Zusammenarbeit von Hebammen - Rechtliches beachten

Autor(en): **Kummer, Kathrin**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = Obstetrica : la revue spécialisée des sages-femmes**

Band (Jahr): **121 (2023)**

Heft 6

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-1041662

Nutzungsbedingungen

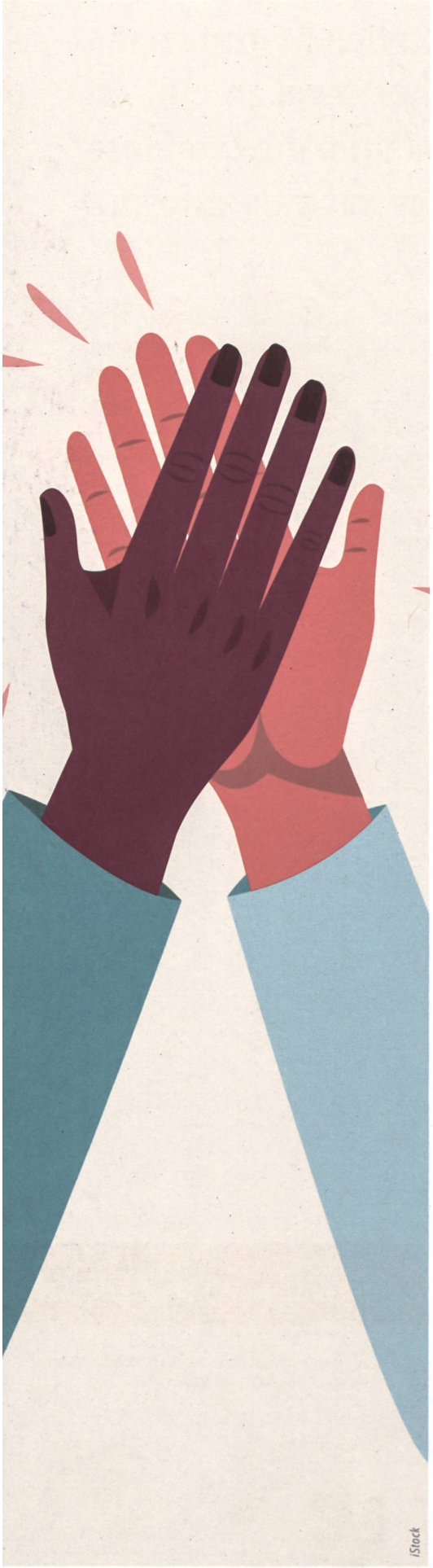
Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch



Zusammenarbeit von Hebammen – Rechtliches beachten

Stellt eine Hebamme als Einzelunternehmerin eine Kollegin ein, muss sie Rechtliches beachten. Vor welchen vorschnellen kollegialen Gefallen müssen sich beide in Acht nehmen und wann handeln sie rechtswidrig? Die Rechtsanwältin Dr. Kathrin Kummer klärt auf.

TEXT:
KATHRIN KUMMER

In der Zusammenarbeit zweier Hebammen zeigt sich teilweise die folgende Situation: Eine erfahrene Hebamme (X) arbeitet als Einzelunternehmerin. Sie besitzt eine entsprechende ZSR-Nummer. Nun wird sie von Kollegin (Y) angefragt, ob diese unter ihrer ZSR-Nummer ebenfalls drei Tage pro Woche als Hebamme arbeiten könne. Y verfügt über eine kantonale Berufsausübungsbewilligung, aber nicht über eine eigene ZSR-Nummer. Y beginnt nun selbst, Klientinnen zu akquirieren, erhält aber auch von X Frauen zur selbständigen Betreuung zugewiesen, macht selbständig Wochenbett, Schwangerschaftsbetreuungen und gegebenenfalls auch Geburten, kurz, sie arbeitet wie eine selbständige frei praktizierende Hebamme. Der einzige Unterschied zu dieser besteht darin, dass Hebamme Y alle Arbeiten über die ZSR-Nummer von X abrechnet. Das heisst, X unterzeichnet die Rechnungen und gibt sich auf den Rechnungen als Leistungserbringerin aus.

Falsche Fakten vortäuschen

Oft handelt es sich bei Hebammen wie Y um eine Hebamme, die noch keine zwei Jahre praktische Erfahrung gemäss Art. 45 der Verordnung über die Krankenversicherung (KVV) gesammelt hat. Dann kommt es in solchen Konstellationen manchmal vor, dass eine erfahrene Hebamme wie X ihr zusätzlich eine Bescheinigung ausstellt, die besagt, dass Y zwei Jahre 100 % unter der dauernden Aufsicht von X gearbeitet habe. So kann Y in der Folge eine ZSR-Nummer beantragen und erhält die Zulassung der obligatorischen Krankenversicherung. Dieses Vorgehen ist aus verschiedenen Gründen problematisch: Die ZSR-Nummer der Einzelunternehmerin bezieht sich nur auf sie und ist nicht übertragbar. Eine Verrechnung der Leistungen von anderen Personen unter dieser Nummer ist regelwidrig. Das zeigt sich bereits darin, dass X auf der Rechnung ihren eigenen Namen als Leistungserbringerin angeben muss – was nicht der Wahrheit entspricht. Diese Unwahrheit bestätigt sie mit ihrer Unterschrift. Die Krankenkasse wird also über die Person der Leistungserbringerin getäuscht. Man könnte sich durchaus fragen, inwieweit dieses Vorgehen eine Urkundenfälschung darstellt (Art. 251 Strafgesetzbuch [StGB]). Auch kann auf diese Weise Hebamme Y, die dazu gar nicht berechtigt wäre, Leistungen über die obligatorische Krankenversicherung abrechnen.

