



Unternehmensprofile

Norlandia und Colisée

Zusammenfassender Bericht

Der vorliegende Bericht wird im Rahmen des Projekts „Aufbau von Unternehmensnetzwerken und EBRs in Gesundheits- und Sozialdiensten II“ veröffentlicht, koordiniert vom Europäischen Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst – EGÖD

Inga Pavlovaite und Pablo Sanz de Miguel

Januar 2022

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission



Einleitung

Der vorliegende Bericht ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse einer Studie über die multinationalen Pflegeunternehmen Norlandia und Colisée, die im Rahmen des von der Europäischen Kommission geförderten Projekts „Aufbau von Unternehmensnetzwerken und EBRs in Gesundheits- und Sozialdiensten II“ durchgeführt wurde. Koordiniert wurde das Projekt vom Europäischen Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst – EGÖD.

Der Bericht beruht auf Sekundärforschungen zu den öffentlich verfügbaren Informationen über diese beiden Unternehmen und auf Veröffentlichungen über sektorspezifische Regulierungen und Modelle industrieller Arbeitsbeziehungen in europäischen Ländern, in denen die beiden Unternehmen geschäftlich tätig sind. Darüber hinaus wurden Online-Umfragen mit Arbeitnehmer/-innen, Gewerkschaftsvertreter/-innen und Mitgliedern von Betriebsräten durchgeführt, ergänzt durch persönliche Gespräche mit Betriebsratsmitgliedern und Gewerkschaftsfunktionär/-innen. Der eigentliche Zweck der Umfrage und der Interviews war die Zusammenstellung von Informationen über die Arbeitsbedingungen bei Norlandia und bei Colisée.

Die wichtigsten Ergebnisse werden nachstehend zusammengefasst, weitere Informationen stehen in gesonderten und ausführlichen Berichten über jedes Unternehmen zur Verfügung.

Colisée

Colisée wurde 1976 gegründet und ist ein internationales Unternehmen mit Sitz in Frankreich, das auf Altenpflege spezialisiert ist. Seit einigen Jahren führt der Konzern eine signifikante Expansionspolitik durch und hat Unternehmen in Frankreich, Belgien, Spanien, Italien und China übernommen. Stand 2021 hatte der Konzern 19.000 Beschäftigte in Frankreich, Belgien, Italien und Spanien und avancierte damit zum viertgrößten Akteur in Europa im Bereich der Altenpflege¹.

2017 wurde das Private-Equity-Unternehmen IK Investment Partners der Hauptaktionär der Colisée Group und entsprach damit dem Trend von Investmentfonds, sich im Altenpflegesektor zu orientieren², wobei auch die steigende Nachfrage infolge einer schnell alternden Bevölkerung und das Ausmaß der Öffnung dieses Sektors für private Anbieter diese Entscheidung attraktiv gemacht haben dürften. IK hatte bereits vorher in einigen der größten nordischen Unternehmen der Altenpflege wie Attendo investiert, wechselte aber 2016 seine Strategie, vermutlich aufgrund öffentlicher und besonders in Schweden geführter Debatten über die Forderung nach mehr staatlicher Kontrolle privater Anbieter öffentlicher Dienstleistungen³.

Der Einstieg von IK ermöglichte Colisée die internationale Expansion mit Übernahme des belgischen Konzerns Armonea (und damit auch La Saleta in Spanien), des spanischen Konzerns STS und von I senior in Italien. 2020 hat IK seinen Anteil an Colisée an das schwedische Private-Equity-Unternehmen EQT Infrastructure⁴ verkauft, das in seinem Portfolio Unternehmen aus der ganzen Welt hat, zusammengerechnet ein Umsatzvolumen von mehr als € 27 Milliarden erreicht und mehr als 159.000 Beschäftigte zählt. Im Herbst 2020 wurde EQT der Hauptaktionär bei Colisée⁵.

ARBEITSBEDINGUNGEN Ende 2020 wurde eine Umfrage bei Beschäftigten und Gewerkschaftsvertreter/-innen durchgeführt, ergänzt durch Interviews mit Gewerkschaftsvertreter/-innen und Funktionär/-innen. Wichtige Aspekte der Arbeitsbedingungen sind aufgrund der stark unterschiedlichen Zahl der Antworten in den einzelnen Ländern, in denen die Umfrage durchgeführt wurde, nur schwer miteinander zu vergleichen (25 in Spanien, aber nur zwei in Frankreich und jeweils eine in Italien und Belgien).

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen stand die Entlohnung im Mittelpunkt der Kritik sowohl der Beschäftigten als auch der Betriebsratsmitglieder – sie wurde als zu gering im Vergleich zum nationalen oder branchenüblichen Durchschnitt angesehen und auch im Hinblick auf die Art der Arbeit und die hierfür erforderlichen Qualifikationen. Dies galt ebenfalls für die Arbeitszeit und die Arbeitsbelastung.

