

In dieser **EXTRA-Ausgabe** u.a.

- UK Essen Personalservice GmbH
- UK Essen Gebäudeservice GmbH
- Gestellungsvertrag mit der DRK-Schwesternschaft
- Dienstverpflichtung
- Dienstzeiten Herzzentrum



EXTRA 06 - 2007

## Einladung zur Personalversammlung

Hiermit möchten wir Sie vorab darauf hinweisen,  
dass der Personalrat am  
**26. Juli 2007**  
ab 9 Uhr im Audimax  
eine

## Personalversammlung

zu folgenden Themen durchführen wird:

1. Kann ich demnächst ohne Beteiligung des  
Personalrates gekündigt werden?  
Oder: Die Landesregierung plant die  
Verschlechterung der Rechte der Beschäftigten
2. Wird das Uniklinikum Essen 2008 in eine GmbH  
umgewandelt?  
Was bedeutet das für die Beschäftigten?

Eine gesonderte Einladung folgt Anfang Juli!

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

**wie bereits angekündigt halten Sie nun das PR-Info-Extra in den Händen, mit dem wir eine Auswahl der Schreiben des Rechtsanwaltes des Personalrates an das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen dokumentieren, die zur Einleitung von Gerichtsverfahren „Personalrat gegen Uniklinikum Essen“ geführt haben. Über den Konflikt, dass der Personalrat (PR) oftmals seine Beteiligungsrechte vor Gericht erwirken muss, haben wir in der letzten Zeit oft berichtet.**

**Oftmals fragen uns Kolleginnen und Kollegen zu Einzelthemen, die sie betreffen, und wir geben Ihnen dann zum besseren Verständnis die Gerichtsschreiben. Auch die Resonanz auf die Veröffentlichung des Schreibens des Rechtsanwaltes zum Thema Parkraumbewirtschaftung war so positiv, dass wir meinen, dass das vorliegende Info für Sie von Interesse sein könnte.**



Sicherlich sind einige Themen sehr trocken oder betreffen Sie nicht. Deshalb ist am Anfang des Textes der „Betreff“ voran gestellt, damit Sie weiterblättern können, falls es Sie nicht interessiert. Viele Texte haben wir allerdings kürzen müssen. Falls wir mitten im Satz gekürzt haben, ist dies so (...) gekennzeichnet. Wegen der Auslassungen mussten wir manchmal die Satzstellung und Grammatik ändern, was wir, um ein flüssiges Lesen zu erleichtern, nicht gekennzeichnet haben. Der „Beteiligte“ und „Antragsgegnerin“ ist das Uniklinikum, der „Antragsteller“ der Personalrat. Einige Gerichtsverfahren haben wir nicht dokumentiert. Entweder weil es sich um ähnliche Sachverhalte handelt oder einzelne Beschäftigte betrifft.

Auffällig ist auch der hohe Anteil von Verfahren, die sich um den Pflegedienst ranken. Wir haben nicht bewusst nicht-Pflegethemen weggelassen, um das Bild zu verzerren. Eine Bewertung dieser Auffälligkeit überlassen wir Ihnen.

Wir möchten vorab noch gerne bemerken, dass es dem PR keinen Spaß macht, wie ein ewiger Querulant alles vor Gericht zu zerren und zu keiner Einigung mit dem Uniklinikum zu kommen. Wir hoffen aber, dass Sie an den Inhalten der Gerichtsverfahren absehen können, dass es für den PR bestimmte Grenzen gibt.

Mit herzlichen Grüßen,

Alexandra Willer  
- PR-Vorsitzende -

# UK Essen Personalservice GmbH

**(...) festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 01.03.2006, betreffend die „UK Essen Personalservice GmbH“ bei dem Universitätsklinikum Essen unwirksam ist.**

## **BEGRÜNDUNG:**

Der Antragssteller und das beteiligte Universitätsklinikum Essen streiten seit längerem über die Zulässigkeit des Abschlusses eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages gem. § 12 AÜG zwischen dem beteiligten Universitätsklinikum Essen und einer vom Universitätsklinikum Essen gegründeten Universitätsklinikum Essen Personalservice GmbH.

Mit Schreiben vom 10.08.2005 wandte sich der kaufmännische Direktor des beteiligten Universitätsklinikums an den Antragssteller und bat gem. § 72 Abs. 4 Nr. 19 LPVG NW und § 72 Abs. 3 Nr. 7 LPVG NW um Zustimmung zum Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit der Universitätsklinikum Essen Personalservice GmbH. Diesem Schreiben lag das Muster eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zwischen der UK Essen Personalservice GmbH und dem Universitätsklinikum Essen bei.

Mit Schreiben vom 23.08.2005 und 20.10. teilte der Personalrat dem beteiligten Universitätsklinikum mit, dass der Personalrat in seiner Sitzung vom 23.08.2005 bzw. in seiner Sitzung vom 18.10.2005 beschlossen habe, die geplante Maßnahme abzulehnen. Mit Schreiben vom 28.10.2005 leitete das beteiligte Universitätsklinikum daraufhin ein Einigungsstellenverfahren ein.

Mit Beschluss vom 01.03.2006 empfahl die Einigungsstelle „dem gemäß § 68 Satz 1 Ziff. 2 LPVG NW zuständigen obersten Organ, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit der Universitätsklinikum Essen Personalservice GmbH

in der dem Personalrat mit Schreiben vom 10.08.2005 vorgelegten Fassung in der Weise abzuschließen, dass die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen, zuletzt geändert durch Runderlass des Innenministers vom 20.05.2005 – 25-42.12.01-35.00-5-, Anwendung findet“.

Im Übrigen wird zur Begründung der Entscheidung in dem Beschluss lediglich ausgeführt, dass wie erkannt zu beschließen war, da ein Einvernehmen auch in Teilbereichen zwischen den Beteiligten nicht erzielt werden konnte.

Was die Universitätsklinikum Essen Personalservice GmbH angeht, so sei an dieser Stelle erwähnt, dass diese bereits mit Gesellschaftsvertrag vom 11.04.2005 von dem beteiligten Universitätsklinikum gegründet und am 07.09.2005 gemäß Bestätigung des Amtsgerichts Essen beim Amtsgericht Essen im Handelsregister B 18726 eingetragen worden war. Bei der Personalservice GmbH handelt es sich um eine hundertprozentige Tochter des beteiligten Universitätsklinikums. Darüber hinaus ist der Personaldezernent des beteiligten Universitätsklinikums gleichzeitig auch der Geschäftsführer der Personalservice GmbH. Es liegt auch keine räumliche oder sachliche Trennung der Betriebsmittel vor und die Personalservice GmbH überlässt ausschließlich Arbeitnehmer an das beteiligte Universitätsklinikum.

Der Antragssteller hält den Spruch der Einigungsstelle für unwirksam, weil diese die Grenzen ihres Ermessens überschritten hat. Die Entscheidung einer Einigungsstelle bewegt sich insbesondere dann außerhalb des ihr eingeräumten Gestaltungs- und Ermessensspielraumes, wenn die Entscheidung eindeutig erkennbar keine sachgerechte Interessensabwägung enthält oder die Belange der betroffenen Arbeitnehmer nicht berücksichtigt.

Bereits die Gründung der Universitätsklinikum Essen Personalservice GmbH durch das Universitätsklinikum Essen stellt einen Verstoß gegen die Satzung des Universitätsklinikums Essen dar. Schon aus diesem Grunde ist der von der Einigungsstelle vorgeschlagene Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zwischen der Personalservice GmbH und dem beteiligten Universitätsklinikum unzulässig. Die Gründung der Personalservice GmbH durch das Universitätsklinikum als Körperschaft des öffentlichen Rechtes bewegt sich nicht im Rahmen der Aufgaben des Universitätsklinikums. Die Errichtung von Körperschaften des öffentlichen Rechtes erfolgt gem. §§ 18 ff LOG durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes. Gemäß § 41 HG handelt es sich bei den Universitätskliniken um Anstalten des öffentlichen Rechtes. Das Universitätsklinikum Essen wurde durch Verordnung über die Errichtung des Klinikums Essen der Universität - Gesamthochschule Essen als Anstalt des öffentlichen Rechtes vom 01.12.2000 gegründet.

Gemäß § 7 dieser Verordnung hat sich das Universitätsklinikum Essen eine Satzung gegeben. Sowohl nach § 2 Abs. 6 der Verordnung vom 01.12.2000, als auch nach § 2 Abs. 6 der Satzung des Universitätsklinikums Essen vom 21.03.2003 kann sich das Universitätsklinikum zur Erfüllung seiner Aufgaben Dritter bedienen, sich an Unternehmen beteiligen oder Unternehmen gründen. Das Universitätsklinikum ist daher grundsätzlich ermächtigt, eine GmbH zu gründen. Nach dem Wortlaut der zitierten Vorschriften darf dies jedoch nur zur Erfüllung der Aufgaben des Universitätsklinikums geschehen.

Die Aufgaben des Universitätsklinikums lassen sich § 2 der Verordnung vom 01.12.2000 entnehmen. Aus § 2 Abs. 1 der Verordnung ergibt sich u.a., dass das Universitätsklinikum ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke verfolgt. Soweit die Personalservice GmbH ausschließlich Personal an das Universitätsklinikum überlässt, dürfte sich dies im Rahmen der eigenen Aufgabenerfüllung bewegen, da durch diese grundsätzlich zulässige Überlassung von Arbeitnehmern das Universitätsklinikum in die Lage versetzt wird, seine Aufgaben wahrzunehmen. Sofern die Personalservice GmbH jedoch auch Arbeitnehmer an Dritte überlässt, dürfte sich dies nicht mehr im Rahmen der Aufgaben des Universitätsklinikums bewegen und die Gründung der GmbH würde insofern die Kompetenzen des Universitätsklinikums aus § 2 Abs. 6 der Verordnung vom 01.12.2000 und aus § 2 Abs. 6 der Satzung vom 21.03.03 übersteigen. Aus § 2 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrages der Personalservice GmbH ergibt sich aber, dass Gegenstand des Unternehmens der Personalservice GmbH die Überlassung von Arbeitneh-

mern an Dritte ist. Der Gegenstand der Personalservice GmbH erfasst daher auch solche Gegenstände, die nicht der Erfüllung des Universitätsklinikums dienen, da nach dem Gesellschaftsvertrag Arbeitnehmer auch an andere Dritte als das Universitätsklinikum Essen verliehen werden könnten. Insofern verstößt der Gesellschaftsvertrag gegen die Verordnung vom 01.12.2000 bzw. die Satzung vom 21.03.2003.

Die Personalservice GmbH hätte vom Universitätsklinikum daher in dieser Form gar nicht gegründet werden dürfen. Bereits aus diesem Grunde ist der von der Einigungsstelle vorgeschlagene Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen mit der Personalservice GmbH unzulässig.

Darüber hinaus ist der vorgeschlagene Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zwischen dem beteiligten Universitätsklinikum Essen und der Personalservice GmbH unzulässig, da der Abschluss eines solchen Vertrages eine Umgehung der Tarifbindung des Universitätsklinikums Essen darstellt. Hierfür sind folgende Erwägungen maßgeblich:

Der Abschluss des streitgegenständlichen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages stellt einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot gem. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG dar. Danach muss der Verleiher den Leiharbeitnehmern die wesentlichen Arbeitsbedingungen gewähren, wie sie ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers erhält (equal pay und equal treatment). Von diesen Grundsätzen kann nur dadurch abgewichen werden, dass entweder ein Tarifvertrag abweichende Regelungen enthält oder dass im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertra-

ges auf diesen verwiesen wird. Vorliegend wurde jedoch nicht in zulässiger Weise von dem Gleichbehandlungsgebot abgewichen. Was die erste Möglichkeit der Umgehung des Diskriminierungsverbotes angeht, so stellt sich vorliegend zunächst die Frage, ob ein Tarifvertrag der Zeitarbeitsbranche Anwendung findet. Dies dürfte zu verneinen sein, da die Personalservice GmbH kein Mitglied des Interessenverbandes deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) sein kann. Gem. § 3 Nr. 2 der Satzung des iGZ kann Mitglied nur werden, wer ein Zeitarbeitsunternehmen betreibt. Dies trifft jedoch auf die Personalservice GmbH nicht zu. Für eine Arbeitnehmerüberlassung ist es erforderlich, dass ein Dreiecksverhältnis zwischen Entleiher, Verleiher und Leiharbeitnehmer besteht. Ein solches Dreiecksverhältnis liegt hier jedoch nicht vor. Es handelt sich nicht um Arbeitnehmerüberlassung, weil die Personalservice GmbH eine 100 %ige Tochter des UK Essens ist, der Personaldezernent des UK Essen gleichzeitig der Geschäftsführer der Personalservice GmbH ist, weder eine räumliche noch sachliche Trennung von Betriebsmitteln vorliegt und die Personalservice GmbH offenbar ausschließlich Arbeitnehmer an das beteiligte Universitätsklinikum überlässt. Dies ist keine gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des AÜG. Mangels des Vorliegens einer Arbeitnehmerüberlassung dürfte die Personalservice GmbH daher nicht Mitglied des iGZ sein. Die Folge wäre, dass die zwischen iGZ und DGB abgeschlossenen Tarifverträge keine Anwendung finden würden und die Leiharbeitnehmer im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgebot gem. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG zu den Bedingungen im Betrieb des Entleihers (des beteiligten Universitätsklini-

kums) beschäftigt werden müssten. Dies gilt nach diesseitiger Ansicht auch, wenn es sich nicht um Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des AÜG handelt und § 3 AÜG demnach nicht direkt anwendbar wäre. Dennoch werden die über die Personalservice GmbH eingestellten Arbeitnehmer auf Grund des unzulässigen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zu den ungünstigeren Bedingungen des Verleiherbetriebes beschäftigt.

