



ver.di • Richard-Wagner-Straße 2 • D-93055 Regensburg

Bezirk Oberpfalz

Sven Czekal  
Gewerkschaftssekretär

*Fachbereich C: Gesundheit, Soziale Dienste,  
Bildung und Wissenschaft*

sven.czekal@verdi.de  
www.oberpfalz.verdi.de

Zentrale: 0941460240  
Durchwahl: 0151/53218800

27. Mai 2024

## ■ Pressemitteilung

### ver.di und KDL GmbH treten in der aktuellen Tarifauseinandersetzung in Gespräche

„Wir als ver.di begrüßen, dass die Geschäftsführung der Krankenhaus-Dienstleistungs-Gesellschaft mbH und die Direktion der Universitätsklinik endlich, nach nunmehr vier Wochen in einem überaus erfolgreichem Erzwingungsstreik ihre Blockadehaltung ein Stückweit aufgegeben haben und mit ihrem Pressestatement vom 27.05.2024 zu Gesprächen eingeladen haben“, erklärt Sven Czekal, Gewerkschaftssekretär bei ver.di Oberpfalz. „Dass die Geschäftsführung zeitgleich behauptet, **sie** hätten nun zu Gesprächen geladen, irritiert uns dann aber doch. Schließlich wurden in den letzten Monaten mehrere Einladungen unsererseits zu Gesprächen ignoriert und es war eines unser Kernanliegen der letzten Wochen, endlich gemeinsam an einen Tisch zu kommen.“

Gleichwohl versucht die Geschäftsführung der Krankenhaus-Dienstleistungs-Gesellschaft mbH mit einem eigens verfassten „FAQ“ die beabsichtigte mediale Aufmerksamkeit und damit auch die eigene Verantwortung von sich zu weisen.

Im Anhang an die Gesprächseinladung verschickte die KDL GmbH einen FAQ-Katalog, auf den wir untenstehend ausführlich eingehen, da hier einige Aspekte irreführend bzw. nicht korrekt dargestellt wurden, so dass wir mit einer entsprechenden Gegendarstellung die Behauptungen der KDL GmbH kontextualisieren, Fakten in die Debatte einbringen und eine Aufklärung der Gegenseite und Öffentlichkeit herbeiführen wollen.

Freundliche Grüße

Sven Czekal  
Gewerkschaftssekretär

## Gegendarstellung der ver.di zum FAQ-Katalog der KDL GmbH

### Wer ist die KDL? – Zahlen, Daten, Fakten

Unter 1.1, Punkt 3 behauptet die KDL:

„Als Teil des Facilitymanagements **erbringt sie gewerbliche Dienstleistungen** in der Gebäudereinigung und Logistik **für das Universitätsklinikum Regensburg sowie für weitere Auftraggeber im Umfeld des Klinikums.**“

Die KDL erbringt bis auf einzelne, für die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens absolut insignifikante und damit einhergehend unwichtige „Scheinaufträge“ an Dritte, keine Dienstleistungen für andere Auftraggeber als das Uniklinikum.

Die Krankenhaus-Dienstleistungs-Gesellschaft wurde 2006 als sog. Tochterfirma vom Universitätsklinikum Regensburg, bei der das UKR 51% der Anteile in Form ihres eingezahlten Kapitals erhielt und weiterhin hält, gegründet. Die KDL ist explizit mit der Intention der Kostenreduzierung beim Service-Personal gegründet worden.

Das Universitätsklinikum macht sich durch diese Organschaft auch die steuerlichen Einsparungen, die der Gesetzgeber für dieses Konstrukt ermöglicht, zunutze. Dadurch kann das Universitätsklinikum mehrere Millionen Euro pro Jahr an Steuern sparen.

