

Sonder- Stiftungssp(r)itze



Ausgabe 2/2012

Herausgegeben von den Vertrauensleuten der Gewerkschaft

Wahlprüfsteine der OB Kandidaten

ver.di

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Eigentlich hatten wir ja eine Podiumsdiskussion zum Thema Gesundheitsversorgung in Bamberg geplant. Dabei sollten die drei Oberbürgermeisterkandidaten Stellung nehmen, wie nach ihrem Dafürhalten die Gesundheitsversorgung hier in Bamberg ausschauen könnte - sollten sie am kommenden Wochenende zum Oberbürgermeister gewählt werden.

Außerdem wird uns ja vorgeworfen, wir hätten mit dem Aufruf zur Kandidatensuche für eine Betriebsratswahl in der Service-GmbH indirekt Wahlkampfhilfe für den amtierenden Amtsinhaber gemacht.

Dies bestreiten wir energisch, denn die Gründung eines Betriebsrats in der Service-GmbH steht schon lange auf unserer Agenda. Mit diesem Aufruf sollte lediglich versucht werden, die Angst der Koll. aus der Service-GmbH zu nehmen. Sie sollten sehen, dass man auch von höherer Stelle einen Betriebsrat wünscht und keine Kündigungen bei einer mögl. Kandidatur zu befürchten sind. Natürlich wird in der 5. oder 6. Jahreszeit (= Wahlkampfzeit) alles genau beobachtet. Deshalb vielleicht auch die Dissonanzen. **Wir versichern aber ausdrücklich, dass dies nie unsere Absicht war. Auf Wahlen kann betriebliche Interessensvertretung keine Rücksicht nehmen.**

Um allen Kandidaten eine gemeinsame Plattform zu bieten, war wie gesagt eine Podiumsdiskussion geplant. Diese lies sich jedoch aus terminlichen Gründen nicht mehr bewerkstelligen. Deshalb haben wir an alle drei Kandidaten "7 Wahlprüfsteine" versandt, deren Beantwortung Sie den nächsten Seiten entnehmen können. Immerhin sind von diesen Stellungnahmen zigtausende stationäre und ambulante Patientenfälle und nicht zuletzt ca. 3250 Beschäftigungsverhältnisse betroffen. (Die Texte sind im Original übernommen und wurden weder gekürzt noch geändert!) Das erhaltene unterschiedliche Textvolumen bedingt das folgende Layout!

Sehr geehrter Kandidat!

Für uns sind folgende Fragen von besonderer Bedeutung:

Die Sozialetats der Kommunen steigen rasant und kontinuierlich. Nicht zuletzt auch deshalb, weil niedrige Einkommen keinen ausreichenden Lebensunterhalt ermöglichen. In den Tochterunternehmen der SSB werden viele Beschäftigte nach einem Tarifvertrag der Zeitarbeit bezahlt, der eben diese niedrigen Einkommen vorsieht.

1. Wie stehen Sie zu einer Rückführung dieser Beschäftigten in die Mutterfirma unter Anwendung des Tarifverträge des öffentlichen Dienstes?

2. Wie ist Ihr Standpunkt zum Thema Equal Pay (gleicher Lohn für gleiche Arbeit); bzw. sind Sie der Meinung, dass die Vergütung (knapp über Mindestlohniveau) in den Tochterunternehmen gerecht ist?

Sie persönlich, oder Mitglieder Ihrer Partei sind Mitglieder im Stiftungsrat der SSB.

3. Wieso lassen Sie oder ihre Partei es zu, dass das Unternehmen Sozialstiftung vom Vorstand zunehmend aufgespalten wird und dadurch der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ad absurdum geführt wird?

Durch die Aufspaltung und Verschachtelung des Unternehmens wird die Mitbestimmung der Beschäftigten entweder völlig „abgeschnitten“ oder doch erheblich erschwert. Als Politiker vertreten Sie auch die Interessen der Bürge-

4. Wie gehen Sie mit diesem Problem um? Haben Sie damit keinen Gewissenskonflikt?

5. Wie wichtig ist Ihnen eine adäquate Mitbestimmung für alle Beschäftigten?

Die SSB erwirtschaftet seit Jahren steigende Gewinne. Diese sind sicher erfreulich und auch notwendig.

