

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 13. Dezember 2016
- 1 ABR 59/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:131216.B.1ABR59.14.0

I. Arbeitsgericht Stendal

Beschluss vom 10. Januar 2014
- 4 BV 22/12 -

II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Beschluss vom 20. August 2014
- 4 TaBV 7/14 -

Entscheidungsstichworte:

Fremdpersonaleinsatz - Einstellung

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 59/14
4 TaBV 7/14
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Dezember 2016

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 13. Dezember 2016 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt sowie den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Dr. h.c. Hromadka und die ehrenamtliche Richterin Spoo für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 20. August 2014 - 4 TaBV 7/14 - aufgehoben.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Stendal vom 10. Januar 2014 - 4 BV 22/12 - wird zurückgewiesen und der Tenor zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass dem Betriebsrat bei dem Einsatz von Arbeitnehmern der V GmbH in der externen Krankenhausbewachung von psychisch Kranken und Maßregelvollzugspatienten ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zusteht.

Im Übrigen werden die Anträge des Betriebsrats abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einstellung. 1

Die Arbeitgeberin betreibt ein Landeskrankenhaus für forensische Psychiatrie mit einer Außenstelle. Für diese ist der antragstellende Betriebsrat gewählt. Dort sind mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt. 2

In der Außenstelle sind schuldunfähige oder vermindert schulfähige Straftäter untergebracht, die für die Allgemeinheit gefährlich sind (§ 63 StGB). Die im Pflegebereich beschäftigten Mitarbeiter sind nach dem Maßregelvollzugsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (MVollzG LSA) als Verwaltungsvollzugsbeamte bestellt. Im Bedarfsfall sind sie befugt, gegenüber den Patienten nach § 19 Abs. 3 MVollzG LSA unmittelbaren Zwang anzuwenden und besondere Sicherungsmaßnahmen nach § 20 MVollzG LSA durchzuführen. 3

Die Arbeitgeberin beauftragte im Sommer 2012 die V GmbH (VSU) mit der Durchführung von Bewachungsleistungen für die Außenstelle. In dem zugrundeliegenden „Vertrag über Wachschutzleistungen“ heißt es ua.:

4

„§ 1 - Gegenstand der Leistung

- (1) Der Auftragnehmer erbringt Bewachungsleistungen für den Auftraggeber im Landeskrankenhaus für Forensische Psychiatrie in U am Standort L.
- (2) Die Bewachungsleistungen haben die vorbeugende Verhinderung von Entweichungen der im geschlossenen Bereich untergebrachten Personen des Maßregelvollzuges sowie die Einhaltung der Sicherheit und Ordnung im Maßregelvollzug zum Ziel. Sie beinhalten im Wesentlichen:
 - Bewachung und Sicherung des Außenbereichs sowie die Mitarbeit bei entweichungsverhindernden Maßnahmen
 - Optische Kontrollen der Außenbereiche, ...
 - Überwachung der Aktivitäten der Maßregelvollzugspatienten innerhalb und außerhalb des Gebäudes
 - Unterstützung des Personals des Maßregelvollzugs in besonderen Situationen und bei der Einleitung von Sofortmaßnahmen nach besonderen Vorkommnissen, wie Geiselnahme, Brand etc.

...

Näheres dazu wird in dem, dem Vertrag als Anlage beiliegenden Handbuch geregelt. ...

§ 2 - Durchführung der Leistung

- (1) Die Bewachungsfirma kommt ihren Bewachungsleistungen nach Maßgabe dieses Vertrages und den gesetzlichen sowie behördlichen Vorschriften nach.

...

Insbesondere wird sie nur behördlich überprüfetes, sicherheitsüberprüftes, zuverlässiges und fachkompetentes Personal, das geistig und körperlich den gestellten Anforderungen gerecht wird, einsetzen. Kommt der Auftraggeber zu der Wertung, dass das Personal nicht den Anforderungen entspricht, ist der Auftraggeber berechtigt, diese Mitarbeiter als nicht vertragsgemäß einzustufen und neue Mitarbeiter

entsprechend der Vereinbarung zu verlangen.

