

Tarifrunde der Länder steht kurz bevor

Anfang nächsten Jahres steht wieder eine Tarifrunde für die Beschäftigten der Bundesländer an und damit auch für uns in der UMG. Denn in der UMG wird der Tarifvertrag der Länder (TV-L) angewandt.

Die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen (TVöD) liefen schon dieses Jahr. Der Abschluss führte für 2012 zu einer ersten Lohnerhöhung von 3,5% zum 1. März, einer weiteren Steigerung von 1,4% zum 1. Januar 2013 und nochmals um 1,4% zum 1. August 2013.

Nach dem letzten Schritt werden diese Löhne dann um 6,3% im Vergleich zu 2011 gestiegen sein. Für dieses Ergebnis im Bereich des Bundes und der Kommunen waren mehrere massive Warnstreikwellen der Kolleginnen und Kollegen erforderlich.

Bei der Tarifrunde 2013 geht es dieses mal aber nicht nur um das Entgelt, sondern auch um den Urlaubsanspruch:

Aufgrund des vom Bundesarbeitsgericht festgestellten Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung durch

§ 26 TVöD (altersabhängige Staffelung des Urlaubsanspruchs) hat die TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) zum 31.12.2012 die gleichlautende Regelung in § 26 Abs. 1 TV-L gekündigt.

Was bedeutet das?

Die Nachwirkung der alten gestaffelten Urlaubsregelung gilt zwar für die bereits am 31.12.2012 bestehenden Arbeitsverträge weiter, für Neueingestellte ab 01.01.2013 gibt es aber keine Nachwirkung. Damit könnten sie auf die gesetzliche Regelung zurückfallen, nach der ein Urlaubsanspruch von 20 Tagen (bei einer 5-Tage-Woche) besteht. Das Ministerium hat jetzt festgelegt, dass ab 01.01.2013 neu eingestellte Beschäftigte vorläufig (vorbehaltlich des künftigen Vertragsabschluss 2013) 26 Arbeitstage Erholungsurlaub bekommen, was einzelvertraglich vereinbart werden soll.

Wie es dann weitergeht, hängt davon ab, welche Urlaubsregelung wir uns für den TV-L erkämpfen.

Und auch dies wird uns nicht geschenkt werden!

Erfahrungsgemäß versucht der Arbeitgeberverband in unserem Verhandlungsbereich, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), unter dem Ergebnis bei Bund und Kommunen zu bleiben. Nicht umsonst haben sie schon lange die Verhandlungsgemeinschaft mit Bund und Kommunen gekündigt, spekulieren auf den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad unter den Beschäftigten der Bundesländer und hoffen, bei uns leichteres Spiel zu haben.

Aber wird die Rechnung der Länder aufgehen?

Wir werden zusammen darüber sprechen müssen!

Achtet auf unsere ver.di Ankündigungen in den nächsten Wochen.



Neu: Stammtisch für UMG-Beschäftigte

Die ver.di-Aktiven treffen sich zum offenen Stammtisch jeden 1. Dienstag im Monat im INTI, der netten Kneipe/Cafe am Wilhelmsplatz.

Das nächste Mal am
6. November ab 19:00h
4. Dezember ab 19 Uhr
 Komm' doch mal vorbei!

Schaffe, schaffe, Tarifverträge

Wieso haben die KollegInnen in den Uni-Klinika Baden Württembergs bessere Tarifverträge als wir?

Helmut Pötzsch, PR der Uniklinik Freiburg, berichtet und diskutiert, wie in Baden Württemberg für die Uni-Klinika ein deutlich besserer Tarifvertrag erstritten wurde.

Wann: Donnerstag, 13. Dezember, 16:30-18:00h
Wo: UMG Hörsaal Psychiatrie, v. Siebold-Str.

Gefahr durch Überlastung

Die ‚Überlast- bzw. Gefährdungsanzeige‘

Auf unserer Veranstaltung „Überlast anzeigen?“ im September hat die ver.di-Juristin Kathrin Kemper deutlich gemacht, wieso wir als Beschäftigte, um uns selber zu schützen, eine Überlastung bzw. eine Gefährdung nicht nur anzeigen können, sondern dringend anzeigen sollten! Und dies nicht nur in der Pflege!

Nach dem Gesetz ist jeder Beschäftigte verpflichtet, Situationen zu melden,

- ▣ die ihn selbst oder Dritte gefährden,
- ▣ die zu Ansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber führen können oder
- ▣ einen wirtschaftlichen Schaden für den Arbeitgeber zur Folge haben könnten.

