

Hausmitteilung

Interview Ostsee-Zeitung

Grevesmühlen, 7. August 2020

Liebe Mitarbeiterinnen,

Liebe Mitarbeiter,

hiermit informiere ich Sie darüber, dass ich eine Interviewanfrage der Lokalredaktion Grevesmühlen (Annett Meinke), der Ostsee-Zeitung erhalten habe, die ich gern und ausführlich beantwortet habe! Im Folgenden finden Sie das vollständige, an Frau Meinke übergebene, Interview zur Kenntnis:

Frage 1. Warum ausgerechnet jetzt, wo die Geschäftsführung die Verhandlungen mit der Tarifkommission aufgenommen hat, eine neue Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat des KH in Grevesmühlen?

Die Betriebsvereinbarungen Beschäftigungsvereinbarung und Entgeltvereinbarung bestehen seit April 2016 und wurden regelmäßig angepasst und überarbeitet. Die jetzt in Kraft gesetzte Fassung berücksichtigt insbesondere die seit diesem Jahr bestehenden finanziellen Möglichkeiten des Pflegepersonalstärkungsgesetzes.

Frage 2. Gibt es auch für das KH in Grimmen eine neue Betriebsvereinbarung?

Auch für das DRK-Krankenhaus Grimmen bestehen die o.g. Betriebsvereinbarungen und befinden sich in der finalen Überarbeitung.

Frage 3. Steht diese Betriebsvereinbarung in direktem Zusammenhang mit dem abgesagten Termin mit der Tarifkommission?

Es gibt keinen Zusammenhang zwischen Betriebsvereinbarungen und dem abgesagten Termin. Hintergrund für den abgesagten Termin ist schlichtweg, dass die Berechnungen zur Umsetzung des geforderten TVÖD und darüber hinaus gehende Forderungen noch nicht abgeschlossen sind und so auch nichts zu den wirtschaftlichen Konsequenzen gesagt werden kann.

Im Übrigen wurde der Termin im Rahmen des letzten gemeinsamen Gespräches als sehr ehrgeizig von allen angesehen und die Option der Absage wurde deutlich kommuniziert. Warum man jetzt den Eindruck erweckt, dass das völlig überraschend kommt, ist schwer nachvollziehbar.

Frage 4. Was ist so problematisch an einem ordentlichen Tarif? Eine Betriebsvereinbarung enthält üblicherweise immer von - bis - Vereinbarungen - und zudem ist es oft so, dass dann jeder Mitarbeiter auf sein eigenes Verhandlungsgeschick setzen muss.

Betriebsvereinbarungen haben den großen Vorteil, dass sie unmittelbar und zwingend für sämtliche Beschäftigten des Betriebes gelten, unabhängig von Gewerkschaftszugehörigkeiten - § 77 Abs. 4 BetrVG. Sie haben den weiteren Vorteil, dass sie auf Seiten der Beschäftigten von der unmittelbarsten Vertretung der Beschäftigten ausgehandelt werden, den Betriebsräten. Niemand ist also auf sein Verhandlungsgeschick angewiesen. In der Entgeltvereinbarung sind für jede Tätigkeit klare Eingruppierungsmerkmale definiert. Diese sind verbindlich Entgeltgruppen und Stufen zugewiesen mit klar definierten Gehältern. Eine von bis Spanne gibt es nicht.

Wenn Sie nach einem ordentlichen Tarif fragen, wäre zunächst mal zu definieren, was Maßstab für einen ordentlichen Tarif ist? Wir versuchen im Rahmen unserer wirtschaftlichen Möglichkeiten, bestmögliche Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter sicherzustellen und auch die Vergütung so attraktiv wie möglich zu gestalten. Dies ist uns mit der jüngsten Weiterentwicklung unserer Vereinbarungen gelungen. Krankenhäuser in Deutschland befinden sich aber in einem staatlich regulierten Preissystem, welches insbesondere kleine Krankenhäuser der Grund- und Regelversorgung wirtschaftlich benachteiligt. Wenn also nach höheren Gehältern gerufen wird, und ich halte das durchaus für gerechtfertigt, dann müssen zuerst die Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit diese auch refinanzierbar sind. Dieses liegt in der Zuständigkeit der politisch Verantwortlichen in der Bundesregierung.

