

Erfolg durch Nichtstun

Das Ultimatum als kollektive Kampfform im Gesundheitssektor

Die KollegInnen der Charité in Berlin probieren es mit einem Tarifikampf für Personalstandards an Kliniken, vereinzelt gibt es auch parlamentarische Bemühungen, um der chronischen Überlastung der Beschäftigten in der stationären Pflege mit Besetzungsregeln und Quoten für die Relation von Pflegepersonal und PatientInnen zu begegnen. Doch bis diese Bemühungen Früchte tragen, handeln sich die eigentlich beruflich mit der Gesundung ihrer »KundInnen« Beauftragten von Überlastungsanzeige zu Überlastungsanzeige zu Burnout. Das wollten die ver.di-KollegInnen des Fachbereich 3 (Gesundheit) im Saarland nicht abwarten und hinnehmen. Sie entwickelten mit ihrem Gewerkschaftssekretär Michael Quetting* ein neues Arbeitskampfkonzzept: das Ultimatum, dessen Resultate wir im Folgenden dokumentieren. Es beruht auf der Idee, dass schon der Dienst nach Vorschrift – eigentlich von den Arbeitgebern gewollt – zu einem Zusammenbruch der Arbeitsabläufe führen kann und so deutlich macht, wie viel »ehrenamtliche«, d.h. unabgeholte Arbeit in ganz normalen Lohnarbeitsverhältnissen steckt.

Vorläufer dieses Konzepts hatten kritische KollegInnen wie Jerry Tucker von der innergewerkschaftlichen Reformgruppe »New Directions« in den United Auto Workers bereits in den 80er-Jahren unter den repressiven Bedingungen des US-amerikanischen Arbeitsrechts und der aufkommenden Lean Production-Ideologie entwickelt. Eine systematische Anwendung fand dieses Konzept in Deutschland in

der Auseinandersetzung bei Transmedia, einem modernen Dienstleistungsunternehmen aus der Medienbranche, in dem Beschäftigte ihre hohe Qualifikation und ihre starke Identifikation mit dem Job einsetzten, um dem Arbeitgeber einen Haustarifvertrag abzurufen – nach neun Monaten »Dienst nach Vorschrift«¹. Nun also DnV per Ultimatum:

Im Gesundheitsbereich, insbesondere in der Pflege und in der Sozialen Arbeit, sind wir Überlastungs- und Gefährdungssituationen ausgesetzt. Die Situation ist unerträglich. Krankenschwestern leben im Durchschnitt zehn Jahre weniger als andere Menschen. Ein Skandal. Aber es gibt Möglichkeiten, sich zu wehren. In vielen Bereichen kann die Versorgung nur noch durch »Freiwilligenleistungen« der Beschäftigten aufrechterhalten werden. Leistungen, zu denen sie nicht verpflichtet sind, wie zum Beispiel das Einspringen aus dem »Frei«.

Wir verweigern diese freiwilligen Leistungen, wenn man nicht auf unsere Forderungen eingeht. Dafür geben wir dem Arbeitgeber ein paar Wochen Zeit. Das fördert die Solidarität und die Zustimmung. Wir erarbeiten einen Eskalationsplan. Das ist kein Streik. Das ist Arbeit nach Vorschrift. Aber dieses Arbeiten nach Vorschrift führt zum Zusammenbruch. Unsere Ultimaten sind kein Stellvertreterhandeln. Sie verlangen ein solidarisches und gemeinsames Vorgehen. Sonst geht es nicht. Die Kollegen brauchen ver.di als Schutz und als Organisator für die Öffentlichkeitsarbeit und die Solidarität.

1 Jens Huhn: »Anders arbeiten – bei vollem Gehalt. Neue Arbeitskampfformen in einem modernen Dienstleistungsbetrieb«, Mannheim/Heidelberger HBV-Hefte: Ideen und Aktionen an der Basis, Offenbach 2001, Bezug über: Redaktion express

Zugeständnisse per Ultimatum: Das Beispiel Schwemlingen

30 Cent pro Kilometer bei Dienstfahrten im privaten PKW – das ist zu wenig. Die Beschäftigten des Fachdienstes Selbstbestimmtes Wohnen beim Saarländischen Schwesternverband (SSV) in Schwemlingen, die psychisch kranke Menschen in ihrem Zuhause unterstützen, stellten deshalb ein Ultimatum: Entweder es gibt mehr Geld, oder wir setzen unsere Autos nicht mehr ein! Das wirkte.

