



## **HEBAMME ALS ARBEITGEBERIN**

Autorinnen:

Andrea Hagen-Herpay, Dr. Ann-Kathrin Hirschmüller, Manuela Nickel, Ursula Jahn-Zöhrens

Stand: September 2021

Deutscher  
Hebammenverband e. V.  
Gartenstraße 26  
76133 Karlsruhe  
T. 0721-98189-0  
F. 0721-98189-20

**Inhalt**

Hinweis..... 3

1 Präambel..... 4

2 Hebamme als Arbeitgeberin ..... 5

    2.1 Arbeitgeberin ..... 5

    2.2 Arbeitnehmerin ..... 5

    2.3 Rechte der Arbeitgeberin..... 6

    2.4 Pflichten der Arbeitgeberin..... 7

3 Personalkosten..... 7

    3.1 Kalkulation der Personalkosten..... 7

    3.2 Abgabe von Steuern ..... 9

    3.3 Sozialversicherungsbeiträge..... 9

    3.4 Haftpflichtversicherungsform/Sicherstellungszuschlag ..... 10

    3.5 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)..... 12

    3.6 Rechtsschutzversicherung..... 13

    3.7 Rücklagen..... 13

4 Arbeitsvertrag ..... 13

    4.1 Vertragsinhalt ..... 13

    4.2 Urlaub ..... 14

    4.3 Ausfallzeiten..... 14

    4.4 Kündigung..... 14

    4.5 Arbeitszeugnis ..... 15

    4.6 Stellenbeschreibung ..... 16

5 Abrechnung der Hebammenleistung..... 16

6 Rentabilitätsvorschau..... 16

7 Eingliederungszuschüsse..... 17

8 Fazit ..... 17

9 Checkliste zu den Meldungen ..... 18

10 Literaturverzeichnis ..... 20

### **Hinweis**

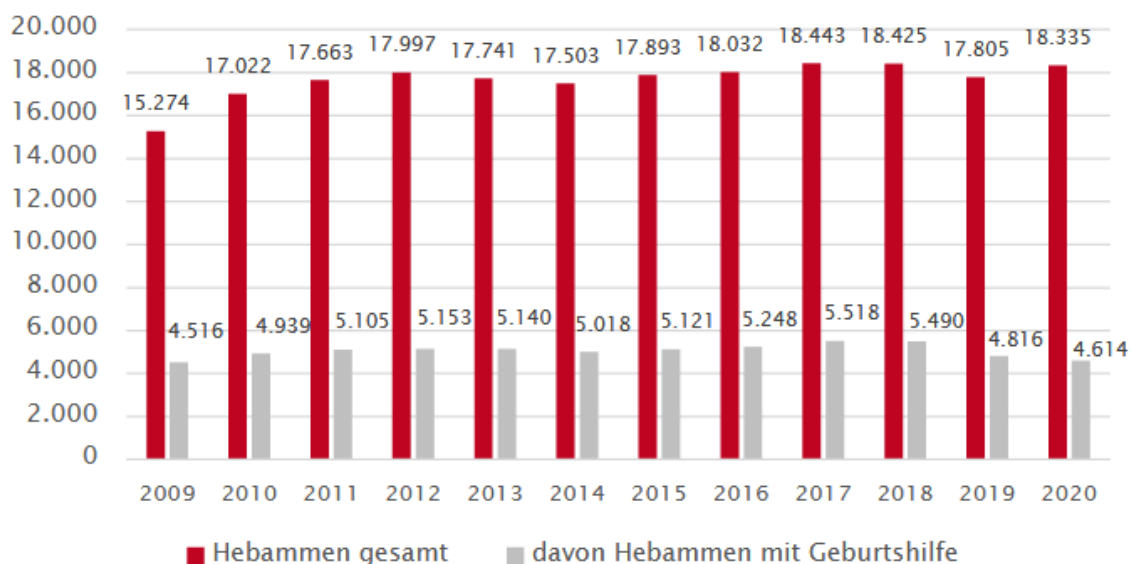
Wenn Sie planen, eine Kollegin einzustellen, brauchen Sie grundsätzliche Informationen. Wir bieten sie Ihnen in diesem Überblick, der Hilfestellung sein soll und die wichtigsten Dienstleister benennt. Hier machen Sie sich mit dem Thema vertraut und stellen fest: Sie können Ihre Pläne realisieren. Möglicherweise werden jedoch nicht alle Fragen zu Steuern und Lohnbuchhaltung beantwortet. Wir empfehlen Ihnen, außerdem ein Fachbüro hinzuziehen.

## 1 Präambel

Die Megatrends unserer Zeit setzen neue Impulse in der Gesellschaft und somit auch in der Arbeitswelt. Wir benötigen neue Wege zu veränderten Arbeitskulturen, die mit der heutigen und der zukünftigen Entwicklung Schritt halten können. Dies gilt auch für das traditionelle Berufsfeld der Hebamme.

Auf der Grundlage von statistischen Angaben wurde für das Jahr 2017 eine Gesamtzahl von 24.000 tätigen Hebammen in Deutschland angegeben.<sup>1</sup> Ausgehend von dem oben genannten Zeitraum waren von ihnen 18.443 Hebammen freiberuflich tätig.<sup>2</sup> Dies bedeutet, dass zwei Drittel der Hebammen in der Freiberuflichkeit tätig sind. Unter ihnen sind sowohl freiberufliche Hebammen zu finden als auch angestellte Kolleginnen<sup>3</sup> aus Kliniken, die in ihrer Nebentätigkeit freiberuflich außerklinisch arbeiten.

### Anzahl freiberuflich tätiger Hebammen



Quelle: GKV-Spitzenverband, Faktenblatt, 2020

Es besteht ein großer Bedarf an innovativen Versorgungsmodellen, die einerseits die Bedürfnisse der Frauen abbilden und andererseits den Hebammen individuelle und flexible Arbeitskonzepte ermöglichen. Eine Realisierung dieser Modelle ist dringend notwendig. Das Modell „Hebamme als Arbeitgeberin“ bietet eine Alternative, die die Balance zwischen Arbeit und Familie bzw. Privatleben gewähren kann.

<sup>1</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Anzahl Hebammen, 2019, o.S.

<sup>2</sup> Vgl. GKV-Spitzenverband, Faktenblatt, 2021, S. 1.

