



EINSATZ VON HEBAMMEN IN TÄTIGKEITSFREMDEN GEBIETEN (Z. B. AUF GYNÄKOLOGISCHEN ODER INTENSIVSTATIONEN) – WAS IST ERLAUBT?

Gesetzliche Grundlage:

In § 4 Hebammengesetz (vorbehaltene Tätigkeiten, Hinzuziehungspflicht), sowie in den Berufsordnungen der Länder ist die Ausübung des Hebammenberufes klar geregelt. Die Hebamme ist autonome Fachfrau in allen Fragen bezüglich der physiologischen Schwangerschaft, der Geburt und des Wochenbettes. Im Mittelpunkt der Begleitung durch Hebammen stehen die Gesundheit und das Wohlergehen von Mutter und Kind. Im klinischen Bereich werden Hebammen im Rahmen ärztlicher Weisungen ebenso im pathologischen, geburtshilflichen Geschehen tätig.

Einsatz auf fachfremden Stationen, z. B. Gynäkologie, Intensiv- oder chirurgischen Stationen, OP:

In der Hebammenausbildung werden zwar Kenntnisse in der Krankenpflege vermittelt, diese ermöglichen der Hebamme aber lediglich die Tätigkeit einer Krankenpflegehilfskraft. Eine Hebamme, die eine Ausbildung und bisher ausschließlich eine Tätigkeit als Hebamme verrichtet hat, kann die Anforderungen, die an eine Fachkraft auf einer gynäkologischen oder chirurgischen Station gestellt werden, nicht erfüllen und damit den Standard nicht gewährleisten. Das bedeutet, dass im oben genannten Fall eine Hebamme nicht alleine ihren Dienst auf der Station mit gemischten Patient*innen versehen und keine pflegerischen Aufgaben eigenverantwortlich wahrnehmen darf, die in den speziellen Tätigkeitsbereich/ Ausbildungsbereich einer Gesundheits- und Krankenpflegerin fallen.

Was ist bei der Anordnung des Arbeitgebers, auf hebammenfremden Stationen eingesetzt zu werden, zu tun?

Grundsätzlich stehen die Patient*innensicherheit und Versorgungsqualität im Vordergrund aller Überlegungen. Diese müssen durch das eingesetzte Personal gewährleistet sein. Personal darf nur mit Aufgaben betreut werden, für die es ausgebildet und ausreichend eingearbeitet ist. Es ist die Verantwortung der Klinik, für einen fachgemäßen Einsatz des Personals Sorge zu tragen.

Organisationsverschulden

Die Hebamme muss der Anordnung, auf fachfremden Stationen eingesetzt zu werden, widersprechen – zum einen mit dem Verweis auf ihre Ausbildung, deren Inhalte nicht der Gesundheits- und Krankenpflege entsprechen, zum anderen mit dem Hinweis, dass die verlangten Standards zur Pflege nicht erfüllt werden können. Der Widerspruch sollte schriftlich erfolgen. Verlangt der Arbeitgeber dennoch den Einsatz, ist er im Falle eines Schadens wegen Organisationsverschulden (im Sinne des § 823 Abs.1 BGB) haftbar.

Übernahmeverschulden

Widerspricht die Hebamme einem Einsatz nicht, kann sie im Schadensfall wegen eines Übernahmeverschuldens (§ 630h IV BGB) haftbar gemacht werden. Das heißt, es wird vom Gericht vermutet, dass durch die schuldhafte Übernahme der Tätigkeit der Schaden verursacht wurde. Die Hebamme muss dann das Gegenteil beweisen.

In jedem Fall sollte die Mitarbeiter*innenvertretung über das Verlangen des Arbeitgebers informiert werden.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Wenn eine Hebamme in einem Bereich eingesetzt wird, der mit einer erheblichen Änderung ihrer Arbeitsumstände einhergeht, dann wird das arbeitsrechtlich als Versetzung betrachtet (1). Eine Versetzung liegt vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsbereich zuweist, wobei unter Arbeitsbereich der konkrete Arbeitsplatz im Betrieb und die mit ihm verbundenen Aufgaben und Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten zu verstehen ist. Und zudem muss diese Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs entweder voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreiten oder mit einer erheblichen Änderung der Arbeitsumstände verbunden sein. Daher wäre die Arbeit auf einer Intensivstation definitiv eine Versetzung.

Theoretisch darf der Arbeitgeber von seinem Weisungsrecht Gebrauch machen und Versetzungen vornehmen, allerdings muss diese Versetzung zumutbar sein. Die Zumutbarkeit ist im Falle einer Versetzung auf eine Intensivstation aber nicht gegeben, weil sich der Arbeitsbereich deutlich von dem einer Hebamme unterscheidet. Eine Hebamme kann vom Arbeitgeber erwarten, dass sie im Rahmen ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten als Hebamme eingesetzt wird. Dazu gehört die Betreuung von Schwangeren, Gebärenden und Wöchnerinnen, aber nicht die pflegerische Tätigkeit auf einer Intensivstation. Der Betriebsrat hat grundsätzlich eine Mitbestimmungspflicht bei einer Versetzung. Es ist empfehlenswert, sich im Fall eines geplanten Einsatzes auf einer fachfremden Station mit dem Betriebsrat in Verbindung zu setzen.

Der Arbeitgeber muss bei einer Versetzung die Grenzen seines Weisungsrechts einhalten und den Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligen. Die Grenzen des Weisungsrechts sind zum einen der Arbeitsvertrag. In einigen Arbeitsverträgen sind Einsatzorte genau geregelt und definiert.

¹ In § 95 Abs.3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wird „Versetzung“ so definiert: „Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.“

Sinnvolle Regelungen im Arbeitsvertrag:

Lautet der Arbeitsvertrag auf Einstellung als Hebamme, kann die Beschäftigte ausschließlich mit Hebammenaufgaben betraut werden. Das heißt, dass die Hebamme nur im geburtshilflichen Bereich beschäftigt werden darf, mithin im Kreißaal, auf einer Präpartal- und Wochenstation, in einem Kinderzimmer oder in der Schwangerenberatung. Ein Arbeitsvertrag als Hebamme ist insofern von Vorteil, als dass das Tätigkeitsspektrum klar den geburtshilflichen Bereich umfasst. Es ist vor Einstellung zudem empfehlenswert, den Einsatzbereich (auf welchen Stationen wird die Hebamme eingesetzt) schriftlich festzulegen.

FAZIT:

Der Arbeitgeber kann trotz seines Weisungsrechts nicht frei bestimmen, an welchem Arbeitsplatz die Hebamme in der Klinik eingesetzt wird. Bei einer Versetzung oder einem kurzfristigen Einsatz gilt immer zu prüfen, ob die Hebamme fachlich in der Lage ist, die gestellten Aufgaben zu erfüllen, ob sie dafür hinreichend qualifiziert und ausgebildet ist und ob die erwartete Arbeit zumutbar ist. Außerdem gilt es im Arbeitsvertrag zu prüfen, ob dort Einsatzorte klar definiert sind. Das Argument, auf einigen Stationen sei das Personal knapp, ist nicht ausreichend für eine Versetzung oder einen fachfremden Einsatz der Hebamme.

Wenn Sie weitere Fragen zu diesem Thema haben, nehmen Sie gern Kontakt zu unseren beratenden Hebammen auf.

hebammen@hebammenverband.de

Autorinnen:

Andrea Ramsell, Beirätin für den Angestelltenbereich

Dr. Ann-Kathrin Hirschmüller, Rechtsanwältin