Es wurden weiterhin ernste Gesundheits- und Sicherheitsprobleme benannt. Dazu gehörten psychosoziale Risiken aufgrund des ständigen Zeitdrucks, zu lange und unregelmäßige Arbeitszeiten und die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes; und körperliche Probleme aufgrund zu weniger ergonomisch überprüfter Arbeitsplätze und der Auswirkungen repetitiver Bewegungen und anstrengender Arbeitshaltungen. Weniger häufig berichteten Beschäftigte auch über Probleme beim Umgang mit schwierigen Kund/-innen.

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie haben zu einem gestiegenen Arbeitseinsatz geführt, der mit zusätzlichen Arbeitsschichten und Überstunden einherging. Insgesamt erlaubt die Umfrage den Schluss, dass das Unternehmen nach Einschätzung der Arbeitnehmer/-innen angemessen oder teilweise adäquat auf die Corona-Situation reagiert hat, und offensichtlich hatten die Gewerkschaften in Belgien und Italien die Gelegenheit, die Bewältigung der COVID-19-Krise mitzugestalten.

Die vier europäischen Länder, in denen Colisée unternehmerisch aktiv ist, haben hinsichtlich des sektorspezifischen regulatorischen Rahmens einige Ähnlichkeiten. Regionale Regierungen/Institutionen spielen hier bei der Regulierung, Akkreditierung und Überwachung privater Anbieter in der Altenpflege eine wichtige Rolle. Das bedeutet aber auch, dass es in jedem Land regionale Unterschiede bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen gibt.

Für industrielle Arbeitsbeziehungen gilt, dass es in Belgien, Frankreich und Spanien eine robuste Struktur für Kollektivverhandlungen gibt und dort umfassende nationale sektorale Kollektivvereinbarungen die allgemeinen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen regeln. In Belgien und Spanien gibt es ebenfalls regionale Kollektivvereinbarungen. Die Situation in Italien ist jedoch deutlich komplexer, denn die Verhandlungsstrukturen sind dort fragmentierter, teilweise aufgrund institutioneller Besonderheiten (z. B. fehlende gesetzliche Repräsentativitätskriterien für die Gewerkschaften). Auf Unternehmensebene gibt es eine konsolidierte Gewerkschaftspräsenz in Belgien, Frankreich und Spanien. In Italien hingegen ist die Vertretung auf Unternehmensebene besonders schwierig aufgrund der Arbeitgeberstrategie, komplexe Subunternehmerketten einzusetzen.

Norlandia

Norlandia ist ein privates multinationales Unternehmen mit Sitz in Oslo, Norwegen und mit Betrieben in Schweden, Finnland, den Niederlanden, Deutschland und Polen. Das Unternehmen wurde in den 1990er Jahren gegründet und hat sich in mehreren Schritten zur NHC Group entwickelt (gegründet 2016). Das Unternehmen bietet Pflegedienste einschließlich Sozialbetreuung im stationären und ambulanten Bereich, betreibt Pflegeheime, Gesundheitseinrichtungen, Vorschulen, Integrationsdienste sowie individuelle und familienorientierte Dienste.

Die meisten Unternehmensstandorte finden sich in Norwegen und Schweden, ergänzt durch eine überschaubare Präsenz auch in anderen Ländern. Die Einrichtungen in Norwegen sind für alle Dienstleistungen in diesem Bereich zuständig, während das Unternehmen in Schweden und Finnland in erster Linie Vorschulen und Einrichtungen zur Kinderbetreuung betreibt und in den Niederlanden und Polen hauptsächlich Vorschulen.

2020 zählte die Gruppe ca. 9.700 Beschäftigte und war damit einer der größten Anbieter für Pflegedienstleistungen in Nordeuropa, wobei die meisten Beschäftigten im Vorschulsegment tätig waren.

ARBEITSBEDINGUNGEN Ende 2021 wurde eine Umfrage unter Mitarbeiter/-innen des Unternehmens und Gewerkschaftsvertreter/-innen in den wichtigsten Ländern Norwegen, Schweden und Finnland durchgeführt, weiterhin qualitative Interviews mit Gewerkschaftsvertreter/-innen. Darin zeigte sich eine gewisse Konsistenz der Arbeitsbedingungen in allen drei Ländern. In erster Linie waren die Arbeitskräfte unzufrieden mit dem unter dem Durchschnitt liegenden Lohnniveau, der Arbeitsbelastung, dem Personalnotstand, zu wenig Fortbildung zur Bewältigung der anspruchsvollen

Tätigkeit und fehlenden beruflichen Perspektiven. Die Arbeitsbedingungen im Unternehmen werden im Vergleich zu anderen ähnlichen Unternehmen als unterdurchschnittlich angesehen, das gilt besonders für die Löhne. Eine signifikante Anzahl der Beschäftigten berichtete in der Umfrage darüber, dass das Unternehmen im vergangenen Jahr Maßnahmen zur Kostensenkung durchgeführt hat. Dies wurde auch in den Interviews mit Gewerkschaftsvertreter/-innen deutlich, die die niedrigen Löhne bemängelten.

