

EXTRA

EINSPRINGEN AUS DEM FREI? NICHT IMMER MIT MIR!

→ Aktuelle Rechtslage zu
Arbeitnehmerinnenrechten
und -pflichten

Extra

EINSPRINGEN AUS DEM FREI? NICHT IMMER MIT MIR!

**Andrea Ramsell und
Dr. Ann-Kathrin Hirschmüller**

Auch weil die Corona-Pandemie den Personalmangel in vielen Kreißsälen verschärft hat, stellen sich noch häufiger Fragen zur Anordnung von Überstunden und Einspringen aus dem Frei. Wir geben Antworten zur aktuellen Rechtslage.

Arbeitnehmerinnen*rechte und -pflichten

Für die Leistung von Überstunden und Dienstübernahmen ist es gut, das konkrete Vorgehen im Team und mit der Mitarbeitervertretung (MAV) zu besprechen. Zudem können für viele Situationen Betriebsvereinbarungen erstellt werden, damit die einzelne Hebamme weiß, wie sie sich im Einzelfall verhalten kann oder muss.

Die Belastung durch zu wenig Freizeit und ein ständig schlechtes Gewissen den Kolleginnen* gegenüber soll nicht zum Dauerzustand werden. Um Situationen gut einschätzen zu können, braucht es eine genaue Kenntnis der Arbeitnehmerinnenrechte und -pflichten.

Muss ich im Frei für die Arbeitgeberin erreichbar sein?*

Nein! Die Arbeitgeberin* ist nur während der geplanten Arbeitszeit weisungsberechtigt. In ihrer Freizeit bestimmt die Hebamme selbst, was sie tun will oder nicht. Sie muss weder erreichbar noch arbeitstauglich noch fahrtauglich sein.

Die Arbeitgeberin* hat aus ihrer Fürsorgepflicht die Verpflichtung, den Arbeitnehmerinnen* die nötige Ruhe zum Erholen zu ermöglichen. Die Freizeit dient der Erholung – auch dies spricht gegen ein kurzfristiges Einspringen.

🔗 **Tipp für die Praxis**

Einigen Sie sich im Team darauf, ob und unter welchen Umständen Sie in Ihrer Freizeit angerufen werden können.

Sie können beispielsweise die Nutzung Ihrer Mobilnummer untersagen und auf Kommunikation per E-Mail bestehen. Das befreit von dem Druck, am Telefon Nein sagen zu müssen. Darüber hinaus müssen Sie nicht ans Telefon gehen, wenn die Arbeitgeberin* anruft.

Die Anfrage der Arbeitgeberin*, einzuspringen, ist eine reine Bitte von ihrer Seite, der die Hebamme nicht folgen muss. Dementsprechend zurückhaltend sollte die Anfrage zum Einspringen aus dem Frei gestellt werden.

Sonderfall

Die Arbeitgeberin* vermittelt die Anfrage zum Einspringen nicht als Bitte, sondern formuliert sie als Weisung. Dies darf sie theoretisch, weil sie in bestimmten Bereichen weisungsbefugt ist, allerdings nicht überall. Dann muss die Hebamme diese Weisung zur Kenntnis nehmen. Sie muss ihr aber nicht Folge leisten, denn die Weisung ist rechtswidrig. Im Streitfall würde das Arbeitsgericht entscheiden.

Kann ich als Hebamme zum Dienst verpflichtet werden, wenn ich im Frei oder im Urlaub bin?

Niemand kann außerhalb der Arbeitszeit zum Dienst verpflichtet werden; die Leibeigenschaft ist in Deutschland abgeschafft.

Die Arbeitszeit ist verbindlich im Dienst-/Schichtplan festgelegt. Die Arbeitgeberin* hat bereits mit der Festlegung des Dienst-/Schichtplans von ihrem Direktionsrecht Gebrauch gemacht. Mit der Bekanntgabe des Dienst-/Schichtplans an die Beschäftigten ist dieser als verbindlich für beide Seiten anzusehen. Änderungen des Dienst-/Schichtplans brauchen grundsätzlich die Zustimmung der Betroffenen und des Betriebsrats, einseitige Änderungen sind normalerweise nicht rechtens (zu den Ausnahmen siehe unten).

