

## **Aktuelles aus der Beratungspraxis der AGMAV**

### **➔ Leiharbeit und Personalgestellung in diakonischen Einrichtungen**

Ein Schwerpunkt der Beratungsarbeit bildet derzeit die Frage der Zulässigkeit von Leiharbeit und Personalgestellung in diakonischen Einrichtungen.

#### **I. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in diakonischen Einrichtungen**

##### **1. Dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus weltlichen (Tochter-)Unternehmen als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in diakonische Einrichtungen beschäftigt werden?**

Der Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter unterliegt der **Mitbestimmung der MAV nach § 42 Buchst. a) MVG**, wenn sie derart in die Arbeitsorganisation der Dienststelle eingegliedert werden, dass sie zusammen mit den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeit verwirklichen; auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Arbeitgeber stehen, kommt es nicht an (BAG 27.7.93, BB 93, 2233; 18.4.89, NZA 89, 804, EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 75;).

Nach dem Beschluss des KGH.EKD vom 9.10 2006 (Az: II-0124/M35-06) ist die auf Dauer angelegte Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, also der Ersatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Leiharbeiter, mit dem Kirchenarbeitsrecht nicht vereinbar, da sie dem kirchlichen Grundsatz des Leitbildes von der Dienstgemeinschaft widerspricht.

Das Instrument der Leiharbeit darf lediglich **zur Überbrückung kurzzeitigen Beschäftigungsbedarfs, z.B. infolge Urlaub, Krankheit oder bei kurzfristigem Spitzenbedarf**, eingesetzt werden.

Was unter „kurzzeitig“ zu verstehen ist, hat der KGH.EKD nicht definiert. Eine Beschäftigung für zwei Jahre hat er allerdings als zu lang angesehen. Die AGMAV hält eine Überbrückung von bis zu drei Monaten für kurzzeitig und damit für zulässig.

##### **Ergebnis:**

**Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter auch aus eigenen weltlichen Tochterunternehmen dürfen nicht auf Dauer in einer diakonischen Einrichtung als Ersatz für eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden. Dies ist nur zur Überbrückung eines kurzzeitigen Bedarfs zulässig. Unseres Erachtens kann dies höchstens ein Zeitraum bis zu drei Monaten sein!**

Die MAV kann daher die Zustimmung zur Einstellung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nach § 41 Abs. 1 Buchst. a) MVG verweigern, da die Einstellung gegen das Leitbild der Dienstgemeinschaft verstößt.

##### **2. Keine Wahlberechtigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern**

Da Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter aus weltlichen Einrichtungen keinen Arbeitsvertrag mit der diakonischen Einrichtung haben, sind sie keine Mitarbeiter nach § 2 MVG sind, und daher dort auch **nicht wahlberechtigt**.

## II. Personalgestellung von und zu diakonischen Einrichtungen

Eine weitere Abwandlung zur Umgehung zwingenden Arbeitsrechts in der jeweiligen Einrichtung bildet die trägerübergreifende Personalgestellung entweder ausschließlich im Bereich der Diakonie oder in Verbindung mit eigenen weltlichen Tochterunternehmen.

### 1. Können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsvertrag nach § 2 Abs. 1 i.V.m. Anlage 1 AVR-Wü/I abgeschlossen wurde, in ein weltliches oder diakonisches Tochterunternehmen gestellt werden?

Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten (siehe Protokollerklärung zu § 4 Abs. 3 Teil 2 AVR-Wü/I).

Im Gegensatz zur Personalgestellung ist das Instrument der Gestellung in der Diakonie verankert und anerkannt als Vereinbarung zwischen Schwestern-, Bruder- oder Diakonenschaften mit einer diakonischen Einrichtung zur Besorgung bestimmter Aufgaben. Es handelt sich quasi um „Arbeitnehmerüberlassungsverträge“ besonderer traditioneller Art (Fey/Rehren, Praxiskommentar zum MVG.EKD, § 2 Rdnr. 7), die aus einer besonderen christlichen Haltung verbunden mit dem diakonischen Auftrag am Menschen, den Jesus Christus den jeweiligen Lebensgemeinschaften anvertraut hat, resultieren. Diese Gestellungen der Lebensgemeinschaften sind in der Regel auf Dauer angelegt. Als solche sind sie ausdrücklich in § 2 Abs. 2 MVG.Wü erwähnt.