Auch die zweite Möglichkeit der Umgehung des Diskriminierungsverbotes des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG greift vorliegend nicht ein. Danach wäre es möglich, im Geltungsbereich eines Tarifvertrages auf diesen zu verweisen, wenn entweder Arbeitgeber oder Arbeitnehmer nicht tarifgebunden sind (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG a.E.). Entsprechendes ist unter Ziff. 3.4 des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zwischen dem beteiligten Universitätsklinikum und der Personalservice GmbH auch so vorgesehen. Der Verweis ist aber nur im Geltungsbereich des Tarifvertrages möglich. Die in Frage stehenden Arbeitsverhältnisse der „Leiharbeiter“ fallen aber gar nicht in den fachlichen und persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche, da es sich aus den oben genannten Gründen gar nicht um Arbeitnehmerüberlassung bzw. um Leiharbeiter handelt. Auch eine Bezugnahme auf die Tarifverträge zur Umgehung des Diskriminierungsverbotes ist daher nicht möglich, da auf diese eben nur im Geltungsbereich der Tarifverträge Bezug genommen werden kann. Die in § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG am Ende eingeräumte Möglichkeit der Bezugnahme soll erkennbar nur die fehlende Tarifbindung von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ersetzen können, nicht aber den Geltungsbereich

der Tarifverträge in fachlicher oder persönlicher Hinsicht ausdehnen können.

Ergebnis ist mangels Eingreifens eines Ausnahmetatbestandes im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG, dass die Leiharbeiter zu den Arbeitsbedingungen des beteiligten Universitätsklinikums Essen beschäftigt werden müssten, was aber durch die –unzulässige– Konstruktion des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages umgangen wird. Die unzulässige Umgehung der Tarifbindung und des Diskriminierungsverbotes des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG wurden von der Einigungsstelle in ihrem Beschluss vom 01.03.2006 erkennbar nicht berücksichtigt. Die Einigungsstelle hätte den Abschluss des unzulässigen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bei pflichtgemäßem Ermessen und der Beachtung der Interessen der Arbeitnehmer nicht empfehlen dürfen.

Darüber hinaus dürfte die Tariföffnungsklausel in § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstoßen. Grund hierfür ist, dass durch einen Tarifvertrag im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG nur schlechtere Arbeitsbedingungen vereinbart werden könnten, da das Diskriminierungsverbot des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG für den Arbeitnehmer bereits das Optimum darstellt. Dies stellt einen Verstoß gegen die positive Koalitionsfreiheit dar. Darüber hinaus wird auch in die negative Koalitionsfreiheit eingegriffen, da die Verleiher faktisch zur Mitgliedschaft in einer Koalition gezwungen werden, um schlechtere, als die gesetzlichen Arbeitsbedingungen gewähren zu können. Ergebnis dieses Verstoßes gegen Art. 9 Abs. 3 GG ist wiederum, dass man mangels Tariföffnungsklausel zu einer Anwendung des Diskriminierungsverbotes des §

3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG kommt, so dass die Arbeitsbedingungen des Entleihers auf die „Leiharbeitsverhältnisse“ anwendbar wären, was wiederum durch den unzulässigen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag umgangen wird, dessen Abschluss von der Einigungsstelle ermessensfehlerhaft empfohlen wurde.

Darüber hinaus stellt die Gründung der Personalservice GmbH durch das beteiligte Universitätsklinikum Essen und der sich daran anschließende Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages einen Missbrauch der Gestaltungsform dar. Durch die Inanspruchnahme einer privatrechtlich strukturierten Firma sollen hier Arbeitnehmerrechte reduziert und umgangen werden. Zu der Problematik des Missbrauchs der Gestaltungsform wird auf den Beitrag von Brors/Schüren aus dem Jahre 2004 (BB 2004, Seite 2745 ff) verwiesen. Dort wird zunächst zutreffend darauf hingewiesen, dass derartige Strohmännkonstruktionen in erster Linie der Tarifumgehung dienen. Insofern wurde unter Ziff. 2 bereits ausführlich vortragen.

Zur Strohmännkonstruktion selbst sei Folgendes angemerkt: Verleiher im Sinne des AÜG ist nur derjenige, der am Markt auftritt und seine Leiharbeiter an eine Vielzahl von Entleihern ausleiht. Wer stattdessen nur für ein bestimmtes oder wenige vorbestimmte Unternehmen Personal akquiriert und diesen dann dauerhaft „überlässt“, ist kein Verleiher, sondern Strohmänn. Es geht hierbei um die Frage, ob überhaupt Arbeitnehmerüberlassung vorliegt oder ob die illegale Überlassung nur vorgetäuscht wird, um zum Nachteil der betroffenen Arbeitnehmer die Vergütung zu verkürzen. Genau dies

ist nach dem oben Gesagten aber vorliegend der Fall. Die Personalservice GmbH, die hier als „Verleiher“ fungiert, ist nicht ernsthaft am Markt aktiv. Sie überlässt ausschließlich Personal an das beteiligte Universitätsklinikum. Sie trägt daher auch nicht das Verleiherrisiko, die Leiharbeiter auch in nicht Beschäftigungszeiten „halten“ zu müssen. Allein dieses Verleiherrisiko rechtfertigt aber die Möglichkeit, eigene Tarifverträge abzuschließen, die in der Regel ein wesentlich niedrigeres Tarifniveau als andere Tarifverträge aufweisen. Aufgrund der vorliegenden Strohmannkonstruktion hat das Leiharbeitsverhältnis für die vermeintlichen Arbeitnehmer auch keine „Sprungbrettfunktion“, was als weiterer rechtfertigender Grund für das niedrigere Tarifniveau der Zeitarbeitsbranche angesehen wird. Hier wird noch einmal besonders deutlich, aus welchem Grunde das Universitätsklinikum die Personalservice GmbH gegründet und sodann mit ihr einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag abgeschlossen hat. Grund ist allein, eine Reduktion des arbeitsrechtlichen Schutzes und des Vergütungsniveaus auf Kosten der betroffenen Arbeitnehmer herbeizuführen.

Die Unzulässigkeit der Strohmannkonstruktion wird unter

einem weiteren Gesichtspunkte deutlich: Wie bereits ausgeführt wurde, tritt die Personalservice GmbH nicht aktiv am Markt auf. Es besteht für die Personalservice GmbH daher keine Möglichkeit, die Überlassung der Arbeitnehmer an verschiedene Entleiher zu gewährleisten. Das bedeutet, dass die Personalservice GmbH als „Verleiher“ überhaupt keinen „Arbeitsplatz“ für die „Leiharbeiter“ hat, da sie nur für das Universitätsklinikum Essen tätig wird. Das Äquivalent eines dauerhaften Arbeitsplatzes ist beim Verleiher die Vorsorge für die Einsatzmöglichkeiten bei Fremdfirmen. Wer nicht für solche zukünftigen Einsatzmöglichkeiten des einzelnen Leiharbeiters vorsorgt, kann nicht als Verleiher Arbeitgeber sein. Das bedeutet, die Personalservice GmbH kann nicht Arbeitgeber der zu überlassenen Arbeitnehmer sein. Die Personalservice GmbH tritt lediglich als Vermittler auf. Dies gilt umso mehr, als der „Verleiher“ vorliegend bei der Erfüllung seiner vermeintlichen Arbeitgeberfunktion sogar auf die Betriebsstrukturen und Betriebsmittel des beteiligten Universitätsklinikums Essen angewiesen ist.

Ergebnis ist, dass die Personalservice GmbH nicht Arbeitgeber der einzustellenden Arbeitnehmer

sein kann. Das beteiligte Universitätsklinikum Essen müsste als Scheinentleiher daher der tatsächliche Arbeitgeber der einzustellenden Arbeitnehmer sein. Auch diese Problematik soll durch den unzulässigen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag umgangen werden. Aus diesem Grunde hätte die Einigungsstelle daher ebenfalls den Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bei pflichtgemäßem Ermessen und bei angemessener Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer nicht empfehlen dürfen.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass die Einigungsstelle nach eigenem Bekunden nicht geprüft hat, ob überhaupt ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen dem beteiligten Universitätsklinikum und der Personalservice GmbH abgeschlossen werden darf. Die Prüfung der Einigungsstelle beschränkte sich auf das „Wie“ des Abschlusses dieses Vertrages. Nach diesseitiger Ansicht stellt dies einen Ermessensnichtgebrauch durch die Einigungsstelle dar. Auch auf Grund dieses Ermessensnichtgebrauchs ist der Beschluss der Einigungsstelle daher unwirksam. Nach alledem hält der Beschluss der Einigungsstelle vom 01.03.2006 einer Rechtmäßigkeitskontrolle nicht stand und ist daher unwirksam.



# Personalfragebogen

**(...) festzustellen, dass der Einsatz des Personalfragebogens mit der Überschrift „Mitarbeitergespräch / nichtwissenschaftliche Mitarbeiter“ mitbestimmungspflichtig ist.**

## BEGRÜNDUNG:

Der Personalrat hat festgestellt, dass in der Radiologie im Rahmen eines Qualitätsmanagementprozesses Beschäftigtenbefragungen durchgeführt werden, die nicht anonymisiert sind. Er hat darauf hin den Beteiligten zu 2) gebeten, unverzüglich das Beteiligungsverfahren durchzuführen. Nachdem keine Antwort erteilt worden ist, hat der Personalrat mit Schreiben vom 08.11.2006 angekündigt, dass ggf. auch ein Beschlussverfahren eingeleitet werde. Mit Schreiben vom 08.11.2006 wurde zunächst geantwortet, dass der Mitarbeiterbefragungsbogen, der diesem Schreiben anliegt, benutzt werde und weitere Fragebogen nicht bekannt seien. Der Personalrat hat sodann auch den im Antrag aufgeführten Fragebogen dem Beteiligten übersandt und ausdrücklich aufgefordert, das Beteiligungsverfahren zu den Fragebögen einzuleiten und hat auch hier wiederum die Einleitung des Beschlussverfahrens angekündigt.

Mit Schreiben vom 06. Dezember, das wir ebenfalls in Kopie beifügen, hat der Beteiligte zu 2) geantwortet, dass dieser Fragebogen entwickelt worden sei, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter abzufragen und eventuell im Rahmen der Gegebenheiten den Wünschen gerecht werden zu können. Die Beantwortung sei freiwillig. Ein Mitbestimmungsrecht sei nicht gegeben.

Diese Auffassung ist unzutreffend. Sie verstößt insbesondere gegen § 72 Abs. 4 Zif. 18 des

Landespersonalvertretungsgesetzes. Danach unterliegt der Einsatz von Personalfragebögen dem Mitbestimmungsrecht. Unter Personalfragebögen werden verstanden formularmäßige Zusammenstellungen von Fragen und Darstellungen, die persönliche und dienstliche Angaben über einen Beschäftigten enthalten. Im Mitarbeitergespräch ist zunächst anzugeben, wer Gesprächsteilnehmer ist. Der Tätigkeitsbereich ist zu beschreiben. Die Arbeitszeiten sind anzugeben. Änderungswünsche werden abgefragt, ferner Fragen der eigenen Einschätzung hinsichtlich der Tätigkeiten und der Verbindung zu Qualifikationen. Im einzelnen darf auf den Fragebogen Bezug genommen werden. Es handelt sich dabei um Fragen, die persönliche und dienstliche Angaben über die Beschäftigten enthalten und abfragen.

Bereits die Frage, ob ein solcher Fragebogen überhaupt eingeführt wird, unterliegt der Mitbestimmung des Personalrates. Auch die eingeschränkte Auffassung in der Literatur geht immerhin davon aus, dass zumindest der Inhalt der Fragebogen mitbestimmungspflichtig ist. Die Freiwilligkeit spielt für das Mitbestimmungsrecht des Personalrates keine Rolle. Der Schutz, der dem



Personalrat anvertrauten Mitarbeiter erfordert, dass auch bei sog. „freiwilligen“ Personalbefragungen das Mitbestimmungsverfahren eingehalten wird. Gerade bei nicht anonymisierten Fragebögen steht die Freiwilligkeit der Beantwortung sehr im Zweifel, da viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich angesichts des Befragers nicht trauen werden, die Beantwortung zu verweigern. Je nachdem wie die Gespräche gestaltet werden, ist ohnehin nicht zu erwarten, dass mit der Offenheit geantwortet wird, die erforderlich wäre, um wirklich ein zutreffendes Bild zu gewinnen.

