



Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

Ausgabe  
1/2013

## Aufsichtsrat der StKM – was zu sagen ist!

In der Aufsichtsratssitzung vom 19.02.2013 wurde intensiv über eine nicht erfolgte Umsetzung eines Beschlusses zur Verlängerung der Beraterfirma, die den Aufsichtsrat (AR) zu Sanierungsthemen beraten hatte, diskutiert. Eine Verlängerung wurde vom AR am 21.12.2012 beschlossen. Diesen Beschluss setzte der Aufsichtsratsvorsitzende (AR-V) nicht um (wegen einer womöglich notwendigen Ausschreibung). Jedoch informierte der AR-V erst 47 Tage später das Gremium darüber. Zahlreiche Aufsichtsratsmitglieder hatten bereits bis zu diesem Zeitpunkt Termine bei der Beraterfirma.

Es war nicht das erste Mal, dass Beschlüsse nicht umgesetzt wurden und der Vorsitzende den AR nicht informierte. Daraufhin stellte die Arbeitnehmerseite einen Antrag auf Entzug des Vertrauens in eine korrekte Amtsführung – **kein Misstrauensvotum!**

Schon am selben Tag kritisierte dies der Oberbürgermeister in einer Presseerklärung als unerhörten und einmaligen Vorgang

einer Arbeitnehmervertretung gegenüber eines Gesellschaftsvertreters. Es wurde mit der Umwandlung in eine gemeinnützige GmbH (gGmbH) und der Einschränkung der Mitbestimmung gedroht, weil der AR zu gewerkschaftsdominiert sei und Mehrheiten blockieren würde.

### **Diese „Dominanz“ der Arbeitnehmervertreter/innen ist gar nicht möglich!**

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 sieht eine paritätische Besetzung des AR vor (bei der StKM 8 Vertreter/innen der Gesellschafterin und 8 Arbeitnehmervertreter/innen (AN), darunter 1 leitender Angestellter). Bei einem Abstimmungsstopp hat der AR-V in einer zweiten Abstimmung eine Doppelstimme. Die Arbeitnehmervertreter/innen können dann Abstimmungen gewinnen, wenn sich die Gesellschafterseite uneinig ist.

Außerdem ist eine Blockierung nur möglich, wenn auch entschieden werden kann. Ein Charakteristikum des AR der StKM ist

Weiter auf Seite 2

**In dieser Ausgabe:**

**Aufsichtsrat der StKM – was zu sagen ist! • Umfrage zur Pflegekammer • Internationaler Frauentag • Aktion Personalcheck • Rechtstipp: Arbeitszeugnis • ver.di-Leistungen: GUV Fakulta • Der ver.di-Dreiklang für gute Arbeit im Krankenhaus • Vertrauensleute**

es, dass nahezu alles Wichtige von der Gesellschafterin (Stadtrat) entschieden wird. Folgendes liegt in der Beschlusshoheit des Aufsichtsrates:

- Bestellung und Abberufung der Geschäftsführung (GF)
- Beauftragung des Abschlussprüfers (Wirtschaftsprüfer)
- Bestimmung der Tantiemenregelung der Geschäftsführung
- Der AR muss eine Überschreitung von Einzelvorhaben des Investitionsplanes von mehr als 6 Mio. Euro zustimmen
- Der AR muss einer Aufnahme von Kontokorrentkrediten, die im Einzelfall 6 Mio. Euro überschreiten, zustimmen.

Der AR gibt der Gesellschafterin vor deren Entscheidungen Empfehlungen wie beispielsweise zur jährlichen Unternehmensplanung.

### Was bedeutet eine Umwandlung in eine gemeinnützige GmbH?

Die Umwandlung in eine gGmbH setzt eine Rechtsformänderung voraus. Die Gemeinnützigkeit bringt rein steuerliche Vorteile (es können z.B. Spenden angenommen werden). Bei dieser Rechtsform sieht das Gesetz den sog. Tendenzschutz vor. Das bedeutet, dass im Vordergrund der Unternehmenstätigkeit ein wohltätiger oder karitativer Zweck stehen muss. Der paritätisch besetzte AR aus Arbeitnehmer/innen und Gesellschafterin wäre nicht zwingend, die Anzahl der AN läge im Ermessen der Landeshauptstadt München. Die Auswirkungen auf die Betriebsratstätigkeit wären fatal – es könnte kein Wirtschaftsausschuss (WA) gebildet werden. Der WA ist ein Aus-

schluss des Gesamtbetriebsrates, in dem monatlich die wirtschaftlichen Zahlen der StKM besprochen werden.

