

Zeit, dass sich was dreht!

Für sichere Arbeitsplätze mit tarifvertraglicher Entlohnung

SYLVIA BÜHLER

Sylvia Bühler ist Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Leiterin des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen sowie Mitglied des Beirates der Blätter der Wohlfahrtspflege.
<http://www.verdi.de>

Von Wohlfahrtsverbänden darf man erwarten, dass sie faire Arbeitgeber sind, statt sich mit kommerziellen Anbietern auf den Kostensenkungswettlauf einzulassen. Wer sich als professionell Helfende*r um Menschen kümmert, Kinder fördert, Kranke versorgt oder alte Menschen pflegt, hat gute Arbeitsbedingungen und eine faire Bezahlung verdient. Doch sichere Arbeitsplätze mit tarifvertraglicher Entlohnung sind im Sozial- und Gesundheitswesen längst nicht mehr die Regel.

Politische Entscheidungen haben die Branche seit den 1990er-Jahren für marktwirtschaftlichen Wettbewerb geöffnet. Kommerzielle Anbieter expandieren, um mit der gesundheitlichen und sozialen Versorgung von Menschen Profite zu erzielen. So haben beispielsweise in der stationären und ambulanten Pflege private Unternehmen ihren Marktanteil zwischen 1999 und 2017 von 44 auf 54 Prozent erhöht. Ausländische Großkonzerne und Finanzinvestoren haben die Pflege als lukratives Geschäftsfeld entdeckt.

Dass sich die Handlungslogik verschiebt, wenn es in erster Linie um Gewinnerzielung geht, muss man kommerziellen Anbietern nicht vorwerfen. Hinterfragen muss man die politische Weichenstellung, den Sozialstaat betriebswirtschaftlich auszurichten. Niemand wird ernsthaft Einwände haben, dass mit öffentlichen Geldern verantwortlich und wirtschaftlich umgegangen werden muss. Wenn aber betriebswirtschaftliche Entscheidungen dazu führen, dass jemand von einer Vollzeitstelle – finanziert mit Steuergeldern oder Sozialabgaben – nicht mehr bis zum Monatsende über die Runden kommt und Hartz IV beantragen muss, dann ist das volkswirtschaftlich absurd und für die Betroffenen fatal.

Wie gehen die Wohlfahrtsverbände mit dieser Entwicklung um? Stemmen sie sich kollektiv – und gemeinsam mit

den Gewerkschaften – gegen die Ökonomisierung des Sozialen? Nutzen sie die vorhandenen Spielräume, um in ihren Einrichtungen gute Arbeit zu tariflichen und abgesicherten Bedingungen zu garantieren? Leider haben sich die Wohlfahrtsverbände anders entschieden: Sie machen den von der Deregulierung und Privatisierung in Gang gesetzten Kostensenkungswettlauf mit – zu Lasten ihrer Beschäftigten, aber letztlich auch auf Kosten derjenigen, die auf gute soziale Dienstleistungen angewiesen sind.

Tarifflicht

Bei den Wohlfahrtsverbänden ist eine massive Erosion und Fragmentierung tariflicher Standards festzustellen. So gibt es zum Beispiel bei der Arbeiterwohlfahrt (AWO) infolge der Kündigung des bundesweiten Tarifvertrags 2006 inzwischen einen Flickenteppich unterschiedlichster Regelungen. Es gelten mehr als 300 Tarifverträge. Trotz gleicher Tätigkeiten bestehen Gehaltsunterschiede von bis zu 30 Prozent. In etlichen AWO-Einrichtungen gibt es gar keinen tarifvertraglichen Schutz. Und das bei einem Verband, der zu Recht stolz ist auf seine 100-jährige Tradition als Teil der Arbeiterbewegung.

