

ISSN 0930-861X

# Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

2/2018

32. Jahrgang  
Seiten 97–248

*Zum Gedenken an Bernd Baron von Maydell*



C.F. Müller

**Immer noch und immer wieder – Streit um den Status von  
DRK-Krankenschwestern – Überlegungen nach der Lektüre  
einer Entscheidungsanmerkung Bernd von Maydells**

**Inhaltsübersicht**

- A. Einleitung
- B. Die Position Bernd von Maydells zum Status der DRK-Krankenschwestern
  - I. Der Beschluss des BVerwG v. 29.04.1966
  - II. Die Stellungnahme Bernd von Maydells zum Beschluss des BVerwG
- C. Wandel der höchstrichterlichen Rechtsprechung
  - I. Der Beschluss des BVerwG v. 27.08.1997 zur Mitbestimmung bei Einstellung von DRK-Schwestern
  - II. Der Beschluss des BAG v. 21.02.2017 zur Mitbestimmung bei Einstellung von DRK-Schwestern
- D. Die Reaktion des Gesetzgebers auf die neue Rechtsprechung des BAG
  - I. Die Änderung des DRK-Gesetzes vom Juli 2017
  - II. Europarechtswidrigkeit der unbegrenzten Gestellungsdauer?
  - III. Unvollständige Integration der DRK-Krankenschwestern in die betriebliche Mitbestimmung der Einsatzkrankenhäuser
- E. Zur Bedeutung der Stellungnahme Bernd von Maydells aus heutiger Sicht

**A. Einleitung**

Viele tausend Schwestern des Deutschen Roten Kreuzes arbeiten noch heute in deutschen Krankenhäusern in der Krankenpflege<sup>1</sup>. Sie tun dies meist auf der Grundlage sogenannter Gestellungsverträge zwischen ihrer jeweiligen Schwesternschaft und dem Krankenhausträger. Der arbeitsrechtliche Status der DRK-Schwestern ist seit Jahrzehnten hochumstritten<sup>2</sup>. Ein Aspekt dieser komplexen Problematik betrifft die Frage, ob solche Schwestern, die aufgrund von Gestellungsverträgen dauerhaft in Krankenhäusern arbeiten, in Bezug auf die innerbetriebliche Mitbestimmung beim Träger des Krankenhauses wie „echte“ Arbeitnehmer des Krankenhauses zu berücksichtigen sind. Vor über 50 Jahren hat sich Bernd von Maydell zu diesem Problem streitbar positioniert. Es lohnt sich, an diese Positionierung zu erinnern und vor diesem Hintergrund die gegenwärtige Rechtslage kritisch zu überdenken.

---

<sup>1</sup> Nach Angaben des Deutschen Roten Kreuzes aus dem Jahr 2017 haben die 33 Rotkreuzschwesternschaften 25 000 Mitglieder, vgl. BT-Drs. 18/12584, S. 14 f.

<sup>2</sup> Vgl. Reichelt, Die arbeitsrechtliche Stellung der Rote-Kreuz-Schwestern, 2000; Schmitt, Leiharbeit durch Rotkreuzschwestern? Zulässigkeit und Grenzen mitgliederschaftlicher Arbeitspflichten, ZESAR 2017, S. 167 (168 f.).

## B. Die Position Bernd von Maydells zum Status der DRK-Krankenschwestern

Die Stellungnahme Bernd von Maydells findet sich in einer Anmerkung zu einem Beschluss des BVerwG aus dem Jahr 1966.

### I. Der Beschluss des BVerwG v. 29.04.1966<sup>3</sup>

Im Fall des BVerwG hatte sich das Personal dreier Kreiskrankenhäuser in Baden-Württemberg um die Errichtung eines Gesamtpersonalrats für die drei Krankenhäuser und das Landratsamt des Kreises bemüht. Es war damals fraglich, ob die hierfür erforderliche Zustimmung von mindestens 75 % der betroffenen Mitarbeiter gegeben war. Dies wäre nach dem baden-württembergischen Personalvertretungsgesetz nur dann der Fall gewesen, wenn die in den Krankenhäusern des Landkreises tätigen DRK-Schwesterinnen als „Bedienstete“ dieser Krankenhäuser anzusehen gewesen wären. Das BVerwG entschied jedoch, die von einer Schwesternschaft des Roten Kreuzes einem Kreiskrankenhaus zur Verfügung gestellten Schwestern seien keine Bedienstete des Kreises im Sinne der einschlägigen Regelung des baden-württembergischen Personalvertretungsgesetzes. Damit war die Bildung eines Gesamtpersonalrats am Widerstand der Mitarbeiter des Landratsamts gescheitert.

