

# Belegverträge: Von „David gegen Goliath“ keine Spur

**Patricia Morgenthal | Bei Vertragsverhandlungen sollten sich Hebammen von vornherein klar machen, dass sie als gleichberechtigte Vertragspartnerin am Tisch – beispielsweise des Verwaltungsdirektors oder Klinikleiters – sitzen und das Recht haben, den Vertrag gänzlich abzulehnen (siehe auch DHZ 8/07, Seite 13 ff.). Zu diesem Zeitpunkt geht es um detaillierte Ausführungen zu den Rechten und Pflichten: Aufmerksamkeit und eine gute Vorbereitung sind daher ausschlaggebend**

**K**ern eines jeden Belegvertrages ist eine Beschreibung der Rechte und Pflichten. In diesem Zusammenhang ist es von Bedeutung, dass vereinbart wird, dass die Klinik zur sachgemäßen Durchführung der Tätigkeit der Beleghebamme die Standardausrüstung an Einrichtungsgegenständen, insbesondere an Apparaten und Instrumenten sowie Arzneien und Verbandsmitteln in erforderlichem Umfang zur Verfügung stellt. Notwendig und zur Absicherung der Klinik wird in der Regel formuliert, dass die Hebamme für den einwandfreien Zustand der Instrumente zu sorgen hat und vorliegende Mängel sofort der Klinikleitung oder der beauftragten Person zu melden hat. Eigene Gegenstände, so eine weitere Regelung, dürfen nur im Einvernehmen mit der Klinik benutzt werden.

Foto: Markus Heimbach

## Die Abrechnung

Ebenfalls eine Selbstverständlichkeit ist die Formulierung, wonach die Beleghebamme über alle Angelegenheiten, von denen sie durch ihre Tätigkeit im Krankenhaus Kenntnis erlangt, zu schweigen hat. Letztlich ist ein Bruch der Schweigepflicht immer auch strafrechtlich sanktioniert, wenn es sich dabei um Geschäftsgeheimnisse handelt; das regelt § 203 des Strafgesetzbuchs (StGB).

In der Beratungspraxis kommt es immer wieder vor, dass Beleghebammen von Seiten der Kliniken zu Arbeiten angehalten werden, zu denen sie eigentlich laut Belegvertrag gar nicht verpflichtet sind. Dazu gehören zum einen Tätigkeiten wie das Grundreinigen des Kreißsaals oder auch die Anleitung von Hebammenschülerinnen.

Dazu ist Folgendes zu sagen: Derartige Leistungen können von Seiten der Klinik nur gefordert werden, wenn sich

diese ausdrücklich aus dem Belegvertrag ergeben. Das hat jedoch zur Folge, dass diese dann entsprechend vergütet werden und zwar vom Krankenhaus. Denn nach den Vorschriften der Hebammengebührenhilfeverordnung, die ausschließlich für freiberufliche Hebammen bei Abrechnung gegenüber den gesetzlichen Krankenkassen und somit auch für eine Beleghebamme gelten, ergeben sich keine Gebührensätze für beispielsweise die Ausbildung von Hebammenschülerinnen oder für Reinigungsarbeiten.

## Die Vergütung

Auch für die Ableistung von Bereitschaftsdiensten sind vom Krankenhaus Vergütungen vorzusehen, da diese eben-

falls nicht nach der Hebammenhilfegebührenverordnung honoriert werden.

Die Beleghebamme rechnet bei den gesetzlich versicherten Frauen direkt mit den Krankenkassen ab. Eine solche Regelung sollte sich klarstellend in dem Vertrag wiederfinden. Ebenso sollte formuliert werden, dass „die Kosten für den stationären Aufenthalt der Patientin und des Neugeborenen vom Krankenhaus direkt abgerechnet werden“. Vereinzelt wird immer wieder von Seiten der Kliniken versucht, dass die Hebammen ausschließlich mit dem Krankenhaus abrechnen. Das ist rechtlich gar nicht möglich, wie sich aus Folgendem ergibt: Der Gebührenanspruch einer freiberuflichen Hebammen gegenüber der gesetzlichen Krankenkasse einer Versicherten ist ein öffentlichrechtlicher Anspruch. Es

**Rechtliche Vereinbarungen sollten an den wirtschaftlichen Bedürfnissen beider Parteien ausgerichtet werden**

ist nicht möglich, diesen Anspruch in einen privatrechtlichen gegenüber der Klinik umzuwandeln.

