

Hebammen können im Falle eines Betriebsüberganges nicht gezwungen werden, künftig für einen neuen Arbeitgeber zu arbeiten

Foto: Markus Heimbach

Personalkosten sparen: Alles im rechtlichen Rahmen?

Patricia Morgenthal | Was müssen angestellte Hebammen aus juristischer Sicht beachten, wenn Kliniken im Rahmen des rechtlich Möglichen neue Wege beschreiten, um Personalkosten zu sparen? In dieser Situation ist es wichtig, über die arbeitsrechtlichen Grundlagen informiert zu sein

Angestellte Hebammen werden entlassen, um sie später im Rahmen eines Belegvertrages im gleichen Kreißsaal mit den gleichen Kolleginnen und dem gleichen Schichtmodell weiter zu beschäftigen. Dies ist nur eines von vielen Beispielen dafür: Kliniken und Krankenhäuser stehen seit langem unter einem enormen Kostendruck. Nicht nur mit dem Belegmodell, das mindestens die zuvor für die angestellten Kolleginnen aufgewendeten Sozialabgaben spart, versuchen die Klinikträger die Bilanzen zu verbessern. Die Einsparung von Personal ist oftmals das Standardmittel, um Kosten zu sparen.

Auch Hebammen in Kreißsälen sind davon vermehrt betroffen, wenn durch Elternzeit oder Renteneintritt frei werdende Stellen nicht wieder besetzt werden. Parallel dazu verdichtet sich die Arbeit in den geburtshilflichen Abteilungen durch vermehrte Verwaltungstätigkeiten, zunehmende Frühgeburten,

Überwachung von Risikoschwangeren, CTG-Kontrollen und mehr. Es gibt noch viele Beispiele, die zwar betriebswirtschaftlich und rechnerisch betrachtet durchaus nachvollziehbar sind. Doch oftmals bleibt nicht nur die Qualität der Hebammenarbeit in den Krankenhäusern auf der Strecke, sondern auch die Sicherheit der Frauen und nicht zuletzt die Gesundheit der Berufskolleginnen. Befristete Verträge, Auslagerung von Betriebsteilen, Haustarifverträge, Kürzung von Wechselschichtzulagen – um nur einige Beispiele zu nennen – steigern zudem nicht gerade die Motivation der Beschäftigten.

Befristete Arbeitsverträge

Bei Dauerarbeitsplätzen entstehen für den Arbeitnehmer nach einiger Zeit gewisse Schutzrechte. Durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge ver-

ringern Kliniken die oftmals damit für sie verbundenen Risiken. Der Gesetzgeber hat das Recht mit dem „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ (TzBfG – BGBl. I S. 1966 ff.) ab dem 1. Januar 2001 neu gestaltet. Die zeitliche Befristung eines Arbeitsvertrages ist demnach ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. In diesem Zeitrahmen ist zudem die dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages erlaubt (Kettenarbeitsvertrag oder Kettenbefristung). Ein befristeter Arbeitsvertrag muss also nicht von vornherein auf zwei Jahre angelegt sein. Eine Terminierung ohne sachlichen Grund ist jedoch nicht zulässig, wenn zu demselben Krankenhaus zuvor bereits ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Damit soll ausgeschlossen werden, dass ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer aus einem unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund

Bei Dauerarbeitsplätzen entstehen für den Arbeitnehmer nach einiger Zeit Schutzrechte

entlässt, um ihn beispielsweise einen Monat später wieder einzustellen.

Bei kalendermäßig befristeten Arbeitsverträgen sind Befristungen mit sachlichem Grund ohne Einschränkungen möglich. Weil der sachliche Grund jedoch ein unbestimmter Rechtsbegriff ist, birgt dieses Vorgehen für den Klinikträger im Streitfall die Gefahr, dass man sich gerichtlich auseinandersetzt, ob tatsächlich ein anerkannter Grund vorliegt. Nach dem Gesetz liegt ein solcher unter anderem vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht oder wenn die Hebamme zur Vertretung einer anderen beschäftigt wird. In jedem Fall muss die Befristung schriftlich vereinbart werden. Mündlich ist diese nichtig mit der positiven Folge, dass es sich dann in der Tat um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt.

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Wissen des Arbeitgebers über das vereinbarte Ende hinaus fortgesetzt, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert. Diese arbeitnehmerfreundliche gesetzliche Regel tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich widerspricht.

