

NACHRICHTEN

Pflegekräfte am Erfolg des Unternehmens beteiligen

Kontroverse Diskussion um Korians Mitarbeiterbeteiligung

Der Pflegekonzern Korian will als erstes Unternehmen im Pflegebereich Mitarbeiter als Aktionäre am Unternehmenserfolg beteiligen. Die Einführung des Programms Korus stößt aber auch auf Kritik.

Von Steve Schrader

Hannover // Die Nachricht hat für Aufsehen gesorgt: Deutschlands größter Pflegeheimbetreiber hat im Juli als erstes Unternehmen in der Pflege ein Mitarbeiter-Beteiligungsprogramm aufgelegt. Der europäische Pflegeheimbetreiber verfolgt damit nach eigenen Angaben das Ziel, Mitarbeitende langfristig am Erfolg und Wachstum des Unternehmens zu beteiligen. Am 21. Juli 2022 hat Korian ca. 2,8 Millionen Aktien an die Teilnehmer des so genannten Korus-Plans übertragen. Knapp 9250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Frankreich, Deutschland, Italien, Belgien, Spanien, den Niederlanden und Großbritannien haben an diesem Tag Aktien erworben, etwas mehr als 15 Prozent der Teilnehmereberechtigten. Korian Deutschland CEO Marc-Alexander Burmeister sagte: „Mit dem Angebot stärken wir die Zusammengehörigkeit zwischen Korian und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Gleichzeitig lassen wir unsere Belegschaft mit dem ersten Belegschaftsaktienplan in der Pflegebranche an unserem zukünftigen Erfolg teilhaben.“

Doch wie genau sieht das Programm aus? CAREkonkret hat bei Korian nachgefragt. „Die Teilnahme an unserem Mitarbeiter-Beteiligungsprogramm ist selbstverständlich freiwillig. Ob und in welcher Höhe sich unsere Mitarbeiter:innen daran beteiligen, ist – bis zu einem Deckelbetrag – ihre persönliche Entscheidung“, sagte Monika Steilen, Bereichsleitung Marketing-Kommunikation. Neben der potentiellen Gewinnbeteiligung erhalten die Mitarbeiter die Aktien zu einem Vorzugspreis, der 15 Prozent unter dem Stichtagskurs liegt, sowie einen Brutto-Arbeitgeberzuschuss von bis zu 200 Euro. Nach Ablauf der Mindesthaltfrist haben sie eine Auszahlungsgarantie über den gesamten eingezahlten Betrag. Als Gegenleistung müssten die Mitarbeiter auf Dividenden sowie auf den 15-prozentigen Abschlag bei der Berechnung der geschützten durchschnittlichen Wertentwicklung verzichten. Grundlage für die Gewinnberechnung sei also der Referenzkurs der Aktie und nicht der Kurs nach Abzug des Abschlags.

Die Investition unterliegt einer Sperrfrist von fünf Jahren. In vielen Fällen sei aber eine vorzeitige Aufhebung der Sperrfrist möglich, „wie zum Beispiel im Falle einer Hochzeit, der Geburt oder Adoption ab dem dritten Kind, bei Scheidung, bei Ankauf oder Vergrößerung des Hauptwohnsitzes oder bei Tod des Arbeitnehmers bzw seines Ehepartners“.

BIVA kritisiert das Programm: „Keine gute Entwicklung“

Für Korian steht fest: Das Mitarbeiterbeteiligungsmodell ist eine logische Weiterentwicklung der Vergütungsoptionen und stellt eine Wertschätzung für Mitarbeitende dar. Doch es gibt auch kritische Stimmen. Eine davon ist Manfred Stegger, Vorsitzender der Bundesinteressenvertretung für alte und pflegebetreffene Menschen (BIVA). Zwar verbessere Korian mit diesem Schritt seine Position, wenn es um die Gewinnung und Bindung von Fachkräften geht. Das könne auch für die zu Pflegenden von Vorteil sein, sagte Stegger auf Nachfrage. „Trotzdem sehen wir die wirtschaftliche Verquickung der Interessenslage von Anbieter und Pflegekräften über ein Arbeitsverhältnis hinaus kritisch.“ Der wirtschaftliche Erfolg eines Pflegeunternehmens sei „leider nicht unbedingt gleichbedeutend mit guter Pflege am Bett des Pflegebedürftigen“, so Stegger. „Zusätzliche Gewinnmöglichkeiten für Anbieter ergeben sich auch durch die Nichterbringung vereinbarter Leistungen, besonders durch die ‚Einsparung‘ von Personal. Das geht auf Kosten der Pflegebetreffenen. Auch die Beschäftigten leiden unter Sparmaßnahmen – und sind bislang in dieser Frage Verbündete der Pflegebetreffenen.“ Eine Beteiligung der Pflegekräfte am wirtschaftlichen Erfolg der Einrichtung rücke jedoch die Interessenlage der Pflegekräfte stärker noch als bisher in Richtung Anbieter. Das Interesse der Einrichtung werde zum eigenen Interesse. Stegger: „Das ist keine gute Entwicklung aus der Sicht der Betroffenen.“

Ein Argument, das Korian nicht nachvollziehen kann. Zwar gebe es Stimmen, die einen Konflikt zwischen Erfolgsteilnahme und ethischer Verantwortung suggerieren. „Das wei-



// Mit dem Angebot stärken wir die Zusammengehörigkeit zwischen Korian und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. //