Frist zum Aushang des Dienst-/Schichtplans

In den Gesetzen ist nicht geregelt, wann ein Dienst-/Schichtplan aufgestellt werden muss. Die Festlegung der Ankündigungsfrist für Dienst- und Schichtpläne ist nämlich grundsätzlich Sache der Betriebsparteien. Jedoch können Tarifverträge, Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen hierzu verbindliche Regelungen enthalten.

Üblicherweise hat der Dienst-/Schichtplan einen Vorlauf von (mindestens) vier Wochen. Allerdings findet sich in aktuellen Urteilen, dass die Arbeitgeberin* bis zu vier Tage vor Dienstbeginn Änderungen am Dienstplan vornehmen kann. Diese Änderungen sind mitbestimmungspflichtig, aber zulässig.

🔗 **Tipp für die Praxis**

Erkundigen Sie sich zu den Aushangfristen über Ihre individuellen Betriebsvereinbarungen und tariflichen Bestimmungen. Die Rechtsprechung ist in diesem Fall nicht eindeutig. Drängen Sie in Ihrem Betrieb darauf, eine Betriebsvereinbarung über die verbindliche Veröffentlichung des Dienstplans zu treffen.

Dienst-/Schichtplan

Mit Aushang des Dienst-/Schichtplans am Schwarzen Brett oder Zustellung an die einzelne Mitarbeiterin* wird der Dienst-/Schichtplan *rechtsverbindlich*. Die Arbeitgeberin* hat ihr Direktionsrecht in Bezug auf die Arbeitszeitaufteilung rechtswirksam und rechtsverbindlich ausgeübt. Dieser Dienst-/Schichtplan, der zunächst nur ein Soll-Dienstplan/-Schichtplan ist, kann deshalb auch nicht einseitig von der Dienstgeberin* geändert werden, sondern nur mit Mitbestimmung des Betriebsrats.

Was ist, wenn alle Nein sagen?

Das in erster Linie ein Problem der Arbeitgeberin*, aber nicht das Problem der angestellten Hebamme. Zu einer ausreichenden Personalplanung gehören unter anderem sowohl die Personalbedarfsplanung als auch die Personaldeckungsplanung. Das schließt die ausreichende Planung für saisonale Krankheitszeiten, bei Mutterschafts- und anderem Urlaub und anderen Ausfällen mit ein. Die Arbeitgeberin* hat dafür sogar grundsätzlich die Gefahr eines zeitweisen Personalüberhangs hinzunehmen.¹ Kurzum: Sie ist stets verpflichtet, genügend Personal vorzuhalten – und sei es durch eine Vereinbarung mit einer Leiharbeitsfirma.

Was kann man tun, wenn der Personalmangel ein Dauerzustand ist?

Betroffene Hebammen sollten sich unbedingt an den Betriebsrat oder die MAV wenden – sie haben grundsätzlich ein Mitspracherecht bei der Personalplanung. Es gibt mittlerweile schon Urteile, in denen Sachverständige festgestellt haben, dass eine Überlastung durch Personalmangel als Gesundheitsgefährdung für die Angestellten bewertet werden kann.² Daher werden überlange Arbeitszeiten und dauerhaft geleistete Überstunden regelmäßig als Gefährdungsfaktor beurteilt.