6. Wie ist Ihre Stellungnahme zu unserer Behauptung dass die Gewinnmaximierung zu einem Großteil zu Lasten der Beschäftigten erfolgt?

Die Belastung der Beschäftigten und die Arbeitsdichte ist so hoch wie nie. Der Personalnotstand nimmt zu. Führungsprinzipien werden massiv vernachlässigt/verletzt. So die Rückmeldungen unserer organisierten Kolleginnen und Kollegen. Diese Zustände stellen aus unserer Sicht erhebliche Betriebsrisiken dar.

7. Wie reagieren Sie als Oberbürgermeister und Stiftungsratsvorsitzender darauf?

Wir dürfen uns schon im Voraus für Ihre Antworten bedanken.

Mit freundlichen Grüßen

Christian Ascherl

IMPRESSUM:

DIE STIFTUNGSSP(R)ITZE IST EINE VERÖFFENTLICHUNG DER VER.DI-VERTRAUENSLEUTE DER ALTENHEIME ANTONISTIFT UND BÜRGERSPITAL DER NERVENKLINIK ST. GETREU DES KLINIKUMS BAMBERG DES KLINIKUMS AM HEINRICHS-DAMM

DER SERVICE-GMBH DER SSB

VERANTWORTLICH HIERFÜR IM SINNE DES PRESSEGESETZES IST:

VER.DI - OBERFRANKEN WEST
FACHBEREICH 3

CHRISTIAN ASCHERL

SCHÜTZENSTR. 5 – 7

96047 BAMBERG

(0170-5749048)

EMAIL: CHRISTIAN.ASCHERL

@VERDI.DE



Sehr geehrter Herr Ascherl,

schade, dass die Podiumsdiskussion aus terminlichen Gründen nicht stattfinden konnte. Anbei erhalten Sie nun meine Antworten zu ihren Fragen.

1. Personal zurück in den TVÖD
Eine Rückführung des Personals in die Mutterstiftung mit TVÖD-Verträgen ist nicht nur machbar, sondern anzustreben. Die GAL stimmte schon bei der Gründung der Service-GmbH gegen diese Personalpolitik und hat diese Linie seither immer vertreten. Gerade auch heute, in Zeiten eines immer drastischer drohenden Fachkräftemangels.

Wenn man sich die Bilanzen der Tochter-GmbHs auf www.ebundesanzeiger.de ansieht, erkennt man, dass in den vergangenen Jahren Abschrei-

Sehr geehrter Herr Ascherl,

gerne beantworte ich Ihre Fragen wie folgt:

1. Wie stehen Sie zu einer Rückführung des dieser Beschäftigten in die Mutterfirma unter Anwendung des Tarifverträge des öffentlichen Dienstes?

Für mich ist nicht entscheidend, ob jemand nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes oder nicht bezahlt wird, sondern dass insgesamt ein fairer, der Leistung entsprechender, gerechter Lohn gezahlt wird. Wesentlich sind für mich auch verbindliche Tarifverträge, die den Beschäftigten eine Teilhabe bescheren, wenn die Gewinne der Sozialstiftung steigen.

Hier kann Robert Bosch als Vorbild dienen, der überdurchschnittliche Löhne zahlte und dafür entsprechen-

Sehr geehrte Damen und Herren,
lieber Christian Ascherl,

herzlichen Dank für Ihr Schreiben vom 27.02.2012.

Ich bedaure natürlich, dass eine Podiumsdiskussion nicht zustande kam. Der Grund dafür liegt jedoch einzig und allein in der Kurzfristigkeit des Ansinnens. Deswegen bitte ich – auch im Namen der übrigen Kandidaten – um Verständnis dafür, dass die Terminenge kurz vor der Oberbürgermeisterwahl eine terminliche Koordination nicht mehr zuließ.

