

Für faire Bezahlung

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS *Der Betriebsrat des Klinikums Coburg erreichte, dass Rotkreuzschwestern den Betriebsrat mitwählen und beim Klinikum angestellt werden. Dafür gab es Gold.*

VON CHRISTOF HERRMANN

DARUM GEHT ES

- 1.** Rotkreuzschwestern waren bisher beim Deutschen Roten Kreuz angestellt und arbeiteten über Gestellungsverträge im Klinikum.
- 2.** Bei der Umwandlung des Krankenhauses in eine GmbH wurden verschiedene Betriebe gegründet. Das Ziel: Die Tarifbindung aushebeln.
- 3.** Der Betriebsrat erreichte, dass die Rotkreuzschwestern beim Klinikum angestellt sind und dass sie und die anderen Beschäftigten nach Tarif bezahlt werden.

Rotkreuzschwestern – bei diesem Begriff denken viele automatisch an karitativen Einsatz unter oft schwierigen Bedingungen. Vor dem geistigen Auge erscheinen aufopferungsvolle Frauen mit weißer Haube und Schürze, tätig in der medizinischen Pflege und Gesundheitsvorsorge. Was viele nicht wissen: Bis zum Jahr 2016 waren Rotkreuzschwestern nach deutschem Recht keine Arbeitnehmerinnen, sondern unterlagen dem sogenannten Ordensprivileg. Sie waren Vereinsmitglieder des Deutschen Roten Kreuzes, arbeiteten auf Basis von Gestellungsverträgen in Krankenhäusern mit – allerdings ohne die Rechte von »normalen Arbeitnehmern« und in der Regel bezahlt unterhalb der für ihre Kollegen geltenden Tarifverträge. Auch beim Landkrankenhaus in Coburg gab es seit dem Jahr 1903 diese Zusammenarbeit mit der örtlichen Rotkreuz-Schwesternschaft. Diese stellte an und setzte ihre Schwestern

im Krankenhaus ein. 1999 kam es zu einer Rechtsform-Änderung mit massiven Auswirkungen. Aus dem Landkrankenhaus wurde die kommunale Klinikum Coburg GmbH. In diesem Zusammenhang vereinbarte die Schwesternschaft, dass ab diesem Zeitpunkt auch die männlichen Pflegekräfte ihr beizutreten hatten und beschloss, dass neue Vereinsmitglieder eine um 15 Prozent unter dem BAT beziehungsweise TVöD liegende Bezahlung erhalten. Die neue Klinikleitung gründete eine eigene Service-GmbH, was zum Verlust der Tarifbindung der ungelerten und angelernten Kollegen führte. Die Krankenpflege- und Kinderkrankenpflegeschule wurde an die »BRK-Schwernerschaft« übertragen. Dies hatte zur Folge, dass die Jugend- und Auszubildendenvertretung abgeschafft wurde und schließlich folgte die Eingliederung des Klinikums in den kommunalen Verbund der Regio-med Kliniken.

Glückliche und bewegte Momente bei der Übergabe des Goldpreises, BR-Vorsitzender Martin Lücke und Laudatorin Elke Hannack, 2. Vors. DGB.



Lernkurve notwendig

»Der Plan des Krankenhasträgers war klar: raus aus der Tarifbindung und Reduzierung von Mitwirkungsmöglichkeiten der Beschäftigten«, schildert Martin Lücke, seit August 2000 Betriebsratsvorsitzender am Klinikum Coburg und Notar mit Leib und Seele, die Ausgangssituation. Hinzu kam: »Es war eine ziemliche Lernkurve notwendig. Aus Personalräten des alten Krankenhauses mussten erst einmal Betriebsräte in der neuen GmbH werden. »Das«, so Lücke weiter, »war kein leichter Schritt, sich in der neuen Welt der freien Wirtschaft zurecht zu finden.« Nachdem sich das Gremium aufgestellt und intensiv geschult hatte, wurden schnell die wichtigsten Ziele definiert: Erhaltung der Tarifbindung, Stärkung und Sicherung der Mitbestimmung durch gezielte Nutzung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Die ungleiche Bezahlung im Klinikum war der Aufhänger. Die Betriebsräte verstanden sich als Berater und Interessenvertreter für alle Mitarbeiter, ganz gleich ob sie zur GmbH, der Schwesternschaft oder der Service-GmbH zählten und öffneten auch die Betriebsversammlungen für alle Kolleginnen und Kollegen. Darüber hinaus dehnten sie den »Betriebsbegriff« nach BetrVG aus und interpretierten den Arbeitnehmerbegriff nach § 5 BetrVG wie folgt: »Schwesternschaft, Service-GmbH und Klinikum Coburg bilden einen gemeinsamen Betrieb – und wählen einen gemeinsamen Betriebsrat«. Mit diesem Ziel gingen sie in die Betriebsratswahlen 2002. Doch die Wahl wurde vom Arbeitgeber erfolgreich angefochten, mit dem Ergebnis, dass Leiharbeiter nicht mitzählen. Auch 2005 unterlagen die Betriebsräte noch mit dem Versuch, die Wahlberechtigung und Wählbarkeit von Rotkreuzschwestern durchzusetzen und damit auch Einfluss auf die Größe des Betriebsratsgremiums zu nehmen. Erneut entschied das Landesarbeitsgericht Nürnberg gegen sie und urteilte: »Rotkreuzschwestern sind keine Leih-Arbeitnehmer«.

