

Nr. 36

Dezember 2018



Liebe Kolleg*innen,

seit der letzten Ausgabe hat sich im Bereich der Bremer Krankenhäuser einiges ereignet.

Am 23. Oktober 2018 startete das Bremer Volksbegehren für mehr Krankenhauspersonal. Das Bremer Bündnis für mehr Personal im Krankenhaus: „Viele Kolleg*innen im KBM haben unterschrieben. Vielen Dank dafür. Wir sammeln noch bis zum 16.12.2018 Unterschriften, dann ist die erste Phase geschafft. Wir hoffen natürlich, dass wir mehr als 5.000 Stimmen bekommen haben. Uns war gar nicht bewusst, wie viele der Kolleg*innen nicht in Bremen wohnen. Wir gehen von einem Anteil von mehr als 50 % aus. Diese fanden es schade, dass nur Bremer Wahlberechtigte ihre Stimmen abgeben konnten. Auch etliche Patient*innen und Besucher*innen haben das Volksbegehren unterschrieben.“

Am 23. Oktober 2018 wäre auch in allen Krankenhäusern Deutschlands sprichwörtlich das Licht ausgegangen, wenn nicht die Pflegekräfte von diesem Tag an bis zum Ende des Jahres mit ihren Überstunden den Krankenhausbetrieb aufrecht erhalten würden. Denn in den Krankenhäusern ist inzwischen so wenig Personal vorhanden, dass die Pflegekräfte bis zum 22.10. ihre jährliche Arbeitszeit erfüllt haben. Wir empfanden es als reiner Hohn, dass genau an diesem 23. Oktober 2018 einige Chefärzte in Zusammenarbeit mit der GeNo eine Werbeveranstaltung in der Bremer Bürgerschaft durchgeführt hatten. Wir sagen: eine Spitzenmedizin wird nur möglich mit ausreichendem Fachpersonal. Wir von uns reicht's wollten zusammen mit dem Bremer Bündnis für mehr Personal im Krankenhaus eine Kundgebung vor Beginn dieser Veranstaltung durchführen, bekamen aber vom Stadtamt keine Genehmigung wegen des kleinen Freimarktes auf dem Marktplatz.

Ein Schwerpunkt dieser Ausgabe wird aber der Brief und ein Interview von/mit Peyman Mohseni sein. Wir können uns mit der inhaltlichen Aussage voll identifizieren. Wir finden es eine Sauerei, dass auf Betreiben von Hintz dieser Kollege sofort freigestellt wurde. Wir sind uns sicher, dass die Direktion vor dem Arbeitsgericht eine Niederlage erleiden wird. Wir wollen nicht diesen Kollegen personifizieren, sondern uns geht es darum, dass wir uns den Mund nicht von der Direktion verbieten lassen. Was gesagt werden muss, muss gesagt werden. Passend zur Weihnachtszeit haben wir unseren Kommentar dazu in Form eines Märchens geschrieben.

Im Oktober 2018 ist auch die zweite Ausgabe der neuen Krankenhauszeitung „Herzschlag“ erschienen. Es ist eine Zeitung von Kolleg*innen für Kolleg*innen. Ihr könnt sie bekommen von der Kollegin Ariane Müller (Intensivstation 3) oder einsehen bzw. herunterladen unter:

<https://herzschlagkrankenhaus.wordpress.com/>

Nun wünschen wir euch ein paar hoffentlich ruhige Tage über Weihnachten und Silvester, um dann im neuen Jahr mit verstärktem Elan den Kampf für mehr Personal im Krankenhaus und gegen die krankmachenden Arbeitsbedingungen fortzusetzen.

Eure unabhängige Betriebsgruppe uns reicht's

<https://betriebsgruppen.tem.li/bgunsreichts/>

V.i.S.d.P.: Ariane Müller, uns.reichts.bremen@t-online.de

Ein Interview (leicht gekürzt) mit Pejman Mohseni, mit freundlicher Genehmigung aus der Extra-Ausgabe Nr. 2/2018, Informationen des Betriebsrates GeNo-Geschäftsbereiche.

