

Diakonischer Arbeitskreis für Gerechtigkeit und Solidarität (DAGS)

Konvent der Brüder- und Schwesternschaft
des Rauhen Hauses Hamburg



Informationsblatt des Arbeitskreises (5. Jahrgang, Nr. 7, Juli 2011)

Das menschliche Talent, sich neuen Lebensraum zu schaffen, wird nur durch jenes übertroffen, ihn zu zerstören.

Theodor Heuss

Nachgefragt

In unserem Infoblatt vom März 2011 hatten wir darüber berichtet, dass das Seniorenzentrum St. Markus vom Institut "Great Place To Work" (GPTW) eine sehr gute Bewertung, nämlich bundesweit von ca. 70 getesteten Gesundheitsbetrieben den dritten Platz, erhalten hat! Wir hatten uns vorgenommen, das einmal genauer zu hinterfragen. Das habe ich am 7. Juli getan.

Meine Hauptfrage an Herrn Janzen war, wie die Einrichtung solch gute Ergebnisse erzielt, wo doch die Rahmenbedingungen sicher nicht besser sind als in anderen Häusern. Dazu erläuterte Herr Janzen, dass es gelungen ist, bei den Pflegesatzverhandlungen zum Beispiel durchzusetzen, dass die Fachkraftquote im Haus höher ist als im Durchschnitt anderer Einrichtungen. Ebenso ist es in einer späteren Verhandlung gelungen, einen höheren Personalaufwand für die individuelle Mahlzeitengestaltung durchzusetzen.

In einer im Internet zugänglichen Bewertung der Pflegekassen ist ersichtlich, dass das Pflegeheim St. Markus mit zu den teuersten Einrichtungen in Hamburg gehört. Der Pflegesatz in der Pflegestufe I beträgt hier 72,64 € am Tag. Es gibt andere Pflegeheime, die am Tag rund zehn Euro billiger sind.

Was wird in St. Markus getan, um gute Arbeitsbedingungen anzubieten? Herr Janzen zählt dazu eine ganze Reihe von Punkten auf, die ihm und der Einrichtung sehr wichtig sind: Die erste Gruppe nennt er "die (fast) Selbstverständlichkeiten":

- ▶ Sicherheit der tariflichen Bindung: Das Haus wendet konsequent den KTD an.
- ▶ Betriebliche Altersvorsorge
- ▶ Möglichkeit der Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge
- ▶ Das Haus ist Ausbildungsbetrieb.

Vor allem sind der Einrichtung aber folgende Punkte wichtig, um Zufriedenheit bei den Mitarbeiterinnen zu erreichen:

- ▶ Transparenz, d.h. Offenlegung der Gründe für bestimmte Maßnahmen. So hat die Heimleitung den Mitarbeiterinnen auch schon einmal den gesamten Wirtschaftsplan vorgelegt und erläutert.
- ▶ Möglichkeit zum Aufstieg auf der "Karriereleiter", so werden Leitungsstellen vorzugsweise intern besetzt.
- ▶ Viele ehemalige Azubis wurden nach Abschluss der Ausbildung angestellt, das gilt auch für ehemalige Zivis und FSJler

- ▶ Offene Kommunikation, zum Beispiel offene Türen der Leitungsbüros, Einflussmöglichkeiten durch ein Vorschlags- und Beschwerdesystem
- ▶ Beteiligung der Mitarbeiterinnen- So wurde das Leitbild der Einrichtung in einem gemeinsamen Prozess erarbeitet.
- ▶ Eigeninitiativen aus der Mitarbeiterschaft werden gefördert und belohnt
- ▶ Bezuschusste Mahlzeiten
- ▶ "Hochhalten" der Arbeitssicherheit
- ▶ betriebliche Gesundheitsförderung, zum Beispiel kostenlose "Wellnesstage" für die MitarbeiterInnen

Viele weitere Punkte, die sich unter dem Thema "Betriebskultur" zusammenfassen lassen, waren mir auch schon bekannt dadurch, dass Herr Janzen mir viele Seiten der beantworteten Fragebögen des GPTW zugesandt hatte.

