

Mittel gegen Outsourcing

Outsourcing – das ist für viele Krankenhausmanager immer noch das Zauberwort. Betriebsteile werden in eigens dafür gegründete Tochterunternehmen ausgegliedert, oder die Tätigkeiten werden gleich ganz an externe Firmen vergeben. Zu deutlich schlechteren Konditionen für die Beschäftigten. Doch es gibt Möglichkeiten, dem Arbeitgeber zumindest Steine in den Weg zu legen.

Das Ausgliedern von Unternehmensteilen auf die Spitze treibt die Helios Kliniken GmbH. Von den rund 68.000 Beschäftigten des größten privaten Krankenhausbetreibers sind etwa 10.000 in separaten Servicegesellschaften angestellt. »Alle nicht unmittelbar ärztlichen und pflegerischen Bereiche werden konsequent fremd vergeben – das ist klare Konzernstrategie«, sagt der stellvertretende Vorsitzende des Konzernbetriebsrats, Werner Behrens. Im Helios-Klinikum Berlin-Buch – Modellklinikum in Sachen Outsourcing – werden externe Firmen mittlerweile selbst mit therapeutischen Tätigkeiten beauftragt.

Doch auch vor öffentlichen Einrichtungen macht dieser Trend nicht Halt. So hat das kommunale Krankenhausunternehmen Vivantes in Berlin jüngst angekündigt, die therapeutischen Dienste, das Facility Management, Einkauf und Logistik sowie den Patientenbegleitservice mit insgesamt rund 700 Beschäftigten auszugliedern. Bereits jetzt hat Vivantes eine Vielzahl von Tochterfirmen ohne Tarifbindung.

Nicht weiter wie bisher

Ob bei Helios oder Vivantes, Ziel des Managements ist stets: Kostensenkung durch Lohnkürzungen, Stellenabbau und Arbeitsverdich-

tung. Das zu verhindern, ist schwer, handelt es sich laut Gesetz doch um »unternehmerische Entscheidungen«, die dem Direktionsrecht unterliegen. Dennoch haben Beschäftigte und ihre Interessenvertreter Möglichkeiten, Outsourcing zumindest zu erschweren. »Wenn ein Bereich ausgegliedert wird, sollten die Kollegen nicht einfach weitermachen wie bisher«, empfiehlt Heiko Piekorz, Betriebsratsvorsitzender im Asklepios-Fachklinikum Lübben. »Sie sollten strikt beachten, dass die Dienstleistungen nun von einem separaten Unternehmen per Werkvertrag erbracht werden.«

Das bedeutet beispielsweise, den Kollegen der Serviceeinrichtung keine direkten Anweisungen mehr zu geben. Denn das würde den Werkvertrag zur illegalen Arbeitnehmerüberlassung machen (siehe Seite 5). Pflegekräfte auf Station, die ein Bett brauchen, sollten dieses also nicht mehr unmittelbar beim Beschäftigten des ausgegliederten Hol- und Bringendienstes bestellen, sondern bei dem dafür zuständigen Vorgesetzten. Wenn die outgesourcete Stationshilfe ausfällt, sollten sie nicht selbst das Essen verteilen. »Wenn die Heizung kaputt geht, kommt schließlich auch keiner auf die Idee, sie selbst zu reparieren«, argumentiert Piekorz.

Was nach unnötigen Umständen klingt, hat seinen Sinn: »Für den Arbeitgeber zieht Outsourcing dann einen großen logistischen Aufwand nach