In anderen Wohlfahrtsverbänden ist die Situation nicht besser. So gilt der Reformtarifvertrag des Deutschen Roten

Kreuzes (DRK) unmittelbar nur für jeden fünften der insgesamt rund 150.000 Beschäftigten, inklusive der Anwendungstarifverträge für jeden dritten. Insbesondere in Sachsen haben einige DRK-Gesellschaften Alibi-Tarifverträge mit der vermeintlich christlichen »Ge-

weniger. Bei der gemeinnützigen Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH, einer Tochtergesellschaft des Paritätischen Landesverbandes Niedersachsen e.V., läuft die Tarifaufseinerseitssetzung bereits seit August 2015. Aufgrund der schlechten Bezahlung haben sich Be-

» Dass sich die Handlungslogik verschiebt, wenn es in erster Linie um Gewinnerzielung geht, muss man kommerziellen Anbietern nicht vorwerfen. Hinterfragen muss man die politische Weichenstellung, den Sozialstaat betriebswirtschaftlich auszurichten.«

werkschaft« DHV abgeschlossen, die viele »Kann-Regelungen« enthalten und zum Teil sogar gesetzliche Standards untergraben. Die Beschäftigten der DRK-Rettungsdienste in Chemnitz, Dresden und Stollberg haben sich erfolgreich gegen dieses Lohndumping mit Hilfe von DHV-Vereinbarungen gewehrt und stattdessen reguläre ver.di-Tarifverträge durchgesetzt.

Hemmungsloses Lohndumping unter Beteiligung des DRK gab es auch bei der Zentralen Unterbringungseinrichtung für geflüchtete Menschen im nordrhein-westfälischen Oerlinghausen, deren Betrieb die DRK Betreuungsdienste Westfalen-Lippe gGmbH im Zuge einer Ausschreibung 2017 von der Johanniter Unfall-Hilfe übernahm. Bei der tariflosen DRK-Tochter verdienten beispielsweise Sozialarbeiter*innen mit Berufserfahrung monatlich über 500 Euro weniger als im TVöD, an dem sich die Bezahlung bei den Johannitern orientierte. Den 60 Altbeschäftigten verweigerte das DRK zudem einen Betriebsübergang, wogegen einige der Betroffenen mit Unterstützung von ver.di erfolgreich klagten.

Die Ausnahme statt die Regel sind Tarifverträge beim Paritätischen. Das, wofür der Wohlfahrtsverband politisch steht und wie er nach innen agiert, mag nicht so recht zusammenpassen. Beschäftigte verdienen oft mehrere hundert Euro weniger als nach dem TVöD, eine Altenpflegerin in Brandenburg ab dem siebten Jahr zum Beispiel etwa 850 Euro

schäftigte gewerkschaftlich organisiert und ver.di hat mit der Gesellschaft Sondierungsgespräche aufgenommen. Im Dezember wurde der Arbeitgeber dann begleitet durch öffentlichkeitswirksame Aktionen zu Tarifverhandlungen aufgefordert, doch er weigerte sich, einen Tarifvertrag abzuschließen. Und der Bundesverband erklärte, keinen Einfluss auf den Landesverband zu haben. Erst nach mehreren Streiktagen und einer Urabstimmung im September 2016, bei der sich die ver.di-Mitglieder zu fast 90 % für einen Erzwingungsstreik ausgesprochen haben und unterstützt durch die Vermittlung eines Landtagsabgeordneten, sah sich der Arbeitgeber schließlich gezwungen, Tarifverhandlungen aufzunehmen. Die Verhandlungen laufen noch immer – schleppend.

Outsourcing und prekäre Beschäftigung

Das Prinzip »ein Betrieb, eine Interessensvertretung, ein Tarifvertrag« sollte selbstverständlich sein. Doch wie andere Träger auch, drücken die Wohlfahrtsverbände den Preis der Arbeit durch Outsourcing und Prekarisierung. Tätigkeiten werden in Tochterunternehmen ohne Tarifbindung und Betriebsräte ausgegliedert oder fremd vergeben. Die Folge ist eine Spaltung der Belegschaften, die sowohl dem Prinzip »gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit« als auch dem Ansatz ganzheitlicher Versorgung widerspricht. Um in Pflegeeinrichtun-

gen, Krankenhäusern und sozialen Einrichtungen eine qualitativ hochwertige Versorgung zu gewährleisten, sind alle dort arbeitenden Berufsgruppen nötig. Die Zergliederung von Tätigkeiten stört die Abläufe und die Kommunikation.