### Übertarifliche Bezahlung und Leistungen

Um dies in aller Deutlichkeit nochmals klarzustellen: **Die Krankenhaus-Dienstleistungs-Gesellschaft hat keinen Tarifvertrag. Sie wendet lediglich den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag des Gebäudereiniger-Handwerks an.**

Die von der Krankenhaus-Dienstleistungs-Gesellschaft und dem Uniklinikum Regensburg angepriesenen und hervorgehobenen „übertariflichen Leistungen“ sind bei genauerem Hinsehen nichts Hervorzuhebendes:

- 2.1 Die zusätzlich gezahlten, „übertariflichen Zulagen“ von 1,55€ sowie 1,34€ verlieren angesichts der von uns bereits mehrfach aufgeführten Gehaltsunterschiede von bis zu 1.000€ Euro pro Monat (je nach Berufsjahren & Eingruppierung) schnell ihre erhoffte Außenwirkung.
- 2.2 Die KDL-Geschäftsführung und die Klinikdirektion des UKR verschweigen wieder, **dass diese „übertarifliche Zulage“ von den KDL-Beschäftigten gemeinsam mit ver.di vor Gericht erkämpft wurde** und somit keine Nettigkeit seitens der Geschäftsführung darstellt.
- 2.3 Die KDL-Geschäftsführung versuchte mehrfach, so zum Beispiel beim erfolglosen Versuch der Fremdvergabe des Patientenbegleitedienst, diese Zulagen rest- & ersatzlos zu streichen. Dies gelang ihr durch die Gegenwehr der Beschäftigten und Proteste durch den Betriebsrat nicht.

Der Gebäudereiniger-Tarifvertrag, der von der Geschäftsführung der KDL und der Klinikdirektion des Universitätsklinikums als „ausreichend“, „fair“ und „adäquat“ angepriesen wird, stellt, wie schon des Öfteren dargestellt, durch seine Allgemeinverbindlichkeit den branchenweiten Mindestlohn dar. Die Krankenhaus-Dienstleistungs-Gesellschaft versucht also ihr zurecht entgegenkommende Kritik damit zu entgegnen, dass sie sich an verbindliche Mindeststandards hält.

So zum Beispiel nennt die KDL-Geschäftsführung unter 1.3, Punkt 1:

„Ihren Beschäftigten bietet die KDL GmbH **übertarifliche Löhne** (zwischen +9,9 % bis +11,5 %) sowie **Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit**. Darüber hinaus **Urlaubsgeld sowie 30 Tage Urlaub nach dem Rahmentarifvertrag des Gebäudereiniger-Handwerks**“

Dazu folgende Antwort:

### **2.1 Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, & Nacharbeit**

Die Zuschläge sind im allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag des Gebäudereiniger-Handwerks geregelt. Die KDL-Geschäftsführung dürfte die Anwendung dieser Zuschläge ohnehin nicht verweigern.

### **2.2 30 Tage Urlaub & Urlaubsgeld**

Ebenso wie bei den Zuschlägen sind auch diese „Leistungen“ allgemeinverbindlicher Bestandteil des Gebäudereiniger-Tarifwerks.

## **Tarifausblick 2025 mit Forderungen über dem TV-L**

Die KDL versucht, ähnlich wie bereits auch die Service-Arbeitgeber in Erlangen & Würzburg, mit der von der IG BAU aufgestellten Forderung für 2025 eine Verunsicherung innerhalb der Belegschaft zu streuen und so die Streikbereitschaft zu reduzieren.

So argumentiert die KDL unter 1.5, Punkt 1:

„Aktuelle Forderungen (der IG BAU) für die Tarifrunde 2025 geben einen ersten Ausblick:

- Erhöhung des Stundenlohns von derzeit 13,50 Euro um 3,00 Euro auf 16,50 Euro bzw. 3,00 Euro/Stunde für alle Lohngruppen.
- 13. Monatsgehalt für alle Lohngruppen (für IG BAU-Mitglieder).“ [...]

Wir würden natürlich begrüßen, wenn die Arbeitgeber:innen im Gebäudereiniger-Handwerk die Löhne der über 900.000 Reinigungskräfte in Deutschland um drei Euro erhöhen und ein 13.Monatsgehalt einführen würden.