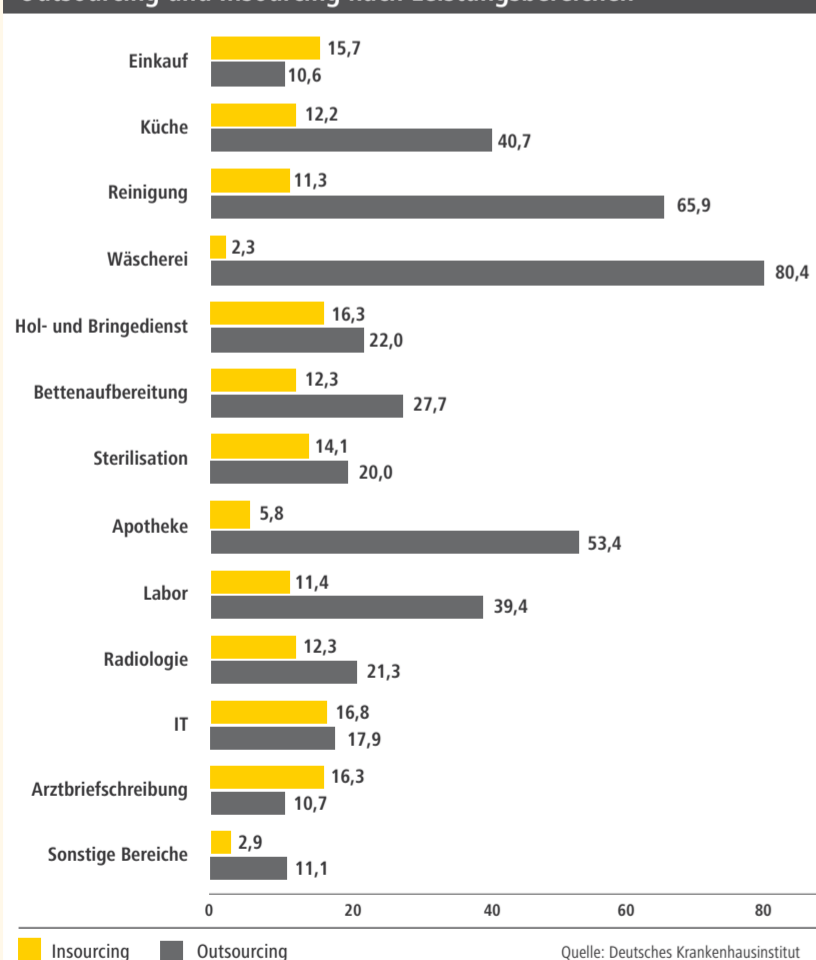
sich – vielleicht lässt er in Zukunft deshalb die Finger davon«, sagt der Gewerkschafter. In manchen Fällen führt dies gar dazu, dass Leistungen ins Unternehmen zurückgeholt werden. So wird jede dritte Outsourcing-Maßnahme unter anderem mit »Schnittstellenproblemen« begründet.

Mitbestimmung nutzen

Auch auf die Betriebs- und Personalräte kommt es an. Diese können Ausgliederungen zwar nicht widersprechen, sie können aber versuchen, die Betroffenen per Sozialplan und Interessenausgleich möglichst gut abzusichern. »Auf solche Verhandlungen sollte man sich nie ohne anwaltliche Vertretung einlassen«, rät Piekorz. Wenn diese mit öffentlicher Skandalisierung und der Mobilisierung der Belegschaft verbunden werden, können sie den Preis für die Ausgliederung in die Höhe treiben – und so vielleicht noch verhindern.

Gelingt das nicht, sollten Betriebsräte ihr sechsmonatiges Übergangsmandat für die ausgegliederte Gesellschaft nutzen und versuchen, dieses auf mindestens ein Jahr auszuweiten, empfiehlt der Gewerkschafter. »Schon bei Gesprächen mit potenziellen Käufern sollte der Betriebsrat klarmachen, dass er alle Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes einsetzt wird. Das schreckt so manchen profitorientierten Investor gleich ab.«

Outsourcing und Insourcing nach Leistungsbereichen



Trend zur Fremdvergabe

In den Kliniken setzt sich der Trend zum Outsourcing verstärkt fort. Das dokumentiert das »Krankenhaus Barometer 2013«. In der vom Deutschen Krankenhausinstitut durchgeführten Befragung geben 48,7 Prozent der Kliniken an, seit 2008 Leistungen outgesourcet zu haben. Betroffen sind vor allem die »nicht-weißen« Bereiche.

