

Zeitschrift:	Schweizer Hebamme : officielle Zeitschrift des Schweizerischen Hebammenverbandes = Sage-femme suisse : journal officiel de l'Association suisse des sages-femmes = Levatrice svizzera : giornale ufficiale dell'Associazione svizzera delle levatrici
Herausgeber:	Schweizerischer Hebammenverband
Band:	99 (2001)
Heft:	4
Artikel:	Rechte und Pflichten der Hebammen in der Schweiz
Autor:	Hainaut, Linda
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-951284

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 19.01.2026

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

EDITORIAL



Noch herrschen bei uns zum Glück keine Zustände wie in den USA, wo Haftpflichtfälle um Summen in Millionenhöhe zum Alltag des Gesundheitswesens gehören. Aber auch hierzulande ist die Tendenz steigend, bei vermuteten oder tatsächlichen Kunstfehlern von Ärzten (und Hebammen) nach dem Richter zu rufen. Die Presse hat sich des Themas bemächtigt – die grell beleuchteten Fälle von verwechselten Medikamenten auf einer Neonatalogie oder der Amputation des falschen Beins sind Beispiele der jüngsten Zeit. Was dabei selten Beachtung findet, sind die Gefühle und Agonien der involvierten Verantwortlichen, die wohl in manchen Nächten keinen Schlaf finden. Bei meinen Recherchen nach Rechtsfällen aus der Hebammenpraxis stiess ich zunächst auf Mauern. Einige angefragte Hebammen waren nicht bereit, über ihren Fall zu erzählen oder einen Bericht zu schreiben – trotz selbstverständlicher Anonymisierung aller Angaben. Zu traumatisch waren die Erfahrungen gewesen, noch unverarbeitet und schmerhaft. Deshalb bin ich den vier Hebammen, die mir ihre Erfahrungen trotzdem mitgeteilt haben, besonders dankbar. Ihre Geschichten sind individuell verschieden, und doch zeigen sie Situationen, Verhaltensweisen und Ressourcen auf, die allgemein gültig sind und anderen betroffenen Hebammen als Modell dienen können. Für die vier Frauen erwies es sich als zusätzlicher Schritt zur Bewältigung des Traumas, darüber zu sprechen oder zu schreiben. Solidarität innerhalb eines Berufsstands könnte auch heißen, solche zum Glück seltenen aber immer schmerhaften Erfahrungen vermehrt auszutauschen. Das in schwierigen Situationen erworbene Wissen würde so zu einem wertvollen Erfahrungsschatz, der andere stärkt und ihnen Wege aufzeigt.

Gerlinde Michel

Gerlinde Michel

Rechtsfragen

Rechte und Pflicht

Wie allen Menschen in der Schweiz stehen der Hebamme Rechte zu, ob sie nun grundsätzlicher Art (persönliche Freiheit, Handels- und Gewerbefreiheit usw.) oder berufbedingter Art (in Zusammenhang mit Arbeitsverträgen oder Aufträgen) sind. Als Individuum und in ihrer Funktion als Hebamme hat sie aber auch Pflichten zu erfüllen. Sie muss sich an die in der Schweiz geltenden Vorschriften halten. Hierbei handelt es sich um eidgenössische und kantonale Gesetze, Verfassungs-, Civil-, Straf- und Verwaltungsgesetze, interne Bestimmungen der Institutionen, für die sie arbeitet, sowie berufspezifische und ethische Normen.

Linda Hainaut

OBWOHL die Hebamme dazu angehalten ist, die *berufsspezifischen und ethischen Normen und die Regeln der Kunst* zu beachten, haben diese nicht die Wirksamkeit gesetzlicher Regeln. Einerseits sind sie das Ergebnis medizinischer Forschung, andererseits sind sie von geschichtlichen, moralischen, ethischen und ortsspezifischen religiösen Aspekten geprägt. Dies erklärt auch, warum sie – im Gegensatz zu den gesetzlichen Regeln – von einer Region oder Kultur zur anderen variieren. Diese Normen werden gewöhnlich während der Grundausbildung an Hebammenschulen und im Laufe der Weiterbildung vermittelt. Sie können auch in den Statuten und anderen Grundsatzpapieren der Berufsverbände aufgeführt sein.

Die *Vereinsregeln* sind immer in den Statuten der Vereine festgelegt, die nach schweizerischem Recht juristische Personen sind. Als solche kann ein Verein wie eine natürliche Person im Namen Dritter handeln und haftet für die Handlungen seiner Mitglieder. Obwohl die Vereinsregeln in Anwendung von Artikel 52ff. des Schweizerischen



Linda Hainaut
ist seit 1981 diplomierte Hebamme und seit 1998 Rechtsanwältin

rischen Zivilgesetzbuches (ZGB) festgesetzt werden, haben sie nicht die Wirksamkeit gesetzlicher Regeln. Sie gelten daher nur für die Mitglieder des erwähnten Vereins und nicht für alle Hebammen, sofern es sich nicht um allgemeine, berufsspezifische Regeln handelt.