### Warum wir die paritätische Mitbestimmung einfordern:

- Die wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen ist eine der Grundlagen einer freiheitlichen und sozialen Gesellschaftsordnung. Sie entspricht dem Wesen des demokratischen und sozialen Rechtsstaates.
- Von Entscheidungen, die in einem Unternehmen getroffen werden, sind insbesondere die Arbeitnehmer/innen betroffen. So auch in der StKM. Deshalb müssen diese und ihre Gewerkschaften gleichberechtigt an der Gestaltung des Unternehmens beteiligt sein. Die Möglichkeit einer gleichberechtigten Einflussnahme auf alle die Beschäftigten betreffenden Entscheidungen der GF muss gewährleistet werden.
- Die Kontrolle der GF darf nicht nur im Interesse der Gesellschafterin erfolgen.
- Arbeitnehmervertreter/innen haben sehr gute Kenntnisse über Strategien, Zusammenhänge und Abläufe in der StKM. Sie können oft deutlich besser als unternehmensfremde Aufsichtsräte/innen Risiko- und Erfolgsfaktoren des Unternehmens abschätzen sowie Bewertungen und Hintergründe von Zahlen und Aktivitäten einbringen. Durch Ausschluss von Arbeitnehmer/innen aus dem AR würden dem Gremium wichtige Beiträge bei der problemorientierten Entscheidungsfindung entzogen.

#### Impressum:

V.i.S.d.P : Christian Reischl, FB 03 ver.di München, Schwanthalerstr. 64, 80336 München, christian.reischl@verdi.de

Redaktionsschluss: 28.03.2013, Erscheinungsdatum: Mai 2013, Auflage: 1500

Satz und Druck: hummeldruck, Bad Aibling

## Mitmachen bei der Befragung

# Gute Pflege braucht wirksame Maßnahmen! Nein zur Pflegekammer!

Das Bayerische Gesundheitsministerium will eine Befragung durchführen, ob sich die Pflegefachkräfte für oder gegen die Einführung einer Pflegekammer in Bayern aussprechen.

### Kann eine Pflegekammer die Pflegeberufe aufwerten?

Pflege ist eine verantwortungsvolle Tätigkeit, die eine höhere gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung überfällig macht. Der Schlüssel zur Stärkung der pflegerischen Berufe liegt in einer strukturellen Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Es wird versucht zu suggerieren, dass die Pflege in einer Kammer mit Pflichtmitgliedschaft und Zwangsbeitrag ihre Probleme selbst lösen könne. Notwendig sind vielmehr politische Lösungen statt die Übertragung der Problemlösung auf den Berufsstand. Es gibt für die Pflege drei Handlungsfelder, die dringend zu lösen sind:

1. Wir benötigen für bessere Arbeitsbedingungen, **mehr Personal** und **gesetzliche Vorgaben zur Personalbemessung**. Dies kann nur die Politik lösen. Eine Kammer hat hier keine Regelungskompetenz.
2. Erforderlich sind verbindliche Grundlagen für **bessere Arbeitsbedingungen** und den **Gesundheitsschutz** der Pflegekräfte. Hier braucht es ordnungspolitische Vorgaben. Eine Kammer hat hier keine Regelungskompetenz.
3. Zwingend nötig ist die Verbesserung der **Finanzausstattung der Krankenhäuser** sowie die Beseitigung der strukturellen **Unterfinanzierung in der Altenpflege**, damit Tarifabschlüsse bezahlt, Pflegekräfte angemessen vergütet und die Arbeitsbedingungen verbessert werden können. Die Entscheidungen hierfür kann alleine die Politik treffen. Eine Kammer hat hier keine Regelungskompetenz.

