



»Wenn ihr jetzt nicht langsam Ruhe gebt, dann wird das hier fremdvergeben«

**Fünf Monate Streik bei der KSG in Göttingen –
von Peter Birke und Marvin Hopp***

In: *express* 5/2023

Seit fast einem halben Jahr sind Beschäftigte der UMG Klinikservice GmbH (KSG) in Göttingen im Tarifkonflikt. Die KSG ist eine ausgelagerte Tochter der Universitätsmedizin Göttingen (UMG). Die Beschäftigten dort sind in der Reinigung, Versorgung, Wäscherei und im internen Krankentransportdienst des Krankenhauses aktiv, reinigen aber auch Gebäude und Büros an der Universität Göttingen. Die Wurzeln des aktuellen Konflikts sind schon rund 15 Jahre alt: Die Ausgründung der KSG erfolgte Mitte der 2000er Jahre, nicht zuletzt mit dem Ziel, neu Eingestellte schlechter zu bezahlen als ihre »alten«, nach dem Tarifvertrag der Länder entlohten Kolleg:innen. Nachdem es 2018 durch einen Streik erste Erfolge auf dem Weg zum »gleichen Lohn für gleiche Arbeit« gab, ist derzeit in den Verhandlungen zwischen ver.di und der KSG noch immer keine Einigung in Sicht (*express* 02/2023, S. 2). Peter Birke und Marvin Hopp sprachen mit Stephanie Mitbauer, Mitarbeiterin in der Hauswirtschaft bei der KSG und Mitglied der ver.di Tarifkommission, über Arbeitsbedingungen, den aktuellen Arbeitskampf und Versuche des Managements, die Streikenden einzuschüchtern.

Peter Birke, Marvin Hopp: *Steffi, in welchem Bereich der KSG arbeitest du und wie würdest du eure Arbeitsbedingungen beschreiben?*

Stephanie Mitbauer: Ich selber bin im hauswirtschaftlichen Dienst tätig. Unterteilt sind wir in Bettenhäuser, zu denen unter anderem die Intensivmedizin und auch die Corona-Station an der UMG gehören. Ein weiterer Teil kümmert sich um die Reinigung der Räume an der Universität und der Außenbereiche am UMG. Die meisten von uns arbeiten 28 Stunden in der Woche, in unserem Bereich in Normalschicht von 6.30 bis 14.30 Uhr, im Schnitt 4,6 Stunden am Tag, einschließlich jedes dritte Wochenende. Wenn Wochenendarbeit angesagt ist, dann müssen wir immer zwölf Tage am Stück arbeiten. Inzwischen werden die Stellen überwiegend nur noch als Halbtagsstellen ausgeschrieben. Das liegt sicher auch daran, dass die Arbeit aufgrund der körperlichen Belastung in Vollzeit kaum zu bewerkstelligen ist.

PB, MH: *Wer sind deine Kolleg:innen?*

SM: Dort, wo ich arbeite, sind überwiegend Frauen beschäftigt, die Kinder haben. Nur wenige von ihnen sind Alleinverdienerinnen. Viele haben einen Migrationshintergrund, weshalb der Arbeitgeber bei der Einstellung nicht zuletzt darauf achtet, dass die Deutschkenntnisse gut genug sind. Die meisten haben vorher schon etwas gelernt, unter meinen Kolleg:innen gibt es z.B. Fleischfachverkäufer:innen und Florist:innen. Ein paar haben auch mal Pflegehelfer:in oder etwas mit Hauswirtschaft gelernt. Aber das sind die allerwenigsten. Viele haben ihren alten Job verlassen, weil der noch unattraktiver war oder weil dort Stellen abgebaut wurden.

Zum Bereich der Hauswirtschaft gehört auch noch die Wäscherei und dann gibt es noch den Krankentransport. Im Transport arbeiten hauptsächlich Männer, die auch beim Umlagern der Patient:innen helfen. Da sind schon auch ein paar Mittelalte und Ältere dabei, aber sonst sind es schon eher jüngere Kollegen. Es ist halt schon auch anstrengend, weil du die ganze Zeit die Kilos durch die Gegend schiebst. Überall hin, durch das ganze Haus, zum OP, zur Station und wieder zurück. Im Transport geht es aber nicht nur um die Patient:innen, sondern auch um Blutfahrten und das Versetzen von Geräten.

