

Zeitschrift: Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = Obstetrica : la revue spécialisée des sages-femmes
Band: 118 (2020)
Heft: 10

Artikel: Wenn sich Hebammen von Hebammen anstellen lassen
Autor: Kummer, Kethrin
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-949102>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 19.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



Wenn sich Hebammen von Hebammen anstellen lassen

Schriftliche Arbeitsverträge schaffen Klarheit zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Der Schweizerische Hebammenverband hat sich kürzlich entschieden, Musterarbeitsverträge auszuarbeiten, um angestellte frei praktizierende Hebammen, aber auch ihre Arbeitgeber/-innen zu unterstützen. Welche Punkte müssen berücksichtigt werden und was ist weshalb rechtens?

TEXT:
KATHRIN
KUMMER

Obwohl immer noch die Mehrheit der sogenannten frei praktizierenden Hebammen selbständig erwerbende Einzelunternehmerinnen sind, beginnt sich die Situation zu ändern: Seit Anfang 2017 sieht die Gesetzgebung in Art. 45a der Verordnung über die Krankenversicherung (KVV) sogenannte Organisationen der Hebammen vor, also Gebilde, die frei praktizierende Hebammen anstellen können. D.h. eine Hebamme, die Dienstleistungen im Bereich Schwangerschaft, Geburt und Wochenbettbetreuung erbringen möchte, muss nicht zwingend alles auf sich nehmen, was eine berufliche Selbstständigkeit mit sich bringt. Dazu gehört v. a. das Unternehmerinnenrisiko, das die selbstständig erwerbende Hebamme trägt: Hat sie genug Klientinnen? Bereitet ihr die Krankenkasse Schwierigkeiten bei der Zahlung ihrer Rechnungen? Muss sie sich auf eigene Kosten ein neues Auto kaufen, um zu den Frauen zu gelangen? Im Gegensatz zur Unternehmerin / zum Unternehmer muss die/

der Mitarbeiter/-in das Unternehmerinnenrisiko/Unternehmerrisiko nicht tragen. Sie/er besitzt mit dem Arbeitsvertrag eine gewisse Stabilität.

Zwingendes Recht beachten

Nicht nur die Frage, wie man eine Organisation der Hebammen ausgestaltet, sondern auch die Rolle der Arbeitgeberin ist für einige Hebammen neu. Mit korrekten, klaren Arbeitsverträgen können arbeitsrechtliche Konflikte vermieden und die Situation zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber/-in fair gestaltet werden. Der Schweizerische Hebammenverband (SHV) hat sich deshalb entschieden, Musterarbeitsverträge auszuarbeiten. Arbeitgeberin kann dabei sowohl eine Einzelhebamme wie auch eine juristische Person sein. Die Erfahrung mit Arbeitsverträgen unter Hebammen zeigt, dass es den Hebammen selbst nicht leicht fällt, sich vom traditionellen Bild der frei praktizierenden

Hebamme als eigenverantwortliche Unternehmerin zu lösen und sich in Arbeitsverhältnissen nicht einfach als Gruppe mehrerer Einzelunternehmerinnen zu sehen, von denen jede selbst ihr Einkommen erarbeiten und ihre Sozialversicherungen bezahlen muss. Wer andere anstellt, übernimmt die Arbeitgeberinnenrolle/Arbeitgeberrolle und damit auch diverse gesetzliche Pflichten, die man nicht einfach mit einem Arbeitsvertrag wegbedingen kann – das Obligationenrecht (OR) enthält in Art. 319ff. über weite Strecken Vorschriften, die nicht oder nicht zuungunsten der Arbeitnehmer/-in verändert werden können. Folgend einige Aspekte, die erfahrungsgemäss zu Schwierigkeiten führen.

Verdienst nach zuge teilter Aufgabe?

