

Ahnungslos, tendenziös und populistisch?

Anmerkungen zur Studie „Ausgliederung und Leiharbeit in diakonischen Sozialunternehmen“

1. Die von uns durchgeführte explorative Studie zu Ausgliederung und Leiharbeit in diakonischen Sozialunternehmen ist auf ein vergleichsweise großes öffentliches Interesse gestoßen. Dies ist im Sinne des von uns angestrebten Dialogs. Kritisch gegenüber den Ergebnissen der Studie haben sich Vertreter der Diakonie bzw. diakonischer Einrichtungen geäußert. Dabei lassen sich zwei Grundauffassungen feststellen: die Ergebnisse der Studie werden nicht bestritten, ihre Schlussfolgerungen aber angezweifelt oder es wird schlichtweg behauptet, die in der Studie dargestellten empirischen Ergebnisse stimmten mit der Realität diakonischer Sozialwirtschaft nicht überein. Wir haben im Vorfeld der Studie sowohl mit zuständigen Mitarbeitern des Diakonischen Werks der EKD als auch mit dem Verband Diakonischer Dienstgeber (VdDDD) gesprochen, inwiefern dort Informationen über den Umfang von Ausgliederungen oder Leiharbeit zur Verfügung stehen. Im Ergebnis zeigte sich, dass die vom DW der EKD durchgeführte diesbezügliche Erhebung vom VdDD auf Grund des methodischen Designs abgelehnt wurde und Ergebnisse einer durch den VdDD durchgeführten Studie nicht mitgeteilt wurden. Unsere Erhebung konzentrierte sich folglich auf das Instrument einer halbstandardisierten Befragung der Mitarbeitervertretungen. Ergänzend haben wir qualitative Expertengespräche mit Mitarbeitervertretungen geführt. Die Interviews wurden mitgeschnitten und ausgewertet. Die Ergebnisse beider Erhebungen sind in der Studie dokumentiert und sie zeigen - ohne Anspruch auf Repräsentativität zu erheben - dass Ausgliederungen im Unterschied zur Leiharbeit als flächendeckendes Phänomen der diakonischen Sozialwirtschaft festgestellt werden können. Sollten Studien vorliegen, die dieses Ergebnis anhand anderer Erhebungen bestreiten, so muss darüber diskutiert werden. Wir kommen im Ergebnis zu der Schlussfolgerung, dass Theorie und Empirie des Dritten Wegs in der Diakonie nicht übereinstimmen. Auf Überzeichnungen oder falsche Wiedergabe unserer Ergebnisse, wie sie in der Kommentierung der Studie in der Presse durchaus vorgekommen sind, haben wir als Autoren keinen Einfluss.
2. Die Qualifizierung der Studie als „unseriös“ oder „vom Hörensagen“ gespeist erweist sich im Ergebnis als grundlose Polemik. Die Studie referiert in weiten Teilen die

Wahrnehmung der befragten Mitarbeitervertretungen, denen sich die diakonische Sozialwirtschaft so darstellt wie berichtet. Nun ist es aber keineswegs so, dass die Inkompabilität der Ausgründungspraxis und der damit verbundenen Tarifpraxis nur von den Mitarbeitervertretungen wahrgenommen wird. Der Ratsvorsitzende der EKD, Präses Schneider, hat in einem Vortrag in Eichstätt am 5. 3. 2012 folgende Charakterisierung des Ist-Zustandes vorgenommen: „In der stark föderativ geprägten EKD existieren 16 Arbeitsrechtliche Kommissionen und damit deutlich zu viele, wie dies auch die Synode in ihrer Kundgebung vom 9. November 2011 festgestellt hat. Diese Vielzahl Arbeitsrechtlicher Kommissionen produziert mit zunehmender Dynamik unterschiedliche Regelungen; das Arbeitsrecht in der evangelischen Kirche befindet sich in einem Stadium der Zersplitterung. Unterschiedliche kirchliche Tarife dürfen nicht zu einer innerdiakonischen Konkurrenzsituation mit „Kannibalisierungsfahr“ führen. Die Synode hat zu Recht gefordert, dass an die Stelle dieser Zersplitterung wieder ein einheitlicheres Recht treten muss. Nicht zuletzt zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen für die Diakonie die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD wieder die Leitwährung werden.“ Ein ehemals leitendes Mitglied eines Diakonischen Werks charakterisierte die Lage folgendermaßen: er habe allein im Pflegebereich 40 Abweichungen von den AVR feststellen müssen und den Einrichtungen sei eine Übergangsfrist von 3 Jahren eingeräumt worden und nun müsse er leider feststellen, „dass offensichtlich viele Einrichtungen sich von den eigentlichen Arbeitsvertragsrichtlinien entfernt haben, nicht mehr „tariftreu“ sind“. Er habe im Präsidium über ein Papier eines Alten- und Pflegeverbandes berichtet, wonach nach internen Schätzungen des Vorstandes dieses Verbandes selber mittlerweile sich 54% aller Einrichtungen von der vollen Anwendung des Tarifes verabschiedet haben. „Immer unter dem Hinweis, die private Konkurrenz zahlt weniger, die Pflegekassen refinanzieren nicht mehr und wenn wir den Tarif anwenden, wenn wir den Dritten Weg einhalten, dann werden wir wirtschaftlich kaputt gehen, dann werden wir die Einrichtungen gegen die Wand fahren.“ (Diakonie Niedersachsen).