Dennoch sei hierzu angemerkt:

1. Die 3,00 € mehr pro Stunde, sowie die Einführung eines 13.Monatsgehalts, sind **eine Forderung** der IG BAU und stellen somit natürlich keine bereits sichere Entgelterhöhung dar. Kurzum – diese Forderung wurde noch gar nicht umgesetzt.
2. Die IG BAU ist, wie wir weiter unten nochmal detailliert begründen werden, gar nicht für die Krankenhaus-Dienstleistungs-Gesellschaft zuständig.
3. Einzig und allein die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ist aufgrund der wirtschaftlichen Abhängigkeit der KDL vom Uniklinikum für die Verhandlung von Tarifverträgen verantwortlich.

Die 13,50 € pro Stunde stellen im Gebäudereiniger-Handwerk mit der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags den Branchenmindestlohn dar. Eine „klare Abgrenzung zum Mindestlohn“ wie ihn die KDL unter (3), Punkt A nach außen darstellen will gibt es also nicht.

## **„Faktencheck“**

### **Die 8 wichtigsten Gründe aus Sicht der KDL GmbH**

Die KDL versucht durch ihren „Faktencheck“ eine faktische Autorität in der Thematik zu erlangen. Einer Überprüfung halten die Argumente der KDL hingegen nicht stand:

**1. „Übertarifliche Bezahlung: Die KDL GmbH zahlt bereits übertariflich - wertschätzt und erkennt das Engagement der Mitarbeitenden an.“**

Die KDL bezahlt, wie bereits oben behandelt, nach Branchenmindestlohn, leistet also die Minimalanforderungen an die Arbeitgebenden der Branche. Von Wertschätzung der Beschäftigten kann hierbei nicht die Rede sein.

**2. Klare Abgrenzung zum Mindestlohn: Die KDL-Stundenlöhne übersteigen den gesetzlichen Mindestlohn im zweistelligen Prozentbereich und setzen sich klar davon ab.**

Die von der KDL bezahlten Stundenlöhne bilden durch die Allgemeinverbindlicherklärung den Branchenmindestsatz ab. Die KDL dürfte keine Löhne unterhalb dieser Grenze zahlen.

**3. Mögliche finanzielle Nachteile: Fehlende Eingruppierungsmöglichkeiten im TV-L können für ungelernete Arbeitnehmer/innen zu finanziellen Nachteilen führen.**

Die finanzielle Benachteiligung der Beschäftigten findet durch die aktuelle Anwendung der Mindeststandards in der Branche statt. Der Tarifvertrag der Länder, kurz TV-L, bietet nicht nur eine dringend notwendige Regulierung in die prekäre Arbeitssituation der Beschäftigten, sondern durch die Einführung von Erfahrungsstufen und damit einhergehend steigenden Entgelten, einem 13. Monatsgehalt, Zuschlägen & Zulagen und betrieblicher Altersvorsorge eine massive Verbesserung der Lebens- & Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Wie bereits in anderen Kliniken umgesetzt, ist die richtige Eingruppierung durch den Arbeitgeber wichtig. Wir halten es somit für selbstredend, dass die KDL natürlich die korrekte Eingruppierung der Beschäftigten vornehmen wird.

Die finanzielle Besserstellung aller Beschäftigten ist bei richtiger Eingruppierung durch den Arbeitgeber und die Anrechnung der Beschäftigungsjahre restlos gegeben.

Außerdem gibt es zusätzlich auch noch die sog. „Bestandsschutzklausel“, die eine mögliche kurzfristige Benachteiligung der Beschäftigten abwehrt.

**4. Wirtschaftliche Schmerzgrenze: Die übertariflichen KDL-Löhne, Zuschläge und freiwilliges Urlaubsgeld führen zu hohen Personalkosten. Damit ist die KDL an der wirtschaftlichen Schmerzgrenze angekommen.**

Die KDL ist jederzeit dazu eingeladen die eigenen wirtschaftlichen Kennzahlen in Tarifverhandlungen offenzulegen und der ver.di eine glaubwürdige Erklärung der eigenen wirtschaftlichen Situation abzugeben.

