



HESSISCHER LANDTAG

21. 05. 2021

Kleine Anfrage

Dr. Daniela Sommer (SPD) vom 22.10.2020

Schwangerschaftsvertretungen am Universitätsklinikum Marburg/Gießen (UKGM)

und

Antwort

Minister für Soziales und Integration

Vorbemerkung Fragestellerin:

Gerade in der aktuellen Situation hat die Aufrechterhaltung eines funktionierenden Krankenhausbetriebes oberste Priorität. Dies erfordert auch klare und zeitnahe Regelungen zu Schwangerschaftsvertretungen.

Vorbemerkung Minister für Soziales und Integration:

Die aktuelle Empfehlung des RKI vom 31. März 2020, nachdem Mitarbeiterinnen zum Schutz des ungeborenen Kindes zur Vermeidung einer möglichen SARS-CoV-2-Infektion unmittelbar mit Bekanntwerden der Schwangerschaft in ein generelles Beschäftigungsverbot versetzt werden, stellt die Krankenhäuser vor organisatorische Herausforderungen in der Aufrechterhaltung des Klinikbetriebs. Dies bedeutet, dass in der Regel die entsprechende Mitarbeiterin mit sofortiger Wirkung an ihrem Einsatzort ausfällt, keine Übergabe- und Einarbeitungszeiträume gegeben sind und eine lückenlose Nachbesetzung nicht immer möglich ist.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Gibt es im UKGM Fälle, nach denen keine Schwangerschaftsvertretungen eingestellt wurden? Wie begründet die Geschäftsführung dieses Vorgehen?

Der Landesregierung liegen keine Vorwürfe vor, dass Schwangerschaftsvertretungen am Universitätsklinikum Gießen und Marburg nicht eingestellt werden würden.

Die Geschäftsführung des Klinikums hat mitgeteilt, dass der Umgang mit dem zeitlich befristeten Ausfall von Mitarbeiterinnen aufgrund von Schwangerschaften und der Inanspruchnahme von Elternzeiten am UKGM seit jeher zur allgemeinen Übung einer Geschäftsleitung im Umgang mit der Personalplanung und -besetzung gehört.

Der für eine Abteilung notwendige Personalbedarf orientiert sich dabei an dem tatsächlichen Arbeitsaufkommen sowie an den für den Bereich und die damit verbundene Tätigkeit notwendigen Vorgaben, wie zum Beispiel dem Tarifwerk, Arbeitszeitgesetzen, Mindestpersonalausstattungen laut G-BA, Auflagen der Regierungspräsidien und Personaluntergrenzenverordnungen in definierten Pflegebereichen. Die Geschäftsführung des UKGM versichert, dass dies kontinuierlich beachtet und eingehalten wird.

Zur Ermittlung des notwendigen Bedarfs setzt das UKGM u. a. fachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich des Personalmanagements ein. Diese überwachen ebenfalls die Einhaltung der oben beschriebenen Rahmenbedingungen von Verordnungen und Gesetzen. In fest etablierten Terminen zwischen kaufmännischer, ärztlicher sowie pflegerischer Geschäftsleitung und dem Personalmanagement werden Personalthemen mehrmals im Monat besprochen. Nach Einschätzung der Geschäftsführung des UKGM wird somit sichergestellt, dass auch kurzfristig auf aktuelle Personalangelegenheiten reagiert werden kann.

Entsprechend werden auch durch die Mitarbeiterinnen an das Personalmanagement angezeigte Schwangerschaften unmittelbar mit der Geschäftsführung besprochen. Vor der Corona-Pandemie gehörte es zur Regel, dass zwischen dem Zeitpunkt der Anzeige einer Schwangerschaft und dem tatsächlichen Ausscheiden der Mitarbeiterin eine entsprechende Vorlaufzeit lag, so dass durch

interne und externe Nachbesetzungen sowie zielgerichtete Einarbeitungskonzepte in dem jeweiligen Einsatzbereich Personalengpässe und -überlastungen zu weiten Teilen vermieden oder abgemildert werden konnten.