Dies mag ein Punkt der Diskussion sein. Auch die Frage nach Konflikten im Team und Konflikten mit den Ärzten lassen Rückschlüsse zu und lassen ggf. auch Sanktionen gegen die Kritisierenden befürchten, sodass der Schutzzweck der Mitbestimmung des Personalrates geradezu erfordert.

# Interne Leistungsverrechnung

## Dezernat 04

**(...) festzustellen, dass die Einführung der internen Leistungsverrechnung Dez. 04 jedenfalls insoweit mitbestimmungspflichtig ist, als Daten der Beteiligten erfasst werden, die eine Verhaltens- und Leistungskontrolle möglich machen.**

### BEGRÜNDUNG:

Der Personalrat hat erfahren, dass zum 02.04.2007 im Dezernat 04 eine interne Leistungsverrechnung eingeführt werden soll. Zu diesem Zweck haben die Beteiligten einen Wochenbericht auszufüllen, in den Tag und Datum, die Uhrzeit, die Tätigkeit nach Tagen sortiert mit stundenweisen Angaben, die Projektnummer, die Arbeitsauftragsnummer zu notieren ist. Dieser Wochenbericht wird datenmäßig erfasst und dann über die feststehenden Verrechnungsschlüssel verteilt.

Die Tatsache der Datenerfassung macht auf diese Weise möglich, die Leistungen der Mitarbeiter im einzelnen zu überwachen. Durch die Erfassung der minutiös anzugebenden Daten hinsichtlich der

Tätigkeit entsteht ein im Grunde lückenloses Bild über die Tätigkeit des einzelnen Mitarbeiters.

Die Mitbestimmungspflichtigkeit ergibt sich hier aus § 72 Abs. 3 Zif. 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes. Dabei reicht es aus, dass mit der Einführung der Datenerfassung in diesen Bereich eine Eignung zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle gegeben ist, ganz unabhängig davon, ob der Arbeitgeber oder Dienstherr damit tatsächlich eine Verhaltens- oder Leistungskontrolle beabsichtigt. Die objektive Eignung ist gegeben.

Es gibt eine erhebliche Korrespondenz zwischen Personalrat und Arbeitgeber, mit dem der

Arbeitgeber aufgefordert worden ist, entsprechende Unterlagen zu übersenden und das Mitbestimmungsverfahren durchzuführen. Die letzte Antwort darauf ist, dass der Dienstherr davon ausgeht, dass eine Beteiligung des Personalrats nicht vorgesehen sei. Diese Auffassung erscheint angesichts der Existenz des § 72 Abs. 3 Zif. 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes unrichtig. Vorsorglich sei darauf hingewiesen, dass es eine Dienstvereinbarung, die auch die Datenerfassung regelt, nicht besteht.



## UK Essen Gebäudeservice GmbH

**(...) festzustellen, dass der Einsatz der Mitarbeiter der UK Essen Gebäudeservice GmbH in den Bereichen Kreissaal, nachmittags Dialyse, nachmittags HNO-OP und Augen-OP sowie im Tierlabor mitbestimmungspflichtig ist.**

### BEGRÜNDUNG:

Der Personalrat hatte moniert, dass das Beteiligungsverfahren hinsichtlich dieser Mitarbeiter stattfinden müsse, da diese in die arbeitsorganisatorischen Abläufe des Universitätsklinikums eingebunden sind und vom einem Werkvertrag keine Rede mehr sein könne. Mit Schreiben vom 05.01.2002 hat der Beteiligter zu 2. geantwortet, dass es unzutref-

fend sei, dass die eingesetzten Reinigungskräfte als eingegliederte Arbeitnehmer zu verstehen seien. In den Bereichen Kreissaal nachmittags, Dialyse nachmittags, HNO-OP und Augen-OP erfolge ein Personalersatz aus der UK Essen Gebäudeservice GmbH. Es handele sich hierbei um einen vorübergehenden Ersatz für dauererkrankte Reinigungskräfte des

UK Essen. Der Leistungsumfang sei nicht auf Dauer an die UK Essen Gebäudeservice GmbH vergeben.

Der Reinigungsdienst des Universitätsklinikums stelle, wie bei Personalengpässen üblich, entsprechende Anträge auf Personalersatz bei der UK Essen Gebäudeservice GmbH. Diese stelle dann entsprechende Mitarbeiter für

dauererkrankte Reinigungskräfte. Eine organisatorische Einbindung findet allerdings nicht statt.

Diese Auffassung ist nicht haltbar. Bei dem Einsatz der Mitarbeiter handelt es sich etwa nicht um die Tätigkeit im Rahmen des Werkvertrages, sondern vielmehr nach dem ausdrücklich Inhalt des Schreibens des Beteiligten zu 2. um den Ersatz für dauererkrankte Reinigungskräfte, also exakt um die Eingliederung in einen Arbeitsplatz, den ansonsten ein anderer Mitarbeiter des Universitätsklinikums besetzt – und dies für die Dauer der Erkrankung -. Wenn diese Leistung nicht auf Dauer an die UK Essen Gebäu-

deservice GmbH ist, so dann dies nur als mitbestimmungspflichtige Einstellung verstanden werden.

Bei der Abgabe auf Dauer hingegen ergäbe sich die Mitbestimmungspflicht aus der Privatisierung der Aufträge.

Die Art und Weise der Beschäftigung ist die, typischer Leiharbeiter. Personal des Universitätsklinikums wird vertreten für die Dauer der Erkrankung durch vom UK Essen Gebäudeservice GmbH entliehenes Personal.

Selbst wenn – was völlig unglaublich erscheint – festgestellte Mängel nicht etwa direkt bei den entliehenen Mitarbeitern gerügt werden, sondern vielmehr den Vorarbeiterinnen und Vorarbeitern oder

den Objektleitern der UK Essen Gebäudeservice GmbH gemeldet werden, damit diese dann wiederum die verliehenen Arbeitnehmer informieren, ändert dies nichts daran, dass diese gemeinsam mit den anderen Angestellten den arbeitsorganisatorischen Zweck des Betriebes verwirklichen, weil sie die Positionen einnehmen, die ansonsten andere Mitarbeiter, die durch Krankheit gehindert sind, innehaben.

Insoweit besteht Mitbestimmungspflicht. Da der Antragsgegner dies bestreitet, ist die Durchführung des Beschlussverfahrens geboten.

## Schnurlose Telefone

**(...) festzustellen, dass die Installation der neuen Telefon- und Kommunikationsanlage bei der Beteiligten zu 2. mitbestimmungspflichtig ist.**

### **BEGRÜNDUNG:**

Bei der Beteiligten zu 2. ist eine neue Telefonanlage angeschafft worden. Diese Telefonanlage ist bereits in Betrieb, ohne dass der Personalrat beteiligt worden wäre, obwohl ihm ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 72 Abs. 3 Ziffer 2 und 6 LPVG zusteht. Informations- und Kommunikationssysteme sind in Absatz 3 Nr. 6 des § 72 ausdrücklich erwähnt. Zu solchen Informations- und Kommunikationsnetzen gehören auch Telefonanlagen, Ausrüstung der Beschäftigten mit Funkgeräten oder mobilen Telefonen oder Mobiltelefonen und Gegensprechanlagen.

Angesichts der ausdrücklichen Vorschrift des § 72 Abs. 3 Ziffer 6 bedarf es eigentlich keiner weiteren Ausführungen dazu, dass

die Einführung mitbestimmungspflichtig ist und der Personalrat deswegen beteiligt werden muss.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass mit dieser Anlage Verhalten und Leistung der Beschäftigten überwacht wird, Die Telefone geben nämlich die Möglichkeit, eine Ortung der aktuellen Position des Mitarbeiters vorzunehmen, so dass der Arbeitgeber jederzeit erkennen kann, wo sich ein Mitarbeiter befindet.

Eine solche Überwachungsmöglichkeit bedarf der Mitbestimmung des Personalrates, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor einer Nutzung der Daten für disziplinarische oder arbeitsrechtliche Maßnahmen gegebenenfalls zu schützen, jedenfalls insoweit,

als solche Aussagen möglicherweise willkürlich und deswegen besonders kritisch zu beobachten sind. Gerade die Auswertung durch Computer pp., die möglicherweise auch in der neuen Kommunikationsanlage möglich ist, lässt eine solche Gefahr befürchten. Von daher ist die Mitbestimmung des Personalrates geboten.

Das die Anlage angeschafft und eingesetzt worden ist, obwohl die Mitbestimmung nicht beachtet worden ist, ist ein weiterer Verstoß in einer Reihe von zahlreichen Verstößen gegen das Mitbestimmungsrecht des Personalrates.

Insoweit sei noch einmal auf § 66 Abs. 1 des Landespersonalvertre-



tungsgesetzes hingewiesen, der ausdrücklich bestimmt, dass eine Maßnahme, die der Mitbestimmung des Personalrates unterliegt, nur mit seiner Zustimmung getroffen werden darf.

Die zahlreichen Beschlussverfahren, die inzwischen anhängig sind, zeigen, dass diese Vorschrift wohl doch nicht in der gebührenden Weise mehr durch die Beteiligte zu 2. beachtet wird.



## PFLEGEDIENST: Gestellungsvertrag mit der DRK-Schwwesterschaft

**(...) festzustellen, dass der Beschluss der Einigungsstelle vom 18.11.2005 betreffend den Abschluss eines Gestellungsvertrages mit der DRK-Schwwesterschaft sowie der Abschluss des Gestellungsvertrages zwischen den Beteiligten und der DRK-Schwwesterschaft e.V. das Mitbestimmungsrecht des Personalrates verletzt.**

### BEGRÜNDUNG:

(...) Mit Schreiben vom 29.12.2004 ist dem Personalrat ein Entwurf des zwischen Universitätsklinikum Essen und der DRK-Schwwesterschaft Essen e.V. abzuschließenden Gestellungsvertrages übersandt worden, mit der Bitte um Zustimmung gem. § 72 Abs. 4 Satz 1 Ziff. 19 (2. Alternative). Die maßgeblichen Änderungen des Gestellungsvertrages gegenüber dem bisher langjährig bestehenden Gestellungsvertrages ergeben sich im Wesentlichen aus Folgendem:

-In § 1 Abs. 1 ist nunmehr erklärt, dass die Schwwesterschaft es übernehme, auch männliches Pflegepersonal zu stellen bzw. (ab § 1 Abs. 3) auszubilden.

-Die Gestellung bezieht sich jetzt nicht mehr ausschließlich auf Krankenpflegepersonal, sondern nur noch „insbesondere“ auf solches Personal, es kann auch

Personal außerhalb der Pflegeberufe eingesetzt werden;  
-§ 1 Abs. 2 sieht vor, dass das Gestellungspersonal auch „in einem Arbeits- oder Mitgliedsschaftsverhältnis zu einer anderen, mit der Schwwesterschaft verbundenen und vergleichbaren Satzungsgrundsätzen unterworfenen Organisation stehen“ könne;  
-nach § 1 Abs. 5, § 2 Abs. 2 und 3 ist die Schwwesterschaft in die Leitung und Organisation des Krankenhauses stark „eingebunden“ und zwar aufgrund einheitlicher Grundsätze zur Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalkostensteuerung und aufgrund von Vorschlagsrechten bei leitendem Personal. (...)

Der Personalrat hat auf dem gleichen Schreiben am 11.01.2005 mitgeteilt, er beabsichtige der Maßnahme nicht zuzustimmen.

Es hat daraufhin am 17.02.05 eine einstündige Erörterung stattgefunden, in der der Personalrat eine Reihe von Bedenken erhoben hat und insbesondere gerügt hat, dass der Gestellungsvertrag gegenüber den früheren Gestellungsverträgen maßgebliche Abweichungen enthalte, insbesondere bezüglich des künftig zu stellenden Personals. Der Personalrat hat gegenüber der Dienststelle auch beanstandet bzw. Informationen dazu verlangt, warum von einer angeblichen Ersparnis bei Einsatz gestellten Personals ausgegangen wird, wo doch Gestellungsgeld und Verwaltungspauschale zusätzlich gezahlt werden müssen und ausweislich des § 6 Abs. 2 auch die sämtlichen Altersteilzeitkosten zu übernehmen sind und hat schließlich vor allem gerügt, dass die verstärkte Einbeziehung

der Schwesternschaft in die Organisation (siehe oben) nach Grundsätzen erfolgt (§ 1 Abs. 5), die dem Personalrat vollkommen unbekannt sind. Es ergab sich keine Einigung. Die vom Personalrat verlangten Angaben zur Höhe der Verwaltungskostenpauschale und zu den Kosten der Altersversorgung der Schwesternschaft wurde mit Schreiben vom 25.02.05 – aus Sicht des Personalrates unvollständig – dahingehend beantwortet, dass

-es dem Universitätsklinikum Essen überlassen bleibe, aus welchen Gründen der Gestellungsvertrag abgeschlossen werden solle. Das sei nicht Gegenstand des Mitbestimmungsverfahrens.

