



Kann der diakonische Auftrag fremd vergeben werden?

ver.di fordert:

Stop Outsourcing und Leiharbeit

Keine Trennung von Kern- und Randbelegschaft

Ein Tarifvertrag für alle

Soziale Arbeit braucht gleichen Lohn für gleiche Arbeit



Leiharbeit und Outsourcing in diakonischen Einrichtungen

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
V.i.S.d.P.: Ellen Paschke

Bearbeitung: Renate Richter, ver.di Bundesverwaltung

Juli 2007, W-2616-02-0607

Layout: R. Metzler
Druck: Druckerei Bunter Hund



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen
Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Kann der diakonische Auftrag fremd vergeben werden?

In den letzten Jahren griffen viele diakonische Einrichtungen zu dem Mittel Outsourcing. In der Öffentlichkeit wird zwar immer wieder betont, dass alle Beschäftigten am gemeinsamen diakonischen Auftrag mitarbeiten und deshalb eine Dienstgemeinschaft bilden, in der es keine Interessensgegensätze gebe.

Aber tatsächlich werden durch Outsourcing Teile der Belegschaft aus der Dienstgemeinschaft ausgesondert. Als sogen. Leiharbeiter/innen werden sie in den Betrieb ausgeliehen. Sie haben nicht mehr dieselbe Mitarbeitervertretung, sie haben einen zweiten Arbeitgeber, mit dem ihr Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, sie haben niedrigere Vergütungen und schlechtere Arbeitsbedingungen.

Outsourcing geht uns alle an

Durch die Ausgründung von Arbeitsbereichen und die Drohung, weitere Bereiche auszugründen, üben die Leitungen massiven Druck auf die Belegschaften aus. Folgen sind Absenkungen der Tarife auch für die „Kernbelegschaft“, steigende Arbeitsintensivierung und die Erpressung mit Notlagenregelungen.

Wer zur Kernbelegschaft gehört oder morgen ausgelagert wird, weiß man nicht. Früher bestanden die klassischen Outsourcingbereiche aus Reinigungsdienst und Küche. Heute sind es schon längst Labor, Röntgen, therapeutische Dienste und ganze OP-Abteilungen, auch Controlling und EDV-Abteilungen – nur bekommen hier die Leitungskräfte meistens mehr Geld als vorher.

Was bedeutet „Outsourcing“?

Das entsprechende deutsche Wort für Outsourcing ist Auslagerung. Es werden Teile eines Betriebs „ausgelagert“, damit die Leistung kostengünstiger erbracht wird. Der externe Anbieter zahlt an seine Beschäftigten einen wesentlich geringeren Lohn. Tarifliche Leistungen, die in dem „Mutterbetrieb“ gelten, werden verschlechtert: z. B. die Regelungen für die Arbeitszeit und den Urlaub, für zusätzliche Altersversorgung oder Zuschläge für Feiertage und Überstunden. Oft ist er an keinen Tarifvertrag gebunden oder wendet die sehr niedrigen Tarifverträge für Zeitarbeitsunternehmen an. Die Folge ist eine Zweiklassengesellschaft von Arbeitnehmer/innen innerhalb einer Einrichtung. Steuerlich noch billiger wird es, wenn die Diakonie eigene Verleihfirmen gründet, oft mit gleicher Geschäftsführung, und deren Arbeitnehmer/innen an sich selbst verleiht.

Outsourcing ist kurzfristig

Eine Betriebspolitik, die bei finanziellen Engpässen immer nur Personaleinsparungen einfallen, unterstützen wir nicht. Unsere Versuche, die Verantwortlichen der Wohlfahrtsverbände an einen Tisch zu bekommen, um gemeinsam gegenüber den Kostenträgern und der Politik deutlich zu machen, dass die fatale Spirale der gegenseitigen Kostenkonkurrenz schädlich für die Mitarbeitenden und die Qualität der Arbeit ist, wurden bisher von ihnen abgelehnt.

Arbeit mit Menschen ist Beziehungsarbeit

Der Einsatz von Leiharbeit wird zur Folge haben, dass es vermehrt kurzfristige Arbeits-einsätze und wechselnde Mitarbeitende („auf Zeit“) geben wird. Für unsere Arbeit mit Menschen, die Mitarbeiter/innen als zuverlässige Bezugspersonen in ihrer oft problematischen Lebenssituation schätzen, wird das spürbare Verschlechterungen der Qualität unserer „Dienstleistung“ verursachen.



Finger weg von Leiharbeit

Unser Fazit: wer Leiharbeit einführt, kann nicht gewinnen, aber viel verlieren. Er verliert Solidarität, Motivation, Geld, Glaubwürdigkeit nach innen und außen und sicherlich auch seinen guten Ruf als kirchliche Einrichtung mit besonderer Verantwortung für den Umgang mit Menschen, seien es die eigenen Mitarbeiter oder die Klienten. Denn auch die Kunden wollen in Wirklichkeit die bestmögliche – und eben nicht nur billige – Versorgung der Angehörigen haben.