Ob solch eine Gesundheitsgefahr in einer Klinik bereits vorliegt, wird auch danach beurteilt, ob die Erholungspausen während der Schichten wahrgenommen werden (können), die Personalplanung Puffer für Krankheit, Mutterschaft, Urlaub und andere Ausfälle enthält und ob die Engpässe permanent durch Überstunden kompensiert werden, da dies die notwendigen Erholungszeiten mindert.³ Personalmangel führt gerade im klinischen Alltag oftmals zur Überarbeitung und einer Einschränkung notwendiger Erholzeiten.⁴

Betriebsrat

Der Betriebsrat muss die Einhaltung des Arbeitsschutzes überwachen (§ 89 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Hierfür hat die Arbeitgeberin* nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG den Betriebsrat auch über die Personalplanung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.⁵ Der Betriebsrat soll so in die Lage versetzt werden, das in § 92 Abs. 2 BetrVG geregelte Vorschlagsrecht für die Einführung einer Personalplanung und deren Durchführung auszuüben.

Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument in Sachen Arbeitsschutz. Jede Arbeitgeberin* ist daher aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet, solche regelmäßig durchzuführen. Darunter versteht man die Verpflichtung der Arbeitgeberin*, Arbeitsplätze oder Tätigkeiten daraufhin zu beurteilen, welchen gesundheitlichen Risiken Beschäftigte dort ausgesetzt sind. Dabei hat die Arbeitgeberin* relativ große Handlungsspielräume, welche Arbeitsplätze mit welchen Methoden, auf welche Gefahrenursachen hin und in welcher Zeit untersucht werden sollen. Über diese Herangehensweise darf die Arbeitgeberin* aber nicht allein entscheiden, sondern muss den Betriebsrat vorab beteiligen.⁶ Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Bereich Gefährdungsbeurteilung erfasst auch die zu ergreifenden Maßnahmen der Arbeitgeberin*, um die Gefahr abzuwenden. Begründet sich die Gefährdung am Arbeitsplatz also durch eine zu hohe Belastung, etwa durch hohen Zeitdruck oder viele Überstunden, hat der Betriebsrat Einfluss darauf, ob mehr Personal eingesetzt werden muss.

Personalplanung

Der Begriff der Personalplanung wird dabei definiert als »Planung, die sich auf den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht, auf dessen Deckung im weiteren Sinne und auf den abstrakten Einsatz der personellen Kapazität bezieht.«⁷

Zur Personalplanung zählen die Planung

- des Personalbedarfs,
- der Personalbeschaffung,
- der Personalentwicklung,
- des Personaleinsatzes,
- des Personalabbaus und
- der Personalkosten.

Festgestellt wird eine Gesundheitsgefährdung im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung, auf die der Betriebsrat und die Mitarbeitervertretung Einfluss haben.

Wer ist für die Beschaffung von Ersatzpersonal bei kurzfristiger Krankmeldung der Diensthebamme zuständig?

Die Personalplanung ist grundsätzlich Sache der Arbeitgeberin* und Teil ihrer unternehmerischen Handlungsfreiheit. Diese Aufgabe ist nur zum Teil delegationsfähig, das heißt an Mitarbeiterinnen* abzugeben. Diese Delegation muss aber in einer betrieblichen und vertraglichen Regelung festgehalten sein und gilt nicht automatisch für die Hebamme, die gerade im Dienst ist, oder für die leitende Hebamme.

Personalplanung ist in der Regel eine Managementaufgabe, die auch in dieser Gehaltsklasse angesiedelt ist. Die leitenden Hebammen gehören in der Regel nicht zu dieser Gruppe der leitenden Angestellten – die Personalplanung muss also als Arbeitsleistung mitvereinbart werden.

Die Verantwortung bleibt auch bei der Arbeitgeberin*, wenn sie die Personalplanung delegiert hat. Die Arbeitgeberin* hat die Aufsicht über die Personalplanung.

Für eine ordentliche Personalplanung kann es auch erforderlich sein, Springerpools oder genügend Rufbereitschaft für Krankheitsfälle einzuplanen. Ist die Personalplanung nachweislich fehlerhaft und der Grund für Schadensfälle, haftet die Arbeitgeberin* aus Organisationsverschulden.

Was ist, wenn die Pflegedienstleitung ausdrücklich an mich die Aufgabe delegiert, meine Kolleginnen im Frei anzurufen, um den Dienst kurzfristig zu besetzen?

