werden. Die Einführung



Helmut Roos

Sylvia Bühler ist Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Leiterin des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft.

einer Vorhaltevergütung soll die Krankenhausfinanzierung unabhängiger von den Fallzahlen machen. Die Bezeichnung »Vorhaltevergütung« verspricht allerdings mehr, als die bisherige Ausgestaltung hält. Halbe Sachen reichen nicht. Das DRG-System gehört nicht nur weiter angebohrt, sondern komplett überwunden.

Hinzu kommt die Verpflichtung der Länder, die notwendigen Investitionen endlich vollständig zu finanzieren. Und last, but not least: Die bedarfsgerechte und verbindliche Personalbemessung muss kommen, im ersten Schritt die rasche Umsetzung der von ver.di, der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem Deutschen Pflegerat entwickelten PPR 2.0. So wird was draus!

Es braucht weiter unseren Druck, damit die Politik in die richtige Richtung läuft und dabei Tempo macht. Deshalb sind wir wieder ohne Einladung bei der Gesundheitsministerkonferenz dabei – in diesem Jahr in Friedrichshafen am Bodensee – und machen klar: Wir geben keine Ruhe!

AN DIE REDAKTION

zu mittendrin Nr.3, Seite 20

➔ t1p.de/mittendrin3-s20

Sehr geehrte Redaktion, (...) Skandale, Tariffucht und Tarifkündigungen sowie Berichte über einen schlechten Umgang mit Arbeitnehmern haben das Bild der AWO teilweise stark beeinflusst. Es ist jedoch interessant zu bemerken, dass das Grundsatzprogramm der AWO im Jahr 2019 von ihrem höchsten Gremium, der Bundeskonferenz, verabschiedet wurde. In diesem Programm wird die gute Arbeit innerhalb der AWO betont (...). Deswegen würde ich es sehr begrüßen, wenn in unserer Zeitschrift mittendrin häufig über diese Missstände berichtet wird und immer wieder auf das Grundsatzprogramm verwiesen wird. Vielen Dank für Eure Arbeit.

U.A.

zu mittendrin Nr.3, Seite 2

➔ t1p.de/mittendrin3-zwischenruf

Während Sylvia Bühler uns auf Seite 2 noch ein Umdenken des Herrn Lauterbach schmackhaft zu machen versucht, wird im Interview mit Grit Genster auf Seite 4 (t1p.de/drg-interview) deutlich, dass er beispielsweise das von ihm mitentwickelte und rund 20 Jahre erfolgreich durchgeführte Personalvertreibungsinstrument DRG auch in Zukunft zu mehr als 60 Prozent beibehalten will. Vielleicht wäre es ja erhellend und aktivierender, anstatt wohlwollendes Wunschdenken zu verbreiten, einmal darzustellen, wie viel beispielsweise von ver.di's Stellungnahme zum Krankenhauspflegeentlastungsgesetz (18.8.2022) dort Eingang gefunden hat – und, vor allem, wie viel nicht. A.H., Augsburg

INFOGRAFIK

Aufkäufe von Arztpraxen durch Private-Equity-Firmen



Private-Equity-Firmen sammeln Kapital und legen es so an, dass kurzfristig hohe Gewinne herauspringen. Das geht mit Arztpraxen und Medizinischen Versorgungszentren in Deutschland offenbar besonders gut, wie die Vervielfachung der Private-Equity-Übernahmen in diesem Bereich zeigt. Das birgt nicht nur Gefahren für die Versorgungssicherheit und Behandlungsqualität. Der so geschaffene Kostendruck wirkt sich laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung auch negativ auf Arbeitsbedingungen und Löhne aus. Höchste Zeit, dass Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach (SPD) seine Ankündigung wahr macht, dem per Gesetz einen Riegel vorzuschieben. ➔ t1p.de/mvz-druck

Daniel Wenk



tinyurl.com/gleichesrecht-verdi

Alle Infos und Material zum Download: gleichesrecht.verdi.de

GLEICHES RECHT für kirchlich Beschäftigte

Unterzeichne die Petition hier: openpetition.de/!bh1bd



Petition fordert Ende der Diskriminierung und volle Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben | Daniel Behruzi

Jetzt melden sich die Beschäftigten zu Wort. Rund 1,8 Millionen Menschen arbeiten für die großen christlichen Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie. Auch im Jahr 2023 werden ihnen noch grundlegende Arbeitnehmerrechte vorenthalten. »Mit diesem Anachronismus muss endlich Schluss sein. Die Beschäftigten von Kirchen, Diakonie und Caritas fordern gleiche Rechte«, erklärt Daniel Wenk, der gemeinsam mit anderen ver.di-Aktiven eine groß angelegte Unterschriftenaktion auf den Weg gebracht hat. Bereits in den ersten drei Wochen haben rund 4.000 Menschen unterzeichnet. Und es sollen noch viele mehr werden. Jede und jeder kann unterschreiben.

»Wir appellieren nicht an die Kirchen, endlich im 21. Jahrhundert anzukommen«, erläutert Wenk, der sich im Evan-

gelischen Sozialwerk Müllheim als Mitarbeitervertreter engagiert. »Vielmehr fordern wir den staatlichen Gesetzgeber auf, die kirchlichen Sonderregeln im Arbeitsrecht abzuschaffen.« Diese bestehen unter anderem auf zwei Ebenen: Zum einen ist der Schutz vor Diskriminierung eingeschränkt, weil das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) den Kirchen Sonderregeln einräumt. Zum anderen bestehen in der betrieblichen Mitbestimmung Nachteile, weil das Betriebsverfassungsgesetz in kirchlichen Einrichtungen nicht greift.

Gegen Fremdbestimmung

»Wir alle versuchen, unseren Beruf mit Herz und Empathie auszuüben«, betont Sarah Bader, die als Erzieherin beim Diakonischen Werk Leipzig gearbeitet hat und jetzt bei einem kommunalen Träger ist. »Da ist es völlig egal, wen wir lieben, welche Fami-

lienform wir wählen oder ob wir an die Dogmen der Kirche glauben.« Dennoch können Kirchenbeschäftigte gekündigt werden, wenn diese zum Beispiel aus der Kirche austreten. Bei der Diakonie in Württemberg müssen Kolleg*innen Kirchenmitglied sein, wenn sie sich in der Mitarbeitervertretung engagieren wollen.

Statt des Betriebsverfassungsgesetzes gelten in kirchlichen Einrichtungen eigene Mitbestimmungsrechte, die schwerer durchsetzbar sind. Deren Mitarbeitervertretungen haben geringere Ressourcen als Betriebs- und Personalräte. Zudem werden Gewerkschaften im Kirchenrecht ausgegrenzt, was die Interessenvertretung schwächt. »Auch wir wollen an der Gestaltung unserer Arbeitsbedingungen demokratisch mitwirken – mit denselben Möglichkeiten wie in privaten Unternehmen«, fordert die Mitarbeitervertreterin Edda Busse aus dem Johanniter-Krankenhaus Stendal. »Ich will einfach nicht mehr von der Kirche fremdbestimmt werden.«



verdi



Beschäftigte an Hochschulen

Aktiv für Entfristung, Entlastung und einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte



Die Aktivist*innen der Bewegung gegen Befristungen und für einen TVStud halten zusammen. ver.di

»Historische Chance«

Studentische Hilfskräfte wollen Tarifvertrag durchsetzen

»Was seid ihr bereit zu tun?« Wenn Francine Poschmann auf dem Campus der Uni Essen mit dem Fragebogen unterwegs ist, kreuzen bei dieser Frage die allermeisten an: »Selber aktiv werden.« Oder: »Streiken.« Schließlich sei allen klar, dass ein Tarifvertrag für studentische Beschäftigte – kurz TVStud – nicht vom Himmel fällt, erklärt die Aktivistin. »Fast alle sind bereit, dafür etwas zu tun.« Und die Chancen stehen gut, dass endlich etwas passiert.