Nach Auffassung der AGMAV verstößt die Arbeitnehmerüberlassung von „normalen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Grundlage von Arbeitsverträgen allerdings gegen das Leitbild der Dienstgemeinschaft und damit gegen eines der tragenden Grundprinzipien der Kirche und ihrer Diakonie und des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (siehe Präambel).

Nach den Ausführungen des KGH.EKD vom 9.10.2006 (Az: II-0124/M35-06) ist das Prinzip der Dienstgemeinschaft getragen vom Leitprinzip, wonach es sich um den kirchlichen Dienst handelt und dieser kirchliche Dienst durch den Auftrag bestimmt ist, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden; alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken an der Erfüllung dieses Auftrages mit; die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen wie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Dementsprechend besteht die Dienstgemeinschaft zwingend aus einer **einheitlichen Leitung der Dienststelle und einer einheitlichen Zuordnung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eben dieser Dienststelle aufgrund der zwischen diesen Mitarbeitern mit der Dienststelle geschlossenen Arbeitsverträge (siehe Beschluss des KGH.EKD aa0 Seite 8)**. Eben dieser Auftrag der Kirche in der Welt rechtfertigt, dass die kirchliche Verbundenheit nicht nur „vertikal“ zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht, sondern ebenso horizontal unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich ihrerseits demselben Dienstherrn gegenüber verpflichtet und verbunden wissen. **Eine Dienststellenleitung und die im Anstellungsverhältnis mit der Dienststelle Beschäftigten bilden somit die Dienstgemeinschaft.**

Das Prinzip der Dienstgemeinschaft ist als Grundlage in jedem einzelnen Dienstvertrag enthalten. Nach § 1 Abs. 2 Teil 1 AVR-Wü/I bilden alle in einer diakonischen Einrichtung

tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Dienstgemeinschaft. Die Einstellung in den diakonischen Dienst setzt die Bejahung des diakonischen Auftrages und die Bereitschaft zur Eingliederung in die Dienstgemeinschaft voraus (§ 1 Abs. 4 Teil 1 AVR-Wü/I). Daher kann der Dienststellenleiter einen Mitarbeiter nicht einseitig im Rahmen seines Direktionsrechts aus dieser Dienstgemeinschaft entsenden, schon gar nicht zu einem „weltlichen“ Dritten, bei dem dieses kirchlich-diakonische Erfordernis der Dienstgemeinschaft gar nicht erfüllt wird.

**Ergebnis:**

**Daher ist die Personalgestellung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters zu einem weltlichen oder diakonischen Tochterunternehmen nicht möglich.**

**2. Keine Wahlberechtigung von personalgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der MAV-Wahl**

**- Wahlberechtigung in der Einrichtung, mit der der Arbeitsvertrag geschlossen ist**

Da personalgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr in die Organisation der Dienststelle eingegliedert sind, mit der der Arbeitsvertrag geschlossen ist, und somit auch keine Zuständigkeit der MAV der bisherigen Dienststelle mehr gegeben ist, sind die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **nicht wahlberechtigt**.

**- Wahlberechtigung in der Einrichtung, in die sie personalgestellt sind**

Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer diakonischen Einrichtung personalgestellt, sind sie dort ebenfalls **nicht wahlberechtigt**, da sie keinen Arbeitsvertrag mit der jeweiligen Einrichtung haben, in der sie eingesetzt sind, und sie daher keine Mitarbeiter nach § 2 MVG sind.

Andrea Unterweger-Rösiger  
Geschäftsführerin