Die Regeln betreffend die *Berufspraxis* der Hebammen werden auf privater Grundlage festgelegt und sind nicht auf alle Individuen einer Gesellschaft anwendbar. Hingegen gelten sie für alle Hebammen und widerspiegeln die bewährte Praxis, auf die sich ein Richter bei der Schlichtung eines Rechtsstreits in Zusammenhang mit der Ausübung des Hebammenberufs gegebenenfalls beziehen kann.

Beispiel: Weder im Privatrecht noch im Verwaltungsrecht noch in anderen gesetzlichen Regelwerken ist vorgesehen, ob und wann eine Hebamme eine Episiotomie durchführen soll. Ist nun aber ein solcher Eingriff Gegenstand eines Rechtsstreits, dann ist der Richter mangels gesetzlicher Grundlagen in diesem Bereich gezwungen, sich auf die bewährte Praxis abzustützen.

en der Hebammen in der Schweiz

zen (Lehrmittel, Gutachten von Fachleuten usw.).

Rechte und Pflichten der Klientinnen

Die Hebamme ist verpflichtet, die *Rechte ihrer Klientinnen* zu respektieren, wobei hier präzisiert sei, dass der Fötus und das Neugeborene ebenfalls Rechte besitzen. Klientinnen haben u.a. das Recht auf freie Wahl der Behandelnden und des Spitals, das Recht, eine Behandlung oder die Teilnahme an einem medizinischen Versuch anzunehmen oder abzulehnen (unabhängige und informierte Einwilligung), das Recht auf Einsicht in die Krankengeschichte, das Recht auf Respektierung der Privatsphäre (Berufs- und Amtsgeheimnis) und das Recht auf respekt- und würdevolle Behandlung.

Damit die Klientin ihre Rechte umfassend wahrnehmen kann, muss sie in einem ersten Schritt in einer ihr verständlichen und ihren intellektuellen und kulturellen Voraussetzungen angepassten Sprache informiert werden. Die *Informationen* sollten folgende Aspekte umfassen: Krankheit, Pathologie und Gesundheitszustand, die eine Einwilligung erfordern, Prognostik, mögliche Behandlungen, Art der Behandlung oder des chirurgischen Eingriffs; Risiken und Nebenwirkungen der geplanten Behandlungen. Jede Behandlung bedarf einer vorgängigen, expliziten Einwilligung (keine Pauschaleinwilligung) der Klientin, ausser es handle sich um einen Notfall (unmittelbare Todesgefahr). Eine gute Information muss immer zu einer *informierten Einwilligung* der Klientin führen.

Es sei daran erinnert, dass jede Patientin das Recht hat, einer Behandlung

oder Operation oder Teilnahme an einem medizinischen Versuch *zuzustimmen, sie abzulehnen* oder sie jederzeit *abzubrechen*, sofern dadurch ihr Leben nicht gefährdet wird. Die Patientin ihrerseits muss die Ärztin, den Arzt, die Hebamme und deren Mitarbeiterinnen über mögliche Medikamente *informieren*, die sie zusätzlich zu den ihr verordneten einnimmt. Ferner besteht für sie eine Informationspflicht in Bezug auf alles, was ihre Gesundheit betrifft und sich auf die geplanten Behandlungen auswirken könnte.

Die Hebamme ist an das *Berufsgeheimnis* gebunden; dieses ist *praktisch unumstösslich*. Als Zeugin vor Gericht (civil-, straf- und verwaltungsrechtliche Verfahren) kann sie, wenn sie es als nötig erachtet, Informationen verschweigen, die sie im Rahmen ihrer Berufsausübung erhalten hat und deren Verbreitung von der Patientin selbst oder von den Aufsichtsorganen

erlaubt wurde. Die Hebamme im Spital- oder öffentlichen Dienst untersteht zudem dem *Amtsgeheimnis*. Obwohl er auf ziemlich theoretischen Aspekten beruht, gilt

der Grundsatz, dass das Berufsgeheimnis Vorrang vor dem Amtsgeheimnis hat.

Unterschiedliche Arbeitsgebiete

Als Fachfrau im Gesundheitsbereich hat die Hebamme die Möglichkeit, ihren Beruf unter verschiedenen juristischen Voraussetzungen auszuüben. Sie kann freipraktizierend, vollständig autonom oder im Rahmen einer bestimmten Struktur tätig sein. Sie kann ihrem Beruf in einer privaten Institution als Angestellte (z.B. Klinik) nachgehen. Schliesslich kann die Heb-



Fotos: Susanna Hufschmid

amme auch als Angestellte im öffentlichen Dienst (gewöhnlich Kantonsangestellte), in der Geburtsabteilung eines öffentlichen Spitals oder in einer anderen öffentlichen Einrichtung arbeiten.