- § 6 des Gestellungsvertrages den derzeitigen Bestand der Kostenerstattung wiedergäbe, -der Arbeitgeberanteil zur VBL für das Universitätsklinikum 9,25 %, bei der DRK-Schwernerschaft dagegen nur 5,0 % betrage.

(...) Der Personalrat hat mit Schreiben vom 02.03. daran erinnert, dass er bereits im Rahmen des Erörterungstermins die unvollständige Unterrichtung gerügt hat und ihm noch die Informationen zu den einheitlichen Grundsätzen zur Personalauswahl, Personalentwicklung usw. fehlten und der behauptete Vorstandsbeschluss, demzufolge in Zukunft nur noch über DRK-Schwernerschaft und unterworfenen Organisationen Pflegepersonal eingestellt werde. Das wurde mit Schreiben vom 18.03. nochmals vertieft und mitgeteilt, dass noch eine Dienstvereinbarung zur Ausgestaltung der Mitbestimmungsrechte bei Eingliederung des DRK-Personals erforderlich sei und geklärt werden müsse, inwieweit dem Personalrat nur dann eine zusätzliche Freistellung zu gewähren sei. An die Erledigung der Informationsbegehren im Schreiben vom

02.03.05 wurde erinnert und die vom Personalrat gerügten Ausweitungen des Geltungsbereiches des Gestellungsvertrages nochmals benannt. (...)

Mit Schreiben vom 27.04.05 teilte daraufhin der Personalrat ausdrücklich mit, dass er dem Gestellungsvertrag nicht zustimme. Der Beteiligte hat den Personalrat nicht weiter unterrichtet, sondern mit Schreiben vom 17.05.2005 das Einigungsstellenverfahren eingeleitet. Im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens ist seitens der Verfahrensbevollmächtigten des Beteiligten unter dem 09.11. rechtlich Stellung genommen worden. Die Einigungsstelle hat sodann am 17.05.05 den Beschluss gefasst, „die Einigungsstelle empfiehlt dem Vorstand, den Gestellungsvertrag mit der DRK-Schwernerschaft, wie mit Antrag vom 17.05.05, vorgelegt abzuschließen.“ (...)

Sowohl der Einigungsstellenanspruch, wie der Abschluss des Gestellungsvertrages verletzt den Personalrat in seinen Rechten:

1. Es ist zunächst festzuhalten, dass eine vom Gesetz geforderte Begründung für den Abschluss des Gestellungsvertrages dem Personalrat nicht vorliegt und auch der Einigungsstelle nicht vorgebracht worden ist. Es ist daher unerfindlich, auf welcher Sachverhaltsgrundlage die Einigungsstelle entscheiden konnte. Dem Personalrat ist mit dem Antrag vom 29.12. gar keine Begründung vorgelegt worden. Die Versuche des Personalrates zu den aufgeworfenen Fragen Erläuterungen zu bekommen, sind entweder nicht beantwortet worden oder in einer unvollständigen – zum Teil fast unsinnigen – Weise.

Als Beispiel kann die Frage des Personalrates nach dem Inhalt

des § 1 Abs. 5 Gestellungsvertrag hervorgehoben werden. Darin ist – im Unterschied zu den bisherigen Verträgen – erklärt, dass die Schwesternschaft in die laufende Budget-Planung der Pflegedirektion „eingebunden“ und nicht nur unterrichtet wird und, dass im Rahmen der Planung des zu stellenden Personals nach Anzahl, Ausbildungsqualität und Arbeitsumfang „einheitliche Grundsätze zur Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalkostensteuerung entwickelt, umgesetzt und kontinuierlich optimiert“ würde. Auf die Frage des Personalrates nach dem Inhalt dieser Grundsätze ist ausweislich des Schreibens des Beteiligten vom 19.04.05 eine angebliche Stellungnahme der Pflegedienstleitung mitgeteilt worden, die vollständig inhaltsleer ist und lautet „Grundsatz zur Personalauswahl ist eine aufgabenorientierte Qualifikation sowie zur Personalentwicklung eine betriebsorientierte Personalqualifizierung, die sich an den Zielsetzungen des Universitätsklinikums Essen ausrichtet“.

2. Unbekannt ist dem Personalrat und der Einigungsstelle auch das Kostengerüst des Gestellungsvertrages, nach dem lediglich mit Schreiben vom 25.02.05 in nicht nachvollziehbarer Weise behauptet wurde, dass der Arbeitgeberanteil zur VBL für das Klinikum 9,25 % betrage, die DRK-Schwernerschaft jedoch nur einen Arbeitgeberanteil von 5 % habe. Worauf sich diese Prozentzahlen beziehen, ist unbekannt, jedenfalls kann der Personalrat mit dieser ausschnittswisen Angabe nicht erkennen, ob durch den Gestellungsvertrag dem Universitätsklinikum höhere Kosten entstehen oder nicht – eine für die Beurteilung des Gestellungsvertrages maßgebliche Frage.

3. Schließlich: Dem Personalrat ist überhaupt nichts zur Begründung darüber gesagt worden, warum der Gestellungsvertrag auf männliches Personal ausgeweitet werden soll und darüber hinaus auch auf Personal außerhalb der Krankenpflege. Die Bitte des Personalrates im Schreiben vom 02.03. den behaupteten Vorstandsbeschluss vorzulegen und zu erläutern, hat die Beteiligte ignoriert. Eine Auskunft über diese Frage ist jedoch für die Ausübung des Mitbestimmungsrechtes maßgeblich. § 72 Abs. 4 Nr. 19 gibt dem Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- und Gestellungsverträgen. (...) Das Mitbestimmungsrecht kann daher nur ausgeübt werden, wenn der Personalrat darüber unterrichtet wird, in welchem Umfange vorhandene Arbeitsplätze gefährdet sind oder wegfallen. (...)

4. Schließlich stellt der Abschluss des Gestellungsvertrages deshalb eine Verletzung des Mitbestimmungsrechtes des Personalrates dar, weil er nicht Gelegenheit hatte, vor Durchführung und Befassung des Aufsichtsrates diesem gegenüber Stellung zu nehmen und seine Bedenken mitzuteilen

### **Ergänzendes Schreiben des PR an das Gericht:**

Aufgrund einer dem Personalrat bei dem Universitätsklinikum Essen inzwischen bekannt gewordenen Praxis stellt sich der Abschluss des Gestellungsvertrages zwischen dem Beteiligten zu 1. und der DRK-Schwesternschaft Essen e.V. unter einem weiteren Gesichtspunkt als rechtswidrig dar. Im Einzelnen:

1. Wie dem Personalrat zwi-

schenzeitlich bekannt geworden ist, wird bei der Einstellung neuer Pflegekräfte beim Beteiligten zu 1. wie folgt verfahren: Geht bei dem Beteiligten zu 1. die Bewerbung einer Pflegekraft ein, so wird diese Bewerbung an die DRK-Schwesternschaft Essen e.V. weitergeleitet. Der Bewerber muss dann Mitglied der DRK-Schwesternschaft werden, um im Rahmen des Gestellungsvertrages eine Beschäftigung bei dem Beteiligten zu 1 erreichen zu können. Die Beschäftigung als Pflegekraft bei dem Beteiligten zu 1 ist nur noch über die Mitgliedschaft in der DRK-Schwesternschaft möglich, die so die Form einer „Zwangsmitgliedschaft“ angenommen hat. Eine „Einstellung“ von Pflegekräften erfolgt also ausschließlich nur noch über den Gestellungsvertrag mit der DRK-Schwesternschaft Essen e.V. Dies sogar dann, wenn sich eine nicht zur DRK-Schwesternschaft gehörende – auch männliche – Pflegekraft unmittelbar beim Beteiligten zu 1. bewirbt. (...) Der vorbeschriebene Geschehensablauf macht deutlich, dass der Abschluss des erweiterten Gestellungsvertrages nicht mit den Grundsätzen der DRK-Schwesternschaft zu vereinbaren ist und darüber hinaus einen Missbrauch der vertraglichen Gestaltungsfreiheit zu dem Zweck darstellt, arbeitsrechtliche Schutzvorschriften zu umgehen.

2. (...) Wie das Bundesarbeitsgericht in seiner Grundsatzentscheidung vom 03.06.1975 festgestellt hat, hat die Schwesternschaft des Roten Kreuzes nach der Satzung der Schwesternschaft vom Roten Kreuz in der Fassung von 1866 darauf hinzuwirken, dass alle Mitglieder die Grundsätze des Roten Kreuzes einheitlich wahren und an den Aufgaben mitarbeiten, die dem Deutschen Roten Kreuz durch die Genfer

Konventionen und die internationalen Rote-Kreuz-Konferenzen gestellt worden sind. Die Ausübung des Berufes der Schwesternschaft soll danach im karitativen Geist unter dem Zeichen des Roten Kreuzes erfolgen. Die Tätigkeit als Rote-Kreuz-Schwester erfolgt folglich vornehmlich aus karitativen und nicht aus erwerbswirtschaftlichen Gründen. Dementsprechend stehe es jeder Rote-Kreuz-Schwester frei, entweder innerhalb eines Arbeitsverhältnisses als freie Schwester oder innerhalb des Deutschen Roten Kreuzes als Vereinsmitglied den Beruf der Krankenpflege auszuüben. Nur aufgrund der vorbeschriebenen Grundsätze stelle ein Gestellungsvertrag keine Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen dar. Gegen eine solche Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften spreche - so dass das Bundesarbeitsgericht in der zitierten Entscheidung - vor allem, dass es sich bei der DRK-Schwesternschaft um eine seit über 100 Jahren bestehende Schwesternschaft handele, die sich seit ihrer Gründung die karitative Krankenpflege zum Ziele gesetzt hat. Sie sei ein von hohem sittlichen Ernst getragener und in der ganzen Kulturwelt anerkannter Zusammenschluss, so dass eine Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften nicht angenommen werden könne.

3. Dass diese Grundsätze auch bei der vorbeschriebenen Praxis zwischen dem Beteiligten zu 1. und der DRK-Schwesternschaft Essen e.V. Beachtung finden, wird man jedoch nicht ernsthaft behaupten wollen. Durch den beschriebenen Beispielsfall tritt offen zu Tage, dass hier die Mitgliedschaft in der DRK-Schwesternschaft nicht aufgrund eines sittlichen Entschlusses angestrebt wird und nicht den Zweck verfolgt, die Krankenpflege

auf karitativer Basis zu betreiben. Vielmehr wird deutlich, dass der Bewerber der DRK-Schwesternschaft Essen e.V. ausschließlich zu dem Zweck beigetreten ist, um eine Erwerbstätigkeit ausüben zu können, für die er sich mit Schreiben vom 05.10.06 bei dem Beteiligten zu 1 und nicht der DRK-Schwesternschaft beworben hat. Da ihm diese Erwerbstätigkeit allerdings nur im Rahmen einer Mitgliedschaft bei der DRK-Schwesternschaft Essen e.V. möglich war, erfolgte die Begründung der Mitgliedschaft in diesem Verein erzwungenermaßen und keinesfalls unter sittlichen, religiösen oder karitativen sondern vielmehr aus rein wirtschaftlichen Erwägungen.

4. Unter diesem Gesichtspunkt wird deutlich, dass der sich auch auf männliches Pflegepersonal sowie auf Personal außerhalb der Pflegeberufe erstreckende Gestellungsvertrag nichts anderes als eine Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen ist und nichts mehr mit dem von „hohem sittlichen Ernst getragenen

und in der ganzen Kulturwelt anerkannten Zusammenschluss“ der Schwesternschaft vom Roten Kreuz zu tun hat. Bei der Gestellung von Pflegepersonal und Personal außerhalb der Pflegeberufe durch den erweiterten Gestellungsvertrag handelt es sich bei objektiver Betrachtung um nichts anderes als gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des AÜG. Gewerbsmäßig ist die Arbeitnehmerüberlassung, wenn sie auf eine gewisse Dauer angelegt ist und auf die Erzielung unmittelbarer oder mittelbarer wirtschaftlicher Vorteile gerichtet ist. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 04.07.1979 die Gewerbsmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen von Gestellungsverträgen mit dem Hinweis darauf abgelehnt, dass es sich bei der DRK-Schwesternschaft um einen gemeinnützigen Verein handelt. Diese Gemeinnützigkeit kann in vorliegendem Falle aufgrund des oben dargestellten Sachverhaltes jedoch nicht angenommen werden. Hier werden gerade keine karitativen oder religiösen, sondern erwerbswirt-

schaftliche Zwecke verfolgt. Es handelt sich folglich um eine gewerbliche Tätigkeit. (...) Da es sich um gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung handelt, unterliegt diese der Erlaubnispflicht des § 1 AÜG. Diese arbeitsrechtliche Schutzbestimmung soll über die Konstruktion des erweiterten Gestellungsvertrages umgangen werden. Insofern sei auch noch der Hinweis darauf erlaubt, dass gem. § 1 Abs. 1 des Gestellungsvertrages die Schwesternschaft es übernimmt, im Rahmen ihrer personellen Möglichkeiten im Universitätsklinikum Pflegepersonal einzusetzen. Die Schwesternschaft überlässt aber gerade nicht nur im Rahmen ihrer personellen Möglichkeiten Personal an dem Beteiligten zu 1., sondern diese vermeintlichen personellen Möglichkeiten werden ständig dadurch künstlich erweitert, dass Pflegepersonal, welches sich beim Beteiligten zu 1. bewirbt, Mitglied in der DRK-Schwesternschaft werden muss, um eine Beschäftigung beim Beteiligten zu 1 erreichen zu können.