Hier stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang die diensthabende Hebamme einer solchen Weisung nachzukommen hat. Da die Personalplanung in erster Linie der Arbeitgeberin* obliegt, obliegt diese Leistung in der Regel den leitenden Angestellten. Sofern dies nicht im Arbeitsvertrag als Leistung vereinbart wurde, kann dies nicht regelmäßig von den Hebammen verlangt werden – es stellt keine Nebenpflicht dar. Selbstverständlich kann es aber im Einzelfall angemessen sein, dass die Pflegedienstleitung (PDL) diese Aufgabe kurzfristig auf die Hebamme überträgt, weil es organisatorisch notwendig ist. Es darf aber kein Dauerzustand sein.

Muss ich auch solche Kolleginnen* anrufen, bei denen ich weiß, dass sie wichtige private Verpflichtungen haben?

Die Auswahl, wer angerufen wird, muss nach »billigem Ermessen« vorgenommen werden. Die Arbeitgeberin*, die eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Arbeitnehmerinnen* hat, muss daher auch auf familiäre Belastungen der Beschäftigten Rücksicht nehmen.⁸

Die Hebamme, die von der Arbeitgeberin* beauftragt wurde, eine Kollegin* im Frei anzurufen, muss abwägen, wen sie anruft und wen nicht. Das schließt auch die leitende Hebamme ein, die für eine mangelnde Personalplanung der Organisation nicht vollumfänglich die Verantwortung übernehmen kann.

Beispiele aus der Praxis

- Sie wissen, dass Ihre Kollegin* heute den Kindergeburtstag ihres minderjährigen Kindes feiert. Auf solche familiären Besonderheiten hat auch die Arbeitgeberin* Rücksicht zu nehmen. Wenn Sie dort nicht stören wollen, kann Ihnen das nicht nachteilig ausgelegt werden.
- Ihre Kollegin* hat ein pflegebedürftiges Elternteil und ist mit der Pflege vollumfänglich beschäftigt. Auch hier müssen Sie nicht über Ihren Schatten springen und die Kollegin* anrufen.

Sofern diese Leistung nicht vertraglich vereinbart wurde, kann die Arbeitgeberin* die Hebamme also nicht dazu zwingen, regelmäßig die Kolleginnen* anzurufen, um diese aus dem Frei herbeizuzitieren. Und letztendlich muss ja auch niemand im Frei erreichbar sein.

Was kann passieren, wenn ich mich weigere, die Kolleginnen* anzurufen?

Die Hebamme darf sich nur weigern, wenn die Weisung tatsächlich rechtswidrig ist.⁹ Man sollte sich also relativ sicher sein, dass gerade ein Fall vorliegt, der mit den oben genannten Sachverhalten vergleichbar ist. Wenn die Weigerung rechtmäßig ist, dann kann die Arbeitgeberin* keine Abmahnung oder gar Kündigung aussprechen.¹⁰

Im Streitfall wird vor dem Arbeitsgericht überprüft, ob eine Weisung tatsächlich rechtswidrig war. Hier hat die Arbeitgeberin* keine besonderen Rechte.

Wenn ich mich dafür entscheide, meine Kolleginnen im Frei anzurufen, was muss ich dann beachten?

Die Hebamme gibt korrekterweise nur die Bitte ihrer Arbeitgeberin* weiter, einen freien Dienst zu besetzen. Die Kollegin* muss dieser Bitte nicht folgen. Es gibt weder für die anrufende Hebamme rechtliche Konsequenzen, wenn sie den Dienst durch eine andere Kollegin* nicht besetzen kann, noch für die Kollegin*, wenn sie kurzfristig nicht einspringen möchte. Auch die Entscheidung der Kollegin*, nicht ans Telefon zu gehen oder nicht zurückzurufen, muss akzeptiert werden.

Wie kurzfristig darf der Dienst-/Schichtplan verändert werden?