Sehr gut sogar, meint Marvin Hopp, aktiv bei der Initiative TVStud in Hamburg. Seit den 1980er-Jahren kämpften studentische Beschäftigte dafür. »Jetzt haben wir die historische Chance, tatsächlich einen Tarifvertrag durchzuboxen.« So hätten sich bereits 11 von 16 Bundesländern klar für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter positioniert. Sechs Landesregierungen hätten sich in ihren Koalitionsverträgen für einen Tarifver-

trag ausgesprochen. Seit Monaten bereitet sich die Bewegung systematisch auf die im Herbst anstehende Tarifrunde der Länder vor. An einem Vernetzungstreffen im Frühjahr in Göttingen nahmen rund 250 Aktive teil, fünfmal so viele wie im Jahr zuvor. Gemeinsam stellten sie einen Fahrplan auf, machten Ansprachetrainings und planten Aktionen.

Ihr Ziel ist, dass die Gewerkschaften die Forderung nach einem TVStud auf die Agenda der Tarifverhandlungen setzen. Voraussetzung dafür ist, dass sich viele studentische Beschäftigte an Hochschulen organisieren – und streikbereit sind. »Organizing« lautet das Zauberwort. Inzwischen gibt es an mehr als 30 Hochschulen eigene Initiativen. »Die allermeisten wollen die Arbeitsbedingungen so nicht mehr hinnehmen«, betont Francine. Deshalb bereiten sich die Aktiven jetzt schon intensiv auf ein Streiksemester im Winter vor.

Kathrin Hedtke

➔ tvstud.de



➔ t1p.de/historische-chance

Eine bundesweite Telegrammgruppe vernetzt über 1.000 Aktive:

➔ t.me/+DxLXSxYmeOIkZWRi

Broschüre: How to organize TVStud
Arbeitshilfe zur Organisation
studentischer Beschäftigter

➔ t1p.de/tv-stud-

Kein »Weiter so«

Für bessere Bedingungen
in Technik und Verwaltung

Ohne Technik, Verwaltung und Service läuft keine Hochschule. Doch bei den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten dieser Bereiche liegt vieles im Argen, so der Tenor einer ver.di-Tagung am 22. Mai in Berlin. »Die Mitarbeitenden sind hochgradig unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen«, berichtete Charlotte Belle-Fejsa von der Uni Heidelberg. »Ein »Weiter so« können sich die Hochschulen nicht mehr leisten«, betonte die Personalrätin mit Verweis auf die angespannte Arbeitsmarktlage.

ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler nannte es vor dem Hintergrund des hohen Arbeitskräftebedarfs völlig unverständlich, warum Hochschulleitungen weiterhin auf sachgrundlosen Befristungen und möglichst niedrigen Eingruppierungen beharren. »Das Problem ist bei den Arbeitgebern offenbar immer noch nicht richtig angekommen.« Wenn die Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen keine angemessene Wertschätzung erhielten, müssten sie sich selbst Respekt verschaffen, betonte die Gewerkschafterin auch mit Blick auf die im Herbst anstehende Länder-Tarifrunde. »Respekt verschafft man sich, indem man sich zusammenschließt und sich holt, was einem zusteht.« **-dab**

➔ t1p.de/tech-verwaltung

kämpfen gemeinsam

Profs gegen Machtmissbrauch

Die Botschaft eines von rund 150 Professor*innen unterzeichneten Offenen Briefs ist eindeutig: »Die Strukturen des deutschen Wissenschaftssystems sind eine Einladung zum Machtmissbrauch.« Der im April veröffentlichte Brief appelliert an die Verantwortlichen in Ministerien und Hochschulleitungen, das Problem offen zu benennen und konsequent dagegen vorzugehen. Als Beispiele nennen die Autor*innen »die ungerechtfertigte Übertragung von eigentlich professoralen Aufgaben an Mitarbeitende, deren systematische Überlastung mit Arbeit, die willkürliche Ausübung professoraler Entscheidungsgewalt, die Aneignung von geistigem Eigentum Mitarbeitender, sexuelle Belästigung, Nötigung und Ähnliches«. Und sie betonen: »Das Problem liegt im System.« Denn: »Die Mischung von deutschem Beamtenrecht, einer Kultur überhöhter professoraler Autorität und der extrem prekär gestalteten Arbeitssituation für Promovierende, PostDocs und oft auch Juniorprofessor*innen (...) führt zu Strukturen, die Machtmissbrauch fördern.«

➔ t1p.de/profs-machtmissbrauch

Befristete zeigen ihren Unmut

ver.di fordert grundlegende Reform des WissZeitVG

»Wir sind sauer«, heißt es Mitte Juni auf dem Darmstädter Marktplatz. Beschäftigte der Technischen Universität verteilen Zitronen und zeigen damit ihren Unmut über die »unzumutbare Befristungspraxis«. Auf dem Campus der Uni Halle haben Aktivist*innen ein Aktionscafé eingerichtet und spielen »Hanna ärgere dich (nicht)«: Auf einem lebensgroßen Spielfeld konkurrieren viele befristete #Hannas um sehr wenige Dauerstellen. Anderswo tragen Kolleg*innen Buttons, kleben Plakate und machen Fotos, um für bessere Arbeitsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu protestieren.

Anlass der bundesweiten Aktionswoche, zu der ver.di gemeinsam mit zahlreichen anderen Organisationen aufgerufen hat, ist die anstehende

Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger plant nur geringfügige Verbesserungen, zum Teil sogar Maßnahmen, die den Druck auf die Betroffenen weiter erhöhen würden. Die FDP-Politikerin ignorierte sämtliche gegen die Pläne vorgebrachten Argumente und Proteste, kritisierte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler. »Hoch qualifizierte Beschäftigte, die nach ihrem Studium auch die Promotion abgeschlossen haben, sollen weiterhin auf Jahre hinaus befristet sein, weil sie sich angeblich noch qualifizieren müssen. Das ist absurd.« Es brauche eine grundlegende Reform des Befristungsrechts, der Bundestag müsse den Referentenentwurf stark nachbessern.

➔ befristungen-wissenschaft.verdi.de

MINIUMFRAGE

Isst du in der Mensa?

Was anderswo die Betriebskantine ist an Hochschulen die Mensa, die nicht nur Studierenden offensteht. Wir wollten wissen: Nutzt ihr dieses Angebot? Kolleg*innen verschiedener Hochschulen haben geantwortet.



privat (3)

Markus H.

Web-Entwickler Universität Marburg

»Nein, mittlerweile gehe ich nicht mehr in der Mensa essen. Für mich als Diabetiker ist es immer wichtig zu wissen, welches Mehl oder wie viel Zucker im Essen ist. Gerade im Bistro ist die Ausschilderung über Inhaltsstoffe für meine Belange zu spärlich.«



Holger St.

Personalratsvorsitzender HAW Hamburg

»Ich gehe regelmäßig und gern in die Mensa. Das Essen ist vielleicht nicht spektakulär, aber gut – und vielfältig. Von vegan bis halal ist für alle etwas Gutes dabei. Wichtig ist mir auch die Funktion als Sozialraum, um Kolleg*innen zu treffen. Bei den Gesprächen geht es oft um die Arbeit, aber natürlich auch um anderes. Weiteres Plus: Es gibt auf der Fensterbank eine Büchertauschbörse.«



Christine S.