PB, MH: *Die Klinikservice GmbH (KSG) ist ein 100-prozentiges Tochterunternehmen der Universitätsmedizin Göttingen (UMG). Während ihr nach Haustarifvertrag bezahlt werdet, werden die anderen Beschäftigten an Hochschule und im Klinikum nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bezahlt. Wie kam es zu dieser Konstellation?*

SM: 2005 wurde die KSG gegründet. Seitdem werden die Stellen nicht mehr nach TV-L bezahlt. Es gibt also Altbeschäftigte mit TV-L und neue Beschäftigte bei der KSG, die für niedrigere Löhne eingestellt sind. Mittlerweile hat die KSG knapp 1.000 Menschen unter Vertrag. Am Anfang hat man die Löhne um die Hälfte runterdrücken können. 2018 haben wir uns dann nach einigen Streiktagen einen Haustarifvertrag erstritten, mit dem sich wieder ein bisschen angenähert wurde. Aktuell beträgt der Unterschied zwischen Beschäftigten mit alten Verträgen und Beschäftigten mit KSG-Verträgen aber immer noch 20 bis 35 Prozent, je nachdem, in welcher Tätigkeit man bei uns arbeitet. Aber bei der Arbeit selbst wird nicht unterschieden: Viele Teams bestehen aus »alten« und »neuen« Beschäftigten. Das aktuelle KSG-Einkommen liegt bei einer Teilzeitstelle von 28 Stunden netto bei etwa 1.200 Euro, dazu kommen dann ggf. Überstunden.

PB, MH: *Welche Auswirkungen hat die Ausgründung auf die Arbeitsbedingungen gehabt?*

SM: Im Zuge der Ausgründung wurde auch neu berechnet, wie viele Leute wie viele Fläche zu schaffen haben. Es hat sich durch die Flächenvorgaben die Arbeit deutlich verdichtet und gegenüber der alten TV-L-Zeit, nach allem, was man hört, deutlich verschärft. Damit entsteht aus meiner Sicht auch ein Problem mit der Hygiene – es ist sehr schwer, die Vorgaben ordentlich zu erfüllen. Ich habe gehört, dass es hierzu auch schon einmal Gespräche mit der Krankenhaushygiene gab, die aber gesagt haben, dass sie nur eine beratende Funktion haben und nichts machen können. Hinzu kommt, dass die KSG seit mehreren Monaten ungefähr 50 eigentlich notwendige Vollzeitstellen nicht besetzt.

PB, MH: *Du hast vorhin gesagt, Vollzeit wäre eigentlich aufgrund der Arbeitsbedingungen kaum zu schaffen?*

SM: Ja, das denke ich. Jedenfalls gibt es wirklich wenige Vollzeitstellen, eigentlich gab es die in der Reinigung nur noch bei den alten UMG-Verträgen und die werden in der Tendenz ja weniger. Dass die Stellen fast nur noch in Teilzeit ausgeschrieben werden, wird wohl auch mit der Leistungsverdichtung zusammenhängen. Die Leute, die neu bei uns anfangen, merken das sehr schnell. Ich fühle mich nach einer »kurzen« Schicht so kaputt wie nach einem Arbeitstag in einem Vollzeitjob.

PB, MH: *Du hast gesagt, dass es wegen der Arbeitsverdichtung auch Probleme mit der Hygiene geben kann. Wie muss man sich das konkret vorstellen?*

SM: Wenn in der Pflege zu wenige Leute da sind, dann werden in der Regel Bereiche gesperrt und Betten nicht neu belegt. Aber egal wie groß bei uns in der Reinigung oder dem Krankentransport der Personalmangel ist, wir müssen trotzdem immer noch alles machen. Schaffen wir unsere Arbeit nicht, dann bleibt sie einfach liegen, aber da wird dann trotzdem nichts gesperrt. Es kommt da auch schon mal vor, dass Pflegetische Monate nicht gemacht werden. Bemerkte wird das im ersten Moment auch nicht. Denn der oberflächliche Schmutz ist schnell entfernt. Nur sind wir in einem Krankenhaus und da müssen Flächen nach bestimmten Kriterien desinfiziert werden. Wenn wir das nicht schaffen, ist das ein erhebliches Problem.

PB, MH: *Wird das nicht kontrolliert?*

SM: Doch, und es ist auch schon einige Male vorgekommen, dass die Krankenhaushygiene bei ihren Abstrichen mehrere Keime gefunden hat und der Teamleitung ein Bericht vorgelegt wurde. An der Arbeitsverdichtung hat das aber nichts geändert.