Diese Frage ist juristisch nicht vollumfänglich geklärt. Gesetzlich ist hier leider nichts geregelt, und entschieden wurde dieser Fall bisher nur für Springer-Teilzeitkräfte, die eh auf Abruf arbeiten. Hier geht man davon aus, dass eine Dienstplan-/Schichtplanveränderung mindestens vier Tage Vorlauf haben muss.¹¹ Inwiefern dies eins zu eins auf Vollzeitangestellte zu übertragen ist, bleibt abzuwarten.

Fest steht aber zumindest Folgendes:

Mit der Bestimmung und Bekanntgabe des zustimmungspflichtigen Dienst-/Schichtplans hat die Arbeitgeberin* ihr Direktionsrecht verbindlich ausgeübt. Einen einmal aufgestellten Dienst-/Schichtplan darf sie daher nicht ohne konkrete Notlage und ohne Vorankündigungsfrist umwerfen, denn die Arbeitgeberin* muss auf das Privatleben der Angestellten Rücksicht nehmen.

Kann diese Vorankündigungsfrist durch kurzfristige Erkrankung einer Kollegin* nicht eingehalten werden, muss niemand kurzfristig zum Dienst antreten. Die Arbeitgeberin* ist grundsätzlich dazu verpflichtet, stets für ausreichend Personal zu sorgen; also auch dann, wenn im Team jemand unvorhergesehen erkrankt (siehe auch oben).

Mitbestimmung des Betriebsrats zum Dienst-/Schichtplan

Der Betriebsrat hat bei der Erstellung von Dienstplänen ein echtes Mitspracherecht. Das Mitbestimmungsrecht umfasst sowohl das erstmalige Aufstellen eines Dienst-/Schichtplans als auch jede spätere Änderung eines Dienst-/Schichtplans nach seinem Inkrafttreten, auch wenn die Änderung noch so geringfügig ist. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Aufstellen und Ändern von Dienstplänen besteht dabei auch in Eilfällen. Wenn also die Arbeitgeberin* eine Kollegin* im Frei wegen Krankheitsausfall in eine andere Schicht einteilen will, ist das mitbestimmungspflichtig.¹² Die Arbeitgeberin* braucht für diese Änderung des Dienst-/Schichtplans ebenfalls die Zustimmung des Betriebsrats. Sie darf also einen Dienst-/Schichtplan auch dann nicht ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats aufstellen oder ändern, wenn es besonders eilig ist – außer es existiert eine diesbezügliche Betriebsvereinbarung.

Das bedeutet: Ohne ein unvorhersehbares Ereignis und eine angemessene Ankündigungsfrist müssen angestellte Hebammen keine Umstellungen hinnehmen.

❖ Tipp für die Praxis

Fragen Sie doch einmal bei Ihrem Betriebsrat nach: Eigentlich bedarf es stets einer Regelung zwischen Arbeitgeberin* und Betriebsrat, wie in solchen Situationen kurzfristige Dienstplanänderungen korrekt vorzunehmen sind. Vielleicht gibt es Vorgaben für Ihre Klinik?

Dürfen Hebammen ihre Schichten ohne Rücksprache mit Vorgesetzten untereinander tauschen?

Nein, der Tausch muss immer mit der Vorgesetzten* abgestimmt werden. Letztlich handelt es sich bei einem Schichtplan um eine Arbeitsanweisung, über die die Hebamme sich nicht eigenmächtig hinwegsetzen darf. Erscheint sie sang- und klanglos nicht zum Dienst, weil sie mit einer Kollegin* getauscht hat, muss sie unter Umständen mit einer fristlosen Kündigung rechnen.

Muss ich kurzfristig länger bleiben, wenn zu wenig Personal verfügbar ist?

Verlangt die Vorgesetzte* kurz vor Feierabend, dass die Hebamme Überstunden macht, beispielsweise weil sich Kolleginnen* krankgemeldet haben, ist sie gesetzlich nicht dazu verpflichtet. Theoretisch könnte die Hebamme also nach Hause gehen.