### Unser Ansatz: Probleme lösen – statt Symbolpolitik!

ver.di setzt sich für mehr Personal, für eine sach- und bedarfsgerechte Refinanzierung

und für einen verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutz ein. Symbolpolitik einer Pflegekammer, die hierzu nichts regeln kann und darf, kann dieses Engagement nicht ersetzen.

Ein „pflegerisches Disziplinarrecht“ mit Berufsgericht und Sanktionsmöglichkeiten ist – angesichts der Tatsache, dass fast alle Pflegekräfte im Angestelltenverhältnis tätig sind und damit dem Arbeitsrecht unterliegen – unnötig und nichts anderes als eine weitere, unsinnige Bürokratisierung unserer Arbeit.



Mit der Debatte über die Einführung einer Pflegekammer lenkt die Politik von ihrem eigenen Versagen und ihren Regelungskompetenzen ab. So kann sie untätig bleiben und vorgaukeln, mit einer Kammer dem Wunsch nach „mehr Anerkennung und Wertschätzung“ für die Pflege zu entsprechen.

Jedoch: **„Uns aus dem Elend zu erlösen, können wir nur selber tun.“**

Wir fordern daher alle Beschäftigten in der Pflege auf, mit uns gemeinsam die Rahmenbedingungen für die Pflege durch Druck auf die politischen Entscheidungsträger zu verbessern. Pflegekammern können die vielfältigen und drängenden Probleme im Pflegebereich dagegen nicht lösen. Gute Arbeit und gute Pflege brauchen wirkungsvolle Maßnahmen.

**Wir rufen alle Pflegekräfte dazu auf, an der Befragung des Bayerischen Gesundheitsministeriums teilzunehmen und NEIN zu sagen.**

## 8. März - Internationaler Frauentag



Auch in diesem Jahr haben die ver.di-Vertrauensleute die Gelegenheit des Internationalen Frauentages am 8. März genutzt, um vielen weiblichen Beschäftigten mit einer Rose eine kleine Anerkennung für die geleistete Arbeit zu übergeben.

## ver.di Personalcheck im Klinikum Neuperlach

Im Rahmen der Kampagne „Der Druck muss raus“ für gute Arbeit und Gesundheitsschutz führten die ver.di Vertrauensleute gemeinsam mit den Gewerkschaftssekretäre/innen am 19. Februar 2013 einen Personalcheck durch. Hierin sollten in einem direkten Interview die Beschäftigten möglichst vieler Berufsgruppen nach ihrer Einschätzung des Personalmangels und der Arbeitssituation befragt werden. Bundesweit haben sich 200 Krankenhäuser, darunter 41 aus Bayern, beteiligt. Eines davon war das Klinikum Neuperlach, als einziges Haus der StKM.

Die Beschäftigten wurden in der Betriebsversammlung vorab über das Vorhaben informiert. Die Mitarbeiter/innen waren der Aktion gegenüber sehr aufgeschlossen und bekundeten ihr Interesse. Die Aufforderung „Ihr müsst aber auch zu uns kommen“ erreichte den Betriebsrat mehrfach. Die Intension dieser Befragung bestand nicht darin, einzelne Kliniken „an den Pranger“ zu stellen, sondern die bundesweit gesammelten Ergebnisse auszuwerten und im Rahmen einer politischen Aktion zu veröffentlichen.

Im Klinikum Neuperlach wurden von 06.30 bis 12.30 Uhr ein Großteil der Stationen, die Küche, der Krankenfahrtdienst und der Werkdienst befragt. Die Beschäftigten waren trotz des großen Zeitdrucks gerne bereit ihre augenblickliche Lage darzustellen. Die herrschende Not wird sehr sichtbar. Die Unterbesetzung wird in allen Bereichen deutlich. Krankheitsausfälle, Urlaube oder auch Fortbildungen können mit den

geplanten Besetzungen nicht kompensiert werden. Die Versorgungsqualität, für die das Klinikum bei den Patienten seit Jahren bekannt ist, kann nicht mehr aufrecht erhalten werden. Die Angst vor Fehlern wächst. Die ständig ansteigende Belastung hat physische und psychische Auswirkungen, was die Krankheitsrate nach oben katapultieren lässt. Auch die Zahl der Überlastungsanzeigen steigt deutlich an. Die Mitarbeiter/innen der Pflege arbeiten pro Schicht mit mindestens einer Kraft weniger. Der Krankenfahrtdienst spürt den Wegfall der Zivildienstleistenden empfindlich. Trotzdem sind die Forderungen nach mehr Personal, auch durch die momentan schwierige wirtschaftliche Lage des Unternehmens, sehr moderat. Grundsätzlich nahmen die Beschäftigten das Interesse von ver.di an ihrer Arbeitsplatzsituation sehr positiv auf.