<sup>3</sup> Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Text ausschließlich die weibliche Form verwendet. Es sind jedoch alle Geschlechter mitgemeint.

Darüber hinaus kann im Rahmen einer gekoppelten präferierten Leistungserbringung durch Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin ein erweitertes Leistungsportfolio angeboten werden, das zur Verbesserung der Versorgungssituation beiträgt. Gleichzeitig kann die zeitliche Arbeitsbelastung für die Einzelne reduziert und somit eine höhere Arbeitszufriedenheit erreicht werden.

## **2 Hebamme als Arbeitgeberin**

### **2.1 Arbeitgeberin**

Arbeitgeberin ist, wer die Arbeitsleistung einer Arbeitnehmerin kraft Arbeitsvertrages fordern kann und dieser das Arbeitsentgelt schuldet.<sup>4</sup> Dabei gilt auch schon die als Arbeitgeberin, die nur eine Arbeitnehmerin beschäftigt. Hebammen können damit in verschiedenen Konstellationen Arbeitgeberinnen sein: Sie können eine andere Hebamme einstellen, aber auch eine Yogatrainerin oder eine Reinigungskraft.

Arbeitgeberinnen können natürliche Personen oder Hebammenpartnerschaften sein.<sup>5</sup> Damit können auch Geburtshäuser, die als Verein oder Gesellschaft mit verschiedener Rechtsform ausgestaltet sind, Arbeitgeberin sein und die dort tätigen Hebammen oder anderes Personal anstellen. Zudem können auf der Seite der Arbeitgeberinnen auch mehrere natürliche oder juristische Personen beteiligt sein, sodass die Arbeitnehmerin einer Mehrheit von Arbeitgeberinnen gegenübersteht.

### **2.2 Arbeitnehmerin**

Als Arbeitnehmerin wird eine Person bezeichnet, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages zur Arbeit im Dienste einer anderen verpflichtet ist. Hierbei handelt es sich um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zur Arbeitgeberin.<sup>6</sup> Die Arbeitnehmerin ist in diesem Verhältnis weisungsgebunden und muss sich in die vorhandene Organisationsstruktur eingliedern. Die Arbeitnehmerin erbringt ihre Arbeitsleistung persönlich und darf einer Nebentätigkeit nachgehen.<sup>7</sup>

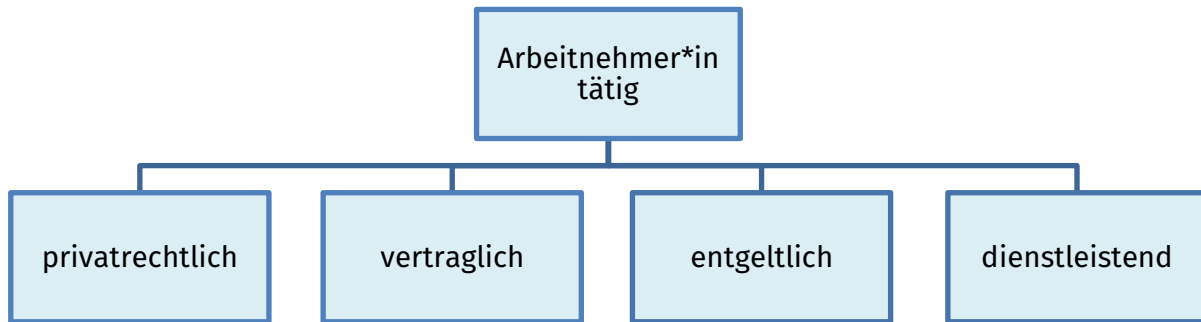
---

<sup>4</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 25.4.2001, Az.: 7 AZR 376/00.

<sup>5</sup> Vgl. Küttner, Personalbuch 2021, Kap. 24, Rn.

<sup>6</sup> Vgl. Müssig, P., Wirtschaftsprivatrecht, 2013, S. 356.

<sup>7</sup> Vgl. BMAS: Arbeitsrecht, Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, 2019.



Quelle: Müssig, P., Wirtschaftsprivatrecht, 2013, S. 357

### 2.3 Rechte der Arbeitgeberin

Zwar drehen sich viele arbeitsrechtliche Streitigkeiten um die Rechte der Arbeitnehmerin, jedoch stehen natürlich auch der Arbeitgeberin einige starke Rechte zu. So hat sie ein Recht auf Treue und Solidarität vonseiten ihrer Arbeitnehmerin. Hierzu gehört z. B. auch die Tatsache, dass die Arbeitnehmerin keine Geschäftsgeheimnisse nach außen tragen darf. Grundsätzlich hat die Arbeitgeberin auch ein Recht auf wahrheitsgemäße Antworten ihrer Arbeitnehmerin. Dies aber nur bei rechtmäßigen Fragen: Wenn eine Arbeitgeberin also im Bewerbungsgespräch nach einer bestehenden Schwangerschaft fragt, greift ihr Recht auf wahrheitsgemäße Antworten nicht. Hier darf die Arbeitnehmerin auch die Unwahrheit sagen.

Zu den Rechten der Arbeitgeberin zählt zudem das Recht auf vollständige Leistungs- bzw. Arbeitserfüllung durch die Arbeitnehmerin. Die Arbeitnehmerin kann also nicht selber bestimmen, welche Leistungen sie erbringt, sondern ist hier an die Vorgaben im Arbeitsvertrag gebunden.

Das wohl bekannteste Recht der Arbeitgeberin ist das Direktions- bzw. Weisungsrecht: Da die Arbeitgeberin ihre Leistungen nach außen zu erbringen und die Arbeit dementsprechend zu organisieren hat, hat sie auch das Recht, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung sowie das Verhalten der Angestellten festzulegen, zumindest soweit die hieraus entstehenden Arbeitsbedingungen mit dem Arbeitsvertrag und den gesetzlichen Vorschriften vereinbar sind.

Alles in allem stehen den Pflichten der Arbeitnehmerin also entsprechende Rechte der Arbeitgeberin gegenüber.