Wichtig ist außerdem zu wissen, dass eine befristet eingestellte Hebamme Anspruch auf eine Gratifikation oder Sonderleistung hat, wenn sie nur wegen Ablaufs der Befristung ausscheidet. Dabei kann es sich um Jubiläumsgelder, Versicherungen oder Versorgungszusagen handeln, die der Arbeitgeber selbst festlegen kann. Zudem können befristet eingestellte Hebammen verlangen, dass ihre wöchentliche Arbeitszeit verkürzt wird.

Übergangssituationen

Verschmelzungen von Unternehmen sowie Umstrukturierungen sind zurzeit an der Tagesordnung. Viele Klinikträger fusionieren mit anderen oder betreiben Ausgliederungen, die oftmals mit dem englischen Begriff „Outsourcing“ bezeichnet werden.

Vielfältige Risiken ergeben sich für Hebammen, wenn ein Betrieb oder Teile eines Betriebes auf andere Unternehmen übertragen werden. Ein Betriebsübergang liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger die wirtschaftliche Einheit fortführt. Die Probleme, die damit für die Beschäftigten einhergehen, sind folgende:

- Der Arbeitgeber wechselt.
- Der Tarifbereich kann sich ändern.
- Die Anwendbarkeit von Betriebs- und Tarifvereinbarungen kann in Frage gestellt sein.

In einem solchen Fall sichert § 613 a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), dass die Arbeitsverhältnisse auf den neuen Inhaber mit übergehen. Auch Einkommen und sozialer Besitzstand sind in beschränktem Umfang und für eine begrenzte Zeit gesichert. Sind diese Rechte und Pflichten durch einen Tarifvertrag oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang zum Nachteil

des Arbeitnehmers geändert werden. Aus Sicht der angestellten Hebammen bietet diese Vorschrift aber nur einen unvollkommenen Schutz. Dies wird daran deutlich, dass in der Vergangenheit immer wieder Klinikträger als neue Arbeitgeber versucht haben, diese Vorschrift zu umgehen.

Diese Vorschrift kann nur angewendet werden, wenn ein Betrieb oder ein Betriebsteil den Inhaber wechselt. Dreh- und Angelpunkt bei der Auslegung ist oftmals, was ein Betriebsteil im Sinne des § 613 a BGB ist. Nach der klassischen Definition ist es eine organisatorische Untergliederung, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilziel verfolgt wird, auch wenn es sich nur um eine untergeordnete Hilfsfunktion handelt. Dies kann im Einzelfall eine Abteilung, eine Filiale, eine Geschäftsstelle oder sogar nur eine bestimmte Funktion sein, selbst wenn diese nur von einer einzigen Person ausgeübt wird. Wenn der Betriebsteil nach der Spaltung eines Betriebes im Unternehmen bleibt, findet kein Inhaberwechsel statt und § 613 a BGB findet keine Anwendung.

Der Inhaber eines Betriebes wechselt nicht, wenn der Inhaber des Unternehmens wechselt, also bei Übertragung der Gesellschafteranteile. Denn nicht die Gesellschafter sind Inhaber des Betriebs, sondern das Unternehmen. § 613 a BGB bewirkt, dass die angestellten Hebammen einen neuen Arbeitgeber erhalten, ohne dass sie gefragt werden. Die Rechte und Pflichten des neuen Klinikträgers bleiben zunächst einmal dieselben wie die des bisherigen, was auch Ansprüche aus betrieblichen Altersvorsorgeregelungen („Betriebsrente“) beinhaltet.

Zu beachten ist noch Folgendes: Der Übergang der Arbeitsverhältnisse auf einen neuen Arbeitgeber bedeutet nicht, dass die angestellten Hebammen einen neuen Arbeitsvertrag erhalten. In aller Regel werden sie gut beraten sein, sich zu weigern, einen neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Der neue Arbeitsvertrag ist häufig schlechter als der alte, wie immer wieder festzustellen ist. Denn oftmals erfolgt ja gerade ein Unternehmensverkauf mit der Folge des Betriebsübergangs, weil das Unternehmen unter anderen finanziellen Voraussetzungen fortgeführt werden soll, oder besser gesagt: nach Einsparmaßnahmen.

