

Problemlage bei den Tochterunternehmen der landeseigenen Krankenhäuser Vivantes und Charité

Fakten zu den Krankenhaus-Tochterunternehmen

Die landeseigenen Krankenhauskonzerne Vivantes und Charité haben in den vergangenen Jahren wesentliche Teile des Krankenhauspersonals in Tochterunternehmen ausgegliedert:

Charité

Charité Facility Management (CFM) – ca. 3.000 Beschäftigte

Vivantes

Vivantes Service GmbH (VSG) – 1200 Beschäftigte

Speiseversorgung und –logistik GmbH (SVL) – 360 Beschäftigte

Vivaclean Nord und Süd GmbH – 900 Beschäftigte

Vivantes Rehabilitation GmbH – 80 Beschäftigte

Vivantes MVZ GmbH – 380 Beschäftigte

Hinzu kommt das gemeinsame Tochterunternehmen Labor Berlin Charité Vivantes GmbH mit rund 600 Beschäftigten.¹

Insgesamt arbeiten bei den Krankenhaus-Tochterunternehmen von Vivantes und der Charité **rund 6.000 Beschäftigte**.

Tarifliche Lage bei den Tochterunternehmen

CFM

Haustarifvertrag mit einer Laufzeit bis Ende 2024, keinen Bezug zum TVöD, eigene Eingruppierungssystematik. **Tarifsteigerungen im TVöD werden nicht wirksam bei der CFM.**

Vivantes Tochterunternehmen

Haustarifvertrag mit einer Laufzeit bis Ende 2025, die Entgelttabellen sind an den TVöD gekoppelt mit einer schrittweisen Annäherung an die TVöD Tabellen (je nach Tochter erreichen die Entgelttabellen bis zum Ende der Laufzeit 91% bzw. 96% des TVöD). Eine Angleichung auf 100% TVöD wird auch bis zum Ende der Laufzeit nicht erreicht. **Tabellenerhöhungen im TVöD, die bis zum 1.7. umgesetzt**

¹ Weitere Tochtergesellschaften von Vivantes: Vivantes Forum für Senioren GmbH, die als „Hauptstadtpflege“ zahlreiche Senioreneinrichtungen betreibt und über 1700 Beschäftigte hat (ca. 1.200 Vollkräfte, viele TZ-Beschäftigte). Hier gilt das regional übliche Entgeltniveau nach GVWG.; Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe (BBG GmbH, ca. 80 Vollkräfte); Vivantes Hospiz gGmbH (ca. 30 Vollkräfte); Ida-Wolff-Krankenhaus GmbH (131 Vollkräfte)

werden, werden zum 1. Januar des Folgejahres für die Beschäftigten der Tochterunternehmen wirksam. Einmalzahlungen werden nicht übertragen.

Es gibt zahlreiche Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberin über die Umsetzung des Tarifvertrags. Nach Ansicht des Betriebsrats und der Gewerkschaft werden viele Beschäftigte der Tochterunternehmen nach wie vor zu niedrig eingruppiert.

Im Gegensatz zu allen anderen landeseigenen Unternehmen werden bei den Vivantes Tochterunternehmen **Tabellenentgelte unter dem Niveau des Landesmindestlohns** bezahlt (vgl. Antwort auf die schriftliche Anfrage des Abgeordneten Sven Meyer (SPD) vom 26. Januar 2023, Nr. 19/14742). Als Mindesttabellenentgelt gilt der zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses gültige Landesmindestlohn von 12,50 EUR.

Labor Berlin GmbH

Tariflos

Reallohnverluste durch Inflation

Im Jahr 2022 gab es eine Inflationsrate von +7,9%², für das Jahr 2023 wird eine Inflationsrate von 8,8% erwartet³. Dies trifft insbesondere Menschen mit geringen Einkommen und somit einen Großteil der Tochter-Beschäftigten besonders stark.

Vivantes Tochterunternehmen

Laut den laufenden Haustarifverträgen wird es bei den Vivantes Tochterunternehmen in 2023 eine Lohnsteigerung von rund 4,2% über alle Entgeltgruppen geben. In der Entgeltgruppe 2 (wo ein Großteil der Reinigungskräfte und Küchenmitarbeiter*innen eingruppiert sind) gibt es in den unteren Stufen (bis zu 8 Jahren Beschäftigungszeit) eine Lohnsteigerung von 0% bis 2,07%. Mögliche Entgelterhöhungen im Laufe der aktuellen TVöD Runde werden frühestens ab 1.1.2024 wirksam.

Es kann also mit einem Reallohnverlust zwischen 4,6% und 8,8% gerechnet werden.

CFM

Der Haustarifvertrag der CFM sieht eine Lohnerhöhung von jeweils 2% in den Jahren 2022 und 2023 vor.

Das bedeutet, dass die Beschäftigten der CFM im Jahr 2022 einen Reallohnverlust von rund 6% hatten, für **2023 kann von einem Reallohnverlust von weiteren 6% ausgegangen werden.**

² Statistisches Bundesamt 17. Januar 2023 ([Inflationsrate im Jahr 2022 bei +7,9](https://de.statista.com/statistik/daten/studie/5851/umfrage/prognose-zur-entwicklung-der-inflationsrate-in-deutschland/%) <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/5851/umfrage/prognose-zur-entwicklung-der-inflationsrate-in-deutschland/%> - Statistisches Bundesamt (destatis.de))

³ Statistisches Bundesamt, 12.10.2022 ([Prognose der Inflationsrate bis 2024](https://de.statista.com/statistik/daten/studie/5851/umfrage/prognose-zur-entwicklung-der-inflationsrate-in-deutschland/) <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/5851/umfrage/prognose-zur-entwicklung-der-inflationsrate-in-deutschland/> | Statista)

Um eine soziale Krise bei den Beschäftigten der landeseigenen Tochterunternehmen zu verhindern, muss eine Lösung für diese Situation gefunden werden.