Pejman war langjähriger Betriebsratsvorsitzender im BR GeNo-Geschäftsbereiche. Er geht in die passive Phase der Altersteilzeit.

Wie lange warst du in der Gesundheit Nord beschäftigt?

1988 bin ich am Klinikum Bremen Nord angefangen und habe über 10 Jahre in der IT bis zur Zentralisierung gearbeitet. 2011 bis 2018 wurde ich als Betriebsrat und Betriebsratsvorsitzenden im Gremium des Betriebsrates GeNo Geschäftsbereiche gewählt. Meine besondere Verbundenheit zum Klinikum Bremen Nord und zu allen KollegInnen dort blieb und bleibt natürlich bestehen. Ich hatte mich sehr bewusst für eine Klinik als Arbeitsplatz und nicht für eine Fabrik oder eine Versicherung entschieden. Ich wollte da arbeiten, wo moralische Standards eine Rolle spielen. Dieses Gefühl auch wirklich für eine Klinik zu arbeiten ist durch die Zentralisierung zum Teil verloren gegangen. Die IT am KBN hat immer versucht bei allen Überlegungen und Entscheidungen alle Anwender mit einzubeziehen. So gab es eine große Akzeptanz und Wertschätzung unter allen Berufsgruppen. Dankbar bin ich aber auch meinen verständnisvollen, hervorragenden Vorgesetzten in dieser Zeit, die so eine kreative Arbeitsweise und Arrangement zugelassen und ermöglicht haben. Sie hatten ein Interesse an der Meinung ihrer Kolleg*innen, das war eine gute Zeit. Ich bin immer stolz gewesen in diesem Klinikunternehmen zu arbeiten und ich weiß, dass das auch sehr wichtig für viele Kolleg*innen ist.

Was waren deine größten beruflichen Erfolge?

In der Zeit als IT Kollege am Klinikum Bremen Nord war es sicher die Einführung des elektronischen Archivsystems das viele mit meiner Person verbinden. Wir waren da Vorreiter in Bremen Nord, das macht auch stolz. Als Betriebsrat war ein wundervoller Erfolg die Zurückdrängung der Leiharbeit. Die GeNo hat 2015 ca. 300 Kolleg*innen von der GND einstellen müssen. Das war phantastisch! Leider haben wir das auch vor dem Arbeitsgericht erzwingen müssen, dabei hätte man das auch in vernünftigen wertschätzenden Verhandlungen regeln können. Auch die Personalumsteuerung 2016 ist mit Hilfe der Betriebsräte wirklich erfolgreich gewesen. Die Geschäftsführung wollte Personal abbauen und mit Hilfe der Betriebsräte wurden optimale Bedingungen geschaffen. So konnten Kolleg*innen ohne Risiko zur Stadtgemeinde wechseln. Leider war Licht und Schatten dicht beieinander, denn es ist uns nicht gelungen die Geschäftsführung dazu zu bringen die Strukturen so zu verändern, dass die verbliebenen Kolleg*innen auch mit ihrer Arbeit fertig werden können.

Was war eine deiner größten Enttäuschungen?

In der Rolle als Betriebsrat war es oft unglaublich schwierig und enttäuschend mit Leitungskräften zu diskutieren, die keine pragmatischen Lösungsansätze verfolgen. Die Diskussionen verliefen oft nicht lösungsorientiert. Dabei sollten wir doch alle die gleichen Ziele haben. Alle wollen in einem attraktiven, leistungsstarken Unternehmen arbeiten. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Farce zum Thema Arbeitszeitkonten. Auf der Vorgesetzenseite ist kein Wille zur Einigung erkennbar, es gib nur die Blockadehaltung. Eine Bereitschaft mal darüber zu diskutieren was geht und was nicht, ist so gut wie nicht vorhanden. So kann man nicht konstruktiv zusammen arbeiten. Es endet dann so, dass der Betriebsrat wieder gezwungen ist vor das Arbeitsgericht zu gehen, also immer konfrontativ.

Pejman, wenn du Geschäftsführer der GeNo wärst, was würdest du anders machen?