Gefahr der Kündigung

Im Falle eines Betriebsüberganges können Hebammen nicht gezwungen werden, künftig für einen anderen, neuen Arbeitgeber zu arbeiten. Sie können dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats ab vollständiger Kenntnis von der Übernahme widersprechen und werden so nicht Vertragspartner des Betriebserwerbers.

Zu beachten ist jedoch, dass der Widerspruch risikoreich sein kann. Das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber bleibt bestehen. Dies ermöglicht dem bisherigen Arbeitgeber die betriebsbedingte Kündigung. Eine solche ist dann nicht nach § 613 a BGB unwirksam, weil diese gerade nicht wegen des Übergangs erfolgt,

sondern aus anderen betriebsbedingten Gründen. Das heißt, Hebammen haben zwar das Recht, einen neuen Arbeitsvertrag nicht zu unterschreiben. Sie setzen sich aber der Gefahr einer Kündigung aus. Schwierig ist es auch, angestammte Rechte aus dem alten Vertrag in den neuen „hinüberzuretten“. Dies ist in erster Linie Verhandlungssache. Übrigens ist es eine angestellte Hebamme

DIE AUTORIN

Patricia Morgenthal ist Rechtsanwältin mit eigener Kanzlei in Unna. Sie ist offizielle Vertragsanwältin des Bundes freiberuflicher Hebammen Deutschlands (BfHD) e.V. und berät bundesweit verbandsunabhängig. Kontakt: info@ra-morgenthal.de

und OP-Schwester gewesen, die mit ihrer Klage vor einigen Jahren maßgeblich dazu beigetragen hat, dass sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) unter dem Aktenzeichen 8 AZR 416/99 mit der Auslegung des § 613 a BGB befasste. Die Hebamme hatte geklagt, weil sie von ihrem Arbeitgeber infolge ihres Widerspruchs gegen den Betriebsübergang gekündigt worden war. Sie verlor auch in letzter Instanz den Prozess, weil von ihrem bisherigen Arbeitgeber kein Krankenhaus mehr betrieben wurde, in welchem sie als Hebamme hätte arbeiten können. Gleichwohl stellte das BAG fest, dass bei der Umwandlung eines bisher von einem Landkreis betriebenen Krankenhauses in eine privatrechtliche Klinik-GmbH der § 613 a BGB Anwendung findet.

ÜBERLASTUNGSANZEIGE

Bei einer Überlastungsanzeige sollte folgendes beachtet werden:

- Sie ist schriftlich beim zuständigen Vorgesetzten einzureichen.
- Sie ist nach Möglichkeit mit der Mitarbeitervertretung abzusprechen.
- Sie enthält konkrete Angaben zu den Umständen.
- Die Auswirkungen auf nicht mehr pflichtgemäß ausführbare Tätigkeiten sind aufzuzeigen.
- Ein Hinweis auf bereits erfolglos ausgeschöpfte Maßnahmen zur Mängelbeseitigung sollte nicht fehlen.

HAUSTARIFVERTRAG

Ein Arbeitgeber kann nach § 2 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) selbst Partei eines Tarifvertrages sein. Er schließt den Tarifvertrag in diesem Fall für sein Unternehmen, seinen Betrieb oder seine Firma. Deswegen spricht man auch von einem **Firmentarifvertrag**. Darüber hinaus sind Begriffe wie **Haus-, Unternehmens- oder Werktarifvertrag** geläufig. Die zweite Tarifvertragspartei neben dem Arbeitgeber kann nur eine Gewerkschaft sein (§ 2 Abs. 1 TVG). Damit ist ausgeschlossen, dass die Arbeitnehmer oder der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber selbst einen Tarifvertrag schließen. Üblicherweise ist es so, dass der Arbeitgeberverband mit der Gewerkschaft sogenannte Flächentarifverträge abschließt.

Patricia Morgenthal

Es gibt zahlreiche Rechtsprobleme, die mit Haustarifverträgen verbunden sind (siehe Kasten). Angestellte Hebammen, in deren Kliniken der Abschluss eines solchen diskutiert wird, sollten wissen: Ein Haustarifvertrag bietet Vorteile, kann aber auch Nachteile haben, wenn es um die Vereinbarung der Entlohnung geht. Dies ist der Fall, wenn Tarife weit unter den sonst üblichen Standards ausgehandelt werden oder auf bestimmte Sozialleistungen und anderes verzichtet wird („Tarifflucht“). Beispielsweise kann die sonst übliche 38,5-Stunden-Woche vorübergehend durch eine besondere regelmäßige Arbeitszeit von 30,5 Wochenstunden ersetzt werden, wenn dies zur Sicherung der Beschäftigung bei Teillohnausgleich und partiellem Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen geschieht (BAG, 25.10.2000 – 4 AZR 438/99).