### II. Die Stellungnahme Bernd von Maydells zum Beschluss des BVerwG

Gegen diesen Beschluss hat Bernd von Maydell, damals wissenschaftlicher Assistent an der Universität Bonn, in einer Anmerkung sehr deutlich Stellung bezogen<sup>4</sup>. Und er hat an dieser Stellungnahme auch festgehalten, als seine Kritik von einem ehemaligen Richter des zuständigen Senats des BVerwG, ebenfalls recht deutlich, zurückgewiesen worden war<sup>5</sup>. Von Maydell zufolge kam es für die Einordnung der von ihrer Schwesternschaft den Krankenhäusern zur Verfügung gestellten Schwestern als Bedienstete im Sinne des Personalvertretungsrechts allein darauf an, ob diese in den Krankenhausbetrieb eingegliedert waren, nicht jedoch – und so hatte die Argumentation des BVerwG eingesetzt – auch darauf, dass sie mit dem Krankenhausträger einen Arbeitsvertrag geschlossen hatten<sup>6</sup>. Und von Maydell legte eingehend dar, dass die von einer Schwesternschaft einem Krankenhaus zur Verfügung gestellten Schwestern in den Krankenhausbetrieb eingegliedert würden. Er betonte dabei, dass die Krankenschwestern in medizinischen Angelegenheiten den Ärzten und in Verwaltungs- und Wirtschaftsfragen dem Verwaltungsleiter

3 BVerwG, Beschluss v. 29.04.1966 – VII P 16.64, BVerwGE 24, 76 ff. = Buchholz, 238.31 § 3 PersVG Baden-Württemberg Nr. 1 = ArbuR 1967, S. 223 f.

4 Von Maydell, Können Rote-Kreuz-Schwesterinnen Bedienstete im Sinne des Personalvertretungsgesetzes sein? (zum Beschluß des Bundesverwaltungsgerichts vom 29.04.1966 – VII P 16.64), ArbuR 1967, S. 202 ff.

5 Boerckel, Zur Frage der personalvertretungsrechtlichen Stellung der Rote-Kreuz-Schwesterinnen I, ArbuR 1967, S. 295 f.; dazu von Maydell, Zur Frage der personalvertretungsrechtlichen Stellung der Rote-Kreuz-Schwesterinnen II, ArbuR 1967, S. 296 f.

6 Von Maydell, ArbuR 1967, S. 202 f.

unterstünden<sup>7</sup>. Von Maydell widerlegte auch das ergänzende, auf das BAG<sup>8</sup> bezugnehmende Hilfsargument des BVerwG, dass die Schwestern auch wegen der karitativen Beweggründe ihrer Tätigkeit nach dem Gesetz nicht in den Kreis der Bediensteten der Krankenhäuser einbezogen seien. Demgegenüber verwies von Maydell auf das damals in Werbeanzeigen veröffentlichte Selbstverständnis der DRK-Schwesternschaften, dass nämlich ein „zeitgemäßes Gehalt und geregelte Arbeit der DRK-Schwester ein Leben wie jeder anderen berufstätigen Frau“ ermöglichen<sup>9</sup>.