Ich würde auf jeden Fall die große Loyalität und Verbundenheit mit diesem Unternehmen vieler Kolleg*innen viel stärker nutzen. Zurzeit gibt es nur so eine Art gelenkte Diskussionskultur. Erst wenn die Geschäftsführung der Auffassung ist sie haben einen Plan entwickelt, werden die Ergebnisse den Kolleg*innen vorgestellt. Immer wieder wird davon gesprochen die Kolleg*innen mitzunehmen, das ist meiner Meinung nach eine sehr patriarchalische Vorgehensweise. Es wird dann so lange diskutiert bis alle der Meinung der Geschäftsführung sind, denn vor der ersten Diskussionen sind bereits Fakten geschaffen. So wird die Kreativität der Kolleg*innen im Keim erstickt. Das man dieses Potenzial, die große Verbundenheit der Kolleg*innen an dieser Stelle die letzten 10 Jahre nicht genutzt hat, das bedrückt mich.

Dabei sollte die Geschäftsführung durchaus bescheidener und demütiger sein, denn die Realität ist, dem Unternehmen geht es heute ökonomisch noch schlechter als vor 10 Jahren. Dabei bin ich davon überzeugt, dass viele Fehler nicht gemacht würden, wenn man die KollegInnen auf andere Art und Weise beteiligt hätte. Weil ihre Meinung nicht gefragt ist, sind viele Kolleg*innen inzwischen so weit, dass sie nur noch Dienst nach Vorschrift machen. Diese tiefe Verbundenheit geht verloren, auch das bedrückt mich.

Die Frage ist natürlich, wie kann eine Beteiligung der Kolleg*innen erreicht werden. Zum Austausch und zur Entwicklung von Meinungen, muss ein Medium dafür geschaffen werden. Der Rahmen von Betriebsversammlungen reicht da nicht aus, es haben ja nicht einmal alle die Möglichkeit zukommen. Die Arbeitgeberseite hat sich ein solches Medium geschaffen, den Newsletter. Damit können sie ihre Meinung kund tun, aber auf der anderen Seite haben die Kolleg*innen diese Möglichkeit nicht. Nur über ihren Betriebsrat können die Kolleg*innen nicht kommunizieren, ein Bürger verliert ja sein Recht auf Meinungsäußerungen auch nicht nur weil er alle 4 Jahre mal wählen geht.

Was wünschst Du Deinen Kolleg*innen, die auch in den nächsten Jahren in der GeNo arbeiten?

Mein größter Wunsch ist, dass die GeNo als kommunales Unternehmen überlebt. Mir ist bewusst, was das für eine Bedeutung für die Kolleg*innen aber auch für die Daseinsvorsorge für die Bevölkerung hat. Ich wünsche mir, dass sich gerade auch einkommensstärkere Gruppen für die schwächeren einsetzen und die Dinge beim Namen nennen. Nur so kann man der stärker werdenden Entsolidarisierung mutig entgegen treten.

Was hältst du von der aktuellen politischen Haltung zu unserem Unternehmen?

Wirklich gut ist, dass eine öffentliche Diskussion entstanden ist. Die Senatorin hat sich klar geäußert und gesagt, dass sie eine Ausgliederung von Beschäftigten der GeNo und die damit verbundenen Einkommensverluste nicht wünscht. Letztlich geht es hier um die Frage des Anstandes in schwierigen finanziellen, ökonomischen Zeiten und um die Frage wie wir miteinander umgehen und umgehen wollen. Es geht aber auch um Solidarität zwischen den Berufsgruppen. Die Entscheidung der Senatorin ist sicher moralisch und nicht ökonomisch zu sehen. Es wäre schön, wenn diese Entscheidung auch bei den Entscheidern in diesem Unternehmen ankommen würde, in ihrem Bewusstsein und in ihrem Herzen. Am Ende geht es um den moralischen Anstand und das ist von Bedeutung auch über den Tag hinaus, nach der Bürgerschaftswahl in Bremen.