Die Hebamme in einer privaten Institution

Als private Institutionen gelten Rechtsformen (Aktiengesellschaften, Stiftung, Einzelunternehmen) deren Rechtsgrundlagen unter das *Privatrecht* fallen oder, anders ausgedrückt, die nicht öffentlich-rechtlicher Natur sind. Es kann sich dabei um eine Klinik, einen Hauspflegedienst, ein Gesundheitszentrum, eine Pflegerinnen- oder Fortbildungsschule, eine Arztpraxis oder einen Verein handeln. Die Tatsache, dass die erwähnte Institution von der öffentlichen Hand subventioniert wird, ändert nichts an deren Status. Allerhöchstens wird sie einige Bedingungen erfüllen müssen, um in den Genuss der gewünschten Subvention zu kommen. Es kann sein, dass sich diese Bedingungen direkt auf die Anstellungs- oder Arbeitsverträge des Personals auswirken. Doch wird dadurch der private Charakter der Verträge nicht beeinträchtigt.

Als Angestellte ist die Hebamme den Bestimmungen im *Arbeitsgesetz* unterworfen. Diese sind gewöhnlich in ei-

Was tun bei einem Rechtsfall?

Der Schweizerische Hebammenverband bemüht sich, seinen Mitgliedern je nach Fall selbst Hilfe zu vermitteln oder über weiterführende Hilfsangebote zu informieren. Für komplexere Fälle stellt der SHV auch die Dienste der Verbandsjuristin innerhalb eines festgelegten Rahmens kostenlos zur Verfügung. Auch bei Klagen mit Präzedenzwirkung und Aussicht auf Erfolg engagiert sich der SHV. Bekannt geworden ist die Rechtsklage einer Wöchnerin, welcher die Krankenkasse Franchise und Selbstbehalt für die vom KVG gedeckten Dienstleistungen der Hebammie fakturiert hatte.

Unterstützt durch eine Kostengutsprache der Sektion VD des SHV zog die Frau ihre Klage bis zum Eidgenössischen Versicherungsgericht weiter und gewann schliesslich diesen Musterprozess. Mit ihr waren auch der SHV und alle Hebammen Gewinner, wurde doch die Rechtslage der Hebammen dadurch klarer definiert.

Schliesslich wird der Zentralvorstand an der diesjährigen Delegiertenversammlung des Verbands die Gründung eines Fonds für Rechtsverfahren beantragen. Damit sollen Einzelmitglieder unterstützt werden können, die in arbeits-, versicherungs- und verwaltungsrechtliche Verfahren verwickelt sind. Ausgeschlossen sollen jedoch Gerichtsfälle mit berufspolitischem Ziel bleiben. Stimmen die Delegierten dem Fonds zu, wird der Zentralvorstand ein Reglement mit Anwendungskriterien erstellen.

Angestellte Hebammen

Häufigste Klagen der angestellten Hebammen sind Unklarheiten und Konflikte mit ihrem Arbeitgeber wegen Überstundenkompensation, Pikettdiensten, Urlaubsvorregelungen, Lohnfragen und unbefriedigenden Arbeitszeugnissen. An wen sollen sie sich in einem solchen Fall wenden?

Eine für alle Kantone oder gar Gemeinden gültige Antwort zu geben lässt unsere spezifische helvetische Rechtslandschaft mit ihren föderalistischen Gartenzäunen leider nicht zu. Die Antwort fällt für jeden Kanton und teilweise auch für die einzelne Gemeinde bzw. für den einzelnen Arbeitgeber unterschiedlich aus, was auch die zuständige Verantwortliche des Ressorts «Angestellte Hebammen» des SHV-Zentralvorstands, Andrea Ruffieux, zu ihrem grossen Bedauern sehr schnell an die Grenzen ihrer Beratungsmöglichkeiten bringt. In einigen Kantonen und Gemeinden (z.B. Kanton Luzern, Stadt Bern und einige umliegende Gemeinden, die Städte Biel, Thun und Burgdorf) sind die Arbeitsgerichte erste Anlaufstelle für Hebammen, die eine arbeitsrechtliche Auskunft wünschen. Diese Stellen offerieren gratis oder gegen kleine Entschädigungen nach Voranmeldung Rechtsauskünfte und -Beratungen. In Gemeinden ohne Arbeits-

gericht ist das Zivilgericht des Amtes oder Bezirks erste Anlaufstelle.