### C. Wandel der höchstrichterlichen Rechtsprechung

#### *I. Der Beschluss des BVerwG v. 27.08.1997 zur Mitbestimmung bei Einstellung von DRK-Schwestern*

Gut dreißig Jahre später begannen sich die Wertungen der Rechtsprechung zu ändern, und zwar zunächst aus Anlass der Frage, ob der Personalrat eines Krankenhauses bei der „Einstellung“ von DRK-Schwestern ein Mitbestimmungsrecht hat, wenn solche Schwestern von ihrer Schwesternschaft auf der Grundlage eines Gestellungsvertrages in das Krankenhaus entsandt werden sollen. In einem personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren hat das BVerwG 1997 ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats der Klinik angenommen<sup>10</sup>. Die Argumente des Gerichts für dieses Ergebnis ähneln teilweise denen, die von Maydell 1967 zum damaligen Rechtsstreit entwickelt hatte, auch wenn dieser eine anders gelagerte Fallkonstellation betroffen hatte: Eine „Einstellung“ einer in ein Krankenhaus entsandten DRK-Schwester anzunehmen, scheitere nicht daran, dass diese keinen zweiseitigen Arbeitsvertrag mit dem Krankenhausträger als Dienstherr abschließen<sup>11</sup>. Der Mitbestimmungsbestand der Einstellung erfordere vielmehr neben der tatsächlichen Eingliederung in den Krankenhausbetrieb – lediglich – ein beamten- oder arbeitsrechtliches Band zu dem öffentlichen Dienstherrn, das zumindest partielle Arbeitgeberfunktionen des Krankenhauses im Verhältnis zu den dienstleistenden Arbeitnehmern begründe<sup>12</sup>. In eben solcher Weise seien die in den Kliniken öffentlicher Krankenhausträger tätigen DRK-Schwestern mit dem Krankenhausträger als öffentlichem Dienstherrn verbunden, denn sie seien „in vollem Umfang“ den Weisungen des Krankenhauses unterworfen, und zwar neuerdings auch einer vom Krankenhausträger eingesetzten Pflegedienstleitung<sup>13</sup>. In einem obiter dictum verwarf das BVerwG überdies auch die Auffassung,

7 Von Maydell, *ArbuR* 1967, S. 202 (203 f.).

8 BAG, *Urt.* v. 18.02.1956, 2 *AZR* 294/54, *BAGE* 2, 289 ff.

9 Von Maydell, *ArbuR* 1967, S. 202 (204f.); auf S. 204 das Zitat aus einer DRK-Zeitungsanzeige)

10 BVerwG, *Beschluss* v. 27.08.1997, 6 *P* 7/95, *AP* Nr. 4 zu § 77 *LPVG* Hessen.

11 BVerwG, *ebd.*, *Rn.* 19.

12 BVerwG, *ebd.*, *Rn.* 14.

13 BVerwG, *ebd.*, *Rn.* 22.

die Pflegetätigkeit der DRK-Schwester sei vorwiegend durch Beweggründe karitativer Art bestimmt<sup>14</sup>.

## *II. Der Beschluss des BAG v. 21.02.2017 zur Mitbestimmung bei Einstellung von DRK-Schwester*

Die parallele Problematik aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht war 20 Jahre später Gegenstand des aufsehenerregenden Verfahrens des BAG betreffend die Ruhrlandklinik in Essen. In diesem Verfahren hatte das BAG zunächst den EuGH angerufen<sup>15</sup> und nach dessen Urteil im Jahr 2016<sup>16</sup> dann im Jahr 2017 abschließend entschieden<sup>17</sup>. In dem diesem Verfahren zugrundeliegenden Fall hatte der Betriebsrat der privatrechtlich verfassten Klinik ein Mitbestimmungsrecht geltend gemacht, als Mitglieder einer DRK-Schwesterenschaft auf der Grundlage eines Gestellungsvertrages dauerhaft dort eingesetzt werden sollten. Wegen der Dauerhaftigkeit des geplanten Einsatzes hielt der Betriebsrat die geplante Maßnahme für gesetzeswidrig und verweigerte deshalb seine Zustimmung. Dass in einer solchen Konstellation ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG besteht, stellte das BAG in wenigen Zeilen fest: Bei dem geplanten Einsatz der betroffenen DRK-Schwester handele es sich um eine zustimmungspflichtige Einstellung, denn die Schwestern würden in den Krankenhausbetrieb eingegliedert und die Betreiberin des Krankenhauses übe ihnen gegenüber auf der Grundlage des Gestellungsvertrages die für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungsbefugnisse aus<sup>18</sup>.

