



Rotkreuzschwestern üben ihre berufliche Tätigkeit im Rahmen ihres Mitgliedsstatus aus.

Der besondere Rechtsstatus von Rotkreuzschwestern

Warum ist die Rotkreuzschwester keine Arbeitnehmerin im juristischen Sinn? Diese und andere Fragen beantwortet dieser Artikel

Seitens der Gewerkschaften wird immer wieder der Eindruck erweckt, Rotkreuzschwestern wären in ungesicherten Arbeitsverhältnissen tätig. Die dann geäußerten Vorwürfe sind ebenso falsch wie vielfältig: Behauptet wird beispielsweise, dass Kündigungsschutzrechte missachtet oder Mitwirkungsrechte, wie sie die Betriebsverfassungsgesetze den Arbeitnehmern gewähren, verweigert würden. Letzteres wird meist an den Betriebs- bzw. Personalratswahlen oder am Streikrecht festgemacht.

Hartnäckig wird auch immer wieder das Gerücht gestreut, die Bedingungen, in denen Rotkreuzschwestern ihre berufliche Tätigkeit ausüben, wären deutlich schlechter und darüber hinaus seien Rechte und Pflichten unreguliert und die Rotkreuzschwestern der Willkür ausgesetzt.

All diese Vorwürfe sind falsch, irreführend und werden auch durch die ständige Wiederholung nicht besser.

Richtig ist: Rotkreuzschwestern üben ihre berufliche Tätigkeit im Rahmen ihres Mitgliedsstatus aus. Dieser besondere Status soll nachfolgend erläutert werden.

Rotkreuzschwestern sind keine Arbeitnehmer

Die rechtliche Stellung der Rotkreuzschwester ist immer mal wieder Gegenstand kontroverser Diskussionen. Die Frage nach der Arbeitnehmereigenschaft steht dabei im Mittelpunkt. Die

Arbeitnehmereigenschaft ist in Deutschland die wesentliche Bedingung zur Anwendbarkeit des gesamten Arbeitsrechtes. Rotkreuzschwestern hingegen – und das bestätigt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, des Bundesverwaltungsgerichtes, des Bundesfinanzhofes, des Bundessozialgerichtes und vieler weiterer Obergerichte in Deutschland immer wieder – sind keine Arbeitnehmer im juristischen Sinne.

Warum ist das so?

Rotkreuzschwestern erfüllen doch die gleichen beruflichen Aufgaben und viele Merkmale eines Arbeitnehmers sind doch auch bei Rotkreuzschwestern feststellbar: Auch eine Rotkreuzschwester ist nicht selbstständig, sondern von den Weisungen anderer abhängig, wenn sie ihren Beruf ausübt. Sie hat sich, wie die Angestellten auch, in ihr Arbeitsumfeld einzugliedern und kann weder Zeit, Ort oder Art ihrer Tätigkeit selbst festlegen. Sie trägt auch kein wirtschaftliches Risiko. Und trotzdem: Die Rotkreuzschwester ist keine Arbeitnehmerin im juristischen Sinn.

Mitgliedschaftsrechte garantieren ein Höchstmaß an Sicherheit und Mitwirkung

Die Antwort auf die Frage, warum Rotkreuzschwestern keine Arbeitnehmer sind, macht sich an zwei wesentlichen Punkten fest:

1. Rotkreuzschwestern sind Mitglieder ihrer jeweiligen Schwesternschaft und mit dieser nicht durch ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis verbunden, sondern durch ihre Mitgliedschaft. Es gelten Mitgliedschaftsrechte.
2. DRK-Schwesternschaften sind Verantwortungsgemeinschaften mit besonderem gemeinnützigem Profil.

Die DRK-Schwesternschaften – eine besondere Verantwortungsgemeinschaft zwischen Berufsausübung und karitativem Anspruch

Die DRK-Schwesternschaften sind weltweit die einzigen überkonfessionellen Schwesternschaften. Ihr ethisches Fundament bilden die sieben Grundsätze des Roten Kreuzes: Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit, Universalität. Es besteht eine besondere und klar definierte berufsethische Orientierung.