Es kommt vor, dass ein Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft einen Firmentarifvertrag schließt, der von einem allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrag abweicht, um so die Arbeitsplätze zu sichern. Dieser Firmentarifvertrag geht dem Flächentarif selbst dann vor, wenn er Regelungen aus dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zulasten der Arbeitnehmer verdrängt. Auch zur Lohnsenkung können Haustarifverträge abgeschlossen werden. Firmentarifverträge können aber auch eine Chance bieten, betriebs- und unternehmensspezifische Lösungen zu vereinbaren, von denen beide Seiten profitieren. Angestellte Hebammen, die in Kliniken oftmals im Vergleich zu dem übrigen Personal in der Minderheit sind, sollten sich frühzeitig bei der Gewerkschaft oder der Personalvertretung einbringen und auf ihre spezifischen Bedürfnisse vor und während der Vertragsverhandlungen aufmerksam machen.

Kürzung von Schichtzulagen

Nach den Bestimmungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) erhält diejenige, die in Schicht- oder Wechselschicht arbeitet, dafür auch eine sogenannte Wechselschichtzulage. Bis zu der jüngsten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (Urteil vom 24. September 2008, AZ.: 10 AZR 634/07) war es höchststrichterlich nicht geklärt, wie diese Regel bei Kolleginnen ausfällt, die in Teilzeit arbeiten: Erhalten sie die Wechselschichtzulage in voller Höhe oder anteilig nach dem Umfang ihrer Teilzeitarbeit?

Das BAG sprach sich für die anteilige Kürzung der Zulage aus und argumen-

tierte damit, dass darin keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten zu sehen sei. Aus dem TVöD ergebe sich, dass einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung in dem Umfang zu gewähren ist, der seiner Arbeitszeit entspricht.

In dem angesprochenen Verfahren hatte eine Krankenschwester geklagt und war schließlich vor dem BAG mit ihrer Argumentation gescheitert, wonach Wechselschichtarbeiten Teilzeit- wie Vollzeitkräfte gleichermaßen belasten. Es ist davon auszugehen, dass das Urteil auch auf angestellte Hebammen zu übertragen ist.

Am Ende

Vor dem Hintergrund, dass Arbeitnehmer die Pflicht haben, ihre Arbeitgeber über gefährliche Situationen und Missstände aufzuklären, um so letztlich auch einer persönlichen Haftung wegen Übernahmeverschuldens zu umgehen, empfiehlt sich in derartigen Fällen die Erstattung einer Überlastungsanzeige.

Für den Fall, dass die Überlastung ihren Grund im Mangel an Personal hat, sollte die Anzeige nicht als Meldung einer einzelnen Hebamme, sondern als gemeinschaftliche Benachrichtigung an den Vorgesetzten gerichtet sein. Derartige Anzeigen informieren den Arbeitgeber über unhaltbare Arbeitsbedingungen. Im Falle eines Organisationsverschuldens, also wenn der Arbeitgeber die Mängel nicht beseitigt, haftet dieser. Haben die Hebammen bei unhaltbaren Zuständen im Kreißaal, die für den Arbeitgeber nicht ohne weiteres ersichtlich sind, nicht darauf hingewiesen, so haften die Kolleginnen selbst für den Schaden. Wichtig ist: Eine Überlastungsanzeige berechtigt nicht zu pflichtwidrigem oder arbeitsvertragswidrigem Verhalten. Das heißt, dass die Hebamme ihre Tätigkeit auch nach Abgabe der Anzeige mit der größtmöglichen Sorgfalt durchführen muss.

Dies ist nur einen Teil der Probleme, mit denen sich angestellte Hebammen heute in den Kliniken konfrontiert sehen. In unruhigen Zeiten sollten sich die Kolleginnen nicht scheuen, den Kontakt zur Mitarbeitervertretung zu suchen, um dort Antworten auf ihre Fragen zu bekommen. Die Personalvertretung ist für alle Beschäftigten da, nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder. Wer aufgeklärt und informiert ist über die beabsichtigten Vorhaben, kann sich nach rechtlicher Beratung auf die neuen Umstände besser einstellen. ●