



Sana Kliniken AG

Der nächste Skandal

Ausgliederung von Pflegehilfskräften und Auszubildenden geplant

Gerade erst hat der Sana-Konzern hunderte Beschäftigte seiner pro service GmbH auf die Straße gesetzt, da kündigt sich bei dem kommerziellen Klinikbetreiber schon der nächste Skandal an. Diesmal soll es Pflegehilfskräfte mit mindestens einjähriger Ausbildung treffen, die zum Beispiel als Krankenpflegehelfer*innen bezeichnet werden (die Ausbildungen und Berufsbezeichnungen sind in den Bundesländern unterschiedlich). Neueingestellte Pflegehilfskräfte sollen künftig in Tochtergesellschaften angestellt werden, in der Sana-Catering-Service GmbH (SCS) oder der Sana Personal Service GmbH (SPS). Selbst die Ausbildung zum/zur Krankenpflegehelfer*in soll nicht mehr ausschließlich direkt an den Kliniken stattfinden, sondern auch über die SCS.

Damit verfolgt Sana die Strategie der Profitmaximierung und Aufspaltung der Belegschaften trotz öffentlicher Kritik weiter. Welche Nachteile das für die Beschäftigten und die Patientenversorgung hat, zeigen wir an einigen Beispielen.

Beispiel Ausbildung

Schon in Zusammenhang mit den Verhandlungen über einen Sozialplan bei der Sana DGS pro service GmbH hat ver.di kritisiert, dass Qualifizierungsangebote zum/zur Krankenpflegehelfer*in nicht direkt über die Kliniken, sondern über die Tochtergesellschaft SCS laufen sollen. Über Kooperationen soll die Ausbildung teilweise in den Kliniken stattfinden, ohne dass es eine direkte betriebliche Anbindung der Auszubildenden an die Krankenhäuser gibt. Das bedeutet faktisch eine Ausgliederung der Ausbildung. Die Sana-Kliniken entledigen sich damit ihrer Verantwortung, selbst auszubilden und eine gute Ausbildung bzw. Weiterqualifizierung sicherzustellen. Auf diese Weise wird die Belegschaft bereits in der Ausbildung gespalten. Unklare Verantwortlichkeiten können der Ausbildungsqualität schaden.

Für ver.di ist klar: Das Prinzip »ein Betrieb, eine Belegschaft, ein Tarifvertrag« muss schon in der Ausbildung greifen. Eine optimale Ausbildung findet dann statt, wenn alles aus einer Hand organisiert ist, nicht über fünf Ecken.

Der nächste Skandal

Beispiel Werkvertrag (SCS)

Bei einem Werkvertrag kauft die Klinik bestimmte Leistungen bei der Tochtergesellschaft ein, welche dann von den Beschäftigten der Tochtergesellschaft erbracht werden. Wenn jetzt beispielsweise Krankenpflegehelfer*innen der SCS in den Kliniken Aufgaben der Grundpflege übernehmen sollen, dürfen sie von den Fachkräften und Ärzt*innen der Klinik nicht direkt angewiesen werden. Die Beschäftigten der Tochtergesellschaften dürfen nicht gänzlich in die Betriebsorganisation der Stammebelegschaft eingegliedert sein. Eine Einbeziehung in die Pflegeteams findet nicht statt. Wie soll die Patientenversorgung in multiprofessionellen Teams und innerhalb der Pflege organisiert werden? Eine ganzheitliche Versorgung wird damit faktisch unmöglich. Pflege muss aus einer Hand erfolgen. Die Patient*innen sind keine Werkstücke in einer Fabrik, die von einer Organisationseinheit zur anderen weitergereicht werden. Ob das überhaupt rechtlich zulässig ist, muss im Einzelfall geklärt werden.

Beispiel Arbeitnehmerüberlassung (SPS)

Rein rechtlich können unter bestimmten Voraussetzungen Krankenpflegehelfer*innen zwar in der Service GmbH SPS angestellt und im eigenen Konzern verliehen werden. Es gilt aber grundsätzlich eine zeitliche Begrenzung von 18 Monaten. Und: Nach neun Monaten muss für die gleiche Arbeit der gleiche Lohn gezahlt werden. Ganz offensichtlich geht es dem Konzern hier um sehr kurzfristige Lösungen. Der Personalmangel in der Pflege ist aber kein vorübergehender Zustand. Eine wirkliche Entlastung ist nur möglich, wenn die Kolleg*innen dauerhaft im Krankenhaus beschäftigt sind. Und was soll mit ihnen nach den 18 Monaten geschehen?

Gleiche Arbeit – unterschiedliche Bedingungen

Werden die Pläne so umgesetzt, wird die gleiche Arbeit in völlig unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen geleistet. Dann gibt es Krankenpflegehelfer*innen, die im Krankenhaus angestellt sind und nach Tarifvertrag bezahlt werden; Krankenpflegehelfer*innen, die über die SCS ausgeliehen sind und zumindest in den ersten neun Monaten weniger Geld bekommen können als ihre Kolleg*innen des Krankenhauses; Und dann gibt es noch Beschäftigte, die per Werkvertrag auf den Stationen eingesetzt sind und nach den Tarifverträgen des Hotel- und Gaststättengewerbes bezahlt werden – obwohl diese den Beruf der Krankenpflegehelfer*in überhaupt nicht berücksichtigen.

Zusammengefasst: Beschäftigte werden im Sana-Konzern wie Bauklötze hin und hergeschoben, um die Gewinne zu steigern. Ausbildung und Patientenversorgung leiden. Ein solches Verhalten hat im Gesundheitswesen und auch anderswo nichts zu suchen. In Krankenhäusern darf es nicht um die Maximierung von Profiten gehen, die Menschen müssen im Mittelpunkt stehen!

Wenn ein solcher Umgang mit Beschäftigten legal möglich ist, dann ist der Gesetzgeber gefordert. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen so geändert werden, dass die immer weitergehende Zersplitterung der Krankenhäuser unterbunden wird.

Dafür macht sich ver.di stark. Wir unterstützen alle Beschäftigten, die sich in ihrem Betrieb organisieren wollen, um für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. **Gemeinsam sind wir stark. Mach mit!**

Am Ende geht's immer ums Anfangen ...
mitgliedwerden.verdi.de



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

ver.di