DIE MÄRCHEN DES BURGVOGTES TORSTEN

Es standen einmal in einem beschaulichen Land am Wasser vier Bettburgen. Diese waren recht unterschiedlich verbaut. Eine verlor Wiesen und Hölzer, glitzerte in klebrigen Farben und wacklige Steine gaben ein sonderbares Schaustück. Über diese gleichwohl verschiedenartigen und eben auch widerspenstigen Burgen herrschte die weiße Fürstin in ihrem fahlroten Schloss unter den Bäumen. Eigentlich war sie zu weiseren Taten berufen, sie sollte kurieren und Staat machen. Doch der gestrenge Rat hatte ihr barsch befohlen, jene Burgen auszurichten, ansehnlich zu machen und aus den Niederen die Arbeit zu pressen. Freilich hatten diese Niederen und gleich schlecht Rechtlosen Jahr um Jahr mehr Mühen und Last, der inzwischen wirklich bösen Fürstin zu Gefallen zu sein. Für sie wiederum gestaltete sich ihre Lage übel, da doch der übergrüne Rat wenige Dukaten gewährte und das viele, ausgepresste Gold für windige Dinge und die gierigen Kaufleute hingab. Die matte Fürstin zumal regierte allzu oft ahnungslos und ließ sich von unartigen Ratgebern willfährig in hohle Gassen leiten. Es war aber auch verflixt, da sie doch allzu gern in ergebener und genehmer Umgebung wandeln und leichthin herrschen wollte. Doch als der Sommer wieder hereinkam, erschien ihr der Schlossvogt Torsten, welcher als wackerer und kundiger Mann von den obigen Leuten gepriesen war. Bald schon hatte er seinen ersten Auftritt und posaunte durch die müde Tute:

„Arbeitende Menschen im Burgenland,
wer wird euch beherrschen mit harter Hand?
Ich, der Schlossvogt Torsten tue euch kund,
ich werde sein ein wirklich harter Hund!“.

Und fortan blickten sich die Niederen angstvoll an und schauten betreten zu Boden, weil sie sich überaus ängstigten und neuerliche Lasten und Plagen fürchteten. Denn die böse Fürstin und ihr harter Vogt spürten die kalte Wut des schwachroten Rates (da diesem doch die Dukaten und das Gold für die Belange und den Willen des Volkes unfein und überflüssig schienen) und wussten noch Ein noch Aus, als eben die starren Daumenschrauben, die eisernen Leibpressen und die harschen Worte anzuwenden. Und sogleich hatten die Niederen berechtigte Sorgen, dass düstere Armut ausbräche und mit Arbeit gar bittere Not im Alter über sie käme. Doch da tauchte der muntere Kobold auf! Er war gewandt in Zeichen und Ziffern und hatte den Rat, die Fürstin und den Vogt über lange Zeit beobachtet. Er lächelte gewitzt in sich hinein, denn er durchschaute die finsternen Absichten und abgrundbösen Taten der Herrschenden und dass sie nimmer die drückende und lastende Fron der Niederen rührte oder störte. Also nutzte er seine eigene Posaune und kündete von den tiefbösen und dunkelfinsternen Willen der Fürstin und des Vogtes. Die Niederen vernahmen die klaren Zeichen und wahren Worte des klugen Kobolds mit guten Gefühlen. Und alsbald füllten sich ihre bangen Herzen und schwachen Sinne mit frischem Mut und wackerem Tatendrang. Denn auch der müde Rat war durch die offenen Töne unseres Kobolds in starren Schreck verfallen. Wieder einmal wendeten die Frauen und Männer des Rates ihre Hälse und richteten ihre Banner nach dem weserigen Kurier. Gleichwohl die matte Fürstin und der verblasene Vogt einen Richter anriefen, die gute Sache des Kobolds fand Gerechtigkeit und starken Wohlgefallen bei weiten Teilen des Volkes!

„Und rechtschaffen klang es lauter noch,
der würdige Kobold lebe hoch! (und lang!).
Der Vogt, der fahre aus dem Land,
mit seiner elenden und harten Hand!“.

Spahn`s Rechtsverordnung der Untergrenzen: Wir lassen uns nicht kaputtspahn!

