



Pflegepersonaluntergrenzen keine Sache des Betriebsrates

LAG Hamburg: PpUGV ist nicht arbeitnehmerschützend

Hintergrund

Die Pflegepersonaluntergrenzenverordnung (PpUGV) sieht für pflegesensitive Bereiche in einem Krankenhaus Personaluntergrenzen vor.

Die Personalbemessung ist ein Dauerthema in der Betriebsratsarbeit. Nach ständiger Rechtsprechung ist die Frage, mit wie viel Personal die anfallende Arbeit ausgeführt wird, allein (mitbestimmungsfreie) unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers.

Die Dienstplangestaltung ist ein willkommener „Hebel“ des Betriebsrates. Die PpUGV wird als Argument verwendet, dass die Einhaltung der Gesetze Aufgabe des Betriebsrates sei und deshalb Dienstpläne abgelehnt werden dürfen, die (vermeintlich) gegen die PpUGV verstoßen.

Sachverhalt und Entscheidung

Inhalt des Streits war die Frage, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Betriebsrat bestimmte Daten über die Einhaltung der PpUGV zur Verfügung zu stellen, die der Arbeitgeber dem Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus (InEK) regelmäßig zu übermitteln hat.

Der Arbeitgeber lehnte das Ansinnen des Betriebsrates ab. Die PpUGV ist keine arbeitnehmerschützende Schutzvorschrift im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und damit keine Aufgabe des Betriebsrates. Selbst wenn das anders wäre, bringen die Daten dem Betriebsrat keinen Mehrwert, denn sie sind rein statistischer Natur. Die Daten sind pauschalisiert und beziehen sich nicht auf das konkrete Schichtsystem beim Arbeitgeber.

Das LAG Hamburg folgt in seinem Beschluss vom 31.01.2024 (5 TaBV 6/23) umfassend der Argumentation des Arbeitgebers. Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zwar über die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen zu wachen. Voraussetzungen

ist aber der arbeitnehmerschützende Charakter der Norm. Das fehlt bei der PpUGV. Diese ist nicht arbeitnehmerschützend, sondern allein patientenschützend.

Das Bundesarbeitsgericht wies mit Beschluss vom 05.11.2024 die Nichtzulassungsbeschwerde des Betriebsrates ab, so dass die Entscheidung nun rechtskräftig ist.

Bewertung

Die Entscheidung hat große Auswirkungen auf die Dienstplangestaltung. Mit dem Beschluss des LAG Hamburg steht fest, dass die PpUGV nicht arbeitnehmerschützend ist. Damit ist sie nicht Aufgabe des Betriebsrates und aus der PpUGV kann der Betriebsrat keine Rechte herleiten.

Etwaige Hinweise des Betriebsrates im Rahmen der Dienstplangestaltung auf einen angeblichen Verstoß gegen die PpUGV können nun dahingestellt bleiben. Natürlich hat der Arbeitgeber für die Einhaltung der PpUGV zu sorgen. Aber die Diskussion mit dem Betriebsrat darüber hat sich erübrigt. Auch in einer etwaigen Einigungsstelle über den Monatsdienstplan bedarf es damit keiner Darstellung, dass die PpUGV tatsächlich eingehalten wird, was Verzögerungen vermeidet.

Mangels Arbeitnehmerschutz können auch die einzelnen Pflegekräfte aus der PpUGV keine Rechte herleiten.

München, den 18.11.2024

Dr. Konrad Maria Weber
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht