

Jana Seppelt/Reinhold Niemerg u.a.

Der Aufstand der Töchter

Botanischer Garten Berlin: Gemeinsam staatlich
organisierte prekäre Beschäftigung überwinden

WIDERSTÄNDIG

Herausgegeben von Sylvia Bayram, Dr. Ulrich Schneider
und Benedikt Hopmann

VSA: Verlag Hamburg

Einer wissenschaftlichen Einrichtung wird das nicht gerecht und auch dem Gartenpublikum bleibt die mangelhafte Beschilderung nicht verborgen.

Ein anderes Beispiel ist das Victoriahaus. Es wurde für über 10 Millionen Euro saniert und steht nun leer. Zwar sind technische Probleme angeblich behoben, aber auch hier fehlt Personal. Die meisten Aquarien im Eingangsbereich stehen seit Monaten leer, lediglich ausgestattet mit Schildern, wie »In Vorbereitung«.

Im Großen und Ganzen ist es so, dass einige Bereiche des Botanischen Gartens einfach nicht mehr bewirtschaftet werden und die Sammlung unkontrolliert kleiner wird, da pflegeintensive, aber wichtige Arten zuerst eingehen. Der Gärtner oder die Gärtnerin ist mit der Entscheidung, welche Pflanzen nun bevorzugt zu behandeln sind, oft allein. Die Prioritäten, die man dann setzt, stimmen nicht immer mit denen der Wissenschaft überein. Am Ende ist die Situation unbefriedigend für alle.

Oftmals heißt es auch, dass ja nun durch verschiedene interne Versetzungen genügend Leute zur Verfügung stünden. Dabei muss man jedoch beachten, dass durch den Einsatz Ungelernter die Arbeit nicht weniger wird. Die Leute haben Anspruch auf eine gute Einarbeitung und es braucht Zeit, sie vernünftig anzuleiten und ihre Arbeit teilweise zu überprüfen. Es geht nicht darum, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht wertzuschätzen, doch sind zusätzliche Fachkräfte notwendig. Und auch da fällt auf, dass die Anforderungen in den Stellenausschreibungen stark herabgesetzt sind.

Die Leitungskräfte der Reviere bzw. Sammlungsbereiche bekommen immer mehr Verantwortung übertragen, viele Aufgaben bleiben mittlerweile zusätzlich an ihnen hängen, wie z.B. Materialbestellungen oder die Vorbereitung von Kultur-Dienstplänen.

Im Kulturdienst wird der Mangel besonders deutlich. Wird eine Person krank, muss jemand einspringen und den Dienst am Wochenende übernehmen. Durch Krankheiten und eben zu wenig Personal kommt es so weit, dass Leute über 16 Wochenenden im Jahr arbeiten. Überstunden häufen sich an. Wenn Konflikte entstehen, sind diese oftmals ohne Rückendeckung der Vorge-

setzten zu lösen, was zu weiteren Belastungen und zu einer angespannten Arbeitsatmosphäre führt.

Mangelnde Kommunikation ist ein Hauptproblem. Dann entstehen Situationen, in denen die eine Seite nicht weiß, was die andere macht. Technikaufträge werden doppelt oder gar nicht vergeben. Informationen werden vergessen weiterzugeben und in stressigen Situationen wird den Teams dann eine sehr hohe Flexibilität abverlangt. Da muss der Tagesplan dann spontan mehrfach umgestellt werden, was wiederum zu Reibungsverlusten und Zeitdruck führt. Dies ist alles nicht gesund, weder für die Pflanzen noch für die Belegschaft.

Claudius Naumann

Die Betriebsgesellschaft als Leiharbeitsagentur und der Konflikt um die »Interns« in den Tierkliniken am Fachbereich Veterinärmedizin

Die Betriebsgesellschaft BGBM hatte neben der Stellung von Niedriglohn-Beschäftigten für den Botanischen Garten und der Hauptpoststelle von Beginn an ein zweites wichtiges Standbein, das weniger im Rampenlicht stand: Sie fungierte als FU-interne Leiharbeitsagentur. Genutzt wurde die Betriebsgesellschaft hauptsächlich für die beiden großen Tierkliniken im Fachbereich Veterinärmedizin, die Klinik für kleine Haustiere und die Klinik für Pferde, die neben dem Regelbetrieb einen 24-Stunden-Notdienst betreiben. Der hohe Personalbedarf an tiermedizinischem Fachpersonal wurde (und wird) zu einem großen Teil mit »Interns«²⁶ und Promovendinnen und Promovenden gedeckt, von denen aber nur ein kleiner Teil mit regulären Arbeitsverträgen im Sinne

²⁶ Das Internship ist ein international anerkannter Qualifikationsgrad. Dabei sollen die »Interns« rotierend in den verschiedenen Klinikabteilungen arbeiten (inkl. Nacht- und Wochenenddienste).

der wissenschaftlichen Mitarbeit beschäftigt ist. Obwohl es sich bei beiden (teilweise personenidentischen) Gruppen um staatlich approbierte Tierärztinnen und Tierärzte mit abgeschlossenem Hochschulstudium handelt, suchte man nach einem Modell, um ihre Arbeitskraft möglichst kostengünstig auszubeuten. Dafür wurde mit ihnen ein Internship-Vertrag abgeschlossen, der sich wie ein Arbeitsvertrag liest, allerdings ohne Entgelt!