Hilfesuchende können sich auch an eine Gewerkschaft (z.B. VPOD, SYNA) wenden. Allerdings ist deren Hilfsangebot oft an eine Mitgliedschaft gebunden. Aber nachfragen kann eine betroffene Hebammie ja in jedem Fall. Die Veska-Stiftung H+ führt eine Beratungsstelle für Pflegepersonal, an welche sich angestellte Hebammen ebenfalls wenden können.

Andrea Ruffieux ist dabei, das im SHV vorhandene Beratungswissen zu sichten und systematisch aufzustocken. Dazu ist sie jedoch auf Rückmeldungen ihrer Kolleginnen angewiesen. Insbesondere interessiert es sie, welche rechtlichen Schritte und Demarchen erfolgreiche Berufskolleginnen unternommen haben. Aber auch Anstrengungen, die in einer Sackgasse geendet haben, können anderen betroffenen Kolleginnen wertvolle Hinweise liefern (Andrea Ruffieux-Augsburg, ch. Champ Pallet 4, 1801 Le Mont Pélerin, Tel. 021 923 72 46, Fax 021 923 72 66, E-Mail: a.pa.ruffieux@bluewin.ch)

Freischaffende Hebammen

Wie aus dem Fallbeispiel der freiberuflichen Hebammie hervorgeht, werden diese Hebammen in Rechtsfällen zu Einzelkämpferinnen. Ein engagierter Jurist wird zum unabdingbaren Begleiter durch die dornigen Zeiten, eine gute Haftpflichtversicherung mildert schlaflose Nächte. Gespräche und Unterstützung durch Familien und Kolleginnen beugen Burnout und psychischer Überforderung vor. Die kantonalen Anwaltsverbände vermitteln auf Anfrage Anwälte mit entsprechenden Spezialkenntnissen.

Adressen

Beratung:

- Schweizerischer Hebammenverband
Flurstrasse 26, 3000 Bern 22,
Tel. 031 332 63 40
- SYNA – die Gewerkschaft, Neuengasse 39,
3011 Bern, Tel. 031 311 45 40
- VPOD, Schweiz. Verband des Personals
öffentlicher Dienste, Bachstr. 43,
5001 Aarau, Tel. 062 834 94 35
- Beratungsstelle für Pflegepersonal, Veska
Stiftung H+, Westallee 10, 5000 Aarau,
Tel. 062 822 12 55

Literatur:

- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Eigerplatz 5, 3003 Bern
Tel. 031 322 68 43
(Publikationsliste anfordern)
- Eidg. Materialzentrale EDMZ, 3000 Bern,
Fax 031 322 39 75, (schriftl. Bestellungen
von Gesetzestexten, z.B. Arbeitsrecht)

nem *Einzelarbeitsvertrag* aufgeführt und werden wenn nötig von *Artikel 319ff. des Obligationenrechts (OR)* und in gewissen – im Hebammenberuf eher seltenen – Fällen von Bestimmungen eines *Gesamtarbeitsvertrags* oder *Muster-Arbeitsvertrags* ergänzt. An dieser Stelle sei erwähnt, dass die schweizerische Gesetzgebung in Bezug auf das Arbeitsgesetz sehr flexibel ist. Abgesehen von gewissen zwingenden Vorschriften im *Obligationenrecht* (Einführung eines Lohns, Schutz gegen missbräuchliche Kündigung, Kündigungsfristen, Gewährung von Ferien, Entschädigung von Überstundenar-

§ Man kann nicht oft genug empfehlen, auch das Kleingedruckte in Verträgen vor dem Unterschreiben genau zu lesen.

beit) haben die Vertragsparteien bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen freie Hand. Dies betrifft in erster Linie die Höhe des Lohns und der diversen Entschädigungen, die Arbeitszeiten, die Teilzeitarbeit, den Pikettdienst oder die Arbeit auf Abruf.

Diese Vertragsfreiheit wird jedoch zusätzlich zu den zwingenden Bestimmungen auch durch obligatorische Vorschriften des schweizerischen *Arbeitsgesetzes (ArG)* und dessen Verordnungen (z.B. *ArGV 1 und 2*) eingeschränkt. Es handelt sich dabei um ein Regelwerk zum Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, das in der ganzen Schweiz anwendbar ist. Das Gesetz legt die tägliche Höchstarbeitszeit fest, regelt die Sonntags- und Feiertagsarbeit und strebt den Schutz schwangerer Frauen, stillender Mütter, jugendlicher Arbeitnehmender und Vertreter/Vertreterinnen bestimmter Berufsgattungen an.

Für die in einer Klinik angestellte Hebammie stehen Artikel 27 ArG und die ArGV 2 zahlreiche Ausnahmen vor. Es gelten nur noch wenige Vorschriften, namentlich der Schutz der Arbeitnehmerinnen bei Mutterschaft und die Entschädigung bei Nacht- und Sonntagsarbeit.