Allerdings war es weniger diese Feststellung, die Aufsehen erregte, als die weitere Aussage des Beschlusses, dass nämlich der Einsatz der DRK-Schwester aufgrund seiner geplanten Dauerhaftigkeit als Verstoß gegen das AÜG und deshalb als gesetzeswidrig anzusehen sei, mit der Folge, dass der Betriebsrat mit Recht seine Zustimmung zu dem geplanten Einsatz verweigert habe<sup>19</sup>. Nach früherer Rechtsprechung war das AÜG auf die Gestellung von DRK-Schwester nicht anzuwenden gewesen, u.a. weil sie nach Auffassung des BAG nicht als Arbeitnehmerinnen der als Verleiherin in Betracht kommenden Schwesterenschaft anzusehen sind<sup>20</sup>. Nunmehr hatte allerdings der EuGH auf die Vorlage des BAG hin entschieden, dass DRK-Schwester wie im Fall der Ruhrlandklinik in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit fallen, wenn sie im Verhältnis zu ihrer Schwesterenschaft ge-

14 BVerwG, ebd., Rn. 25.

15 BAG, Vorlagebeschluss v. 17.3.2015, 1 ABR 62/12 [A], BAGE 151, 131.

16 EuGH, Urteil v. 17.11.2016, Rs. C-216/15 (Ruhrlandklinik); dazu Anmerkung von Ulrici, jurisPR-ArbR 1/2017 Anm. 1 sub D II; außerdem Schmitt, ZESAR 2017, S. 167 (170 ff.).

17 BAG, Beschluss v. 21.02.2017, 1 ABR 62/12, BAGE 158, 121; dazu Anmerkung von Joussem, ZESAR 2017, S. 401 ff.

18 BAG, Beschluss v. 21.02.2017, 1 ABR 62/12, BAGE 158, 121 (126), Rn. 17 unter Hinweis auf BAG, Beschluss v. 08.11.2016, 1 ABR 57/14, Rn. 14 f.

19 BAG, Beschluss v. 21.02.2017, 1 ABR 62/12, BAGE 158, 121 (127 ff.), Rn. 22 f.

20 BAG, Vorlagebeschluss v. 17.03.2015, 1 ABR 62/12 [A], BAGE 151, 131 (135), Rn. 12, und BAG, Beschluss v. 21.02.2017, 1 ABR 62/12, BAGE 158, 121 (127 f.), Rn. 26.



schützt sind wie Arbeitnehmer<sup>21</sup>. Diese Voraussetzung ist nach Auffassung des BAG gegeben<sup>22</sup>; deshalb hat es das AÜG europarechtskonform in dem Sinne ausgelegt, dass das Gesetz auch auf die aufgrund von Gestellungsverträgen in Krankenhäusern eingesetzten DRK-Schwestern anzuwenden ist, auch wenn diese nach nationalem Recht – (aus Sicht des BAG) – nicht als Arbeitnehmerinnen anzusehen sind<sup>23</sup>.

## **D. Die Reaktion des Gesetzgebers auf die neue Rechtsprechung des BAG**

### *I. Die Änderung des DRK-Gesetzes vom Juli 2017*

Bereits am Tag vor der abschließenden Entscheidung des BAG im Verfahren der Ruhrlandklinik hatten sich die damalige Bundesministerin für Arbeit und Soziales Nahles und der Präsident des Deutschen Roten Kreuzes Seiters auf eine Ergänzung des DRK-Gesetzes verständigt, die die unbefristete Gestellung von Mitgliedern der DRK-Schwesternschaften weiterhin ermöglichen sollte<sup>24</sup>. Eine Regelung in diesem Sinne wurde alsbald in ein laufendes Gesetzgebungsverfahren eingespeist<sup>25</sup> und ist am 25.07.2017 in Kraft getreten<sup>26</sup>. Sie findet sich in § 2 Abs. 4 des DRK-Gesetzes und lautet wie folgt: „Für die Gestellung von Mitgliedern einer Schwesternschaft vom Deutschen Roten Kreuz gilt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit der Maßgabe, dass § 1 Absatz 1 S. 4 und Absatz 1b des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht anwendbar ist.“

### *II. Europarechtswidrigkeit der unbegrenzten Gestellungsdauer?*

Nach der neuen Vorschrift können also DRK-Schwestern auch weiterhin und abweichend von der sonst maßgeblichen Regelung des AÜG dauerhaft in der Krankenpflege der Krankenhäuser eingesetzt werden, mit denen die Schwesternschaften Gestellungsverträge geschlossen haben. Im Gesetzgebungsverfahren ist diese Ausnahme für die Rot-Kreuz-Schwestern als unvereinbar mit der Richtlinie 2008/104/EG über Leiarbeit angesehen worden<sup>27</sup>. In der Literatur ist diese Frage freilich umstritten<sup>28</sup>. Für ein europäisches Verbot dauerhafter Arbeitnehmerüberlassung könnte sprechen, dass in der Richtlinie verschiedentlich davon die Rede ist, dass Leiharbeiter „vorüber-