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie gelten seither veränderte Rahmenbedingungen zum Einsatz von Schwangeren in Krankenhäusern. Demnach wird seitens des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration vom 31. März 2020 empfohlen, Mitarbeiterinnen zum Schutze des ungeborenen Kindes zur Vermeidung auf eine mögliche SARS-CoV-2-Infektion unmittelbar mit Bekanntwerden der Schwangerschaft in ein generelles Beschäftigungsverbot zu setzen. Die Geschäftsführung des Universitätsklinikums Marburg teilt mit, dass man sich strikt an diese Empfehlung hält. Abweichend hiervon wird nur in Einzelfällen und entlang der Empfehlung des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration eine Prüfung durch den Betriebsärztlichen Dienst in Zusammenarbeit mit der Arbeitssicherheit des Klinikums eingeleitet, wenn mit dem kurzfristigen Ausfall der Mitarbeiterin erhebliche Einschränkungen im Krankenhausbetrieb verbunden sind. Nach Mitteilung der Geschäftsführung ist eine Weiterbeschäftigung in solchen Fällen nur möglich, wenn durch eine Umverteilung von Aufgaben und maßgebliche organisatorische Vorkehrungen, ein Arbeitsumfeld für die Mitarbeiterin geschaffen werden kann, das eine mögliche SARS-CoV-2-Infektion aufgrund der Weiterbeschäftigung nahezu ausschließt. Dies erfolgt immer in enger Abstimmung mit dem Betriebsärztlichen Dienst, der Arbeitssicherheit und der betreffenden Mitarbeiterin selbst.

Das aus infektologischer Sicht notwendige Vorgehen zur unmittelbaren Umsetzung von Beschäftigungsverboten bei schwangeren Mitarbeiterinnen stellt Krankenhäuser vor erhebliche organisatorische Herausforderungen, welche neben den Herausforderungen der eigentlichen Corona-Pandemie zu bearbeiten sind. Mit der Anzeige der Schwangerschaft entstehen unmittelbare Personallücken in den jeweiligen Bereichen, die für die Geschäftsführung nicht planbar sind.

Die Geschäftsführung hat berichtet, dass sie bemüht ist, in jedem Einzelfall kurzfristige Lösungen umzusetzen, damit es in den jeweiligen Bereichen zu keinen Überlastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder zu Einschränkungen im Krankenhausbetrieb kommt. Zu den möglichen Personalinstrumenten gehören die interne und externe Rekrutierung von Personal sowie die Anpassung der Arbeitslast in den Bereichen. Beides ist jedoch nicht immer kurzfristig realisierbar. Die externe Rekrutierung von fachkundigem Personal in oft sehr spezialisierten Bereichen stellte auch schon vor der Corona-Pandemie auf dem Arbeitsmarkt eine besondere Herausforderung dar. So lassen sich trotz intensiver Bemühungen kurzfristig nicht in jedem Fall Schwangerschaftsvertretungen lückenlos rekrutieren und einstellen. Auch stehen die Krankenhäuser nach wie vor unter massiven Belastungen mit der Bewältigung der pandemischen Lage, in der zentrale Universitäts- und Maximalversorger für die Region und darüber hinaus eine Behandlung – mit und ohne Corona-Infektion – ermöglichen wollen und müssen.

Frage 2. Inwiefern verschärft sich diese Arbeitssituation durch Personalengpässe, Überlastung, Überstunden und Arbeitsdichte am UKGM in den jeweiligen Standorten und Fachkliniken?