Jede Rotkreuzschwester ist Mitglied in einer DRK-Schwesternschaft, einem eingetragenen Verein. Die DRK-Schwesternschaften wiederum sind Mitglied im Verband der Schwesternschaften vom DRK und dieser ist Mitglied im Deutschen Roten Kreuz e.V. Damit ist die einzelne Rotkreuzschwester Teil der weltweiten Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung.

§ 1 der Satzung einer jeden Schwesternschaft legt deshalb unmissverständlich fest: „Die Schwesternschaft ist eine Gemeinschaft, die den Mitgliedern die Ausübung ihres Berufes im karitativen Geist unter dem Zeichen des Roten Kreuzes ermöglicht und das Zusammengehörigkeitsbewusstsein festigt.“

Damit sind wesentliche Merkmale der Organisation definiert, die auch die Basis für die besondere Rechtsstellung geben. DRK-Schwesternschaften sind besondere Verantwortungsgemeinschaften mit der Aufgabe, ihren Beruf im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen im karitativen Geist auszuüben. Dieser Grundsatz beinhaltet auch eine besondere Fürsorge für die Mitglieder, die Rotkreuzschwestern.

In früheren Zeiten geschah dies durch eine Rundum-Versorgung im Mutterhaus. Die Mutterhäuser bestehen bis heute, die Rundum-Versorgung von damals wurde inzwischen durch zeitgemäße Versorgungsleistungen ersetzt.

Darunter die klassischen Leistungen wie Entgelt (Art. 2 Nr. 3 Mitgliederordnung), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Art. 2 Nr. 7 Mitgliederordnung), Urlaubsgewährung und Urlaubsgeld (Art. 2 Nr. 4 Mitgliederordnung), Reise- und Umzugskostenerstattung (Art. 2 Nr. 3 Mitgliederordnung) sowie eine Freistellung für Fort- und Weiterbildung (Art. 2 Mitgliederordnung). Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch, dass die DRK-Schwesternschaften bis heute die Versorgung im Ruhestand über einen eigenen Schwestern-Versicherungsverein (SVV) absichern. Hinzu kommen zusätzlich umfassende Serviceleistungen, wie beispielsweise Rahmenversicherungsverträge.

Das alleine macht die Besonderheit der Organisation aber nicht aus. Neben dieser rein materiellen Versorgung zeichnet sich die Gemeinschaft durch eine starke ideelle Verbindung aus. Gerade weil es eine der Hauptaufgaben ist, Frauen den Weg in den Pflegeberuf zu ebnen und Karriereverläufe zu ermöglichen, bieten die DRK-Schwesternschaften Unterstützung in allen



Lebenslagen und fördern ihre Mitglieder während der Zeit ihrer Mitgliedschaft, gegebenenfalls von ihrer Zeit als Schülerin bis in die Phase des Ruhestands.

In der jüngst erschienenen Doktorarbeit von Astrid Weber „Ist die Rotkreuzschwester Arbeitnehmerin ihrer Schwesternschaft?“ wird die ideelle Verbindung wie folgt beschrieben: „Man versteht sich als weit mehr als ein Pflegeunternehmen, nämlich als große Gemeinschaft Gleichgesinnter, die nach den Grundsätzen der Humanität zusammen die öffentliche Gesundheitspflege fördern und Menschen in Not Hilfe leisten.“ (Weber 2008, S. 14)

Umfassende Mitwirkungsrechte über die Mitgliedschaft

Rotkreuzschwestern sind keine Arbeitnehmer; das Arbeitsrecht gilt also nicht. Und trotzdem gelten die gleichen Schutz- und Mitwirkungsrechte. Gewährleistet werden sie durch die umfassenden vereinsrechtlichen Mitgliedschaftsrechte. Mitgliedschaftsrechte gehen sogar noch einen ganz entscheidenden Schritt weiter: Sie gewähren unmittelbaren Einfluss auf die Ausgestaltung der eigenen Tätigkeit.

Jedes Mitglied kann in der Mitgliederversammlung des eingetragenen Vereins DRK-Schwesternschaft mit seiner Stimme über alle Belange abstimmen, die die DRK-Schwesternschaft und die Mitglieder selbst betreffen.

Das Mitverwaltungs- und Mitwirkungsrecht im Verein ermöglicht eine größere und direktere Einflussnahme auf die Leitung, Organisation und Entscheidungen des Vereins als die betriebsverfassungsrechtliche Beteiligung von Arbeitnehmern.