Fatale Folgen haben auch sachgrundlose Befristungen, der Missbrauch von Leiharbeit oder Zwangsteilzeit. Wie soll ein Sozialarbeiter ohne eigene sichere Existenzgrundlage jungen Menschen Zuversicht vermitteln? Wie soll bei ständigen Personalwechseln Vertrauen aufgebaut werden, das Voraussetzung ist für gelingende soziale Interaktion? Und wie erklärt man das Bedauern der Wohlfahrtsverbände über den schwindenden gesellschaftlichen Zusammenhalt und den mangelnden Gemeinsinn, wenn sie die eigenen Betriebe aufteilen in sogenannte Stammebelegschaften und ausgegliederte Beschäftigte? All das befördert ein System, in dem sich die Starken auf Kosten anderer durchsetzen.

Wer Menschen unter prekären Bedingungen arbeiten lässt, braucht nicht über fehlende Arbeitskräfte zu klagen. Gerade in der Pflege arbeiten viele Beschäftigte in Teilzeit, weil sie sich wegen des hohen Arbeitsdrucks nicht in der Lage sehen, eine Vollzeittätigkeit auszuüben. Es braucht dringend bessere Arbeitsbedingungen und eine gute Bezahlung – auch damit der hohe Fachkräftebedarf in Zukunft noch gedeckt werden kann.

Kirchliche Wohlfahrtsverbände und »Dritter Weg«

Dass auch bei den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden vieles im Argen liegt, wissen nicht nur Insider. Auch hier werden Outsourcing, prekäre Beschäftigung, Arbeitsverdichtung und Lohnkürzungen praktiziert. Hinzu kommt, dass Diakonie und Caritas selbst im 21. Jahrhundert noch daran festhalten, Einkommen und Arbeitsbedingungen auf dem kircheninternen »Dritten Weg« hinter verschlossenen Türen in sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen festzulegen. Diverse Umfragen bestätigen, dass die große Mehrheit der Interessenvertreter*innen und Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen die Forderung nach Tarifverträgen unterstützt. Auch in der Öffentlichkeit und von Gerichten wird das kirchliche Sonderrecht immer stärker in Frage gestellt. Doch weiterhin sollen den mehr

als eine Million Beschäftigten grundlegende Rechte vorenthalten werden. Das Streikrecht wird immer noch bestritten, obwohl laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2012 klar ist, dass ver.di unter den gegebenen Bedingungen auch in kirchlichen Betrieben zu Arbeitsniederlegungen aufrufen darf.

Nicht nur, dass die Regelungen bei konfessionellen Trägern nicht auf Augenhöhe verhandelt werden, es fehlt ihnen auch an Verbindlichkeit. Vielfach entscheiden kirchliche Arbeitgeber nach Gutdünken, welchen »Tarif« sie anwenden wollen. Ein aktuelles Beispiel sind Tochtergesellschaften der Stiftung Liebenau in Baden-Württemberg, die

Ein Thema, das den Kolleginnen und Kollegen in allen Bereichen unter den Nägeln brennt, ist die hohe Arbeitsbelastung. Ob in Pflegeheimen, Kitas, Krankenhäusern oder in der Sozialen Arbeit – vielerorts können die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen nicht eingehalten werden, werden Beschäftigte regelmäßig aus ihrem Dienstplanfrei gerufen und leisten unzählige Überstunden. Immer mehr Arbeit soll mit dem gleichen oder weniger Personal geschafft werden. Das geht auf Kosten der Gesundheit derjenigen, die sich um das Wohlergehen anderer Menschen kümmern. Da Arbeitgeber, unabhängig von der Trägerschaft, ihrer Verantwortung nicht nachkommen, für

hat ihre Hausaufgaben in dieser Frage gemacht. Die Bundestarifkommission, in der alle Trägerarten und ver.di-Landesbezirke vertreten sind, hat Tarifforderungen beschlossen. ver.di ist jederzeit startklar. Die Zeit drängt. Denn um das gesellschaftlich wichtige Feld der Altenpflege attraktiv zu machen, brauchen wir mehr Personal und eine gute Bezahlung.