Gerne bin ich natürlich bereit, Ihre Fragen zu beantworten. Vorweg darf ich noch mitteilen, dass am 07. März 2012 eine Besprechung mit dem Personalrat stattfand, um offene Fragen zu diskutieren. Anwesend war auch



bungen und Defizite der Töchter von der SSB finanziert wurden. Deren Geschäfte liefen nämlich teilweise stark defizitär. Die Sozialstiftung sollte sich statt ihrer vielen Tochter-

Aktivitäten wieder auf das Kerngeschäft konzentrieren. Die Service GmbH sollte aufgelöst, der überzogene Verwaltungsapparat mit vielen hochdotierten Stellen zurückgefahren werden. Maßvolle Investitionen, dafür aber tarifgemäße Bezahlung für alle – das ist die Forderung der GAL seit langem.

2. Equal pay Meine Kollegin Ulrike Heucken im Stiftungsrat hatte 2011 den Antrag auf Equal Pay und Auflösung der Service GmbH gestellt. Ergebnis war lediglich die Überführung der MTA's in tarifliche Bezahlung. Weitergehende Maßnahmen wurden durch die Mehrheit im Stiftungsrat abgelehnt, übrigens auch unter Verständnisbekundungen des Personalrates. Meine Fraktion kämpft für eine faire Bezahlung aller MitarbeiterInnen und wir haben hier auch nachgefragt, ob Beschäftigte zum „Aufstocken“ (also Antrag auf zusätzliche Hartz-IV-Leistungen) gezwungen sind. Wir bekamen dazu jedoch keine Auskunft.

3. Zulassen der Unternehmensaufspaltung Dies wurde und wird von meiner Kollegin im Stiftungsrat vehement und unablässig kritisiert. Ihre mahnenden Worte werden leider regelmäßig in den Wind geschlagen, ihre diesbezüglichen Anträge entweder gar nicht bearbeitet oder zuverlässig abgelehnt. Die Entscheidungen zu dieser Geschäftspolitik sind samt und sonders gegen die Stimme der GAL beschlossen worden. Stattdessen wird jeder Versuch, hier gegenzusteuern, im Stiftungsrat, der nicht öffentlich tagt, konterkariert.

4. Mitbestimmung aller Beschäftigten Idealerweise sollte in einem kommunalen Unternehmen - noch dazu in einer Stiftung - faire und transparente Mitbestimmung möglich sein. Dazu gehört auch die Mitwirkung der Beschäftigten auf die Unternehmensstrategie. In der SSB wird dies nicht gelebt. Statt die Mitglieder in Entscheidungen einzubeziehen, sie zu motivieren und ihre Kompetenz für die Unternehmensstrategie zu nut-



den Leistungswillen, Veränderungsbereitschaft und Qualifikation von den Mitarbeitern forderte. Dazu sein denkwürdiger Satz: „Ich zahle nicht gute Löhne, weil ich viel Geld habe, sondern ich habe viel Geld, weil ich gute Löhne bezahle.“

2. Wie ist ihr Standpunkt zum Thema Equal Pay (gleicher Lohn für gleiche Arbeit); bzw. sind Sie der Meinung, dass die Vergütung (knapp über Mindestlohniveau) in den Tochterunternehmen gerecht ist?

Mein Standpunkt zum Thema Equal Pay ist klar: Zwei Mitarbeiterinnen aus dem Institut für Pathologie haben die juristische Auseinandersetzung mit der Sozialstiftung gewonnen, die zur Folge hatte, dass alle am Patienten arbeitenden Arzthelferinnen und alle MTA's in den öffentlichen Dienst übernommen wurden. Da außer Mitarbeitern des Institutes für Pathologie kein anderer Mitarbeiter zu diesem Schritt bereit war, spricht dies für die offene Atmosphäre und das gute Arbeitsklima in meinem Institut. Ich habe meine beiden Mitarbeiterinnen bestärkt, ihr Recht zu fordern und diesen Schritt zu tun. Auch meine Chefsekretärin war jahrelang Angestellte der Service AG, unter anderem mit meiner Unterstützung und nach zahlreichen Gesprächen mit dem Personalstellenleiter, wurde sie im letzten Jahr in die Sozialstiftung rückgeführt. Somit ist fast alles zum Thema Equal Pay gesagt. Ich habe bereits mit Eintritt in den Stiftungsrat den Oberbürgermeister und Herrn Frauenknecht auf die ungerechte Bezahlung hingewiesen, der SPD-Oberbürgermeister Andreas Starke – seit 01. Mai 2006 – Vorsitzender des Aufsichtsrates hat dies konsequent verhindert und jüngst haben Personalrat und Ver.di-Vertrauensleute für Starke noch kräftig Wahlwerbung gemacht, z. B. am 23.01.12 mit einer E-Mail an Alle (siehe Anlage), gesendet vom Stiftungsrat, Ver.di-Vertrauensleutesprecher und Gesamt-Personal-