3. Den Ergebnissen unserer Studie wird die „hohe Tarifbindung“ innerhalb der Diakonie entgegen gehalten. Da die Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechtes und der AVR Satzungspflicht jedes Mitglied eines Diakonischen Werkes ist, bedeutet die Aussage: "Tarifbindung von ca 80%", dass 20% der Diakonieeinrichtungen, also jede fünfte, sich nicht an die Satzung halten. Überdies wird nicht eingegangen auf die Praxis des sog. AVR-Hopping, die durch die Satzungen einiger landesdiakonischer Werke ermöglicht

wird. Um ein Beispiel zu nennen: ein großer Träger in Nordrhein-Westfalen wendet offiziell die AVR-DW-EKD an, ihm angeschlossene Sozialunternehmen schreiben aber Stellen nach AVR-Bayern aus, die unterhalb des Tarifs der AVR-DW –EKD liegen. Der Tatbestand unterschiedlicher Arbeitsvertragsrichtlinien, die wiederum stark voneinander abweichen können, stellt zwar eine „Tarifbindung“ dar, ändert aber nichts an dem Tatbestand, dass sich durch die Möglichkeit der Wahl zwischen unterschiedlichen „Tarifen“ den diakonischen Sozialunternehmen Wettbewerbsvorteile ergeben. Der Tatbestand, dass ein Diakonischer Rat zudem Ausnahmegenehmigungen erteilt, wenn dies im betrieblichen Interesse ist, ergänzt in diesem Zusammenhang das Spektrum der „zersplitterten Tariflandschaft“. Selbst die Praxis, Tarifrecht ohne Einbezug der Mitarbeiterseite zu „setzen“, lässt sich beobachten und wird, wie alles andere auch, mit dem Konzept der Dienstgemeinschaft legitimiert.

4. Herr Rosenberg, Geschäftsführender Vorstand der Zeitarbeitsfirma „Persona Grata“ des Johannisstifts in Berlin, ist der Meinung, dass wir von der Praxis von Ausgründungen keine Ahnung hätten und verweist dabei auf die gängige Praxis der Ausgründung von Servicegesellschaften etc., die in GmbHs zusammen gefasst werden, in denen dann auch weltliches Tarifrecht angewandt wird. Dies sei darauf zurück zu führen, „dass die im Öffentlichen Dienst gezahlten Vergütungen um 25% - 30% höher lagen als das, was am Markt für diese Tätigkeiten gezahlt wurde“. Diesen Tatbestand haben wir in unserer Studie gar nicht bestritten, allerdings darauf hingewiesen, dass die Zuordnung dieser ausgegründeten Gesellschaften zur Diakonie und damit zur Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts keineswegs so eindeutig ist, wie von Rosenberg behauptet. Wenn eine hundertprozentige Tochter eines Diakonischen Werks, deren Geschäftsführer mit der des Ausgründungsträgers identisch ist, in dieser weltliches Arbeitsrecht anwendet, dann begründet sich dies aus der Wettbewerbspraxis und nicht aus der Logik des Dritten Wegs. Oder will Herr Rosenberg behaupten, dass all diese Gesellschaften (er selbst wirbt für seine Zeitarbeitsfirma mit dem „christlichen Leitbild“) mit der Diakonie nichts zu tun haben und somit als rein weltliche Betriebe aufzufassen sind? Oder begründet sich dies aus der Unterscheidung von „verkündigungsnahen“ und „verkündigungsfernen“ Diensten, die nichts anderes darstellt als die instrumentelle Zurechtstutzung der Dienstgemeinschaft nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen? In der Studie ist im Anhang eine Einlassung des Vorsitzenden der Kommission für Unternehmensfragen und Tarifpolitik im DW Württemberg dokumentiert, in dem dieser auf die Frage „Warum werden diese Aufgaben an Service-