PB, MH: *Die Arbeitsverdichtung hat sich durch den Personalmangel verstärkt. Führt das nicht dazu, dass viele Kolleg:innen kündigen?*

SM: Ja, es ist so eine Art Teufelskreis. Bei uns werden viele ungelernte Leute eingesetzt, aber wir bekommen nur wenig Zeit für die Einarbeitung – sofern überhaupt eine erfolgt, denn alle sollen gleich »richtig« mitarbeiten und die fehlenden Kolleg:innen vollwertig ersetzen. Als ich selber neu in meinem dritten Monat war, habe ich schon direkt eine neue Person dazubekommen und sollte sie einarbeiten. Ich sag mal so, nur weil jemand zu Hause auch mal irgendwas geputzt hat, kann man ihn nicht einfach ins Krankenhaus setzen und das dort dann einfach genauso machen lassen. Und es gibt ja für bestimmte Krankheiten, wie bspw. Tuberkulose, spezielle Reinigungsvorgaben. Oder du musst dich bei den Pflegekräften durchfragen, schon allein, weil du wissen musst, um welche Krankheiten es sich handelt, mit was du reinigen sollst und wie du dich zum Selbstschutz zu bekleiden hast.

PB, MH: *Wie gehen die Kolleg:innen mit dem Leistungsdruck und dem unzureichenden Einarbeiten um?*

SM: Viele trauen sich nicht, die Probleme anzusprechen oder zu melden, dass sie Sachen nicht geschafft haben, weil sie dann auch immer denken, sie kriegen Ärger. Viele Leute, insbesondere die, die gerade neu anfangen, sind einfach eingeschüchtert. Wir sind ja im Krankenhaus, da gibt es eben diese traditionelle Hierarchie. Daher gibt es so eine Kultur, dass keiner nachfragt und das macht halt irgendwie alles noch schlimmer. Die Probleme mit Personalmangel und zunehmendem Leistungsdruck werden daher eher untereinander geklärt und leider führt das auch zu der Situation, dass sich Kolleg:innen dölle gegenseitig kontrollieren, sich häufig in den Rücken fallen und gegenseitig runtermachen, statt sich zu stärken und die Probleme gemeinsam zu skandalisieren.

PB, MH: *Und dennoch seid ihr jetzt zum zweiten Mal in der Firmengeschichte der KSG im Arbeitskampf und das schon seit mehr als fünf Monaten.*

SM: Ja, es hat sich da schon eine eigene Dynamik entwickelt. Der Streik ist ja auch eine Möglichkeit, nicht allein mit dem Druck umgehen zu müssen. Aber im Oktober 2021, als wir das erste Mal wegen der Tarifrunde zusammengekommen sind, waren wir wirklich nur sehr wenige Leute. Im November haben wir dann trotzdem die Tarifkommission gegründet und beschlossen, den Tarifvertrag zu kündigen, der im Januar 2022 ausgelaufen ist. Die Treffen waren dann leider weiterhin nicht sonderlich gut besucht. Ich hatte den Eindruck, dass die wenigen, welche die Tarifrunde 2018 schon mitgemacht haben, erst noch gewartet haben, dass es richtig losgeht, um dann einzusteigen. Die hatten halt keine Lust auf diese langweiligen kleineren Vortreffen. Erst als es dann nochmal ein Rundschreiben gab, in dem nochmal alle aufgefordert wurden, sich einzubringen, wenn sie einen neuen Tarifvertrag haben wollen, kam ein wenig mehr Bewegung rein.

PB, MH: *Wie seid ihr dann weiter vorgegangen?*

SM: Dann haben wir mit den Delegiertenstreiks im Herbst 2022 angefangen. Dafür haben wir mit Namen bei der Geschäftsführung gemeldet, dass wir streiken. Es ging da noch nicht um die Störung des Betriebs, sondern wir sind durch den Betrieb gelaufen und auch durch die Außenbereiche und haben mit Kolleg:innen Gespräche geführt, um sie von den Tarifforderungen – mindestens 20 Prozent mehr, mit dem Ziel der Angleichung der Löhne an den TV-L – zu überzeugen. Ich glaube aber ehrlich gesagt, dass das Klinkenputzen beim Delegiertenstreik noch nicht so viel gebracht hat. Wir hatten da zu wenig Zeit für, und am Anfang ist auch viel

Zeit für Versammlungen draufgegangen, um erst einmal Meinungsbildung zu betreiben und alle Leute gut genug ins Boot zu holen.