Nimmt die Arbeitnehmerin eine Nebentätigkeit auf, gilt es, dass diese in bestimmten Fällen angezeigt werden muss, wenn es vertraglich so vereinbart wurde oder wenn Interessen der Arbeitgeberin berührt sind. Grundsätzlich ist dies erlaubt, aber die Arbeitnehmerinnen dürfen ihren Arbeitgeberinnen keine Konkurrenz machen. Die Rechtsprechung hat hierbei bislang einen großzügigen Maßstab angesetzt, wenn es sich lediglich um einfache Tätigkeiten

handelt, die allenfalls zu einer untergeordneten wirtschaftlichen Unterstützung des Konkurrenzunternehmens führen können, und im Übrigen schutzwürdige Interessen der Arbeitgeberin nicht berührt werden. Wenn aber die angestellte Hebamme noch eigene Frauen betreut, wäre dies kritisch.

## 2.4 Pflichten der Arbeitgeberin

- Die Entlohnung der Arbeitnehmerin für die Arbeitsleistung.
- Die Entlohnung der Arbeitnehmerin ohne Arbeitsleistung (Urlaub, Krankheit, Mutterschutz, Kuren).
- Die Fürsorgepflicht (Haftpflichtversicherung, Unfallversicherung, Einhaltung der Arbeitszeit, Gewährung von Urlaub).
- Die Abgabe von Steuern (Lohnsteuer).
- Das Abführen der Sozialversicherungsbeiträge (Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung).

## 3 Personalkosten

### 3.1 Kalkulation der Personalkosten

Für Hebammen, die ambulante Hebammentätigkeiten angestellt ausführen, gibt es keine festgesetzten Tariflohntabellen wie bei angestellten Hebammen in der Klinik. Hier muss der Lohn kalkuliert werden. Als Orientierung können dienen:

#### Der Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn ist seit dem 1. Juli 2021 bei **9,60 Euro** und wird Anfang 2022 auf **9,82 Euro** angehoben. Zum Vergleich sind in der Pflegebranche **15 Euro** bundesweit festgelegt.<sup>8</sup>

#### Der Kliniktarif

Zusätzlich kann man sich auch am Kliniktarif (TVÖD-P) orientieren. Hebammen werden seit 2018 mindestens in die P8 mit mindestens Stufe 2 eingestuft. Die individuelle Berechnung hängt von den Faktoren Steuerklasse, Stufen-Regelung und Zulagen ab.

Ein Rechner kann Ihnen helfen, das Gehalt zu berechnen: <https://oeffentlicherdienst.info/c/t/rechner/tvoed/sue?id=tvoed-p-2019>

---

<sup>8</sup> Vgl. [www.lohn-info.de/mindestlohn\\_pflagedienste.html](http://www.lohn-info.de/mindestlohn_pflagedienste.html) (Zugriff 3.9.21).

## Die Berechnung des Lohns

Die Lohnnebenkosten bzw. Ausgaben für die Sozialversicherung werden von Arbeitgeberin und Mitarbeiterin **jeweils zur Hälfte** getragen. [www.existenzgruender.de/DE/Unternehmen-fuehren/Personal/Personal-einstellen/Lohn-Gehalt/inhalt.html](http://www.existenzgruender.de/DE/Unternehmen-fuehren/Personal/Personal-einstellen/Lohn-Gehalt/inhalt.html)

### Ein fiktives Beispiel

	Arbeitnehmerin	Arbeitgeberin
<b>Bruttogehalt fiktiv pro Monat</b>	<b>1486,22 Euro</b>	<b>1486,22 Euro</b>
<b>20 Stunden/Woche/Steuerklasse 6</b>		
<b>+ Nachtzuschläge</b>		
<b>= Gesamt-Brutto</b>	<b>1486,22 Euro</b>	<b>1486,22 Euro</b>
<b>Rentenversicherung (18,6 %)</b>	<b>-138,22</b>	<b>+138,22</b>
<b>Arbeitslosenversicherung (2,4 %)</b>	<b>-17,83</b>	<b>+17,83</b>
<b>Krankenversicherung (15,7 %)</b>	<b>-116,66</b>	<b>+116,66</b>
<b>Pflegeversicherung (3,05 %)</b>	<b>-22,66</b>	<b>+22,66</b>
<b>Umlagen*</b>		
<b>U1</b>		<b>+4,90</b>
<b>U2</b>		<b>+0,89</b>
<b>Insolvenzgeldumlage</b>		<b>+11,30</b>
<b>Unfallversicherung BGW</b>		<b>+ 9,75</b>
<b>Berufshaftpflicht DHV</b>		<b>+38,10</b>
<b>Lohnsteuer</b>	<b>-246,66</b>	
<b>Kirchensteuer</b>	<b>-00,00</b>	
<b>= Nettoverdienst der Arbeitnehmerin</b>	<b>944,19 Euro</b>	
<b>= Belastung der Arbeitgeberin</b>		<b>1848,30 Euro</b>

Siehe auch: [www.nettolohn.de/rechner/gehaltsrechner-fuer-arbeitgeber.html](http://www.nettolohn.de/rechner/gehaltsrechner-fuer-arbeitgeber.html)

### Umlagen für Lohnfortzahlung

Um Arbeitgeberinnen bei langfristigen Arbeitsausfällen von Angestellten zu schützen, wird das Umlageverfahren der gesetzlichen Krankenkassen angewendet. Dafür müssen Arbeitgeberinnen einen Fixbetrag an die Krankenkasse der Arbeitnehmerinnen überweisen. Jede Krankenkasse führt in der Regel die jeweiligen Umlageverfahren auf eigene Verantwortung durch.

**Umlageverfahren U1** wird bei langfristigen Krankheitsfällen angewendet. Die Krankenkasse übernimmt bis zu 80 Prozent der Lohnfortzahlung in den ersten sechs Krankheitswochen.

**Umlageverfahren U2** betrifft das Mutterschaftsgeld, dessen Höhe vom Einkommen abhängig ist. Die Arbeitgeberin übernimmt die Differenz bis zur Höhe des vorherigen Nettoentgelts.



**Insolvenzgeldumlage** ist eine von den Arbeitgebern monatlich zu zahlende Umlage, durch welche die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes durch die Bundesagentur für Arbeit aufgebracht werden. Insolvenzgeld erhalten Arbeitnehmerinnen, die wegen der Insolvenz ihrer Arbeitgeberin kein Arbeitsentgelt erhalten haben. Die Insolvenzgeldumlage müssen alle insolvenzfähigen Arbeitgeberinnen zahlen, unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmerinnen sie beschäftigen.

