

„WIR WEHREN UNS!“

Wir wehren uns lädt ein zur Sprechstunde am **Mittwoch, 19. Mai 2010 um 16.30 h im Sitzungssaal des Betriebsratsgebäudes auf dem Gelände des Klinikums Bremen-Mitte**

**Zwei Monate UBG im Betriebsrat – Eine Anfangsbilanz!**

Fast zwei Monate sitzen Kitty Klug und Jürgen Rahlmeyer für die Unabhängige Betriebsgruppe „Wir wehren uns“ im BR. Für uns stellen sie eine Lehrzeit dar. Wir müssen zunächst begreifen, wie der Laden funktioniert, bevor wir z.B. mit eigenen Anträgen in die Offensive gehen könnten. Zeit, eine kurze Bilanz zu ziehen, unser Verständnis von Betriebsarbeit von dem der BR-Mehrheit zu unterscheiden.

Worin wir übereinstimmen...

Ja, wir sind gut aufgenommen worden, dürfen uneingeschränkt unsere Meinung sagen, ohne untergebügelt zu werden. Allen BR-Mitgliedern können wir zugute halten, dass sie sich ehrlich für die Interessen der Belegschaft einsetzen wollen. Dass BR-Arbeit allzu oft in zählebige bürokratische Routine ausartet, kann man keinem anlasten. Ebenso wenig, dass manchmal Kompromisse eingegangen werden müssen.

...und worin nicht!

Die Sorte Betriebsarbeit der sozialdemokratischen, erdrückenden Mehrheit erkennt das Betriebsverfassungsgesetz als taugliches Instrument der Durchsetzung von „Arbeitnehmer“interessen an und bewegt sich kein Stück darüber hinaus, ja denkt noch nicht mal an eine solche „Ungeheuerlichkeit“! Das BetrVG zwingt aber dem BR auf, sich auf Verhandlungen zu beschränken. Die Initiative geht dabei immer vom Management aus, der BR kann nur reagieren. Längst nicht alle unternehmerischen Maßnahmen unterliegen zudem der Mitbestimmung (Investitionen), oft gibt es nur ein Anhörungsrecht. Außer Ablehnung und Gang vor die Einigungsstelle bleibt dem BR nichts weiter übrig, seinen Widerspruch kundzutun. Arbeitskämpfe und damit das einzig wirksame Druckmittel bleiben ihm gem. BetrVG verwehrt. Zudem ist er gegenüber seiner Wählerschaft zur Schweigepflicht verdammt, ggü. dem Management aber aufs „Betriebswohl“ verpflichtet. In dieser Gesellschaftsordnung kann das nur das einzelbetriebswirtschaftliche Gewinnmaximierungs- bzw. Verlustvermeidungsstreben sein. Die Beschäftigten werden so auf friedlich-schiedliche Sozialpartnerschaft festgelegt, auf den Ausgleich mit Unternehmervorstellungen, die ihren eigenen Bedürfnissen objektiv zu 180° entgegengesetzt sind, also zur Anpassung an diese gezwungen!

Über Kompromisse

Jeder Tarifvertrag, jede Betriebsvereinbarung stellen eine Art Kompromiss, vorläufigen Waffenstillstand dar. Dagegen ist nichts einzuwenden, wenn das Klinikpersonal zu schwach, zu unorganisiert, zu mutlos ist, weitergehende Interessen durchzusetzen. Das kann und wird auch ab und zu die UBG mittragen müssen. Was wir ablehnen, sind aber prinzipienlose, faule Kompromisse: allen möglichen strategischen Geschäftsführungszielen (Leiharbeit, Masterplan...) ohne Rückkopplung mit der Belegschaft, geschweige denn einem ernsthaften Versuch, diese zu mobilisieren, zuzustimmen. In aller Regel wird der strategische Ausverkauf und Offenbarungseid „sozialverträglich“ begleitet mittels Betriebsvereinbarungen, die den einen oder anderen „Besitzstand“ einer insgesamt schrumpfenden Klientel verteidigen und dieses Verfahren auch noch als bestmögliche Errungenschaft verkauft.

Dabei werden Argumente so zurechtgebogen, wie's gerade in den Kram passt: gegen Leiharbeit kann ein BR dann nichts ausrichten, da müsse „die Politik“ ran. Wie wär's denn mal damit, „klein anzufangen“ und „Nein“ zu sagen? Wenn 135.000 ver.di-Mitglieder in Berlin für eine bessere Finanzierung des Gesundheitswesens demonstrieren, werden sie umgekehrt mit leeren Händen in ihre Betriebe zurückgeschickt, um abzuwarten, was ihre betrieblichen Interessenvertretungen von den lächerlichen 3 Mrd. € für „ihre“ Betriebe herausholen können.

Am Beispiel der Leiharbeit sei geschildert, wie unterschiedlich Mehrheit und UBG das Thema beurteilen sowie Lösungsperspektiven entwickeln.

