



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

Entwurf eines Änderungsantrages der Fraktionen der CDU/CSU und SPD auf Ausschussdrucksache 18(11)994

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes über den Abschluss der Rentenüberleitung (Rentenüberleitungsabschlussgesetz)

BT-Drs. 18/11923

zur Öffentlichen Anhörung am 15.05.2017

Berlin, 10.05.2017
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di
Bundesvorstand – Bereich Gesundheitspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Vorbemerkung

In Deutschland gibt es insgesamt etwa 25.000 Mitglieder von DRK-Schwesternschaften, die Vereinsmitglieder der 33 DRK-Schwesternschaften sind. Die Mitglieder der Schwesternschaften arbeiten zusammen mit anderem Fachpersonal in Krankenhäusern, in der stationären und ambulanten Altenpflege sowie in weiteren Hilfefeldern des Sozial- und Gesundheitswesens. Ihr Anteil an den Belegschaften reicht von einzelnen Personen bis zu mehreren hundert Beschäftigten bei Universitätskliniken (z.B. 370 von rund 1.100 Beschäftigten in der Pflege bei der Rhön-Klinikum AG am Standort Universitätsklinikum Marburg; mehr als 1.100 von rund 2.000 Beschäftigten in der Pflege am Universitätsklinikum Essen.)

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (erstmalig 18.02.1956, Az. 2 AZR 294/54) ist den Mitgliedern der DRK-Schwesternschaften der Arbeitnehmerstatus verwehrt. Sie sind Vereinsmitglieder, haben weder einen Arbeitsvertrag noch Zugang zu Arbeitsgerichten, können Betriebsräte und Aufsichtsräte nicht wählen und werden von diesen nicht vertreten. Für sie gilt weder das deutsche Arbeitsrecht noch das Streikrecht nach Artikel 9 Abs. 3 GG. Diese Diskriminierung betrifft fast ausschließlich Frauen. Im Bundesland Nordrhein-Westfalen wurde den DRK-Schwestern die Wahlberechtigung zu Personalräten im Jahr 2011 eingeräumt.

Vor diesem Hintergrund begrüßte ver.di die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 17. November 2016, nach der DRK-Schwestern Arbeitnehmerinnen im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie sind. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte den Fall dem EuGH zur Prüfung der Frage vorgelegt, ob die deutsche Interpretation der Ausnahmemöglichkeit von der EU-Richtlinie 2008/104 durch nationales Recht, in dem Fall durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), mit EU-Recht vereinbar ist. Der EuGH hat eine solche Ausnahme durch nationales Recht eindeutig ausgeschlossen. Auch der Umstand, dass nach deutschem Recht Arbeitnehmer nur derjenige sei, der einen privatrechtlichen Vertrag geschlossen habe, könne nicht zur Folge haben, dass der Anwendungsbereich der Richtlinie 2008/104 eingeschränkt werde, da die Richtlinie dann ihrer Wirksamkeit beraubt würde. Dieser Auffassung hat sich das BAG in seiner abschließenden Entscheidung vom 21.02.2017 angeschlossen. Danach kann der Betriebsrat des Krankenhauses der Einstellung einer DRK-Schwester die erforderliche Zustimmung verweigern, wenn deren Einsatz gegen das Verbot der nicht vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG verstößt.

Durch die geplante Änderung des DRK-Gesetzes soll die dauerhafte Gestellung von DRK-Schwestern möglich bleiben. ver.di kritisiert die Ausnahme von der Höchstüberlassungsdauer der Arbeitnehmerüberlassung und lehnt diese strikt ab. Der EuGH hat im Fall der DRK-Schwestern die Ausnahme ausdrücklich verwehrt und explizit darauf hingewiesen, dass eine nationale Ausnahme nicht zulässig ist. Damit verstößt jede jetzt geschaffene Ausnahme eindeutig gegen EU-Recht.

Fälschlicherweise wird bei der Arbeitnehmerüberlassung durch die DRK-Schwesternschaften auch der Begriff der Gestellung aus dem AÜG verwendet. Diese einzige Ausnahme von der EU-Richtlinie für die öffentliche Hand ist nur deswegen zulässig, da in diesem Fall eine Übererfüllung des Schutzzwecks der EU-Richtlinie stattfindet. Die rechtliche Stellung der DRK-Schwestern unterscheidet sich wesentlich von der Gestellung im Öffentlichen Dienst, für welche im AÜG in § Abs. 3 Nr. 2 b und c eine Ausnahme vorgesehen ist. Zum einen wird dort die Gestellung erst durch tarifliche Regelungen möglich gemacht, somit durch Mitwirkung einer Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Zum anderen übersteigt das dortige Schutzniveau in jeder Hinsicht die Vorgaben der europäischen Leiharbeitsrichtlinie für die Betroffenen. Da den DRK-Schwestern der Arbeitnehmerstatus aber verwehrt wird, kann von einer Übererfüllung des Schutzzwecks nicht im Ansatz gesprochen werden. Damit entfällt die rechtliche Möglichkeit einer Ausnahmebestimmung.