Ungeachtet dessen aber, sind zwei Punkte zu beachten:

1. Die KDL, als Tochterfirma des Uniklinikums Regensburg, ist aufgrund ihrer zentralen und unabdingbaren Leistungen für das Uniklinikum in einer, durch eigens beauftragte Wirtschaftsprüfer, sicheren Situation, die einen Zahlungsausfall seitens des Klinikums defacto unmöglich macht. Wir sind uns der finanziellen Situation der Uniklinika in Deutschland bewusst, verweisen aber auf den Fakt, dass das UKR in einer finanziell stabilen Lage ist und etwa letztes Jahr einen entsprechenden Überschuss erzielen konnte.
2. Die Angleichung an den TV-L würde das Klinikum 0,4% des Jahresumsatzes kosten.

**5. Zugehörigkeit: Als Anbieter von gewerblichen Dienstleistungen mit handwerklichen Berufen fühlt sich die KDL dem BIV-Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister zugehörig, der eine der größten Berufsgruppen im Handwerk bundesweit vertritt.**

Die IG BAU und ver.di haben sich in einer gemeinsamen Vereinbarung darauf verständigt, welche Betriebe in den Organisationsbereich welcher Gewerkschaft fallen.

Dort explizit im Organisationsbereich der ver.di aufgelistet ist jeder Service-Betrieb an Kliniken, der in wirtschaftlicher Abhängigkeit zum Klinikum steht. Wirtschaftliche Abhängigkeit definiert sich dabei durch die Mehrheitsanteile. Da die KDL mit 51% mehrheitlich der Uniklinik gehört und sie damit den Mehrheitsgesellschafter darstellt, ist die verantwortliche Gewerkschaft ganz klar ver.di.

## **Hygiene & Streikbruch**

### **Streikbruch**

Das Universitätsklinikum Regensburg hat, entgegen jedem Anstand und durch Steuergelder finanziert, eine externe Reinigungsfirma angestellt, um den rechtmäßigen und grundgesetzlich geschützten Streik der Beschäftigten der KDL zu unterlaufen. Diese Praxis ist unlauter und einem öffentlichen Krankenhaus unwürdig. Wir verurteilen den Einsatz von Streikbrechern durch die Klinikdirektion aufs Schärfste und behalten uns rechtliche Schritte vor.

Die Geschäftsführung der KDL und das Uniklinikum Regensburg hatten sich bis heute jedem Gespräch verwehrt. Dennoch: Streiks verantworten einzig und allein diejenigen, die sich nicht an den Verhandlungstisch setzen wollen.

### **Hygiene**

Die Einhaltung der gesetzlichen Hygienevorschriften wird durch die von der ver.di zur Verfügung gestellten Notdienstleistenden sichergestellt. Die KDL fällt seit Beginn der Streikmaßnahmen jedoch vermehrt durch eine nicht adäquate Personaleinsatzplanung auf. So werden etwa die von ver.di für die Intensivstationen zur Verfügung gestellten Reinigungskräfte für die Reinigung von Treppen, Büros von leitenden Angestellten oder Eingangsbereichen verwendet. Die KDL schickte zudem Notdienstleistende mit Sätzen wie „Ihr werdet heute nicht gebraucht“ lieber nachhause, als sie in relevanten Bereichen einzusetzen.

Vermehrt entnehmen wir auch aus Berichten von Beschäftigten eine fehlende Reinigung von OP-Sälen, Intensivstationen & Betten. Diese fehlende Hygiene lässt sich jedoch darauf zurückführen, dass wohl UKR-Beschäftigte dazu aufgefordert werden, die Auswirkungen der Streikmaßnahmen nach außen nicht bemerkbar zu machen. Eine wissentliche Missachtung der Hygienevorschriften seitens der KDL und Klinik, um nicht in Tarifverhandlungen treten zu müssen ist inakzeptabel. Wir hoffen, dass diese uns zugetragenen Berichte anderweitig erklärbar sind.

Die KDL kann jederzeit in Tarifverhandlungen treten und ein akzeptables Angebot unterbreiten, um die Streiks zu beenden.

### **Fazit:**

**Wir weisen die Argumente der KDL-Geschäftsführung zurück und fordern sie und die Klinikdirektion auf, endlich in sachliche, konstruktive und ehrliche Tarifverhandlungen zu treten, um diese unnötige Eskalation des Tarifkonfliktes zu vermeiden.**