GmbHs übertragen?“ antwortet: „Die Service-GmbHs bleiben als `Tochterfirmen` in enger Vernetzung mit der diakonischen Einrichtung. Damit ist für das diakonische Unternehmen die Organisation, Mitarbeitersituation und die Arbeitsrechtsregelung in den Servicebetrieben transparent“. Die von Herrn Rosenberg behauptete strenge Dichotomie zwischen Diakonie = Dritter Weg und ausgegründeten GmbHs = weltliches Arbeitsrecht ist praxisfremd.

5. Wir haben in unserer Studie auch gar nicht die Tendenz der Entwicklung zu Holding-Strukturen in der diakonischen Sozialwirtschaft bestritten oder gar mit der Ausgründung von Servicegesellschaften verwechselt, wie Herr Rosenberg meint. Im Gegenteil: wir haben diese in Schaubildern verdeutlicht und die Frage gestellt, ob diese geschäftsstrategische Restrukturierung nicht einen weiteren Beitrag zur „Zersplitterung der Tariflandschaft“ darstellt. Dies wird nicht nur von uns so gesehen, sondern auch von Mitarbeitervertretungen. So heißt es in einem Positions-Papier der Gesamt-Mitarbeitervertretung der vBS Bethel zur Holding-Struktur der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel: „Wenn gezielt Tochter-Gesellschaften deshalb außerhalb der Diakonie gegründet oder betrieben werden, um sich der Möglichkeit der Anwendung niedrigerer Tarife als in der Diakonie bedienen zu können, entfernt sich Bethel von den eigenen Prinzipien, verliert an Glaubwürdigkeit und Authentizität. Die Folgen dieses Anheizens des Wettbewerbs sind mittel- und langfristig dramatisch: für ganze Angebotsfelder, die NutzerInnen und die darin beschäftigten MitarbeiterInnen der einschlägigen Berufe. Diese Entwicklungen können die Interessenvertretungen nicht mittragen“. Es ist unverkennbar, dass die von Herrn Rosenberg skizzierte Entwicklung von Holding-Strukturen eine „Zersplitterung des Tarifrechts“ zur Folge hat: Mitte 2009 gab es im Gesamtunternehmen der v. Bodelschwinghschen Stiftung neben den rechtlich unselbständigen Stiftungs- und Unternehmensbereichen über 40 Tochtergesellschaften, von denen zum selben Zeitpunkt acht GmbHs nicht einmal mehr Mitglied in einem Diakonischen Landesverband sind. Die exzessive Ausgründungspraxis bei einem Sozialkonzern wie Agaplesion ist ebenfalls öffentlich bereits gut dokumentiert und kommentiert. Wir möchten im Übrigen darauf hinweisen, dass die von Herrn Rosenberg genannten „Auslöser“ des Ausgründungsbooms – die am Markt nicht mehr refinanzierten Entgelte für das Service- und Reinigungspersonal - zwar immer als sachgesetzliche Notwendigkeit benannt werden, es aber nicht sind. Der Verband Diakonischer Dienstgeber in Deutschland ist in den letzten Jahren nicht müde geworden, gegen das öffentliche Dienstrecht zu wettern, das er für unmodern und unflexibel

gegenüber den „Marktanforderungen“ hält. Ginge es den diakonischen Sozialunternehmen um die Aufrechterhaltung des „Priestertums aller Gläubigen“, wie es sich im Konzept der Dienstgemeinschaft verwirklicht, dann hätten sie dieser Entwicklung entgegentreten müssen anstatt sie aktiv zu fordern.