## Angebliche Verfristung Arbeitszeitpiloten

**(...) festzustellen, dass die Änderung der Arbeitszeiten auf den Stationen M 4, Angiologie/ Poliklinik-Angiologie, K 1/PZ, NC 4, NC 3 und HNO 3 das Mitbestimmungsrecht des Antragsstellers gem. § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW verletzt hat.**

### **BEGRÜNDUNG:**

1. Mit Schreiben vom 13.03.2006, 14.03.2006 und 12.04.2006 teilte der Beteiligte dem Antragssteller mit, dass beabsichtigt sei, die Arbeitszeiten im Pflegedienst einerseits an dem Pflegesystem und andererseits an dem Arbeitsbedarf der Stationen auszurichten. Auf den verschiedenen Stationen seien

daher Arbeitszeitmodelle unter Mitwirkung der beteiligten Mitarbeiter entwickelt worden. Die Umsetzung dieser Arbeitszeitmodelle sei zum nächstmöglichen Zeitpunkt geplant. Es wurde mit den vorbenannten Schreiben um Zustimmung zur Änderung der Arbeitszeiten auf den Stationen M 4, Angiologie/Poliklinik-Angiolo-

gie, K 1/PZ, NC 4, NC 3 und HNO 3 gemäß § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW gebeten. Mit Schreiben vom 22.03.2006 und 18.04.2006 teilte der Antragssteller dem Beteiligten mit, dass er in seiner Sitzung am 21.03.2006 bzw. 18.04.2006 beschlossen habe, die Maßnahmen auf sämtlichen der vorbenannten Stationen beabsich-

tigt abzulehnen.

Am 21.06.2006 fand sodann eine Erörterung zwischen dem Antragssteller und dem Beteiligten statt. Im Rahmen dieser Erörterung teilte der Personalrat mit, dass ihm bislang nicht sämtliche Unterlagen zur Verfügung stehen würden, um die Maßnahme abschließend beurteilen zu können. Es wurde daraufhin vereinbart, dass die Erörterung ausgesetzt, die fehlenden Unterlagen dem Personalrat zur Verfügung gestellt und sodann die Erörterung fortgesetzt werde.

Am 13.12.06 erreichte den Antragssteller sodann das Schreiben des Beteiligten vom 13.12.06, welches von Frau XXX unterzeichnet ist. Mit diesem Schreiben wurden dem Antragssteller sieben Aktenordner mit Unterlagen überreicht. Bezüglich der Einführung von Arbeitszeitmodellen auf weiteren Stationen fand sodann am 22.01.07 eine Erörterung zwischen dem Antragssteller und dem Beteiligten statt. In dieser Erörterung stellte sich der Beteiligte für den Antragsteller überraschend auf den Standpunkt, durch die Übergabe der Unterlagen zu den Pilotstationen mit Schreiben vom 13.12.06 sei die Unterbrechung der Frist der Erörterung aufgehoben worden. Da der Antragssteller die Maßnahme nicht innerhalb einer Frist von 14 Tagen, beginnend mit dem 13.12.06 abgelehnt habe, sei eine Verfristung eingetreten. Der Antragssteller stellte sich auf den Standpunkt, dass dies nicht der Fall sei, da nach der Übersendung der Unterlagen am 13.12.06 – was zwischen den Beteiligten unstrittig ist – keine weitere mündliche Erörterung stattgefunden habe. Dennoch hat der Beteiligte die Arbeitszeitmodelle auf den im Antrag bezeichneten Stationen umgesetzt, ohne den Antragsstel-

ler weiter zu beteiligen. (...)

Am 21.06.2006 wurde mit der Erörterung begonnen. Die Erörterung wurde am 21.06.2006 jedoch nicht abgeschlossen, sondern es wurde vielmehr vereinbart, die Erörterung auszusetzen. Die Ansicht des Beteiligten, dass mit Vorlage des Schreibens vom 13.12.2006 und Überreichung der darin genannten Unterlagen durch Frau XXX die Frist gem. § 66 Abs. 3 Satz 1 LPVG NW zu laufen begann, ist unzutreffend. Dies ergibt sich aus Folgendem: Gem. § 66 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 LPVG NW beginnt die Frist für die Mitteilung des Beschlusses des Personalrates über die beantragte Zustimmung an die Dienststelle „mit dem Tage der Erörterung“. Bei der Erörterung handelt es sich um ein Gespräch zwischen Dienststelle und Personalrat. Die Erörterung ist eine mündliche Verhandlung der Angelegenheit zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat mit dem Ziel, eine Einigung über die beabsichtigte Maßnahme herbeizuführen. Die Möglichkeit einer bloßen „schriftlichen“ Erörterung kennt das LPVG NW nicht. Die Erörterung ist dabei nicht zwingend innerhalb eines einzigen Zusammentreffens von Dienststellenleiter und Personalrat abzuschließen. Es ist durchaus möglich, dass Erörterungsgespräch zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortzusetzen. Die Frist für die Entscheidung des Personalrates beginnt erst dann zu laufen, wenn die Erörterung insgesamt abgeschlossen ist. Als Tag der Erörterung, an dem die Frist zu laufen beginnt, ist derjenige Tag zu verstehen, an dem der Personalrat und der Leiter

der Dienststelle übereinstimmend in der Auffassung auseinandergelassen, die Angelegenheit abschließend erörtert zu haben. (...) In seiner Entscheidung vom 18.10.2000 hat das Oberverwaltungsgericht Münster ausgeführt: „Erklärt sich der Dienststellenleiter in einem Termin zur Erörterung einer von ihm beabsichtigten Maßnahme bereit, dem Personalrat im Anschluss an den Termin weitere Informationen zukommen zu lassen und stimmt er einer seitens des Personalrates daraufhin nachgefragten Unterbrechung der Erörterung zu, hat dies regelmäßig zur Folge, dass die Angelegenheit – bis auf Weiteres – nach der Informationsbeschaffung erneut zwischen dem Beteiligten (mündlich) zu erörtern ist.“ (...)

Hinzu kommt, dass personalvertretungsrechtliche Wirkungen von dem Schreiben des Beteiligten vom 13.12.06 ohnehin nicht ausgehen können. In personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten hat für die Dienststelle gem. § 8 Abs. 1 LPVG NW der Leiter der Dienststelle zu handeln. Er kann sich lediglich durch seinen ständigen Vertreter oder den Leiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung vertreten lassen. Bei der das Schreiben vom 13.12.06 unterzeichnenden Frau XXX handelt es sich jedoch weder um den ständigen Vertreter des Dienststellenleiters noch um die Leiterin der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung. (...)



# Pflegebudget

**(...) festzustellen, dass der Antragsteller bei der Aufstellung des Pflegebudgets anzuhören ist und dass ihm insbesondere die Pflegebudgetdaten vorzulegen sind.**



## BEGRÜNDUNG:

Das Universitätsklinikum hat dem Antragsteller mitgeteilt, dass der Bereich Pflege keinen ausgewiesenen Stellenplan mehr habe. Stattdessen verfüge der Bereich über ein eigenes Budget. Die Anhörung des Personalrats sei nur für die Vorbereitung eines Stellenplans gesetzlich vorgesehen. Die Budgetierung beinhalte, anders als ein Stellenplan, nicht nur Personalkosten, sondern auch darüber hinausgehende Posten, die nicht der Beteiligung des Personalrats unterlägen. Mithin scheide eine Anhörung des Personalrats aus.

Der Personalrat ist der Auffassung, dass er auch im Rahmen Aufstellung des Pflegebudgets

gem. § 75 LPVG anzuhören ist. Nach dem Inhalt des Schreibens vom 18.01.2005 ist unstrittig, dass die Budgetierung die Personalkosten enthält, damit also das Instrument ist, das über die Stellenplanung Auskunft gibt. Mit Rücksicht auf dieses Budget gibt es für den Bereich Pflege keinen ausgewiesenen Stellenplan mehr. Nach § 75 Abs. 1 Zif. 1 LPVG ist der Personalrat anzuhören bei der Vorbereitung von Organisationsplänen, Stellenplänen, Wertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen.

Dieses Recht des Personalrats würde ersatzlos entfallen, wenn die Auffassung des Antragsgegners richtig wäre. Dieser könnte mühelos den Personalrat aus

den Vorbereitungen und den Planungen einfach deswegen ausschalten, weil er keine eigentliche Stellenplanung mehr vornimmt, sondern stattdessen eine Budgetierung, die zwar alles dies beinhaltet, möglicherweise aber auch darüber hinausgeht. Das kann nicht ausreichen, um die Anhörung des Personalrats entbehrlich zu machen. In dem Gesamtzusammenhang darf nicht übersehen werden, dass die genannten Pläne in § 75 LPVG überwiegend im Vorfeld der Aufstellung des Haushalts anzusiedeln sind, also Fragen des Budgets betreffen, so dass das Argument des Antragsgegners, dass bei der Budgetierung eine Anhörung ausscheide, unzutreffend erscheint.

# Pflegepreis 2006

**(...) festzustellen, dass die Ausschreibung des Wettbewerbs zur Verbesserung der Patientenorientierung und Arbeitsorganisation am Universitätsklinikum Essen „Pflegepreis 2006“ mitbestimmungspflichtig ist.**

## BEGRÜNDUNG:

(...) Der Beteiligte zu 2. hat den „Pflegepreis 2006“ ausgeschrieben und in der Ausschreibung ausgeführt, dass damit zum ersten Mal ein Wettbewerb zur Verbesserung der Patientenorientierung und Arbeitsorganisation am Universitätsklinikum Essen ausgeschrieben werde. Der Personalrat hat sein Mitbestimmungsrecht geltend gemacht, und zwar mit Schreiben vom 24.01.2007. Der

Beteiligte zu 2. hat daraufhin mitgeteilt, dass die beantragte Mitbestimmung nicht gegeben sei.

(...) Mit dem ausgeschriebenem Wettbewerb sollen ausdrücklich Verbesserungsvorschläge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer prämiert werden. Insoweit liegt musterhaft ein Fall des § 72 in der genannten Alternative vor. Das Mitbestimmungsrecht

des Personalrats umfasst dabei die Festlegung von Prämierungsgrundsätzen. Hierzu zählt etwa auch die Höhe der auszahlenden Prämien oder ein Prämienberechnungsplan.

Auch Regelungen der Organisation und des Verfahrens innerhalb dieser Organisation sind nach der im Übrigen vergleichbaren Rechtsprechung des Bundesar-

beitsgerichts auf dem Gebiet des Betriebsverfassungsrechts mitbestimmungspflichtig. Sinn der Sache ist, dass die Behandlung der eingereichten Verbesserungsvorschläge in einer Weise gestaltet wird, die für die Bediensteten durchschaubar und einsichtig ist und dass alle Bediensteten eine gleiche Chance der Beteiligung erhalten. Mitbestimmungspflichtig ist dabei sowohl die erstmalige

Festlegung von Prämierungsgrundsätzen aus Anlass der Einführung des Vorschlagwesens wie auch deren spätere Änderung und Ergänzung.

Da der Personalrat trotz Verlangens nicht bei der Einführung des „Pflegepreis 2006“ beteiligt worden ist, ist die Durchführung des Beschlussverfahrens geboten, zumal angesichts der besonderen

Betonung, dass es nunmehr das erste Mal sei, dass ein solcher Wettbewerb ausgeschrieben werde, zu erwarten steht, dass für die Zukunft weiterhin derartige Wettbewerbe ausgeschrieben werden, so dass auch am Feststellungsinteresse hinsichtlich des Bestehens des Mitbestimmungsrechtes kein Zweifel sein kann.