Ab dem 1. Januar 2019 gelten Untergrenzen für den Einsatz in zunächst vier sensitiven Bereichen (Intensivstation, Kardiologie, Geriatrie und Unfallmedizin). In der Öffentlichkeit verkauft Spahn diese Untergrenzenverordnung als Rettungsweg für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte. Aber diese Verordnung ist nicht mehr als die Zementierung und Legitimierung der miserablen Personalausstattung. Auch die erlaubte Quote für Hilfskräfte ist zu hoch. Pflegehilfskräfte, Stationsassistentinnen, Praxisanleiter*innen und Leitungskräfte dürfen nicht eingerechnet, sondern nur zusätzlich eingesetzt werden. In nur 25 % aller bundesdeutschen Krankenhäuser kann es Verbesserungen geben, wenn die Krankenhausdirektoren nicht tricksen werden. Wenn auf einer Intensivstation eine Pflegekraft mehr als die erlaubte Patient*innen betreuen muss, werden aus ein paar Intensivbetten plötzlich IMC-Betten. Konkret sollen auf Intensivstationen in der Tagesschicht 2,5 Patient*innen auf eine Pflegekraft kommen, in der Nachtschicht 3,5 zu 1, ab Januar 2021 dann in der Tagesschicht 2 Patient*innen auf eine Pflegekraft, in der Nachtschicht ist dann das Verhältnis 3 zu 1. Dies bedeutet auf der Intensivstation 3 im Klinikum Bremen Mitte sogar **eine Verschlechterung**. Diese Intensivstation hat 16 Betten. In allen 3 Schichten arbeiten 6 Pflegekräfte. Auch in der Nachtschicht finden Transporte (z.B. Op, CCT) statt, werden z.B. Venenkatheter gewechselt und es gibt Verlegungen und Aufnahmen. Schon jetzt ist diese Schichtbesetzung nicht ausreichend. Wir sind gespannt, wie die Direktion sich verhalten wird. Setzt diese die Rechtsverordnung 1:1 um, werden sicherlich weitere Pflegefachkräfte kündigen und es wird noch einmal schwieriger sein, neue Pflegefachkräfte zu finden.

Kämpfen lohnt sich!

Uniklinikum Frankfurt: kostenloses ÖPNV-Ticket erkämpft. Dies sollte doch auch im Land Bremen für alle öffentlich Beschäftigten möglich sein.

Interview mit Richard Ulrich, Krankenpfleger am Uniklinikum Frankfurt, aktiv in ver.di

Ihr habt vor Kurzem das Hessenticket für die Beschäftigten erkämpft. Worum genau ging es?

In der Tarifaueinandersetzung für die Beschäftigten des Landes Hessen konnte 2018 ein Freifahrtticket für den öffentlichen Personennahverkehr in Hessen durchgesetzt werden. Das Problem war, dass das Uniklinikum einen Haustarifvertrag hat, obwohl der Eigentümer das Land Hessen ist, und deshalb das Ticket nicht für uns galt. Die Ärzt*innen konnten sich aber das Hessenticket erstreiten, was zu begrüßen war, wodurch aber die Ungleichheit im Betrieb vergrößert wurde. Gerade diejenigen mit höheren Gehältern bekamen zusätzlich das Hessenticket, aber die Mehrheit der Belegschaft ging leer aus. Das führte zu großem Unmut.

Mit welchen Aktionen habt ihr den Druck erzeugen können?

Wir starteten mit einer Unterschriftensammlung, wo fast 4500 Unterschriften gesammelt wurden. Außerdem organisierten wir zwei aktive Mittagspausen und eine größere Protestaktion am 23. Juli mit etwa 250 Kolleg*innen. Hierüber gab es viele Presseberichte bis hin zur Hessenschau. Vorher hatten wir noch die Aktion "Gesicht zeigen" gestartet. Hier wurden Fotos auf Stationen und in Abteilungen von Kolleg*innen gemacht, mit Plakaten, auf denen das Ticket gefordert wurde. Das führte dazu, dass die Kolleg*innen in ihren Teams mehr diskutierten und sich als aktiver Teil der Kampagne sahen.

