

[]

Ihre Zeichen

Ihre Nachricht vom

Unsere Zeichen

Telefon

Tag

Ro-Ed

(030) 33609 - 304

13.07.2012

Mitteilung 62 / 2012

Studie der Hans-Böckler Stiftung zu den Arbeitsbedingungen in der Diakonie - tendenziös und unseriös

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit einer Pressemitteilung vom 11. Juli 2012 präsentiert die renommierte Hans-Böckler-Stiftung eine „wissenschaftliche“ Studie die auf der Grundlage einer Befragung von annähernd 300 Mitarbeitervertretungen einen Überblick geben will zu den Arbeitsbedingungen in der Diakonie.

Die Studie kommt – wen sollte das wundern – zu dem Ergebnis, dass Sozialunternehmen der Diakonie auf den Kosten- und Wettbewerbsdruck im Sozialbereich ähnlich reagieren wie ihre Wettbewerber.

„Um Lohnkosten zu reduzieren, sind bei Sozialeinrichtungen der evangelischen Kirche Ausgliederungen von Betrieben und Betriebsteilen flächendeckend verbreitet...Der von den Kirchen praktizierte sogenannte ‚Dritte Weg‘ werde aktiv als Geschäfts- und Wettbewerbsstrategie genutzt, um sich gegenüber sozialwirtschaftlichen Konkurrenten durchzusetzen...Der ‚Dritte Weg‘ gesteht den Beschäftigten jedoch kein Streikrecht zu, die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretungen (MAV) in Kirche und Diakonie sind nach Analyse der Wissenschaftler in wesentlichen Fragen schwächer als die von Betriebs- oder Personalräten.“ (Zitate aus Pressemitteilungen:

<http://www.boeckler.de> vom 12.7.2012)

Als ehemaliges ÖTV-Mitglied, Gründungsmitglied der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Berlin (später Berlin-Brandenburg), Mitglied diverser Arbeitsrechtlichen Kommissionen, 20 Jahre Leiter der Personalabteilung des Evangelischen Johannesstifts und heute (fast ehrenamtlicher) Geschäftsführer einer in der Studie genannten Zeitarbeitsfirma begleite ich das

Arbeitsrecht der Diakonie seit inzwischen 37 Jahren. Ich möchte gerne den Blickwinkel auf die Studie um die Perspektive einer der genannten diakonischen Einrichtungen erweitern.

1. Das Evangelische Johannesstift ist eine im 19. Jahrhundert gegründete Komplexeinrichtung. Zu den Aufgaben gehören u.a. die Jugendhilfe, die Behindertenhilfe und die Altenhilfe. Zudem haben wir auch Verantwortung dafür übernommen, in unserem Land Arbeitsplätze für Menschen zu schaffen, die Schwierigkeiten haben, auf dem 1. Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Wir bieten also auch Arbeit, Beschäftigung und Bildung an und verstehen das als ein eigenes Arbeitsfeld der Diakonie.
2. Mitte der 90er Jahre mussten wir als Mitarbeitervertreter feststellen, dass der Öffentliche Dienst auf breitester Front Reinigungsdienste, Küchen, Kantinen, Wäschereien geschlossen und diese Dienstleistungen fremdvergeben hatte. Das hing schlichtweg damit zusammen, dass die im Öffentlichen Dienst gezahlten Vergütungen um 25 - 30% höher lagen, als das, was am Markt für diese Tätigkeiten gezahlt wurde. Hinzu kam, dass die Fremdfirmen sehr häufig auch noch besser organisiert waren. Mitte der 90er Jahre hatten schon 90% der von der AGMV (Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen) befragten evangelischen Krankenhäuser diese Entwicklung abgeschlossen, d.h. diese Tätigkeiten fremdvergeben wie eben auch der Öffentliche Dienst. Dennoch gelang es Dienstgebern und Mitarbeitervertretungen mit der Einführung der sog. W-Gruppen in die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR: Tarifwerk der Diakonie) einen Großteil dieser Arbeitsplätze für die Diakonie (vor allem im Bereich Jugendhilfe, Behinderten- und Altenhilfe) zu erhalten.
3. Wenn die Studie heute von flächendeckenden Ausgründungen spricht, dann ist damit ein ganz anderer Prozess gemeint. Das Evangelische Johannesstift hat z. B. festgestellt, dass eine Komplexeinrichtung heute gar nicht mehr in der Lage ist, mit einer zentralen Leitung die kleinen, mittleren und großen selbständig arbeitenden Unternehmen der Jugend-, Behinderten- und Altenhilfe zu steuern. So wurden die verschiedenen Arbeitsbereiche in eigenständige, schneller handlungsfähige gemeinnützige Gesellschaften überführt. Sicherlich geht es hierbei auch um die Risikominimierung, falls ein Arbeitsbereich in eine wirtschaftliche Schieflage geraten sollte. Eine notwendige und ebenso logische Konsequenz war, dass in einer gemeinnützigen Stiftung natürlich nicht die Dienstleistungen wie Reinigung, Küche, Handwerk, Verwaltung verbleiben konnten. Dafür musste zwangsläufig eine eigene Gesellschaft gegründet werden um nicht die Gemeinnützigkeit der Stiftung in Frage zu stellen. Diese Gesellschaft für Dienstleistungen, kann nicht gemeinnützig sein, da sie keine gemeinnützigen, sondern unter-