Die Begründung, die DRK-Schwestern aus dem AÜG auszunehmen, um die Versorgung im Katastrophenfall sicherzustellen, ist bei Überprüfung der Fakten nicht aufrecht zu erhalten. Denn der Gesetzgeber hat mit dem Zivilschutz- und Katastrophenhilfegesetz (ZSKG) und dem Arbeitssicherungsgesetz (ASG) ausreichend Vorsorge getroffen.

Stellungnahme zum Änderungsantrag

Artikel 9 a – Änderung des DRK-Gesetzes

Der § 2 Absatz 3 des DRK-Gesetzes vom 5. Dezember 2008 soll so geändert werden, dass ein folgender Absatz 4 angefügt wird. Dieser regelt die Arbeitnehmerüberlassung von Mitgliedern einer Schwesternschaft vom Deutschen Roten Kreuz (DRK-Schwestern), indem das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit der Maßgabe gilt, dass § 1 Absatz 1 Satz 4 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht anwendbar ist. Dies bedeutet, dass die DRK-Schwestern zwar in das AÜG einbezogen sind und somit alle dort geregelten Rechte und Verpflichtungen für das DRK, die DRK-Vereine und die DRK-Schwestern gelten. Davon ausgenommen ist aber die im Gesetz oder durch einen Tarifvertrag der Einsatzbranche festgelegte Höchstüberlassungsdauer der Gestellung.

Der Begründung, nur mit einer Herausnahme der DRK-Schwesternschaften aus den Regelungen des AÜG zur Überlassungshöchstdauer seien die besonderen gesetzlichen und auf dem humanitären Völkerrecht beruhenden Aufgaben des DRK zu erfüllen, ist bei Überprüfung der Fakten nicht aufrecht zu erhalten.

Die Notwendigkeit einer Ausnahmeregelung im AÜG, um für zukünftige Kriegs-, Krisen- oder Katastrophenfälle einsatzfähig zu sein, ist nicht gegeben – der Status als nationale Hilfsorganisation nicht gefährdet. Der Gesetzgeber hat für solche Fälle hinreichend Vorsorge getroffen: Für den Einsatz im Verteidigungs- bzw. Zivilschutzfall hat er bereits im Arbeitssicherstellungsgesetz (ASG) dazu die notwendige Rechtsklarheit geschaffen und in seiner Novellierung vom 29. Juni 2015 um die neuen Formen möglicher Bedrohung ergänzt. Es spricht für sich, dass die anderen - in § 26 Zivilschutz und Katastrophenhilfegesetz (ZSKG) „Mitwirkung der Organisationen“ genannten - Hilfsorganisationen dieses Thema nicht problematisieren. Auch ist in Krankenhäusern wie dem Universitätsklinikum Essen nicht vorstellbar, dass mehr als die Hälfte der Pflegekräfte im Zivilschutz- oder Katastrophenfall abgezogen werden, denn dann wäre die Funktionsfähigkeit des Universitätsklinikums nicht mehr gewährleistet. So hat für den Katastrophenfall beispielsweise das Universitätsklinikum Essen im Überlassungsvertrag geregelt, dass die Schwesternschaft Pflegepersonal nur im Einvernehmen mit dem Vorstand des Klinikums abziehen kann. Katastropheneinsätze sind für DRK-Schwestern – nicht anders als für andere Bürgerinnen und Bürger – freiwillig.

In den letzten 20 Jahren wurden von den ca. 1.100 gestellten DRK-Pflegekräften am Uniklinikum Essen einige wenige in der Katastrophenhilfe eingesetzt. Dieses Beispiel, welches sich im Verhältnis auch bei allen anderen überlassenen DRK-Schwestern wiederfinden wird, beschreibt die Einsatzhäufigkeit. Der Sonderstatus der DRK-Schwesternschaften ist aus diesen Gründen nicht gerechtfertigt.