der anwaltliche Vertreter des Personalrats, nämlich Herr Rechtsanwalt Klaus Aumüller. Wir haben uns im Ergebnis dazu verabredet, am 04. April 2012 eine Besprechung durchzuführen,



an der auch der Stiftungsvorstand teilnehmen wird. Herr Frauenknecht ist bereits informiert und kommt selbstverständlich gerne. Im Mittelpunkt stehen dann Themen wie Kommunikation, Kompetenzen des Personalrats, Bildung eines Betriebsrats in der Service GmbH, Übergangsregelungen etc.. Ich hoffe sehr, dass wir zu konstruktiven Ergebnissen kommen. In meiner Eigenschaft als Vorsitzender des Stiftungsrates der Sozialstiftung Bamberg will ich meinen eigenen Beitrag dazu leisten. Nun zu Ihren Fragen, wobei ich mich an die Reihenfolge aus Ihrem Schreiben vom 27.02.2012 halten will:

Wie stehen Sie zu einer Rückführung dieser Beschäftigten in die Mutterfirma unter Anwendung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes?

Zunächst einmal zur Ausgangssituation:

Im Konzern SSB sind derzeit 3.254 Mitarbeiter beschäftigt. Davon sind 2.578 Mitarbeiter im medizinischen Bereich direkt über die Sozialstiftung angestellt. Damit werden ca. 80 % aller Beschäftigten der SSB nach TVöD bzw. nach TV-Ärzte bezahlt.

Die übrigen 676 Mitarbeiter sind in den Tochterunternehmen (saludis, MVZ, Akademie, Bildungszentrum und Service GmbH) beschäftigt. Davon wiederum sind 416 Mitarbeiter in der Service GmbH tätig und erbringen Dienstleistungen für den Konzern SSB. Diese Dienstleistungen betreffen überwiegend nichtmedizinische Servicebereiche wie Catering (Küche, Cafeteria), Reinigung und Hauswirtschaft, Infrastruktur (z.B. Bau und Technik, Gärtnerei, Entsorgung, Winterdienst), Administration (z.B. zentraler Einkauf, Post, Schreibdienst), Hotellerie (Patientenhotel Somnia) sowie Fahr- und Botendienste.

Richtig ist: Die Mitarbeiter in diesen Servicebereichen werden nach dem



zen, werden sie meist vor vollendete Tatsachen gestellt. Es herrscht ein Klima der „Angst“, in dem adäquate Mitbestimmung kaum möglich ist. Durch viele Gespräche ist uns dies be-

kannt, aber als Minderheitsfraktion mit nur einer Stimme im Stiftungsrat können wir nichts oder nur wenig daran ändern. Im Stiftungsrat besteht daran auch kein Interesse, denn auch die Mehrheit im Stiftungsrat hat bisher ihr Recht, die Unternehmensstrategie zu bestimmen, kaum in Anspruch genommen. Es ist ein Abnick-Gremium, das dem Vorstand freie Hand lässt.

5. Gewinnmaximierung zu Lasten der Beschäftigten In den vergangenen sieben Jahren fand eine Umverteilung zu Gunsten hochbezahlter Stellen statt: Chefärzte (aus 12 wurden 24), Geschäftsführer, neugeschaffene Leitungsfunktionen und Beraterhonorare verschlingen seither enorme Summen. Dies haben wir, bzw. meine Kollegin Heucken im Stiftungsrat, immer scharf kritisiert. Für uns ist es kein Unternehmensziel, schon gar nicht auf kommunaler Ebene, ArbeitnehmerInnen in den unteren Gehaltsstufen zu beschneiden und damit überdotierte Stellen zu finanzieren. Außerdem wurde in exorbitante Aus- und Umbaumaßnahmen investiert, alles unter dem Mantel der „Wettbewerbsfähigkeit“. Hier sollte aber vielmehr der gemeinnützige und kommunale Leitgedanke im Vordergrund stehen und nicht ein „Windhundrennen“ mit privaten Konzernen wie Rhön und Sana veranstaltet werden.

