

Rechtsforum

Selbstständig oder scheinselfständig?

Viele freiberufliche Hebammen, die in Kliniken oder Geburtshäusern oder als Familienhebammen tätig sind, sind unsicher, ob ihre Tätigkeit bei einer Prüfung von den Behörden möglicherweise als Scheinselbstständigkeit eingestuft wird. Dazu tragen auch die immer neuen Urteile der Gerichte bei, so zuletzt zwei Entscheidungen des Bundessozialgerichts (Az. B 12 R 11/18 R als Leitfall). In diesen Fällen waren eine Ärztin und ein Altenpfleger auf Honorarbasis beschäftigt gewesen. Die Richter bewerteten beides als Scheinselbstständigkeit, sodass die Beschäftigungen rückwirkend sozialversicherungspflichtig wurden.

Was diese Urteile für Hebammen bedeuten und was sie zur Vermeidung von Scheinselbstständigkeit grundsätzlich berücksichtigen sollten, erläutert Dr. Ann-Kathrin Hirschmüller von der Rechtsstelle.

Welche Bedeutung haben die Urteile für freiberufliche Hebammen?

Prinzipiell sind die Urteile auch auf Hebammen anwendbar. Inhaltlich hat das Gericht aber nichts grundsätzlich Neues entschieden, sondern lediglich die bestehenden Regelungen zur Sozialversicherungspflicht bestätigt. Insbesondere haben die Richter betont, dass eine Einstufung als Arbeitsverhältnis völlig unabhängig davon ist, ob im Gesundheitswesen aktuell ein Personalmangel herrscht oder nicht. Dabei bezogen sich beide Entscheidungen auf Honorarkräfte und nicht auf Belegkräfte.

Was ist der rechtliche Unterschied zwischen Honorarkräften und Belegkräften?

Eine Honorarkraft versorgt keine eigenen Patienten, sondern die Patienten der Klinik. Ihr Honorar erhält sie vom Krankenhaus. Belegkräfte dagegen haben eigene Patientinnen und Patienten und nutzen lediglich die Infrastruktur der Klinik, also beispielsweise Betten, Geräte und so weiter. Sie rechnen ihre Leistungen direkt mit der jeweiligen Krankenversicherung der Patientin ab.

Grundsätzlich kann in beiden Fällen eine Scheinselbstständigkeit vorliegen, wenn die Kriterien einer selbstständigen Tätigkeit in Wirklichkeit nicht erfüllt sind, die Selbststän-

digkeit also nur pro forma besteht. Bei Beleghebammen gibt es dazu jedoch noch keine Rechtsprechung.

Wie wird geprüft, ob die Hebamme selbstständig oder Arbeitnehmerin ist?

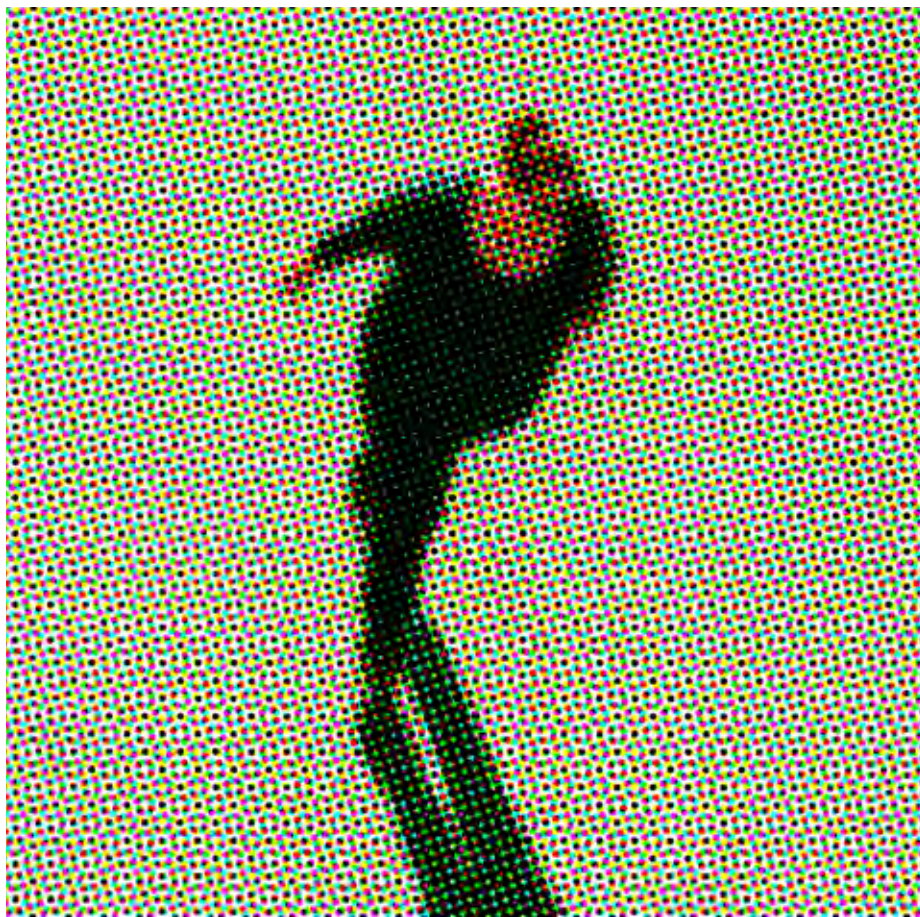
Zum Ersten wird der Vertrag der Hebamme mit dem Auftraggeber geprüft. Je mehr die Formulierungen auf eine Angestelltentätigkeit hindeuten, desto wahrscheinlicher ist die Einstufung als Scheinselbstständigkeit. Manchmal wird die Scheinselbstständigkeit sogar schon allein aufgrund des Vertragstextes festgestellt. Deshalb ist es wichtig, dass diese Vereinbarung wirklich wasserdicht formuliert ist und die Grundsätze der Rechtsprechung berücksichtigt.