Kirchengerichtshof verbietet dauerhafte Leiharbeit in der Diakonie

Jetzt hat der Kirchengerichtshof der EKD zum Einsatz von Leiharbeiter/innen ein wegweisendes Urteil gesprochen. Danach ist die Vergabe regulärer Tätigkeiten in einer diakonischen Einrichtung an Verleihfirmen mit den Prinzipien des besonderen kirchlichen Arbeitsrechts nicht zu vereinbaren. Allenfalls seien kurzfristige Aushilfeinsätze in dieser Form tolerierbar. Aus der Urteilsbegründung des Kirchengerichtshofs:

„... Nach kirchlichem (Arbeits-)Recht ist Unternehmerüberlassung zwecks Überbrückung von Vertretungsfällen oder zur Abdeckung kurzfristigen Spitzenbedarfs – in Grenzen – hinzunehmen. Dagegen ist eine ständige Substitution durch 'Leiharbeit' mit den Anforderungen der Dienstgemeinschaft nicht zu vereinbaren. Die Leiharbeit widerspricht durch die 'ständige' Spaltung der Mitarbeiterschaft in 'Stammebelegschaft' und Leiharbeiter ... dem Erfordernis der organisatorischen Einheit – eine Mitarbeiterschaft, eine Dienststellenleitung. ...

Für eine kirchliche Einrichtung besteht (...) anders als im staatlichen Bereich nicht das Recht frei zu entscheiden, ob Daueraufgaben mit eigenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, über Dienst- oder Werkverträge oder mit Leiharbeitnehmern und Leiharbeiterinnen erledigt werden sollen.

Es mag zwar den Vorstellungen der Dienststellenleitung entsprechen, die diakonieeigene Arbeitnehmerüberlassung und externe Zeitarbeitsunternehmen auch in Arbeitsfeldern der Diakonie wegen erhöhter Flexibilitätserfordernisse wie Belegungsschwankungen und wegen des zunehmenden Kostendrucks als geboten anzusehen. Dabei wird aber übersehen, dass die Dienststelle oder ihre Leitung jedenfalls dann ein tragendes Grundprinzip der Kirchlichkeit verlassen, nämlich das Leitbild der Dienstgemeinschaft...“

KGH-EKD, Beschluss vom 9.10.2006

Der Kirchengerichtshof hat damit die Besonderheit des kirchlichen Dienstes hervorgehoben. Dieser kann nicht allein nach weltlichem Arbeitsrecht beurteilt werden. Wenn sich eine Einrichtung der Kirche und ihrer Diakonie zuordnet, dann muss sie die sich aus der Zuordnung ergebende Kirchlichkeit auch selbst „leben“. Diakonische Arbeit ist nach kirchlichem Selbstverständnis Teil der Glaubensausübung. Allein darin liegt die Rechtfertigung für die Inanspruchnahme der sich aus Art. 140 Grundgesetz ergebenden Kirchenprivilegien. Glaubensausübung (nämlich diakonische Arbeit) kann nicht auf säkulare Arbeitnehmer/innen verlagert werden. Die Entscheidung des Kirchengerichtshofs ist eine Absage an alle Bestrebungen, sich unter das Dach der Kirche mit ihrer Sonderstellung zu begeben, sich aber in der Praxis wie ein schlichtes Wirtschaftsunternehmen aufzuführen. Die Entscheidung macht deutlich, dass die Zuordnung einer Einrichtung zur Kirche nicht nur Privileg, sondern zugleich Verpflichtung ist.

Das Fazit aus dem Urteil:

Die Spaltung in eine Kern- und Randbelegschaft ist in diakonischen Einrichtungen nicht zulässig.

Outsourcing ist out – Insourcing ist in

Weiter folgt aus dem Urteil:

Wenn der dauerhafte Einsatz von Leiharbeiter/innen unzulässig ist, gilt das mindestens genauso für das Outsourcen von Arbeitsbereichen. Denn das ist nichts anderes als eine „ständige Substitution“ (Ersetzung) der Stammebelegschaft durch Beschäftigte einer fremden Firma. In der Fachzeitschrift „Arbeitsrecht und Kirche“ 2/2007, S.35 ff sind zur gesamten Thematik hilfreiche Ausführungen

Was können Mitarbeitervertretungen tun?

1. Mitarbeitervertretungen können die dauerhafte Beschäftigung von Leiharbeiter/innen und deren Einstellung verhindern. Einstellungen von Mitarbeiter/innen über Fremdfirmen für längerfristige Einsätze müssen abgelehnt werden mit Hinweis auf das Kirchengerichtsurteil. Das Verwaltungsgericht der EKD ist die höchste Instanz in der Evangelischen Kirche. Mindestens die Schlichtungsstellen in der verfassten Evangelischen Kirche sind an diese Auslegung des Mitarbeitervertretungsrechts gebunden.



Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist deren Beschäftigung mitbestimmungspflichtig bei betrieblicher Eingliederung, z. B. wenn sie Anweisungen entgegennehmen oder in Schicht-, Arbeitszeit- und Pausenregelungen eingebunden sind (BAG vom 18.10.1994). In diesen Fällen hat die Einrichtungsleitung vor Beginn der Beschäftigung die Zustimmung der MAV einzuholen. Unterlässt der Arbeitgeber das, so verstößt er gegen § 38 MVG/EKD und eine Beschäftigung ist unzulässig.

