

Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 23. Dezember 2005

Diskriminierung von Frauen in Pflegeberufen?

Das heutige Rote Kreuz Krankenhaus Bremen wurde vor rund 130 Jahren von Rot-Kreuz-Schwestern gegründet. 1949 trennte sich das Krankenhaus von der Bremischen Schwesternschaft des Roten Kreuzes und wurde eine private Stiftung. Doch das Krankenhaus, mittlerweile gemeinnützige Gesellschaft, und die Bremische Schwesternschaft vom Deutschen Roten Kreuz stehen immer noch in engen Vertragsbeziehungen: Zwischen der Bremischen Schwesternschaft und dem Roten Kreuz Krankenhaus Bremen existiert ein so genannter Gestellungsvertrag. Der jetzt gültige ist schon mehr als 40 Jahre alt und besagt, dass die Schwesternschaft das Recht hat, das gesamte weibliche Pflegepersonal bis hin zur Pflegedienstleiterin, damals noch Oberschwester genannt, zu stellen. Die Krankenschwestern, die im RKK arbeiten, sind danach keine Beschäftigten des Krankenhauses, sie haben dort keinen Arbeitsvertrag, sondern sie sind ausnahmslos Mitglieder der Bremischen Schwesternschaft, einem eingetragenen Verein, und werden als Vereinsmitglieder im RKK eingesetzt.

Die in diesem Krankenhaus tätigen Krankenpfleger dagegen haben – wie sonst auch üblich – eigene Arbeitsverträge mit den daraus folgenden Rechten.

Wir fragen den Senat:

1. Ist dem Senat bekannt, dass im Roten Kreuz Krankenhaus Bremen die dort tätigen Krankenschwestern zu anderen arbeitsrechtlichen Bedingungen arbeiten als die männlichen Pfleger?
2. Wie unterscheidet sich die arbeitsrechtliche Stellung der dort beschäftigten Krankenschwestern von denen des männlichen Pflegepersonals? Ist sichergestellt, dass im Sinne der gesetzlichen Verpflichtung zur Gleichstellung von Mann und Frau die Krankenschwestern im RKK in allen arbeitsrechtlichen Fragen, also zum Beispiel beim Kündigungsschutz, beim Schutz durch das Betriebsverfassungsgesetz, bei der Vergütung und bei der Altersvorsorge, nicht schlechter gestellt sind als die männlichen Pfleger?
3. Wie beurteilt der Senat die dort gültigen arbeitsrechtlichen Regelungen für das Pflegepersonal mit Blick auf das Benachteiligungsverbot in § 611 a BGB? Liegt nach Ansicht des Senats eine Diskriminierung des weiblichen Pflegepersonals vor?
4. Sieht der Senat Möglichkeiten, hier einzugreifen, um eine Benachteiligung von Frauen zu verhindern? Wenn ja, welche Möglichkeiten sind dies, und ist der Senat bereit, diese Chance zu ergreifen? Wenn nein, warum nicht?
5. Sind dem Senat noch andere Krankenhäuser und Einrichtungen im Land Bremen bekannt, in denen solch unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern üblich ist, und wenn ja, welche sind dies?

Doris Hoch,
Karoline Linnert und Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

D a z u

Antwort des Senats vom 24. Januar 2006

1. Ist dem Senat bekannt, dass im Roten Kreuz Krankenhaus Bremen die dort tätigen Krankenschwestern zu anderen arbeitsrechtlichen Bedingungen arbeiten als die männlichen Pfleger?

Dem Senat ist bekannt, dass die im Roten Kreuz Krankenhaus (RKK) arbeitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen im Rahmen eines Gestellungsvertrages bei der Bremischen Schwesternschaft vom Roten Kreuz e. V. angebunden sind, und damit über einen anderen Beschäftigungsstatus verfügen als direkt beim Roten Kreuz Krankenhaus angestellte Gesundheits- und Krankenpfleger.

2. Wie unterscheidet sich die arbeitsrechtliche Stellung der dort beschäftigten Krankenschwestern von denen des männlichen Pflegepersonals? Ist sichergestellt, dass im Sinne der gesetzlichen Verpflichtung zur Gleichstellung von Mann und Frau die Krankenschwestern im RKK in allen arbeitsrechtlichen Fragen, also zum Beispiel beim Kündigungsschutz, beim Schutz durch das Betriebsverfassungsgesetz, bei der Vergütung und bei der Altersvorsorge, nicht schlechter gestellt sind als die männlichen Pfleger?

Zwischen den Krankenschwestern, die im RKK arbeiten, und dem Krankenhausträger besteht kein Arbeitsverhältnis.