Wir wehren uns erklärt das Thema Leiharbeit zum Schwerpunkt

Wir sagen prinzipiell, dass nicht der/die LeiharbeiterIn das Problem ausmacht, sondern die ausufernde Übernahme von Regelarbeitstätigkeiten bis hin zu Leistungen in gefährlichen Arbeitsbereichen durch diese Arbeitskräfte. Zudem wird die Zunahme solcher Leiharbeitsverhältnisse von der Geschäftsführung weiter vorangetrieben (weil sie dadurch „Arbeitgeber“- und Tarifleistungen einspart).

Die Betriebsratsmehrheit bringt der Leiharbeit keinen Widerstand entgegen, weil sie kein grundsätzliches NEIN zustande bekommt.. Und weil sie die Meinung der pflegerischen Geschäftsführung (und mancher/s KollegIn!) teilt, dass nur durch LeiharbeiterInnen die Pflegearbeit (dies gilt vergleichbar für verschiedene nichtpflegerische Bereiche) aufrecht erhalten werden könnte.

Es ist offensichtlich, dass die Geschäftsführung diesen üblen Mangel auf ihre Kappe nehmen muss.

Es ist falsch, dass KollegInnen Leiharbeit guthießen, „...weil nur damit die Stationsarbeit nicht zusammenbrechen würde“. Diese KollegInnen müssen aber wissen, wie sie mit dieser Haltung eingestehen, dass durch Stellenabbau, Rationalisierung und Nichtübernahme (Azubis und Zeitverträge) diese Lage von der Geschäftsführung geschaffen wurde.

Darüber hinaus können wir inzwischen (Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung zu Leiharbeit/April 2010) feststellen, dass deutschlandweit von fast 700.000 Menschen in Leiharbeitsverhältnissen gerade einmal 7% irgendwann (!) zu einer Festanstellung kommen.

Wir wehren uns nennt Strategien und Lösungen:

- Unbedingte Übernahme der Auszubildenden mittels attraktiver Arbeitsverträge (in den vergangenen Jahren hat sich vielfach gezeigt, dass solche KollegInnen die GeNo verlassen, weil sie Arbeit in anderen Kliniken und Städten zu besseren Konditionen erhalten)! Dem hohen Durchschnittsalter z.B. der Pflegenden wird auf diese Weise längerfristig zusätzlich entgegnet.
- Einrichtung eines bereichsbezogenen Pflegepools, in welchem KollegInnen mit tariflichen Bereitschaftsdienstvergütungen bezahlt werden; zusätzlich fordern wir - wie an Stuttgarter Kliniken - die Zahlung einer Prämie von 30 € für jeden Zusatzarbeitstag!
- Festangestellten KollegInnen (z.B. Teilzeitarbeitenden in der Pflege) müssen zusätzliche Arbeitsverträge oder Pauschalvergütungen nach Stunden angeboten werden! Nach eigenen Schätzungen arbeiten weit mehr als HUNDERT (!) Krankenschwestern und -pfleger des KBM stunden- oder tageweise in der Hauspflege oder anderen Kliniken.
- Angebot der Festanstellung für alle Leiharbeiter/Innen!

Träge Belegschaft?

Zugegeben, das KBM ist nun wirklich kein Hort des Klassenkampfes. Aber wir wollen die Politik der faulen Kompromisse nicht entschuldigen mit dem Verweis auf recht passive Beschäftigte. Schließlich wirkt auch die Politik des BR auf diese zurück. Und wie aktiv waren Belegschaft mit BR vorneweg - für die falsche Sache auf die Straße gegangen, den angeblich so alternativlosen Masterplan nebst PPP-Finanzierungsmodell! Dass der Enthusiasmus für solche und ähnliche Konzepte (Teilersatzneubau) nach dem Personalkahlschlag der letzten 2 Jahre sich in Grenzen hält, ist nicht nur kaum verwunderlich, sondern auch eine richtige Reaktion. Allerdings keine ausreichende! Nur wenn über den Horizont des BR hinausgegangen wird, eine Perspektive, die auf aktive Beteiligung in unserer, aber auch in der ver.di-Betriebsgruppe, eine Reaktivierung des Vertrauensleutekörpers, gewiesen wird, kann ein/e einzelne/r Beschäftigte/r bzw. einzelnes Gewerkschaftsmitglied die Notwendigkeit erkennen, sich für seine/ihre Interessen zu engagieren, dass es auf jede/n AktivistIn ankommt!

In diesem Sinne wollen wir unsere BR-Sitze als Plattform, als Werbung für eine aktive Betriebs- und Gewerkschaftspolitik mit uns als linkem Flügel nutzen. Denn ohne Euch an der Basis ist alles Tun, auch unser eigenes, wirkungslos.

Nutzt deshalb die Gelegenheit und kommt zu unserer 1. Sprechstunde, **die wir zukünftig regelmäßig an jedem 3. Mittwoch im Monat** abhalten wollen. Hier können wir uns gegenseitig kennen lernen und Kraft und Mut schöpfen.