...

Nach erfolgter Einweisung ist der Einsatzleiter des Auftragnehmers für die jeweilige Dienstplangestaltung und Erfolgskontrolle verantwortlich. Anweisungen des/r durch den Auftraggeber autorisierten Verwaltungsleiter/in bzw. einem von diesen zu benennenden Mitarbeiter (Sicherheitsbeauftragter) des Landeskrankenhauses für forensische Psychiatrie U, werden vom schichtführenden Wachmann entgegengenommen und entsprechend umgesetzt. Der Auftragnehmer wird nachrichtlich informiert. ...

...

(3) Folgende Dienstzeiten und Einsatzstärken sind am Einsatzort einzuhalten:

1. Besetzung der Sicherheitszentrale/Empfang

...

2. Bestreifung des Objektes sowie Fahrzeugkontrolle

...

Bei Bedarf sind auf Anforderung des Auftraggebers zusätzliche Mitarbeiter kurzfristig, spätestens jedoch nach 24 h, zur Verfügung zu stellen.

...

(5) Bei Zwischenfällen werden durch die Wachpersonen selbständig folgende Maßnahmen eingeleitet:

- Information des Ärztlichen Direktors/...
- Information des Stationspersonals des Maßregelvollzugs
- Verhinderung des Verlassens des Ereignisortes durch die Person ...

...“

In dem Handbuch „Organisatorische Abläufe für das Bewachungsunternehmen“ ist in Nr. 5.2 ua. geregelt, dass die Sicherheitszentrale in der Außenstelle „rund um die Uhr“ mit einem Sicherheitsmitarbeiter besetzt sein muss, der gegenüber allen dort eingesetzten Arbeitnehmern der VSU weisungsbe-

5

rechtigt ist. Er leitet bei besonderen Ereignissen alle Maßnahmen und Handlungen ein.

Bei der Arbeitgeberin besteht eine Verfahrensanweisung zur Sicherung der Patienten bei sog. Außenterminen zur Krankenbehandlung. Diese bedürfen einer vorherigen ärztlichen Anordnung, bei der auch die Anzahl der erforderlichen Begleitpersonen festzulegen ist. In etwa 50 bis 60 vH der Fälle, in denen für eine Behandlung in einem externen Krankenhaus eine „Zwei-zu-eins-Bewachung“ angeordnet wird, erfolgt die Begleitung durch einen Mitarbeiter der Arbeitgeberin und einen Arbeitnehmer der VSU. Die VSU stellt nach einer schriftlichen Anforderung durch die Arbeitgeberin die hierzu erforderlichen Arbeitnehmer zur Verfügung. In dem von der Arbeitgeberin für die Krankenhausbewachung erstellten Dienstplan ist deren Einsatz mit der Bezeichnung „Wache“ eingetragen. Während der gemeinsamen Bewachung eines Patienten kann der Mitarbeiter der Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer der VSU Weisungen erteilen. 6

Der Betriebsrat hat geltend gemacht, ihm stehe bei dem Einsatz von Arbeitnehmern der VSU in der externen Krankenhausbewachung von Patienten ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zu. Es handele sich um eine Einstellung. 7

Der Betriebsrat hat sinngemäß zuletzt beantragt, festzustellen, dass ihm bei dem Einsatz von Drittpersonal für die externe Krankenhausbewachung von psychisch Kranken und Maßregelvollzugspatienten ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zusteht. 8

Die Arbeitgeberin hat die Ansicht vertreten, eine Einstellung liege nicht vor. Die externe Krankenhausbewachung erfolge auf der Grundlage von § 1 Abs. 2 Satz 2 des Vertrags mit der VSU. Diese entscheide, welche Arbeitnehmer sie für die Überwachung zur Verfügung stelle. Soweit ihre Mitarbeiter diesen Weisungen erteilten, seien diese lediglich ablaufbezogen. 9