Das hat man z.B. in diesem Jahr für die Pflege (Und leider nur für die Pflege!) gemacht, indem man die Pflege aus dem DRG-System ausgegliedert und in ein eigenes Pflegebudget überführt hat. Pflege wird seit diesem Jahr nach dem Selbstkostendeckungsprinzip finanziert, d.h., die entstehenden Kosten werden refinanziert, auch Gehaltssteigerungen. Das gibt uns die Möglichkeit die Gehälter deutlich nach oben anzupassen. Dadurch verdient eine Pflegekraft ab dem 1. August 2020 im DRK-Krankenhaus Grevesmühlen sogar mehr als nach dem TVöD - dem Tarifvertrag, der von der Tarifkommission gefordert wird.

Leider gilt das nur für die Pflege, für alle anderen Mitarbeiter erfolgt auf Grundlage der geltenden Gesetze zur Krankenhausfinanzierung kein vollständiger Ausgleich von Gehaltsentwicklungen, deshalb sind diese auch nur schwer zu realisieren.

Frage 5. Ist es nicht - gerade vor dem Hintergrund der Corona-Krise - also der allseits "beklatschten" Systemrelevanz des Berufs Pfleger und Pflegerin - absolut angemessen, ordentliche Tarife für eine verantwortungsvolle Arbeit zu zahlen? Mal abgesehen von der Personalnot in mecklenburgischen KH, die auch aufgrund Abwanderung in besser zahlende schleswig-holsteinische KH entsteht?

Das es erst „Corona“ brauchte, um die Systemrelevanz von Mitarbeitern im Krankenhaus zu erkennen, ist armselig genug. Das die Politik die Pflege in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stellt, ist schön, wird aber der Realität keinesfalls gerecht. Alle Mitarbeiter im Krankenhaus sind systemrelevant, nicht nur die Pflege, sondern auch unsere Ärzte, unsere Mitarbeiter im OP, in der Anästhesie, im Funktionsdienst, in der Technik, der Küche und Reinigung sowie der Verwaltung.

Was die politisch Verantwortlichen damit bezwecken, einzelne Berufsgruppen besser zu stellen und allen anderen die Wertschätzung zu verweigern, erschließt sich keinesfalls!

Also ein klares JA, es ist absolut angemessen und notwendig, allen Mitarbeitern im Krankenhaus für die sehr verantwortungsvolle und körperlich schwere Arbeit - 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche, 365 Tage im Jahr - eine angemessene Vergütung zu zahlen und die muss deutlich höher sein als sie es jetzt ist.

Dazu bedarf es aber nicht eines Tarifvertrages, sondern der Schaffung eines gesetzlichen Rahmens, der die Zahlung angemessener Gehälter - die die systemrelevante Bedeutung unserer Arbeit widerspiegeln – ermöglicht und diese vollständig refinanziert und zwar nicht nur für Pflegende!

Die Behauptung, Personalnot sei ausschließlich ein Thema mecklenburgischer Krankenhäuser, ist schlichtweg falsch! Nach einer aktuellen Umfrage des Deutschen Krankenhaus Instituts (DKI - Krankenhaus Barometer 2019) haben fast 80% der deutschen Krankenhäuser Probleme, offene Stellen zu besetzen, auch die mit Tarifverträgen!

Frage 6. Könnten wir Einblick in die Betriebsvereinbarung erhalten?

Von mir aus gerne, sofern die Betriebsräte hierzu ihre Zustimmung erteilen.

Frage 7. Werden Sie den Termin mit der Tarifkommission am 14. August wahrnehmen?

Ja!