6. Herr Rosenberg, altgedienter ÖTV-ler will einen Unterschied zwischen Betriebsverfassungsrecht und Mitarbeitervertretungsrecht nicht kennen. Das ist insofern merkwürdig, als gerade ein Gewerkschafter den Unterschied zwischen betrieblichen Interessenvertretungen mit und ohne Gewerkschaft, mit und ohne Zugang zu durchsetzungsfähigen staatlichen Arbeitsgerichten, mit weniger und mehr Freistellungen, mit weniger und mehr Schulungen und Fortbildungen, mit weniger und mehr Rechten in organisatorischen und vor allem wirtschaftlichen Angelegenheiten - um nur einige Aspekte zu nennen - kennen müsste. Selbst von Geschäftsführern der Diakonie, mit denen wir gesprochen haben (und auch vom Vorsitzenden des Rates der EKD) wird eingeräumt, dass es in den vergangenen Jahrzehnten die Diakonie versäumt habe, die Strukturen der Mitarbeitervertretungen zu stärken und das diesbezüglich Nachbesserungen erforderlich seien. Der Chef der diakonischen Rummelsberger Dienste mit insgesamt etwa 5500 Mitarbeitern geht davon aus, dass die Durchsetzungskraft der Arbeitnehmerseite künftig gestärkt werden muss. Breitenbach, so die Nürnberger Nachrichten vom 8. Mai 2012, fragt sich „ob deren Interessen derzeit beim Dritten Weg ausreichend zum Zuge kommen, oder ob nicht vielmehr die Grundidee ausgehöhlt worden ist“. Herr Rosenberg spricht in diesem Zusammenhang das aus dem Konzept der Dienstgemeinschaft abgeleitete fehlende Streikrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht an. Wenn aber – wie er selbst einräumt – der „Markt“ Lohnabsenkungen erforderlich macht (Schaffung von W-Gruppen), wie soll dann die betroffene Seite ihre Interessen durchsetzen? Soll sie auf das Wohlwollen der Dienstgeber vertrauen? Hierzu noch einmal der Chef der Rummelsberger Dienste: „Unverhohlene Kritik übte der Rummelsberg-Chef an diakonischen Trägern, die sich unter wachsendem Kostendruck Denkweisen angeeignet hätten, wie sie in der Privatwirtschaft üblich seien. „Nicht wenige meinten in der Vergangenheit, Lohnabsenkungen, Ausgründungen und Leiharbeit seien der einzige Ausweg“. In einem offenen Brief der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Ruhr-Lippe äußern sich diese zur Praxis des Beteiligungsrechts der Mitarbeitervertretungen: „Die Diakonischen Werke sind nicht mehr die kleinen Werke eines Kirchenkreises. Sie haben mittlerweile Konzerngröße erreicht. Die Geschäftsführungen sind in der Regel nur noch

an wirtschaftlichen Kennzahlen orientiert und halten sich einen Stab von bezahlten Beratern. Die abhängig beschäftigten Mitarbeiter einer Mitarbeitervertretung sind hier oft überfordert, da sie nicht über die gleichen Ressourcen wie die Geschäftsführung verfügen. Noch deutlicher wird dies dann bei Lohnverhandlungen durch Arbeitsrechtliche Kommissionen und zeugt nicht von „Augenhöhe“ und Gleichgewicht der Verhandlungsmacht. Hier müssen endlich Tarifverträge her und es braucht echte Tarifverhandlungen mit qualifizierten, unabhängigen Gewerkschaften. In den Kommissionen selbst gibt es eine paritätische Besetzung, doch es herrscht ein Ungleichgewicht außerhalb dieser Kommissionen was Macht und Einfluss betrifft.“
Alles Hirngespinnste, Herr Rosenberg?

7. Wir haben in unserer Studie nicht behauptet, die Diakonie sei der einzige Sozialverband, der sich der benannten Instrumente bedient. Seit Jahren weisen wir in unseren Veröffentlichungen auf die diesbezüglichen Veränderungen in der Sozialwirtschaft hin und selbstverständlich gelten diese auch für andere Sozialverbände, nicht nur für die Diakonie. Den Vergleich mit den (vielleicht noch schlimmeren?) privatwirtschaftlichen Anbietern möchten wir an dieser Stelle allerdings nicht führen. Erstens gibt es keine Studien, die diesbezügliche Erkenntnisse nachweisbar begründen und zweitens kann es keine zielführende Argumentation sein, den Personalkostenwettbewerb mit den Methoden des jeweiligen Konkurrenten zu begründen. Wenn die Diakonie sich „am Markt“ behaupten will (und dieses Anliegen steht u.E. außer Zweifel), dann kann sie aber nicht einerseits die Besonderheiten einer Dienstgemeinschaft für sich geltend machen und andererseits die „Marktgesetzlichkeiten“ als unumstößliche Bedingung ihres Handelns behaupten. In einem Kommentar zu unserer Studie in der Zeitschrift „Unsere Kirche“ versteigt sich der zuständige Redakteur zu der Behauptung, die Studie sei ein Produkt der „Kampagne“, die verdi gegen das kirchliche Arbeitsrecht führt. und greift dazu zum Mittel der Verdrehung, indem er schreibt: "Ausgründungen und Leiharbeit sind in der Diakonie aber kein flächendeckendes Phänomen, wie die Studie nahelegt." Unsere Studie belegt, dass Ausgründungen, nicht Leiharbeit, flächendeckend beobachtet werden. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass wir schon lange vor der Auseinandersetzung zwischen verdi und der Diakonie auf die Notwendigkeit von Branchentarifverträgen hingewiesen haben und hierbei auch den wachsenden Personalkostenwettbewerb in der Sozialwirtschaft als Beleg angeführt haben. Es ist bedauerlich, dass die Argumente für einen Tarifvertrag Soziales so leichtfertig vom Tisch gewischt werden. Warum, so ist zu fragen, möchte die verfasste