In diesem Bereich gibt es viele Gerichtsverfahren und damit immer neue Entscheidungen, die meist die bestehenden Regelungen konkretisieren. Deshalb sollten insbesondere Altverträge daraufhin überprüft werden, ob

einzelne Formulierungen eventuell zu Problemen führen können. Kritisch sind erfahrungsgemäß vor allem Verträge von sogenannten Dienstbeleghebammen. Hier können manche vertraglichen Formulierungen den Eindruck erwecken, dass die Hebamme zu sehr in die Klinikorganisation eingegliedert ist (siehe unten), auch wenn dies in Wirklichkeit weder gewollt noch sachlich notwendig ist.

Neben dem reinen Vertragstext wird zum Zweiten berücksichtigt, was die Vertragspartner mit dem Abschluss bezwecken wollten. Zum Dritten wird geprüft, wie das Beschäftigungsverhältnis tatsächlich im Alltag gelebt wird. Selbst der allerbeste Vertrag schützt deshalb nicht vor Scheinselbstständigkeit. Entscheidend ist vielmehr die Umsetzung in die Praxis.

Bei neuen Kooperationen können freiberufliche Hebammen innerhalb von einem Monat nach Aufnahme der Tätigkeit das sogenannte Statusfeststellungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung nutzen. Dann prüft die



Gesine Krüger

Rentenversicherung den Fall und entscheidet rechtsverbindlich, ob die Tätigkeit sozialversicherungspflichtig ist oder nicht.

Nach welchen Kriterien wird die Umsetzung in die Praxis beurteilt?

Es geht nach dem Gesamtbild. Dabei werden verschiedene Aspekte bewertet. Drei zentrale Prüfkriterien sind die wirtschaftliche Abhängigkeit, die Weisungsgebundenheit und die Einbindung in die Arbeitsorganisation.

Was bedeutet wirtschaftliche Abhängigkeit?

Wirtschaftliche Abhängigkeit meint, dass die Hebamme praktisch ihr gesamtes Einkommen durch die Arbeit für einen einzigen Auftraggeber erzielt, wie es auch bei einer Arbeitnehmerin der Fall ist. Sie ist also wirtschaftlich (weitgehend) abhängig von dem jeweiligen Unternehmen. Arbeitet sie für mehr als einen Auftraggeber, sind die anderen – gemessen am Gesamteinkommen – deutlich untergeordnet. Auch wenn man dies häufig liest, ist eine wirtschaftlich abhängige Hebamme aber keineswegs automatisch scheinselfständig, sondern es müssen noch weitere Kriterien erfüllt sein. Man kann also selbstständig sein, obwohl man nur einen einzigen Auftraggeber hat.

Was bedeutet Weisungsgebundenheit?

Weisungsgebundenheit bedeutet, dass ein Mitarbeiter überwiegend nur aufgrund fachlicher Anweisungen von Vorgesetzten tätig werden kann und darf. Dies ist immer ein starkes Indiz für eine Angestelltentätigkeit. Es ist ja gerade ein zentrales Merkmal von Selbstständigen, dass sie eben nicht auf Anweisung von oben arbeiten, sondern selbst entscheiden können.

Bei Hebammen gibt es jedoch eine Besonderheit, ähnlich wie bei einigen anderen Berufen, etwa bei Ärzten: Aufgrund ihrer besonderen Qualifikation sind Anweisungen von Vorgesetzten häufig fachlich oder auch rechtlich überhaupt nicht möglich. Selbst wenn eine Hebamme ganz offensichtlich nicht weisungsgebunden ist, kann sie scheinselfständig sein. Bei der Prüfung ist nämlich außerdem die Einbindung der Hebamme in die Arbeitsorganisation ein zentrales Kriterium. Dies war übrigens auch bei der Ärztin in dem oben genannten Urteil das ausschlaggebende Element.