Die Geschäftsführung betrachtet in den Fällen von kurzfristig ausfallenden Mitarbeiterinnen aufgrund von Beschäftigungsverboten im Zusammenhang mit Schwangerschaften jede Situation mit dem Personalmanagement am Universitätsklinikum Gießen und Marburg und es werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet, um eine Überlastung in dem jeweiligen Bereich zu vermeiden. Hierzu gehören die interne und externe Rekrutierung von Personal sowie die Anpassung der Arbeitslast. Die kurzfristigen Personalausfälle verschärfen die Versorgungssituation in deutschen Krankenhäusern insgesamt. Besondere Belastungen aufgrund von gleichzeitig mehreren Schwangerschaften gibt es in einzelnen, wenigen Kliniken. Die Geschäftsführung befindet sich im Dialog mit den Klinikdirektoren.

Frage 3. Sind Einstellungen der Schwangerschaftsvertretungen von der Geschäftsführung des UKGM gewährleistet?

Zu dieser Frage hat die Geschäftsführung des UKGM mitgeteilt, dass der Einsatz von fachkundigem Personal am Universitätsklinikum Gießen und Marburg immer in Abhängigkeit des notwendigen Personalbedarfs in Bezug auf das Arbeitsaufkommen sowie der gesetzlichen Vorgaben für den jeweiligen Einsatzort erfolgt. Die Geschäftsführung berichtet, dass sie in Fällen von kurzfristigen Personalausfällen aufgrund von Schwangerschaften auch hier unmittelbar reagiert. Sofern der Einsatz von Schwangerschaftsvertretungen möglich und sinnvoll ist, um in der Praxis die Lücken schließen zu können, kommen diese selbstverständlich zum Einsatz. Im Hinblick auf die zuvor beschriebene Ausgangslage ist die bloße Nachbesetzung mit Schwangerschaftsvertretungen aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktlage jedoch nicht immer möglich. Zudem sind durch die ausbleibenden Möglichkeiten von Einarbeitungszeiten externe Besetzungen auch nicht immer eine zielführende Lösung.

Frage 4. Wie viele Mitarbeiterinnen am UKGM waren in den Jahren 2018, 2019 und 2020 in den jeweiligen Standorten und Fachkliniken schwanger?

In den Jahren 2018, 2019 und 2020 waren an den Standorten Gießen und Marburg folgende Mitarbeiterinnen schwanger:

	2018	2019	2020
Standort Gießen	201	157	156
Standort Marburg	139	161	175
Gesamt	340	318	331

Frage 5. Für wie viele dieser Mitarbeiterinnen wurde ein Beschäftigungsverbot für die Jahre 2018 bis 2020 in den jeweiligen Standorten und Fachkliniken erteilt?

In den Jahren 2018, 2019 und 2020 wurde an den Standort Gießen und Marburg für folgende Mitarbeiterinnen aufgrund des Mutterschutzgesetzes ein Beschäftigungsverbot erteilt:

	2018	2019	2020
Standort Gießen	89	97	113
Standort Marburg	58	69	136
Gesamt	147	166	249

Frage 6. Inwiefern und in welcher Höhe hat das Universitätsklinikum bezogen auf die Frage 5 eine Erstattung der Lohnkosten erhalten?

Nach Einschätzung der Geschäftsführung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg erfolgt die Erstattung wie bei jedem anderen Arbeitgeber entlang der gesetzlichen Vorgaben.

Frage 7. Wie viele Vertretungen wurden für die in Frage 5 von Beschäftigungsverbot betroffenen Mitarbeiterinnen eingestellt? (Bitte für die Jahre 2018/2019/2020 nach Standort, Fachklinik, Köpfen sowie Vollzeitäquivalente aufschlüsseln)

Die Geschäftsführung hat mitgeteilt, dass sie eine Vielzahl von Maßnahmen einleitet, um die personellen Lücken, die durch den zeitlich begrenzten Wegfall von Schwangeren entstehen, zu schließen und somit sowohl eine zunehmende Arbeitsbelastung in den betreffenden Bereichen abzuwenden, als auch die Sicherheit des Krankenhausbetriebs weiterhin zu ermöglichen. Insofern kann auch kein direkter Rückschluss auf die eingesetzten Vertretungen gezogen werden.

Wiesbaden, 6. Mai 2021

Kai Klose