

Position beziehen und klare Regelungen finden

Patricia Morgenthal | Beim Abschluss eines Belegvertrages sind neben wirtschaftlichen Fragestellungen überwiegend rechtliche Aspekte zu beachten. Wer auf bestimmte Kriterien beim Abschluss einer Vereinbarung zwischen freiberuflicher Hebamme und Klinik achtet, braucht keine Befürchtungen zu haben, dass die Vertragsverhandlungen zum Kampf zwischen David (Hebamme) und Goliath (Klinikleitung) werden

Spätestens seitdem vielerorts Kliniken dazu über gehen, Kreißsäle zu schließen, um wenig später mit den angestellten Hebammen von einst freiberufliche Geburtshilfe anzubieten, gewinnt auch der Abschluss von Belegverträgen immer mehr an Bedeutung.

Geben und Nehmen

Bei einem Belegvertrag handelt es sich um eine privatrechtliche Vereinbarung zwischen einer Klinik und einer freiberuflichen Hebamme. Demnach darf die Hebamme Einrichtungen und Material der Klinik in Anspruch nehmen, um geburtshilfliche Leistungen durchzuführen. Die Hebamme rechnet mit der Krankenkasse der betreuten Frau direkt und unmittelbar ab. Das Krankenhaus stellt der Hebamme Einrichtungen und Material unentgeltlich zur Verfügung, kommt auf der anderen Seite in die Gelegenheit, die Geburtenzahlen in der Klinik zu steigern, ohne dass Gehälter für Hebammen gezahlt werden müssen und auch sonstiger weiterer Sach- und Personalaufwand anfällt. Mit den DRG sind alle Kosten des Krankenhauses abgegolten. Daher darf das Krankenhaus keine darüber hinausgehenden finanziellen Forderungen an die Hebammen stellen. Für das Krankenhaus verringern sich die bisher angefallenen Fallpauschalen, weil die Hebammenhonorare für Beleghebammen direkt an die Berufsträgerinnen ausgezahlt werden.

Vereinzelte ist es auch an der Tagesordnung, dass Beleghebammen ohne schriftliche Vereinbarung geburtshilfliche Leistungen in einer Klinik anbieten. Dies findet aufgrund einer vor langer Zeit getroffenen mündlichen Vereinbarung mit dem Klinikchef oder Chefarzt statt. Auch dieser mündlich getroffene oder faktische Belegvertrag aufgrund der tatsächlichen Gegebenheiten ist in der Regel durchaus als rechtlich wirksam zu erachten. Gleichwohl sollte aus Gründen der Rechtssicherheit im-

mer auf eine schriftliche Vereinbarung gedrängt werden.

Bestandsaufnahme

Wer sich überlegt, als freiberufliche Hebamme im Rahmen eines Beleghebammenvertrages für eine Klinik zu arbeiten, sollte sich zunächst in wirtschaftlicher Hinsicht einige grundlegende Gedanken machen.

Pool? Gibt es eine eigene Organisationsform, beispielsweise wünsche ich als Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR), Partnerschaftsgesellschaft? Gibt es Regelungen für Neueinstellungen, Mutterschaft, Urlaub, Krankheit, Kündigung? Wie viel Einkommen wird die Tätigkeit abwerfen? Habe ich ein finanzielles Polster für „Durststrecken“, wenn übergangsweise weniger Geburten als erwartet anfallen? Wie sieht die Konkurrenz aus (andere Kliniken,

Zunächst sollten sich Aspirantinnen über die tatsächliche Situation ins Bild setzen, ob Beleggeburten überhaupt gewinnbringend sind und zum Einkommen beitragen. So sollten daran anknüpfend folgende Fragen geklärt werden: Wie viele Hebammen sind bereits als Beleghebammen in dieser Klinik tätig? Wie sehen deren Verträge aus? Wie hoch ist deren durchschnittliche Geburtenzahl? Wie ist die geburtshilfliche Situation im Einzugsgebiet? Auch über das Abrechnungssystem wäre nachzudenken: Rechnet jede Hebamme einzeln ab oder alle gemeinsam im

Geburtshäuser)? Ist der Belegvertrag das einzige berufliche Standbein oder werden Vorsorgen, Wochenbettbetreuungen, Hausgeburten, Vorbereitungskurse als weitere Standbeine für einen ausgewogenen Mix angeboten?