Dort stand unter anderem der Satz: "Die Beteiligung begleitender Dienste wie Freiwilliges Soziales Jahr, Zivildienst, Auszubildende, Ein-Euro-Jobber, eine hohe Zahl geringfügig Beschäftigter und Praktikanten gewährleisten Entlastung für das Stammpersonal" Hier habe ich nachgefragt, ob hier denn nicht doch eine große Zahl von prekären Beschäftigungsverhältnissen vorliegt? Bei den geringfügig Beschäftigten erläutert Herr Janzen, dass es sich dabei überwiegend um Studenten oder Hausfrauen handelt, die gar nicht mehr arbeiten wollen oder können. Der Stundenlohn für diese Beschäftigten betrüge in der Eingangsstufe je nach Tätigkeit ab 9,39 € in der Hauswirtschaft und ab 10,38 € in der Pflege (ohne Ausbildung). (Der gesetzliche Mindestlohn für Gebäudereinigungsleistungen beträgt in Hamburg z.Zt. 8,55 €, in der Pflege 8,50 €!)

Auf eine weitere Frage von mir räumt Herr Janzen ein, dass auch in St. Markus Arbeitsverträge häufig befristet abgeschlossen werden, wie das inzwischen ja weit verbreitet ist. Er hält dies aber nicht für besonders problematisch. Er sagt: "Die Befristungen sind bei uns in aller Regel kein Problem, da es meistens die übernommenen Azubis trifft, die hier eben gerne arbeiten und dann die Befristung ohne Schwierigkeiten in Kauf nehmen."

Dass der Leitgedanke "Zufriedene Kunden nur durch zufriedene Mitarbeiter" weitgehend verwirklicht wird, ergibt sich auch aus dem Ergebnis der Mitarbeiterbefragung, die zum Umfang der Beurteilung durch das GPTW gehört. Bei den dafür verteilten Fragebögen gab es einen Rücklauf von 81 %. 96 % der Befragten haben sich im Ganzen sehr zufrieden geäußert.

Mein Ergebnis dieses Gesprächs ist, dass die Preisverleihung an das Haus sehr berechtigt ist und dass man das Seniorenzentrum St. Markus mit Recht als ein Beispiel hervorheben kann, dass es "auch anders geht".

Walter Hamann

Es tut sich was

Von unserem aktiven Leser Jürgen Laage bekamen wir die Information, dass das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland jetzt eine Rundfrage an alle diakonischen Träger startet, um Auskunft über deren Arbeitsverhältnisse zu bekommen. Gefragt wird unter anderem nach den angewendeten Tarifen, nach Leiharbeit, und Outsourcing. Wir sind sehr gespannt auf die Ergebnisse und werden auch in diesem Infoblatt weiter darüber berichten.

Diakonie als Unternehmensdiakonie

Der Bonner Politikwissenschaftler Hermann Lührs , Mitarbeitervertreter beim Evangelischen Entwicklungsdienst: "Also Streiks und Arbeitskämpfe haben in der Diakonie tatsächlich bis etwa 2003 nicht stattgefunden, weil es dafür gar keine Notwendigkeit gab, denn in den Einrichtungen wurde der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag im Wesentlichen angewendet. Das haben die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen und mitvollzogen. So wurden keine Lohnkonflikte in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen geführt. Und das ist seit 2005 anders. Die Vertragswerke, die Vergütungsniveaus unterscheiden sich vom Öffentlichen Dienst, weichen davon ab, sind strukturell anders und vor allen Dingen in der Diakonie niedriger, in manchen Bereichen bis zu 15%. , Der Vorwurf des Lohndumpings wird erhoben, Ausgliederung, Leiharbeit. Noch wichtiger ist aber, weil zahlenmäßig noch viel verbreiteter, sind betriebliche Öffnungsklauseln für Gehaltsabsenkungen, und die bedeuten teilweise Verzicht auf Weihnachtsgeld, Niveauabsenkungen von 5% im Gehalt. Das machen ein Drittel aller großen Einrichtungen in der Diakonie. Und die Tendenz geht in Richtung die Hälfte der Träger.

Sprecher: Andererseits stehen die Sozialeinrichtungen unter enormem Kostendruck. Gespart wird meist beim Personal. Eine Lösung könnte ein für alle kirchlichen wie nichtkirchlichen Einrichtungen verbindlicher Flächentarifvertrag sein, doch darin bestehe bei der Diakonie gar kein Interesse.

Der Vorsitzende des Diakonischen Rates, Bischof Frank Otfried July: Wie schaffen wir es, dass wir einerseits glaubwürdig gegen prekäre Arbeitsverhältnisse in dieser Gesellschaft eintreten und nicht solche Verhältnisse möglicherweise selbst schaffen. Ich kann nur, jetzt in meiner Rolle als Bischof in Württemberg sagen, dass wir aufgrund auch eines Fernsehberichts selber noch einmal alle Einrichtungen abfragen, die Arbeitsverhältnisse anzuschauen. Deswegen glaube ich, muss man auf zwei Schienen fahren: Selbstkritisch die Arbeitsverhältnisse untersuchen und die Mitglieder daran erinnern, was geht und was nicht geht, aber auf der andern Seite auch die gesellschaftliche Debatte wieder neu eröffnen. Sie läuft ja schon. Was ist uns etwa Pflege in dieser Gesellschaft wert.