Die Umfrageergebnisse haben gezeigt, dass es Gesundheits- und Sicherheitsprobleme gibt. Etwa die Hälfte der Beschäftigten gab an, dass sie oder ihre Kolleg/-innen im vergangenen Jahr Probleme hatten. Die deutlichsten Beschwerden gab es im Hinblick auf körperliche Risiken z. B. durch das Anheben oder Bewegen von Personen oder schweren Lasten und das erhöhte Risiko von Ausrutschen, Stolpern und Stürzen. Die Mehrheit der Beschäftigten, die an der Umfrage teilgenommen haben, berichteten, dass sie gut oder sehr gut über Sicherheitsrisiken informiert worden seien, trotzdem gab es Kritik daran, dass einige Themen innerhalb des Unternehmens nicht effektiv angegangen werden.

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie sind für alle Beschäftigten in den nordischen Ländern vergleichbar. Die am häufigsten genannten Folgen bezogen sich auf die verstärkte Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstungen sowie neue Sicherheits- und Hygieneprotokolle, dies wurde in den Interviews bestätigt. Im Gegensatz dazu wurden Auswirkungen auf die Arbeitsintensität, die Arbeitsstunden oder die Personalbemessung durch die Teilnehmer/-innen an der Umfrage nicht genannt. Die Ansichten über die Qualität der Reaktion des Unternehmens auf die COVID-19-Krise gehen auseinander: Mehr als 40 % der Befragten halten den Umgang des Unternehmens mit der Krise für angemessen, ein großer Anteil hat hierzu keine eindeutige Meinung.

In den drei nordischen Ländern gibt es eine starke gewerkschaftliche Präsenz, wobei die Gewerkschaften eine wichtige Rolle in den Unternehmen spielen und über vergleichbare Themen verhandeln. Fast 60 % der Befragten gaben an, dass das Unternehmen regelmäßige Meetings oder andere Formate anbietet, damit die Beschäftigten ihre Meinungen zu dem Unternehmen äußern können. Es gibt außerdem aktive Gewerkschaften auf Betriebsebene (in den meisten mehr als nur eine Gewerkschaft). Auf Grundlage der Umfrage kann der gewerkschaftliche Organisationsgrad innerhalb des Unternehmens auf 66 % – 80 % geschätzt werden.

Bei den Kollektivverhandlungen geht es den Gewerkschaften innerhalb dieser drei Länder um sehr vergleichbare Themen, wobei es sektorale Mechanismen für die Kollektivverhandlungen gibt. Die Mehrheit der Befragten und der Interviewten bestätigte, dass es auch auf der Ebene der Betriebe formale Mechanismen für Kollektivverhandlungen gibt. Die Mehrheit der Befragten und alle Interviewten berichteten über eine signifikante Einflussnahme der Gewerkschaften auf die Löhne und Arbeitsbedingungen im Unternehmen. Die Mehrheit der Befragten gab ebenfalls an, dass die Bedeutung der Anhörung der Gewerkschaften in den vergangenen fünf Jahren stabil geblieben ist.

¹ <https://www.colisee-group.com/en/key-datas-and-concrete-actions/>

² <https://www.knightfrank.com/research/european-healthcare-elderly-care-market-2020-6902.aspx>

³ <https://www.reuters.com/article/sweden-privateequity-idUSL5N0MP3A020140404>

⁴ <https://www.privateequitywire.co.uk/2020/08/31/289043/ik-investment-partners-sell-colisee-eqt>

⁵ <https://www.colisee-group.com/en/team/>



Der EGÖD ist der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst. Er ist der größte Gewerkschaftsverband des EGB und vertritt ca. 8 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst in mehr als 250 Gewerkschaften. Der EGÖD organisiert Arbeitnehmer/innen in der Energie-, Wasser- und Entsorgungswirtschaft, in den Gesundheits- und Sozialdiensten und in den kommunalen und staatlichen Verwaltungen in allen europäischen Ländern einschließlich der östlichen EU-Nachbarländer. Er ist die anerkannte Regionalorganisation von Public Services International (PSI).

www.epsu.org

Der EGÖD arbeitet mit seinen Mitgliedern in einer Reihe von multinationalen Unternehmen im Versorgungssektor und im Sektor Gesundheits- und Sozialdienste. Weitere Informationen bei Jakob Embacher, Fachreferent für Versorgungsbetriebe (Energie, Entsorgung, Wasser), Europäische Betriebsräte und Unternehmenspolitik. jembacher@epsu.org +32 2 250 10 47