Obwohl die Tätigkeit als Intern schon eine komplette Arbeitswoche ausfüllte, suchte man nach Wegen, sie darüber hinaus einzusetzen. Dazu wurden die Interns bei der Betriebsgesellschaft BGBM eingestellt und von dieser offiziell an die Tierkliniken »verliehen«. Sie waren bei der Betriebsgesellschaft über Halbjahres-Verträge angestellt, welche entsprechend häufig verlängert werden mussten. Die Verträge umfassten je 25, 36 oder 48 Monatsarbeitsstunden (bezahlt nach dem Tarifvertrag für Leiharbeiter DGB/BZA, nicht TV-L!).

2014 zirkulierte an der FU ein Papier einer anonymen »AG Vet-med«, in dem Interns über die Verhältnisse sinngemäß folgendermaßen berichteten:²⁷ Über die Zeitarbeitsverträge würden die Doktorandinnen und Doktoranden zu Pflegediensten, Zwischendiensten und Nachtdiensten in der Haustier-Klinik verpflichtet. Das Ableisten dieser Dienste und somit auch der Abschluss der Zeitarbeitsverträge wären eine Voraussetzung für die Erfüllung der Promotion bzw. das Erreichen des Internship. Dadurch ersparten es sich die Tierkliniken der FU nicht nur, ihre Beschäftigten angemessen zu bezahlen, sondern milderten die Folgen des erheblichen Personalmangels ab, der in den Kliniken bestand. Für die Interns, die neben dem Lohn für ihre Leiharbeits-Tätigkeiten lediglich ein relativ dürftiges Stipendium von den Lehrstühlen, an denen ihre Doktorarbeit betreut wird, ausgezahlt bekämen, führe diese Regelung zu einer gnadenlosen Überforderung. Insgesamt variiere so die Wochenarbeitszeit bei den angehenden

²⁷ »Arbeitsverhältnisse der Doktoranden an der Klinik für kleine Haustiere der FU Berlin« (2014). Die Darstellung bestätigte sich im Wesentlichen in der späteren öffentlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Berlin 2016 (s.u.).

Tierärztinnen und -ärzten zwischen 47 und 73 (!) Wochenstunden, wobei zwischen einer 73-Stunden-Woche und einer 63-Stunden-Woche mitunter nur ein freier Tag läge. Arbeit an Wochenenden und Feiertagen würde vorausgesetzt. Schichten, die sich über 24 Stunden ausdehnen, wären keine Seltenheit und Pausenzeiten würden weder kontrolliert noch eingehalten. Wenn ein Pflege-, Zwischen- oder Nachtdienst aufgrund von Krankheit nicht geleistet werden könne, müsse dieser Dienst nachgeholt werden. Das führe dazu, dass die Betroffenen sehr häufig trotz Krankheit arbeiteten.

Der zuständige örtliche Personalrat Dahlem verweigerte seit Sommer 2014 unter Verweis auf das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) seine Zustimmung zur Eingliederung neuer Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in den Tierkliniken und forderte deren Einstellung auf Basis des Tarifvertrages der Freien Universität Berlin (TV-L FU). Die Dienststelle widersprach dieser Ablehnung nicht und verfiel auf die nicht weniger fragwürdige prekäre Lösung, die Betroffenen ab sofort als Gastdozenten (für die Nacht- und Wochenenddienste!) unter Vertrag zu nehmen. Ebenfalls 2014 machten verschiedene Betroffene die untragbaren Zustände an den Tierkliniken öffentlich (s.o.) und wandten sich an den Personalrat Dahlem. Dieser sah die Interns/Gastdozenten in einem Beschäftigungsverhältnis und strengte einen entsprechenden Prozess vor dem Verwaltungsgericht an. Der Vergleich im Sommer 2016 bestätigte diese Rechtsauffassung und verpflichtete die FU, die Betroffenen ab Dezember 2016 als Beschäftigte einzustellen.

Formal kam die FU dieser Forderung nach, weigert sich allerdings bis heute, den vorgeschriebenen Tariflohn nach dem TV-L FU zu zahlen, und verhandelte mit dem Personalrat Dahlem ein Stundenentgelt, das im ersten halben Jahr bei 11,50 Euro lag und inzwischen geringfügig entsprechend der prozentualen Tarifsteigerung erhöht wurde. Unverständlicher- und unnötigerweise stimmte der Personalrat Dahlem entgegen der tarifrechtlichen Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di diesem Lohnmodell zu und beraubte sich somit erst einmal des einzigen Druckmittels,

das er hatte, um eine bessere bzw. korrekte Eingruppierung in die Tarifstruktur des TV-L FU zu erreichen.

Berichte der Beschäftigten lassen vermuten, dass die oben beschriebenen Probleme teilweise nach wie vor existieren und die Interns weiter über Gebühr ausgenutzt werden – zum Beispiel in Form eines übermäßigen Einsatzes für Nachtdienste. Somit ist dieses Kapitel leider noch nicht abgeschlossen und der Kampf gegen die vielfältigen Formen prekärer Arbeit an der Freien Universität Berlin muss auch hier weitergeführt werden.

3. Die Arbeit des Betriebsrats



Politik des Nervens ... – hier mit Klaus Ernst, MdB DIE LINKE