So haben vier von fünf Kliniken keine eigene Wäscherei (Stand Frühjahr 2013). Zwei Drittel der Häuser reinigen nicht selbst, 40 Prozent haben die Küche ausgegliedert (Siehe Grafik). Einkauf und Arztbriefschreibung sind die einzigen Bereiche, die derzeit häufiger ins Unternehmen zurückgeholt als ausgegliedert werden.

Nach Angaben der Krankenhausmanager hat Outsourcing die Personalkosten in vier von fünf Fällen sehr (29 Prozent) oder ziemlich (50 Prozent) gesenkt. Sprich: Die Löhne wurden infolge der Ausgliederung gekürzt und/oder die Arbeit verdichtet. [www. bit.ly/outourcing](http://www.bit.ly/outourcing)

Organisierung von Dienstleistern

ver.di-Projekt Servicegesellschaften setzt auf Aktivierung der Beschäftigten

Tarifflicht, Arbeitsverdichtung, Abbau von Arbeitnehmerrechten. Das sind im Regelfall die Folgen von Ausgliederungen im Dienstleistungsbereich von Krankenhäusern. Um dem zu begegnen, hat ver.di 2009 ein Projekt aufgelegt, das die gewerkschaftliche Organisierung und die Durchsetzung von Tarifverträgen in diesen Betrieben befördern soll.

Sieben Gewerkschaftssekretäre sind dafür bundesweit im Einsatz. Der Erfolg kann sich sehen lassen. Innerhalb von vier Jahren stieg die Zahl der ver.di-Mitglieder in den 186 Projektbetrieben von knapp 1.000 auf fast 5.000. Durch diesen Zugewinn an Organisationsmacht konnten vielfach deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten erreicht werden.

Grundlegendes Prinzip des Projekts ist es, keine Stellvertreterpolitik zu betreiben, sondern die Betroffenen zu aktivieren. Ziele und Vorgehen in einer Auseinandersetzung werden mit den Aktivist*innen erarbeitet, von diesen beschlossen und mit hoher Verbindlichkeit umgesetzt – mit oftmals guten Ergebnissen. [www. bit.ly/projekt-service](http://www.bit.ly/projekt-service)



Fotos: (2): Privat

»Prekarität diszipliniert«

Unsichere Arbeitsverhältnisse wirken als Macht- und Kontrollsystem

drei: Nicht nur in der Industrie, auch im Gesundheits- und Sozialwesen breiten sich prekäre, also unsichere und schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse aus. Welche Ursachen hat das? Klaus Dörre: Grundsätzlich verlangt das finanzkapitalistische Regime nach »atmenden« Betrieben, die sich flexibel auf unsichere Märkte einstellen. Erreicht wird diese Flexibilität unter anderem durch Befristungen, Werkverträge und Leiharbeit. Zudem können so die Kosten gedrückt werden. Das hat auch im Gesundheitswesen Einzug gehalten. Denn mit der Einführung der Fallpauschalen (DRGs) wirkt der Wettbewerb auch hier: Die Einrichtungen stehen in betriebswirtschaftlicher Konkurrenz zueinander. In Kombination mit der Unterfinanzierung hat das zur Folge, dass Klinikmanager darauf setzen, Arbeit beispielsweise durch Outsourcing und Werkverträge zu verbilligen.

Welche Folgen hat das für die Beschäftigten?

Zum einen hat es materielle Folgen: Leiharbeiter und Beschäftigte mit Werkvertrag sind meist deutlich schlechter bezahlt als ihre fest angestellten Kolleginnen und Kollegen. Zum anderen wirkt Prekarität als Macht- und Kontrollsystem, das nicht nur die unsicher Beschäftigten, sondern auch die Festangestellten diszipliniert. Es besteht ein System permanenter Bewährungsproben: Der Ein-Euro-Jobber hätte gerne einen Leiharbeitsvertrag; Der Leiharbeiter würde alles für eine befristete Festanstellung geben; Der Befristete verhält sich in Hoffnung auf Entfristung stets kooperativ.