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Die weitergehenden Anträge des Betriebsrats hat es abgewiesen. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht die Anträge insgesamt abgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 10

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist zulässig und begründet. 11

I. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats, an deren Zulassung durch das Landesarbeitsgericht der Senat nach § 92 Abs. 1 Satz 2 iVm. § 72 Abs. 3 ArbGG gebunden ist, obwohl diese auf den bereits zum 31. Dezember 2004 außer Kraft getretenen Zulassungsgrund der grundsätzlichen Bedeutung einer „Rechtssache“ gestützt wurde, ist entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin ordnungsgemäß begründet. 12

1. Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegründung angeben, welche rechtliche Bestimmung durch den angefochtenen Beschluss verletzt sein soll und worin diese Verletzung besteht. Dazu hat sie den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzuzeigen, dass Gegenstand und Richtung ihres Angriffs erkennbar sind. Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses (*BAG 23. Februar 2016 - 1 ABR 82/13 - Rn. 19 mwN*). Der Rechtsbeschwerdeführer muss darlegen, warum er die Begründung des Beschwerdegerichts für unrichtig hält (*BAG 18. März 2008 - 1 ABR 81/06 - Rn. 13, BAGE 126, 176*). 13

2. Diesen Anforderungen genügt die Rechtsbeschwerdebegründung. Der Betriebsrat macht geltend, das Landesarbeitsgericht habe bei seiner Würdigung, es fehle an einer Eingliederung der Arbeitnehmer der VSU bei der externen Krankenhausbewachung, wesentliche Umstände nicht berücksichtigt. Außerdem habe es auf Umstände abgestellt, die einer Eingliederung nicht entgegenstünden. 14

II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. 15

1. Der Beschluss des Landesarbeitsgericht ist teilweise bereits deshalb 16
rechtsfehlerhaft und wegen eines von Amts wegen zu beachtenden Verstoßes
gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO aufzuheben, weil es über die schon vom Ar-
beitsgericht abgewiesenen weitergehenden Anträge des Betriebsrats entschie-
den hat.
- a) Nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist das Gericht nicht befugt, über einen 17
nicht geltend gemachten Anspruch zu entscheiden (*vgl. BAG 25. August 2015*
- 1 AZR 754/13 - Rn. 20, BAGE 152, 240). Ein Verstoß gegen § 308 Abs. 1
ZPO ist im dritten Rechtszug auch ohne Rüge von Amts wegen zu beachten
(*vgl. BAG 9. September 2015 - 7 ABR 69/13 - Rn. 27 mwN*).
- b) Das Landesarbeitsgericht hat unter Bezugnahme auf die erstinstanzli- 18
chen Ausführungen den Antrag des Betriebsrats auf Unterlassung des Drittper-
sonaleinsatzes in der externen Krankenhausbewachung als unbegründet und
den weitergehenden Feststellungsantrag, die Arbeitgeberin müsse ihm im
Rahmen der Unterrichtung nach § 99 BetrVG die Namen der Drittbeschäftigten
mitteilen, als unzulässig angesehen. Damit hat es gegen § 308 Abs. 1 Satz 1
ZPO verstoßen, denn die beiden erstinstanzlich abgewiesenen Anträge sind
nicht in die Beschwerdeinstanz gelangt. Der Betriebsrat hat gegen die Ent-
scheidung des Arbeitsgerichts kein Rechtsmittel eingelegt.
2. Der allein noch angefallene zulässige Antrag des Betriebsrats ist ent- 19
gegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts begründet.
- a) Der auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts nach § 99 BetrVG 20
gerichtete Antrag ist in der gebotenen Auslegung zulässig.
- aa) Der Betriebsrat begehrt nicht die Feststellung, ihm stehe bei jedem 21
künftigen Einsatz von Drittpersonal in der externen Krankenhausbewachung ein
Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zu. Ausgehend vom Anlassfall und der
dem Antrag zugrundeliegenden Begründung bezieht sich die begehrte Feststel-
lung auf den derzeit von der Arbeitgeberin praktizierten Einsatz von Arbeitneh-

mern der VSU in der „Zwei-zu-eins-Bewachung“. Insoweit will er ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG festgestellt wissen.