Das ergibt sich aus § 4 Abs. 1 des Pflegeübernahmevertrages vom 7. Februar 1963 in Verbindung mit Artikel 2 Nr. 2 der Mitglieder-Ordnung für die Schwesternschaft vom Deutschen Roten Kreuz in der Fassung vom 29. August 1995. Danach besteht kein arbeitsrechtliches Verhältnis zwischen dem Krankenhausträger und dem von der Bremischen Schwesternschaft vom Roten Kreuz e. V. im Krankenhaus eingesetzten weiblichen Pflegepersonal. Diese Konstruktion des Einsatzes über den Pflegeübernahmevertrag bzw. Gestellungsvertrag ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) rechtlich nicht zu beanstanden. Der Krankenhausträger muss gegenüber den im Krankenhaus tätigen DRK-Schwestern beim Kündigungsschutz, bei der Vergütung und bei der Altersvorsorge nicht den Gleichbehandlungsgrundsatz des § 611 a BGB beachten, da dieser Grundsatz voraussetzt, dass der Pflichtige Arbeitgeber beider betroffenen Gruppen ist.

Unabhängig von dem im vorliegenden Fall nicht bestehenden individual-arbeitsrechtlichen Verhältnis zwischen DRK-Schwestern und Krankenhausträger beurteilt sich allerdings die kollektiv-arbeitsrechtliche Stellung des von der Schwesternschaft gestellten weiblichen Pflegepersonals nach dem Betriebsverfassungsgesetz nach anderen Gesichtspunkten. Nach der Rechtsprechung des BAG in einem ähnlich gelagerten Fall vom 22. April 1997 kann für den Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 99 BetrVG bestehen, wenn es um die Einstellung von Personal der DRK-Schwesternschaft geht. Ein solches Mitbestimmungsrecht setzt voraus, dass die Pflegekräfte in den Betrieb eingegliedert sind. Das ist dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber aufgrund des Gestellungsvertrages auch ihnen gegenüber die für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungsbefugnisse hinsichtlich des Arbeitseinsatzes hat.

Ob diese Voraussetzungen im vorliegenden Fall gegeben sind, könnte aber fraglich sein.

Eine abschließende Bewertung des Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen der Mitbestimmung muss den Betriebsverfassungsparteien bzw. im Streitfall den Arbeitsgerichten selbst vorbehalten bleiben.

In ihrer Stellungnahme vom 5. Januar 2006 weist die Geschäftsführung des RKK darauf hin, dass zurzeit zwischen ihr und der Schwesternschaft Gespräche über eine Neufassung des Gestellungsvertrages stattfinden. Ziel der Gespräche sei es, zum 1. Juli 2006 einen neuen Gestellungsvertrag zu verabschieden, der den aktuellen rechtlichen und tatsächlichen Bedingungen Rechnung trägt.

3. Wie beurteilt der Senat die dort gültigen arbeitsrechtlichen Regelungen für das Pflegepersonal mit Blick auf das Benachteiligungsverbot in § 611 a BGB? Liegt nach Ansicht des Senats eine Diskriminierung des weiblichen Pflegepersonals vor?
§ 611 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) entfaltet nicht nur Rechtswirkungen in Bezug auf ein bestehendes Arbeitsverhältnis, sondern verbietet einem Arbeitge-

ber die Benachteiligung eines Arbeitnehmers wegen seines Geschlechts auch schon bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Das bedeutet nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, dass bereits bei der Arbeitsplatzsuche keine Benachteiligung erfolgen darf. Im vorliegenden Fall werden nach Aussagen der Geschäftsführung des Roten Kreuz Krankenhauses entsprechend dem Pflegeübernahmevertrag von vornherein Bewerbungen von weiblichen Krankenpflegekräften mit Hinweis auf die vertraglichen Regelungen an die Schwesternschaft verwiesen. Damit haben diese Bewerberinnen keine Möglichkeit zu einem Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Krankenhausträger. Ob darin eine geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen liegt, kann nach deutscher Rechtsordnung abschließend nur gerichtlich entschieden werden.

4. Sieht der Senat Möglichkeiten, hier einzugreifen, um eine Benachteiligung von Frauen zu verhindern? Wenn ja, welche Möglichkeiten sind dies, und ist der Senat bereit, diese Chance zu ergreifen? Wenn nein, warum nicht?

Unbeschadet der in der Antwort zu Frage 3 dargestellten rechtlichen Zuständigkeit der Gerichte wird der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales mit dem RKK eine weitere Klärung der Bewerbungs- und Einstellungs-voraussetzungen im Sinne der Gleichstellung für männliches und weibliches Pflegepersonal erörtern.

5. Sind dem Senat noch andere Krankenhäuser und Einrichtungen im Land Bremen bekannt, in denen solch unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern üblich ist, und wenn ja, welche sind dies?

Die Praxis der Gestellung zwischen Bremischer Schwesternschaft und Rotem Kreuz Krankenhaus ist in dieser Form im Land Bremen einmalig.

Sie ist nicht vergleichbar mit der Sonderrolle der Mitglieder geistlicher Gemeinschaften (Ordensschwestern), Diakonissen oder Diakonieschwestern, deren Stellung unter einem besonderen gesetzlichen Schutz steht.