Die berufliche Tätigkeit der Rotkreuzschwestern ist klar geregelt – genauso wie im Arbeitsvertrag des Angestellten

Arbeitsverträge haben Rotkreuzschwestern nicht, aber die berufliche Tätigkeit ist trotzdem genauso klar geregelt – mit allen Rechten und Pflichten.

Geregelt wird die berufliche Tätigkeit durch folgende Rechtsgrundlagen: 1. die Satzung der DRK-Schwesternschaft, 2. die Mitgliederordnung und zusätzlich im Fall der Gestellung durch: 3. den Gestellungsvertrag.

Der Gestellungsvertrag

Rotkreuzschwestern üben ihre berufliche Tätigkeit nicht nur in eigenen Einrichtungen der DRK-Schwesternschaften aus, sie werden auch im Rahmen von Gestellungsverträgen in Einrichtungen anderer Träger eingesetzt.

In diesem Fall regelt der Gestellungsvertrag das Rechtsverhältnis zwischen Gestellungsvertragspartner und der DRK-Schwesternschaft. Die Rotkreuzschwestern, die über diesen Vertrag eingesetzt werden, haben folglich keine direkte Rechtsbeziehung zu dem Gestellungsvertragspartner, sondern ausschließlich zu ihrer DRK-Schwesternschaft.

Die DRK-Schwesternschaft ist daher verpflichtet, in dem Gestellungsvertrag mit dem Vertragspartner all die Punkte zu regeln, die den Einsatz der Rotkreuzschwester in dem jeweiligen Arbeitsfeld möglich machen. Die DRK-Schwesternschaften haben dabei auch die Vorgaben der Mitgliederordnung zu berücksichtigen. So finden sich im Gestellungsvertrag immer auch Regelungen zum Einsatzgebiet, zu den Arbeitszeiten, den Urlaubszeiten, der Fort- und Weiterbildung sowie die seitens des Gestellungsvertragspartners abzuschließende Haftpflichtversicherung für die berufliche Tätigkeit. Darüber hinaus ist für die DRK-Schwesternschaft auch das Gestellungsgeld in dem Gestellungsvertrag zu regeln. Geregelt wird ebenfalls die Weisungsbefugnis, wobei disziplinarische Maßnahmen ausschließlich über die DRK-Schwesternschaft ausgesprochen werden dürfen. Von besonderer Bedeutung für die Erfüllung der Aufgaben im Rahmen der Aufgaben des Deutschen Roten Kreuzes ist es, dass auch der Freistellungsanspruch bei möglichen Einsätzen von Rotkreuzschwestern im Rahmen des DRK oder des Internationalen Roten Kreuzes festgehalten wird.

Satzung und Mitgliederordnung

Während der Gestellungsvertrag das Verhältnis zwischen Gestellungsvertragspartner und DRK-Schwesternschaft regelt, regeln Satzung und Mitgliederordnung das Verhältnis zwischen DRK-Schwesternschaft und Rotkreuzschwester.

Geregelt werden in Satzung und Mitgliederordnung alle relevanten Rechte und Pflichten der Rotkreuzschwestern. Die dort festgelegten Regelungen entsprechen den modernen arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Geregelt werden die Rechtsgrundlagen der Tätigkeit, also Regelungen zur Vergütung, Sozial- und Arbeitslosenversicherung, Versicherungsschutz gegen Berufskrankheit und Arbeitsunfall nach den gesetzlichen Bestimmungen, Erholungsurlaub, Anspruch auf Freistellung

zur Fort- und Weiterbildung und ähnliches – wie man es aus Arbeitsverträgen kennt.

Insofern sind die Rotkreuzschwestern analog der arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften auch ebenso abgesichert wie jeder andere Arbeitnehmer. Die Absicherung ist im Grunde sogar größer. Das wird auch durch die aktuelle Rechtsprechung immer wieder bestätigt und ausgeführt.