Das öffentliche Recht des Bundes verpflichtet den Arbeitgeber, einen Teil des Lohns des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin und einen eigenen Beitrag an die *Sozialversicherung* zu bezahlen (AHV, IV, Arbeitslosenversicherung, be-

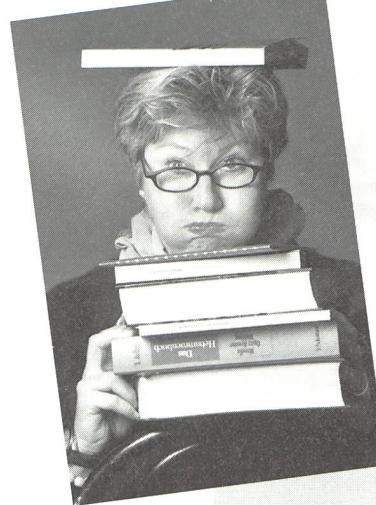
rufliche Vorsorge und obligatorische Unfallversicherung). Hingegen besteht keine Pflicht zur Bezahlung der Krankenkassenprämien, oder eines Teils davon, oder der Versicherung für Erwerbsausfall infolge von Krankheit oder Mutterschaft (übrigens haben die Stimmrechentigen im Kanton Genf vor kurzem eine neue, obligatorische Mutterschaftsversicherung angenommen, die im Sommer 2001 in Kraft treten sollte!).

Der Einzelarbeitsvertrag wird von zwingenden Sonderbestimmungen des *öffentlichen Rechts des Kantons* ergänzt, deren vordringliches Ziel der Schutz der Volksgesundheit ist. Jeder Kanton besitzt seine eigenen Vorschriften zum Schutz der Volksgesundheit. Zum Beispiel kann die Hebamme, die nicht in einem öffentlichen Spital arbeitet, je nach Kanton dazu verpflichtet werden, sich in einem *Berufsregister* einzutragen zu lassen. Natürlich müssen für diese Eintragung gewisse Bedingungen erfüllt werden. In Genf lautet eine dieser Bedingungen, dass mindestens alle fünf Jahre eine Weiterbildung besucht werden muss. Dies ermöglicht eine Kontrolle der Berufspraktiken durch die Behörden. Für die meisten im Gesundheitswesen Tätigen, welche die Möglichkeit zur selbstständigen Tätigkeit haben, gelten dieselben Bedingungen.

Die *Haftung* für die Handlungen der angestellten Hebamme obliegt dem Arbeitgeber, ausser es handle sich um ein Delikt oder einen strafrechtlichen Tatbestand. Grundsätzlich verfügt jede private Gesundheitseinrichtung über eine gute *Haftpflichtversicherung*. Die strafrechtliche Haftung obliegt immer der inkriminierten Person.

Man kann nicht oft genug empfehlen, auch das klein Gedruckte in Verträgen – und ganz allgemein auch alle Dokumente, aus denen sich Verpflichtungen ergeben könnten – vor dem Unterschreiben genau zu lesen und sie gegebenenfalls von einer Fachperson überprüfen zu lassen. Dasselbe gilt auch für alle im Rahmen der Anstellung auftretenden Probleme (Änderung des Pflichtenhefts, der Arbeitsbedingungen, der Löhne, des Arbeitsortes, Mobbing, Sanktionen, Verweise, Kunstfehler, Kündigung usw.). Vorbeugen ist besser als heilen – und oft weniger aufwendig!

Die Hebamme, die über einen Arbeitsvertrag verfügt, der von zahlrei-



Die Beschäftigung mit Rechtsfragen muss nicht zum Alptraum werden!

chen gesetzlichen Vorschriften ergänzt wird, besitzt folglich auch Rechte, die sie direkt vor dem Arbeitgeber, gegebenenfalls vor dem kantonalen *Arbeitsgericht* oder letztlich vor dem Bundesgericht durchsetzen kann.

Die Hebamme in einer öffentlichen Einrichtung

Gewöhnlich handelt es sich bei der öffentlichen Einrichtung um ein Spital und dessen Geburtsabteilung. Die Hebamme kann ihren Beruf aber auch in anderen öffentlichen Institutionen ausüben (Gesundheits- und Beratungszentren, Präventionsprogramme usw.) Die Hebamme ist ebenfalls durch einen Arbeitsvertrag an den Arbeitgeber gebunden – in der Regel ist dieser der Kanton. Die Bestimmungen unterliegen immer

dem *Verwaltungsrecht*, das die Beziehungen zwischen den Angestellten und Beamten und dem Kanton regelt. Die verwaltungsrechtlichen Bestimmungen in Bezug auf die Stellung der Hebamme, die meistens Bestimmungen des *öffentlichen Rechts des Kantons* sind, stim-

men weitgehend mit jenen des OR und des Arbeitsgesetzes überein. Doch überdies regeln sie den Lohnsatz und die Lohnzahlungsbedingungen, die Modalitäten der Aufgabenerfüllung, die Rechte und Pflichten des Kantons usw.