Werkstattmitarbeiterin TU Darmstadt

»In der Werkstatt haben wir zwischen 12 und 13 Uhr Mittagspause. Zu dieser Zeit ist die Mensa so rappellvoll, das macht keinen Sinn. Außerdem sind die Preise zu hoch. Als Uni-Beschäftigte erhalten wir keinen Rabatt. Das muss sich ändern. Die Hochschulen und Studierendenwerke gehören schließlich beide dem Land, das für seine Beschäftigten sorgen sollte.«

Tarifabschluss I: AWO Pfalz

Eine wegweisende Tarifeinigung hat ver.di im April bei der AWO Pfalz erzielt. Dort wird die Bezahlung ab Juli um 10,5 Prozent, mindestens 500 Euro monatlich angehoben – bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. »Gerade für den Bereich der Altenpflege, mit dem hohen Arbeitskräftebedarf, braucht es solch deutliche Signale«, kommentierte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler den Abschluss. Die meisten der rund 1.100 Beschäftigten sind in den 26 stationären oder ambulanten Pflegeeinrichtungen des AWO-Kreisverbands tätig. »Das Ergebnis ist richtungsweisend und sollte anderen Arbeitgebern als Beispiel dienen«, so Bühler. Der ver.di-Landesfachbereichsleiter Frank Hutmacher betonte, der Tarifabschluss sei auch im Interesse des Arbeitgebers. »Die AWO Pfalz ist sich im Klaren darüber, dass sie nur dann konkurrenzfähig ist, wenn sie gute Arbeitsbedingungen bietet.«

Tarifabschluss II: DRK

Nach steuer- und abgabenfreien Einmalzahlungen von insgesamt 3.000 Euro erhalten die rund 50.000 Beschäftigten im DRK-Reformtarifvertrag ab Juni 2024 eine Entgelterhöhung von 200 Euro plus sechs Prozent sowie höhere Zulagen, bei einer Laufzeit von 26 Monaten. Zudem werden Auszubildende übernommen und direkt in die Stufe 3 eingruppiert, was ihnen zwischen 150 und 180 Euro mehr im Monat bringt als bisher beim Berufseinstieg. »Dieser Punkt war uns besonders wichtig, denn wir brauchen gut ausgebildetes Personal in allen Bereichen und das DRK hat offenbar erkannt, dass es Fachkräfte so am besten halten kann«, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler.

Tarifabschluss III: Helios

Im Helios-Konzernarbeitsvertrag steigen die Einkommen ab Juli 2023 und Juli 2024 laut Tarifeinigung jeweils um vier Prozent, mindestens aber jeweils 150 Euro. Ab November 2024 erfolgt eine weitere Erhöhung um ein Prozent. Zudem gibt es zwei steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichszahlungen von jeweils 1.000 Euro (Teilzeitkräfte anteilig). Die ver.di-Mitglieder akzeptierten das von der Tarifkommission befürwortete Ergebnis denkbar knapp: Von den 30 Prozent der Mitglieder, die sich an der Befragung beteiligten, stimmten 50,9 Prozent für die Annahme und 49,1 Prozent dagegen. Damit wird klar, dass viele Mitglieder mit dem am Verhandlungstisch erzielten Kompromiss nicht zufrieden sind.



Die Beschäftigten der Uniklinik-Töchter in Heidelberg gehen immer wieder für Tarifverträge auf die Straße.

ver.di

»Uns läuft das Personal weg«

Töchter der Uniklinik Heidelberg brauchen Tarifverträge

Der Lehrer Wanja Csik und seine Kolleg*innen am Kurt-Lindemann-Haus (KLH) der Uniklinik Heidelberg sind frustriert – und wütend. Denn auch nach elf Warnstreiktagen verweigert der Arbeitgeber den Beschäftigten aus der beruflichen Reha einen Tarifvertrag. »Uns läuft das Personal weg«, sagt Wanja Csik. »Wenn sich die Rahmenbedingungen nicht verbessern, können wir früher oder später dicht machen, weil wir keine Arbeitskräfte mehr finden.« Ganz ähnlich beschreibt der Elektroinstallateur Jens Hillger die Situation bei der Klinik-Technik GmbH (KTG), die ebenfalls zu 100 Prozent dem Uniklinikum gehört. »Ohne uns läuft im Krankenhaus gar nichts. Und trotzdem lässt das Management Wertschätzung für uns vermissen.«

Die KTG-Beschäftigten haben bereits zwölf Warnstreiktage auf die Beine ge-

stellt. Auf die Solidarität ihrer Kolleg*innen in der Pflege und anderen Bereichen des Klinikums können sie dabei zählen. Rund 2.800 Klinikbeschäftigte haben sich an einer Postkartenaktion beteiligt, mit der sie das Management zu Tarifverhandlungen auffordern. »Die Leute haben uns die Postkarten teilweise aus den Händen gerissen. Manche Stationen wollten gleich mitstreiken – diese Solidarität ist bombastisch«, erklärt Jens Hillger.

Der Lehrer Wanja Csik fordert, dass sich die baden-württembergische Landesregierung für die Aufnahme von Tarifverhandlungen einsetzt. »Schließlich hat sich die Landesregierung die Stärkung der Tarifbindung auf die Fahnen geschrieben. Bei den landeseigenen Unternehmen sollte sie anfangen.«

➔ t1p.de/uk-heidelberg-personal

Vier-Tage-Woche beim DRK

Über die Vier-Tage-Woche wird in Deutschland derzeit viel diskutiert. Im DRK-Kreisverband Sangerhausen wird sie demnächst Wirklichkeit. Laut einem von ver.di Ende Mai erzielten Tarifvertrag wird die Wochenarbeitszeit der rund 400 Beschäftigten bis Dezember 2025 von 40 auf 36 Stunden reduziert. Die Arbeit soll dann regelmäßig auf vier Tage pro Woche verteilt werden. Die Arbeitszeitverkürzung entspricht rechnerisch einer Lohnerhöhung von mehr als elf Prozent, die Stundenlöhne der Teilzeitkräfte steigen entsprechend. 2025 gibt es weitere 5,5 Prozent mehr Geld. »Das DRK in Sangerhausen hat die Zeichen der Zeit erkannt und geht mit uns einen innovativen Weg zur Aufwertung der Sozialen Arbeit«, sagte ver.di-Verhandlungsführer Thomas Mühlenberg. »Das verdient Respekt.«

Mehr Geld an Mainzer Uniklinik

Über 900 Warnstreikende hatten entscheidenden Anteil daran, dass ver.di im Mai ein gutes Tarifergebnis an der Uniklinik Mainz durchsetzen konnte. Es beinhaltet unter anderem Lohnerhöhungen von monatlich 200 Euro plus zwei Prozent ab Januar sowie weitere vier Prozent ab August 2024..

➔ t1p.de/u-klinik-mainz



ver.di

Den Schwung mitnehmen



ver.di

Selbstbewusst & kämpferisch

Tarifbewegung: Beschäftigte haben gezeigt, was in ihnen steckt

Was für eine Bewegung! Eine halbe Million Beschäftigte haben sich im Frühjahr an Warnstreiks bei Bund und Kommunen beteiligt. Sie haben eine Kraft und Dynamik entwickelt, die viele nicht für möglich gehalten hätten. Die Forderung nach mindestens 500 Euro monatlich mehr war ambitioniert und goldrichtig. Sie hat viele Kolleg*innen motiviert mitzumachen. Etliche Beschäftigte und Betriebe haben zum ersten Mal gestreikt. Für Schlagzeilen sorgten besonders der gemeinsame Streik mit den Eisenbahner*innen und die Aktionen mit Fridays for Future. Sie haben gezeigt: Wir sind eine starke Bewegung für gesellschaftliche Veränderungen – sozial und ökologisch. Auf diesen Erfahrungen können wir aufbauen, um ver.di weiter zu stärken und die Kräfteverhältnisse zugunsten der arbeitenden Menschen zu verschieben.

Das Tarifergebnis ist ein Kompromiss, mit dem ver.di laut ihrem Vorsitzenden Frank Werneke »an die Schmerzgrenze gegangen« ist. Positiv sei jedoch, dass der Abschluss ab März 2024 eine tadelnswirksame Lohnerhöhung von bis zu

16,9 Prozent bedeutet – die allermeisten Beschäftigten erhielten in 24 Monaten über elf Prozent mehr. »Das ist eine nachhaltige Steigerung der Einkommen, die beachtlich ist«, betonte Werneke nach dem Abschluss.