Die arbeitsrechtliche Absicherung: Mehr Sicherheit als ein Arbeitnehmer

Es verhält sich so, dass Rotkreuzschwestern bereits nach Bestehen der Einführungszeit einen Status erreichen, der dem Status eines Angestellten im öffentlichen Dienst nach 15-jähriger Dienstzugehörigkeit und einem Lebensalter von 40 Jahren entspricht. Um es einfacher zu formulieren: Im Grunde bedeutet dies Unkündbarkeit. Schon dadurch ist eine wesentlich bessere rechtliche Sicherheit erreicht. Hinzu kommen die vereinsrechtlichen Mitwirkungsrechte. Und sollte doch der berufliche Einsatz einer Rotkreuzschwester z.B. seitens des Gestellungsvertragspartners beendet werden, so ist die Vorsitzende der DRK-Schwesternschaft bemüht, ein neues Tätigkeitsfeld für ihre Rotkreuzschwester zu finden.

Streitigkeiten vor dem Schiedsgericht

Bei allen Streitigkeiten, die sich aus der Mitgliedschaft oder aus der beruflichen Tätigkeit zwischen Rotkreuzschwester und DRK-Schwesternschaft ergeben, kann das Schiedsgericht angerufen werden, das beim Verband der Schwesternschaften vom DRK e.V. eingerichtet ist.

Soll eine Rotkreuzschwester nicht mehr Mitglied sein, dann muss sie aus der DRK-Schwesternschaft ausgeschlossen werden. Über den Ausschluss entscheidet der Vorstand nach Anhörung der Rotkreuzschwester und des von der Mitgliederversammlung gewählten Beirates (Satzung § 8).

Im Arbeitsrecht wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben, sich gegen Kündigungen vor dem Arbeitsgericht zu wehren. Durch das Kündigungsschutzgesetz wird die Wirksamkeit der Kündigung gerichtlich geprüft.

Das ist bei Rotkreuzschwestern nicht anders, wenn es um den Ausschluss geht. Da Rotkreuzschwestern keine Arbeitnehmer sind, wird die Rechtmäßigkeit des Ausschlusses aus der DRK-Schwesternschaft nicht von den Arbeitsgerichten geprüft, sondern vor dem Schiedsgericht.

Grundlage für die Prüfung sind dann die Bestimmungen des Kündigungsschutzes, wie sie im Arbeitsrecht bestehen. Und auch der Vorsitz im Schiedsgericht des Verbandes wird von unabhängigen Richtern geführt, zurzeit sind dies ehemalige Präsidenten von Landesarbeitsgerichten. Die Kündigungsschutzrechte, wie man sie bei Arbeitnehmern findet, bestehen damit auch für Rotkreuzschwestern. Für Kündigungsschutzklagen ist nur das Schiedsgericht anzurufen, nicht das Arbeitsgericht.

Rotkreuzschwestern haben Mitwirkungsrechte, auch wenn Betriebsräte nicht zuständig sind

Betriebsräte vertreten die Belange der Arbeitnehmer und fördern und sichern die Beschäftigung im Betrieb. Wer sich für

den Betriebsrat aufstellen lässt bzw. Betriebsratmitglieder wählen möchte, muss laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Arbeitnehmer des Betriebes sein und das 18. Lebensjahr vollendet haben. Voraussetzung für die Wahl ist ein direktes Dienst- oder Arbeitsverhältnis. Genau das aber besteht zwischen Rotkreuzschwester und Gestellungspartner, also der Einrichtung, in der die Rotkreuzschwester über die Gestellung tätig ist, nicht. Und klar ist auch, bei Betriebsratswahlen steht der Arbeitnehmer im Mittelpunkt. Und genau das sind Rotkreuzschwestern eben auch nicht.

Aus diesen Gründen dürfen Rotkreuzschwestern weder bei Betriebsratswahlen teilnehmen, noch sich für die Betriebsratswahl eines Gestellungspartners aufstellen lassen. Das Betriebsverfassungsgesetz gilt für Rotkreuzschwestern nicht.

Mitgliedergestellung ist keine Arbeitnehmerüberlassung

Oft argumentieren die Gewerkschaften auch mit dem Vorwurf der angeblichen Arbeitnehmerüberlassung und leiten daraus ein Wahlrecht für den Betriebsrat ab. Ebenso eine falsche Auffassung. Mitgliedergestellung ist keine Arbeitnehmerüberlassung.

Bereits mit Beschluss vom 4. Juli 1979 hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass eine Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bei einem Gestellungsvertrag nicht vorliegt. Damit gilt auch § 7 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) zur Wahl des Betriebsrats nicht, wonach Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers dann bei der Betriebsratswahl wahlberechtigt sind, wenn diese zur Arbeitsleistung überlassen werden. Mitgliedergestellung ist keine Arbeitnehmerüberlassung.