PB, MH: *Wie habt ihr das denn dann hingekriegt, einen Streik mit einer gewissen Beteiligung auf die Beine zu stellen?*

SM: Es hat sich dann langsam entwickelt, wir mussten direkt auf die Leute zugehen und sie ansprechen zum Mitmachen. Wichtig waren zum Beispiel die Treffen in Präsenz, bei denen dann auch das erste Mal wieder viele Menschen gekommen sind. Gleichzeitig gab es erste Solidaritätsaktivitäten von der Linkspartei und anderen linken Gruppen wie »Genug ist Genug«. Was ebenfalls sehr hilfreich war, waren Telefonaktionen, worüber wir diejenigen erreicht haben, die schon ver.di-Mitglieder sind. Aber ich glaube, dass das vielleicht Wichtigste war, dass sich Menschen überhaupt wieder kennengelernt haben, die sonst nur vereinzelt in den einzelnen Teams gearbeitet haben. Unseren ersten Streik hatten wir dann Ende 2022, und immerhin konnten wir so ca. 100 neue Gewerkschaftsmitglieder gewinnen.

PB, MH: *Hat die Forderung selbst eine mobilisierende Wirkung?*

SM: Nicht per se. Viele Leute waren anfangs sehr vorsichtig bei der Aufstellung der Forderungen. Das spiegelt einfach genau das wieder, wie die Stimmung ist, weil viele sowas gar nicht kennen. Sie sind ganz allgemein von diesen ganzen autoritären Strukturen im Krankenhaus eingeschüchtert, habe ich so den Eindruck. Aber die jüngeren Leute scheinen ein bisschen gesünderes Selbstvertrauen mitzubekommen. Die kommen dann aber leider auch in Teams, wo sie von den anderen gemobbt werden, weil sie streiken gegangen sind. Viele Leute haben leider wenig bis kein gewerkschaftliches Wissen und sind unerfahren hinsichtlich der Führung von Arbeitskämpfen. Viele trauen sich daher nicht viel und sind leider leicht einzuschüchtern. Das hat sich bei einigen Leuten erst sehr spät gedreht, aber es machen auch noch immer nicht alle mit.

PB, MH: *Wie hat die Geschäftsleitung auf Eure Forderungen reagiert?*

SM: Wie gesagt: Wir fordern TV-L für alle, aber mindestens 20 Prozent mehr Lohn. Aktuell sieht es so aus, dass uns die Geschäftsleitung für 2022 (der Tarifvertrag lief Anfang 2022 aus) gar keine tabellenwirksame Gehaltserhöhung geben will, lediglich eine Einmalzahlung. Sie begründet diese Unverschämtheit damit, dass wir zu spät angefangen hätten zu verhandeln. Ihr erstes Angebot lag bei vier Prozent und einer Einmalzahlung von 750 Euro und dann noch mal drei Prozent und 750 Euro, verteilt über mehrere Monate. Sie sagen zur Begründung, dass sie uns 2018 schon mehr gegeben haben als sie eigentlich durften. Sie klagen, sie hätten dafür sehr viel Ärger vom Vorstand bekommen und deswegen können sie uns jetzt nicht mehr geben. Zwischenzeitlich wurde wohl auch neues Führungspersonal angestellt, das beauftragt wurde, mehr Geld einzusparen.

PB, MH: *Inzwischen habt ihr schon über 20 Tage gestreikt und daran haben sich immer 150 bis 250 Kolleg:innen beteiligt. Jedoch wird euer Streik durch Notdienstvereinbarungen eingeschränkt. Wie sieht der Konflikt hierum aus?*

SM: Anfangs haben wir erst einen, zwei oder dann immer drei Tage am Stück gestreikt. Um die Notdienstvereinbarung gab es dann immer wieder viel Stress. Die Arbeitgeber wollten eine höhere Mindestbesetzung und drohten uns damit, dass wir die Verantwortung tragen würden, wenn Kinder oder Krebspatienten sterben würden. Wir haben dann aber dagegegenghalten und gesagt, dass wir die Mindestbesetzung nicht größer machen, als die reale Besetzung jetzt schon immer ist – also ohne Streik – aufgrund des Krankenstandes oder am Wochenende. Wenn wir damit Leute gefährden, dann scheint die KSG das ja im Alltag auch zu machen, oder? Das sollte dann alles mal anständig geklärt werden!