**Wir möchten uns an dieser Stelle nochmals für das entgegengebrachte Vertrauen und die Kooperation der teilnehmenden Mitarbeiter/innen bedanken!**

Die Ergebnisse des Personalchecks sind alarmierend. Eine Hochrechnung hat ergeben, dass bundesweit 162.000 in Bayern 21.000 Vollzeitstellen fehlen, um eine gute Versorgung der Patienten und gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sicherzustellen. In den konkret befragten Abteilungen und Bereichen der einbezogenen Krankenhäuser ergibt sich ein Fehlbedarf von 19,6% (in Bayern 16,7%).

**Download dieser Ausgabe auch im Internet unter:**

**[https://muenchen.verdi.de/verdi\\_im\\_betrieb\\_1/staedtisches\\_klinikum](https://muenchen.verdi.de/verdi_im_betrieb_1/staedtisches_klinikum)**

## In Bayerns Krankenhäusern fehlen 21.000 Stellen!

Ergebnisse des Personalchecks vom 19.02.2013 für die bayerischen Krankenhäuser

Nach Erhebungen der Gewerkschaft ver.di fehlen in deutschen Krankenhäusern bundesweit insgesamt 162.000 Vollzeitstellen, um eine gute Versorgung der Patienten und gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sicherzustellen.

Für Bayern kann diese Fehlquote auf über 21.000 Stellen quantifiziert werden. Das hat die Hochrechnung einer Stichprobe unter insgesamt bundesweit 200 Krankenhäusern, darunter 41 aus Bayern ergeben, die ver.di am 19. Februar 2013 erhoben hat.

In den konkret befragten Abteilungen und Bereichen der einbezogenen Krankenhäuser zeigte sich ein Fehlbedarf von 19,6% (Bayern: 16,7%) oder 8.300 (Bayern: 1.618) Personalstellen quer über alle Be-



schäftigtengruppen. Hochgerechnet auf alle Krankenhäuser in Deutschland bedeutet das einen Bedarf von 162.000 zusätzlichen Stellen in den Krankenhäusern, davon rund 70.000 in der Pflege. Für Bayern wurde ein Fehlbedarf von über 21.000 Stellen, darunter ca. 10.000 in der Pflege ermittelt.

### ver.di-Service Arbeitszeugnis

## Sprechen Sie die Zeugnissprache?



In Deutschland wechseln pro Jahr ca. acht bis neun Millionen Menschen den Arbeitsplatz. Der Weg zum Neuen, Interessanteren ist nicht zuletzt davon abhängig, wie der bisherige Arbeitgeber die Kompetenzen, Leistungen und die Persönlichkeit des oder der Beschäftigten im Arbeitszeugnis beurteilt.

**Arbeitszeugnisse** können Chancen eröffnen, aber ebenso gut auch Türen verschließen. Deshalb ist es wichtig, die Zeugnissprache zu kennen. Oder wissen Sie etwa aus dem Stegreif, ob der Satz „Wir lernten sie als umgängliche Kollegin kennen“ nun als ausgesprochen positives, neutrales oder gar negatives Signal vom möglichen neuen Chef verstanden wird? Und grundsätzlich: Wie sollte ein Arbeitszeugnis eigentlich formal korrekt aufgebaut sein? Was sollte drinstehen und was nicht? Worauf haben

Sie als Arbeitnehmer/in Anspruch? Was sagt das Gesetz?