Hat das einen positiven Effekt auf das Ansehen von ver.di gehabt? Wie macht ihr weiter?

ver.di wird als aktive Organisation wahrgenommen. Vor allem war die Lehre, dass Kämpfen sich lohnt. Wir wollen ausgehend von der Kampagne neue Mitglieder für ver.di gewinnen. Wir sammeln jetzt auch Unterschriften dafür, dass auch Beschäftigte der ausgegliederten Service-Betriebe das Ticket bekommen. Nicht zuletzt hat uns die Kampagne gegen den Personalnotstand, inklusive der Streiks in den Unikliniken in Essen und Düsseldorf, geholfen. So ist die Öffentlichkeit sensibilisiert für die Probleme der Beschäftigten in den Krankenhäusern und es hat eine ermutigende Wirkung.

Klinikverbund Gesundheit Nord
Geschäftsführerin
Frau Jutta Dervedde
Kurfürsten Alle 130
28211 Bremen

Bremen, 10.10.2018

Sehr geehrte Frau Dervedde,
sehr geehrte Herren,

unser Klinikverbund steht derzeit vor einer wichtigen Entscheidung: Der geplanten Ausgliederung von Berufsgruppen der zentralisierten Geschäftsbereiche in das konzerneigene Unternehmen GND. Das ist keine beliebige organisatorische Sachfrage, sondern ein Thema, bei dem es darum geht, wofür unser kommunaler Klinikverbund im Umgang mit seinen Beschäftigten stehen möchte. Dafür ist eine breite Debatte nötig. Aus diesem Grund wende ich mich heute auf diesem Weg an Sie.

Sie als Geschäftsführung planen konkret, mehr Berufsgruppen als bisher in die GND auszugliedern. Sie erinnern sich: Die GND wurde mit dem Ziel der Tarifflicht gegründet, damit das Unternehmen den Tarifvertrag TVöD verlassen und die Gehälter der Beschäftigten absenken konnte. Wir haben erlebt, dass das Unternehmen in einer ersten Welle die Reinigung, den Sicherheitsdienst und Teile der Logistik ausgegliedert hat – schon bevor die Servicebereiche zentralisiert wurden. Auf der letzten Betriebsversammlung des Betriebsrates GeNo Geschäftsbereiche erklärten die anwesenden Vertreter der Geschäftsführung nun, auch die Speisenversorgung ausgliedern zu wollen. Die Sorge der Beschäftigten, dass dies der Beginn einer neuen Welle der Ausgliederung sein könnte, versuchten die Vertreter der Geschäftsführung mit dem Hinweis zu beschwichtigen, dass die Ausgliederung auf diesen Bereich begrenzt werden solle. Das war wenig überzeugend - war doch schon nach den ersten Ausgliederungen beteuert worden, keine weiteren Bereiche mehr ausgliedern zu wollen.

Zukünftigen Beschäftigten der Speisenversorgung, die in die GND ausgegliedert werden sollen, drohen massive Lohnkürzungen. Bisher sind diese Beschäftigten in der **TVöD-Entgeltgruppe 3** eingruppiert. Das bedeutet für die Stufen 1-6 monatlich brutto:

TVöD-Entgeltgruppe 3

| Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 2201.29 | 2407.15 | 2462.55 | 2564.71 | 2641.37 | 2711.60 |

In der GND würde die gleiche Tätigkeit gemäß **GND-Haustarifvertrag** mit **Entgeltgruppe 1c** entlohnt, was brutto gerade einmal **1794,53 €** einbringt. Stufensteigerungen oder eine Betriebsrente (VBL) kennt der GND-Haustarifvertrag nicht. Für die gleiche Tätigkeit würde also ein Mitarbeiter, der in der GeNo derzeit in die TVöD-Entgeltgruppe 3 mit der Stufe 1 eingruppiert wäre, in der GND monatlich 406,76 € brutto weniger erhalten, mithin eine fast 20-prozentige Lohneinbuße. Jemand, der bei der GeNo bereits die Stufe 6 erreicht hätte, würde in der GND monatlich sogar 917,07 € brutto weniger erhalten, also rund 34 Prozent weniger. Bei der Jahressonderzahlung beträgt der Abstand zum TVöD übrigens bis zu 80%.

