

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/4181

Der Präsident des
Schleswig-Holsteinischen Landtages

Wissenschaftlicher Dienst

Schleswig-Holsteinischer Landtag ▪ Postfach 7121 ▪ 24171 Kiel

An die
Vorsitzenden

des Finanzausschusses
Herrn Thomas Rother, MdL

des Bildungsausschusses
Frau Anke Erdmann, MdL

des Sozialausschusses
Herrn Peter Eichstädt, MdL

– im Hause –

Ihre Nachricht vom:

Mein Zeichen: L 201 – 169/18

Bearbeiter:
Frank Platthoff

Telefon (0431) 988-1103
Telefax (0431) 988-1250
frank.platthoff@landtag.ltsh.de

19. März 2015

DRK-Schwesternschaft - Gestellung von Pflegekräften

Sehr geehrte Frau Erdmann, sehr geehrte Herren Rother und Eichstädt,

in ihrer gemeinsamen Sitzung am 5. Februar 2015 haben der Finanz-, Bildungs- und Sozialausschuss den Wissenschaftlichen Dienst um Prüfung gebeten, um welche Form der Arbeitnehmerüberlassung es sich bei der Gestellung von Pflegekräften durch das Deutsche Rote Kreuz an das UKSH handelt. Dem kommen wir gerne nach und nehmen wie folgt Stellung:

Auch wenn die Tätigkeit der Rote-Kreuz-Schwestern im klinischen Alltag nach dem Eindruck eines Außenstehenden kaum von der Tätigkeit angestellter Pflegekräfte zu unterscheiden sein dürfte, weichen die zugrundeliegenden Rechtsverhältnisse doch wesentlich voneinander ab. Während zwischen der angestellten Pflegekraft und der Anstellungsdienststelle eine arbeitsvertragliche Rechtsbeziehung (§§ 611 ff. BGB) besteht, gilt dies nicht gleichermaßen für die Angehörigen der DRK-Schwesternschaften.

DRK-Schwesternschaften haben – soweit ersichtlich – die Rechtsform eingetragener Vereine. Die einer DRK-Schwesternschaft angehörende Pflegekraft ist insofern nicht arbeitsvertraglich, sondern vereinsrechtlich durch ihre Mitgliedschaft in die Schwesternschaft eingebunden. Die Rechte und Pflichten der Schwestern richten sich nach der Satzung der DRK-Schwesternschaft und der Mitgliederordnung (*Mestwerdt*, Arbeit in persönlicher Abhängigkeit im Rahmen vereinsrechtlicher Strukturen, NZA 2014, S. 281 [282]). Die Mitgliedschaft in der Schwesternschaft und die Berufstätigkeit der Schwestern bilden eine untrennbare Einheit. DRK-Schwestern können sich von ihrer Arbeitsverpflichtung nicht lösen, ohne dass hiervon zugleich ihre Mitgliedschaft betroffen wäre (*BAG*, Beschluss vom 6. Juli 1995, Az. 5 AZB 9/93, NZA 1996, 33 [34] unter Hinweis auf BAGE 27, 163). Werden Pflegekräfte einer DRK-Schwesternschaft für (nicht zum DRK gehörende) Kliniken tätig, liegt dem eine vertragliche Vereinbarung zwischen der Klinik und der DRK-Schwesternschaft zugrunde (sog. „Gestellungsvertrag“). Ob in dieser Konstellation das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995, BGBl. I S. 158, zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 11. August 2014, BGBl. I S. 1348) Anwendung findet, hängt insbesondere davon ab, ob die DRK-Schwestern im Rechtssinne als Arbeitnehmerinnen anzusehen sind.

Die Frage der Arbeitnehmereigenschaft von DRK-Schwestern wird in der Literatur nicht einheitlich beantwortet. Teilweise wird die Arbeitnehmereigenschaft unter Hinweis auf die vergleichbar einem Arbeitnehmer geleistete Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit bejaht, zum Teil wird die Arbeitnehmereigenschaft der DRK-Schwestern in Anbetracht der skizzierten Rechtsverhältnisse verneint (vgl. die jeweiligen Nachweise bei *Mestwerdt*, Arbeit in persönlicher Abhängigkeit im Rahmen vereinsrechtlicher Strukturen, NZA 2014, S. 281 [282]). Nach anderer Auffassung besteht zwar kein Arbeitsverhältnis zwischen dem Krankenhaus und der jeweiligen DRK-Pflegekraft, gleichwohl sollen nach dieser Ansicht arbeitsrechtliche Vorschriften zumindest zu einem Teil auch auf das Verhältnis zwischen der gestellten Pflegekraft und dem Krankenhaus Anwendung finden (vgl. Nachweise bei *Ricken* in: Huster, Krankenhausrecht, 2010, § 11 Rn. 10).

In ständiger Rechtsprechung vertritt hingegen das Bundesarbeitsgericht die Auffassung, dass DRK-Schwestern weder Arbeitnehmerinnen noch arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sind (*BAG*, Beschluss vom 6. Juli 1995, Az. 5 AZB 9/93, NZA 1996, 33 [35] m.w.N.). Zur Begründung weist das Bun-

des Arbeitsgericht darauf hin, dass als Rechtsgrundlage für die Leistung von Diensten in persönlicher Abhängigkeit neben einem Arbeitsverhältnis auch – wie vorliegend – die Mitgliedschaft in einem Verein in Betracht kommt. Allerdings darf die Begründung vereinsrechtlicher Arbeitspflichten nicht zu einer Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen führen. Eine Umgehung solcher zwingenden Schutzbestimmungen vermag das Bundesarbeitsgericht in Ansehung der vereinsrechtlich ausgestalteten Arbeitspflichten der DRK-Schwestern aber nicht zu erkennen und verneint aus diesem Grund deren Arbeitnehmereigenschaft. Darüber hinaus stellt das Bundesarbeitsgericht fest, dass die Rechtsstellung der DRK-Schwestern zwar in vielen Punkten der Rechtsstellung von Krankenschwestern, die Arbeitnehmerinnen sind, ähnelt. Diese Rechtsstellung wird den DRK-Schwestern hingegen durch die der Mitgliedschaft zugrunde liegende Satzung und die Schwestern-Ordnung verbürgt. Deshalb sind die DRK-Schwestern nach Einschätzung des Bundesarbeitsgerichts in ihrer sozialen Stellung nicht wie ein Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig und insofern auch keine arbeitnehmerähnliche Personen (*BAG*, Beschluss vom 6. Juli 1995, Az. 5 AZB 9/93, NZA 1996, 33 [35 f.]).

Aufgrund der fehlenden Arbeitnehmereigenschaft findet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz keine Anwendung, wenn Mitglieder der Schwesternschaft im Wege eines Gestellungsvertrages in einem Krankenhaus eingesetzt werden, das nicht vom Deutschen Roten Kreuz betrieben wird (*LAG Düsseldorf*, Beschluss vom 6. Juli 2012, Az. 6 TaBV 30/12, zweiter Leitsatz).

Im Übrigen ist auf die aus hiesiger Sicht zutreffenden Ausführungen der Landesregierung in der Antwort auf die Kleine Anfrage Drs. 18/2754 hinzuweisen.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Für den Wissenschaftlichen Dienst

gez. Frank Platthoff