Im Gegensatz zum privatrechtlichen Einzelarbeitsvertrag haben die Bewerberinnen und Bewerber für eine öffentliche Stelle die Möglichkeit, sich im Voraus über die Anstellungsbedingungen zu informieren. Änderungen müssen vom Kantonsparlament abgesegnet werden, da es sich um eine Gesetzesänderung handelt. Da dieses Vorgehen langwierig und schwerwiegend ist, sind Änderungen eher selten, was wiederum eine gewisse Stabilität gewährleistet.

Was die *Haftung* betrifft, so gelten für Hebammen (obwohl diese in direkter Beziehung zu den Patientinnen stehen) und für alle anderen Kantsangestellten und Beamten je nach Kanton unterschiedliche Bedingungen. In Genf und rund einem Dutzend weiterer Kantonen kann die in ihren Rechten beeinträchtigte Person den Kanton nicht haftbar machen, da sie auch den Beamten nicht haftbar machen kann, sofern es sich nicht um ein Delikt oder einen strafrechtlichen Tatbestand handelt. Die anderen Kantonen haben Lösungen gewählt, bei denen eine

S Die Haftung für die Handlungen der angestellten Hebamme obliegt dem Arbeitgeber.

Haftbarmachung der Beamten durch die in ihren Rechten beeinträchtigte Person bis zu einem gewissen Grad möglich ist. Der Kanton seinerseits hat die Möglichkeit, durch eine interne, behördliche Ermittlung seine Angestellten direkt haftbar zu machen. Es handelt sich dabei um ein völlig anderes, üblicherweise viel längeres Verfahren; die Sanktionen (Reihenfolge: Verweis, vorübergehende Suspendierung, Absetzung der Behandlung, Kündigung) sind verständlicherweise weniger rasch durchführbar und weniger radikal als im Privatrecht.

S Eine gute Berufshaftpflichtversicherung liegt demnach ganz in ihrem Interesse!

Die in einer öffentlichen Einrichtung angestellte Hebamme besitzt wie ihre privat angestellte Kollegin *Rechte*, die sie vor ihren Vorgesetzten mittels einem verwaltungsrechtlich festgelegten internen Verfahren durchsetzen kann. Gegebenenfalls kann sie an das kantonale Verwaltungsgericht oder, wenn nötig, an das Bundesgericht appellieren.

Die freipraktizierende Hebamme

Die freipraktizierende Hebamme macht Hausbesuche bei ihren Patientinnen oder arbeitet im Rahmen einer von ihr aufgebauten Struktur (Hebam-

menpraxis, Geburtshaus). Sie arbeitet vollständig autonom, hat ihre eigenen Patientinnen, entscheidet über ihr Vorgehen unter Berücksichtigung der Regeln der Kunst und der Berufsgewohnheiten.

Sie arbeitet auf eigene Rechnung und legt ihren eigenen Zeitplan fest. Sie erhält kein Gehalt, sondern Honorare, von denen sie die Betriebskosten abziehen muss. Sie ist für ihre *Sozialversicherung* selber verantwortlich, denn außer den obligatorischen AHV-, IV-Zahlungen und der Basis-Unfallversicherung besteht keine Beitragspflicht für die Berufsvorsorge oder den Erwerbsersatz bei Krankheit oder Arbeitslosigkeit. Die freipraktizierende Hebamme muss sich um ihre Zukunft im Rentenalter kümmern, was einschneidende, finanzielle Auswirkungen haben kann. Allerdings können die Beiträge an die berufliche Vorsorge von den Steuern abgezogen werden. Daher ist es ratsam, sich von Fachleuten beraten zu lassen und einen Vorsorgeplan aufzubauen, der dem Lebensstandard angepasst ist. Als *sozialversicherungsrechtlich selbstständigerwerbend* gilt die Hebamme, wenn sie unter eigenem Namen und auf eigene Rechnung, in unabhängiger Stellung und auf eigenes wirtschaftliches Risiko Arbeit leistet. Verursacht sie einen Schadenfall, trägt sie die ganze Verantwortung und haftet mit ihrem ganzen Vermögen. Eine gute Berufshaftpflichtversicherung liegt demnach ganz in ihrem Interesse!