Was bedeutet Einbindung in die Arbeitsorganisation?

Damit ist gemeint, dass die Hebamme genau wie eine angestellte Kraft in die Abläufe und die Organisation des Unternehmens eingebunden ist. Starke Indizien für eine Scheinselbstständigkeit sind beispielsweise:

- Die Hebamme kann ihre Arbeitszeit nicht selbst bestimmen, sondern ist an die Vorgaben des Unternehmens gebunden (Arbeitsbeginn und -ende, Dauer und Lage der Arbeitszeit, Vertretungsregelungen).
- Die Anwesenheit der Hebamme am Arbeitsplatz wird erfasst und kontrolliert. Sie darf also nicht spontan nach Hause gehen oder beliebig oft beziehungsweise beliebig lange Pausen einlegen.
- Das Unternehmen bestimmt, wo die Hebamme ihre Arbeit ausführt (Arbeitsort). Dabei ist eine aufsuchende Tätigkeit, etwa bei Familienhebammen, nicht automatisch selbstständig; auch hierbei kann es sich um ein Angestelltenverhältnis handeln.
- Die Hebamme ist in Teamarbeit tätig und muss dabei Vorgaben des Unternehmens einhalten. Sie ist verpflichtet, an Teambesprechungen und Ähnlichem teilzunehmen, macht dies also nicht freiwillig.
- Sie muss ihre Leistung höchstpersönlich erbringen, darf also keine Vertretung schicken.
- Der Auftraggeber weist der Hebamme die Frauen zu und kann sie ihr auch wieder entziehen. Sie kann nicht selbst entscheiden, welche Frauen sie annimmt und welche sie wieder abgibt.
- Die Hebamme ist verpflichtet, an Maßnahmen zur Supervision, Fortbildung oder Qualitätssicherung des Unternehmens teilzunehmen. Sie organisiert sich diese Dinge also nicht eigenverantwortlich.
- Es besteht ein Wettbewerbsverbot. Die Hebamme darf nicht für andere Auftraggeber tätig werden.
- Die Hebamme tritt nach außen nicht selbstständig am Markt auf, hat beispielsweise keine eigene Praxis oder macht keine eigene Werbung.

Müssen alle Kriterien zutreffen, damit Scheinselbstständigkeit vorliegt?

Nein, bei der Beurteilung geht es nach der Gesamtbetrachtung. Es müssen also nicht alle Kriterien erfüllt sein, sondern dies wird immer individuell im Einzelfall geprüft und

abgewogen. Auch wenn einzelne Kriterien für Scheinselbstständigkeit erfüllt sind, kann es sich also insgesamt trotzdem um eine echte Selbstständigkeit handeln – und umgekehrt.

Was gilt, wenn die Hebamme für mehrere Kliniken oder Geburtshäuser arbeitet?

Dabei wird jedes Beschäftigungsverhältnis gesondert geprüft. Es ist dann grundsätzlich auch möglich, dass bei der einen Klinik eine tatsächliche Selbstständigkeit vorliegt, bei der anderen dagegen eine Scheinselbstständigkeit.

Warum gehen die Behörden so streng gegen Scheinselbstständigkeit vor?

Es handelt sich letztlich um Schutzvorschriften. Scheinselbstständigkeit bedeutet, dass ein Mitarbeiter vom Unternehmen als Selbstständiger eingestuft wird, obwohl es sich tatsächlich um ein klassisches Arbeitsverhältnis handelt. Man will verhindern, dass Unternehmen ihre eigenen Risiken und Kosten auf ihre Beschäftigten abwälzen, indem sie sie formal als Selbstständige behandeln.

Wer tatsächlich selbstständig ist, muss die damit verbundenen Kosten und Risiken selbst tragen, beispielsweise die Kranken- und Rentenversicherung vollständig aus eigener Tasche finanzieren. Außerdem gelten viele arbeitsrechtliche Vorschriften für Selbstständige nicht, etwa zur täglichen Höchstarbeitszeit. Und natürlich haben Selbstständige keine Ansprüche auf ein festes, regelmäßiges Gehalt, bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsschutz, Erziehungszeit, betriebliche Altersversorgung und so weiter. Wenn jemand scheinselbstständig ist, erhält er also viele Leistungen des Arbeitgebers nicht, die ihm eigentlich zustehen würden.

Was geschieht, wenn eine Scheinselbstständigkeit festgestellt wurde?