Für den Krankenpfleger Matthias Dippel ist die erreichte Vereinbarung »ein insgesamt akzeptables Ergebnis«. Dass die Arbeitgeber die Verlängerung der Regelung zur Altersteilzeit blockiert haben, sei allerdings schmerzhaft. Gut findet das ver.di-Bundestarifkommissionsmitglied hingegen, dass die von den Arbeitgebern geforderten Sonderopfer von Beschäftigten in Gesundheitseinrichtungen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten nicht ermöglicht werden.

Die Tarifrunde bei Bund und Kommunen war Teil eines gesellschaftlichen Verteilungskampfs. Dieser geht weiter. Die Länderbeschäftigten bereiten sich auf eine harte Tarifaueinandersetzung im Herbst vor. Auf politischer Ebene streitet ver.di für sozialen Ausgleich und ein bedarfsgerechtes Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen. Dafür nehmen wir den Schwung mit!

Das Tarifergebnis im öffentlichen Dienst

Juni 2023:

1.240 € steuer- und abgabenfrei

Juli 2023 bis Februar 2024:

220 € monatlich, steuer- und abgabenfrei

ab März 2024:

200 € plus 5,5 % monatlich

Azubis, Studierende und Praktikant*innen

Juni 2023:

620 € steuer- und abgabenfrei

Juli 2023 bis Februar 2024:

110 € monatlich, steuer- und abgabenfrei

ab März 2024: **150 € monatlich**

Verlängerung der Regelung zur Übernahme



privat

»Der Streik zeigt: Wir dürfen die Deutungshoheit nicht allein den Geschäftsführungen überlassen. Wir bestimmen mit, was wir in unseren Betrieben für nötig halten. Der Streik und die Verhandlungen haben uns mitgerissen. Aufbauend auf dieser Bewegung haben wir im Krankenhaus Nettetal eine ver.di-Betriebsgruppe gegründet. Wir mischen mit bei Arbeitszeit bis Zulagen. Nach dem Tarifabschluss ist vor dem Abschluss!«

Helmut Camps

Sozialdienst Krankenhaus Nettetal

Dran bleiben!

Die erfolgreiche Tariffbewegung bei Bund und Kommunen hat vieles in Bewegung gebracht. So bauen wir auf den Erfahrungen auf.



privat

Eva Nieberle
Personalratsvorsitzende am Uniklinikum Augsburg, wo für einen Teil der Beschäftigten der TVöD, für einen anderen der Länder-Tarifvertrag gilt



privat

Syndia Paul-Beer

(im Bild links)
Medizinisch-Technische Assistentin am Klinikum Aschaffenburg-Alzenau

»So laut waren wir schon lange nicht. Wir haben in dieser Tarifrunde sehr viel Entschlossenheit, Kampfgeist und Streikwille gezeigt. Die Bereitschaft, gemeinsam für gerechte Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen zu kämpfen, war riesig. Darauf bauen wir auf. Man wird uns auch in Zukunft hören – wir werden nicht leiser!«

»Wir haben in der Tarifrunde sehr früh begonnen, in die Teams zu gehen, um mit den Beschäftigten zu diskutieren. In Kombination mit unseren Aufbau-treffen hat das gut funktioniert. So konnten wir uns früh einen Überblick verschaffen, wo wir schon stark sind und wo wir noch nachlegen müssen. Unterstützt wurden wir dabei von ver.di-Organizern, das war hilfreich. Insgesamt war es sehr wichtig, permanent im Gespräch zu bleiben – anstrengend, aber lohnend, und wir haben viel gelernt. Und jetzt machen wir einfach weiter so: Die Tarifrunde für unsere Landesbeschäftigten steht an.«





privat

Kerstin Fremder-Sauerbeck
Semestermanagerin und Personalrätin an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg

»Die Tarifverhandlungen bei Bund und Kommunen haben große Aufmerksamkeit erreicht. Ich freue mich für die Kolleg*innen, auch wenn der Inflationsausgleich nicht tabellenwirksam ist. Für uns an den Hochschulen im Länder-Tarifvertrag ist dies Motivation und Herausforderung: Wir wollen im Herbst die Entgeltlücke schließen, damit nicht noch mehr gute Leute Richtung Bund und Kommunen abwandern. Unsere Arbeit ist dasselbe wert! Wir kämpfen für deutliche Steigerungen und einen stabilen Sockel, ohne Einmalzahlung, die nicht tabellenwirksam ist.«

Heike Vater
Gesundheits- und Krankenpflegerin auf der Stroke-Unit am Uniklinikum Mannheim



privat

»Ich bin zwar noch nicht ewig aktiv, aber was hier in Mannheim während der Tarifrunde passiert ist, war einfach Gänsehaut. Wir hatten einen unglaublichen Zuspruch, hunderte neue Mitglieder und eine tolle Streikbeteiligung. Das macht uns Mut und Lust auf mehr. Hoffentlich schaffen wir es, den Schwung mitzunehmen und das Thema Entlastungstarifvertrag auch in Mannheim anzugehen. Dazu erhalten wir unsere Strukturen, die wir jetzt aufgebaut haben. Den Mailverteiler, aber auch den Kontakt zu den Kolleginnen, die sich besonders hervor getan haben.«

➔ gesundheits-soziales-bildung.verdi.de



500.000

Streikende im öffentlichen Dienst



100.000

ver.di-Neueintritte von Januar bis Mai



26

kirchliche Betriebe haben mitgestreikt



Daniel Wenk
ver.di-Vertrauensmann im Evangelischen Sozialwerk Müllheim

Frantisek Matousi

»Wahnsinn, welche Kampfsolidarität der Kolleg*innen in dieser außergewöhnlichen Tarifrunde zum Ergebnis geführt hat. Viele hundert Beschäftigte aus kirchlichen Betrieben haben Mut bewiesen und teilweise trotz Einschüchterung die Arbeit niedergelegt. Das ist der Durchbruch! Kirchlich Beschäftigte lassen sich nicht länger ihre Grundrechte rauben, sich auf die Zuschauerränge verweisen. Die Tarifrunde 2025 bereiten wir ab nächsten Sommer vor. Kirchlich Beschäftigte werden dabei sein. Mehr Lohn – nur noch mit uns!«

Wir für 3.000 – JETZT!

Landesbeschäftigte in Hessen und Jena fordern Extra-Zahlung als Inflationsausgleich

»Wir können nicht tatenlos zusehen, wie die Kaufkraft der Landesbeschäftigten immer weiter abnimmt«, sagt die Verwaltungsangestellte und ver.di-Vertrauensfrau Ludwiga Ellermeier-Block von der TU Darmstadt. »Hessens Landesregierung muss handeln – und zwar jetzt!« Insbesondere die Kolleg*innen in den unteren und mittleren Entgeltgruppen könnten nicht auf die Tarifverhandlungen im kommenden Jahr warten. Deshalb haben die gut 60 Teilnehmenden einer Konferenz von ver.di-Aktiven Mitte Mai in Frankfurt am Main beschlossen, eine groß angelegte Unterschriftenaktion zu starten. Ihre Forderung: Die Regierung soll allen Landesbeschäftigten 3.000 Euro extra zahlen, um die Reallohnverluste von 2022 und 2023 auszugleichen.

Denn im vergangenen Jahr legten die Tariflöhne um 2,2 Prozent zu, die Preise aber um durchschnittlich 6,9 Prozent. Im August 2023 gibt es nochmal 1,8 Prozent – weit weniger als die vorhergesagte Inflation von sechs Prozent für 2023. »Die Beschäftigten haben die öffentliche Daseinsvorsorge unter schwierigen Bedingungen am Laufen gehalten«, betont Ellermeier-Block. »Das Land muss jetzt Verantwortung übernehmen und sie mit einer Extra-Zahlung außerhalb der Tarifrunden unterstützen.«

Für diese politische Forderung werden ab Mitte Juni in den Landeseinrichtungen Unterschriften gesammelt. »Viele Unterschriften machen viel Druck, aber es geht um mehr«, betont

Frauke Banse, die an der Universität Kassel als Lehrkraft für besondere Aufgaben arbeitet und sich dort in der ver.di-Betriebsgruppe engagiert. »Wir wollen durch die Kampagne auch für die nächste Tarifrunde Durchsetzungskraft aufbauen. Denn es ist völlig klar: Eine Einmalzahlung alleine reicht nicht, wir brauchen ab 2024 eine deutliche Erhöhung der Tabellenentgelte, die dauerhaft wirkt.« Systematisch wollen die ver.di-Aktiven deshalb durch die Betriebe laufen und mit ihren Kolleg*innen ins Gespräch kommen. »Allen muss klar werden, dass es auch im öffentlichen Dienst nichts mehr geschenkt gibt«, erklärt Banse. »Weder der Inflationsausgleich noch die Lohnerhöhungen kommen von alleine. Dafür müssen sich die Kolleginnen und Kollegen organisieren und aktiv einsetzen.«

»Alle Beschäftigten brauchen einen Ausgleich«

An der Uni Jena haben die ver.di-Aktiven bereits angefangen, Unterschriften für einen Ausgleich der Inflation zu sammeln. Anlass war ein Gesetzentwurf der Landesregierung, der dies für die Beamt*innen vorsieht und dem Parlament mittlerweile zur Beschlussfassung vorliegt. »Die Preissteigerungen betreffen alle. Nicht nur die Beamtinnen und Beamten, sondern alle Beschäftigten brauchen einen Ausgleich«, sagt Josef Slowik, der als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Uni Jena tätig ist. Die erst

IM BILD



Freiberufliche Hebammen erfolgreich

Die Honorare der rund 40 freiberuflichen Hebammen und Kinderkrankenschwestern, die im Saarland Familien in belastenden Lebenssituationen begleiten, wurden fast zehn Jahre nicht erhöht. Mit Unterstützung des langjährigen ver.di-Pflegebeauftragten Michael Quetting organisierten sie sich und nutzten die kommunalen Warnstreiks, um für ihr Anliegen Aufmerksamkeit zu schaffen (siehe Foto). Das wirkte: Zum 1. Juli werden die Honorare um fast 27 Prozent erhöht und steigen in Zukunft automatisch mit dem TVöD. »Richtig gut« findet die Familienhebamme Tanja Fuhr-Lieser das – und will die Aktionen im öffentlichen Dienst auch künftig unterstützen. Schließlich profitieren die Freiberuflerinnen in den Frühen Hilfen an der Saar ab jetzt direkt von den dort erzielten Abschlüssen.

➔ t1p.de/heb-erfolg

UNSERE AKTION



»Dieses Bild zeigt uns bei unserer ersten aktiven Mittagspause am HPC Kladow in Berlin. Wir pflegen und fördern circa 110 Menschen mit körperlicher und geistiger Behinderung in ihrem Wohnumfeld. Wir sind als Aktive im Betrieb im vergangenen halben Jahr immer mehr geworden, die sich in ver.di organisiert haben. Es war an der Zeit, gegenüber dem Arbeitgeber ein Zeichen zu setzen! Ziel war es zu zeigen, dass wir die Arbeitsbedingungen nicht länger hinnehmen wollen – eine ständige Unterbesetzung, zu niedrige Löhne und zu wenig Wertschätzung. Am Tag der aktiven Mittagspause konnte man die Aufregung im Haus förmlich greifen. Die Mitarbeiter*innen konnten auf einem großen Plakat ihre Handabdrücke hinterlassen, um zu zeigen, dass sie hinter dieser Aktion stehen und Veränderungen fordern.« **Sandra Schubert, ver.di-Aktive HPC Kladow Berlin**

➔ t1p.de/hpc-pause



Aktiv für den Inflationsausgleich an der Uni Jena

kürzlich wiederbelebte ver.di-Betriebsgruppe entschied deshalb, unter dem Motto »Gleiches Recht für alle« eine Petition zu starten. »Die größte Resonanz gibt es, wenn wir die Leute persönlich ansprechen. Dann unterschreiben die allermeisten«, berichtet Slowik. »Wir wollen damit auch mit Blick auf die Länder-Tariffrun-

de im Herbst ein Zeichen setzen und als ver.di an der Uni Präsenz zeigen.« Zugleich betont der Wissenschaftler, dass diese politische Forderung an die Landesregierung unabhängig und außerhalb der Tarifrunde gestellt wird.

-red

➔ t1p.de/3000jetzt

Entlastung am UKGM

Die Beschäftigten am Uniklinikum Gießen und Marburg (UKGM) haben im Mai die bundesweit 24. Vereinbarung für Entlastung durchgesetzt – 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. Er beinhaltet unter anderem schichtgenaue Personalvorgaben für Stationen und Funktionsbereiche. Die von ver.di, der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem Deutschen Pflegerat entwickelte Personalbemessung für die Krankenpflege, die PPR 2.0, wird in jeder Schicht verbindlich. Ebenso die Vorgaben der Psychiatrie-Richtlinie PPP-RL. Erstmals sind auch Lehrkräfte und Ambulanzen in einen Entlastungstarifvertrag einbezogen. Durchgesetzt haben die Beschäftigten diesen mit einem dreiwöchigen Streik. Mehr als 1.500 Kolleg*innen haben sich im Zuge der Tarifbewegung ver.di angeschlossen, sodass nun die Mehrheit der nichtärztlichen Beschäftigten am UKGM gewerkschaftlich organisiert ist.

Aktionstag in der Weiterbildung

26. September: Beschäftigte machen sich für gute tarifvertragliche Bezahlung und eine angemessene Finanzierung der Branche stark

Zum »Tag der Weiterbildung« am 26. September wollen in ver.di organisierte Beschäftigte von Weiterbildungsträgern mit Aktionen darauf aufmerksam machen, dass sich in der Branche dringend etwas ändern muss. »Die Berufe müssen aufgewertet werden«, betont die Diplompädagogin Friederike Bamberg, die bei der Werkstatt im Kreis Unna arbeitet. »In der Weiterbildung arbeiten gut ausgebildete Fachkräfte, doch die Bezahlung liegt im Durchschnitt 20 Prozent unter dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).« Die Folge sei, dass Beschäftigte in besser bezahlte Bereiche abwandern und neue Kolleg*innen nur schwer zu gewinnen sind. Hinzu kämen die Vielzahl befristeter Arbeitsverträge und unklare Karrierewege.

»Ein großes Problem sind die Ausschreibungsverfahren, bei denen oft der niedrigste Preis im Vordergrund steht«, erklärt Bamberg, die sich in der ver.di-Bundesfachkommission Weiterbildung

engagiert. Das setze Träger und Beschäftigte gleichermaßen unter Druck. »Bildung ist aber keine Ware. Deshalb brauchen wir unter anderem eine Tariftreueregelung, die eine gute tarifliche Bezahlung und deren Refinanzierung durch die Bundesagentur für Arbeit sichert.«

Auf diese und weitere Forderungen wollen die ver.di-Aktiven mit dem bundesweiten Aktionstag hinweisen. Das zweite Ziel: Die Kolleg*innen in der Weiterbildung zu motivieren, sich für die eigenen Belange einzusetzen und sich in ver.di zu organisieren. »Wenn wir uns in den Betrieben zusammenschließen und gegenüber Arbeitgebern, Öffentlichkeit und Politik Verbesserungen einfordern, können wir etwas bewegen«, ist Bamberg überzeugt. »Wir hoffen beim Aktionstag deshalb auf eine gute Resonanz. Denn immer noch gilt: Nur mit uns geht Bildung weiter!«