6. Reaktion als OB und Stiftungsratsvorsitzender 1. Die Stelle des Vorstandes gehört neu ausgeschrieben. Ich möchte eine Persönlichkeit, die in der Lage ist, den kommunalen und sozialen Leitgedanken im Inneren umzusetzen. Nach den Jahren der Sanierung und Konsolidierung ist es jetzt dringend erforderlich, das Betriebsklima und den Teamgeist zu ertüchtigen. Wenn uns das nicht gelingt, haben wir zwar ein hochtechnisiertes und schick ausgebautes Klinikum, jedoch einen bedrohlichen



ratsvorsitzenden Gerhard Sterzer. Meines Erachtens muss sich ver.di hier an die eigene Nase fassen!

3. Wieso lassen Sie oder ihre Partei es zu, dass das Unternehmen Sozialstiftung vom Vorstand zunehmend aufgespalten wird und dadurch der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ad absurdum geführt wird?

Dies hat bislang und ausschließlich der SPD Oberbürgermeister Andreas Starke zugelassen und leider hatte er eine Mehrheit im Stiftungsrat mit kräftiger Unterstützung durch die SPD-Stiftungsräte!

4. Wie gehen Sie mit diesem Problem um? Haben Sie damit keinen Gewissenskonflikt? Wie wichtig ist Ihnen eine adäquate Mitbestimmung für alle Beschäftigten?

Wie Sie meinen Stellungnahmen im Rahmen des Wahlkampfes entnehmen können, ist mir Bürgerbeteiligung und insbesondere Transparenz sehr wichtig und ich nehme diese beiden Punkte auch ernster als die beiden Gegenkandidaten. Von daher ist eine adäquate Mitbestimmung für alle Beschäftigten für mich unabdingbar. Dass mir die ganze Entwicklung und Situation der Beschäftigten in der SSB nicht passt, mögen Sie auch daran sehen, dass ich seit 2008 den Stiftungsratsvorsitzenden und Oberbürgermeister Andreas Starke darauf hingewiesen habe, aber leider hat er nicht gehandelt. Ich habe Verständnis für Ihre Fragen, aber in erster Linie sollten Sie hier bei OB Starke nachfragen, warum er mit seiner Mehrheit im Stiftungsrat unter Einschluss der SPD-Stiftungsräte über all die Jahre so agiert hat. Und die Aufnahme des Themas Equal Pay war seinerseits nur OB-wahltaktischen Gründen geschuldet, Gottseidank konnten CSU, BBB und Grüne im FT dies in adäquater Weise klarstellen.

5. Wie ist Ihre Stellungnahme zu un-

Tarifvertrag iGZ-DGB-Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche bezahlt. Durch die Anwendung des iGZ-Tarifs werden diese Mitarbeiter jedoch im Vergleich zu den anderen einschlägigen Tarifverträgen, z.B. der Gewerkschaft



Nahrung, Genuss und Gasstätten oder der Reinigungswirtschaft, nicht schlechter, sondern in den meisten Fällen sogar besser gestellt.

Bei den unmittelbar benachbarten Krankenhäusern in öffentlicher Hand, nämlich der Gemeinnützigen Krankenhausgesellschaft des Landkreises Bamberg (ca. 800 Mitarbeiter) und dem Kommunalunternehmen des Bezirks Oberfranken (ca. 1.900 Mitarbeiter) stellt sich die Situation wie folgt dar: Beide Häuser sind nicht bzw. nicht mehr im Arbeitgeberverband und damit insgesamt – auch im medizinischen Bereich – nicht bzw. nicht mehr an das öffentliche Tarifrecht gebunden!

Vor diesem Hintergrund kann die Frage nach einer generellen Einführung des TVöD nur differenziert unter sorgfältiger Abwägung der berechtigten Interessen der Mitarbeiter auf der einen Seite und den wirtschaftlichen Interessen der Sozialstiftung auf der anderen Seite beantwortet werden.