stützende Tätigkeiten anbietet. Hätte man diese Ausgliederung (nämlich die der Evangelisches Johannesstift Service GmbH) nicht mit vollzogen, hätte die Stiftung ihren Gemeinnützigkeitsstatus verloren. Eine bloße Nachfrage hätte die Forscher auf die richtige Fährte geführt denn: Die Evangelisches Johannesstift Service GmbH bezahlt ihre Mitarbeitenden genau wie vor der Ausgründung.

4. Die Arbeitsrechtssetzung über paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen im Rahmen des sog. Dritten Wegs ermöglicht es in unserer Region den Mitarbeitervertretungen das eigene Arbeitsrecht mit zu gestalten. Im Ergebnis führt das
 - zu einer nahezu flächendeckenden Anwendung der AVR
 - zu Vergütungen, die nahezu identisch mit der Vergütung der in derselben Branche tätigen Mitarbeiter/innen ist. Im Bereich der nicht ausgebildeten Mitarbeitenden zahlt die Diakonie deutlich besser als andere Mitbewerber der Sozialwirtschaft. Im Bereich der Fachkräfte marktbedingt Vergütungen in derselben Höhe, in der Regel zzgl. der betrieblichen Altersversorgung, auf die Beschäftigte von privaten Anbietern meist keinen Anspruch haben.

Dennoch gibt es in der Bundesrepublik Deutschland hinsichtlich der Vergütungen ein Ost-West und ein Nord-Süd-Gefälle, das auch von anderen Tarifwerken abgebildet wird. Nebenbei zahlt auch der Öffentliche Dienst in Berlin deutlich weniger als der Öffentliche Dienst in anderen Bundesländern. Ein eigener Vergütungsvergleich hätte dies leicht und augenfällig belegen können.

5. Aus vielen einzelnen Äußerungen muss gefolgert werden, dass die Autoren der Studie nicht verstehen, worüber sie meinen objektiv berichten zu wollen. Das zeigt sich an einigen Punkten sehr deutlich:

Sie schreiben: „Häufig würden Küchen- oder Reinigungspersonal in ‚Servicegesellschaften‘ überführt. Diese haben meist die Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH oder einer GmbH.“

Eine Gesellschaft die entsprechende Servicedienstleistungen erbringt, kann gar nicht gemeinnützig sein, selbst wenn sie es wollte. Demzufolge kann sie auch gar nicht Mitglied im Diakonischen Werk sein, denn die Gemeinnützigkeit ist hierfür Voraussetzung. Folglich gelten weder das Mitarbeitervertretungsgesetz noch die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes.

Weiter heißt es: *„Viele der Tochtergesellschaften hätten Betriebsräte, manche Haustarifverträge, sie verfügten mithin über Eigenschaften, die vom Dritten Weg gar nicht vorgesehen seien.“*

Das wird als „widersprüchliche Entwicklung“ gesehen. Wenn ein Unternehmen nicht Mitglied im Diakonischen Werk sein kann, demzufolge es auch keine Mitarbeitervertretung geben kann, dann ist es doch zu begrüßen, wenn es analog einen Betriebsrat gibt, der die Interessen der Mitarbeitenden vertritt. Allzu häufig ist solch eine Einrichtung im privatgewerblichen Bereich nicht zu finden. Wenn hinsichtlich der Arbeitsbedingungen die auf dem Dritten Weg partnerschaftlich zustande gekommenen Arbeitsvertragsrichtlinien für das Unternehmen nicht mehr fortgeschrieben werden können, dann ist es doch lobenswert, wenn hier ein mit der Gewerkschaft ausgehandelter Haustarifvertrag angewendet wird. Warum sollte das widersprüchlich sein?