## Im „Pool“ oder einzeln?

Mancherorts rechnen die Hebammen in einem „Team“ oder „Pool“ ab. Darunter ist Folgendes zu verstehen: Mehrere Beleghebammen einer Klinik haben sich, wenn sie sich oftmals dessen auch nicht bewusst sind, zu einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) oder einer Partnerschaftsgesellschaft (siehe DHZ 06/07, Seite 55 ff.) zusammengeschlossen. Diese Gesellschaft rechnet dann gegenüber den Krankenkassen ab und verteilt die Gewinne nach der Anzahl der erbrachten Leistungen oder nach Kopfteilen beziehungsweise nach einem vorab festgelegten Maßstab. Bei tatsächlichem Vorliegen einer GbR besteht jedoch für eine neu hinzu tretende Gesellschafterin – hier in Form einer Beleghebamme – nach der höchstrichterlichen Rechtssprechung die Gefahr, auch für Altschulden, wie beispielsweise noch nicht ausgezahlte Honorare, in Anspruch genommen zu werden. Abgesehen davon ist die Abgrenzung schwierig. Allein aufgrund der Tatsache, dass Beleghebammen an ein und demselben Krankenhaus tätig sind, können sie nicht zu einer GbR werden.

Aus Gründen der Rechtssicherheit sei empfohlen, dass Beleghebammen einzeln mit den gesetzlichen Krankenkassen abrechnen. Es spricht nichts dagegen, die so erlangten und einzeln abgerechneten Leistungen auf das „Poolkonto“ zu überweisen und nach vorher festgelegten Kriterien anteilig an die Mitglieder zu verteilen. Eine solche Innengesellschaft vermeidet Auslegungsschwierigkeiten im Hinblick auf das tatsächliche Bestehen einer GbR, entgeht gesellschaftsrechtlichen Haftungsfragen und vermeidet abrechnungstechnische Schwierigkeiten mit den gesetzlichen Krankenkassen.

## Regelungen im Detail

### Abwesenheit: Urlaub, Fortbildung

Hier sollte geregelt werden, wie sich die Vertretung bei unvorhersehbarer (Krankheit) oder vorhersehbarer (Urlaub, Fortbildung) Abwesenheit verhält. Zu erwägen wäre, die Vertretung vornehmlich durch ebenfalls am Krankenhaus tätige andere Beleghebammen durchführen zu lassen und in einem weiteren Schritt erst durch angestellte Hebammen, soweit vorhanden.

### Haftung, Versicherungsschutz

Insbesondere aufgrund der Tatsache, dass die Beleghebamme, wie oben dargelegt, nicht im Angestelltenverhältnis tätig ist, ist sie nicht vom Versicherungsschutz der Klinik erfasst. Aus diesem Grunde ist es selbstverständlich wie auch berufsrechtlich vorgeschrieben, dass eine ausreichende Haftpflichtversicherung

abgeschlossen ist. Ganz wichtig ist die Formulierung in Bezug auf die Haftung. Zwingend sollte hier geschrieben werden, dass die Beleghebamme unmittelbar für alle Schäden, die bei der geburtshilflichen Versorgung eintreten, haftet, wenn sie von ihr selbst verschuldet sind. Das schließt aus, dass sie letztlich auch für das Verschulden anderer Personen zur Verantwortung gezogen wird.

### Entwicklungsklausel

Nicht zu vernachlässigen ist auch die sogenannte „Entwicklungsklausel“. Darin kann geregelt werden, dass das Krankenhaus sich verpflichtet, weitere Beleghebammen erst nach Anhörung der Beleghebamme zuzulassen. Im Rahmen der Vertragsfreiheit wird eine Anstellung oder Unterzeichnung eines Belegvertrags mit weiteren Hebammen von Seiten der Klinik nicht zu verhindern sein. Die Möglichkeit, ihre Meinung zu äußern, wenn „Konkurrenz im eigenen Hause“ droht, sollte sich die Beleghebamme nicht nehmen lassen. Geregelt werden sollte dann aber in jedem Falle, dass weiteren Beleghebammen „nicht wesentlich andere, insbesondere bessere Bedingungen eingeräumt werden, die über die im Vertrag niedergelegten hinausgehen“.