Erst wenn die ökonomischen Aspekte und Erwartungen geklärt sind und die Entscheidung für den Abschluss eines Belegvertrages ausfällt, geht es ans „Eingemachte“, nämlich an die konkreten juristischen Formulierungen. Die Rechtsstellen der Berufsverbände halten zu diesem Zweck Musterverträge bereit. Jedoch wird dringend von

einer unkritischen Übernahme der dortigen Formulierungen abgeraten, wenn diese nicht von einer fachkundigen Person (Rechtsstelle, Rechtsanwalt) geprüft wurden. Denn nicht immer gehen Musterverträge auf die jeweilige konkrete Situation vor Ort ein.

Tätigkeitsbereiche definieren!

Grundsätzlich kann in einem Belegvertrag alles vereinbart werden, was die Vertragsparteien (Hebamme und Klinik) regeln möchten. Es gilt auch hier der im Zivilrecht herrschende Grundsatz der Vertragsfreiheit. Besonders eindeutig und umfassend sollte der Tätigkeitsbereich der Hebamme in der Klinik festgelegt werden. Das erspart spätere Abgrenzungsschwierigkeiten zu Tätigkeiten des ärztlichen oder Pflegepersonals. So sollte nicht nur prägnant formuliert werden, dass die Hebamme Geburten durchführen darf, sondern konkret geschrieben werden, dass diese berechtigt ist, folgende Leistungen zu erbringen: „Geburtshilfe, das heißt die Überwachung des Geburtsvorganges von Beginn der Wehen an, die Hilfe bei der Geburt und die Durchführung der U1“. Immer wieder kommt es auch zu

Streitigkeiten, ob die Hebamme berechtigt ist, Wochenbettbesuche auf der Wöchnerinnenstation durchzuführen. Auch hier hilft eine entsprechende Formulierung.

Wichtig ist es auch, dass die Hebamme „aufgrund eines eigenen Behandlungsvertrags“ tätig wird, was sowohl aus Haftungsgründen als auch aus Gründen der Rechtssicherheit notwendig ist. Zum einen sichern sich beide Seiten haftungsrechtlich ab, zum anderen ist so geklärt, dass die Hebamme keine Zahlungen aufgrund dieses Behandlungsvertrags an das Krankenhaus zu leisten verpflichtet ist. Das Vertragsverhältnis kommt in Bezug auf die geburtshilflichen Leistungen ohne Hinzuziehung eines Arztes allein zwischen Hebamme und Versicherter zustande. Die Aufwendungen für sonstige Sachkosten, die dem Krankenhaus entstehen, werden durch die Fallpauschalen abgedeckt.

Keine arbeitnehmerähnliche Person

Von Bedeutung ist es auch, die „Stellung der Hebamme“, die die Hebamme kraft Belegvertrages bekommt, festzuzurren. So ist festzulegen, dass die Hebamme „alle Leistungen persönlich zu erbringen hat“. Das vermeidet, dass die Hebamme eine Vertretung schickt, die ihrerseits keinen Belegvertrag mit dem Krankenhaus hat und folglich unberechtigt dort tätig werden würde.