Soweit es sich um nicht-medizinische Dienstleistungsbereiche wie Küche und Reinigung handelt, wäre eine Überführung der Mitarbeiter in den Geltungsbereich des TVöD im Vergleich zum Markt deutlich unwirtschaftlich und würde wohl zu einem Outsourcing dieser Bereiche an Drittanbieter führen (vgl. Klinikum Bayreuth). Da dies für die betroffenen Mitarbeiter i.d.R. zu deutlich schlechteren Konditionen führt, wurde schon einmal im Jahr 2004 das bereits erfolgte Outsourcing der Reinigung wieder rückgängig gemacht. Die Service GmbH wurde ja bewusst als Dienstleister für die SSB unter der Maßgabe gegründet, auch die nichtmedizinischen Servicetätigkeiten im Interesse der Mitarbeiter selbst, aber dennoch wettbewerbsfähig erbringen zu können. Dieses Modell war zudem einvernehmlich mit der Personalvertretung und der Gewerkschaft abgestimmt.

Der gesamte medizinische Bereich gehört hingegen zu den Kernaufgaben der Sozialstiftung und soll dementspre-



Fachkräftemangel und sinkende Pflegequalität.
2. Ich Sorge dafür, dass die überbezahlten Stellen überprüft und wenn nötig wieder zurückgebaut werden sowie weniger Aufträge an externe Berater gehen. Stattdes-

sen soll in eine bessere Bezahlung des Personals und in dessen Zufriedenheit und Motivation investiert werden.

3. Ich werde die Investitionsplanung auf ihre Sozialverträglichkeit neu prüfen. Es macht keinen Sinn, Millionen in unrentable Tochterunternehmen und überhöhte Praxenkäufe zu stecken und damit, wie geschehen, auch noch die politische Zusammenarbeit in der Region zu gefährden. Wir sollten uns als Region Oberfranken verstehen und darin alle kommunalen Gesundheitsunternehmen kooperativ und sich ergänzend vereinigen, die für alle Beteiligten, insbesondere auch die BürgerInnen in der Region von Vorteil ist.

Allgemein, sehr geehrter Herr Ascherl, haben mich Ihre Fragen doch ein bisschen irritiert. Meine Kollegin im Stiftungsrat versucht seit Jahren diese o.g. Missstände zu verbessern. Bisher hat sie darin wenig Unterstützung erhalten. Viele Kritiken werden seitens des Personals und von Patienten an sie herangetragen, jedoch steht kaum jemand öffentlich/namentlich dazu.

Der Personalvertretung steht das gleiche Informationsmaterial wie unserer Kollegin zur Verfügung. Bisher wurden aber überwiegend Verständnis und Zustimmung für die Geschäftspolitik des derzeitigen Vorstandes signalisiert – gerade auch in den hier von Ihnen so stark kritisierten Punkten. Sogar bei Bekanntwerden des Falles „anonymer Brief wegen sexueller Belästigung und Körperverletzungen“ wurde von gewerkschaftlicher Seite mehr Kritik an der GAL geäußert, als an der Geschäftspolitik des Vorstandes, die solche Vorfälle lange Zeit zuließ.

Lassen Sie uns also zukünftig gemeinsam unser kommunales Unternehmen in eine gute Zukunft führen.

Mit allerbesten Grüßen

Wolfgang Grader



serer Behauptung, dass die Gewinnmaximierung zu einem Großteil zu Lasten der Beschäftigten erfolgt?

Die Personalbesetzung ist knapp, deswegen habe ich als erster auf mögliche Hygiene-Probleme im Haus hingewiesen. Neben Hygienemängeln der Mitarbeiter sind „Krankenhaus“-Infektionen typischerweise eine Komplikation infolge Personalüberlastung oder zu geringer Personalzahl und können auch nicht durch verbesserte Hände-Desinfektion/Hygiene verhindert werden.

6. Wie reagieren Sie als Oberbürgermeister und Stiftungsratsvorsitzender darauf?

Oberstes Ziel ist eine sichere und qualitativ hoch stehende medizinische Versorgung der Patienten, dies ist ohne eine ausreichende Anzahl an Mitarbeitern (in allen Bereichen) nicht möglich.