Diakoniepräsident Johannes Stockmeier will an der Grundstruktur, dem sogenannten "Dritten Weg ohne Streikrecht" nicht rütteln.: Der Dritte Weg ist nicht irgendein Modell, sondern ein Modell, das wir aus dem Verfassungsrecht der Bundesrepublik Deutschland ableiten. Das haben alle Seiten respektiert. Für uns ist das essenziell: Dienstgemeinschaft und Dritter Weg."

Sprecher: Doch genau diesen Diakoniebegriff der „Dienstgemeinschaft“ hält Politikwissenschaftler Her-

mann Lührs zumindest für schillernd. Nicht nur, dass der Begriff aus der Nazizeit stamme, genau aus dem "Gesetz zur Arbeit in Öffentlichen Betrieben und Verwaltungen" von 1934 verrät Lührs. Auch die heute so gerühmten Arbeitsrechtlichen Kommissionen, die weder eine Gewerkschaft noch Streiks nötig machen sollen, seien heute nur noch eine Fassade: Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind tatsächlich in einer fundamentalen Legitimations- und Funktionskrise. Die Arbeitsrechtliche Kommission ist im vergangenen Jahr neu gebildet worden, aber ausgeschlossen von der Nominierung in diese Kommission auf Arbeitnehmerseite sind 11 von 13 Zusammenschlüssen der Mitarbeitervertretungen, die vorher Vertreterinnen entsandt haben. Die können nicht mehr dorthin delegieren, denn diese Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen haben sich für den Abschluss von Tarifverträgen ausgesprochen, weil sie der Auffassung sind, dass es in der Kommission keine gleichgewichtigen Verhandlungsbedingungen gibt. Jetzt sind in der Kommission nur Arbeitnehmervertreter, deren Repräsentativität - freundlich gesprochen - sehr gering ist. Überhaupt hat der Diakonie-Dachverband mit seinen 450.000 Mitarbeitenden ein massives Strukturproblem, denn die Diakonie ist mittlerweile nicht nur ein Wohlfahrtsverband, sondern gleichzeitig auch ein knallhart kalkulierender Arbeitgeber. Beides verträge sich nicht auf Dauer.

Hermann Lührs: Diakonie hat drei Funktionen: Sie ist Anwältin für Schwache, sie ist Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege und sie ist Unternehmensdiakonie. In ihr haben sich große Diakonieeinrichtungen mit Tausenden von Beschäftigten gebildet. Sie sind Wirtschaftsunternehmen. Sie haben sich zu einem Verband zusammengeschlossen, der im Jahr 2000 Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände geworden ist. Der Zusammenhang dieser drei Funktionen ist unter Druck. Das ist bisher zusammengehalten worden, aber ob das in der Zukunft zusammengehalten werden kann, das ist offen.

*Sendung des Deutschlandfunks am 4. April 2011
in der Reihe Tag für Tag (Auszug)*

Für unser Thema „Prekäre Arbeitsverhältnisse in Kirche, Diakonie und Sozialarbeit“ (vgl. Info-Blatt 10/2009) suchen wir Praxiserfahrungen aus Diakonie und Sozialarbeit und u.a. Antworten auf folgende Fragen: Wie („sozial“/„christlich“) sehen Arbeitsplätze bei Euch aus? Was hat sich im Laufe Eueres Arbeitslebens verändert? Braucht Ihr Unterstützung?

Erfahrungen bitte an andreas.ehrich@arcor.de

Wo dein Schatz ist, da ist auch dein Herz.

(Monatsspruch Juli 2011 aus Matthäus 6,21)

Der Diakonische Arbeitskreis für Gerechtigkeit und Solidarität (DAGS) trifft sich am **Donnerstag 28.07.2011 und am Donnerstag, 04.08.2011 jeweils von 18.00 – 20.30 Uhr im Rauen Haus (Altenpflegeschule, III. Stock)**. Hierzu sind alle herzlich eingeladen.

Über Anregungen für das Info-Blatt und die Arbeit unserer Gruppe und über Kritik würden wir uns sehr freuen.

Herausgeber: DAGS
Redaktion und verantwortlich i.S.d.P.:
Siegfried Heidler, Hamburg
Klaus-Rainer Martin, Klein Wesenberg