



Forschungsstelle Recht der Gesundheitswirtschaft

Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Sozialrecht

Fakultät für Rechtswissenschaft - Universität Bielefeld

Professor Dr. Oliver Ricken

Wiss. Mit.: Denis Hedermann • Johannes Rehm • Bastian Reuter • Mandy Zibolka

Entscheidung des Monats 4/2012

LAG Düsseldorf, Beschl. vom 21.12.2011 – 6 TaBV 63/11

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats einer DRK-Schwwesterschaft bei der Versetzung von Pflegekräften, die aufgrund eines Gestellungsvertrages in einem Krankenhaus eingesetzt werden

Sachverhalt:

Bei den Beteiligten handelte es sich um eine DRK-Schwwesterschaft sowie um den bei ihr gebildeten Betriebsrat. Sie stritten im Kern um die Frage, ob dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zukommt, wenn die DRK-Schwwesterschaft im Rahmen eines Gestellungsvertrages, der mit dem Universitätsklinikum F. (Klinik) geschlossen wurde, Beschäftigte, die mit ihr mitgliedschaftlich verbunden sind, an die Klinik überlässt und sich die Tätigkeit der Beschäftigten dort ändert. Insgesamt waren 13 Pflegekräfte von einer Tätigkeitsänderung betroffen, wobei in den meisten Fällen ein Wechsel von einer Intensiv- auf eine Wachpatientenstation oder von einfachen Fachstationen auf Intensiv- oder OP-Stationen oder in die Anästhesie-Abteilung stattfand. Zwei Pflegekräfte wechselten von der Klinik in deren Berufsakademie, eine weitere in eine Tochterklinik. Zudem wurde eine Pflegekraft befördert und war fortan mit der Leitung einer anderen Station betraut. Alle vorgenannten Umsetzungen führten zu einer Umgruppierung. Darüber hinaus wurden zwei Pflegekräfte jeweils von einer Normalstation auf eine andere Normalstation umgesetzt, ohne dass es dabei zu einer Umgruppierung kam. Ein in erster Instanz auf die Verpflichtung der DRK-Schwwesterschaft zur Aufhebung der Umsetzungen gerichteter Antrag des Betriebsrats nach § 101 S. 1 BetrVG blieb vor dem ArbG Essen¹ ohne Erfolg.

Entscheidung:

Die Beschwerde des Betriebsrats vor dem LAG Düsseldorf hatte teilweise Erfolg. Das LAG änderte den Beschluss des ArbG Essen teilweise ab und bestätigte ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats der DRK-Schwwesterschaft zumindest für jene Umsetzungen, welche auch zu einer Umgruppierung geführt haben. Für die übrigen Fälle lehnte es ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG ab.

Dass LAG führte zunächst aus, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nur dann im Betracht käme, wenn die DRK-Schwwesterschaft selbst eine mitbestimmungspflichtige Entscheidung trifft. Bei der Versetzung einer der Klinik gestellten Pflegekraft sei dies der Fall, wenn die Versetzung zu einer Umgruppierung führt. Denn aus § 3 Abs. 3 S. 3 des zwischen der DRK-Schwwesterschaft und der Klinik geschlossenen Gestellungsvertrages ergebe sich, dass die Parteien dieses Vertrages „Weisungen und organisatorische Maßnahmen, die in das arbeits- bzw. vereinsrechtliche Grundverhältnis zwischen Gestellungspersonal und Schwwesterschaft ... eingreifen, insbesondere das arbeits- bzw. vereinsrechtliche Direktionsrecht überschreiten,“ nur in wechselseitiger Abstimmung vornehmen. Eine Umgruppierung, so das LAG, greife stets in das arbeits- oder vereinsrechtliche Grundverhältnis ein, was sich aus § 3 Abs. 1 UAbs. 2 des Gestellungsvertrages ergebe. Daher müsse auch eine Versetzung, die eine Umgruppierung zur Folge hat, zwingend in wechselseitiger Abstimmung erfolgen.

