

Arbeitsgericht Kiel:

Mindestbesetzung von Pflegepersonal

Die Vorgabe einer Mindestbesetzung mit Pflegepersonal ist eine Maßnahme, mit der einer Gesundheitsgefährdung der eigenen Beschäftigten durch Überlastung begegnet werden kann. Der Spruch einer Einigungsstelle, der eine Schichtbesetzung mit einer bestimmten Zahl von Pflegekräften für bestimmte Belegungssituationen vorschreibt, ist nicht per se rechtswidrig.

Der Sachverhalt

In der Vergangenheit kam es zwischen der Arbeitgeberin, die eine Klinik betreibt, und dem Betriebsrat wiederholt zu Auseinandersetzungen über die Frage der Mindestbesetzung für den Pflegedienst auf bestimmten Stationen. Schließlich wurde im Frühjahr 2013 eine Einigungsstelle zur Beilegung ihrer Meinungsverschiedenheiten gebildet.

Die Einigungsstelle holte insgesamt drei Gutachten zur konkreten Belastungs- und Gefährdungssituation des auf diesen Stationen tätigen Pflegepersonals ein. Es wurde festgestellt, dass die physische und psychische Belastung eine kritische Grenze erreiche. Diese werde bei Krisensituationen - etwa bei erhöht pflegebedürftigen Patienten, Komplikationen und OP-Spitzen mit Wahrscheinlichkeit überschritten.

Das letzte Gutachten enthält auch arbeitswissenschaftlich fundierte Aussagen und Berechnungsmethoden darüber, mit welchen Arbeitsbedingungen dem begegnet werden kann. Da nach weiteren Verhandlungen keine einvernehmliche Regelung möglich war, endete die Einigungsstelle am 08.12.2016 durch einen Spruch. Dieser sieht eine Schichtbesetzung mit einer bestimmten Zahl von Pflegekräften für bestimmte Belegungssituationen vor. Die Arbeitgeberin machte vor dem Arbeitsgericht die Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs geltend.

Die Entscheidung

Die Klage der Arbeitgeberin blieb ohne Erfolg. Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz. Das bezieht sich auch auf Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden bei konkreten Gefährdungen, die im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festgestellt worden sind. Das folgt aus §§ 3 und 5 Arbeitsschutzgesetz.

Die Vorgabe einer Mindestbesetzung ist durchaus eine Maßnahme, mit der der Gefährdung der Mitarbeiter begegnet werden kann. Darüber darf eine Einigungsstelle durch Spruch entscheiden, sofern sich die Betriebsparteien nicht einigen. Auch wenn der Arbeitgeber durch einen solchen Spruch verpflichtet wird, in Abhängigkeit der belegten Betten ein Mindestmaß an Personal vorzuhalten, liegt kein rechtlicher Fehler vor.

Dadurch ist er zwar in der Personalbesetzung nicht mehr völlig frei. Das ist ein Eingriff in die unternehmerische Freiheit gemäß Art. 12 Grundgesetz. Diese Freiheit kollidiert aber mit den Grundrechten der Arbeitnehmer auf körperliche Unversehrtheit aus Art. 2 Abs. 2 GG und aus Art. 31. der EU-Grundrechte-Charta. Danach hat jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde,

sichere und würdige Arbeitsbedingungen sowie auf eigene körperliche Unversehrtheit (Art. 31 EU-Grundrechte-Charta, Art. 2 Abs. 2 Grundgesetz).

Der damit verbundene Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit (Art. 12 GG) muss dann gegebenenfalls zurücktreten. Ermessensfehler sind jedenfalls dann nicht ersichtlich, wenn keine starre Mindestbesetzung vorgeschrieben wird, sondern eine Mindestbesetzung im Verhältnis zu den belegten Betten.

Eine Einigungsstelle wird bei Bedarf zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gebildet. Sie besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern jeder Seite und einer/einem unparteiischen Vorsitzenden, auf den man sich geeinigt hat. Kann man in ihr keine Einigung erzielen, ergeht ein "Spruch" mit Stimmenmehrheit. Dieser Spruch wirkt dann auch gegen die unterlegene Seite und muss umgesetzt werden. Er kann aber bei Gericht mit engen Voraussetzungen angefochten werden.

Gericht:

Arbeitsgericht Kiel, Beschluss vom 26.07.2017 - 7 BV 67c/16

Quelle: <http://www.rechtsindex.de/arbeitsrecht/5958-arbeitsgericht-kiel-mindestbesetzung-von-pflegepersonal>