Gerne reichen wir den Wohlfahrtsverbänden die Hand – für gute Arbeitsbedingungen und tarifliche Bezahlung. Gemeinsam fordern wir die politisch Verantwortlichen zum Handeln auf. Zum Beispiel bei der Begrenzung der Eigenanteile in der stationären Pflege. Denn die dringend nötigen Verbesserungen bei der Bezahlung und Personalbemessung dürfen nicht zu Lasten der pflegebedürftigen Menschen und ihrer Angehörigen gehen. Dafür setzen wir uns miteinander ein. ■

»Wie soll ein Sozialarbeiter ohne eigene sichere Existenzgrundlage jungen Menschen Zuversicht vermitteln?«

ihre Beschäftigten auf Grundlage eines sogenannten bischöflichen Dispenses seit Jahren schlechterstellen als im Arbeitsrecht der Caritas. Jetzt soll der Bezug auf die katholische Grundordnung ganz aus der Satzung genommen werden. Der Vorgang belegt: Auch bei der Caritas ist der »Dritte Weg« keineswegs verbindlich. Ohnehin gilt das für den Bereich der Diakonie. Ein drastisches Beispiel dafür ist die Altenhilfe Wetter in der Nähe von Marburg, eine Tochter des St. Elisabeth Vereins. Das jahrelang privatrechtlich organisierte Pflegeheim trat hinter dem Rücken der Beschäftigten plötzlich der Diakonie Hessen bei, um Tarifverträge zu verhindern und den Betriebsrat loszuwerden. Die Altenpflegerinnen lassen sich das nicht gefallen. Sie sind zum Frauentag 2019 erstmals in ihrem Leben in den Streik getreten.

Bedarfsgerechte Personalvorgaben

Mehr und mehr Beschäftigte erkennen, dass sie sich nicht nur um andere Menschen, sondern auch um ihre eigenen Interessen kümmern müssen. Die Zahl der Mitglieder im ver.di-Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen wächst seit Jahren kontinuierlich und liegt aktuell bei über 385.000.

gute und gesunde Arbeitsbedingungen zu sorgen, ist die Politik gefordert: Sie muss in allen Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens verbindliche, am Bedarf orientierte gesetzliche Vorgaben zur Personalbesetzung machen. In der Altenpflege muss Schluss sein mit dem Flickenteppich unterschiedlicher Regelungen in den Bundesländern. Auch in den Kitas braucht es bundesweit einheitliche Fachkraft-Kind-Schlüssel auf hohem Niveau. In der Sozialen Arbeit müssen die Fallzahlen wirksam begrenzt werden. In den Krankenhäusern sind bedarfsgerechte Personalvorgaben für alle Bereiche überfällig.

Gute Standards zum Benchmark machen

Der Wettbewerb um den niedrigsten Preis schadet allen – den Beschäftigten, den hilfsbedürftigen Menschen und dem Ruf der Einrichtungen. Es ist Zeit, dass sich was dreht. Den Wohlfahrtsverbänden kommt hier eine Schlüsselrolle zu. Gemeinsam mit ver.di sollten sie dem Lohndumping entgegenreten und gute Standards schaffen, die für die gesamte Branche zum Benchmark werden. Das Vorhaben, einen Tarifvertrag über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf die gesamte Altenpflege zu erstrecken, wäre ein wichtiger erster Schritt. ver.di



© T. Hadebe/picture alliance/AP Photo

Jetzt helfen!

Hunderttausende Menschen in Mosambik und Simbabwe leiden unter den Folgen des verheerenden Zyklons »Idai«.

Wir helfen besonders den Kindern vor Ort – mit Wasser, Nahrung und Medikamenten. Unterstützen Sie mit uns den Wiederaufbau.

Spendenkonto

DE34 2655 0105 0000 0111 22

Stichwort: Zyklon Mosambik Simbabwe

 **terre des hommes**
Hilfe für Kinder in Not

www.tdh.de