Warum scheinen viele Arbeitgeber trotzdem diese Meldungen nicht haben zu wollen, ja sogar teilweise den Beschäftigten Schwierigkeiten zu machen, wenn diese ihrer gesetzlichen Verpflichtung, Missstände zu melden, nachkommen?

Diese Frage ist sehr einfach zu beantworten: Wenn der Arbeitgeber gar nicht über ein Problem unterrichtet wird, existiert dieses für ihn nicht, so dass auch keine Notwendigkeit besteht, für Abhilfe zu sorgen

Und er kann dann hoffen, auch nicht für die möglichen Folgen des Missstandes haftbar gemacht zu werden. Denn haftbar kann in diesem Fall dann auch der oder die Beschäftigte sein, der oder die das Problem eben nicht gemeldet hat ...

Übrigens ist leider nicht klar geregelt, wie der Arbeitgeber nach einer Gefährdungsanzeige zu reagieren hat! Die oft fehlende Reaktion des Arbeitgebers führt dann leider oft auch zu dem Trugschluss unter Beschäftigten:

„Bringt eh nichts, muss ich also auch nicht anzeigen.“

Kathrin Kemper macht deutlich, dass dies zwar eine verständliche, jedoch gefährli-



che Reaktion von Beschäftigten ist. Denn zeigen Beschäftigte Gefährdungen nicht an, können sie persönlich für mögliche Folgen haften. Wird eine Gefährdung, entstanden z. B. durch Personalmangel, jedoch angezeigt, trägt der Arbeitgeber auch eindeutig die organisatorische Verantwortung!

Und wie geht es nach einer Anzeige weiter?

Beschäftigte müssen, so gut wie es unter den schwierigen Umständen eben mög-

lich ist, ihre Arbeit weiter machen. Eine Gefährdungsanzeige ist kein ‚Freifahrtsschein‘ für Fehler oder Unterlassungen, sondern eine starke rechtliche Absicherung für den Fall, dass etwas passiert. Außerdem kann es mittel- und langfristig eben doch dabei helfen, auch gefährdende Situationen zu ändern, und dazu beitragen, z.B. für mehr Personal in Krankenhäusern zu kämpfen!

Wie in dem schönen Bild zu sehen, ist die Form der Meldung zweitrangig. Trotzdem sollten die gängigen Formulare benutzt und außer an den Vorgesetzten auch an den Personalrat bzw. in den GmbHs an den dort zuständigen Betriebsrat geschickt werden. Dort werden Zusatzinformationen erfragt, die ein genaueres Identifizieren und ggfs. auch Angehen der Probleme ermöglichen. Bei längerfristigen oder strukturellen Überlastsituationen sollte man sich auch direkt an den Personalrat/Betriebsrat wenden.

Geht es aber z.B. in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber um eine angemessene Personalausstattung, wird der Personalrat bzw. Betriebsrat nur wenig helfen können.

Da müssen wir selber aktiv werden und wenn wir stark genug sind, – z.B. mittels eines besonderen Tarifvertrages – als Gewerkschaft Personalbemessungsrichtlinien aushandeln und durchsetzen. Das versuchen z. B. gerade die KollegInnen an der Charité in Berlin.

„Das geht nicht mehr so weiter, wenn es so weiter geht!“

Statement einer Betroffenen

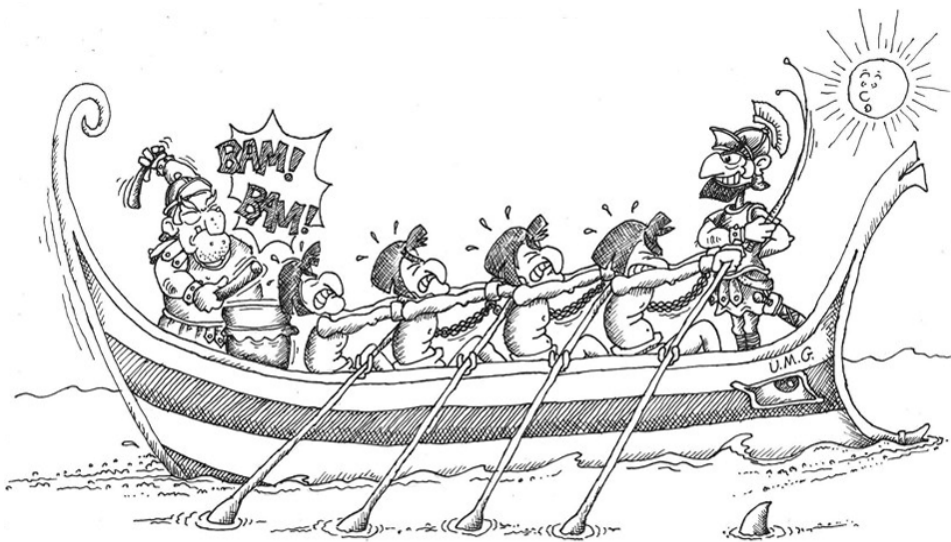
(Erich Kästner)