In seltenen Fällen schliesst sich eine Hebamme mit Berufskolleginnen zu-

S Die Hebamme hat eine allgemeine und umfassende Informationspflicht.

sammen, um eine andere Unternehmensform zu gründen (einfache Gesellschaft oder Kollektivgesellschaft). Ein Beispiel dafür ist der vor einigen Jahren in Genf gegründete Verein freipraktizierender Hebammen (Arcade), die Hausbesuche bei ihren Patientinnen machen und an 365 Tagen pro Jahr rund um die Uhr erreichbar sind. Ausserdem bieten sie in eigenen Räumlichkeiten Kurse und Schwangerschaftsuntersuchungen an.

Die Arbeit der freipraktizierenden Hebamme – wie auch die Arbeit aller anderen Freipraktizierenden (Ärzte, Physiotherapeutinnen, Rechtsanwälte usw.) steht gewöhnlich unter den Bestimmungen über den *Auftrag* (Artikel 394 ff. OR) und über die Geschäftsführung ohne Auftrag (Artikel 419 ff. OR). Diese Bestimmungen sind insfern speziell, als kein Erfolg erforderlich ist und der Auftrag jederzeit gekündigt werden kann, sofern die Kündigung den Interessen der Klientinnen (Auftraggeberinnen) nicht zuwiderläuft.

Auf deren Verlangen wendet die Hebamme die in ihrer Ausbildung erworbenen Fachkenntnisse an, unter Berücksichtigung aller Regeln der Kunst. Trifft die Hebamme eine Massnahme im Interesse ihrer Klientin und in Übereinstimmung mit der bewährten Praxis, ohne jedoch die Klientin um Einwilligung bitten zu können, handelt sie nach den Regeln der Geschäftsführung ohne Auftrag.

Neben ihrer Verpflichtung, die Rechte der Klientinnen zu respektieren, hat die Hebamme, wie auch die Ärztin oder alle anderen Beauftragten, eine *allgemeine und umfassende Informationspflicht*.

Schliesslich ist sowohl die freipraktizierende wie auch die angestellte Hebamme an die zwingenden Vorschriften des *öffentlichen Rechts des Kantons und des Bundes* über das Gesundheitswesen, an das Binnenmarktgesetz, das Kartellgesetz, das Betäubungsmittelgesetz und an zahlreiche andere Gesetze gebunden.

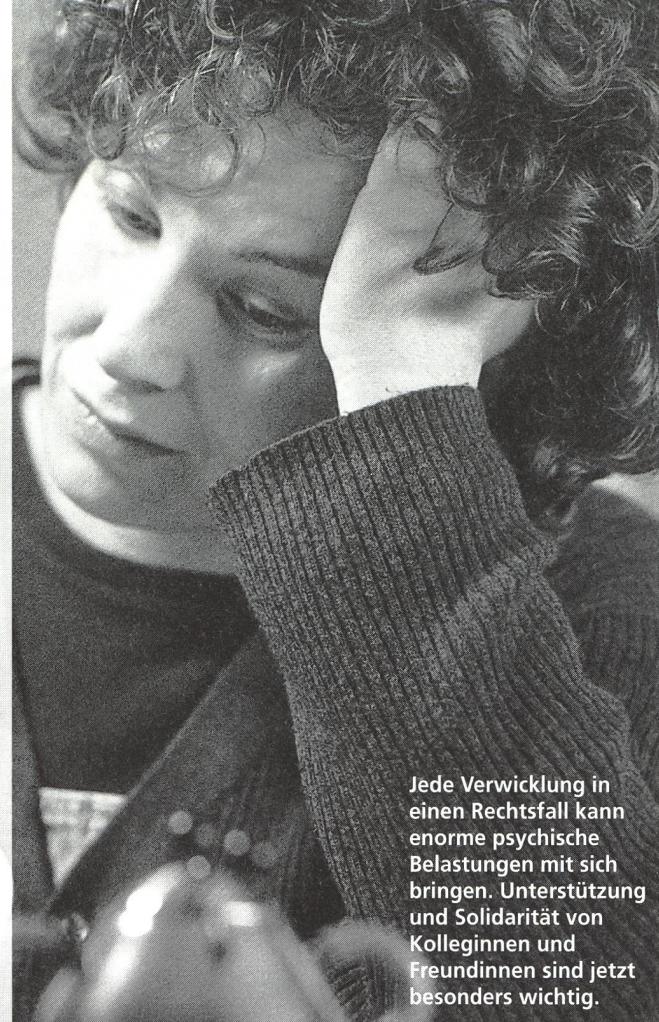
Übersetzung aus dem Französischen: Claudine Kallenberger



Wieder bessere Paragraphenträume nach der Lektüre der «Schweizer Hebamme».

Konkrete Fälle

Drei Beispiele geben einen Einblick in das, was jeder Hebamme eines Tages passieren könnte. Nicht zuletzt wollen die Geschichten Angst abbauen und Solidarität stärken.