→ Die Berechnung der Umlagen unterscheidet sich je nach Krankenkasse. Wenden Sie sich für weitere Informationen direkt an die Krankenkasse der jeweiligen Mitarbeiterin.

### 3.2 Abgabe von Steuern

Die Hebamme als Arbeitgeberin hat die Pflicht, die Lohnsteuer vom gezahlten Gehalt der angestellten Hebamme einzubehalten und an das zuständige Finanzamt abzuführen (Lohnsteuereinbehaltung). Dafür müssen die sogenannten Lohnsteuerabzugsmerkmale wie Steuerklasse, Freibeträge, Kinderfreibeträge bekannt sein, die über die Steueridentifikationsnummer und das Geburtsdatum der Arbeitnehmerin auch aus der ELStAM-Datenbank abrufbar sind.<sup>9</sup>

#### Lohnsteuer (§ 38 ff. EStG)

Die Hebamme als Arbeitgeberin oder das beauftragte Steuerbüro/Lohnbüro richtet ein Lohnkonto für die Arbeitnehmerin ein, in dem monatlich die Lohnabrechnung (u. a. Bruttolohn einschließlich steuerfreier Bezüge, Abzüge, Nettolohn) erfasst werden. Dieses Konto muss sechs Jahre aufbewahrt werden.

Die Lohnsteuer-Anmeldung ist nur auf elektronischem Weg an das Finanzamt möglich.

Die Häufigkeit der Zahlung der Lohnsteuer an das Finanzamt (monatlich, vierteljährlich oder jährlich) richtet sich nach der Höhe der von der Arbeitgeberin abzuführenden Lohnsteuer.

### 3.3 Sozialversicherungsbeiträge

Zu den Sozialversicherungsbeiträgen (Ausnahme: kurzzeitig Beschäftigte, siehe Minijobs<sup>10</sup>) gehören:

- Beitrag zur Rentenversicherung (1.1.2021): 18,6 %
- Beitrag zur Krankenversicherung (1.1.2021): 14,6 % plus individueller Zusatzbeitrag<sup>11</sup>
- Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (1.1.2021): 2,4 %

---

<sup>9</sup> Vgl. IHK Berlin, Einstellung Mitarbeiter, 2017, S. 3.

<sup>10</sup> Arbeitet im Laufe eines Kalenderjahres nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage, unerheblich vom Verdienst.

<sup>11</sup> Vgl. <https://www.krankenkassenzentrale.de/liste/gesetzliche-krankenkassen#>.

- Beitrag zur Pflegeversicherung (1.1.2021): 3,05 % (plus 0,25 % für Kinderlose)

### **Meldung und Abführen der Sozialversicherungsbeiträge (§ 28a SGB IV):**

Alle Meldungen müssen durch gesicherte, verschlüsselte Datenübertragung aus einem amtlich geprüften Programm<sup>12</sup> oder durch maschinell erstellte Ausfüllhilfen übertragen werden (einheitliches Meldeverfahren).

→ Wir empfehlen, dies von einem Steuerbüro/Lohnbüro erledigen zu lassen, welches über solche Software-Programme verfügt.

Siehe auch [www.gkv-ag.de](http://www.gkv-ag.de)

### **Minijob**

Minijobs sind geringfügige Beschäftigungen und unterteilen sich in zwei Arten:

- **„450-Euro-Minijobs** sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen. Wichtig ist, dass der Minijobber regelmäßig nicht mehr als 450 Euro im Monat verdient. Er arbeitet meist regelmäßig – auf die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Einsätze kommt es nicht an.“<sup>13</sup> Minijobs sind rentenversicherungspflichtig, der Arbeitgeber zahlt 15 %, der Arbeitnehmer übernimmt den Rest, momentan 3,6 % (ausgehend vom allgemeinen Beitragssatz 18,6 %).
- **„Kurzfristige Minijobs** heißen auch kurzfristige Beschäftigungen. Wichtig ist, dass der Minijobber im Laufe eines Kalenderjahres nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage arbeitet. Er arbeitet hier nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich – die Höhe des Verdienstes spielt hier keine Rolle.“<sup>14</sup>

→ Die Minijob-Zentrale ist die Einzugsstelle der Rentenversicherungsbeiträge.

### **3.4 Haftpflichtversicherungsform/Sicherstellungszuschlag**

Gemäß dem Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V ist die Arbeitgeberin gesetzlich verpflichtet, für Angestellte, entsprechend des angebotenen Leistungsspektrums vor Beginn ihrer Tätigkeit, eine angemessene Berufshaftpflichtversicherung abzuschließen. Wichtig hierbei ist, die jeweilige Rechtsform zu beachten. Generell wird

---

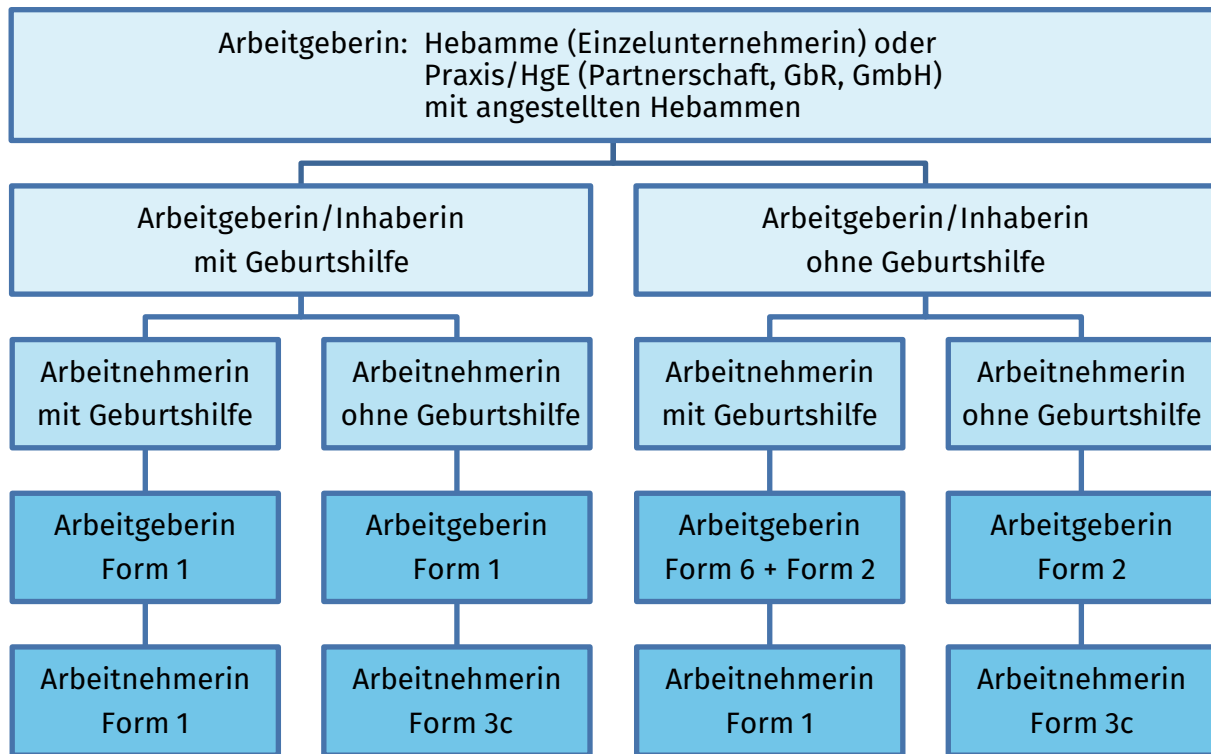
<sup>12</sup> Es handelt sich hierbei um zugelassene systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramme.