bb) Für den mit diesem Inhalt hinreichend bestimmten Antrag (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) hat der Betriebsrat das erforderliche Feststellungsinteresse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. Die Arbeitgeberin stellt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei den Einsätzen in Abrede. 22

b) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ist der Antrag begründet. Dem Betriebsrat steht bei dem Einsatz von Arbeitnehmern der VSU in der externen Krankenhausbewachung von psychisch Kranken und Maßregelvollzugspatienten ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zu. 23

aa) Eine Einstellung iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen (*BAG 13. Mai 2014 - 1 ABR 50/12 - Rn. 17 f. mwN*). Auf das Rechtsverhältnis, in dem die Personen zum Betriebsinhaber stehen, kommt es nicht an. Eingegliedert ist, wer eine ihrer Art nach weisungsgebundene Tätigkeit verrichtet, die der Arbeitgeber organisiert (*BAG 23. Juni 2010 - 7 ABR 1/09 - Rn. 13, BAGE 135, 26*). Der Beschäftigte muss so in die betriebliche Arbeitsorganisation integriert sein, dass der Arbeitgeber das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht innehat und die Entscheidung über den Einsatz nach Inhalt, Ort und Zeit trifft. Der Betriebsinhaber muss diese Arbeitgeberfunktion wenigstens im Sinn einer aufgespaltenen Arbeitgeberstellung teilweise ausüben (*BAG 11. September 2001 - 1 ABR 14/01 - zu B I der Gründe*). Es kommt darauf an, ob ihm Weisungsbefugnisse zustehen und er in diesem Sinn eine betriebsverfassungsrechtlich relevante (und sei es partielle) Arbeitgeberstellung einnimmt (*BAG 5. Dezember 2012 - 7 ABR 17/11 - Rn. 23*). 24

bb) Die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation hängt dabei von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab (*BAG 13. Mai 2014 - 1 ABR 50/12 -* 25

Rn. 18) und ist nicht schon dann anzunehmen, wenn Personen im Betrieb des Auftraggebers tätig werden und ihre Dienstleistung oder das von ihnen zu erstellende Werk nach Art, Umfang, Güte, Zeit und Ort in den betrieblichen Arbeitsprozess eingeplant oder detailliert beschrieben ist (vgl. BAG 25. Juni 1996 - 1 ABR 57/95 - zu II 1 der Gründe). Es genügen auch weder die enge räumliche Zusammenarbeit von Arbeitnehmern im Betrieb noch die Einweisung und Koordination des Fremdfirmeneinsatzes durch Beschäftigte des Betriebsinhabers oder der Umstand, dass die betreffende Tätigkeit bislang von Arbeitnehmern des Beschäftigungsbetriebs ausgeführt wurde und zu bestimmten Zeiten weiterhin durchgeführt wird (vgl. BAG 13. Dezember 2005 - 1 ABR 51/04 - Rn. 14 mwN).

cc) Bei der Beurteilung, ob ein Beschäftigter im Betrieb eines anderen Arbeitgebers eingegliedert ist, steht dem Beschwerdegericht ein Beurteilungsspielraum zu. Dessen Würdigung ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob das Gericht den Rechtsbegriff selbst verkannt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungs- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (BAG 13. Mai 2014 - 1 ABR 50/12 - Rn. 19). 26

dd) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die angefochtene Entscheidung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsbegriff der Eingliederung verkannt und wesentliche Umstände im Rahmen seiner Würdigung unzutreffend berücksichtigt. 27