Diese und die weiteren Fragen bekommen ver.di-Mitglieder in der **kostenlosen Arbeitszeugnisberatung** beantwortet. Die Fachleute von ver.di nehmen Ihr Arbeitszeugnis unter die Lupe und helfen Ihnen dabei, Fehler oder unfaire Bewertungen schnell zu erkennen und zu korrigieren. Und auch wenn es Ihr Chef gut mit Ihnen meint, können ihm unglückliche Formulierungen unterlaufen sein, die unbeabsichtigte Signale enthalten.

### Surftipps im ver.di-Netz:

<https://www.verdi.de/service/fragen-antworten?kws%3Alist=Arbeitszeugnis>

<https://mitgliedernetz.verdi.de/informativ/recht/++topic++Arbeitszeugnisberatung>  
Oder wenden Sie sich einfach an den für Sie zuständigen Bezirk bzw. Fachbereich

## ver.di-Leistungen: GUV Fakulta

*„Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines Anderen widerrechtlich verletzt, ist dem Anderen zum Ersatz des daraus entstandenen Schadens verpflichtet“ (Auszug: BGB § 823).*

Um Regressansprüche bei beruflicher und dienstlicher Tätigkeit gegenüber Beschäftigten nicht zum finanziellen Risiko werden zu lassen, haben die Gewerkschaften die „Gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften“ (GUV-Fakulta) gegründet. Sie ist keine Versicherung. Unterstützungsleistungen werden im Schadensfall aus Anlass der berufsbedingten Tätigkeiten gewährt. Dies gilt auch für die Arbeitswege, sowie die Wege von und zu gewerkschaftlichen Veranstaltungen. Zum besseren Verständnis hier Beispiele:

### Beispiel: Notfallunterstützung

Altenpfleger A. versäumte es, eine Bewohnerin regelmäßig bei längerer Bettlägerigkeit korrekt umzulagern. Es trat dadurch ein Druckgeschwür auf, welches eine mehrwöchige stationäre Behandlung erforderlich machte. Da A. schuldhaft Pflegemaßnahmen ohne die notwendige Sorgfalt ausgeführt hat, muss er Ersatz für die Kosten der Krankenhausbehandlung leisten.

### Beispiel: Dienstschlüsselverlust

Kollege K. verlor seinen Dienstschlüssel. Die Schließanlage musste ausgetauscht werden. Der Arbeitgeber nahm den Kollegen mit 2.000 Euro in Regress. Die GUV/FAKULTA zahlte 1.800 Euro Schadenersatzbeihilfe.

### Die Leistungen:

1. Rechtsschutz in Strafverfahren, Zivilverfahren zur Durchsetzung eigener Schmerzensgeld- und Schadenersatzansprüche, Rechtsschutz in Zivilverfahren zur Abwehr unberechtigter Forderungen.
2. Schadenersatzbeihilfe, bei arbeits- oder beamtenrechtlich begründeter Inanspruchnahme
3. Unterstützung bei wirtschaftlicher Notlage infolge eines Schadenfalles
4. Unterstützung bei Krankenhausaufenthalt aufgrund Arbeits- und Wegeunfall von mindestens 48 Stunden  
Dauer: 200 Euro; ab dem 3. Krankenhaustag je Tag 10 Euro bis höchstens insgesamt 400 Euro.
5. Unterstützung bei Eintritt von Berufsbzw. Erwerbsunfähigkeit im Sinne des SGB VI als Folge eines Arbeits- bzw. Dienstunfalls, einmaliger Betrag von 2.500 Euro
6. Unterstützung der Hinterbliebenen nach Unfalltod des Mitglieds im Rahmen eines Arbeits- / bzw. Dienstunfalls, einmaliger Betrag 2.500 Euro
7. Unterstützung bei Haft eines Mitgliedes, für seinen Ehegatten je Tag 13 Euro, für jedes Kind, für das im Sinne des Gesetzes Kindergeld gewährt wird je Tag 5 Euro
8. Bei Kasko- oder Haftpflichtschäden nur Unterstützungsleistungen bei Regress durch Arbeitgeber oder Versicherungen

### Die Obergrenzen der Schadenersatzbeihilfe sind erweitert worden!

Sach- und Personenschäden bis max. 5 Mio. EUR; Vermögensschäden bis max. 250 Tsd. EUR, Geräte-Regress bis max. 100 Tsd. EUR; Schlüsselverlust bis max. 100 Tsd. EUR