-dab

➔ weiterbildung.verdi.de

Wenig Überzeugungskraft

In Baden-Württemberg hat die grün-schwarze Landesregierung die Errichtung einer Pflegekammer mit Pflichtmitgliedschaft und Beiträgen beschlossen. Vorgesaltet ist eine scheinheilige Demokratiesimulation: Die Vertreterversammlung wird nur gewählt, wenn 60 Prozent der Pflegefachpersonen registriert sind. Doch die Registrierung erfolgt über die Arbeitgeber, die Betroffenen müssen dieser aktiv widersprechen. »Die Chance auf eine echte demokratische Legitimation ist damit vertan«, kommentierte ver.di-Landesfachbereichsleiterin Irene Gözl. »Wer so handelt, traut seinen angeblich guten Argumenten wenig Überzeugungskraft zu.« ➔ pflegekammer.verdi.de

Sozialarbeiter*innen am Limit

ver.di setzt sich für eine humanitäre Migrationspolitik und eine menschenwürdige Unterbringung geflüchteter Menschen ein. Dazu gehören bedarfsgerechte personelle Mindeststandards in den Einrichtungen und gute Arbeitsbedingungen für die dort Beschäftigten. Doch diese arbeiten wegen hoher Belegungszahlen und unzureichender Personalausstattung am Limit. Zwei Sozialarbeiterinnen aus Hamburg berichten im Interview:

➔ t1p.de/s-limit

Gewalt in der Behindertenhilfe

Laut einer Befragung der TU Darmstadt wurde die Mehrheit der Beschäftigten in der Behindertenhilfe bereits körperlich angegriffen. Jede*r zehnte wird jeden Tag beschimpft oder beleidigt, rund 20 Prozent erleben täglich Übergriffe, vor allem im Wohnbereich und in den Tagesförderstätten. Doch kaum jemand redet darüber. ver.di plädiert dafür, das Thema Gewalt in der Behindertenhilfe aus der Tabuzone zu holen. Die Bundesfachkommission hat dazu ein Positionspapier entwickelt: ➔ t1p.de/gewalt-b-h

Preisverdächtiger Betriebsrat

Für seine Betriebsvereinbarung zum Pilotprojekt »Meine Station« wurde der Betriebsrat des Klinikums Aschaffenburg-Alzenau für den Deutschen Betriebsrätepreis 2023 nominiert. Das Gremium nimmt Einfluss auf neue Arbeitsformen, die unter dem Schlagwort »New Work« diskutiert werden. Der Fokus liegt dabei auf dem Abbau von Hierarchien hin zu Strukturen, die auf Beschäftigte und Patient*innen ausgelegt sind. Ziele sind, Überlastung entgegenzuwirken und die Attraktivität der Berufe zu stärken.

➔ t1p.de/be-rae-preis

PRO & CONTRA

Arbeitszeiterfassung

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitszeiten elektronisch zu erfassen. Hilft das den Beschäftigten in der Wissenschaft?



Mathis Heinrich, Referent an der Universität Marburg

*Überstunden und fehlende Ruhepausen machen krank. Gerade Wissenschaftler*innen sollten diese Forschungsergebnisse ernst nehmen. Aber der Alltag sieht anders aus. Unter dem Deckmantel der Liebe für das eigene Fach wird trotz Teilzeitverträgen oft bis tief in die Nacht gearbeitet – nicht nur für die eigene Qualifikation. Ein Freizeitausgleich ist auch in der vorlesungsfreien Zeit nicht möglich. Die Erfassung der Arbeitszeit würde diese Missstände endlich flächendeckend aufdecken.*

*Erst wenn Überstunden aufgezeichnet werden, können diese auch ausgeglichen werden. Das Festhalten von Anfang und Ende der Arbeitszeit hilft zudem, die gesetzlichen Ruhezeiten einzuhalten. Wer bis 23 Uhr arbeitet, darf am nächsten Tag erst ab 10 Uhr ins Büro. Das müssen neben den vorgesetzten Professor*innen vielleicht auch die Beschäftigten erst für sich lernen.*

Dabei ist Arbeitszeiterfassung keinesfalls zu verwechseln mit Stechuhr und starrem Dienstplan. Sie kann auch in der Wissenschaft gelingen, wenn sie digital stattfindet und mit einer Flexibilisierung der üblichen Arbeitszeiten einhergeht. Davon würde dann auch das wissenschaftsunterstützende Personal profitieren.

Daher: Elektronische Arbeitszeiterfassung hilft gerade in der Wissenschaft, vielerorts macht sie die Probleme erst richtig sichtbar.



Robert Feustel, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Leipzig

Selbstaussbeutung ist im akademischen Geschäft selbstverständlich, vor allem im wissenschaftlichen Mittelbau. Schlimmer als Selbstaussbeutung ist Selbstaussbeutung mit schlechtem Gehalt (das ist an den Unis weniger problematisch) und Selbstaussbeutung mit Stechuhr. Wer eh schon seine oder ihre Haut zu Markte trägt und (meist vergeblich) hofft, dass irgendwann mit der Professur Zahntag sein wird, will das wenigstens dann tun, wenn es ihm oder ihr passt.

Verschärfend kommt hinzu, dass sich der Alltag in der Maschine Wissenschaft kaum in feste Zeitrhythmen pressen lässt. Konferenzen sind oft am Wochenende, die beste Zeit zum Arbeiten ist nicht selten die Zugfahrt dorthin. Der Chef oder die Chefin will kurzfristig eine Zuarbeit und so weiter. Die Geräte zur Arbeitszeiterfassung würden vom »Ein- und Ausloggen« glühen. Zudem sind die Grenzen unklar: Ist die Arbeit an der Dissertation oder Habilitation Arbeitszeit, obwohl davon nichts in der Tätigkeitsbeschreibung steht und die Befristung des Vertrags dennoch mit einer Qualifizierung begründet wird? Wer es an der Uni zu etwas bringen will, macht das in der Regel nicht im formalen Rahmen dessen, was im Vertrag steht.

Kurzum: Die elektronische Zeiterfassung nützt im Wissenschaftsbetrieb wenig, die Ursachen der Probleme liegen woanders.

»Wir sind nicht machtlos«

Weiß nur zu gut, wovon er spricht: Nico Baumann hat selbst eine Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger bei Helios gemacht – und klärt heute als ver.di-Sekretär junge Menschen über ihre Rechte auf.

Kathrin Hedtke

So genau wusste Nico Baumann nicht, worauf er sich einlässt: Kurz nach dem Start seiner Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger am Helios-Klinikum Sangerhausen (Sachsen-Anhalt) fragte ihn eine Kollegin, ob er sich nicht in die Jugend- und Auszubildendenvertretung – kurz JAV – wählen lassen möchte. »Ich war gerade zwei Monate dabei und hatte keine Ahnung von nichts«, sagt Nico. Doch in der Schule war er auch schon Klassen-sprecher, deshalb zögerte er nicht lange: »Ich dachte, das ist so ähnlich.« Wofür eine Interessenvertretung gut ist, lernte er schnell. Dabei kam er auch zum ersten Mal in Kontakt mit der Gewerkschaft. »Ein Schlüsselmoment«, sagt der Gesundheits- und Krankenpfleger: »Ich realisierte, dass wir gar nicht machtlos sind, sondern Rechte haben.« Sofort trat Nico in ver.di ein – und steht inzwischen selbst als hauptamtlicher ver.di-Sekretär jungen Beschäftigten und Auszubildenden mit Rat und Tat zur Seite. Der große Vorteil: Der 26-Jährige weiß genau, wovon er spricht.

Ausbildungsbedingungen verbessert

Zu Beginn seiner Ausbildung habe er Missstände zunächst einfach so hingenommen, sagt der Gesundheits- und Krankenpfleger. »Ich dachte, das muss so sein.« Schon kurz nach seiner Wahl in die JAV ließ sich Nico auch in die Konzern-JAV von Helios entsenden. Dabei lernte er Diana Sgolik kennen, damals beim ver.di-Fachbereich Gesundheit und Soziales zuständig für die Jugend. »Die Gespräche haben mir die Augen geöffnet.« Zum Beispiel erfuhr er, dass die Auszubildenden grundsätzlich das Recht haben, ihren Urlaub selbst zu planen – und die Schule die Urlaubstage nicht eigenmächtig festlegen darf. Die Jugendvertretung pochte bei der Schulleitung auf ihre Rechte, mit Erfolg.

