

Stellungnahme der diakonischen Fachverbände zum Entwurf des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und zum neuen § 611a BGB

Werkverträge und Zeitarbeit in diakonischen Unternehmen

Der Referentenentwurf vom 17. Februar 2016 weist Verbesserungen gegenüber dem ursprünglichen Entwurf von November 2015 auf. Insbesondere der Wegfall der detaillierten Prüfkriterien im § 611a (neu) BGB ist zu begrüßen. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Werkverträgen ist unseren Mitgliedsunternehmen somit weiterhin möglich. Zudem sind die für die Integration von Menschen mit Behinderung wichtigen Angebote der Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) und der Integrationsunternehmen weiterhin möglich.

Allerdings weist der aktuelle Referentenentwurf zur Arbeitnehmerüberlassung Regelungen auf, die für die diakonischen Unternehmen insofern problematisch sind, als dass die Sicherstellung der pflegerischen, betreuerischen und pädagogischen Aufgaben deutlich erschwert, wenn nicht sogar gefährdet wird.

A) Höchstüberlassungsdauer und Unterbrechungszeitraum

Im vorliegenden Entwurf ist vorgesehen, dass Einsatzzeiten beim demselben Einsatzbetrieb auch dann addiert werden, wenn der Einsatz bis zu einem halben Jahr unterbrochen wird.

Fast alle diakonischen Unternehmen sind in der Regel regional tätig und betreiben in ihrem Umkreis mehrere Einrichtungen. Der Einsatz von Zeitarbeitskräften erfolgt regelhaft zum Ersatz von

- länger erkrankten Mitarbeitenden,
- Mitarbeitenden die in einer Weiterbildung mit Freistellungsanteilen sind,
- Mitarbeitende die sich im Betrieblichen Eingliederungsmanagement befinden und
- Mitarbeitende im erweiterten Mutterschutz (ab dem Zeitpunkt der Schwangerschaftsfeststellung durch den Arzt zur Vermeidung von Schwangerschaftsrisiken).

Zudem erfolgt der Einsatz von Zeitarbeitskräften zur kurzfristigen Erhöhung von Kapazitäten und den damit verbundenen Personalbedarfen. Diese Personalbedarfe sind zum größten Teil durch vertraglich fixierte Stellenschlüssel mit den öffentlichen Kostenträgern vorgegeben und werden hinsichtlich ihrer Einhaltung eng überwacht. Eine Personalvorhaltung nur für den Fall eines kurzfristigen Personalmehrbedarfs ist wirtschaftlich nicht darstellbar. Zudem kann es nicht sinnvoll sein, Personal nicht einzustellen, um bei einem kurzfristigen Bedarf dieses dann mit befristeten Verträgen zu beschäftigen. Daher setzen fast alle diakonischen Unternehmen Zeitarbeitskräfte zur

Sicherung ihrer sozialen Dienstleistungen ein, damit die Klienten die bestmögliche Leistung erhalten.

Die Regelungen zur Berechnung der Einsatzzeiten bei einem Betrieb erschweren schnelle Reaktionen auf soziale, pflegerische, pädagogische oder betreuerische Bedarfe. Teilweise wird eine Reaktion darauf auch unmöglich. Die typischen Einsatzzeiten von Zeitarbeitskräften liegen bei diakonischen Unternehmen zwischen 2 und 12 Wochen.

Dies ist begründet in der Unklarheit, was als Einsatzbetrieb gilt. Betreibt ein diakonisches Unternehmen mehrere gleichartige Einrichtungen in der Region, würde die Höchstüberlassungsdauer sehr schnell überschritten, weil der Unterbrechungszeitraum sich auf die Einsatzzeiten in anderen Unternehmen (= juristische Person) bezieht. Wechselt eine Zeitarbeitskraft zwischen den Einrichtungen eines diakonischen Unternehmens und den Einrichtungen anderer Trägerunternehmen, würde der Unterbrechungszeitraum nie überschritten. Ein Missbrauch findet jedoch nicht statt, da kurzfristige Überlassungen erfolgen. Ein rein unternehmensinterner Einsatz der so überlassenen Mitarbeitenden ist in der Regel ebenfalls nicht möglich. Dies würden diakonische Unternehmen in dem Moment einer realistischen Umsetzungsmöglichkeit tun, da der Einsatz von Zeitarbeitskräften deutlich teurer ist, als eigene Mitarbeitende zu beschäftigen, wenn ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden sind.