<sup>13</sup> Die Minijobzentrale, Minijob, 2019, o. S.

<sup>14</sup> Ebd.

für die Inanspruchnahme der Gruppenhaftpflichtversicherung die ordentliche Mitgliedschaft der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin im Deutschen Hebammenverband e. V. vorausgesetzt.

Darüber hinaus müssen die angebotenen Leistungsbereiche der Arbeitnehmerin und der Arbeitgeberin für die Form der Haftpflichtversicherung herangezogen werden. Die folgende Übersicht zeigt die verschiedenen Wahlkombinationen an.



Quelle: DHV, 2018

Momentan ist die Versicherung über den Berufsverband nur über die persönliche Anmeldung der Angestellten möglich. Dafür ist die Mitgliedschaft die Voraussetzung. Normalerweise übernimmt die Arbeitgeberin die Kosten der Berufshaftpflichtversicherung. Die Modalitäten der Kostenübernahme sind dann zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin individuell über den Arbeitsvertrag zu regeln. Die Haftpflichtversicherung des DHV beinhaltet auch eine private Haftpflichtversicherung, die dann als Bonus an die Arbeitnehmerin gesehen werden muss.

Darüber hinaus wird empfohlen zu prüfen, in wie weit das Betriebsstättenrisiko und das Organisationsverschulden versichert werden sollte. Hierfür bietet der DHV zum Beispiel für seine Mitglieder im Zuge des Gruppenhaftpflichtvertrags die Versicherungsform 6 an.

Die Beantragung des Haftpflichtkostenausgleichs kann über die Arbeitgeberin für den jeweiligen Ausgleichszeitraum, in dem die Leistungen der Geburtshilfe erbracht wurden, beim GKV-Spitzenverband eingereicht werden.

Die Haftpflichtformen und deren Beitragshöhen in der DHV-Gruppenhaftpflichtversicherung:

Versicherungsformen Hiemit beantrage ich Versicherungsschutz in Form (bitte ankreuzen)	Bruttobeitrag in € Haftpflichtversicherung		
	ab 01.07.2021	ab 01.07.2022	ab 01.07.2023
<b>Form 1 (ohne Vorschäden)</b>			
<input type="checkbox"/> Freiberufliche Hebammen mit Geburtshilfe (außerklinische Geburten, Beleghebammen, Geburten in HgE), angestellte Hebammen mit Geburtshilfe (außerklinische Geburten bzw. Geburten im Belegsystem)	10.462,20	11.508,36	12.659,28
<b>Form 1V (mit Vorschäden)</b>			
<input type="checkbox"/> Freiberufliche Hebammen mit Geburtshilfe (außerklinische Geburten, Beleghebammen, Geburten in HgE), angestellte Hebammen mit Geburtshilfe (außerklinische Geburten bzw. Geburten im Belegsystem)	13.076,76	14.384,40	15.822,84
<b>Form 2</b>			
<input type="checkbox"/> Freiberuflich tätige Hebammen ohne Geburtshilfe	457,20	457,20	457,20
<b>Form 3</b>			
<input type="checkbox"/> a) im KH angestellte Hebammen (inkl. Geburtshilfe) ohne freiberuflicher Nebentätigkeit	679,30	679,30	679,30
<input type="checkbox"/> b) im KH angestellte Hebammen (inkl. Geburtshilfe) mit freiberuflicher Nebentätigkeit (ohne Geburtshilfe)	901,78	901,78	901,78
<input type="checkbox"/> c) angestellte Hebammen (ohne Geburtshilfe) mit freiberuflicher Nebentätigkeit (ohne Geburtshilfe)	457,20	457,20	457,20
<b>Form 4</b>			
<input type="checkbox"/> Angestellte und freiberuflich Lehrende für das Hebammenwesen	217,44	217,44	217,44
<b>Form 5</b>			
<input type="checkbox"/> Privathaftpflichtversicherung (ohne Berufshaftpflicht)/ subsidiär in den Formen 1-4 enthalten	98,76	98,76	98,76

**Form 6**

**Der Betrag Form 6 beträgt derzeit 1.396,56 Euro im Jahr**

Quelle: Gruppenhaftpflichtversicherung-Antrag des Deutschen Hebammenverbands e.V. 2021

### 3.5 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Beiträge zur Unfallversicherung durch die Arbeitgeberin:

Jede Unternehmerin mit Beschäftigten ist gesetzlich verpflichtet, eine betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung (BuS-Betreuung) zu organisieren. Dies ist unabhängig von der Art der Tätigkeit und der Anzahl der Beschäftigten. Die BGW bietet Unterstützung und Beratung für die Organisation der BuS an.