Ganz neu in der JAV wollten Nico und sein Team im ersten Schritt wissen, was Auszubildende vor allem auf dem Herzen haben – und luden ein zur Jugend- und Auszubildendenversammlung. Der Raum war knackevoll. »Mit so einem Andrang hatten wir gar nicht gerechnet.« Viele Auszubildende klagten über Stationshopping: Bei Personalmangel wurden sie immer wieder kurzfristig auf andere Stationen versetzt, um Lücken zu stopfen. »Das ist nicht Sinn der Ausbildung«, betont Nico. Die JAV holte den Betriebsrat und die Pflegedienstleitung mit ins Boot, alle waren sich einig: »Das geht so nicht!«

Zunächst wollte das Krankenhaus das Problem mit einer Dienstanweisung lösen. »Damit sind wir eine Zeitlang gut gefahren, aber irgendwann ist es wieder gekippt.« Deshalb setzte sich die JAV dafür ein, dass eine Betriebsvereinbarung gute Ausbildungsbedingungen



Nico Baumann

Als ver.di-Sekretär ermutigt der ehemalige Jugendvertreter junge Menschen dazu, Missstände in der Ausbildung oder bei der Arbeit nicht einfach hinzunehmen.

festschreibt. Seither muss in Sangerhausen jeder außerplanmäßige Einsatz vom Betriebsrat genehmigt werden. Im ersten und letzten Halbjahr der Ausbildung ist das Stationshopping gänzlich ausgeschlossen. Die JAV wurde dafür bei der Verleihung des Deutschen Betriebsrätepreises 2022 ausgezeichnet.

Anderen zu helfen, bleibt im Fokus

Als Nico zum ersten Mal gefragt wurde, ob er nach seiner Ausbildung hauptamtlich für ver.di arbeiten möchte, rief er spontan: »Nie und nimmer!« Zu gerne mochte er die Arbeit mit den Patientinnen und Patienten. Doch je länger er darüber nachdachte, desto besser gefiel ihm die Idee. »Anderen Menschen zu helfen, bleibt ja im Fokus.« Seit über einem Jahr ist Nico jetzt Gewerkschaftssekretär, klärt junge Beschäftigte und Auszubildende über ihre Rechte auf, öffnet ihnen die Augen – »genau so, wie ich es damals erlebt habe«.



Daniel Wenk

MEHR VON UNS IST BESSER FÜR ALLE

Noch während der Tarifbewegung des Sozial- und Erziehungsdienstes im Frühling 2022 standen wir ziemlich ratlos da, als die Leitung unserer diakonischen Einrichtung Solidaritätsaktionen untersagte. Doch dank der Unterstützung von ver.di-Kolleg*innen sah das ein Jahr später ganz anders aus. Schon beim Stärkertest im Winter rannten wir bei den Kolleg*innen offene Türen ein. Viele unterschrieben die Gehaltsforderung und hörten mit Freude, dass auch kirchlich Beschäftigte streiken können. Für etliche kam das überraschend, und einige fürchteten sich zunächst vor rechtlichen Konsequenzen. In vielen Einzelgesprächen und bei einer Infoveranstaltung konnten wir ihnen diese Be-

fürchtungen nehmen. Und so kam es, dass unser Betrieb am 8. März zum ersten Mal in seiner 75-jährigen Geschichte bestreikt wurde. Beim zweiten Streiktag konnten wir die Beteiligung sogar nochmal steigern und trugen unsere Forderungen lautstark und mit viel Selbstbewusstsein auf die Straßen Freiburgs. Wir haben bewiesen: Das Streikrecht gilt auch in kirchlichen Einrichtungen. Viele Kolleg*innen nutzten die Gelegenheit, in die Gewerkschaft einzutreten. Und heute können wir sagen: »Wir sind ein ver.di-Betrieb!«

Michael Breithut, Sozialarbeiter und Mitarbeitervertreter bei der Evangelischen Jugendhilfe Freiburg-Zähringen

VOLL DANEBEN

Streikrecht in Gefahr



Welch großen Eindruck die ver.di-Streikwelle gemacht hat, lässt sich auch an der Reaktion der Arbeitgeberfunktionäre ablesen. Diese springen – »alles andere als überraschend«, so der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke – im Dreieck und fordern die Einschränkung des Streikrechts. »Mir gefällt die Massivität des Vorgehens nicht – und auch nicht das gemeinsame Agieren mit den Klimaschutzaktivisten«, schimpfte der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Rainer Dulger. Sein Geschäftsführer Steffen Kampeter assistierte, wegen »überzogenen Streikzielen« müsse eine »gesetzliche Regelung« her. Offenbar ist den Bossen die Kraft der Solidarität nicht geheuer. Sie wissen: Wenn die Beschäftigten zusammenhalten, sind sie eine Macht. Mit ihrem Ruf nach Beschränkungen outet sich die BDA-Spitze als antidemokratisch. Werneke stellt klar: »Das Streikrecht hat Verfassungsrang in Deutschland. Es beschneiden zu wollen, ist ein Angriff auf das Grundgesetz.«

Daniel Behruzi

VOLL GUT

Gegen Rassismus



»Rassismus ist im deutschen Gesundheitswesen Alltag – aber dies bemerken bisher fast nur diejenigen, die es betrifft. Eine Auseinandersetzung mit Rassismus in Gesundheit und Pflege wurde bisher schändlich vernachlässigt«, sagt Omer Ouedraogo, Referent für Migration der Deutschen Aidshilfe. Laut Afrozensus haben 64,6 Prozent der befragten »Black and People of Colour« mit Kontakt zum Bereich Gesundheit und Pflege in den vergangenen zwei Jahren dort Diskriminierung erfahren – rund drei Viertel von ihnen aufgrund ihrer Hautfarbe oder ethnischen Herkunft. Dies betrifft Patient*innen, aber auch Beschäftigte. Das »Bündnis Rassismusfreie Pflege« Rheinland-Pfalz will dem etwas entgegensetzen und Bewusstsein schaffen. Es begleitet Beschäftigte von Gesundheitseinrichtungen, die sich im Anschluss an einen Workshop zusammenschließen, um mit neuen Projekten das Arbeiten in der Pflege wieder erstrebenswert zu machen – ohne Rassismus.

Julia-C. Stange

➔ agarp.de/pflegeprojekt

REINLESEN

Rosa-Luxemburg-Stiftung



➔ t1p.de/schwarzbuch

Totschweigen war gestern

Ein rotes Kreuz auf dem Cover, das in Blutspuren zerläuft, macht klar: Das von der Rosa-Luxemburg-Stiftung herausgegebene »Schwarzbuch Krankenhaus« ist keine Gutenachtgeschichte. Es enthüllt in 30 schonungslosen Berichten, wohin das deutsche Gesundheitssystem in Zeiten der Kommerzialisierung steuert: Gegen die Wand und manchmal sogar in den Sarg. Die Autorinnen, allesamt aktive Krankenhausbeschäftigte, bieten den Leser*innen weit mehr als eine Ansammlung bedauerlicher »Pflegeunfälle«. Sie zeigen Beschäftigten, wie man mit Missständen reinen Tisch macht – zum Wohle der ihnen anvertrauten Menschen. Und sie lassen keinen Zweifel daran, wer auf ihrem Rücken für den Kommerz wohlwissend über Leichen geht.