Unisono wird auch in den Belegverträgen formuliert, dass die Beleghebamme zu der Klinik „weder in einem Angestelltenverhältnis noch in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis“ steht. Diese Formulierung, die in der Beratungspraxis immer wieder auf Nachfragen stößt, sei kurz erklärt: Jene sprachliche Wendung hat zum einen deklaratorischen Charakter und lehnt sich zum anderen an die höchstrichterliche Rechtsprechung an. Erst jüngst hat das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 21.2.2007, Aktenzeichen: 5 AZB 52/06) erneut entschieden, dass „eine selbstständige Hebamme, die aufgrund eines Belegvertrages im Krankenhaus tätig wird, im Verhältnis zum Krankenhausträger keine arbeitnehmerähnliche Person ist“.

Dahinter stecken folgende rechtliche Erwägungen: Eine angestellte Hebamme unterliegt – gegebenenfalls aufgrund Tarifrechts – in der Regel einer anderen, möglicherweise für sie vorteilhafteren Kündigungsfrist, als es ein Belegvertrag vorsieht. Zudem hat sie, was sich für die Klinik finanziell und wirtschaftlich im Vergleich zu einer Beleghebamme nachteilig auswirkt, Anspruch auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutz, betriebliche Altersversorgung und anderes mehr.

Gibt eine Hebamme mit Belegvertrag im Falle dessen einseitiger Kündigung durch die Klinik die Begründung ab, sie sei eine Angestellte oder wie eine solche zu behandeln (arbeitnehmerähnlich), hätte das für den Krankenhausträger die zuvor beschriebenen nachteiligen Auswirkungen: Wenn die erwähnte klarstellende Formu-

lierung nicht erfolgt ist, könnte ein Gericht der Begründung der Hebamme im Streitfall folgen und die entsprechende Anspruchsberechtigung zuerkennen. Es verbirgt sich das Problem der Scheinselbstständigkeit dahinter: Angestellte unterliegen anderen renten- und krankenversicherungsrechtlichen Vorschriften und müssen demzufolge auch unterschiedliche Beiträge entrichten.

Stellung der Hebamme

Vor diesem Hintergrund dient eine derartige vertragliche Regelung vor allem der Absicherung des Krankenhauses, damit es als Arbeitgeber nicht nachträglich – falls sich herausstellt, dass der Belegvertrag eigentlich ein Anstellungsvertrag ist – für die angestellte Hebamme von Krankenkassen oder Rentenversicherungsträgern zur Kasse gebeten wird. Auch für die Hebamme selbst, wenn sie von der Rentenversicherungspflicht befreit wurde oder wenn sie als geringfügig Beschäftigte tätig ist, kann es zu Nachzahlungen für die Rentenversicherung kommen. Ebenfalls empfiehlt sich zur Klarstellung ein Hinweis, wonach die Hebamme „für die nichtärztliche, ganzheitliche Betreuung von Schwangeren, Wöchnerinnen und Neugeborenen im Rahmen des Hebammengesetzes und der Berufsordnung in eigener Verantwortung tätig wird“. Dies ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Die Formulierung könnte jedoch in den Fällen, in denen von der Hebamme Leistungen abverlangt werden, zu denen sie nicht ausgebildet ist oder die sie nach Berufsrecht nicht vornehmen darf, für sie Bedeutung erlangen, indem sie sich allein auf die für sie zuständigen berufsrechtlichen Regelungen berufen kann.

Im Kontext der vertraglichen Aussagen zur „Stellung der Hebamme“ ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass sie nach Berufsrecht bei Pathologien einen Arzt hinzuziehen muss. Deklaratorisch empfiehlt sich auch der Hinweis, dass solange eine Geburt nicht regelwidrig ist, kein Arzt hinzugezogen werden muss. Empfehlenswert ist auch der Hinweis, dass bei einer normalen Geburt Arzt und Hebamme nicht unter- oder übergeordnet sind, sondern gleichberechtigt nebeneinander stehen. Dies mag zwar mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung, wonach die Hebamme, insbesondere in pathologischen Fällen, zur „Gehilfin“ des Arztes wird, nicht ganz im Einklang stehen. Es dürfte aber für die Austarierung des „Kräfteverhältnisses“ auch eine wichtige Aussage im Umgang zwischen medizinischem Personal und Hebamme sein.