PB, MH: *Wie schätzt Du die Reaktionen der Geschäftsleitung ein?*

SM: Allgemein kann man sagen, dass das Konfliktgeschehen aktuell definitiv härter ist als 2018. Während 2018 bspw. der OP-Manager im UMG noch deutlich kooperativer war, versucht der aktuelle sein OP-Programm möglichst durchzuziehen und lässt sich dabei nicht in die Karten schauen. Nach außen haben sie in Zeitungsartikeln auch kommuniziert, dass der Betrieb gewährleistet sei. Wir wissen jedoch, dass der OP-Betrieb ein bisschen runtergefahren werden musste, aber nicht sehr stark. Sie haben einfach die Zwischenreinigungszeiten von 15 auf zwei Minuten heruntergekürzt und binden auch das Pflegepersonal verstärkt in solche Tätigkeiten ein. Auch im Bereich des Krankentransports helfen Pflegekräfte aus oder es werden Praktikant:innen und Medizinstudierende hierfür eingesetzt, um den Betrieb aufrecht zu erhalten. Also Hilfskräfte, die ihre Rechte nicht sonderlich gut kennen. Diese Praxis ist aber nicht ganz neu, sie kam auf einigen Stationen auch in der Vergangenheit immer wieder zur Anwendung, wenn etwa der Krankenstand zu hoch war. 2018 haben wir jedenfalls deutlich weniger Streiktage benötigt, um erfolgreich zu sein.

PB, MH: *Gibt es weitere Maßnahmen gegen den Streik?*

SM: Wir bekommen immer wieder erzählt, dass es Gespräche gibt, ausgehend von Objekt- und Teamleitern mit einzelnen Kolleg:innen, die sie gezielt herausgegriffen haben und die sie versuchen unter Druck zu setzen, damit sie nicht am Streik teilnehmen. Vor ein paar Monaten haben sie den Beschäftigten sogar sogenannte Dienstverpflichtungsvereinbarungen vorgelegt und sie aufgefordert, das zu unterschreiben. Wir mussten dann immer ganz viel Gegenöffentlichkeit machen, um den Leuten zu sagen, dass das nicht legal ist. Das schüchtert dann natürlich aber trotzdem Leute ein und meistens haben sie das gezielt bei Leuten gemacht, mit denen sie enger waren.

Wir haben dagegen unter anderem ein kleines Video mit allen Streikenden gemacht, wo wir das Schreiben gemeinsam zerrissen und dabei in die Kamera gerufen haben: »Dienstverpflichtung nicht mit uns!«. Vor kurzem wurde dann berichtet, dass eine Person aus der Geschäftsleitung in ihrem Bereich auf das Reinigungspersonal zugegangen sei, um gezielt das Gerücht von Outsourcing-Maßnahmen zu streuen: »Wenn ihr jetzt nicht langsam Ruhe gebt, dann wird das hier fremdvergeben.« Schon ein bisschen absurd, da die KSG schon jetzt ein Tochterunternehmen ist. Der Betriebsrat wurde darüber erst kürzlich informiert, und es scheint im Übrigen nach Angaben des Geschäftsleiters nur um die Fremdvergabe der Endreinigung am Ende jeden Tages im OP-Bereich zu gehen, die Zwischenreinigungen werden auch dann noch weiterhin von den KSG-Kolleg:innen gemacht.

PB, MH: *Was sollten deiner Meinung nach die nächsten Schritte sein?*

SM: Definitiv brauchen wir mehr Bildungsarbeit, um die Leute zu bestärken, damit sie ihre Rechte kennen und sich mehr trauen. Es gibt einfach viele, die nicht mitstreiken, weil sie denken, sie könnten ihren Job dadurch verlieren, und das, obwohl sowas bisher noch nicht vorgekommen ist. Dafür brauchen wir definitiv weitere Ressourcen, unter anderem Unterstützung von Organizer:innen, welche uns dabei zur Seite stehen. Und ja, wenn das scheinbar über den Weg des Streiks alleine nicht funktioniert, weil die UMG eine Landeseinrichtung des Landes Niedersachsen ist, dann muss es ein politisches Projekt werden. Bei uns gab es auch die Idee, mal mit dem Bus nach Hannover zu fahren, um der Landesregierung einen Besuch mit hundert Leuten abzustatten. Im Kern geht es uns doch bloß, wie vielen Leuten, um die Frage, was wir finanziell für ein halbwegs gutes Leben brauchen und welche Arbeitsbedingungen uns nicht kaputt und unglücklich machen.

** Peter Birke arbeitet am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen und ist gewerkschaftlich u.a. in der Gruppe »Uni Göttingen Unbefristet« aktiv.*

Marvin Hopp ist Zerspanungsmechaniker und Sozialökonom und war vor seinem Studium aktiv in der IG Metall Interessensvertretung bei Volkswagen. Aktuell studiert er Arbeitssoziologie in Göttingen und beteiligt sich am Aufbau einer bundesweiten TVStud-Bewegung.

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12