Frage 8. Es scheint eine Spaltung zwischen Betriebsrat und Verdi-Organisierten zu geben? Können Sie das bestätigen? Und - woran liegt das? Sollte ein Betriebsrat nicht für alle Beschäftigten, - also auch im Sinne der immerhin mindestens 60 Prozent VerdiOrganisierten in Grevesmühlen (und nach unseren Informationen um die mindestens 70 Prozent Verdi-Organisierten in Grimmen) handeln?

Dass die Verdi-Organisierten in ihrem Arbeitskampf um einen ordentlichen Tarif, die Betriebs-Vereinbarung nicht als in ihrem Sinne betrachten, wurde uns geschildert.

Die Betriebsräte sind unmittelbar demokratisch legitimiert, sie werden von allen Beschäftigten gewählt und vertreten ausschließlich die Interessen der Beschäftigten! Naturgemäß sind nicht immer alle Beschäftigten zu 100% einverstanden mit dem, was der Betriebsrat für sie verhandelt und vereinbart. Ich nehme aber keine Spaltung wahr! In meiner Wahrnehmung gibt es ein paar wenige Mitarbeiter, die meinen, sie müssen die Arbeit der Betriebsräte öffentlich und intern diskreditieren, ohne auch nur ansatzweise den Weg eines konstruktiven Miteinanders zu suchen. Welche Interessen sie dabei verfolgen, erschließt sich für mich nicht.

Eine der Forderungen der Tarifkommission ist, ver.di-Mitgliedern den Gewerkschaftsbeitrag zu erstatten. Der Mitgliedsbeitrag beläuft sich auf 1% des Bruttoeinkommens, gefordert wird eine Erstattung von 1,3% des individuellen Jahresbruttos. Unter der Annahme, dass die Angaben zur Anzahl der ver.di-Mitglieder korrekt sind, ein anderer Beleg als die bloße Behauptung wurde dafür nie erbracht, ergeben sich daraus jährliche Kosten in Höhe von 190.000 Euro. 190.000 € für die Gewerkschaft ver.di, die die Krankenhäuser finanzieren sollen! Mir liegt es selbstverständlich fern, hier einen Zusammenhang mit der pauschalen und haltlosen Kritik an den Betriebsräten herzustellen. Wirtschaftliche Interessen werden hier sicherlich keine Rolle spielen!

Ich finde die Mitarbeiter können sehr stolz auf ihre Betriebsräte sein! Sie haben sich wirklich sehr intensiv und engagiert für viele Verbesserungen für alle Mitarbeiter eingesetzt! Verbesserungen, die

auch über Regelungen des TVöD hinausgehen, z.B. einen Familientag als Sonderurlaub, höhere Wechselschichtzulage, Jubiläumszulage inkl. Sonderurlaub, Sterbegeld, Zuschüsse für Weihnachtsfeier und Teamevents, Erholungsbeihilfe für schulpflichtige Kinder, steuerfreier Kita-Verpflegungszuschuss für nicht schulpflichtige Kinder in Höhe von 480 Euro fürs erste und 300 für jedes weitere Kind pro Jahr etc.! Daneben haben wir die Vergütung deutlich verbessert, im nichtmedizinischen Bereich um 6%, in Gesundheitsberufen wie z.B. der Physiotherapie oder im Röntgen um 12% und im Bereich der Pflege über das Niveau des TVöD. Damit verdient eine Pflegekraft im DRK-Krankenhaus Grevesmühlen ab dem 01. August 2020, zum Berufsstart 2.850 Euro und nach 16 Jahren Berufstätigkeit 3.560 Euro im Monat.

Ich denke, darauf können wir stolz sein und brauchen uns von niemandem erklären lassen wie Mitarbeiterorientierung und -verantwortung aussieht. Das es immer noch Verbesserungspotenzial gibt, ist unstrittig.

Betriebsrat und Krankenhausleitung haben mit dieser Weiterentwicklung deutlich ihre Handlungsfähigkeit sowie ihr hohes Bewusstsein und ihre Verantwortung für alle Mitarbeiter unter Beweis gestellt, egal ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht!

Herzliche Grüße



Jan Weyer

Geschäftsführer