In der Praxis muss sie aber oft trotzdem bleiben, da diese Frage fast immer entweder im Arbeitsvertrag, über Betriebsvereinbarungen oder über Tarifverträge (beispielsweise § 7 TVöD; § 6 Abs. 6 und 7 der Anl. 31 AVR) entsprechend geregelt ist. Geht sie dann nach Hause, obwohl die Arbeitgeberin* das Recht hatte, Überstunden anzuordnen, riskiert sie eine fristlose Kündigung.

Die Klinik muss aber die jeweiligen Höchstarbeitszeiten einhalten. Die Höchstarbeitszeit liegt für einen Tag bei 12 Stunden mit entsprechendem Freizeitausgleich und der Einhaltung der Ruhezeiten. Wenn die Hebamme um 0.00 Uhr die Klinik verlässt, darf sie nicht am folgenden Tag um 9.00 Uhr zum Zwischendienst erscheinen. Das wäre ein Verstoß gegen die in diesem Fall mindestens vorgeschriebene Ruhezeit von 10 Stunden.

Was ist, wenn der Kreißsaal voll belegt ist und meine Höchstarbeitszeit überschritten ist? Darf ich dann gehen?

Eigentlich muss die Hebamme dann gehen. Eine regelmäßige Überschreitung der Arbeitszeit ist nach § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) unzulässig.

Der Kreißsaal darf aber nicht sich selbst überlassen werden. Die Vorgesetzte* muss über den Zustand informiert werden. Außerdem müssen die Ärztinnen* und das verfügbare Personal in Bereitschaft informiert werden, damit sie übernehmen können. Dazu gehört ausdrücklich auch das Rufen der ärztlichen Bereitschaft. Außer wenn wirklich akute Notfallsituationen vorliegen und Gefahr für Leib und Leben von Patientinnen* entsteht (im Kreißsaal bei akuter atonischer Nachblutung, Nabelschnurvorfall oder Ähnlichem) und kein anderes Fachpersonal verfügbar ist, dann muss in der Situation noch geholfen werden, bis anderes Personal eingetroffen ist – aber auch da muss das Überschreiten der Höchstarbeitszeit vermieden werden.

Ist plötzlich ausgefallenes Personal ein betrieblicher Notfall? Gibt es Ausnahmen?

Änderungen des Dienst-/Schichtplans oder eine Abweichung von der Höchstarbeitszeit sind erlaubt, sofern ein Notfall oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des Gesetzes vorliegt (§ 14 ArbZG, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Notfälle sind aber Fälle höherer Gewalt, insbesondere Überschwemmungen, Unwetter oder Ähnliches – also kein Ausfall aufgrund von Krankmeldungen oder knapper Personalplanung.

Außergewöhnliche Fälle sind ebenfalls nur unvorhergesehene, durch rechtzeitige Personalplanung *nicht* begehbare Personalengpässe.¹³ Wenn es also zur Regel wird, dass die Versorgung der Patientinnen* nur aufrechterhalten werden kann, wenn bei krankheitsbedingtem Ausfällen der Dienst-/Schichtplan kurzfristig geändert wird, liegt eben gerade kein Notfall vor!¹⁴

Permanenter Arbeitskräftemangel stellt also keine Ausnahme dar, die die Arbeitgeberin* zu kurzfristigen Änderungen berechtigt!

Was ist, wenn permanent Überstunden anfallen?

Dann gilt das oben Gesagte: Überstunden dürfen nicht ständig ohne Zustimmung des Betriebsrats angeordnet werden (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Zudem gibt es gesetzliche Höchstgrenzen oder müssen solche vertraglich festgelegt sein,¹⁵ damit die angestellte Hebamme weiß, was auf sie zukommen kann – festgelegt im Arbeitsvertrag (sogenannte Überstundenklausel), in einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag (TVöD, AVR).