Was ist die besondere Problemlage bei den Tochterunternehmen der Krankenhäuser?

Im Gegensatz zu allen anderen Tochterunternehmen im Verantwortungsbereich des Landes Berlin, haben die Haustarifverträge bei den Töchtern der Krankenhäuser mit **Ende 2024 bzw. 2025 eine besonders lange Laufzeit** (vgl. Schriftliche Anfrage von Tobias Schulze (LINKE) vom 22.11.2022, 19/14010). Eine tarifliche Auseinandersetzung um einen Inflationsausgleich **wird so unmöglich**.

Inflationsausgleich für 2023

Ein Hebel, um die Situation der Beschäftigten im Jahr 2023 zu entschärfen, kann die von der **Bundesregierung beschlossene Inflationsausgleichprämie** sein (bis zu 3.000 Euro steuer- und abgabefrei).

Die Geschäftsführungen von Vivantes und der CFM wurden zu Tarifverhandlungen (in Friedenszeiten) über einen Inflationsausgleich von ver.di aufgefordert. In ersten Sondierungsgesprächen wurde deutlich, dass **beide Unternehmen bereit wären einen Inflationsausgleich zu zahlen, sofern sie die notwendigen finanziellen Mittel** durch das Land Berlin zur Verfügung gestellt bekommen.

Nun braucht es eine politische Entscheidung, ob die Beschäftigten der landeseigenen Tochterunternehmen einen entsprechenden Inflationsausgleich erhalten.

Bei einer Inflationsprämie in Höhe von 3.000 Euro im Jahr 2023 würde **das Finanzvolumen rund 18 Millionen Euro betragen** (bei 6.000 betroffenen Beschäftigten).

Im Vorfeld der Abgeordnetenhauswahlen 2022 wurden alle demokratischen Parteien zu ihrer Position hinsichtlich einer Inflationsprämie 2023 befragt:

SPD	Ja zum Inflationsausgleich 2023; Höhe: Übertragung des Ergebnisses aus der TVöD Runde
LINKE	Ja zum Inflationsausgleich 2023; Höhe: Niveau auf Höhe des Ergebnisses der TVöD Runde
Grüne	Ja mit Verweis auf Tarifautonomie, keine Angabe zur Höhe
CDU	Ja zum Inflationsausgleich 2023, „möglichst hoch“

Alle ausführlichen Antworten unter: <https://berliner-krankenhausbewegung.de/wahlinformation2023/>

Hier braucht es nun schnelle politische Entscheidungen, um den Beschäftigten für dieses Jahr die notwendige Sicherheit zu geben und eine weitere Verschärfung der sozialen Krise bei den Beschäftigten im Verantwortungsbereich des Landes Berlins abzuwenden.

Rückführung der Tochterunternehmen in dieser Legislaturperiode

Der bisherige Koalitions-Vertrag sprach sich eindeutig dafür aus, dass der Grundsatz „**Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**“ gewahrt werden muss. Die aktuelle Situation zeigt wiederum: die Ausgliederung von über 6.000 Beschäftigte in Tochterunternehmen mit prekären Arbeitsverhältnissen war ein politischer Fehler, der so schnell wie möglich korrigiert werden muss. Die schleppende und fehlerhafte Umsetzung des Haustarifvertrags bei den Vivantes Tochterunternehmen und der Haustarifvertrag bei der CFM zeigen, dass der Weg **über Haustarifverträge eine schrittweise Angleichung zu erreichen, gescheitert ist**. Der einfachste Weg, den Grundsatz nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit in den landeseigenen Unternehmen zu erfüllen, ist die Rückführung der Tochterunternehmen in die Mutterkonzern ODER der Beitritt der Tochterunternehmen als volles Mitglied in den Kommunalen Arbeitgeberverband.

Im Vorfeld der Abgeordnetenhauswahlen 2022 wurden alle demokratischen Parteien zu ihrer Position hinsichtlich einer Rückführung der Tochterunternehmen befragt:

SPD	Rückführung der Tochterunternehmen bis 2026 (in der laufenden Legislatur)
Grüne	Rückführung der Tochterunternehmen „bestenfalls“ in dieser Legislatur, Bewertung durch die Krankenhauskonzerne, ob möglich
LINKE	Rückführung der Tochterunternehmen bis 2026 (in der laufenden Legislatur)
CDU	Rückführung der Tochterunternehmen bis 2026 (in der laufenden Legislatur)

Alle ausführlichen Antworten unter: <https://berliner-krankenhausbewegung.de/wahlinformation2023/>

Fazit

Es braucht in diesen schwierigen Zeiten eine **schnelle politische Antwort** auf die soziale Krise bei den Beschäftigten der Tochterunternehmen der landeseigenen Krankenhäuser.

Die ersten Gespräche zwischen ver.di und den Krankenhausbetreibern haben gezeigt: sofern die finanziellen Mittel durch das Land Berlin zur Verfügung gestellt werden, kann **mit großer Wahrscheinlichkeit eine schnelle tarifliche Einigung über einen Inflationsausgleich** erzielt werden.

In allen zukünftig möglichen Regierungsparteien gibt es eine **weitgehende Einigkeit** sowohl bei der Frage des Inflationsausgleichs, als auch bei der Frage der Rückführung der Tochterunternehmen. Die Beschäftigten erwarten nun, dass die parlamentarischen Mehrheiten schnellstmöglich dazu genutzt werden, die Zusagen auch umzusetzen.