Beschäftigte müssen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. bei Beendigung namentlich nicht gemeldet werden. Im jährlichen Lohnnachweis werden die Entgelte der Beschäftigten von der Arbeitgeberin aufgeführt und bei der nächsten Beitragsberechnung berücksichtigt.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Vgl. [www.bgw-online.de/SharedDocs/FAQs/DE/Leistungen\\_und\\_Beitrag/Versicherung/Versicherung.html](http://www.bgw-online.de/SharedDocs/FAQs/DE/Leistungen_und_Beitrag/Versicherung/Versicherung.html) (Zugriff 5.8.21).

### 3.6 Rechtsschutzversicherung

Für Arbeitgeberinnen empfiehlt sich grundsätzlich der Abschluss einer Rechtsschutzversicherung, die das Risiko von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten aus Arbeitgeberinnen-Sicht abdeckt.

### 3.7 Rücklagen

Für Verbindlichkeiten wie Steuern und Lohnfortzahlungen empfiehlt es sich, Rücklagen zu bilden. Bei Löhnen empfiehlt man einen Betrag von drei Netto-Löhnen je Arbeitnehmerin, um zahlungsfähig zu bleiben.

## 4 Arbeitsvertrag

### 4.1 Vertragsinhalt

Der Arbeitsvertrag (AV) regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin konkret. Auch wenn ein solcher AV grundsätzlich mündlich geschlossen werden kann, ist aus Beweisgründen die schriftliche Form empfehlenswert. Zudem hat die Arbeitgeberin nach § 2 NachwG<sup>16</sup> spätestens einen Monat nach Abschluss eines (mündlichen) Arbeitsvertrages der Arbeitnehmerin hierüber einen schriftlichen Nachweis auszuhändigen, der die gleichen Inhalte aufzuweisen hat, wie sie jeder schriftliche Arbeitsvertrag regelmäßig enthält. Auch aus diesem Grund macht der sogleich schriftlich geschlossene AV Sinn.

Sinnvolle Inhalte eines AV:

- 1 der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- 2 der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- 3 evtl. Probezeit,
- 4 bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- 5 der Arbeitsort oder, falls die Arbeitnehmerin nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass die Arbeitnehmerin an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann oder an welchen Orten,
- 6 eine Beschreibung der von der Arbeitnehmerin zu leistenden Tätigkeit,
- 7 Verhalten bei Krankheit,
- 8 die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- 9 die vereinbarte Arbeitszeit,
- 10 die Dauer des Jahresurlaubs,

---

<sup>16</sup> Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG), § 2 Nachweispflicht.

- 11 evtl. Verschwiegenheitsverpflichtungen,
- 12 die Kündigungsfristen

#### 4.2 Urlaub

Der Mindesturlaub beträgt gesetzlich 24 Werktage pro Jahr (§ 3 BurlG) bei einer 6-Tage-Arbeitswoche, bei einer 5-Tages-Arbeitswoche 20 Tage. Bei weniger Arbeitstagen pro Woche entsprechend weniger. Dies wird im Arbeitsvertrag vereinbart. Hierbei handelt es sich um den gesetzlichen Mindesturlaub. Es können also mehr Urlaubstage individuell im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Normalerweise hat die Arbeitnehmerin erstmalig einen Anspruch auf Urlaub nach der Beendigung der Probezeit (nach sechs Monaten), kann aber bei Bedarf anteilig schon vorher den Urlaub beantragen.

Der Urlaub sollte möglichst zusammenhängend im gleichen Jahr genommen werden. Resturlaubsansprüche des Vorjahres enden nach den ersten drei Monaten des Folgejahres. Bei Krankheit während des schon angetretenen Urlaubs verfällt der Urlaubsanspruch nicht, so dass der Urlaub nachgeholt werden kann.

#### 4.3 Ausfallzeiten

Unter Ausfallzeiten versteht man alle Zeiten der Arbeitnehmerin, die sie wegen Krankheit, Urlaub, Mutterschutz, Kuren, gesetzlicher Feiertage, Bildungsurlaub, Fortbildungen abwesend ist. Dies kann man berechnen, um zu planen, wie viel Zeit die Arbeitnehmerin tatsächlich zur Verfügung steht.

Beispiel für eine vereinbarte Arbeitszeit 20 Std./Woche:

Jahres- Arbeitstage x 4 Stunden	254 x 4 Std. =	1016 Std.
- Urlaub 30 Tage	30 x 4 Std. =	120 Std.
- Krankheitstage, geschätzt 10 Tage	10 x 4 Std. =	40 Std.
- Fortbildungen (lt. BO)		20 Std.
= Arbeitstage für die 20-Stunden-Stelle	836 Std. stehen zur Verfügung (836 Std. : 4)	→ <b>209 Tage</b> sind planbar

#### 4.4 Kündigung

Arbeitsverträge können auf unterschiedliche Arten enden, wie beispielsweise durch die einvernehmliche Aufhebung oder durch Zeitablauf. Die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse wird

jedoch durch eine Kündigung beendet.<sup>17</sup> Wichtig ist vor allem die Form der Kündigung: Nach § 623 BGB erfordert jede Kündigung die Schriftform; das heißt, es bedarf eines eigenhändig unterschriebenen Briefs bzw. Dokuments. Die elektronische Kündigung ist also ausgeschlossen.

Eine Kündigung kann sowohl von der Arbeitgeberin als auch der Arbeitnehmerin ausgehen. Man unterscheidet dabei:

- **die ordentliche Kündigung:** Sie bezeichnet die Kündigung unter Wahrung der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen. Die Arbeitnehmerin braucht für solch eine Kündigung keinen Grund anzugeben. Die Arbeitgeberin unterliegt hingegen einigen Einschränkungen, wie beispielsweise der „sozialen Rechtfertigung“ nach dem KSchG.
- **die außerordentliche Kündigung:** Sie wird auch als fristlose Kündigung bezeichnet und führt zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zwar braucht sich die außerordentliche Kündigung nicht an die üblichen Kündigungsfristen zu halten, bedarf aber eines „wichtigen Grundes“. Ein solcher wird nur dann angenommen, wenn unter Berücksichtigung des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der üblichen Kündigungsfristen nicht zuzumuten ist (§ 626 BGB), z. B. bei Diebstahl durch die Arbeitnehmerin oder einer beharrlichen Arbeitsverweigerung. Diese Voraussetzung gilt sowohl für die Kündigung durch die Arbeitnehmerin als auch für eine durch die Arbeitgeberin.