Wir befinden uns im Sommerloch, das merken wir immer daran, dass die Medien die Zustände in unseren Krankenhäusern beklagen. Wir fühlen das Sommerloch aber auch, weil in der Pflege Stellen nicht besetzt sind. Es wird auf die frisch gebackenen Schwestern und Pfleger aus unserer Krankenpflegeschule gewartet. Einerseits freuen wir uns über die Übernahme unserer Schülerinnen und Schüler, obwohl die Einstellungen mit dem Manko befristeter Arbeitsverträge erfolgen. Andererseits führen die Wartezeiten,

schon ab Mai beginnend, auf manchen Stationen zu enormen personellen Engpässen. Die bereits angespannte Lage auf den Stationen, im OP und in Funktionsbereichen verschärft sich teilweise dramatisch.

Die Misere zeigt sich mit vielen Facetten: Da ist die niedergeschmettete Kollegin, die bei sanfter Ansprache in Tränen ausbricht und sagt: „so schlimm war es noch nie!“ Da ist der Pfleger, der mit Galgenhumor reagiert, was nur nicht immer gut ankommt. Da sind Pflegende, die mit

Tunnelblick, geradezu zombiehaft anmutend ihre Arbeit verrichten. Da sind völlig überdrehte und aufgekratzte Kolleginnen und Kollegen, die bei Außenstehenden den Eindruck erwecken, als seien sie gerade auf Pille. Viele haben das Gefühl, dass alles an ihnen hängen bleibt, andere verspüren morgens Druck in der Magengegend und sie fühlen sich zum Kotzen, weil es für sie auch zum Kotzen ist. Einige fühlen sich wie ein Hamster im Laufrad, andere haben Schlafstörungen und wieder andere bekommen Heißhunger auf



So nicht!

Kim 2012

Süßes. Niemand muss anfällig sein, um dauerhaft krank zu werden, dafür sorgen schon die Arbeitsbedingungen. Unter ungeheurem Druck wird gearbeitet, der Laden muss ja schließlich laufen!

In einigen Bereichen ist eine Pause die Ausnahme, und nicht die Regel. Das wird aufgeschrieben, aber anscheinend interessiert es niemanden. Ja, und dann gibt es noch die Überlastanzeigen, denn die Überlastung ist dem Arbeitgeber anzuzeigen. Aber muss er schon deshalb reagieren? Wohl nicht, sonst wären die Zustände andere.

Es gibt Kolleginnen und Kollegen die krank werden, und es gibt Kolleginnen und Kollegen, die dafür kein Verständnis haben. Mehr noch: sie hegen gegen die kranken Kolleginnen und Kolleginnen einen Groll; so sehr, dass sie diese am liebsten auch noch in irgendeiner Weise bestraft wissen möchten.

Aber: Halt Kollegin! Halt Kollege! Sind das denn wirklich noch wir?

Hast Du einmal darüber nachgedacht, wie sehr Dich die Arbeit verändert hat?

Hast Du je darüber nachgedacht, ob Du solche Arbeitsbedingungen ertragen musst?

Hast Du es verdient so behandelt zu werden? Hast Du darüber nachgedacht, ob das, was Du tust, Dir, Deiner Familie, Deinen Freunden, Deinen Patienten guttut? Hast Du schon einmal darüber nachgedacht, dass es sich lohnen könnte, sich zu wehren? Und dass dies mit Deinen Kolleginnen und Kollegen möglich ist, und gar nicht utopisch?

Es gibt die Haltung, ab nach Hause und

dann alles vergessen, erholen, Kraft im Familien- und/oder Freundeskreis schöpfen. Wie oft Kollegin, wie oft Kollege bist Du in Deinem Frei angerufen worden, doch noch zum Dienst zu kommen? Wie oft hat Dir das Herz bis zum Hals geschlagen, vor Wut, vor Ärger? Wie oft bist Du erschöpft zum Dienst gegangen, weil Dir das Wort NEIN einfach nicht über die Lippen kam? Wie oft hast Du gelogen und dann ein schlechtes Gewissen gehabt? Oder gehst Du endlich gar nicht mehr ans Telefon, wenn die Nummer deiner Arbeit erscheint! Wollen, können, dürfen wir überhaupt so weiter machen?