## Dienstzeiten Herzzentrum

**(...) festzustellen, dass der Beschluss der Einigungsstelle betreffend „Dienstzeitenänderung Herzzentrum“ vom 15.03.2006 die Beteiligten nicht bindet und durch den Einigungsstellenspruch das Mitbestimmungsrecht des Personalrates verletzt ist.**

### BEGRÜNDUNG:

Nach den Feststellungen des Amtes für Arbeitsschutz hat der Beteiligte in großem Umfang gegen geltendes Arbeitszeitrecht verstoßen, insbesondere wurden die so genannten „Schaukeldienste“ sowie die zeitlich überdehnten Nachtschichten beanstandet. Um diesen Beanstandungen Rechnung zu tragen, beantragte der Beteiligte am 05. August 2005 eine abgeänderte Dienstplangestaltung für das Herzzentrum und beantragte seine Zustimmung. Der Personalrat teilte mit Schreiben vom 17.08.2005 mit, er beabsichtige nicht zuzustimmen, weil ihm unklar sei, ob sich die Veränderungen auf alle Beschäftigten des Pflegedienstes beziehen sollen und ob dementsprechend auch die Funktionsbereiche wie z.B. OP und Poliklinik betroffen sind. Es ließen sich aus der Vorlage die Arbeitszeiten von Stationsleitung, der dem Pflegedienst zugeordneten Stationshilfen und Stationssekretäre nicht erkennen.

Zwischen den Beteiligten wurde

sodann am 12.09.2005 die Maßnahme abschließend erörtert. Mit Schreiben vom 26.09.2005 hat der Personalrat die Maßnahme endgültig unter Angabe einer Begründung abgelehnt. Mit Schreiben vom 07.10.2005, dem Einigungsstellen-Vorsitzenden am 10. oder 11.10.2005 zugegangen, rief der Beteiligte die Einigungsstelle an.

Auf Bitten des Personalrates nahm an der darauf folgenden Sitzung vom 15.03.2006 die Vorsitzende des Betriebsrates der DRK-Schwesternschaft an der Einigungsstellen-Sitzung teil, da auch die DRK-Schwesternschaft-Beschäftigten im Herzzentrum arbeiten und von den Dienstzeitenänderungen betroffen sind. In der Einigungsstellen-Sitzung vom 15.03.2006 wurde sowohl seitens der Betriebsratsvorsitzenden Sälzer wie des Unterzeichners und der Personalrats-Beisitzer im Einzelnen dargestellt, dass die von der Dienststelle beantragten Schichtzeiten in dem Herzzentrum für die Beschäftigten äußerst

nachteilig seien, u.a.:

- eine höhere Anzahl kurzer Dienstzeiten führe dazu, dass Teilzeitbeschäftigte statt bisher zweimal die Woche, viermal die Woche zum Dienst erscheinen müssen;
- bei Personalausfall kommt es immer wieder dazu, dass die Mitarbeiter mit den eingeplanten kurzen Dienstzeiten kurzfristig doch langen Dienst zu leisten haben (besonders nachteilig für Teilzeitbeschäftigte);
- das Ende der Spätschicht auf den späten Abend verlegt worden ist, und zwar von 20.30 Uhr auf 22.30 Uhr, was sowohl zu Problemen mit der Freizeitgestaltung wie mit der Inanspruchnahme öffentlicher Verkehrsmittel führe. Außerdem schlugen die Personalratsvertreter vor, versuchsweise die von der Dienststelle abgelehnte 9-Stunden-Nachtschicht zu fahren. Die Arbeitgeberseite hatte diese 9-Stunden-Nachtschicht abgelehnt, weil dann bei Übergaben/Notversorgungen sofort eine Überschreitung der Höchstarbeits-

zeiten erfolge.

Sodann erfolgten Änderungen in dem vom Arbeitgeber mit Schriftsatz vom 07.10.2005 angekündigten Antrag. Er wurde dahingehend modifiziert, dass sämtlichen Teilzeitkräften auf Wunsch in Schichten, die länger als fünf Stunden sind und/oder an den Wochenenden eingesetzt werden, soweit dringende betriebliche Notwendigkeiten dem nicht entgegenstehen.

Bei dem Beschluss der Einigungsstelle handelt es sich nicht um einen solchen im Sinne des § 67 Abs. 5 LPVG NW. Der Beschluss hält sich nicht an geltendes Recht, da elementare Grundsätze des rechtlichen Gehörs verletzt sind. (...) dass die Anträge des Personalrates lediglich protokolliert, aber nicht zur Abstimmung gestellt wurden. Es ist nicht angängig, dass (...) wichtige Belange der Beschäftigten-Arbeitszeitregelungen, nämlich nur unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitgebers geregelt werden und Argumente des Personalrates mit der Begründung unberück-

sichtigt bleiben, diese seien entweder nicht oder nicht schriftlich vorgebracht worden. Das Gebot des rechtlichen Gehörs hätte es erzwungen, dem Personalrat anzukündigen, dass nur schriftsätzliches Vorbringen berücksichtigt wird sowie, dass nur Anträge des Dienststellenleiters zur Abstimmung gestellt werden.

Der Beschluss verletzt auch das Mitbestimmungsrecht des Personalrates. Zunächst ist dem Beschluss der Einigungsstelle nicht zu entnehmen, welches Mitbestimmungsrecht von ihr angewandt worden ist und für richtig gehalten wurde.

Die Einigungsstelle hat ihre Entscheidung unter angemessener Berücksichtigung sowohl der Belange der Beschäftigten wie der Dienststelle zu treffen. Das lässt sich dem Beschluss der Einigungsstelle nicht entnehmen. Dem Beschluss kann lediglich entnommen werden, dass (...) nur solche Argumente des Personalrates berücksichtigt wurden, die ohne weitere Recherche und Sachverständigenbeurteilung in

die Abwägung hätten einbezogen werden können.

Nachdrücklich ist daran zu erinnern, dass sowohl die Dienststelle wie der Personalrat gemäß § 2 Abs. 1 zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und zwar sowohl zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben wie zum Wohle der Beschäftigten verpflichtet sind. Dementsprechend ist die Einigungsstelle ebenfalls gehalten und verpflichtet, bei Entscheidungen im Sinne des § 67 Abs. 5 die Interessen sowohl der Beschäftigten wie das Interesse einer Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu berücksichtigen. An einer solchen Abwägung hat es dem Einigungsstellenspruch vollständig gefehlt. Vielmehr erschöpft er sich in der Erklärung, dass der Personalrat sein Vorbringen schriftlich hätte erklären sollen und dementsprechend dem Arbeitgeberantrag in der modifizierten Form stattzugeben war. Das verletzt die Rechte des Personalrates und ebenfalls diejenigen der Beschäftigten.

## Einführung von Schichtkoordinatoren

**(...) festzustellen, dass die Einführung von „Schichtkoordinatoren“ eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit im Sinne des § 72 Abs. 3 Nr. 5 LPVG NW darstellt.**

### **BEGRÜNDUNG:**

1.) Am 01.10.2006 wurde bei dem beteiligten Universitätsklinikum Essen die Position der so genannten „Schichtkoordinatoren“ eingeführt. Die vermeintlichen Gründe für die Benennung der Schichtkoordinatoren, die Voraussetzungen hierfür sowie die Vorgehensweise und die Aufgaben der Schichtkoordinatoren lassen sich Tagesordnungspunkt 10 einer Stationsbesprechung entnehmen.

Mit Schreiben vom 30.08.2006 teilte der Antragssteller dem kaufmännischen Direktor des beteiligten Universitätsklinikums Essen mit, dass er erfahren habe, dass in Zukunft im Pflegebereich so genannte Schichtkoordinatoren eingesetzt werden sollen. Der Personalrat bat in diesem Zusammenhang um Einleitung des Beteiligungsverfahrens, da es sich um eine Maßnahme zur Änderung der Arbeitsorganisation

handele.

Mit Schreiben vom 13.10.2006 teilte das beteiligte Universitätsklinikum Essen dem Antragssteller mit, dass es nicht der Auffassung sei, die Einführung von Schichtkoordinatoren erfülle einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand. Die Anfrage des Antragsstellers vom 30.08.2006 habe sich daher erledigt. Ein Mitbestimmungsverfahren wurde daher nicht durchgeführt.

Der Sachverhalt betreffend die Einführung der „Schichtkoordinatoren“ stellt sich wie folgt dar:

a) Das alte Führungsmodell auf den Pflegestationen sah eine Stationsleitung und eine stellvertretende Stationsleitung vor. Diese organisierten gemeinsam die Abläufe auf der jeweiligen Station. Dabei leistete die stellvertretende Stationsleitung Wechselschicht und war daher für die Mitarbeiter auf der Pflegestation stets direkt erreichbar.

b) Das neue Führungsmodell auf den Pflegestationen stellt sich wie folgt dar: Zum einen gibt es auf den Pflegestationen die „Teamleitung“ und zum anderen die „Stationsleitung“. Die Teamleitung hat die Aufgabe, auf der jeweiligen Station die Arbeitsabläufe zu überwachen. Die Teamleitung hat jedoch keine personelle Weisungsbefugnis, sondern nimmt im Wesentlichen selbst pflegerische Aufgaben wahr und soll bei Notwendigkeit die Stationsleitung informieren. Die Stationsleitung leitet im Regelfall drei bis fünf Stationen. Sie soll darüber hinaus andere Stationsleitungen im Krankheitsfalle vertreten, so dass sie im Vertretungsfalle den Arbeitsablauf auf sechs bis zehn Stationen organisieren muss. Die Stationsleitung erledigt ihre Aufgaben nicht mehr auf der jeweiligen Station, sondern in einem Büro außerhalb der jeweiligen Station. Durch diese Organisationsstruktur fehlen weisungsbefugte Personen in allen Arbeitsschichten.

Aus den Reihen der regulären Pflegekräfte werden nunmehr die so genannten „Schichtkoordinatoren“ berufen. Diese sollen, wie auch die Teamleitung, die Abläufe auf den Stationen überwachen und bei Problemen die Stationsleitungen kontaktieren. Die benannten Schichtkoordinatoren sollen

dabei ständig wechselnde Personen sein. Diese Organisationsstruktur führt zu dem Problem, dass es zu Spannungen auf den jeweiligen Stationen kommt, da eindeutige Arbeitsanweisungen nur von den Stationsleitungen ausgesprochen werden dürfen, diese aber auf den Stationen nicht anwesend sind. Die Mitarbeiter, welche als „Schichtkoordinatoren“ benannt wurden, wollen diese Aufgabe häufig nicht annehmen, da sie Spannungen mit ihren Kollegen und Kolleginnen befürchten und zum anderen für diese zusätzliche Aufgabe keine zusätzliche Vergütung erhalten.

2.) Die Einführung der „Schichtkoordinatoren“ stellt eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit im Sinne des § 72 Abs. 3 Nr.



5 LPVG NW dar. Danach sind u.a. Maßnahmen zur Änderung der Arbeitsorganisation mitbestimmungspflichtig. Unter Arbeitsorganisation ist die planmäßige Regelung der Arbeitsabläufe zur Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle durch deren Beschäftigte zu verstehen. Dabei muss sich die Maßnahme unmittelbar auf die Arbeitsausführung, d.h. auf die bisher von den einzelnen Beschäftigten konkret vorzunehmenden Arbeitsgänge auswirken. Durch die Einführung der so genannten Schichtkoordinatoren sollen die Arbeitsabläufe auf den

Pflegestationen anders als bisher koordiniert werden. Bisher wurde die Aufgabe der Koordination der Arbeitsabläufe durch die Stationsleitung und die Teamleitung wahrgenommen. Nunmehr soll dies durch die Schichtkoordinatoren erfolgen. Wie sich aus Tagesordnungspunkt 10 der Stationsbesprechung ergibt, soll durch die Schichtkoordinatoren u.a. die Überwachung und Einteilung der Mitarbeiter, die Überwachung der Übergabestandards, die Überwachung der Gesamtorganisation, die Kompensation von unerwarteten Ausfällen und die Informationsweitergabe an die übernehmenden Schichtkoordinatoren sowie die Teamleitung und die Stationsleitung übernommen werden. Darüber hinaus sollen die Schichtkoordinatoren bei Rückfragen feste Ansprechpartner für die Mitarbeiter sein. Durch die Wahrnehmung dieser Aufgaben werden die Arbeitsabläufe auf den einzelnen Stationen neu organisiert. Dies gilt zum einen für die betroffenen Mitarbeiter, die als Schichtkoordinatoren eingesetzt werden und dadurch andere Aufgaben als bisher wahrnehmen müssen. Diese Mitarbeiter waren zuvor ausschließlich im Pflegedienst tätig, ohne organisatorische Aufgaben wahrnehmen zu müssen. Zum anderen gilt dies auch für die Mitarbeiter, für welche die Schichtkoordinatoren nunmehr hinsichtlich der vorgenannten Punkte anders als zuvor die zuständigen Ansprechpartner sind.

Die Einführung der Schichtkoordinatoren stellt folglich einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand gem. § 72 Abs. 3 Nr. 5 LPVG NW dar. Dennoch wurde der Antragssteller nicht ordnungsgemäß beteiligt.