Aktuell gibt es einige Hebammenpraxen, die Hebammen nicht für diejenige Stunden bezahlen, in denen sie tatsächlich arbeiten. Diese Verträge enthalten vielmehr Umrechnungsmodelle, mit denen die Entschädigungen aus dem Tarifstrukturvertrag auf das Arbeitsverhältnis übersetzt werden. So enthält ein Beispiel eines Arbeitsvertrages etwa eine Klausel, dass eine angestellte Hebamme pro Wochenbettbesuch CHF XY verdient, ungeachtet dessen, wie lange dieser tatsächlich dauert. Egal, ob die Hebamme eine Viertelstunde bei der Wöchnerin ist oder anderthalb Stunden, sie erhält denselben Lohn. Sie trägt damit das Risiko, dass manche Arbeiten rentieren, andere nicht.

Ausserdem kann sie unter Umständen gar nicht bestimmen, welche Arbeiten sie ausführt, weil diese vom Sekretariat des Betriebs auf die Mitarbeiter/-innen aufgeteilt werden. Das Problem verschärft sich, wenn die Hebamme keinen Mindestlohn pro Monat erhält, sondern auf Abruf warten muss, bis sie aufgeboden wird. Solche Anstellungsmodelle sind fragwürdig und halten einer gerichtlichen Anfechtung kaum stand. Es besteht die Gefahr, dass die/der Arbeitgeber/-in zu Lohnnachzahlungen verpflichtet wird.

Wie der Bereitschaftsdienst entschädigt wird

Das Arbeitsrecht erlaubt die Beteiligung am Unternehmerinnenrisiko/Unternehmerrisiko beim Provisionslohn: Die Arbeitnehmer/-in partizipiert am Betriebsergebnis. Aber auch hier setzen die Gerichte Grenzen: Wenn der Lohn der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters mit Provisionslohn weniger als zwei Drittel dessen beträgt, was sie/er in einer vergleichbaren Stelle mit einem Fixlohn verdienen könnte, wird ein Vertrag als sittenwidrig und damit unzulässig beurteilt. Ebenso heikel ist es, wenn ein/-e Mitarbeiter/-in zu Hause auf Arbeit warten muss. Wenn die/der Arbeitgeber/-in sie/ihn dann aufbietet, muss die/der Arbeitnehmer/-in die Arbeit ausführen. Bezahlt wird diese/-r aber nur für die verrichtete Arbeit. Die/der Arbeitnehmer/-in hat unter diesen Umständen kein sicheres Einkommen, kann aber während der Wartezeit auch nicht viel ande-

res tun. Diese Konstellation wird in der Rechtslehre als echte Arbeit auf Abruf bezeichnet. Die Rechtsprechung hat entschieden, dass Arbeitnehmer/-innen in solchen Verträgen Anrecht auf eine Entschädigung

*Wer andere anstellt,
übernimmt die Arbeit-
geberinnenrolle/Arbeit-
geberrolle und damit auch
diverse gesetzliche Pflichten,
die man nicht einfach
mit einem Arbeitsvertrag
wegbedingen kann.*

für diejenige Zeit haben, die sie zu Hause mit Warten zubringen. Diese sogenannte Entschädigung des Bereitschaftsdienstes beträgt einen Teil eines Stundenlohns. Sie muss umso höher sein, je schneller die/der Mitarbeiter/-in einsatzbereit sein muss.

Weisungsrecht: Das darf die/der Arbeitgeber/-in verlangen

Die/der Arbeitgeber/-in trägt das Unternehmerinnenrisiko/Unternehmerrisiko. Auf der anderen Seite steht ihr/ihm ein Weisungsrecht zu: Sie/er bestimmt etwa, wie viel Arbeitszeit die Mitarbeiter/-innen damit verbringen dürfen, sich gegenseitig Ratschläge zu geben und aktuelle berufliche Fragen miteinander zu besprechen. Klar ist z.B., dass das Fachgespräch zweier Mitarbeiter/-innen beim Mittagessen keine bezahlte Arbeitszeit ist – es sei denn, die/der Chef/-in hätte ausdrücklich angeordnet, dass sie sich über ein bestimmtes Thema unterhalten sollen. Selbst dann empfiehlt es sich eher, solche Gespräche in einem professionellen Setting zu führen und sie damit klar vom kollegialen Pausengespräch abzugrenzen. Dasselbe gilt für die Teilnahme an (externen) Sitzungen: Letztlich entscheidet die/der Arbeitgeber/-in, wer bezahlt teilnehmen darf; sie/er kann anordnen, dass die/der Mitarbeiter/-in, die/der an der (externen) Sitzung war, in der nächsten Teamsitzung alle informiert. Klar ist dann auch, dass für diese/-n Mitarbeiter/-in die Sitzungszeit