Der Mitarbeitervertretung müssen regelmäßig die Dienst- und Einsatzpläne aller in der Einrichtung tätigen Menschen vorgelegt werden. So kann sie kontrollieren, ob jemand ohne ihr Wissen beschäftigt wird.

ver.di Soziale Arbeit ist mehr wert

Der MAV ist nach § 14 Abs. 3 AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) der Vertrag zwischen Fremdfirma und Leiharbeiter/innen vorzulegen mit Angaben zu der vorgesehenen Tätigkeit und beruflichen Qualifikation.

2. Outsourcing im Vorfeld verhindern

Plant der Arbeitgeber, Teile der Einrichtung fremd zu vergeben oder eine eigene Leiharbeitsfirma zu gründen, so hat die MAV ein Mitberatungsrecht (§ 46 a) MVG). Auch wenn das Mitberatungsrecht nicht so weit greift wie das Mitbestimmungsrecht, so kann die MAV doch in den Erörterungen mit der Leitung ihre Bedenken vorbringen und auf ihre Mitbestimmungsrechte bei der Einstellung von Mitarbeiter/innen der Fremdfirma hinweisen. Dabei wird sie natürlich die Rechtsprechung des Kirchengerichtshofes einbringen und deutlich machen, dass dauerhafte Einsätze abgelehnt werden.

3. MAV-Beratung der Leiharbeiter/innen, Kontrolle des Arbeitsschutzes

Auch bereits eingesetzte Mitarbeiter/innen von Fremdfirmen haben Rechte:

Leiharbeiter/innen sind berechtigt, die Sprechstunden der MAV aufzusuchen (§ 14 Abs. 2 AÜG) und an Betriebsversammlungen teilzunehmen (§ 14 Abs. 2 AÜG). Für die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen ist der Entleihbetrieb zuständig, die MAV hat hierbei gem. § 40b) MVG/EKD ein volles Mitbestimmungsrecht. Deshalb sollte die MAV alle Leiharbeiter/innen kennen lernen und ihre Arbeitsplätze genau begutachten.

4. Insourcing fordern – durchsetzen

Die MAV kann einen Initiativantrag stellen (§ 47 MVG/EKD) und bei Nichteinigung ein Schlichtungsverfahren einleiten. Damit erhält das Problem eine innerkirchliche Öffentlichkeit. Am öffentlichen Verhandlungstermin können viele Kolleg/innen teilnehmen.

5. Abschluss einer Dienstvereinbarung?

Dienstvereinbarungen, die ersetzende Leiharbeit vereinbaren, sind rechtlich gesehen nichtig und damit unwirksam, da sie gegen § 36 Abs. 1 Satz 2 MVG/EKG verstoßen. („Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere ... allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen“)

Selbst wenn eine Mitarbeitervertretung unter Druck eine Dienstvereinbarung abgeschlossen hat, mit der sie den Einsatz von Leiharbeit erlaubt, könnte sie der Einstellung widerspre-

chen, da niemand zur Einhaltung einer nichtigen Vereinbarung verpflichtet werden kann.

Es gilt also, die möglichen Chancen, aber auch die Risiken abzuwägen. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung macht nur Sinn, wenn dadurch verbindlich der Einsatz von unzulässiger Leiharbeit im Sinne des Urteils des KGH eingegrenzt wird.

6. Beschwerde beim Aufsichtsorgan

Nach § 48 MVG/EKD muss das Aufsichtsorgan bei berechtigten Beschwerden der MAV im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe schaffen. Auch diese Vorgänge sollten unbedingt innerbetrieblich, aber auch in der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden. Und das macht man am besten mit der Gewerkschaft.

7. Die Zukunftsperspektive – ein Tarifvertrag mit ver.di

Die meisten kirchlichen Arbeitgeber lehnen es ab, mit ver.di Tarifverträge abzuschließen.

Einerseits werden als Argument die kirchliche Besonderheit der Einrichtungen und das Recht der Kirche angeführt, im Rahmen der Kirchenautonomie ihre Angelegenheiten selbst zu regeln. Gleichzeitig wenden sie aber in ihren eigenen Leiharbeitsfirmen gerne bestehende niedrige Tarifverträge für Zeitarbeitsfirmen an, denn nur dann dürfen sie die Leiharbeiter/innen schlechter bezahlen als die eigenen Beschäftigten. Sie schaffen damit Arbeitnehmer/innen zweiter Klasse im eigenen Betrieb.

Nun sind aber die outgesourceten Firmen oder die Leiharbeitsfirmen ganz normale Betriebe und haben formell keine Verbindungen mehr zum

Diakonischen Werk. Sie haben den kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht verlassen. Das Tarifvertragsgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz sind ohne Ausnahme anzuwenden. Es gibt für die Arbeitgeber keinen formellen Grund mehr, den Abschluss von Tarifverträgen abzulehnen.