# Freiwilliges Soziales Jahr

**(...) festzustellen, dass die Einstellung von Personen im Rahmen des freiwilligen sozialen Jahres im Pflegedienst der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt.**

## **BEGRÜNDUNG:**

Das Universitätsklinikum Essen hat beschlossen, im Bereich des Pflegedienstes ein „Freiwilliges soziales Jahr“ einzuführen. Auch anerkannte Kriegsdienstverweigerer können anstelle des Zivildienstes das freiwillige soziale Jahr ableisten. Der Einsatz der entsprechenden Personen ist dann auf einem Zivildienstplatz möglich, der sogar durch entsprechende Zuschüsse gefördert wird. Das Klinikum will Personen im Rahmen des freiwilligen sozialen Jahres einsetzen, weil in naher Zukunft mit dem völligen Ausbleiben von Zivildienstleistenden zu rechnen sei und weil auch jetzt schon viele Zivildienstplätze nicht adäquat mit Zivildienstleistenden besetzt werden könnten.

Der Personalrat hat zahlreiche Fragen zum Einsatz von Personen im Rahmen des freiwilligen sozialen Jahres gestellt. Ihm ist daraufhin lediglich mitgeteilt worden, wer im Rahmen des freiwilligen sozialen Jahres die Dienstleistung begonnen hat. Mit Schreiben vom 09.11.2005 hat der Personalrat darauf hingewiesen, dass er bei der Festlegung der Einsatzbereiche hinsichtlich des freiwilligen sozialen Jahres analog zum Zivildienst-Beteiligungsrechte habe. Er hat deswegen das Klinikum aufgefordert, das Mitbestimmungsverfahren einzuleiten. Ihm ist eine aktualisierte Liste der Einsatzplätze mitgeteilt worden, nicht aber ist ein Mitbestimmungsverfahren eingeleitet worden. Der Personalrat hat noch einmal mit Schreiben vom 04.01.2006 auf die Einleitung des Mitbestim-

mungsverfahrens hingewiesen. Er hat die Anwaltseinschaltung angekündigt für den Fall, dass das Beteiligungsverfahren nicht eingeleitet werde. Unter dem 13.01.2006 hat der Kaufmännische Direktor daraufhin mitgeteilt, dass den gesetzlich vorgesehenen Beteiligungsrechten genüge getan worden sei.

Dies ist falsch. Die Beteiligung des Personalrats erstreckt sich auf die Einstellung auch der Mitarbeiter im Rahmen des freiwilligen sozialen Jahres. Für den Zivildienst ist durch das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 19.06.2001 AZ 1 ABR 25/00 veröffentlicht in EzA Betriebsverfassungsgesetz 1972 § 99 Einstellung Nr. 9 ausdrücklich festgehalten, dass eine Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG auch dann vorliegen könne, wenn vom Arbeitgeber typische Auswahlentscheidungen getroffen werden, welcher Mitarbeiter in die Belegschaft aufgenommen werden soll. Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Entscheidung des Arbeitgebers stehe nicht entgegen, dass die Zuweisung dieser Person – wie bei Zivildienstleistenden – durch Verwaltungsakt erfolge.

Die Grundsätze dieser Entscheidung können auf § 72 Abs. 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes LPVG übertragen werden. Der Personalrat hat in Personalangelegenheiten bei der Einstellung mitzubestimmen. Auch im Rahmen des freiwilligen sozialen Jahres erfolgt eine Einstellung. Ebenso wie bei den Zivildienstleistenden löst

die Eingliederung der Personen, die das freiwillige soziale Jahr leisten wollen, in den Betrieb das Mitbestimmungsrecht aus.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates wird in der zitierten Entscheidung nicht etwa dadurch ausgeschlossen, dass die Zivildienstleistenden in einem öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis stehen und keine Arbeitnehmer sind. Entscheidend ist nicht, in welchem Rechtsverhältnis die Einstellung erfolgt. Entscheidend ist vielmehr, dass die Eingliederung in den Betrieb erfolgt. Dies ist bei Mitarbeitern, die das freiwillige soziale Jahr leisten, selbstverständlich der Fall. Diese werden im Betrieb eingegliedert. So leistet die Mitarbeiterin AAA Dienst an der Pforte der Kinderklinik, die Mitarbeiterin BBB in der Abteilung M9, der Mitarbeiter CCC Dienst auf der Abteilung A3/4, die Mitarbeiterin DDD an der Kinderklinik Pforte, die Mitarbeiterin EEE in der Abteilung Herz 3 und die Mitarbeiterin FFF in der Abteilung M6/7. Sämtliche Personen, die Dienste im Rahmen des freiwilligen sozialen Jahres leisten, sind also in den Betrieb des beteiligten Universitätsklinikums eingegliedert.

Dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Einstellung sind weitere Beteiligungsrechte vor- und nachgeordnet. So ist nach § 65 Abs. 2 der Personalrat bereits bei dem Auswahlverfahren der Personen, die im Rahmen des freiwilligen sozialen Jahres tätig werden sollen, zu beteiligen.

Gegebenenfalls ist über eine Eingruppierung zu entscheiden, über die Vereinbarung von Nebenabreden, um weitere Beispiele zu

nennen.



## Dienstverpflichtung

**(...) festzustellen, dass die Dienstverpflichtung der Pflegekräfte Frau ABC und Frau XYZ am 17. und 18.09.05 der Mitbestimmung des Personalrats unterlegen hat.**

### BEGRÜNDUNG:

Am 17. und 18. September 2005 sind die Pflegekräfte Frau ABC und Frau XYZ dienstverpflichtet worden. Beweis: Mitteilung vom 25.10.2005, mit der nachträglich gebeten wurde, das Mitbestimmungsverfahren einzuleiten. Der Personalrat hat auf seiner Sitzung vom 15.11.2005 beschlossen, die Maßnahme „beabsichtigt abzulehnen“. Darauf hat die Antragsgegnerin dem Personalrat mitgeteilt, dass sie nicht die Absicht habe, wegen der zurückliegenden Termine das Verfahren fortzuführen.

Die Prozessbevollmächtigten der Antragstellerin haben daraufhin unter dem 19.01.2006 die Antragsgegnerin angeschrieben und darauf hingewiesen, dass das Mitbestimmungsverfahren keineswegs durch Zeitablauf erledigt sei, weil sich auch für die Zukunft immer wieder die Frage stellt, ob Mitbestimmungsrechte des Personalrats in Fällen dieser Art verletzt werden oder nicht.

Da die Antragsgegnerin nicht einmal eine Antwort für erforderlich gehalten hat, ist die Durchführung des Beschlussverfahrens geboten.

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats gemäß § 72 LPVG ist verletzt worden. Gemäß § 72 Abs. 4 Ziffer 2 LPVG ist die Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit nur unter Mitbestimmung des Personalrats zulässig.

Eine Ausnahme ist für den Fall vorgesehen, dass die Überstunde oder die Mehrarbeit nicht vorhersehbar gewesen ist oder dass sie durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung gedingt ist. Das Begründungsschreiben vom 25.10.2005, mit dem rückwirkend die Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens beantragt worden ist, behauptet, dass der krankheitsbedingte Ausfall auf Station X nicht vorausschaubar gewesen sei und trotz intensiver Bemühungen unter Einbezug aller Kliniken am Universitätsklinikum Essen durch die Pflegedienstleitung nicht habe kompensiert werden können. Zur Sicherstellung der Patientenversorgung hätten deswegen die vorgenannten Mitarbeiter den Dienst antreten müssen.

Diese Begründung reicht in dieser Form sicherlich nicht aus, um das Mitbestimmungsrecht des Personalrats auszuschließen. Der Personalrat muss bei Auskünften dieser Art überprüfen können, ob tatsächlich einer der Ausnahmefälle aus § 72 Abs. 4 Ziffer 2 LPVG vorgelegen hat. Mangels Auskunft durch die Antragsgegnerin bleibt nur das Gerichtsverfahren, um die Frage zu klären.

Die Überstunden waren voraussehbar. An der Voraussehbarkeit würde es nämlich nur dann fehlen, wenn wegen der Dring-

lichkeit der Überstunden für das Mitbestimmungsverfahren nicht genügend Zeit bleibt. Dass ein Krankenhaus auch eine Personalreserve für Krankheitsfälle vorhalten muss, verstehe sich von selbst. Nicht jeder Krankheitsfall kann schon dazu führen, dass das Mitbestimmungsrecht ausscheidet, weil nunmehr mit Dienstverpflichtungen gearbeitet werden muss. Da nicht ausreichend begründet worden ist, dass ein in der Kommentierung anerkannter Notfall vorgelegen habe, kann nicht davon ausgegangen werden. Die zweite Ausnahme, nämlich Fragen des Betriebsablaufs, sind in dem Mitbestimmungseinleitungsschreiben nicht herangezogen worden, so dass es keine Veranlassung gibt, darauf einzugehen.

Der Personalrat möchte im Verfahren auch nicht nur geklärt wissen, dass er grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht hat, sondern er möchte auch geklärt wissen, dass Regeln dazu aufgestellt werden, wer zu den Dienstverpflichtungen im Falle eines Falles herangezogen wird. Auch diese Frage ist unter Berücksichtigung des Mitbestimmungsrechtes zu entscheiden. Grundsätzlich nämlich darf erwartet werden, dass hinsichtlich des Dienstplanes auch Vertretungsregeln vorgesehen werden, so dass nicht immer die gleichen Mitarbeiter mit Dienstverpflichtungen belastet werden.

# WIN-OP

**(...) festzustellen, dass die Einführung des SAP-Moduls im OP-Bereich, nämlich „Win-OP“ mitbestimmungspflichtig ist.**



## BEGRÜNDUNG:

Der Personalrat hat erfahren, dass im OP-Bereich ein neues SAP-Modul eingesetzt wird, das die Bezeichnung „Win-OP“ führt. Der Personalrat hat darauf hin den kaufmännischen Direktor aufgefordert, das Beteiligungsverfahren zeitnah einzuleiten. Mit Schreiben vom 08. Dezember 2006, das wir in Kopie überreichen, hat dieser erwidert, dass nur vermehrt Funktionalitäten genutzt und geschult würden, die seit Beginn zur Verfügung gestanden hätten. Im Rahmen der OP-Dokumentation würden jetzt nicht nur der Eingriff, sondern auch Schnitt- und Nahtzeiten dokumentiert, sowie die Arbeitsprozesse, durch die Medico // s – Ablaufsteuerung unterstützt werden.

Ein Mitbestimmungsverfahren dafür sei nicht erforderlich.

Diese Auffassung ist unzutreffend.

Bei dem Modul „Win-OP“ handelt es sich um ein technisches System, das dazu geeignet ist, Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen. Insoweit besteht das Mitbestimmungsrecht gem. § 72 Abs. 3 Zif. 2 LPVG. Danach besteht das Mitbestimmungsrecht nicht nur bei der Einführung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistungen der Beschäftigten zu überwachen, sondern auch bei wesentlicher Änderung oder wesentlicher Erweiterung.

Da der Sinn des Mitbestimmungsrechtes der Persönlichkeitsschutz der Beschäftigten ist, muss der Personalrat mit darüber entscheiden können, welche Daten über die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesammelt und ggf. ausgewertet werden. Dieser Schutzzweck erfordert, auch im Rahmen der OP-Dokumentation überprüfen zu können, welche zusätzlichen Daten eine genaue Überwachung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen und welche Schlüsse ggf. darauf und daraus gezogen werden können, sodass die Möglichkeit hierzu das Mitbestimmungsverfahren auslöst.

# Strukturänderungen HNO- und Augenklinik

- 1. festzustellen, dass das Anhörungsrecht des Personalrates hinsichtlich der Strukturänderungen in der Augen- und HNO-Klinik verletzt worden ist;**
- 2. dem Antragsgegner aufzugeben, das Anhörungsverfahren durchzuführen und insbesondere auch dem Personalrat die Organisationspläne, Stellenpläne, Bewertungspläne und Stellenbesetzungspläne vorzulegen;**
- 3. dem Antragsgegner aufzugeben, dem Personalrat zur Mitbestimmung alle Unterlagen vorzulegen, die ihm erlauben, sein Mitbestimmungsrecht gemäß § 72 Abs. 3 Ziffer 3 und Absatz 4 Ziffer 10 auszuüben; (...)**

## BEGRÜNDUNG:

Mit Schreiben vom 13.07.2005 hat der Personalrat sich an den Kaufmännischen Direktor der Beteiligten zu 2. gewandt und um Durchführung des Beteiligungsverfahrens hinsichtlich der Zusammenlegung von Stationen in der Augenklinik gebeten. Unter dem 03.08.2005 hat der

angesprochene Kaufmännische Direktor geantwortet, dass er durch die Pflegedirektorin darüber informiert worden sei, dass eine Station der Augenklinik geschlossen werden solle und ein Organisationskonzept derzeit erarbeitet werde. Sobald nähere Informationen vorlägen, werde das Beteili-

gungsverfahren eingeleitet. Mit Schreiben vom 13.06.2006 hat der Personalrat beanstandet, dass er bereits mit Schreiben vom 17.07.2005 um frühzeitige Einleitung des Beteiligungsverfahrens gebeten habe. Ein Jahr später seien ihm ohne Beteiligung an der Organisationsmaßnahme

die entsprechenden personellen Maßnahmen vorgelegt worden. Daraufhin erhielt er unter dem 21.06.2006 die Antwort, dass im Rahmen einer strukturellen Veränderung in der Augen- und HNO-Klinik (Vorstandsbeschluss vom 09.11.2005) die Schließung der Abteilung A4 vorgesehen sei. Im Rahmen der notwendigen Umbaumaßnahmen seien die im beigefügten Strukturpapier dargelegten Maßnahmen notwendig. Er bitte um Stellungnahme gemäß § 75 LPVG.