In diesem Fall wird das gesamte Beschäftigungsverhältnis ab dem ersten Tag rückwirkend sozialversicherungspflichtig. Für eine scheinselbstständige Hebamme bedeutet dies, dass sie zu Unrecht abgerechnete Vergütungen zurückzahlen muss und gleichzeitig vom Auftraggeber rückwirkend das ihr zustehende Gehalt verlangen kann. Es kann aber schwierig werden, die geforderten Rückzahlungen aufzubringen, denn normalerweise hat man das Geld ja inzwischen bereits ausgegeben. Die bis dahin bezahlten Beiträge an die Kranken- und Rentenversicherung werden überprüft und mit den korrekten Forderungen verrechnet, eventuelle Überzahlungen erhält die Hebamme erstattet. Außerdem hat die Scheinselbstständigkeit steuerliche Folgen.

Der Auftraggeber wiederum muss die Hebamme rückwirkend wie eine Angestellte einstuft, das Gehalt und natürlich auch Sozialversicherungsbeiträge für die gesamte Zeit nachzahlen. Außerdem muss das Unternehmen Säumniszuschläge bezahlen und hat sich unter Umständen sogar strafbar gemacht.

Silke Becker, Journalistin und freie Mitarbeiterin der Hebammenforum-Redaktion.

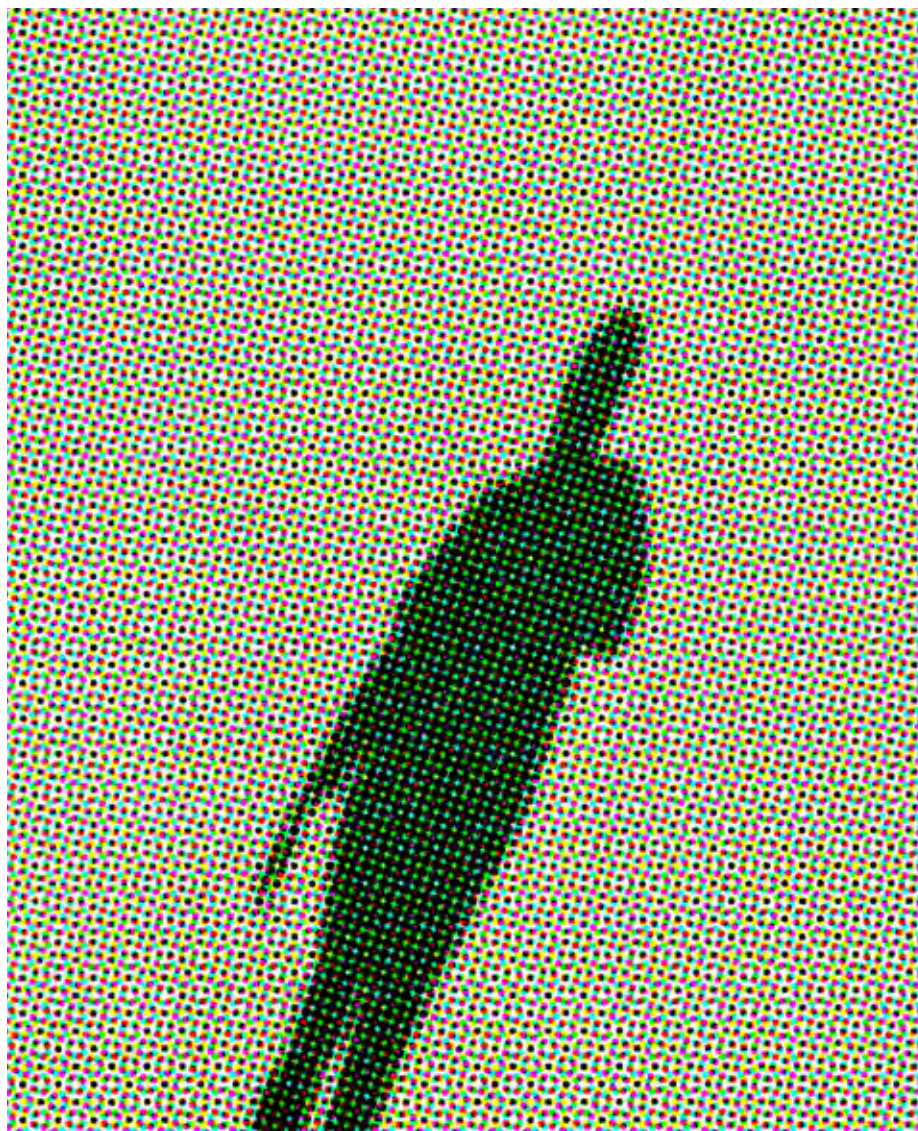
Kontakt: becker@hebammenforum.info

Dr. jur. Ann-Kathrin Hirschmüller,

Rechtsanwältin in der Rechtsstelle des DHV.

Kontakt: hirschmueller@hebammenverband.de

Becker S, Hirschmüller AK: Selbstständig oder schein-selbstständig? Hebammenforum 12/2019; 20: 1344–1346



Rumpf Versand