Es steht eindeutig fest, dass Rotkreuzschwestern bei den Betriebsratswahlen im Betrieb des Gestellungsvertragspartners der Schwesternschaft weder aktiv noch passiv wahlberechtigt sind. Betriebsratswahlen, an denen Rotkreuzschwestern teilgenommen haben oder bei denen Rotkreuzschwestern in den Betriebsrat gewählt worden sind, sind ungültig und können von dem Gestellungsvertragspartner entsprechend angefochten werden.

Mitwirkungsrechte über Beiräte, Mitgliederversammlung und Oberin

Mitwirkungsrechte haben Rotkreuzschwestern aber trotzdem. Die Mitgliedschaft sichert umfangreiche vereinsrechtliche Mitwirkungsrechte, von denen die Rotkreuzschwestern auch regelmäßig Gebrauch machen, unter anderem eben auch in Bezug auf Gestellungsverträge oder Einsatzfelder. Jedes Mitglied kann in der Mitgliederversammlung des eingetragenen Vereins DRK-Schwesternschaft mit seiner Stimme über alle Belange abstimmen, die die DRK-Schwesternschaft und die Mitglieder selbst betreffen. Dieses Mitwirkungsrecht im Verein ermöglicht eine größere und direktere Einflussnahme auf die Leitung, Organisation und Entscheidungen des Vereins und damit auch auf die Einsatzfelder als eine betriebsverfassungsrechtliche Beteiligung von Arbeitnehmern oder ein Betriebsrat es jemals könnte.

Darüber hinaus gibt es in den DRK-Schwesternschaften die bereits angesprochenen, von der Mitgliederversammlung gewählten Beiräte.

Die Beiräte sind das Bindeglied zwischen Mitgliedern der DRK-Schwesternschaft (Rotkreuzschwestern) und dem Vorstand der DRK-Schwesternschaft mit seiner Vorsitzenden, der Oberin. Die Beiräte vertreten regelmäßig die Interessen der Mitglieder, auch zwischen den Mitgliederversammlungen. So wie die Betriebsräte das gesetzliche Interessenorgan der Arbeitnehmer/-innen sind, so sind die Beiräte das satzungsrechtliche Interessenorgan aller Mitglieder in einer DRK-Schwesternschaft.

Und es bestehen Einflussmöglichkeiten auch über die Vorsitzende der Schwesternschaften vom DRK. Oberinnen kommen ihrer besonderen Fürsorgepflicht gegenüber ihrem Mitglied auch dadurch nach, dass sie die Interessen ihrer eingesetzten Rotkreuzschwestern gegenüber dem Gestellungspartner vertreten. Es gehört zu den Aufgaben einer Oberin, eine Konfliktlösungskultur im Interesse ihrer Mitglieder zu leben, auch gegenüber dem Gestellungspartner.

Die besondere Rechtsstellung gilt auch bei Schülerinnen, die ihre Ausbildung über die DRK-Schwesternschaften absolvieren

Schülerinnen der Pflegeberufe, die ihre Ausbildung über die DRK-Schwesternschaften absolvieren, sind Mitglieder der DRK-Schwesternschaften. Die soeben beschriebene, besondere Rechtsstellung gilt demnach auch für die Schülerinnen. Auch sie dürfen weder aktiv noch passiv an Betriebsratswahlen teilnehmen.

Warum Gewerkschaften die besondere Rechtsstellung der Rotkreuzschwestern immer wieder angreifen

Gewerkschaften verfolgen ein Eigeninteresse, es geht ihnen um die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern.

In größeren Betrieben ab 200 Arbeitnehmer(inne)n hat der Betriebsrat einen Rechtsanspruch auf die völlige Freistellung von einem oder mehreren Betriebsratsmitgliedern nach der Stafel in § 38 Abs. 1 Satz 1 („Hauptberufliche“ Betriebsräte); für die anderen Betriebsratsmitglieder gilt § 37 Abs. 2 (Freistellung „nach Bedarf“).



Autorin

Dr. Marion Schink, Verband der Schwesternschaften vom DRK e.V.