Der Mitgliedsbeitrag, der als Werbungskosten steuerlich absetzbar ist, beträgt 21,- Euro im Jahr. Die **Mitgliedschaft** in einer DGB-Gewerkschaft, wie **ver.di**, ist Voraussetzung. GUV/FAKULTA-Mitglied werden und Infos unter:

<http://www.guv-fakulta.de/beitrittsformular.html>

# Der ver.di-Dreiklang für gute Arbeit im Krankenhaus



1. Wir wollen einen **Gesundheitsschutz**, damit die Arbeitsbedingungen sich verbessern, der Arbeitsstress reduziert wird und die Beschäftigten in den Krankenhäusern mehr über ihre Freizeit verfügen können. ver.di kann sich vorstellen, diesen Gesundheitsschutz tariflich zu regeln. In diesem Sinne fand und findet in ver.di eine entsprechende Diskussion statt, welche konkreten Forderungen aufgestellt werden und wie sie umgesetzt werden können.

2. Wir wollen eine gesetzliche **Personalbemessung**. Eine direkte Folge der Ökonomisierung des Gesundheitswesens ist der enorme Kostendruck und der damit verbundene Personalmangel. Er trifft alle Bereiche des Krankenhauses und nimmt verschiedene Formen an wie Personalabbau, Outsourcing oder die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse. Der Personalmangel verhindert gute Arbeit. Deshalb fordern wir eine gesetzliche Personalbemessung.

3. Wir wollen **mehr Geld für die Krankenhäuser**. Die finanzielle Basis der Krankenhäuser ist unzureichend. Damit ist die

flächendeckende Versorgung der Bevölkerung gefährdet, der öffentliche Teil der Krankenhauslandschaft wird weiter zurückgedrängt und als betriebswirtschaftliche Lösung entwickelt sich ein ständig wachsender Druck auf die Personalanzahl, auf die Gehälter und diese führt automatisch zu einer Zunahme der Arbeitsbelastungen.

ver.di sieht diese drei Vorstellungen und Aktionsfelder in einem engen Zusammenhang. Unser Wirkungsfeld ist dabei in besonderem Maße der Betrieb, das Krankenhaus. Es geht uns um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Wir sind für mehr Personal, damit sich die Arbeitsbedingungen bessern. Wir sind für eine bessere Finanzierung der Krankenhäuser, damit auch etwas bei den Beschäftigten ankommt. Unsere Forderungen richten sich deshalb in erster Linie an die Arbeitgeber, aber auch – und das gerade im Bundestagswahlkampf – an die Politik.

Mehr unter der Kampagnenseite: [www.der-druck-muss-raus.de](http://www.der-druck-muss-raus.de)

## Die Vertrauensleute im städtischen Klinikum München:

Sprecherin: Gabriele Vogler;

Stellvertretende Sprecherin: Claudia Mix; 089/ 92 70-30 05

Bogenhausen: Ingrid Greif; 089/ 92 70-30 66

Neuperlach: Gabriele Vogler; 089/ 67 94 21 99

Harlaching: Klaus Müller; 089/ 6210 2433

Schwabing: Ruth Liebig; 089/ 63 01 94 30

Thalkirchen: Elfriede Hahn-Kuyateh; 089/ 45 22 79-293

und Marlene Kriegbaum; 089/ 51 47 64 11

Facility Management: Patrizia Sinnhöfer; 089/ 30 68 56 95

und Andreas Weinhhammer; 01 76/21 99 90 90

Medizet: Elisabeth Weber; 089/ 30 68 26 73

Textilservice: Wolfgang Bernhardt; 089/ 15 91 02 28

Blutspendedienst: Martin Wolf; 089/ 23 33 75 58

Akademie für Pflegeberufe: Christiane Mittelhammer; 089/30 68-78 46

Die Vertrauensleute im Internet:

[https://muenchen.verdi.de/verdi\\_im\\_betrieb\\_1/staedtisches\\_klinikum](https://muenchen.verdi.de/verdi_im_betrieb_1/staedtisches_klinikum)