Klaus Dörre ist Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Uni Jena und forscht seit Jahren über prekäre Beschäftigung.

Ist eine kollektive Vertretung von Beschäftigteninteressen unter diesen Umständen überhaupt möglich? Die Aufspaltung der Belegschaften erschwert und schwächt die Interessenvertretung. Betriebsräte und Gewerkschaften verlieren an Durchsetzungsmacht. Viel hängt davon ab, wie die Gewerkschaften damit umgehen: Beschränken sie sich auf die Vertretung schrumpfender Stammbeschaftungen oder versuchen sie bewusst, prekär Beschäftigte zu organisieren und gemeinsame Interessen in den Vordergrund zu rücken? Letzteres hat sicher mehr Zukunft.

Was muss der Gesetzgeber tun?

Die Ausweitung prekärer Beschäftigung wurde durch politische Entscheidungen herbeigeführt und kann auch politisch bekämpft werden. Wichtig wären zum Beispiel Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten bei Werkverträgen und Leiharbeit – bis hin zu Veto-Rechten, wenn dadurch reguläre Beschäftigung verdrängt wird.



Im Krankenhaus ist Teamarbeit angesagt. Denn alle tragen zur Heilung der Patientinnen bei: Die Beschäftigten in Küche, Wäscherei und Reinigung ebenso wie Ärzte und Pflegekräfte. Doch statt Kooperation und solidarische Zusammenarbeit zu fördern, betreiben die Klinikleitungen eine Spaltung der Belegschaften. Teilbereiche werden outgesourcet, um Löhne zu senken und die Arbeit zu intensivieren. Leidtragende sind nicht nur die unmittelbar Betroffenen, sondern alle Beschäftigten und Patienten. ver.di hält dagegen. Denn gemeinsam geht es besser. Ob bei der Arbeit oder im Widerstand gegen Verschlechterungen.

Outsourcing, Werkverträge – die Aufspaltung der Belegschaften schadet allen

Gemeinsam geht es besser

VON DANIEL BEHRUZI



Knappschafftsklinikum Sulzbach



Universitätsmedizin Mannheim

»Früher hatte die klinikeigene Servicegesellschaft einen eigenen Betriebsrat. Obwohl die Kollegen keine Freistellungen und wenig Erfahrung hatten, konnten sie einiges erreichen. Es war jedoch problematisch, dass die Betriebsvereinbarungen des Klinikums für die rund 80 Servicebeschäftigten nicht galten, obwohl sie de facto Teil der Belegschaft sind. Deshalb haben wir uns auf den Standpunkt gestellt: Es handelt sich gemäß § 1, Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz um einen Gemeinschaftsbetrieb. Ein Rechtsgutachten hat diese Position bestätigt und so haben wir bei der letzten Wahl eine Interessenvertretung gewählt, die für alle zuständig ist. Gemeinsam sind wir einfach stärker. 2 der 13 Betriebsratsmitglieder kommen nun aus der Servicetochter. Auch etliche Kolleginnen des Klinikums haben ihnen bei der Personwahl die Stimme gegeben.«
Hans Ruge, Betriebsratsvorsitzender

»Werkverträge in Krankenhäusern sehe ich nicht nur aus rechtlicher Sicht höchst kritisch. Die zwangsläufige Trennung der Strukturen kostet Geld und spaltet die Teams. Dabei sollte man doch zusammenarbeiten, gerade wenn das Personal knapp ist. Am Ende leiden Beschäftigte und Patienten. In Mannheim hatten wir bisher einen gemeinsamen Betrieb und eine einheitliche Interessenvertretung, womit wir sehr gute Erfahrungen gemacht haben. Jetzt glaubt unsere Geschäftsführung, über Werkverträge rechtlich sicherer zu agieren. Aus meiner Sicht ist das Käsel! Unsere Servicetochter hat zwischenzeitlich einen eigenen ver.di-Betriebsrat gewählt. Wir werden eng mit diesem zusammenarbeiten und künftig mehr Gewicht auf den Konzernbetriebsrat legen. Denn eines ist klar: Wenn wir uns spalten lassen, schwächt das uns alle.«
Bernd Gräf, Betriebsratsmitglied