(1) Das Landesarbeitsgericht hat - zusammengefasst - angenommen, es fehle an einer Eingliederung der Wachschutzmitarbeiter der VSU iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, da diese ganz überwiegend nur in der Bewachung des Betriebsgeländes eingesetzt seien. Ihr Einsatz in der externen Krankenhausbewachung erfolge nur in etwa 50 bis 60 vH aller ärztlich angeordneten „Zwei-zu-eins-Bewachungen“ und dann nicht dauernd, sondern nur tageweise. Bei der externen Krankenhausüberwachung seien die Mitarbeiter auch nicht im „originären Betriebsbereich“, dh. in der Außenstelle L tätig, sondern nur außerhalb 28

des Klinikgeländes. Zudem unterlägen sie als Hilfspersonal den Weisungen des ebenfalls in der Krankenhausüberwachung eingesetzten Personals der Arbeitgeberin, das über abgeleitete hoheitliche Befugnisse verfüge.

(2) Diese Würdigung ist rechtsfehlerhaft. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts kommt es dafür, ob die Arbeitnehmer der VSU während der externen „Zwei-zu-eins-Bewachung“ in den Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert sind, nicht darauf an, wie häufig ein derartiger Einsatz erfolgt und wie lange er dauert. Zudem hat das Landesarbeitsgericht übersehen, dass eine Eingliederung auch vorliegen kann, wenn der Beschäftigte des anderen Vertragsarbeitgebers Leistungen außerhalb des Betriebsgeländes erbringt. Darüber hinaus steht die Befugnis der bei der Arbeitgeberin beschäftigten Mitarbeiter, im Bedarfsfall unmittelbare Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen gegenüber den Patienten anzuwenden, nicht der Annahme entgegen, die Arbeitgeberin nehme gegenüber den in der externen Krankenhausbewachung eingesetzten Arbeitnehmern der VSU für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrechte wahr.

ee) Einer Zurückverweisung des Verfahrens an das Landesarbeitsgericht bedarf es aber nicht. Der Senat kann auf der Grundlage der getroffenen Feststellungen selbst entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). Selbst wenn zugunsten der Arbeitgeberin davon ausgegangen wird, dass der mit der VSU geschlossene Vertrag über Wachschutzleistungen auch für die Erbringung von Überwachungsleistungen bei externer Krankenhausbehandlung von Patienten durch die VSU eine rechtliche Grundlage bildet, ist ein solcher Einsatz von Arbeitnehmern der VSU eine Einstellung iSd. § 99 BetrVG.

(1) Die in der externen Krankenhausbewachung eingesetzten Arbeitnehmer der VSU üben eine Tätigkeit aus, die ihrer Art nach weisungsgebunden ist. Gemeinsam mit einem Mitarbeiter der Arbeitgeberin müssen sie sicherstellen, dass sich der Patient während eines externen Krankenhausaufenthalts der gerichtlich angeordneten Unterbringung nicht durch Flucht entzieht. Die äußeren Rahmenbedingungen der zu erbringenden Tätigkeit werden - soweit sie sich nicht ohnehin aus Sachzwängen ergeben - allein von der Arbeitgeberin vorge-

geben. Sie legt in dem jeweils für die Krankenhausbewachung aufgestellten Dienstplan fest, für welche konkreten Tage und für welche Schichten der Einsatz von Mitarbeitern der VSU erfolgen soll.

(2) Die Mitarbeiter der VSU sind im Rahmen der externen Krankenhausbewachung auch in die Arbeitsorganisation der Arbeitgeberin integriert. Während eines solchen Einsatzes stehen der Arbeitgeberin die für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungsbefugnisse gegenüber den eingesetzten Mitarbeitern der VSU zu, die sie durch ihre in der externen Krankenhausbewachung eingesetzten Mitarbeiter auch ausübt. Nach dem Vorbringen der Beteiligten können die Mitarbeiter der Arbeitgeberin dem jeweils eingesetzten Arbeitnehmer der VSU während der „Zwei-zu-eins-Bewachung“ von Patienten Anweisungen erteilen. Bei diesen tätigkeits- und ablaufbezogenen Weisungen handelt es sich nicht - wie von der Arbeitgeberin angenommen - um dienstvertragsbezogene Anweisungen, die auch im Rahmen eines Dienstverhältnisses entsprechend § 645 BGB dem Dienstnehmer oder dessen Erfüllungsgehilfen erteilt werden können (*vgl. dazu BAG 18. Januar 2012 - 7 AZR 723/10 - Rn. 27*), sondern um arbeitsvertragliche Weisungen.