Im Weiteren begründete das LAG seine Entscheidung hinsichtlich des Vorliegens oder Nichtvorliegens von Versetzungen. Nach § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG sei eine Versetzung die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes liege vor, wenn sich das

Gesamtbild der bisherigen Tätigkeit so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine andere anzusehen sei. Dies könne sich durch einen Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben sowie der damit verbundenen Verantwortung, aber auch durch eine Änderung der Art der Tätigkeit ergeben.² Als Indiz für eine Änderung der Tätigkeit und/oder Verantwortung wertete das LAG die vorgenommenen Umgruppierungen. Schließlich würden die verschiedenen Vergütungsgruppen des auf die Beschäftigten damals anwendbaren BAT nach Art und Schwierigkeit der Tätigkeit bzw. der damit verbundenen Verantwortung differenzieren. Da das LAG zudem in allen Fälle, in denen eine Umgruppierung erfolgt war, auch tatsächlich die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs und eine erhebliche Änderung der Umstände erblickte, erkannte es dort ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats an. Bei den Umsetzungen von einer Normalstation auf eine andere Normalstation sah das LAG die Anforderungen, die an eine Versetzung zu stellen sind, hingegen nicht als erfüllt an. So hätten trotz des Stationswechsels wesentliche Arbeitgeberfunktionen nach wie vor bei der Pflegedienstleitung der Klinik gelegen. Zudem habe sich das Arbeitsregime nicht geändert, sodass auch der Wechsel der Arbeitskollegen ohne Bedeutung sei.

Anmerkung:

Das LAG ist hinsichtlich der Anforderungen, die an eine Versetzung von Beschäftigten zu stellen sind, den schon zuvor vom BAG aufgestellten Grundsätzen gefolgt. Dennoch bleibt abzuwarten, wie das BAG, welches sich im Rahmen der bereits eingelegten Revision³ mit der Rechtssache zu beschäftigen hat, entscheiden wird. Soweit es um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen geht, die nicht (nur) von der DRK-Schwwesterschaft, sondern (auch) von der Klinik beschlossen wurden, sowie um die Abgrenzung zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats der Klinik, hat sich das LAG an den Grundsätzen orientiert, die für die Mitbestimmung von Betriebsräten im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen gelten. Maßgeblich ist insofern jeweils, ob der Verleiher oder der Entleiher die mitbestimmungspflichtige Entscheidung trifft.⁴ Da die Entscheidung über eine Versetzung hier durch die im Gestellungsvertrag getroffenen Vereinbarungen nur im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragspartner getroffen werden konnte, ist die Annahme eines Mitbestimmungsrechts auch des bei der Gestellungsträgerin gebildeten Betriebsrats nicht zu beanstanden. Zu beachten ist, dass der Entscheidung hinsichtlich der festgelegten Reichweite des Mitbestimmungsrechts aber keine Allgemeingültigkeit zukommt. Das LAG zeigt vielmehr auf, dass sich die Frage, welcher Betriebsrat Mitbestimmungsrechte geltend machen kann, nach der konkreten Ausgestaltung des Gestellungsvertrages richtet. Da die Gestaltungsmöglichkeiten diesbezüglich aber vielfältig sind,⁵ kann die Frage, ob der Betriebsrat einer Gestellungsträgerin an einer Versetzung zu beteiligen ist, nur für den Einzelfall beantwortet werden. Zudem darf nicht außer Betracht bleiben, dass es sich bei dem Gestellungspersonal auch nach der Novellierung des AÜG nicht um Leiharbeitnehmer handelt, sondern die Überlassung der Pflegekräfte in der Regel ohne Vereinbarung eines Arbeitsvertrages erfolgt.⁶

Autor: Wiss. Mit. Johannes Rehm (Tel. 0521-106-3177)

¹ ArbG Essen v. 12.7.2011 – 2 BV 86/10.

² So auch st. Rspr. des BAG: etwa BAG v. 4.5.2011 – 7 ABR 3/10, NZA 2011, 1373, 1375; BAG v. 17.6.2008 – 1 ABR 38/07, DB 2008, 2771; siehe auch HWK/Ricken, § 99 BetrVG Rn. 39; Richardi/Thüsing, § 99 BetrVG Rn. 100.

³ Az. 6 TaBV 75/11.

⁴ HWK/Ricken, § 99 BetrVG Rn. 10.

⁵ Siehe dazu Staudinger/Richardi, Vorb. zu §§ 611 ff. BGB Rn. 497 ff.

⁶ MünchHandbArbR/Richardi, § 340 Rn. 9.