Festanstellung erreicht

Illegale Arbeitnehmerüberlassung in Münster und Passau

18 Beschäftigte des Botendienstes an der Uniklinik Münster können sich über eine Festanstellung freuen. Jahrelang hatten sie zu schlechteren Konditionen bei einem Werkvertragsunternehmen gearbeitet. Einige von ihnen klagten mit gewerkschaftlicher Unterstützung wegen illegaler Arbeitnehmerüberlassung – mit Erfolg. In Passau erhielten vor einigen Monaten ebenfalls gut 180 Beschäftigte der Servicetochter einen Arbeitsvertrag beim örtlichen Klinikum. Auch hier stand zunächst der Vorwurf illegaler Arbeitnehmerüberlassung im Raum, was letztlich zum Abschluss eines Personalüberleitungstarifvertrags führte.

Münster: Direkte Anweisungen

»Wir mussten drei Jahre lang kämpfen – aber es hat sich gelohnt«, sagt Max Muster aus Münster. Mit Hilfe von ver.di reichten er und zwei seiner Kollegen Klage auf Festanstellung gegen die Uniklinik ein. Formal waren sie bei deren Servicetochter UKM beschäftigt. Nun entschied das Landesarbeitsgericht Hamm in zweiter Instanz zu ihren Gunsten. Die Richter argumentierten unter anderem damit, dass die Boten zum Teil auf direkte Anweisung von Klinik-Mitarbeitern handelten, von diesen beispielsweise kurzfristig zu anderen Touren eingeteilt wurden. Auch war der einmal geschlossene Werkvertrag jahrelang nicht an veränderte Gegebenheiten angepasst worden.

»Das waren harte Jahre«, blickt der ehemalige Betriebsrat Muster zurück. »Sie haben uns unter Druck gesetzt und schikaniert, aber wir haben nicht aufgegeben.« Das zählt sich nun aus: Durch die Festanstellung an der Unikli-

nik verdient der Vater von vier Kindern nach eigenen Angaben etwa 600 Euro brutto mehr im Monat. Das Urteil sieht er auch als Chance für andere UKM-Beschäftigte. »Bei den Pförtnern, in der Reinigung und anderswo läuft im Grunde das gleiche Spiel. Meiner Ansicht nach sind das alles keine korrekten Werkverträge.« Er werde sich weiter dafür engagieren, dass auch diese Kolleginnen und Kollegen faire Löhne erhalten, betont Muster. Das sei aber nur mit einer starken Gewerkschaft zu erreichen.

Passau: Ermittlungen des Zolls

Diese Schlussfolgerung hat auch ein Großteil der Service-Beschäftigten am Klinikum Passau gezogen. Das 2004 ausgegliederte Tochterunternehmen hatte keine Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung, stellte dem Klinikum aber de facto Arbeitskräfte zur Verfügung. Als der Zoll Ermittlungen aufnahm und sich die Beschäftigten organisierten, stimmte Klinik-Management und örtliche Politik der Rückführung von rund 180 Beschäftigten aus der Servicetochter zu. »Innerhalb eines halben Jahres ist die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder dort von 30 auf gut 80 gestiegen«, so Thorsten Hautmann vom Projekt Servicegesellschaften im ver.di-Bundesfachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen. »Auf dieser Grundlage konnten wir durchsetzen, dass für alle der Flächentarifvertrag TVöD gilt.« Die Folge: Gehaltsverbesserungen für alle, in einzelnen Fällen von bis zu 20 Prozent.