Kirche unter allen Umständen die Gewerkschaften aus der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen heraus halten, auch wenn – wie im Osten Deutschlands – weniger als ein Fünftel der Bevölkerung überhaupt dem evangelischen Glauben zugehörig ist und sich dies dementsprechend im Personaltableau der Träger abbildet? In ganz Europa erbringen christliche Träger soziale Dienste im Rahmen des jeweiligen staatlich gesetzten Tarifrechts. Nur in Deutschland soll die Kirche gefährdet sein, wenn Gewerkschaften und Arbeitgeber Tarifverträge für in sozialen Diensten Beschäftigte abschließen? Dass die Anerkennung der Gewerkschaften als Tarifpartner gar keine Gefährdung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts darstellt, darauf hat der Chef der Rummelsberger Dienste eigens noch einmal hingewiesen.

8. Die öffentliche Aufmerksamkeit, die unsere Studie gewonnen hat, ist für eine explorative und nicht-repräsentative Erhebung sicherlich ungewöhnlich. Dies zeigt, dass die Veränderungen in der Sozialwirtschaft und ihre Auswirkungen auf tarifliche Strukturen, die noch aus dem Selbstkostendeckungsprinzip stammen, in wachsendem Umfang wahrgenommen werden. Dass die betriebswirtschaftlichen Anpassungsstrategien von Sozialunternehmen mit ihren ideellen Grundlagen zunehmend in Konflikt geraten, ist ein auch innerhalb der Freien Wohlfahrtspflege inzwischen wohl unbestrittener Tatbestand. Wenn Diakonie-Vertreter in enger Kooperation mit der Privatwirtschaft einen Mindestlohn für die Pflegebranche in Höhe von 9 Euro für zu hoch halten, dann handeln sie als unternehmerische Interessenvertreter, die den ihnen gegenüberstehenden – zumeist weiblichen – „Priesterinnen“ auf der Arbeitnehmerseite den Lohn drücken. Das Ideal der Dienstgemeinschaft führt sich hier exemplarisch ad absurdum. Unserer Studie nun vorzuwerfen, sie führe einen „ideologischen Grabenkampf“ und argumentiere „populistisch“, wie dies Herr Rosenberg tut, lässt sich mit der gesteigerten Affirmation des unter Druck geratenen „Dritten Wegs“ zwar erklären, zu einer Sachdebatte tragen derartige Zuspitzungen nichts bei.
9. Schon vor der Veröffentlichung unserer Studie ist über die unternehmerische Praxis in diakonischen Sozialunternehmen in vielfältiger Form diskutiert worden. Seit Jahren gelingt es dem Spitzenverband, dem DW der EKD, nicht, transparente Daten über den Umfang von Ausgliederungen, die Nutzung von Leiharbeit etc. vorzulegen. Das hat nichts mit fehlendem Willen zu tun, sondern verdankt sich schlicht dem Tatbestand, dass die Sozialunternehmen die angefragten Informationen nicht liefern. Mit unserer Studie wird nun im Sinne dieser Strategie verfahren: alles falsch, die Mitarbeitervertretungen

keine seriösen Auskunftspartner, die Aussagen platter Populismus. Dass die Ergebnisse lediglich bestätigen, was in- und außerhalb der Diakonie seit langem Gegenstand von Auseinandersetzungen ist, spielt in diesem Zusammenhang offenbar keine Rolle. Aus unserer Sicht weisen diese Reaktionen darauf hin, dass sich die Wissenschaft in Zukunft intensiver mit der Praxis der Sozialwirtschaft in Deutschland auseinandersetzen muss. Die Diakonie als großer Sozialverband sollte dies fördern und nicht denunzieren.

Die Autoren