Mit Schreiben vom 06.07.2006 erhielt der Personalrat folgendes Schreiben: „Sehr geehrte Frau Vorsitzende, nach fernmündlicher Rücksprache mit Herrn Gastmeier vom 04.07.2006 übersende ich Ihnen in o.a. Angelegenheit den Vorstandsbeschluss vom 09.11.2005, der die strukturellen Veränderungen der Augen- und HNO-Klinik bewirkte. Ich gehe davon aus, dass somit die strukturelle Maßnahme durchgeführt werden kann.“

Mit Schreiben vom 12.07.2006 hat der Personalrat darauf hingewiesen, dass die ihm überreichten Schreiben nicht im Geringsten ausreichen, um der Durchführung eines Beteiligungsverfahrens zu genügen. Gleichzeitig hat er die Durchführung eines Beschlussverfahrens angekündigt.

Mit Schreiben vom 21. September 2006 hat der Prozessbevollmächtigte des Personalrates die Klinik angeschrieben und darauf hingewiesen, dass der Personalrat hinsichtlich seines Anhörungsrechtes gemäß § 75 LPVG missachtet worden sei. Dies folge insbesondere daraus, dass es im Schreiben vom 06. Juli 2006 heiße, dass der Vorstandsbeschluss übersandt werde, der die strukturellen Veränderungen der Augen- und HNO-Klinik bewirkt habe. Er hat weiter mitgeteilt, dass es nicht angeht, dass dem Personalrat die

personellen Maßnahmen zwar vorgelegt, seine Mitbestimmung aber nicht abgewartet wird, sondern die Maßnahmen schlicht durchgeführt werden. Gleichzeitig ist die Durchführung des Beschlussverfahrens angekündigt worden. Mit Schreiben vom 13.10.2006 hat der Beteiligte zu 2. zwar anerkannt, dass der Personalrat im Rahmen des Beteiligungsverfahrens ordnungsgemäß eingebunden werde, sobald bekannt sei, dass Organisationsänderungen geplant seien. Es habe Gespräche gegeben. Im Anschluss an diese Gespräche der Klinikdirektoren sei die geplante organisatorische Maßnahme durch den Ärztlichen Direktor zunächst gestoppt worden. Erst nach mehrmonatiger Diskussion sei das Strukturkonzept vom 02.05.2006 erarbeitet worden. Mit Schreiben vom 29.05.2006 hätten dann die Klinikdirektoren mitgeteilt, dass sie die durch den Vorstand geplanten Strukturveränderungen mittragen würden. Daraufhin habe die Pflegedirektorin das Personaldezernat von den geplanten strukturellen Veränderungen unterrichtet. In einem Gespräch mit der Pflegedirektion sei Herr Gastmeier als Personalratsmitglied vom Sachverhalt informiert worden. Er habe um Übersendung des Konzeptes gebeten. Ihm sei das Strukturkonzept am 21.06.2006 übersandt worden und damit das Beteiligungsverfahren nach § 75 LPVG eingeleitet worden. Außerdem sei ihm der Vorstandsbeschluss über die Einsetzung eines Case-Managers zur Verfügung gestellt worden. Das Schreiben sei missverständlich formuliert gewesen. Die strukturellen Veränderungen seien nicht durch den Vorstandsbeschluss „bewirkt“ worden, vielmehr sei eine bloße Vorbereitungshandlung für eine organisatorische Änderung in der Augenklinik beschlossen und

daraufhin erst eine Diskussion über die Umsetzbarkeit in Gang gesetzt worden.

Der Personalrat habe die ihm zur Verfügung gestellten Unterlagen für nicht ausreichend erachtet. Ihm sei deswegen mit Schreiben vom 20.07.2006 mitgeteilt worden, dass die strukturelle Änderung in der Augen- und HNO-Klinik notwendig war, um die Kinder der Orthopädischen Klinik oder der Station K7 der Kinderklinik unterzubringen und weitere als die bereits zugeleiteten Unterlagen lägen nicht vor. Bis dahin habe sich daran nichts geändert. Es lägen nach wie vor keine weiteren Unterlagen vor, insbesondere auch keine Unterlagen über die wirtschaftliche Notwendigkeit der geplanten Umorganisation. Aus dem Inhalt des Strukturkonzeptes werde bereits deutlich, dass es bei den organisatorischen Änderungen um eine effiziente Verbesserung der Arbeitsweise gehe. Zum anderen sei die organisatorische Änderung wegen Umbaumaßnahmen in der Klinik erforderlich. Dies ergebe sich bereits aus dem Schreiben vom 20.07.2006. Der Personalrat hat keinen Anspruch auf Vorlage von Unterlagen über die wirtschaftliche Notwendigkeit der Umorganisation. Es handle sich um eine freie unternehmerische Entscheidung, die keinem Beteiligungsrecht des Personalrats unterliege.

Der Personalrat hat sodann beschlossen, das Beschlussverfahren durchführen zu lassen.

Zunächst ist festzustellen, dass das Verhalten des Antragsgegners das Anhörungsrecht des Personalrates aus § 75 LPVG verletzt bzw. verletzt hat. Nach dieser Vorschrift ist der Personalrat anzuhören bei der Vorbereitung der Entwürfe und Organisationsplänen pp. Die Anhörung hat nach Absatz 2 der genannten Vorschriften

so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Äußerung des Personalrats noch Einfluss auf die Willensbildung der Dienststelle nehmen kann. Dieses Anhörungsrecht des Personalrates ist verletzt worden. Die Beteiligung des Personalrates hat bereits bei der Vorbereitung der Entwürfe der in der Vorschrift genannten Pläne stattgefunden. Bereits das Schreiben vom 03.08.2005 beweist die Verletzung dieses Anhörungsrechtes. Danach ist nämlich geplant worden, eine Station der Augenklinik zu schließen und es ist an einem entsprechenden Organisationskonzept gearbeitet worden, ohne dass der Personalrat in die Vorbereitung dieses Konzeptes einbezogen worden ist.

(...) Mit Schreiben vom 21.06.2006 ist dann mitgeteilt worden, dass der Vorstand im November 2005 beschlossen habe, die Station A4 zu schließen. Ferner ist dem Personalrat erstmalig das Konzept über die Strukturänderungen in der Augen- und HNO-Klinik vom 02.05.2006 vorgelegt worden, was wiederum beweist, dass er in die Vorbereitung nicht einbezogen worden ist.

Im Konzept heißt es auf Seite 3 unter Ziffer 2, dass die Herren Professoren Dres. Havers, Steuhl und Bornfeld und Frau Maier eine Entscheidung getroffen hätten, die die Struktur der Augenklinik und zum Teil der HNO-Klinik verändere. Die Umsetzung werde zum 10. bis 15. August 2006 angestrebt. Im Zuge der Strukturveränderung werde sich eine Veränderung der Zuständigkeitsbereiche für Stationsleitungen ergeben. Die Strukturänderung werde auch eine Änderung der Teamstrukturen im Pflegedienst zur Folge haben. Sodann wurde dem Personalrat lediglich der Beschluss des Vorstandes vom 09.11.2005 übersandt, der die

strukturellen Veränderungen der Augen- und HNO-Klinik bewirkt habe.

Nachdem der Personalrat dann durch den Unterzeichner auf die Mängel des Verfahrens hat hinweisen lassen, ist ihm mitgeteilt worden, dass Gespräche dazu am 22.09.2005 geplant gewesen seien. Der Ärztliche Direktor habe die geplanten organisatorischen Maßnahmen jedoch gestoppt. Erst nach mehrmonatiger Diskussion sei von der Pflegedirektorin als Zwischenergebnis das Strukturkonzept vom 02.05.2006 erarbeitet worden. Nachdem auch die Klinikdirektoren dem Ärztlichen Direktor mitgeteilt hätten, dass sie die Strukturveränderungen mittragen würden, sei das Personaldezernat durch die Pflegedirektorin von den geplanten Strukturveränderungen unterrichtet worden. Dann sei Herr Gastmeier als Personalratsmitglied informiert worden und habe unter dem 21.06.2006 das Strukturkonzept übersandt erhalten. Aus diesem Ablauf wird deutlich, dass das Verfahren die Rechte des Personalrats verletzt hat, so dass die beantragte Feststellung geboten ist.

Nach dem Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung ist davon auszugehen, dass bereits die Feststellung der Verletzung der Anhörungsrechte ausreicht, um das Klinikum für die Zukunft zu gesetzmäßigem Verhalten zu veranlassen. Allerdings hat der Personalrat nach seiner Auffassung immer noch nicht die Unterlagen erhalten, die ihm im Rahmen des Anhörungsverfahrens zur Verfügung zu stellen sind. Es ist ihm zwar mitgeteilt worden, dass es bei den organisatorischen Änderungen um eine effiziente Verbesserung der Arbeitsweise gehe. Außerdem seien die Änderungen

wegen Umbaumaßnahmen in der Klinik erforderlich. Das alles ist ihm aber nicht im Einzelnen mitgeteilt worden, so dass auch jetzt noch erforderlich ist, dem Antragsgegner aufzugeben, die entsprechenden Unterlagen vorzulegen. Gerade auch Umbauten sind dem Personalrat vorzulegen, ebenso die wesentliche Änderung oder Verlagerung von Arbeitsplätzen. Soweit unter effizienteren Arbeitsverfahren die grundlegende Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen zu verstehen ist, sind auch hier die entsprechenden Unterlagen nach § 75 Abs.1 Ziffer 23 vorzulegen. Daran fehlt es, so dass auch der zweite Antrag begründet ist, der dem Antragsgegner aufgegeben soll, das Mitbestimmungsverfahren überhaupt einzuleiten.

Es sind aber auch Mitbestimmungsrechte unmittelbar nach § 72 Abs.3 Ziffer 3 oder 5 betroffen. Soweit der Antragsgegner ausdrücklich darauf hinweist, dass es bei den organisatorischen Änderungen um eine effiziente Verbesserung der Arbeitsweise gehe, dürften diese Maßnahmen unter § 72 Abs.3 Ziffer 3 bzw. 5 zu subsumieren sein. Eine organisatorische Änderung, die eine effiziente Verbesserung der Arbeitsweise bewirkt, dürfte sich in aller Regel als Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung oder zur Erleichterung des Arbeitsablaufes darstellen.

Bei näherer Kenntnis lässt sich auch feststellen, ob gleichzeitig das Mitbestimmungsrecht aus Ziffer 3 betroffen ist, wobei Überschneidungen zwischen beiden Ziffern letztlich unschädlich sind. Hier besteht der Anspruch des Personalrates sowohl auf Vorlage der entsprechenden Unterlagen zur Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens als auch auf Feststellung, dass überhaupt sein

Mitbestimmungsrecht in diesem Bereich besteht.

Der Personalrat hat auch Anspruch darauf, dass er Unterlagen über die wirtschaftliche Notwendigkeit der geplanten Umorganisation erhält.

Sein Mitbestimmungsrecht ist

umfassend. Er hat nach Ziffer 3 aus § 72 mitzubestimmen in Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten. Dazu gehört auch, dass die wirtschaftliche Notwendigkeit der geplanten Umorganisation dargelegt wird, damit der Personalrat

sich auch mit den entsprechenden Fragen beschäftigen kann.

Da die entsprechenden Unterlagen ausdrücklich verweigert werden, ist die Durchführung des vorgenannten Beschlussverfahrens geboten.



**Verwaltungsgericht  
Gelsenkirchen**

### Kontakt zum Personalrat

#### Personalratsbüro:

Sekretariat: Frau Müller und Frau Rechner  
im Verwaltungsgebäude / Untergeschoss

**Raum 01.32 - Tel: 3410 - Fax: 5621**

Email: [personalrat@uk-essen.de](mailto:personalrat@uk-essen.de)

#### Freigestellte Personalratsmitglieder

Alexandra Willer - Tel: 3450 - Funk 88-3450 - [alexandra.willer@uk-essen.de](mailto:alexandra.willer@uk-essen.de)

Sven Musolff - Tel: 2191 - Funk 88-2191 - [sven.musolff@uk-essen.de](mailto:sven.musolff@uk-essen.de)

Brunhilde Stümpler - Tel: 2192 - Funk 88-2192 - [brunhilde.stuempler@uk-essen.de](mailto:brunhilde.stuempler@uk-essen.de)

Stephan Gastmeier - Tel: 2729 - Funk 88-2729 - [stephan.gastmeier@uk-essen.de](mailto:stephan.gastmeier@uk-essen.de)

Eine Liste aller Personalratsmitglieder finden Sie im Intranet auf den Seiten des Personalrates.

#### Der Personalrat im Intranet:

<http://www.uk-essen.de/personalrat>