6. *„Die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretungen sind nach Analyse der Wissenschaftler in wesentlichen Fragen schwächer als die von Betriebs- oder Personalräten.“*

In welchen? Das MVG.EKD ist weitestgehend abgeschrieben vom Bundespersonalvertretungsgesetz des Öffentlichen Dienstes. Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz enthält daher das MVG ein volles Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen nach der Probezeit. Das ist also nicht ein Weniger an Mitbestimmung sondern ein Mehr. Schlechterstellungen kenne ich nicht.

7. Zum Thema Zeitarbeit berichtet die Studie: *„Beschäftigte, die zuvor im Ev. Johannesstift befristet tätig waren, erhielten – so die MAV – das Angebot, bei PersonaGrata zu schlechteren Bedingungen wieder eingestellt zu werden.“*

Das ist schlichtweg falsch! Das Gegenteil ist der Fall: Die vor allem in der Altenhilfe beschäftigten Aushilfen, hatten vorher Verträge, die über maximal 14 Tage liefen und konnten infolgedessen keine Urlaubsansprüche erwerben. Auch erstreckte sich die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall lediglich auf die Dauer des geplanten kurzfristigen Einsatzes. Mit der Gründung einer eigenen Zeitarbeitsfirma und den dadurch geschlossenen Arbeitsverträgen erwarben diese Mitarbeitenden erstmalig einen tarifvertraglichen Anspruch auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eine vernünftige betriebsärztliche Gesundheitsvorsorge mit entsprechenden Impfungen. Für die Zeitarbeitnehmer gilt auch nicht der in Verruf geratene „Tarif der Christlichen Gewerkschaft“, wie das in der Studie behauptet wird, sondern der mit dem DGB ausgehandelte Tarifvertrag BZA. Auf kurze Nachfrage hätten die Autoren

auch erfahren, dass die im BZA vorgesehen Stundenlöhne bei PersonaGrata aufgestockt werden für

- Pflegehilfskräfte auf Euro 9,25
- Pflegefachkräfte auf Euro 12,50

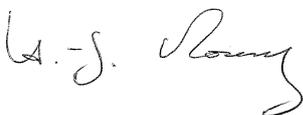
Bei einem Pflegemindestlohn von aktuell Euro 8,75 liegen wir also deutlich darüber.

Bei der Zeitarbeit geht es nämlich nicht in erster Linie um Einsparungen, wie von Gewerkschaftsseite immer wieder betont wird. Viel wichtiger ist die flexible Bereitstellung von Personal bei Personalengpässen während der Schulferien, an Sonn- und Feiertagen, über Weihnachten und Silvester.

Und es geht um die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden, die vielleicht eher durch einen Seiteneingang in den Entleihbetrieb, in diesem Fall zum Johannesstift, kommen als durch den Haupteingang. Zum Teil kommen Mitarbeitende der Zeitarbeitsfirma, aus anderen Branchen und haben sich erst spät für die soziale Arbeit entschieden. Zum Teil auch nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit. Diese Mitarbeitenden werden geschult und fortgebildet und finden so einen Weg in die Festanstellung. Nicht selten sind es auch Rentner, die die neue Freiheit genießen, nicht mehr voll eingeplant zu werden, sondern sich von Fall zu Fall entscheiden zu können, ob sie einen Einsatz wahrnehmen wollen.

Fazit: Die Studie ist unseriös, weil sie Objektivität vorgaukelt, wo nur eine Seite, nämlich die Seite der Mitarbeitervertretungen, die möglicherweise gerade in Tarifaueinandersetzungen steckt, zu Wort kommt. Unter dem Deckmantel von Wissenschaftlichkeit werden in populistischer Weise die bekannten gewerkschaftlichen Vorurteile bedient. Dementsprechend waren auch die Überschriften in der Tagespresse: „Ein Konzern mit sozialer Kälte“, „Auch die Diakonie spart zuerst am Personal“, „Billigjobs bei der Diakonie“, „Studie: Diakonie drückt durch Ausgliederungen Personalkosten“.

Hätten die Autoren das Gespräch mit Verantwortlichen gesucht, wären viele Fehler vermeidbar gewesen. Das bedauern wir zutiefst. Statt zu einer objektiven Bereicherung der Diskussion zu gelangen, ist diese Studie nur ein weiterer Beleg, dass es in der Diskussion – zu der wir gerne bereit sind – eher um ideologische Grabenkämpfe geht, als um objektive Tatsachen. Von einer allgemein beachteten, noch dazu aus Steuermitteln finanzierten wissenschaftlichen Bildungseinrichtung muss man erwarten können, dass sie sich an ihrem eigenen Anspruch messen lässt. Das ist hier nicht gelungen.



Rosenberg
Geschäftsführender Vorstand