Da es für eine ordnungsgemäße Kündigung einiges zu beachten gilt, sollte stets über eine rechtliche Beratung im Vorfeld nachgedacht werden.

#### 4.5 Arbeitszeugnis

Nach der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses hat die Arbeitnehmerin einen gesetzlichen Anspruch auf ein einfaches oder qualifiziertes Arbeitszeugnis. In einem einfachen Arbeitszeugnis sind die persönlichen Daten der Arbeitnehmerin, die Beschäftigungsdauer, -art und -tätigkeiten und eine Schlussformulierung aufgeführt. In einem qualifizierten Zeugnis wird auch eine Beurteilung der Leistung und des Verhaltens gegenüber Vorgesetzten und Kunden auf der Basis von Fachkenntnissen, Arbeitsqualität und Einsatzbereitschaft abgegeben.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Vgl. Küttner, Personalbuch 2021, Kap. 256.

<sup>18</sup> Vgl. [www.karlsruhe.ihk.de/fachthemen/recht/arbeitsrecht/mitarbeiter-einstellen-und-kuendigen/arbeitszeugnis-2459256](http://www.karlsruhe.ihk.de/fachthemen/recht/arbeitsrecht/mitarbeiter-einstellen-und-kuendigen/arbeitszeugnis-2459256) Zugriff 9.8.21).

#### 4.6 Stellenbeschreibung

In einer Stellenbeschreibung werden die Aufgaben, Einsatzgebiet, Kompetenzen im organisatorischen Gefüge einer Praxis beschrieben. Hier werden sowohl Schnittstellen berücksichtigt als auch die Verantwortung und Befugnisse geklärt. Gleichzeitig dient eine Stellenbeschreibung als Grundlage der Beurteilung der Mitarbeiterin, die wiederum ein Bestandteil des betrieblichen Qualitätsmanagements ist und auch bei der Zeugniserstellung einfließen kann.

Ergänzend kann ein Anforderungsprofil erstellt werden, in dem die Anforderungen konkretisiert werden. Nämlich, dass zum Beispiel nur eine Kollegin auf dieses Profil passt, die z. B. eine Akupunkturausbildung absolviert hat.

#### 5 Abrechnung der Hebammenleistung

Die Abrechnung der erbrachten Leistungen mit den Krankenkassen erfolgt über die Arbeitgeberin und deren IK. Als Leistungserbringerin nennt sich dann die angestellte Hebamme namentlich auf der Versicherungsbestätigung ohne Angabe eines eigenen IKs.<sup>19</sup>

#### 6 Rentabilitätsvorschau

Ob es sich lohnt, eine Arbeitnehmerin einzustellen, lässt sich über die Rentabilitätsvorschau feststellen. Hier stellen Sie die zu erwartenden Einnahmen und die zu erwartenden Kosten gegenüber. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie stellt auf seiner Webseite ([www.existenzgruender.de](http://www.existenzgruender.de)) Checklisten zur Verfügung, mit denen man dies berechnen kann.

##### **Zum Unternehmerlohn:**

[www.existenzgruender.de/SharedDocs/Downloads/DE/Checklisten-Uebersichten/Businessplan/03\\_check-Unternehmerlohn-ermitteln.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.existenzgruender.de/SharedDocs/Downloads/DE/Checklisten-Uebersichten/Businessplan/03_check-Unternehmerlohn-ermitteln.pdf?__blob=publicationFile)

##### **Zur Rentabilität:**

[www.existenzgruender.de/SharedDocs/Downloads/DE/Checklisten-Uebersichten/Businessplan/05\\_check-Rentabilitaetsvorschau.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.existenzgruender.de/SharedDocs/Downloads/DE/Checklisten-Uebersichten/Businessplan/05_check-Rentabilitaetsvorschau.pdf?__blob=publicationFile)

---

<sup>19</sup> Zum genauen Vorgehen siehe Hebammenforum 11/2019, Seite 1254/5.



Grundlage sind die geschätzten Einnahmen aus der Freiberuflichkeit, die den Aufwendungen (auch Personalkosten – siehe Beispielrechnung Lohn) gegenüberstehen.

## 7 Eingliederungszuschüsse

Eingliederungszuschüsse erhalten Arbeitgeberinnen, die förderungsbedürftige Arbeitnehmerinnen einstellen. Dazu gehören Personen, die behindert, schwerbehindert oder Arbeitnehmerinnen über 50 Jahre und/oder arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Hier kann von der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt auf Antrag gezahlt werden. Die Förderhöhe und -dauer sind vom Einzelfall abhängig und liegen im Ermessen der Arbeitsagentur.<sup>20</sup>

## 8 Fazit

Die Hebamme ist Arbeitgeberin, wenn sie mindestens eine Person anstellt. Das kann eine Hebamme, eine Bürokraft, eine Reinigungskraft oder jede andere Unterstützungsperson sein, die bei der Hebamme abhängig beschäftigt ist. Unabhängig davon, wen die Hebamme einstellt, führt dies zu mehr Hebammenleistungen, die den Frauen und Familien zur Verfügung stehen. Stellt eine Hebamme beispielsweise eine Büro- oder eine Reinigungskraft ein, dann kann sie selbst in ihrer Arbeitszeit Hebammenleistungen erbringen. Auch wenn eine Hebamme eine andere Hebamme einstellt, trägt sie dazu bei, dass mehr Hebammenleistungen verfügbar sind.

Gerade in der Familienphase möchten viele Hebammen nur in einem begrenzten Umfang arbeiten. Das bedeutet jedoch, dass die Fixkosten und die Sozialabgaben unverhältnismäßig hoch sind. Darüber hinaus fällt bei Tätigkeiten in einem geringen zeitlichen Umfang auch das mit der Freiberuflichkeit verbundene unternehmerische Risiko stärker ins Gewicht. Beides kann auf die Hebamme als Arbeitgeberin übertragen werden. In diesem Fall wird es Hebammen ermöglicht, Hebammenarbeit als angestellte Hebamme anzubieten, die sie als freiberufliche Hebamme nicht angeboten hätten.