Es ist unverständlich, warum Ebenenleitungen, Abteilungsleiterinnen- und Leiter noch mitmachen bei der schier unerträglichen Arbeitssituation. Sie haben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ihre Verantwortung zu tragen.

Aber Kollegin, Kollege Führungskraft nimmst Du Deine Verantwortung wirklich wahr? Verträgst Du nicht oft genug Deine Leute? Triffst Du nicht häufig Absprachen, von denen Du genau weißt, dass sie in der Realität nicht einzuhalten sind? Erlebst Du nicht auch, dass letztendlich von Dir unkollegiales Verhalten gefordert wird?

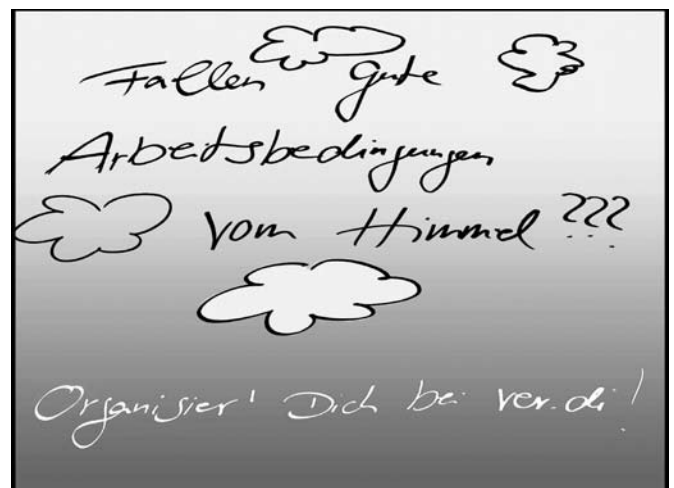
Das sind Gewissensfragen, keine Vorwürfe! Ihr, die Ihr im besonderen Maße Verantwortung trägt, wann sagt Ihr endlich

nein? Wie lange wollt Ihr noch warten, um endlich für gerechte und nicht krankmachende Arbeitsbedingungen, zum Wohle der Gemeinschaft und der UMG einzutreten. Sowohl bei Euren Chefs, als auch öffentlich.

Liebe Kollegin, lieber Kollege, wir sind es, die aufstehen müssen. Niemand wird es für uns richten, wir müssen selber ran!

Was wir an der UMG brauchen, ist Solidarität – Solidarität, die gelebt wird von allen.

- Und wir brauchen unmissverständliche Forderungen an die Politik, bereichs- und hierarchieübergreifend!
- Treten wir gemeinsam für eine Gesundheitspolitik ein, die Krankenhäuser, gerade auch die UMG, so finanziert, dass Arbeitsbedingungen nicht krank machen!
- Für eine Krankenhausfinanzierung, die auch Patienten mit komplexen Krankheitsbildern im Fokus hat, und sich nicht nur auf gewinnbringende Patienten konzentriert.
- Treten wir gemeinsam für einen verbindlichen, gesetzlich verankerten Personalschlüssel ein, der dem Bedarf angemessen ist.
- Sorgen wir für die Umsetzung bestehender Gesetze, wie die gesetzlich vorgeschriebene Pause.



- Kein Ausüben moralischen Druckes mehr auf Kolleginnen und Kollegen, wenn es darum geht sie aus dem Frei zu holen.
- Kein Tabu mehr für Bettenschließungen!

Und zum Abschluss ein Zitat von Kurt Tucholski:

„Nichts ist schwieriger und erfordert mehr Charakter, als sich im offenen Gegensatz zu seiner Zeit zu befinden und laut zu sagen: NEIN!“

Zur Mensa im Klinikum

Der Student, das weiß jeder universitäre Chefkoch, geht so lange zur Mensa, bis er bricht.

Und so ist es auch nicht ein mögliches Ausbleiben der Kundschaft, um das sich sein Denken dreht: wird nicht komplett auf Erbswurst und Steckrüben umgestellt, wird der Laden wohl voll.