Die Regelwidrigkeit zeigt sich bereits darin, dass X auf der Rechnung ihren eigenen Namen als Leistungserbringerin angeben muss – was nicht der Wahrheit entspricht.

Hier wäre der Straftatbestand des Betrugs – auch mit X als Täterin – zu prüfen (Art.146 StGB). Die Erfahrung zeigt übrigens, dass die Krankenkassen Gelder zurückfordern, wenn sie von diesem Vorgehen Wind bekommen.

Wer haftet bei Schadensfällen?

Wenn Y noch keine zwei Jahre Berufserfahrung hat, verschärft sich die Situation: Damit ermöglicht X der unerfahrenen Y faktisch eine selbständige Berufstätigkeit ohne Kontrolle und Überwachung. Wenn in dieser Situation eine Schwangere, Wöchnerin oder ein Kind zu Schaden kommt, könnte X haftpflichtrechtlich in eine äusserst unangenehme Situation gelangen. Ihre eigene Haftpflichtversicherung wird nicht bezahlen, weil Y nicht von der Police erfasst ist. Wenn Y selbst über keine eigene Versicherung verfügt, ist die geschädigte Familie die Leidtragende. Schäden können rasch in grosse Höhen steigen und Y wird wohl kaum fähig sein, Hundertausende von Franken aus der eigenen Tasche zu bezahlen. Selbst wenn Y über eine eigene Versicherung verfügen sollte, kann es zu Problemen kommen: Wenn sie der Versicherung wahrheitswidrig angegeben hat, dass sie von X beaufsichtigt werde, wird die Versicherung möglicherweise die Zahlung des Schadens verweigern. Allenfalls wird auch X bei einem Schaden ins Recht gefasst, weil sie Y die regelwidrige unbegleitete Berufstätigkeit erst ermöglicht. Ein solches Verhalten kann für X und Y sowohl haftpflichtrechtliche wie auch strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

Fallbeispiel: Wie verhalten sich die beiden Hebammen korrekt?

Arbeiten die beiden Hebammen zusammen, können sie sich an das folgende Vorgehen halten:

1) X stellt als Einzelunternehmerin Y als Mitarbeiterin an. Die beiden schliessen einen Arbeitsvertrag, der einen regulären Monats- oder Stundenlohn vorsieht. X rechnet auf diesem Lohn für ihre Mitarbeiterin die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungen ab und schliesst die notwendigen Versicherungen ab. Sie lässt Y insbesondere namentlich und mit dem Beschäftigungsgrad in ihre Berufshaftpflichtversicherung aufnehmen. Dadurch steigt die Prämie etwas. Sie löst für Y bei der SASIS eine K-Nummer. Falls Y noch keine zwei Jahre Berufstätigkeit hat, überwacht und begleitet X sie gemäss Art. 45 KVV.
2) X gründet eine juristische Person und beantragt eine ZSR-Nummer für eine juristische Person. Dann schliesst die juristische Person mit Y einen Arbeitsvertrag ab. Das weitere Vorgehen ist wie unter 1).

Zur Arbeitgeberin werden: Rechtliches beachten

Erst seit 2017 sind solche Organisationen der Hebammen in Art. 45a KVV als Leistungserbringer*innen vorgesehen. Der Wechsel von der selbständig erwerbenden Einzelhebamme zur Arbeitgeberin ist nicht immer einfach: Die Arbeitgeberinnen müssen sich bewusst sein, dass im Verhältnis zu den angestellten Hebammen das Arbeitsrecht massgeblich ist und Mitarbeiterinnen prinzipiell Anrecht auf Lohn für diejenige Zeit haben, in der sie ihre Arbeitskraft zur Verfügung der Arbeitgeberin halten – unabhängig von ihrer Auslastung und von den Tarifverträgen.

Im Intranet SHV finden sich deshalb im Mitgliederbereich Muster-Arbeitsverträge sowohl für eine Anstellung im Stunden- wie auch im Monatslohn sowie Merkblätter. Diese enthalten nützliche Informationen und Hinweise zu häufigen Fehlern und Stolpersteinen.

Siehe auch Kummer, K. (2020). Wenn sich Hebammen von Hebammen anstellen lassen. «*Obstetrica*»; 10. https://obstetrica.hebamme.ch

AUTORIN

Dr. iur. Kathrin Kummer
ist Rechtsanwältin mit eigener Kanzlei in Bern und berät den SHV seit 2009. Sie verfügt prozessierend wie beratend über langjährige Erfahrung im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Gesundheitsrecht.