Es ist mir ein großes und wichtiges Anliegen, das Vertrauen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Sozialstiftung in die Geschäftsführung zurück zu gewinnen, dazu gehört z. B. auch die Mitarbeiter/Innen über den Ausgang des „Sexskandals“ zu unterrichten, wie es seit Oktober letzten Jahres angekündigt war. Das schlechte Krisenmanagement ist bewiesen, denn OB Starke war der Name des beschuldigten Arztes nachweislich 2 Wochen bekannt, bis er reagierte und öffentlich Stellung nahm.

Als Stiftungsratsvorsitzender handele ich nach dem Grundsatz von Robert Bosch: „...Lieber Geld verlieren, als Vertrauen. Die Unantastbarkeit meiner Versprechungen, der Glaube an den Wert meiner Ware und an mein Wort standen mir stets höher als ein vorübergehender Gewinn.“

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Gerhard Seitz

chend weiterhin direkt in der SSB verbleiben. Hier gelten weiterhin uneingeschränkt die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes.

Eine Sonderstellung nehmen jedoch

die Seniorenheime ein: Von den derzeit ca. 150 Mitarbeitern in diesem Bereich sind 64 in der Service GmbH angestellt. Die übrigen Mitarbeiter sind Angestellte der SSB, werden nach TVöD bezahlt und im Rahmen von Personalgestellung an die Service GmbH zur Verfügung gestellt.

Der Betrieb der Seniorenheime ist derzeit stark defizitär (strukturelles Defizit ca. 1 Mio. €). Voraussetzung für den Erhalt der Seniorenheime und der damit verbundenen Arbeitsplätze ist, dass in diesem Bereich – unter Wahrung der Besitzstände – weitgehend auf die Anwendung des TVöD verzichtet wird. Nur so kann künftig zumindest annähernd ein ausgeglichenes Betriebsergebnis erzielt werden, damit Investitionen in die Zukunftsfähigkeit ermöglicht werden (vgl. Neubau Altenburgblick). Aus dieser Einsicht heraus wurde für den Bereich Seniorenheime im Jahr 2010 eine entsprechende Dienstvereinbarung zwischen SSB und dem Personalrat geschlossen.

Wie ist Ihr Standpunkt zum Thema Equal Pay (gleicher Lohn für gleiche Arbeit); bzw. sind Sie der Meinung, dass die Vergütung (knapp über Mindestlohniveau) in den Tochterunternehmen gerecht ist?

Der Anspruch, gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu zahlen, ist grundsätzlich berechtigt und damit Richtschnur für eine verantwortungsvolle Personalpolitik. Aus diesem Grund wurden bereits im letzten Jahr alle 123 Mitarbeiter der patientennahen Berufsgruppen „Medizinische Fachangestellte“, „Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten“ und „Medizinisch-technische Radiologieassistenten“ zurück in die SSB und damit in den Geltungsbereich des TVöD überführt. In diesen Bereichen hatten sich in der Vergangenheit innerhalb des Konzerns unterschiedliche Tarifstrukturen bei



vergleichbaren Tätigkeiten gebildet; diese galt es zu beseitigen.

Anders sind jedoch diejenigen Fälle zu werten, bei denen einzelne Mitarbeiter in den Servicebereichen weiterhin nach TVÖD

bezahlt werden, während ihre Kollegen größtenteils nach iGZ-Tarif entlohnt werden. In diesen Fällen wird aus Gründen der Besitzstandswahrung zu Gunsten der jeweiligen Mitarbeiter, die noch vor Ausgliederung der Servicetätigkeiten in die Service GmbH von der SSB angestellt wurden, vom Prinzip gleicher Löhne abgewichen.

Wieso lassen Sie oder Ihre Partei es zu, dass das Unternehmen Sozialstiftung vom Vorstand zunehmend aufgespalten wird und dadurch der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ad absurdum geführt wird?

Die Service GmbH wurde als Dienstleister bereits 2004, also zusammen mit der SSB gegründet. Ziel war schon damals, verschiedenste nicht-medizinische Dienstleistungen in einer eigenen Gesellschaft zu bündeln und damit ein echtes Outsourcing an Dritte zu vermeiden. Nur der medizinische Kernbereich sollte direkt in der SSB verbleiben.