Die/der Arbeitgeber/-in bestimmt etwa, wie viel Arbeitszeit die Mitarbeiter/-innen damit verbringen dürfen, sich gegenseitig Ratschläge zu geben und aktuelle berufliche Fragen miteinander zu besprechen.



Anje Kroll-Witzer

als Arbeitszeit gilt und entsprechend bezahlt wird. Wenn weitere Mitarbeitende freiwillig teilnehmen möchten, muss die/der Arbeitgeber/-in diese Zeit nicht bezahlen.

Spesen, Nacht- und Sonntagsarbeit

Prinzipiell ordnet Art. 327a Abs. 1 OR an, dass die/der Arbeitgeber/-in der/dem Arbeitnehmer/-in die Auslagen zu erstatten hat, die dieser/diesem bei der Verrichtung der Arbeit anfallen. D. h., die/der Arbeitgeber/-in darf der angestellten Hebamme nicht einfach bezahlen, was der Tarifstrukturvertrag an Spesen hergibt. Führt die/der Mitarbeiter/-in etwa mit Einverständnis der Chefin / des Chefs mit dem eigenen Auto zur Wöchnerin (Art. 327b OR), sind ihr/ihm die üblichen Beträge für Betrieb und Unterhalt, aber auch anteilmässig Motorfahrzeugsteuern, Haftpflichtversicherung und Unterhalt zu bezahlen. Aktuell geht man hier von rund CHF –.70/km aus. Daran ändert nichts, wenn der Tarifvertrag der Chefin / des Chefs weniger Kilometerentschädigung zubilligt, sie/er hier also Verlust macht. Im

Anstellungsverhältnis sind nicht die Tarifstruktur- und Taxpunktverträge mit den Krankenversicherern massgeblich, sondern das Arbeitsrecht.

Dies gilt auch für das Thema der Nacht- und Sonntagszulagen. Soweit das Arbeitsgesetz anwendbar ist, sind beide geschuldet. Die Musterverträge berücksichtigen dies.

Wie wird die Arbeitszeit definiert?

In der Rechtsprechung gilt als Arbeitszeit diejenige Zeit, welche die/der Arbeitnehmer/-in sich im Betrieb der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers für ihre Aufgabe zur Verfügung halten muss oder während der Arbeitsausübung unterwegs ist. D. h., dass die/der Arbeitgeber/-in nicht aus eigenen Stücken definieren darf, dass nur gewisse Aufgaben Arbeit sind. Bspw. darf sie/er nicht einfach bestimmen, dass die Fahrt von einer Wöchnerin zur anderen oder das Telefonat mit der Klientin keine Arbeitszeit sei. Dies gilt unabhängig davon, ob diese Leistung gemäss Tarifstrukturvertrag verrechenbar ist.

Dass keine Partei eigenmächtig definieren darf, was Arbeitszeit ist, gilt auf der anderen Seite auch bzgl. der Kurse, welche die angestellten Hebammen geben: Wenn das Erteilen von Kursen Teil der Aufgaben aus dem Arbeitsvertrag ist, gehört es zur normalen Arbeit der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters dazu und wird auch nicht anders entschädigt. Wenn die/der Mitarbeiter/-in viele Kurse anbietet und damit dem Betrieb viel Umsatz beschert, verfügt sie/er über eine gute Basis, um eine Lohnerhöhung zu verlangen.