Die Fixierung auf sechs Monate zur Berechnung des Unterbrechungszeitraums würde damit den Einsatz von Zeitarbeitskräften in relativ kurzer Zeit unmöglich machen.

Daher schlagen wir vor:

- 1.) Die Berechnungsgrundlage der Einsatzzeit bezieht sich auf die Einrichtung eines diakonischen Trägers (Pflegeheim A, Pflegeheim B, ...) also einen definierten und klar abgegrenzten Betriebsteil mit eigener Leitung.**
- 2.) Die Berechnung des Unterbrechungszeitraums wird flexibilisiert. Dies kann durch einen relativen Bezug zu den üblichen Überlassungsdauern in einer Einrichtung erfolgen. So könnte der Unterbrechungszeitraum beispielsweise 25% der üblichen Überlassungsdauern des letzten Jahres betragen.**

Die diakonischen Unternehmen sind führend in der Begrenzung von Höchstüberlassungsdauern. So sind Stammpersonal ersetzende Überlassungen nach kirchlichem Arbeitsrecht nicht zulässig, der kurzzeitige Einsatz in mehreren Einrichtungen eines Trägers jedoch zulässig, ohne dass es zu einer Summierung dieser Einsatzzeiten kommt.

B) Equal Pay (§ 8 AÜG-E)

Der weite Entgeltbegriff im Gleichstellungsgrundsatz erschwert den Einsatz von Zeitarbeitskräften in den unter A beschriebenen Personalbedarfssituationen. Durch den weiten Entgeltbegriff sind die Zeitarbeitsunternehmen gezwungen, die komplexen Arbeitsvertragsrichtlinien und kirchlichen Tarifverträge der diakonischen Unternehmen abzubilden. Im Zusammenhang mit der unter A geschilderten Problematik zur summarischen Berechnung der Einsatzzeiten in einem Betrieb kann dies dazu führen, dass Zeitarbeitsunternehmen den erheblichen bürokratischen Aufwand scheuen, den Gleichstellungsgrundsatz bei der Vergütung der bei ihnen angestellten Zeitarbeitskräfte zu

realisieren. Die Folge wäre, dass ein kurzfristiger und kurzzeitiger Personalmehrbedarf nicht gedeckt werden kann. Dies gefährdet die Versorgung der Klienten und Patienten. Zudem führt dies zu erheblichen Wettbewerbsnachteilen gegenüber den Sozialunternehmen, die außerhalb tarifvertraglicher Regelungen vergüten. Zeitarbeitsunternehmen können deren Vergütungsstrukturen viel einfacher abbilden. Dies kann nicht im Sinne der gesetzlichen Regelungen sein, tarifvertraglich gebundene Unternehmen gegenüber außertarifvertraglich agierenden Unternehmen zu benachteiligen.

Daher schlagen wir vor:

- **Der Gleichstellungsgrundsatz (Equal Pay) soll sich ausschließlich auf den Bruttostundenlohn, die tariflichen Zulagen und Zuschläge beschränken.**

Der Einsatz von Zeitarbeitskräften ist für diakonische Unternehmen ein wichtiges unternehmerisches Instrument, das arbeitsplatzsichernde Funktionen entfaltet. Ohne Zeitarbeitskräfte sind die personellen Besetzungen, die zudem vielfach regulativ (durch Gesetze, Verordnungen) vorgegeben sind, nicht durchgehend sicherzustellen. Dies würde zu Verstößen gegen die Besetzungsvorgaben aus den Leistungsverträgen ebenso führen, wie zu einer schlechteren Betreuung bzw. Pflege der Klienten und Klientinnen. Dies kann nicht im Sinne der Politik, der Gesellschaft und der diakonischen Unternehmen sein.

Berlin im März 2016

Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V.

Deutscher Evangelischer Krankenhausverband e.V.

Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege e.V.

Evangelischer Fachverband für Arbeit und soziale Integration e.V.

Evangelischer Erziehungsverband e.V.

Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V.