Tipps für die Praxis

Der Betriebsrat ist bei der Anordnung von Überstunden mitbestimmungspflichtig. Wenn immer Überstunden anfallen, dann drängen Sie auf eine Betriebsvereinbarung, die einen für Ihren Betrieb gültigen Umgang mit

Überstunden vorschreibt. Eine Betriebsvereinbarung ist für die Arbeitgeberin* und die Arbeitnehmerin* bindend.

Was kann passieren, wenn ich kurzfristig angeordnete Überstunden nicht machen möchte oder kann?

Wenn die Überstunden zu kurzfristig angeordnet wurden, handelt es sich wieder um eine rechtswidrige Weisung. Weigert die Hebamme sich, dieser Folge zu leisten, darf ihr nicht fristlos gekündigt werden.¹⁶

Was ist, wenn die Arbeitgeberin* anordnet, dass die Dokumentation außerhalb der Arbeitszeit erfolgen muss? Muss ich in meiner Freizeit dokumentieren, weil ich der medizinischen Dokumentationspflicht nachkommen muss?

Die Dokumentation gehört zwingend zum Berufsbild der Hebamme und damit zum Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung einer angestellten Hebamme. Die Dokumentation ist keine freiwillige Zusatzleistung. Die Arbeitsleistung hat während der Arbeitszeit zu erfolgen und darf nicht in der Freizeit verlangt werden. Grundsätzlich darf die Arbeitgeberin* die Arbeitsleistung von ihren Beschäftigten nicht in deren Freizeit verlangen. Die Arbeitgeberin* muss vielmehr dafür sorgen, dass trotz Dokumentationspflicht die Arbeitszeit nicht überschritten wird (siehe Personalplanung).

Die Personalplanung muss so vorausschauend sein, dass eine Dokumentation in der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen kann. Wenn die Arbeitgeberin* die Dokumentation im Anschluss an die übliche Arbeitszeit verlangt oder dies wissentlich duldet, hat sie die hierfür aufgewandte Zeit als Überstunden zu vergüten.¹⁷ Dann gelten aber auch die oben aufgeführten Voraussetzungen zur Anordnung von Überstunden (Ankündigungsfrist, Zustimmung des Betriebsrats etc.).

Fazit: Rechte und Pflichten

Als angestellte Hebamme haben Sie Rechte und Pflichten. Eine ständige Bereitschaft oder Verpflichtung zum Einspringen und zum Leisten von Überstunden und Mehrarbeit gehört nicht dazu. Es empfiehlt sich, unklare Situationen so genau wie möglich über Absprachen mit der Arbeitgeberin* und über die Betriebsvereinbarungen zu regeln. Dafür ist die Mitarbeitervertretung eine gute Ansprechpartnerin. Wenn Hebammen sich in den Betriebsrat wählen lassen, können sie bei Betriebsvereinbarungen mitgestalten.

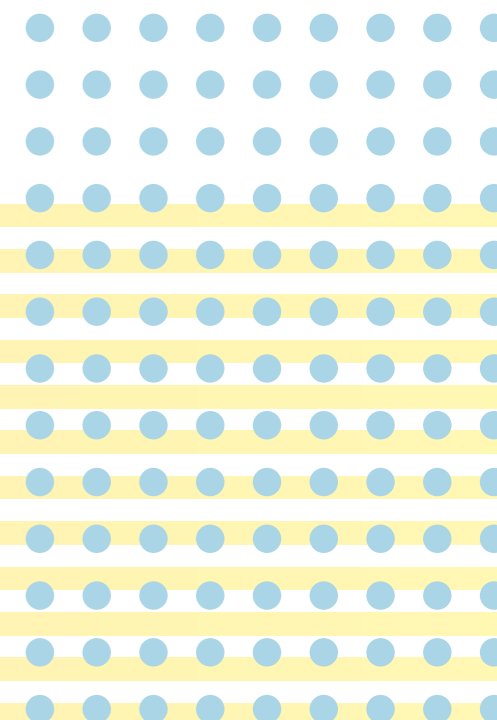
Dann muss niemand ständig ein schlechtes Gewissen haben, weil man entweder die Kolleginnen* im Frei anrufen muss oder versucht, einen Anruf im Frei zu ignorieren.