Was es noch zu beachten gilt

- Verlangt der Betrieb von der/dem Mitarbeiter/-in zwingend eine Weiterbildung, hat der Betrieb ihr/ihm sowohl die Zeit als Arbeitszeit wie auch den Kurs zu bezahlen. Weiterbildungen, die bloss wünschbar sind oder die/den Arbeitnehmer/-in persönlich interessieren, muss die/der Arbeitgeber/-in weder finanzieren noch während der Arbeitszeit erlauben.
- Wenn ein Arbeitsvertrag keine Regelung enthält, sind Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % zu bezahlen (Art. 321c Abs. 3 OR). Diese Regelung kann allerdings im Arbeitsvertrag wegbedungen werden. Es gibt also verschiedene Varianten, mit Überstunden umzugehen. Wichtig ist eine klare Regelung im Voraus.
- Bei der Anstellung im Stundenlohn ist zu beachten, dass die Ferienentschädigung bereits im Vertrag wie auch auf der Lohnabrechnung separat in Prozenten und Franken ausgewiesen werden muss – sonst droht gemäss der herrschenden Rechtsprechung, dass die/der Arbeitgeber/-in sie erneut bezahlen muss.

Bspw. darf die/der Arbeitgeber/-in nicht einfach bestimmen, dass die Fahrt von einer Wöchnerin zur anderen oder das Telefonat mit der Klientin keine Arbeitszeit sei.

Die Anstellungsbedingungen dürfen nicht einseitig von einer Vertragspartei geändert werden.



Dr. iur. Kathrin Kummer,
Rechtsanwältin, Advokaturbüro advocomplex, Bern.

- Eine Auszahlung von Ferienguthaben ist nur rechtens, wenn sie am Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgen muss, weil die/der Arbeitnehmer/-in die Ferien vorher nicht beziehen konnte. Zulässig ist die Auszahlung von Ferien auch in Stundenlohnstellen mit sehr unregelmässigen Monatspensen.
- Die Anstellungsbedingungen dürfen nicht einseitig von einer Vertragspartei geändert werden. Möchte die/der Arbeit-

geber/-in z. B. das Personalreglement neugestalten und enthält dies neu eine Änderung zuungunsten der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers, hat sie/er der/dem Arbeitnehmer/-in mindestens zwei Wochen Bedenkfrist zur Annahme zu gewähren. Die/der Arbeitgeber/-in führt die neue Regel, Zustimmung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers vorausgesetzt, dann erst nach zusätzlichem Ablauf der Kündigungsfrist ein.

Das Ausräumen der beschränkten finanziellen Möglichkeiten, die der verhandelte Tarifstrukturvertrag und die kantonalen Taxpunktverträge gewähren, ist mit den arbeitsrechtlichen Verpflichtungen eine herausfordernde Aufgabe. Die Musterverträge des SHV möchten dafür eine stabile Basis bieten. ☺

Die Musterverträge werden den SHV-Mitgliedern - vorerst nur auf Deutsch - in der 2. Hälfte Oktober im Intranet zugänglich gemacht.

SOLARDO eco 50/100 Low-Level-Lasertherapie

Für eine nebenwirkungsfreie Behandlung

Bei der Anwendung von Low-Level-Lasern entsteht keine Wärme, wodurch die Zerstörung von Gewebe vermieden wird. Somit ist der Laser nebenwirkungsfrei.

Der Low-Level-Laser besitzt die folgenden therapeutischen Haupteigenschaften:

- Entzündungshemmung
- Schmerzlinderung
- Verminderung von Schwellungen
- Beschleunigung der Wundheilung



Solardo eco 100
statt CHF 4'750 nur CHF 4'275

Einsatzgebiete

Schwangerschaft und Wochenbett

- Mastitis
- Wunde Mamillen
- Sectio caesarea
- Episiotomie
- Und viele weitere...

Säuglinge und Kleinkinder

- Windeldermatitis
- Nabelabheilung
- Neurodermitis
- Prellungen
- Und viele weitere...



Solardo eco 50
statt CHF 3'750 nur CHF 3'375

Für Behandlungen
ohne Nebenwirkungen

*10% Rabatt auf Solardo eco 50 & 100: Rabattcode "Obstetrica10%" gültig bis 31.10.2020. Bestellen Sie jetzt unter: info@ardo.ch

Mehr Informationen finden Sie unter: www.ardo.ch/solardo

