

Information der Heinrich-Böll-Stiftung zu den Vorwürfen der „Freien Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union“ (FAU)

Worum geht's?

Die der Partei Bündnis 90/Die Grünen nahestehende Heinrich-Böll-Stiftung hat wie alle politischen Stiftungen den Auftrag, demokratische Bildungsarbeit zu leisten. Wir organisieren Debatten, Seminare, Konferenzen, geben Publikationen heraus und nutzen das Internet für Hintergrundinformationen und Diskussionsbeiträge aus aller Welt.

Viele Veranstaltungen finden in unserem Konferenzzentrum in Berlin statt. Für die Bestuhlung der Räume, die Konferenztechnik und die Bewirtung unserer Gäste nutzen wir die Unterstützung externer Dienstleister - wie die meisten großen Veranstalter. Auch Gebäudereinigung, Empfang und Haustechnik sind extern vergeben.

Prekäre Arbeitsbedingungen, Dumpinglöhne? Die Fakten

Unsere Arbeit wird überwiegend aus Steuergeldern finanziert. Wir sind verpflichtet, sie sparsam und wirtschaftlich einzusetzen. Das tun wir auch. Wie andere vom Bund finanzierte Einrichtungen unterliegen wir dem Zuwendungs- und Vergaberecht. Wir schreiben Dienstleistungen aus, den Zuschlag erhält das wirtschaftlichste Angebot. Selbstverständlich setzen auch wir uns für einen gesetzlichen Mindestlohn ein. Wir können aber nicht einfach Firmen beauftragen, die den von den Grünen geforderten Mindestlohn zahlen. Das Zuwendungsrecht sieht im Preis eines Angebots ein wichtiges Kriterium für Wirtschaftlichkeit und schreibt vor, dass Dienstleister mindestens Tariflohn zahlen müssen, wenn es einen gibt. Dem tragen wir beim Zuschlag Rechnung und achten darauf, dass die Dienstleister ihren Mitarbeiter/innen möglichst faire Bedingungen bieten. In einigen Bereichen verdienen die externen Mitarbeiter/innen sogar mehr als der Tarif für den öffentlichen Dienst vorsieht.

Warum beschäftigen wir überhaupt externe Dienstleister?

Die Arbeiten im Konferenzbereich fallen unregelmäßig an, je nach Zahl und Größe unserer Veranstaltungen. Es macht Sinn, damit externe Dienstleister zu beauftragen, die eine Vielzahl von Kunden bedienen und ihren Arbeitskräften eine kontinuierliche Beschäftigung anbieten können, was die Stiftung selbst nicht gewährleisten kann. Wir bieten unseren Mitarbeiter/innen familienfreundliche Arbeitszeiten, gute Arbeitsbedingungen und eine faire Bezahlung. Aber zugleich wollen wir möglichst viele Mittel in unseren Kernauftrag stecken: die politische Bildungsarbeit. Gäben wir mehr aus für Personal und Verwaltung, ginge das zu Lasten der inhaltlichen Projekte.

Haben wir Mitarbeiter/innen gekündigt, weil sie gegen uns geklagt haben?

Diesen Vorwurf weisen wir entschieden zurück! Wir haben nicht gekündigt. Der Vertrag mit der Dienstleistungsfirma für den Veranstaltungsservice lief regulär am 31. Juli 2013 aus. Wir mussten aus zuwendungsrechtlichen Gründen neu ausschreiben und neu vergeben. Die bisherige Firma hat sich nicht wieder beworben. Die neue Firma zahlt nach dem Zeitarbeitstarifvertrag iGZ.

Und warum kam es dann zum Gerichtsverfahren?

Neun Mitarbeiter der früheren Firma haben Klage eingereicht auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit der Stiftung, weil der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst einen höheren Stundenlohn für einfache Tätigkeit vorsieht als der Zeitarbeitsstarif. Es ging um die Frage, ob der Einsatz der externen Arbeitskräfte einem Dienstleistungsvertrag entsprach oder de facto ein Arbeitsverhältnis zwischen ihnen und der Stiftung begründete, ab wann dieses Arbeitsverhältnis ggf. bestand, und welche Art der Tätigkeit in welcher Entgeltgruppe ausgeübt wurde.

Und wie hat das Gericht entschieden?

Das Arbeitsgericht Berlin hat am 5. September 2013 der ersten Klage auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit der Heinrich-Böll-Stiftung stattgegeben. Die Art und Weise, wie der Mitarbeiter in der Stiftung eingesetzt war, entsprach nach Auffassung des Gerichts einer Arbeitnehmerüberlassung und keiner externen Dienstleistung. Die für eine Arbeitnehmerüberlassung erforderliche Lizenz fehlte auf Seiten des Dienstleisters aber zu diesem Zeitpunkt. Der zwischen Mitarbeiter und Dienstleistungsfirma geschlossene Arbeitsvertrag galt damit automatisch als mit der Stiftung geschlossen.

Was folgt daraus?

Die Heinrich-Böll-Stiftung hat das Urteil im ersten Verfahren akzeptiert. Der Mitarbeiter ist damit rückwirkend seit April 2011 bei der Heinrich-Böll-Stiftung angestellt. Über den Umfang und die Eingruppierung muss das Gericht noch entscheiden. Bis dahin wird der Mitarbeiter angelehnt an seinen bisherigen durchschnittlichen Stundenumfang eingesetzt. Dies entspricht knapp zehn Stunden im Monat. Er arbeitet wie zuvor als Umbauer in den Konferenz-, Tagungs- und Schulungsräumen der Stiftung.

Wie ist der aktuelle Stand hinsichtlich der anderen Kläger und Verfahren?

In den weiteren Fällen hat die Heinrich-Böll-Stiftung das Arbeitsverhältnis mit der Stiftung ohne Richterspruch akzeptiert, nur Eingruppierung und Umfang sind auch in diesen Verfahren noch zu klären. Diese Mitarbeiter werden nun wie der erste Kläger ebenfalls in den Konferenz-, Tagungs- und Schulungsräumen der Stiftung beschäftigt.

Warum verhandelt die Stiftung nicht mit der FAU?

Die strittigen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses der Kläger mit der Stiftung, wie Stundenumfang und Eingruppierung, werden vom zuständigen Arbeitsgericht beurteilt. Nur tariffähige Gewerkschaften haben ein Recht, an Betriebsversammlungen teilzunehmen. Die FAU ist keine tariffähige Gewerkschaft. Informationen und Flugblätter kann die FAU in der Stiftung auslegen.

Wie geht es weiter?

Die Kampagne der FAU gegen die Vergabe externer Dienstleistungen und Leiharbeit war auch Thema auf der Mitgliederversammlung der Heinrich-Böll-Stiftung am 29. und 30. November 2013. Die Versammlung war sich einig, dass es grundsätzlich die Pflicht der Stiftung sei, in ihren Entscheidungen das bildungspolitische Mandat der Stiftung sowie die sozialen, betriebswirtschaftlichen und zuwendungsrechtlichen Anforderungen abzuwägen. Es wurde beschlossen, den begonnenen Prozess zur Überprüfung der Dienstleistungspolitik fortzusetzen.

Weitere Informationen: www.boell.de