Erfolg auf »Nebenschlachtfeld«

Zum Umschwung kam es schließlich 2008 auf einem »Nebenschlachtfeld« und zwar im Rahmen des Pflegeförderprogramms der Bundesregierung. Das Gesetz sieht vor, dass Krankenhaus und Betriebsrat eine Vereinbarung treffen, in welcher der Betriebsrat die genaue Stellenmehrung durch das Pflegeförderprogramm

dem Arbeitgeber bestätigt. Doch das Gremium widersetzte sich dieser Vereinbarung. Die Argumentation der findigen Betriebsräte fasst Lücke so zusammen: »Wenn es keinen Gemeinschaftsbetrieb mit der Schwesternschaft gibt, gibt es auch keine Stellenmehrung in der GmbH, sondern nur in der Schwesternschaft.« Diese pfiffige Argumentation brachte den Arbeitgeber in Zugzwang. Er klagte sich durch alle Instanzen und vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) kam es schließlich zu einem Vergleich. Darin enthalten zwei wichtige Erfolge für die Betriebsräte: 1. Die eingesetzten Rotkreuzschwestern zählen bei der Größe des Betriebsrats mit. 2. Die Geschäftsführung sichert die Beteiligung des Betriebsrats in allen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG auch für die eingesetzten Rotkreuzschwestern zu.

Schwestern im TVöD

Auf Grundlage dieses Vergleiches fanden dann die Betriebsratswahlen 2014 statt. Die Folgen schlugen immer noch hohe Wellen und haben Auswirkungen weit über das Klinikum hinaus. Der Betriebsrat des Klinikums Coburg ist der erste, der von Rotkreuzschwestern mitgewählt wird und in dem Rotkreuzschwestern Mitglied des Betriebsrats sind. Der Gestellungsvertrag wurde nach immer lauter werdenden Forderungen schrittweise geöffnet. Seit 2017 sind alle 560 ehemaligen Rotkreuzschwestern direkt beim Klinikum beschäftigt und werden nach TVöD bezahlt. Seit April 2017 gibt es zudem wieder eine Jugend- und Auszubildendenvertretung. Parallel dazu erfolgte der Zusammenbruch der Schwesternschaft Coburg, die 2017 schließlich mit der Insolvenz endete. Denn die Tarif-Ungleichheit zwischen jungen Pflegekräften am Klinikum (ab 2016) und älteren Schwestern der Schwesternschaft (Vertragsbeginn vor 2016) führte zu massiver Unzufriedenheit und Abwanderung.

Der Betriebsrat des Klinikums Coburg war damit seiner Zeit voraus. Erst 2016 entschied der Europäische Gerichtshof über die Leiharbeitnehmereigenschaft von gestellten Rotkreuzschwestern und bejahte die Arbeitnehmereigenschaft. Das Bundesarbeitsgericht schloss sich dem in 2017 an. ◀



Christof Herrmann, Kommunikationsberater mit den Themen Arbeit, Recht und Wirtschaft.

kommunikation@sc-herrmann.de

NEUE RUNDE

Auch in diesem Jahr werden wieder faire Preise für vorbildliche Betriebsratsarbeit vergeben – auf Seite 7 gibt's dazu mehr Details. Informationen zu Projekten und Teilnahmebedingungen unter www.dbrp.de



TERMINHINWEIS

Der Deutsche Betriebsräte-Preis 2018 wird am 8. November 2018 verliehen – erneut in Kooperation von Bund-Verlag, DGB, Otto Brenner Stiftung und m5 consulting. Veranstaltungsort ist der Deutsche BetriebsräteTag, der vom 6. bis 8. November 2018 in Bonn stattfindet. Informationen: www.betriebsraetetag.de