Trotzdem ist das Leben auch in unserer Großküche – trotz „Rinder“gulasch Carbonada - kein Ponyhof! Andere Einschränkungen setzen der Kreativität des Maîtres enge Grenzen: Dodos und Brontosaurier sind schon ausgestorben, die Zubereitung von Hunden und Katzen in Deutschland verboten, europäische Meerschweinchen zu klein, verstorbene Zootiere zumindest in Göttingen mangels Tiergarten nicht leicht zu beschaffen und Schwäne schmecken nur nach ranzigem Tran. Selbst eine Schildkrötensuppe, stilecht im eigenen Gehäuse serviert (Panzerpfand 5,-€ steht nicht mehr auf der Wochenkarte, irgendwelchen Naturschützern sei Dank.

Trotzdem sollten Flora, Fauna und BASF noch genug bieten, die Studenten, Beschäftigten, Patienten und Besucher satt zu bekommen. Und da ist es nicht hilfreich, dass unsere Köche, dank des täglichen Abschmeckens ohnehin gesundheitsgefährdet, noch einen weiteren Spruch im Hinterkopf haben: „Voller Bauch studiert nicht gern!“.

Die Angst, in einem späteren Lebensabschnitt mit Gicht, Fettleibigkeit oder auch nur einer im MDT (= Magendarmtract) steckengebliebenen Gräte vor einem Jungarzt zu stehen, der in den entscheidenden Vorlesungen sein Verdauungsschläfchen gehalten hatte und nun nur die Senk- und Spreizfüße eingipsen kann, muss so real sein, dass die Teller im Restaurant 1 sich schon lange nicht mehr nach unten durchgebogen haben. Im Gegenteil, Kochkollege Hunger sorgt für den nötigen Wohlgeschmack – die kleinere Kelle ersetzt locker mindestens 5 E-nummerierte Zusatzmittel!

Die andere Seite der Medaille sind unzu-

friedene Kunden:

Personalratsmitglied Hans-Mahatma G. (Zitat: „Ohne Mampf kein Kampf“) wurde schon beobachtet, wie er sich ein zweites Mal anstellte und ein zweites Mal zahlte, nachdem seine Bitten um „etwas mehr“ mit der Ablehnung bestraft wurde, wie sie es sonst nur dem Wanderchristen an der Haustür oder (hier schließt sich der Kreis) dem Zirkusmitarbeiter mit dem stinkenden Grautier und der zart klappernden Gelddose vor dem Supermarkt widerfährt.

Unser Appell: Sättigt uns, macht doch gleich etwas mehr auf die Teller. Im Gegenzug werden wir etwas klagloser in der dann entstehenden Schlange stehen. Und keine Witze mehr über den Ofenschlupfer! Versprochen!!

Anmerkung der Redaktion:

Wir hoffen, der geneigten LeserIn ist klar, das unser Autor nicht die Kochkünste der Beschäftigten in der Mensa und der Küche an sich kritisiert, sondern diejenigen, die veranlasst haben, dass auf Lebensmittel mit einer derartigen Qualität zurückgegriffen werden muss.

UMG GmbHs: Betriebsräte nehmen Arbeit auf

In den beiden UMG GmbHs haben die Betriebsräte ihre Arbeit aufgenommen. Und sie legen gleich richtig los: Beide verhandeln mit dem Arbeitgeber über die Bedingungen von Einstellungen, Eingruppierungen etc. Auch die plötzlich bekannt gewordene Videoüberwachung eines Raumes musste geklärt und beendet werden. Fast alle ordentlichen und Ersatzmitglieder der beiden Betriebsräte waren zudem auf der ersten Betriebsratschulung und viele fahren noch zur zweiten notwendigen Qualifikation.

Wer Kontakt aufnehmen will:

Der Betriebsrat der UMG Gastronomie GmbH (Teil-Freigestellt: Rosemarie Himme und Antje Windel) ist zu erreichen: 10:30-14:00 Uhr im Büro, VER Gebäude, Wäscherei, Raumnummer: 429. Telefon 39-13850.

Der Betriebsrat der UMG Klinikservice GmbH (Teil-Freigestellt: Martin Oldenburg und Renate Köther) ist zu erreichen von 9-13 Uhr. Tel. 39-13850

Aktive UMG Vertrauensleute von ver.di stellen sich vor:



Irene Stemmler

1989-2011 Krankenschwester
Augenpoliklinik

„Auch als Seniorin finde ich es wichtig, mich in der ver.di an der UMG mit den KollegInnen für gute Arbeitsbedingungen zu engagieren.“



Elvira Schein

seit 1997 Festanstellung an der
UMG, Leitstelle Diagnostische
Radiologie

„Ich bin seit 2006 aktives ver.di Mitglied und habe geholfen, den Personalrat aufzustellen. Ich fand den Aufbau der Betriebsräte in der Gastro- und der Service GmbH sehr spannend und wichtig!“