Quellen

- 1 vgl. BAG, Entscheidung vom 17.5.2017, Az.: 17 AZR 420/15
- 2 LArbG Köln, Entscheidung 2.9.2020, Az.: 5 Sa 295/20, Rn.77

- 3 Wir wissen aus dem IGES-Gutachten, dass nur zwei Prozent der befragten Hebammen die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen einhalten können: vgl. IGES (2019): Stationäre Hebammenversorgung, Gutachten für das Bundesministerium für Gesundheit. https://www.iges.com/sites/iges.de/myzms/content/e6/e1621/e10211/e24893/e24894/e24895/e24897/attr_objjs24976/IGES_stationaere_Hebammenversorgung_092019_ger.pdf, Seite 172
- 4 vgl. LArbG Köln, Entscheidung vom 2.9.2020, Az.: 5 Sa 295/20
- 5 BAG, Beschluss vom 06.11.2016, Az.: 1 ABR 64/14, Rn. 13 m.w.N.; bestätigt durch BAG, Beschluss vom 12.03.2019, Az.: 1 ABR 43/17, Rn. 21 ff.
- 6 BAG, Entscheidung vom 30.9.2014, Az.: 1 ABR 106/12
- 7 Fitting, Handkommentar BetrVG, § 92, Rn. 9
- 8 BAG, Entscheidung vom 23.9.2004, Az.: 6 AZR 567/03
- 9 Griese, in: Küttner, Personalhandbuch, Rn. 453, 20
- 10 BAG, Urteil vom 24.5.1989, Az.: 2 AZR 285/88
- 11 angelehnt an die Regelungen in § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)
- 12 vgl. grundlegend BAG, Entscheidung vom 27.6.1989, Az.: 1 ABR 33/88
- 13 Linck, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 45, Rn. 37
- 14 vgl. LAG Niedersachsen, Beschluss vom 3.7.2017, Az.: 8 TaBV 42/16; Linck, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 45, Rn. 37
- 15 EuGH C-350/99 vom 08.02.2001
- 16 LAG Frankfurt, Entscheidung vom 13. Januar 2006; Az.: 3 Sa 2222/04
- 17 LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 22.01.2014, Az.: 2 Sa 180/13, vgl. auch BAG, Urteil v. 16.05.2012, Az.: 5 AZR 347/11

*Andrea Ramsell, Beirätin für den Angestelltenbereich, ramsell@hebammenverband.de
Dr. Ann-Kathrin Hirschmüller, Rechtsanwältin in der Rechtsstelle des DHV, hirschmüller@hebammenverband.de*





Impressum

Einspringen aus dem Frei? Nicht immer mit mir!
Aktuelle Rechtslage zu Arbeitnehmerinnenrechten und -pflichten
Kostenfreie Sonderausgabe Hebammenforum, März 2021

Herausgeber: Deutscher Hebammenverband
Gartenstraße 26, 76133 Karlsruhe, Tel. (0721) 981 89-0
info@hebammenverband.de, www.hebammenverband.de
Lektorat: Redaktion Hebammenforum

Der Text dieser Sonderausgabe ist urheberrechtlich geschützt.
Alle Rechte, insbesondere das Recht zur Vervielfältigung und Verbreitung, das Recht zur Übersetzung in fremde Sprachen, sind vorbehalten.
Diese Ausgabe darf nicht, auch nicht auszugsweise, ohne schriftliche Genehmigung des DHV in irgendeiner Form – durch Fotokopie oder andere Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen, vervielfältigt, verbreitet oder im Internet veröffentlicht werden. Entsprechende Anfragen richten Sie bitte an redaktion@hebammenverband.de.