32

(a) Für die Erteilung dienstvertragsbezogener Weisungen hat die Arbeitgeberin in § 2 Abs. 1 des Vertrags mit der VSU ausdrücklich eine bestimmte Verfahrensweise festgelegt. Danach kann ein von der Arbeitgeberin autorisierter Verwaltungsleiter oder ein von diesem zu benennender Sicherheitsbeauftragter dem jeweils schichtführenden Wachmann Anweisungen erteilen, die dieser entgegenzunehmen und umzusetzen hat. Alle bei besonderen Ereignissen erforderlichen Maßnahmen und Handlungen werden nach Nr. 5.2 des Handbuchs durch diesen Sicherheitsmitarbeiter der VSU eingeleitet; er ist gegenüber den in der Außenstelle eingesetzten Arbeitnehmern der VSU weisungsberechtigt.

33

Dieses für dienstvertragsbezogene Anordnungen vertraglich vereinbarte Verfahren wird im Rahmen der externen Krankenhausbewachung aber nicht

34

durchgeführt. Vielmehr sind diejenigen Mitarbeiter der Arbeitgeberin, die gemeinsam mit den Arbeitnehmern der VSU in der externen Krankenhausbewachung tätig sind, gegenüber diesen unmittelbar weisungsbefugt. Daher handelt es sich nicht mehr um dienstvertragsbezogene Anweisungen.

(b) Darüber hinaus enthält der zwischen der Arbeitgeberin und der VSU geschlossene Vertrag keine Vorgaben für die Durchführung der Überwachung eines Patienten im Fall eines externen Krankenhausaufenthalts, die überhaupt durch dienstvertragsbezogene Weisungen konkretisiert werden könnten. § 1 Abs. 2 des Vertrags bestimmt lediglich, dass die Bewachungsleistungen der VSU auch die Überwachung der Aktivitäten von Maßregelvollzugspatienten „außerhalb des Gebäudes“ sowie die Unterstützung des Personals des Maßregelvollzugs „in besonderen Situationen“ umfassen. Eine weitergehende Konkretisierung der bei der externen Krankenhausbewachung von der VSU zu erbringenden Dienstleistung haben die Vertragsparteien nicht getroffen. Weder der Vertrag noch das diesem als Anlage beigefügte Handbuch oder die im Handbuch in Bezug genommenen Verfahrens-, Handlungs- oder Dienstanweisungen der Arbeitgeberin regeln, wie die externe Krankenhausbewachung durch die Arbeitnehmer der VSU durchzuführen ist. Es fehlt an Regelungen, welche Aufgaben ihnen während des Bewachungsvorgangs obliegen, an welcher Stelle sie sich aufhalten müssen oder wie sie sich gegenüber den Patienten oder in etwaigen Gefahr- oder Fluchtsituationen zu verhalten haben. Soweit § 2 Abs. 5 dritter Spiegelstrich des Vertrags vorsieht, welche Maßnahmen die Arbeitnehmer der VSU bei Zwischenfällen selbständig einzuleiten haben, betrifft diese Regelung - wie die weiteren Bestimmungen zeigen - ersichtlich nur den Fluchtversuch von Patienten aus der Außenstelle und nicht während eines externen Krankenhausaufenthalts. Mangelt es aber an vertraglichen Vorgaben für die Durchführung der externen Krankenhausbewachung und damit der Leistungserbringung durch die VSU, handelt es sich bei den Weisungen, die die Mitarbei-

35

ter der Arbeitgeberin während der externen Krankenhausüberwachung den VSU-Mitarbeitern erteilen, um arbeits- und nicht um dienstvertragliche.

Schmidt

Treber

Ahrendt

Hromadka

Sibylle Spoo