1 000 Euro extra gibt es für Vollzeitbeschäftigte ab jetzt pro Jahr. Auch in anderen Fällen hatten Beschäftigte an der Saar schon Erfolg damit, mit einer Fristsetzung anzudrohen, etwas Freiwilliges nicht mehr zu tun.

Schon seit fünf Jahren fordern die 14 Heilerziehungspfleger, Erzieherinnen, Sozialarbeiter, Ergotherapeuten und Krankenschwestern des Schwemlinger Fachdienstes mehr Kilometergeld für die Nutzung privater PKW. Es gab Beratungen mit der

Beispiele für gelungene Ultimatzen

Pflegekräfte in der DRK-Klinik Mettlach im Frühjahr 2011

Das Ultimatum wurde am 26. Januar 2011 ausgerufen. Als Endtermin wurde der 1. Mai 2011 genannt. Die Einigung erfolgte am 3. März 2011. Gefordert wurde eine Mindestbesetzung.

Erreicht wurde: Der Dienstplan wird zukünftig einen Monat vor Gültigkeit – genehmigt von Arbeitgeber und Betriebsrat – rechtsgültig ausgehängt. Das heißt, dass es z.B. spätestens am 31. März den Plan für den Mai gibt. Für den Pflegebereich wird eine Mindestbesetzung zugesichert: Frühdienst: 4,5 Vollkräfte, Mittagsdienst: 3,5 Vollkräfte, Nachtdienst: Eine Vollkraft. Für den Rehabereich wird ebenfalls eine Mindestbesetzung vereinbart. Diese ist noch zu errechnen. Auch die Mettlacher Kolleginnen und Kollegen werden für das »Rufen aus dem Frei« eine materielle Vergütung erhalten. Über die Höhe ist noch nicht abschließend verhandelt. Die Verhandlung erfolgt aber noch in diesem Jahr.

SHG Kliniken Völklingen zu den Umkleidezeiten im Sommer 2012

Das Ultimatum wurde am 3. Juli 2012 ausgerufen. Als Endtermin wurde der 9. Juli 2012 genannt. Die Einigung erfolgte am 6. Juli 2012.

Gefordert wurde die Rücknahme einer schriftlichen Anordnung hinsichtlich der Bekleidung. Für die Beschäftigten ging es darum, ob das Umzie-

hen zur Arbeitszeit gehört oder nicht. Sie drohten, ab dem Stichtag im Pyjama zur Arbeit zu erscheinen. Das Schreiben wurde von der Geschäftsführung zurückgerufen.

ASB Seniorenzentrum Illingen im Frühjahr 2013

Das Ultimatum wurde am 26. März 2013 ausgerufen. Als Endtermin wurde der 1. Juni 2013 genannt. Die Einigung erfolgte am 2. Mai 2013. Am 15. Mai 2013 wurde die Einigung von der Basis bestätigt.

Gefordert wurde mehr Personal, festgemacht an einer konkreten Mindestbesetzung in den beiden Wohnbereichen. Erreicht wurde: »Das ASB-Seniorenzentrum verstärkt seine Bemühungen zur Gewinnung von zusätzlichem Personal. Es besteht der erklärte Wille, zum frühestmöglichen Zeitpunkt zwei neue Pflegefachkräfte und eine Pflegehilfskraft einzustellen. Den Teilzeitkräften im ASB-Seniorenzentrum in Illingen wird angeboten, ihre Stellenanteile aufzustocken. Die vorhandene Arbeitsstruktur soll kritisch hinterfragt werden, um die Arbeitsabläufe zu verbessern. In diese Prüfung werden ausdrücklich die Beschäftigten mit einbezogen. Es wird angestrebt, die Wäscheverteilung wieder aus dem Zuständigkeitsbereich der Pflege zu nehmen. In diese Maßnahmen wird der Betriebsrat mit einbezogen. Das betrifft in besonderem Maße die Gewinnung neuer Beschäftigter.«

(Quelle: ver.di Saar, Fachbereich 3, informiert)

Unternehmensführung, der Betriebsrat schaltete sich ein und ver.di schrieb lange Begründungen in freundlichen Briefen. All das führte zu nichts. Währenddessen wurde Autofahren immer teurer. Nicht selten kam es bei den Behindertentransporten zur Verunreinigung der Fahrzeuge, die die Beschäftigten selbst beseitigen mussten. Ihre Verärgerung wuchs. Was tun?