Offizin-Verlag

Rainer Bobsin:
Konzerne kaufen Arztpraxen. Ein Arbeits- und Diskussionspapier
Offizin-Verlag 2023
88 Seiten
15 Euro

➔ t1p.de/konzerne-arztpraxen

Fakten zum Arztpraxen-Monopoly

Zum Weihnachtsfest 2022 twitterte Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach (SPD): »Profitorientierte Ketten von Arztpraxen feiern wahrscheinlich ihr letztes schönes Weihnachten. Schon bald kommt das Ende.« Diese Ankündigung ist für Rainer Bobsin Anlass, sich näher mit den Entwicklungen rund um Arztpraxen und Medizinische Versorgungszentren zu befassen. Er versucht, trotz fehlender Transparenzvorschriften Licht ins Dunkel der Besitzverhältnisse und Konzentrationsprozesse zu bringen. Zum Schluss der akribischen Faktensammlung steht eine kritische Diskussion der verschiedenen Vorschläge, wie gegen das Arztpraxen-Monopoly vorgegangen werden kann. *Siehe auch Seite 2*

Schreibwerkstatt

für die Macher*innen von Betriebszeitungen – und solche, die es werden wollen.

29. September bis 1. Oktober 2023 in Berlin

➔ [Infos und Anmeldung:](#)

Zeitungen für Klinik und Campus

Im Herbst erscheinen erstmals Zeitungen des ver.di-Fachbereichs speziell für Beschäftigte in Kliniken und Hochschulen. Ihr könnt kostenlos Pakete mit mindestens 25 Exemplaren bestellen, um sie an die Kolleg*innen zu verteilen. So zeigt ihr als ver.di Präsenz im Betrieb, informiert die Mitglieder und sprecht (Noch-)Nichtmitglieder an. Hier könnt ihr eure Bestellung vormerken lassen:

➔ redaktion.mittendrin@verdi.de

Seminare

Der ver.di-Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft bietet ein vielfältiges Programm von Seminaren und Veranstaltungen:

➔ t1p.de/sem-verdi

UNVERGESSEN



Habt ihr noch Fotos, die eure Arbeitsplätze vor 40, 60 oder 100 Jahren zeigen? Wir freuen uns über jede Einsendung!
➔ redaktion.mittendrin@verdi.de

»Lasst die großen Reden sein, stellt lieber mehr Dozenten ein!«

Das riefen Demonstrant*innen schon Anfang der 1970er-Jahre bei der Gründungsfeier der Universität (damals noch Gesamthochschule) Kassel. Gut fünf Jahrzehnte später geht es um dieselben Themen: Was sind der Gesellschaft Bildung und Wissenschaft wert? Und unter welchen Bedingungen arbeiten die Hochschulbeschäftigten? Das thematisiert auch eine aktuelle Unter-

schriftenaktion der ver.di-Betriebsgruppe an der Uni Kassel für ein besseres Personalentwicklungskonzept. »Es fehlen die 4E«, heißt es von den Gewerkschaftsaktiven. Ihre Forderung: »Entfristung, Entlastung, faire Eingruppierung und Eingliederung sind als Eckpfeiler in die Personalplanung und -entwicklung zu integrieren und nachhaltig im Interesse der Beschäftigten umzusetzen.«

➔ unikassel4e.de

Baron/HNA

GEWINNERTEAM



privat

Wie einst bei Louis de Funès

»Gewonnen!«, jubelt Christine R. (Foto: mit Zeitung). »Nein?« »Doch!« »Oh!« Ähnlich wie einst bei Louis de Funès staunte der Betriebsrat der Lebenshilfe in Celle ungläubig über seinen 200-Euro-Gewinn. In dem knapp 400 Beschäftigte starken Unternehmen mit Angeboten in den Bereichen Frühförderung, Werkstätten für Menschen mit Behinderung und Schulen ist Christine die zweite Betriebsratsvorsitzende und pädagogische Mitarbeiterin in einer Wohnstätte. »Wir gehen essen – eine teambildende Maßnahme«, scherzt Christine und freut sich auf den Abend.

Björn Rudakowski

Newsletter

Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft

Immer aktuell informiert über Entwicklungen und Positionen in den Bereichen Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft.

➔ Hier abonnieren: t1p.de/nl-abo

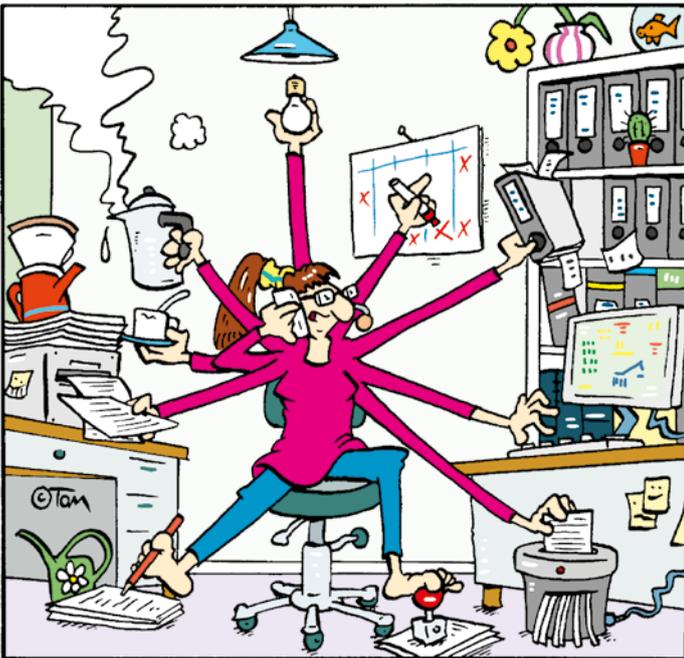
Die Gewinner*innen des Preisrätsels in der *mittendrin* Nr. 3:

- 1. Teampreis (200 Euro für Gemeinschaftskasse):** Lebenshilfe Celle gGmbH Wesermarsch, Christine R. und Kolleg*innen,
- 2. Preis (Tasse mit Kompass):** Luise A. aus Chemnitz, **3. bis 6. Preis (Notizbuch):** Janina N. aus Schleswig, Silke G. aus Hamburg, Christian H. aus Bonn, Björn Sch. aus Delmenhorst

GENAU HINSEHEN

Viele Augen sehen mehr ...

Einsendeschluss: 13. August 2023



Auf den ersten Blick sind beide Bilder gleich. Doch wer genau hinschaut, wird im rechten Bild zehn Fehler erkennen.

Unter den Einsender*innen verlosen wir:

- 1. Teampreis:** 200 Euro für die Gemeinschaftskasse
- 2. Preis:** eine Tasse mit Kompass
- 3. bis 6. Preis:** je ein Notizbuch (limitierte Auflage)

Mitmachen und gewinnen

Bei der Fehlersuche können alle ver.di-Mitglieder mitmachen. Den Teampreis können allerdings nur Kolleginnen und Kollegen gewinnen, die zusammen arbeiten und mindestens zu dritt sind. Die Gewinnchancen steigen, wenn wir ein gutes Foto von eurem Team bekommen und eine Telefonnummer, unter der ihr gut erreichbar seid. Das Foto des Gewinnerteams wird in der nächsten Ausgabe veröffentlicht.

Die Lösung bitte an:

- 1| **ver.di-Bundesverwaltung Fachbereich C »Preisrätsel« Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin**
- 2| oder als E-Mail an: redaktion.mittendrin@verdi.de
- 3| oder löst das Rätsel gleich online: mittendrin.verdi.de

IMPRESSUM

mittendrin – die Zeitung für ver.di-Mitglieder im Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft erscheint viermal jährlich. Auflage: 452.000

Die nächste Ausgabe erscheint im Oktober 2023, Herausgeberin: Sylvia Bühler, ver.di-Bundesvorstand, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin; Redaktion: Birte Knäpper (verantwortlich), Daniel Behruzi, Daniela Feigl, Bernd Gräf, Birthe Haak, Mathis Heinrich, Syndia Paul-Beer, Björn Rudakowski, Ruth Schauder, Julia-C. Stange, Daniel Wenk

Design/Vorstufe: werkzwei, Detmold. Druck: Schaffrath medien, Geldern

Redaktionsschluss *mittendrin* Nr. 5: 13. August 2023; Tel.: (030) 69 56 18 14, E-Mail: redaktion.mittendrin@verdi.de

ver di

mittendrin.verdi.de