Grundsätzlich kann auch ohne die vorgeschlagene Ausnahme von der Höchstüberlassungsdauer im AÜG die traditionelle Bindung der Schwesternschaft an das DRK durch die bestehende individuelle Vereinsmitgliedschaft weiterhin gesichert werden. Jedoch muss das ehrenamtliche Engagement von der beruflichen, existenzsichernden Tätigkeit getrennt betrachtet werden.

Die fehlende Arbeitnehmereigenschaft der DRK-Schwestern ergibt sich aus der ständigen Rechtsprechung des BAG seit 1956. In der damaligen Entscheidung wird Bezug genommen auf die Vereinssatzung, aus der sich die Rechte und Pflichten der Mitgliedsschwestern ableiten. Danach müssen die Mitgliedsschwestern „von wahrer Nächstenliebe gegenüber den hilfsbedürftigen Menschen erfüllt sein und ihre ganze Kraft selbstlos in den von ihnen übernommenen Dienststellen unter Ausschaltung des Erwerbszwecks“. Das Mutterhaus böte „den Schwestern, die sich unter dem Zeichen des Roten Kreuzes in den selbstlosen Dienst an der leidenden Menschheit stellen, eine Heimat.“ Es nehme ihnen „... die Sorge um das tägliche Leben, um sich frei zu machen zur vollen Hingabe an ihren Beruf und sichert sie für die Zeiten der Krankheit, der Arbeitsunfähigkeit und des Alters.“ Weiter heißt es, „die Selbstlosigkeit der karitativen Tätigkeit (ist) nicht nur ein Motiv, sondern Wesensbestandteil der Tätigkeit der Schwestern.“

Auch in späteren Entscheidungen hat das BAG die Arbeitnehmereigenschaft von DRK-Schwestern mit dem Argument verneint, das Rechtsverhältnis zwischen Schwesternschaft und ihren Mitgliedern erschöpfe sich in den vereinsrechtlichen Pflichten und Rechten. Diese könnten nicht zugleich arbeitsvertragliche Pflichten und Rechte sein (BAG 3.6.1975, 1 ABR 98/74; 20.2.1986, 6 ABR 5/85). Der Geist, der dieser Rechtsprechung zu Grunde lag, ist weit entfernt vom Verständnis professionell Pflegender und der realen Arbeitswelt in den Krankenhäusern heute. Nicht mehr zu begründen ist, dass die Koalitionsfreiheit gem. Art. 9 Abs. 3 GG keine Anwendung findet, dass Mitgliedsschwestern zur Durchsetzung ihrer Rechte nur ein Schiedsgericht i. S. v. §§ 1025 ff. ZPO anrufen müssen und keine Betriebsräte gründen dürfen. Die Mitgliedsschwestern verdienen mit ihrer beruflichen Tätigkeit ihren Lebensunterhalt. Sie leisten die gleiche schwere Arbeit wie ihre Kolleginnen und Kollegen mit Arbeit-

nehmerstatus auf der anderen Seite des Patientenbettes. Sie haben die gleichen Rechte und den gleichen Schutz verdient.

Diese Rechte haben sie derzeit insbesondere im Bereich des Bestandsschutzes nicht. Die DRK-Schwesternschaften verfügen wie jeder Leiharbeitgeber nicht über eine entsprechende Anzahl von Arbeitsplätzen für die überlassenen DRK-Schwestern. Wird die Überlassung der Schwester beendet, sei es aus krankheitsbedingten Gründen oder aber auch aus betrieblichen Überlegungen auf Seiten der Klinik, bestehen keine Möglichkeiten, diese einzusetzen. Die DRK-Schwestern haben dann zwar eine weiterhin bestehende Mitgliedschaft, aber keinen Anspruch auf Entlohnung oder Verschaffung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes. Vielmehr besteht die Möglichkeit bis heute, in einsatzfreien Zeiten auch gegen den Willen der betroffenen DRK-Schwestern in eine sog. Nichtaktive Mitgliedschaft überführt zu werden, bei der Anspruch auf Lohn oder Beschäftigung gerade nicht besteht. Der von Seiten der DRK-Schwesternschaft vielfach gerühmte Bestandsschutz der Mitgliedschaft läuft dann aber leer.

Ausdrücklich ist darauf hinzuweisen, dass die DRK-Schwestern durch die Anwendung des AÜG auf ihr zutreffenderweise vorliegendes Arbeitsverhältnis ihre jeweiligen Arbeitsplätze nicht verlieren. Diese sind nach wie vor bei dem Einsatzpartner vorhanden. Ein Arbeitsplatzverlust droht daher nicht.