Gemeinsam setzte man sich zusammen und überlegte. Die Kontrolle der Arbeitsverträge ergab, dass die Beschäftigten nicht verpflichtet sind, eigene PKW einzusetzen. Daraufhin versprachen sich die Kolleginnen und Kollegen gegenseitig, dass niemand mehr sein Privatauto nutzen würde, und setzten dem Verband eine Frist – ein Ultimatum. Verlangt wurden 200 Euro pro Monat extra. Flugblätter wurden gedruckt, Öffentlichkeit hergestellt, ver.di stellte sich schützend vor die Beschäftigten, ein Notdienst wurde geplant. Die Gewerkschaft kündigte an, am Stichtag mit dem ver.di-Feuerwehrauto vor Ort zu sein, eine »aktive Mittagspause« der übrigen Kolleginnen und Kollegen wurde vorbereitet.

»Fremdwort Ultimatum«

Drei Tage vor dem gesetzten Datum, dem 15. Oktober, kam es zum Showdown. Der Vorstand des Schwesternverbands und die Beschäftigten trafen aufeinander. Zunächst setzte SSV-Chef Thomas Dane – der über das Ultimatum sagte, er »kenne dieses Fremdwort nicht« – auf Drohungen. Doch die Kolleginnen und Kollegen, geschützt durch die Anwesenheit des Gewerkschaftssekretärs und des Betriebsratsvorsitzenden, ließen sich nicht einschüchtern. Schließlich kam es doch noch zum Kompromiss: Die Angestellten des Fachdienstes erhalten ab November eine Prämie in Höhe von 1000 Euro pro Jahr und verpflichten sich im Gegenzug, auf ihren Autos eine entfernbare Werbung für den Schwesternverband anzubringen. Ab Dezember wird ein drittes Dienstfahrzeug angeschafft, ein weiteres soll folgen. Zudem wird der SSV die Beschäftigten beim Neukauf eines Autos im Bedarfsfall mit kostengünstigen Darlehen unterstützen. Weiterhin erhalten die KollegInnen des

Fachdienstes 30 Cent pro gefahrenem Kilometer und eine Tankfüllung im Werte von 44 Euro.

Nach interner Beratung haben die Kolleginnen und Kollegen diesen Kompromiss einstimmig akzeptiert.

Schutz, nicht Stellvertretung durch ver.di

Es war nicht das erste Mal, dass Belegschaften im Südwesten mit dieser Methode Erfolg hatten. So erkämpften die Pflegenden der DRK-Klinik Mettlach mit Hilfe eines Ultimatums zusätzliche Stellen sowie eine personelle Mindestbesetzung. Die OP-Pfleger im Klinikum Saarbrücken konnten die Verkürzung überlanger Schichten durchsetzen. Und die Krankenschwestern in der SHG-Klinik Völklingen drohten, im Pyjama zur Arbeit zu kommen, wenn man ihre Umkleidezeiten nicht als Arbeitszeit anrechnet. Die öffentliche Erheiterung veranlasste die Unternehmensleitung schnell dazu nachzugeben.

Gegenseitig verpflichteten sich die KollegInnen in diesen Betrieben, etwas nicht mehr zu tun, wenn die andere Seite nicht einlenkt. Stets waren das kollektive Aktionen. ver.di stellte Logistik, Know-how, Öffentlichkeitsarbeit und Schutz. Nicht Stellvertreterpolitik, sondern selbstständige solidarische Aktionen führten zum Erfolg. In all diesen Fällen war der Arbeitgeber im Unrecht und konnte die Beschäftigten nicht zu einem bestimmten Verhalten zwingen. So ist es im Grunde überall: Das System der Gesundheitsversorgung und der sozialen Arbeit funktioniert nur deshalb, weil die Beschäftigten es ungeachtet der Illegalität von Unternehmenspraktiken am Leben erhalten. Diese Tatsache wird mit der Methode des Ultimatums genutzt. Sie ist eine effektive Kampfform unterhalb des regulären Streiks, die durchaus noch öfter eingesetzt werden könnte.

** Michael Quetting ist Gewerkschaftssekretär im Fachbereich 3 bei ver.di Saar*

(Erschienen in: express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 5/2013)