Für diese Aussage kritisiert, argumentierte der Geschäftsführer Personal, dass sich diese Beschäftigten doch glücklich schätzen könnten, nur in die GND ausgegliedert zu werden. Lügen doch deren Löhne immerhin über den Löhnen anderer, noch viel schlimmerer Lohndrückerfirmen. Eine verheerende Aussage, die als zynisch empfunden werden kann. Heißt es doch, ein Unrecht durch ein noch schlimmeres Unrecht anderswo rechtfertigen wollen.

Die Arbeitgeberseite führte außerdem aus, dass nur Beschäftigte, die zukünftig eingestellt werden, von Lohnkürzungen und Renteneinschnitten betroffen seien. Alle aktuell Beschäftigten, die ausgegliedert werden sollen, würden ihren Besitzstand wahren. Den Betriebsrat GeNo (Interessensvertretung der Geschäftsbereiche) als auch die aktuell Beschäftigten, so ein Vertreter der Geschäftsführung, hätte die Situation zukünftiger Mitarbeiter*innen nicht zu interessieren.

Lassen Sie mich es mit aller Offenheit aussprechen: Ein solches Argument appelliert an niedrige menschliche Instinkte des Jeder-ist-sich-selbst-der-Nächste. Und es ist höchst erbarmungswürdig, solches von der Leitungskraft eines kommunalen Unternehmens einer sozialdemokratisch geführten Kommune zu hören.

Bedenken Sie die Außenwirkung Ihrer Pläne! Es verletzt das soziale Gerechtigkeitsgefühl der breiten Öffentlichkeit, wenn Leitungskräfte, deren Monatseinkommen so hoch ist wie das Jahresgehalt von Mitarbeiter*innen der Speiserversorgung, diesen hart arbeitenden Menschen das kleine Gehalt noch weiter schmälern wollen.

Viele Beschäftigte werden sich fragen, wie weit sich die Chefetagen wohl von der Lebenswirklichkeit einfacher Arbeitnehmer*innen entfernt haben müssen, wenn sie insbesondere den untersten Einkommensgruppen solche Gehaltskürzungen zumuten wollen.

Nähme man Gutverdienern, beispielsweise Leitungskräften mit AT-Gehältern, 20 Prozent des Einkommens weg, müssten sie auf den einen oder anderen Luxus verzichten oder dessen Anschaffung auf das nächste Jahr verschieben. Das wäre auch nicht schön, aber sicher zu verschmerzen.

Nimmt man aber einem Menschen, der netto zwischen 1400€ und 1700€ monatlich nach Hause bringt, 20 Prozent seines Einkommens, dann muss dieser Mensch sich überlegen, wie er seinem Kind die nächste Klassenreise bezahlen kann und oder die nächste Mieterhöhung. Dann geht es an die Substanz, dann geht es an die Würde.

Sie begründen Ihre Absichten damit, dass wir die Aufgabe haben, unseren Klinikverbund als kommunales Unternehmen zu retten. Das ist ein ehrenwertes Ziel. Aber so wenig es ethisch vertretbar wäre, wenn Eltern in einer schwierigen finanziellen Situation dem schwächsten, jüngsten Familienmitglied das Essen reduzieren würden, um die restliche Familie durchzubringen, so wenig gibt es in einem Unternehmen das moralische Recht, auf Kosten der untersten Einkommensgruppen die Sanierungsziele durchzusetzen. Dieser Zweck heiligt nicht dieses Mittel.

Ich appelliere an Ihr soziales Gewissen und daran, unseren Klinikverbund professionell und sozial gerecht zu führen. Nehmen Sie Abstand von Ihren Plänen. Lohndumping ist kein akzeptabler Weg. Lassen Sie sich intelligentere Lösungen einfallen. Schaffen Sie die GND ganz ab, beseitigen Sie die unsoziale 2-Klassen-Gesellschaft im GENO-Klinikverbund!

Hochachtungsvoll

P. Mohseni