21 EuGH, Urt. v. 17.11.2016, Rs. C-216/15, Rn. 36–42.

22 BAG, Beschluss v. 21.02.2017, 1 ABR 62/12, BAGE 158, 121 (133 ff.), Rn. 40 ff.

23 BAG, Beschluss v. 21.02.2017, 1 ABR 62/12, BAGE 158, 121 (129 ff.), Rn. 28 ff.

24 Pressemitteilung des BMAS v. 20.02.2012, veröffentlicht auf der Website des Ministeriums, zuletzt abgerufen am 25.09.2018.

25 Vgl. die Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales zum Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz v. 31.05.2017, BT-Drs. 18/12584, S. 8 (Nr. 2).

26 Art. 9a und Art. 12 Abs. 2 des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes v. 17.07.2017, BGBl. I S. 2575.

27 So die Stellungnahmen von ver.di und der Sachverständigen Bäumlner-Schlackmann und Reichel vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales, vgl. BT-Drs. 18/12585, S. 13 und 17 f.

28 Zum Streitstand Rebhahn/Schörghofer in: Franzen/Gallner/Oetker (Hrsg.), EuArbR, 2. Aufl. 2018, 620 RL 2008/104/EG, Art. 1, Rn. 13–19.

gehend“ im entleihenden Unternehmen arbeiten (z. B. Art. 3 Abs. 1 lit. c)<sup>29</sup>. Eine ausdrückliche Verbotsvorschrift findet sich jedoch in den Kapiteln der Richtlinie, die den Mitgliedstaaten Regelungsaufträge erteilen (v. a. Art. 5 ff.), nicht. Vielmehr ist von Verboten im Zusammenhang mit der Leiharbeit nur in der Form die Rede, dass sie von den Mitgliedstaaten ausgehen können, dann aber besonderer Rechtfertigung bedürfen (Art. 4). Deshalb lässt sich ein europäisches Verbot dauerhafter Arbeitnehmerüberlassung wohl kaum begründen<sup>30</sup>.

### *III. Unvollständige Integration der DRK-Krankenschwestern in die betriebliche Mitbestimmung der Einsatzkrankenhäuser*

Die neue Vorschrift des DRK-Gesetzes besagt – so die Gesetzesbegründung – außerdem, dass im Übrigen alle Schutzvorschriften des AÜG anwendbar sind; es heisst dort dann weiter: „Ebenso gelten die entsprechenden Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung im Entleiherbetrieb“<sup>31</sup>. Diese Aussage bezieht sich darauf, dass das nunmehr auch auf die DRK-Schwester anzuwendende AÜG eine gewisse Berücksichtigung überlassener Arbeitnehmer in der Betriebsverfassung des Entleiherbetriebs vorsieht: Überlassene Arbeitnehmer sind berechtigt an den Sprechstunden der Arbeitnehmervertretungen teilzunehmen (§ 14 Abs. 2 S. 2 AÜG). Die meisten Regelungen des zweiten Abschnitts des vierten Teils des BetrVG über individuelle Mitwirkungs- und Beschwerderechte der Arbeitnehmer gelten im Entleiherbetrieb auch für überlassene Arbeitnehmer (§ 14 Abs. 2 S. 3 AÜG) und die Leiharbeiter werden im Zusammenhang mit bestimmten „Schwellenwerten“ berücksichtigt (§ 14 Abs. 2 S. 4 AÜG). Außerdem ist die Arbeitnehmervertretung vor Übernahme eines Leiharbeitnehmers zu beteiligen. All diese Regelungen gelten in gleicher Weise auch bei der Anwendung des BPersVG (§ 14 Abs. 4 AÜG). Schließlich wird im Hinblick auf die Betriebsratswahl ausdrücklich gesagt, dass Leiharbeiter im Entleiherbetrieb nicht wählbar sind (§ 14 Abs. 2 S. 1 AÜG). Das aktive Wahlrecht u. a. der Leiharbeiter hingegen ist Thema des § 7 S. 2 BetrVG, der Arbeitnehmern, die einem Arbeitgeber von einem anderen Arbeitgeber für mehr als drei Monate überlassen werden, das aktive Wahlrecht bei der Betriebsratswahl einräumt. Diese im Jahr 2001 eingeführte Regelung<sup>32</sup> soll, wie es in der Gesetzesbegründung heisst, „insbesondere Leiharbeitnehmern im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zugute kommen“<sup>33</sup>.