### Kündigung und Vertragsdauer, Schlussbestimmungen

Auf die üblicherweise in Verträgen in diesem Themenkomplex verwendeten Passagen sei hier nicht weiter eingegangen. Nur soviel: Wichtig ist, dass die Fristen eindeutig berechenbar sind und Kündigungen aus Gründen der Beweisbarkeit nur schriftlich zu erfolgen haben. Die Kündigungsfristen können in Bezug auf ihre Länge nach der Dauer der Laufzeit des Belegvertrages stufenweise angepasst werden. Beispielsweise: Wer fünf Jahre für das Krankenhaus tätig ist, hat eine kürzere Kündigungsfrist als die Hebamme mit einer zehnjährigen oder längeren Tätigkeit.

Im Rahmen von Schlussbestimmungen ist es geläufig, dass auf die „vom Krankenhaus-träger im Rahmen seines Organisationsrechts erlassenen Hausordnungen und Dienstordnungen“ verwiesen wird und diese Bestandteil des Vertrags werden. Dabei ist es wichtig, dass der Hebamme vor Unterzeichnung des Belegvertrages eine Ausfertigung der gültigen Vorschriften ausgehändigt wird. Auch dies gehört schriftlich niedergelegt in den Vertrag.

Wichtig ist auch die Regelung, wonach sich die Klinik verpflichtet, bei einer Umwandlung der Rechtsform oder bei einer Übertragung auf einen neuen Rechtsträger dafür Sorge zu tragen, dass der Rechtsnachfolger beziehungsweise der neue Rechtsträger in diesen bestehenden Belegvertrag eintritt. Eine Verpflichtung, Beleghebammen beispielsweise bei dem Zusammenschluss zweier Kliniken zu übernehmen, ergibt sich nicht zwingend. Es kann auch vertraglich nicht in einem Belegvertrag geregelt werden, da dann ein unwirksamer

Vertrag zu Lasten Dritter vorläge. Es könnten aber Schadensersatzansprüche von Seiten der nicht übernommenen Beleghebamme geltend gemacht werden, wenn diese nachweist, dass bei der Fusion der beiden Kliniken nicht auf die Übernahme der Belegverträge geachtet wurde.

## Angemessen verhandeln

In der Regel haben die Kliniken vorgefertigte Verträge, die sie den Beleghebammen vorlegen. Oftmals wird auf Unterzeichnung gedrängt, um so die Überlegungsfrist kurz zu halten und mögliche Nachteile für die Hebamme nicht korrigieren zu können.

Im jedem Falle sollte sich die Beleghebamme vorbehalten, den Vertrag einer eingehenden juristischen Überprüfung durch die Rechtsstelle eines Berufsverbandes oder einen Rechtsanwalt zu unterziehen und erst nach einer erneuten Erörterung der offenen Fragen den Vertrag zu unterzeichnen. Manchmal ist es auch hilfreich, ein Exemplar des Mustervertrags eines Berufsverbandes quasi als „Maximalforderung“ vorzulegen.

Festzustellen ist, dass es mancherorts durchaus „Knebelverträge“ gibt, welche die Hebamme zur bedingungslosen Erfüllungsgehilfin des medizinischen Personals degradiert. In jüngster Zeit ist jedoch ein Trend dahingehend zu beobachten, dass moderne Kliniken Belegverträge und die damit verbundene Geburtshilfe freiberuflicher Kolleginnen nicht nur als Mittel zur Kostensenkung begreifen, sondern auch als Weg ansehen, Geburtenraten zu steigern und neue Wege im Klinikmarketing zu beschreiten. Entsprechend erfreulich ist, insbesondere bei größeren Krankenhäusern mit entsprechend professioneller Vertragsgestaltung, zu konstatieren, dass Belegverträge weniger von der Klinikleitung diktiert werden. Vielmehr werden immer öfter diese Vereinbarungen einvernehmlich an den wirtschaftlichen Bedürfnissen beider Parteien ausgerichtet. Mit einer entsprechenden Vorbereitung und rechtlichen Begutachtung im Hintergrund ist bei Vertragsverhandlungen von „David gegen Goliath“ keine Spur. ●

### 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:  
Wasserstraße 25  
59423 Unna  
Tel. (0 23 03) 30 35 66  
E-Mail: info@ra-morgenthal.de  
www.ra-morgenthal.de