Die Hebamme als Arbeitgeberin erhält die Übernahme des unternehmerischen Risikos, die organisatorischen Tätigkeiten und die Bereitstellung von Arbeitsmaterialien dadurch vergütet, dass die Einnahmen durch die von ihren Angestellten erbrachten abrechnungsfähigen Hebammenleistungen höher sind als die den angestellten Hebammen bezahlten Bruttoarbeitslöhne zuzüglich anfallender Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungen und Infrastrukturkosten.

---

<sup>20</sup> Vgl. [www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/eingliederungszuschuss-zur-foerderung-arbeitsaufnahme](http://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/eingliederungszuschuss-zur-foerderung-arbeitsaufnahme) (Zugriff 2.9.21).

Mit einer guten Rentabilitätsprüfung und einer entsprechenden Kosten- und Nutzenkalkulation kann die Hebamme als Arbeitgeberin dafür Sorge tragen, dass den Frauen insgesamt mehr Hebammenleistungen zur Verfügung stehen. Gerade in Zeiten des Hebammenmangels und bestehender Versorgungsengpässe ist dies ein zukunftsweisendes Modell. Dass Hebammen Kolleginnen anstellen, gilt als ein Weg, die Versorgungsengpässe zu überwinden. Dabei ist es wichtig, das unternehmerische Risiko zu kalkulieren.

## 9 Checkliste zu den Meldungen

Was	Wer	Wo	erledigt
Arbeitsvertrag	Arbeitgeberin	Durchsicht im Rahmen Erstberatung und Beratung bei Fragen durch die Rechtsstelle	
Krankenversicherung Anmeldung	Steuerbüro/Lohnbüro	Krankenkasse der Arbeitnehmerin (nicht bei Minijob)	
Rentenversicherung	Steuerbüro/Lohnbüro	DRV (bei Minijob → Minijobzentrale)	
Arbeitslosenversicherung	Steuerbüro/Lohnbüro		
Unfallversicherung Meldung	Arbeitgeberin	BGW	
Berufshaftpflichtversicherung	Arbeitnehmerin Kostenübernahme: Arbeitgeberin	DHV (nur mit Mitgliedschaft der Arbeitnehmerin möglich)	
Stellenbeschreibung erstellen	Arbeitgeberin		

### Nützliche Links:

- Arbeitgeber: [www.informationsportal.de/einstieg/neuer-arbeitgeber/](http://www.informationsportal.de/einstieg/neuer-arbeitgeber/)
- Minijob: [www.minijob-zentrale.de/DE/00\\_home/node.html](http://www.minijob-zentrale.de/DE/00_home/node.html)
- Telefonische Info zum Arbeitsrecht: [www.bmas.de/DE/Service/Kontakt/Buergertelefon/buergertelefon.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Kontakt/Buergertelefon/buergertelefon.html)
- BGW: [www.bgw-online.de/DE/Medien-Service/Formulare/Formulare-Anmeldung/Anmeldung-Sammlung\\_node.html](http://www.bgw-online.de/DE/Medien-Service/Formulare/Formulare-Anmeldung/Anmeldung-Sammlung_node.html)
- Berufshaftpflicht und Mitgliedschaft im DHV: [www.hebammenverband.de/services/beratung/](http://www.hebammenverband.de/services/beratung/)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: [www.existenzgruender.de/DE/Home/inhalt.html](http://www.existenzgruender.de/DE/Home/inhalt.html)
- Gehaltsrechner: [www.nettolohn.de/rechner/gehaltsrechner-fuer-arbeitgeber.html](http://www.nettolohn.de/rechner/gehaltsrechner-fuer-arbeitgeber.html)

2021\_DHV\_Hebamme als Arbeitgeberin

- Eingliederungszuschuss: [www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/Foerderung-der-Erwerbstaetigkeit/eingliederungszuschuss.html](http://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/Foerderung-der-Erwerbstaetigkeit/eingliederungszuschuss.html)

## 10 Literaturverzeichnis

- Antonovsky, Aaron: Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit, in: Franke, Alexa (Hrsg.), Forum für Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis, Bd. 36, dgvt-Verlag, Tübingen 1997, S. 8–26.
- Ayerle, Gertrud M., Mattern, Elke, Lohmann, Susanne, Kirchner, Änne: Präferenzen und Defizite in der hebammenrelevanten Versorgung in Deutschland aus Sicht der Nutzerinnen und Hebammen. Eine qualitative explorative Untersuchung. Projektbericht (unveröffentlicht), Halle/Saale, 31.12.2016.
- Bürmann, Claudia, Klärs, Gabriele, Möhrke, Barbara, Ernst, Christiane, Rüweler, Mareike, Kolip, Petra, Hornberg, Claudia: Postpartale Depression – tabuisiert, unterschätzt und unterversorgt, Faktenblatt des Kompetenzzentrums Frauen und Gesundheit NRW, 2014.
- Küttner, Wolfdieter, Röller, Jürgen (Hrsg.): Personalbuch 2021, Verlag C.H. Beck München, 2021.
- Müssig, Peter: Wirtschaftsprivatrecht. Rechtliche Grundlagen wirtschaftlichen Handelns. 16. Aufl., C.F. Müller, eine Marke der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg, München 2013.

### Internetquellen

- Europäisches Parlament und Rat der EU: Richtlinie 2013/55/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. November 2013 zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“): [https://www.kmk.org/fileadmin/Datien/pdf/ZAB/Richtlinien\\_der\\_EU/Aenderung\\_RL\\_2005\\_36EG\\_2013\\_11\\_20\\_RL\\_2013\\_55EU.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Datien/pdf/ZAB/Richtlinien_der_EU/Aenderung_RL_2005_36EG_2013_11_20_RL_2013_55EU.pdf) (Zugriff 23.9.21).
- IHK Berlin (Einstellung Mitarbeiter, 2021): Einstellung eines Mitarbeiters – Hinweise für Arbeitgeber: <https://www.ihk-berlin.de/blueprint/servlet/resource/blob/2253212/10a4efd6e50759c2028c2fd9e8a50363/merkleblatt-einstellung-eines-mitarbeiters-data.pdf> (Zugriff 23.9.21).
- Minijob-Zentrale, Basiswissen: [https://www.minijob-zentrale.de/DE/01\\_minijobs/01\\_basiswissen/node.html](https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/01_basiswissen/node.html) (Zugriff 23.9.21).
- BMAS, Arbeitsrecht: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a711-arbeitsrecht.html> (Zugriff 5.8.21).