Erstaunlicherweise nimmt die neue Vorschrift des DRK-Gesetzes auf die Regelung des BetrVG zum aktiven Wahlrecht der Leiharbeiter im Entleiherbetrieb nicht Bezug. Es mag sein, dass man bei der überhasteten Novel-

29 So etwa Diwiel, Die vorübergehende Überlassung im Ersten AÜG-Änderungsgesetz, ZESAR 2011, S. 449 (450).

30 Ebenso Thüsing, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2017, S. 166, Rn. 54; ferner Ulrici, jurisPR-ArBR 1/2017 Anm. 1 sub D II.

31 BT-Drs. 18/12584, S. 20.

32 Art. 1 Nr. 7 des BetrVerf-ReformG v. 23.07.2001, BGBl. I, 1852; dazu BT-Drs. 14/5741, S. 28 und 36.

33 BT-Drs. 14/5741, S. 36.

lierung des DRK-Gesetzes einen Hinweis auf § 7 S. 2 BetrVG schlicht vergessen hat. Sollte das zutreffen, läge es nahe, § 2 Abs. 4 DRKG insoweit als lückenhaft anzusehen und die Lücke durch Anwendung des § 7 S. 2 BetrVG auf DRK-Schwestern in den Vertragskrankenhäusern des Deutschen Roten Kreuzes zu schließen. Dieses Ergebnis lässt sich im Übrigen angesichts der zitierten Stelle aus der Gesetzesbegründung wohl auch durch schlichte Auslegung des § 7 S. 2 BetrVG gewinnen, denn als Arbeitnehmer jedenfalls im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsrechts sind die DRK-Schwestern ja nun unzweifelhaft anzusehen<sup>34</sup>.

Selbst wenn man aber den DRK-Schwestern im Wege der Gesetzesauslegung das aktive Wahlrecht bei den Betriebsratswahlen in den Krankenhäusern gewährt, in denen sie arbeiten, stellt sich doch die noch grundsätzlichere Frage, ob die lediglich partielle Integration in die Betriebsverfassung, die AÜG und BetrVG vorsehen, der Rolle der DRK-Schwestern in den Krankenhäusern gerecht wird. Da sie dauerhaft in den Betrieb der Krankenhäuser eingegliedert sind, ist m. E. nicht nachzuvollziehen, weshalb sie in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht nicht vollständig den anderen dauerhaft im Krankenhaus beschäftigten Arbeitnehmern gleichgestellt werden. In Bezug auf das passive Wahlrecht wäre es deshalb m. E. sinnvoll, den neuen § 2 Abs. 4 DRKG dahingehend zu ergänzen, dass auch § 14 Abs. 2 S. 1 AÜG auf überlassene DRK-Schwestern nicht anzuwenden ist.

### **E. Zur Bedeutung der Stellungnahme Bernd von Maydells aus heutiger Sicht**

Der rechtspolitische Impetus der Stellungnahme von Maydells aus dem Jahr 1967 war, wie sich gezeigt hat, zukunftssträchtig. Heute werden DRK-Schwestern, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Krankenhäusern arbeiten, in diesen Krankenhäusern zumindest partiell betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlich berücksichtigt. Abgesehen davon ist dieser frühe Text von Maydells auch deshalb aufschlussreich, weil er erkennen lässt, dass dem Autor die Gleichberechtigung berufstätiger Frauen ein Anliegen war. Dieses Anliegen hat Bernd von Maydell später vor allem aus sozialrechtlicher Sicht immer wieder aufgegriffen.

---

<sup>34</sup> In diesem Sinne Homburg in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Hrsg.), BetrVG, 16. Aufl. 2018, § 7 Rn. 26–28.