Denn es sind schon Belegverträge zur Prüfung vorgelegt worden, die sinngemäß oder wörtlich wie folgt lauten: „Bei sichtbarer Überforderung der Hebamme hat der Arzt die Leitung der Geburt zu übernehmen“. Dass ein solcher Passus nicht nur anmaßend und berufspolitisch gänzlich zurückzuweisen ist, sollte keiner Diskussion bedürfen, ganz zu schweigen von der rechtlichen Unbestimmtheit des Begriffs „Überforderung“. Belegverträge enthalten regelmäßig auch die Formulierung, wonach sich die Hebamme zur

„vertrauensvollen Zusammenarbeit mit allen Beschäftigten“ verpflichtet. Folgerichtig wäre zu ergänzen, dass auch der Krankenhausträger auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit seiner Beschäftigten mit der Hebamme hinwirkt und es wäre nicht vermessen, eine korrespondierende Vorschrift einzufügen.

In der Regel kommen in dem Kontext dieser Vorschrift Aufzählungen von Mitwirkungsbefugnissen, insbesondere die gegenseitige Konsultation und die Unterstützung bei Entscheidungen sowie die Assistenz bei ärztlichen Maßnahmen in Betracht. Für letztere empfiehlt sich der Zusatz, dass diese von der Hebamme nur ausgeübt werden können, sofern sie entsprechend dazu ausgebildet ist. Oftmals wird, was wichtig für den Informationsfluss und das kollegiale Miteinander sein dürfte, der Hebamme das Recht zugestanden, an allen Dienstbesprechungen der (angestellten) Hebammen teilzunehmen. Es finden sich auch Regelungen, wonach Meinungsverschiedenheiten zwischen Hebamme und anderen (angestellten) Hebammen oder ärztlichem beziehungsweise Pflegepersonal beispielsweise durch den Chefarzt entschieden werden.

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. Zu ihren Interessenschwerpunkten gehören das Hebammenberufsrecht sowie das Hebammengebührenrecht.

Kontakt:
Tel. (0 23 03) 30 35 66
E-Mail: info@ra-morgenthal.de
www.ra-morgenthal.de

Unterschiedliche Rollen

Wichtig sind demzufolge Regelungen über das Verhältnis zwischen den Hebammen untereinander. So gibt es Zusatzvereinbarungen, die im Rahmen der Schlussbestimmungen Bestandteil des Belegvertrages werden, die die Zusammenarbeit zwischen den angestellten und Beleghebammen regeln. Tatsache ist: Angestellte Hebammen unterliegen dem arbeitsrechtlichen Direktionsrecht des Arbeitgebers. Eine Beleghebamme unterliegt – von den haftungsrechtlichen Besonderheiten bei Pathologien abgesehen – allein den Vorschriften des Belegvertrages. Um es deutlich zu sagen: Sie ist, im Gegensatz zur angestellten Kollegin, weder die Untergebene des Arztes oder der Pflegedienstleitung, noch ist sie Vorgesetzte der angestellten Kolleginnen.

Sie kann diesen zwar nicht vorschreiben, wie sie ihre Arbeit zu tun haben. Gleichwohl hat sie aber dafür Sorge zu tragen, dass die von ihr getroffenen Anordnungen auch durchgeführt werden. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass die Zuständigkeitsbereiche eindeutig abgegrenzt werden und das kollegiale Zusammenwirken auch Bestandteil des Vertrags wird. So könnten in der vorerwähnten Vereinbarung die Tätigkeiten der Hebammen von der Aufnahme über den Geburtsverlauf bis hin zur Betreuung nach der Geburt eindeutig geregelt werden.

Im zweiten Teil wird es um die Rechte und Pflichten aus dem Belegvertrag gehen. ●