Marc-Alexander Burmeister, CEO Korian Deutschland



// Das Interesse der Einrichtung wird zum eigenen Interesse. Das ist keine gute Entwicklung aus der Sicht der Betroffenen. //

Manfred Stegger, Vorsitzender der Bundesinteressenvertretung für alte und pflegebetreffene Menschen (BIVA)



// Korian sagt kein Wort dazu, dass der Aktienkurs innerhalb eines Jahres von mehr als 30 Euro auf 14,66 Euro gefallen ist. //

Helmut Wallrafen, GF Sozial Holding Mönchengladbach

sen wir jedoch nachdrücklich zurück. Denn erstens ist diese Erfolgsteilnahme explizit nicht an Finanzergebnisse der Einrichtung oder Abteilung der individuellen Pflegekraft gebunden, sondern an die längerfristige Entwicklung des Gesamtunternehmens. Zweitens steht und fällt sowohl die Arbeitsplatzsicherheit als auch die Mitarbeitermotivation mit der Qualität unseres Pflegeangebots. Und drittens haben wir – genau zur Sicherung dieser Qualität – ein eigenes Whistleblowing-System etabliert, das allen Mitarbeiter:innen ermöglicht, proaktiv und anonym auf etwaige Mängel oder Missstände hinzuweisen“, erläuterte Monika Steilen.

Betriebsrat begrüßt das Modell

Die Idee des Mitarbeiter-Beteiligungsprogramms sei zudem auf Wunsch zahlreicher Einrichtungsleitungen und Pflegekräfte und im Einvernehmen mit den Betriebsräten entwickelt worden. Das bestätigt Christian Fertig, Mitglied im europäischen Betriebsrat bei Korian: „Ich sehe darin keine Kommerzialisierung und auch keinen finanziellen Druck. Ich und viele andere Kollegen machen mit, weil sie sich mit den Unternehmen identifizieren und einen kleinen Anteil daran haben möchten.“

Auch der Gesundheitsmarktsspezialist und ehemalige Leiter Sozialimmobilien Finanzierungen bei der Nord/LB, Detlev Döding, hält das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm für sinnvoll. „Grundsätzlich ist das ein gu-

tes Instrument, um die Mitarbeitenden einerseits an das Unternehmen zu binden und andererseits auch dafür zu interessieren, wie wirtschaftlich das Unternehmen arbeitet. Je besser die Mitarbeitenden das Unternehmen einschätzen können, desto eher ist auch eine kritische Diskussion mit ihm aus der Gesamtsicht möglich! Und ich glaube nicht, dass das zu einer schlechten Pflege führt, sondern eher zu einem Hinterfragen, wie man alle Ziele unter einen ‚Hut‘ bekommt.“

Der Vergütungsspezialist und Berater Eckard Eyer hat durchaus einen differenzierten Blick auf Kapitalbeteiligungsprogramme, eine Gefahr wie die BIVA sieht er aber ebenfalls nicht. „Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung steht, so wie die Erfolgsteilnahme der Mitarbeiter, in der Kritik die Mitarbeiter zu korrumpieren. Die Mitarbeiter würden, um des eigenen finanziellen Vorteils willen, bei Missständen in der Pflege wegschauen. Diese Argumentation ist nachvollziehbar, vernachlässigt aber, dass Menschen, die Pflegemissstände öffentlich anprangern, sogenannte Whistleblower, ein starkes Selbstwertgefühl und -bewusstsein brauchen. Sie werden sich erfahrungsgemäß nicht von den vergleichsweise geringen Kapitalerträgen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung korrumpieren lassen. Im Übrigen müssen Mitarbeiter sich nicht an ihrem Arbeit gebenden Unternehmen beteiligen.“

Helmut Wallrafen, Geschäftsführer des kommunalen Pflegeanbieters Sozial-Holding der Stadt Mönchen-

gladbach, ist da ganz anderer Meinung und geht mit dem französischen Pflegekonzern hart ins Gericht: „Korian lässt sich für seine Beteiligung der Beschäftigten feiern und sagt kein Wort dazu, dass der Aktienkurs innerhalb eines Jahres von mehr als 30 Euro auf 14,66 Euro gefallen ist. Die Vermutung liegt nahe, dass das Unternehmen einen zu hohen Fremdkapitalanteil in der Bilanz aufweist und dies in Verbindung mit den Vorwürfen – unter anderem in der Frankfurter Rundschau vom 17.2.2022 – zu Misshandlungen und Essensrationierung in französischen Pflegeheimen zu einem Vertrauensverlust der Aktionäre geführt hat“, so Wallrafen. Er befürchtet, dass dieser Vertrauensverlust nun von den Beschäftigten aufgefangen werden solle und „dies mit einer Gewinnberechnung auf der Basis des Referenzkurses der Aktie“.

Scharfe Kritik von kommunalem Anbieter

Wallrafen: „Da bin ich sicher, dass die inflationsbereinigte Lohnerhöhung unserer Beschäftigten – vergütet nach dem kommunalen TVöD – in Höhe von 26 Prozent in den letzten 25 Jahren mehr gebracht hat.“ Der Staat müsse die „freie Marktwirtschaft in der Pflege endlich abschaffen. Die kleinen und guten familiengeführten Privatanbieter sind doch schon lange in der Minderheit. Konzerne wie Korian, Orpea und Allover bestimmen den Markt und das kann niemand wirklich wollen.“

Foto: Sozial-Holding