Der zunehmende Umfang der Service GmbH ist insbesondere vor dem enormen Wachstum des Unternehmens seit seiner Gründung zu sehen (es hat nahezu eine Verdoppelung des Konzernumsatzes stattgefunden). An der grundsätzlichen Aufgabenstellung der Gesellschaft und der damit einhergehenden Ausgliederung nicht-medizinischer Bereiche hat sich seitdem jedoch nichts geändert!

Wie gehen Sie mit diesem Problem um? Haben Sie damit keinen Gewissenskonflikt?

Wie wichtig ist Ihnen eine adäquate Mitbestimmung für alle Beschäftigten?

Die Bedeutung einer adäquate Mitbestimmung für die soziale und wirtschaftliche Stabilität der SSB kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Nur durch ein vertrauensvolles



Miteinander zwischen Unternehmensleitung und Personalvertretung kann die SSB ihre Aufgabe als wichtigster Gesundheitsdienstleister der Region zum Wohle der Patienten und der Mitarbeiter gleichermaßen wahrnehmen.

Wichtig ist daher, dass strukturelle Veränderungen im Konzern SSB nicht zu einer Schwächung der Personalvertretung insgesamt führen dürfen. Soweit in einzelnen Tochterunternehmen noch keine Personalvertretung installiert wurde, sollte zügig ein Betriebsrat gewählt werden.

Nicht zuletzt kommt die Wertschätzung für die Personalvertretung dadurch zum Ausdruck, dass laut Stiftungssatzung ein Vertreter des Personals reguläres Mitglied des Stiftungsrates ist.

Wie ist Ihre Stellungnahme zu unserer Behauptung, dass die Gewinnmaximierung zu einem Großteil zu Lasten der Beschäftigten erfolgt?

Die wirtschaftliche Entwicklung der SSB ist in den letzten Jahren tatsächlich überaus erfreulich verlaufen. Ziel war jedoch nie Gewinnmaximierung sondern immer, einen faireren Ausgleich zwischen den berechtigten Interessen der Arbeitnehmer und der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit der SSB zu erreichen.

Im Gegensatz zu anderen Gesundheitsunternehmen gibt es bei der SSB keine Ausschüttungen an irgendwelche Anteilseigner, der Gewinn verbleibt immer zu 100 % im Unternehmen. Letztlich ermöglicht der Gewinn die Investitionen in die Zukunftsfähigkeit der SSB und damit in die Sicherheit und den Ausbau der Arbeitsplätze vor Ort.

Im übrigen ist selbst der „Rekord-Konzerngewinn“ im Jahr 2010 in Höhe von 9,7 Mio. € im Verhältnis zu den Umsatzerlösen in Höhe von 210 Mio. € nicht übermäßig hoch: Die Umsatzrendite beträgt nicht einmal 5



% und ist somit vergleichsweise niedrig. Schon relativ kleine Budgetkürzungen der Krankenkassen und/oder tarifliche Steigerungen der Personalkosten von derzeit ca. 100 Mio. € im Jahr können den Gewinn weitgehend aufzehren.

Wie reagieren Sie als Oberbürgermeister und Stiftungsratsvorsitzender darauf?

Solche Äußerungen sind vor dem Hintergrund der verantwortungsvollen und z.T. existentiellen Tätigkeit der Mitarbeiter immer ernst zu nehmen! Der Vorstand hat daher den Auftrag, etwaige Betriebsrisiken unverzüglich durch geeignete Maßnahmen – auch personeller Art – abzustellen. Dem Stiftungsrat ist hierüber laufend zu berichten.

Der Stiftungsrat ist sich in diesem Zusammenhang der zentralen Bedeutung einer zukunftsfähigen Personalpolitik bewusst. In der für Mai angesetzten Strategiesitzung wird daher das Thema „Personalpolitik“ eines der zentralen Themen sein.

Zu Rückfragen stehe ich Ihnen selbstverständlich gerne und jederzeit zur Verfügung.

Eine Ablichtung dieses Schreibens habe ich dem Gesamtpersonalrat Gerhard Sterzer und dem Personalrat am Klinikum Felix Holland zugeleitet.

Mit freundlichen Grüßen und besten Wünschen

gez.

Andreas Starke
Oberbürgermeister