Jede Verwicklung in einen Rechtsfall kann extreme psychische Belastungen mit sich bringen. Unterstützung und Solidarität von Kolleginnen und Freundinnen sind jetzt besonders wichtig.

Foto Susanna Hufschmid

MEHRERE Jahre nach einer schwierigen Geburt wurde Hebamme C. als Zeugin vor Gericht geladen. Die Eltern des Kindes hatten gegen den geburtsleitenden Arzt Klage eingereicht. Als das Zeugenaufgebot per Post bei C. eintraf, fiel diese aus allen Wolken, hatten doch weder sie noch die Pflegedienstleitung Kenntnis von einer Klage gehabt. Nur die Ärzte hatten davon gewusst, und diese einseitige Informationspolitik störte C. am meisten an der ganzen Geschichte. C. beschreibt den Geburtsverlauf wie folgt:

«Eintritt einer 2. Para mit regelmässigen Wehen und reifem Befund. Adipöse Frau mit sehr grossem Bauch, auch im US wurde ein sehr grosses Kind diagnostiziert. Legen einer PDA wegen protrahiertem Geburtsverlauf. Muttermund vollständig nach ca. 10 Stunden. Nachher übernehme ich die Frau mit vag. Befund MM vollständig, KLS 3 über BB, susp. CTG. Die kurzen Wehen werden mit Syntocynon unterstützt. Wegen Verschlechterung des CTG (Bradykardie) und der erschöpften Frau Entschluss zur Vacuumextraktion. Nach 2-3 Zügen ist der Kopf geboren und es kommt zur schweren Schulterdystokie. Entwicklung

des Kindes mit suprasymphysärem Druck (nach Rubin), Beinlagerung nach McRobert-Manöver und Armlösung durch die Hebamme (Arzt wusste nicht weiter). Geburt eines Kindes von gut 4800 g. Apgar 6-8.9 PH art.7.16 von 7.23. Das Kind wird verlegt wegen Verdacht auf Plexusparese bei normaler Handmobilität.»

Die Betreuungszeit von C. bei der Geburt hatte weniger als eine Stunde betragen, und fast fünf Jahre später sollte sie dann, nach Einsichtnahme in die Krankengeschichte, vor Gericht aussagen. «Wer weiss genau, was vor so vielen Jahren wie abgelaufen ist,» meint sie dazu. Gespräche mit Kolleginnen und

Freundinnen halfen ihr den grossen Stress auszuhalten, der sogar nervöse Herzbeschwerden auslöste.

Bei der Anhörung waren eine Richterin, die Gerichtsschreiberin und zwei Anwälte anwesend, die sich während dem ganzen Verfahren sehr nett und human verhielten. C. musste den Geburtsverlauf beschreiben, dann wurden ihr viele Fragen gestellt, zu ihrem beruflichen Werdegang, ihren fachlichen Qualifikationen, der Anzahl von ihr betreuten Geburten,

mit wem sie über den Fall gesprochen und welche Dokumente sie angeschaut habe.

Das Gericht verlangte weiter Antworten auf spezifische Fachfragen, z. B.

- Wie macht man ein Vakuum?
- Wer stellt die Indikation für Vakuum?
- Wo muss der Kopf sein? (Wie hoch?)
- Wie oft mal darf man ziehen?
- Was heisst «kristellern»? Wie macht man es?
- Wie viele Personen waren im Zimmer?
- Wie war die Stimmung? z.B. nervös?
- Wie wird eine Schulterdystokie diagnostiziert?
- Wie viele Armlösungen hatte die Hebamme schon gemacht?
- Die berufliche Qualifikation des Arztes, wieviel Armlösungen er gemacht hatte? Auch wurde ihr der Austrittsberichts der Kinderärztin zu lesen gegeben, wobei eine Formulierung besondere Diskussionen auslöste. Allerdings war die Pädiaterin bei der Geburt nicht dabei gewesen. Während dieser Diskussion fiel der Hebamme das grosse Wissen der Richterin und der Anwälte über geburthelferische Fachbegriffe positiv auf. Die Befragung dauerte ungefähr anderthalb Stunden. C. weiss, dass alle Personen, welche die Frau während Schwangerschaft und Geburt begleitet hatten, aufgeboten wurden. Sie ist nicht sicher, ob der Fall abgeschlossen ist oder nicht. Die emotionale

§ Gespräche mit Kolleginnen und Freundinnen halfen ihr, den grossen Stress auszuhalten.

Begleitung durch ihre Familie war für C. in dieser belastenden Situation sehr wichtig.

Als Mitangeklagte in Haftpflichtfall

«Ich konnte nach einer gewissen Zeit mit meiner Situation besser umgehen», schreibt die freischaffende Hebamme K. Doch bis es soweit war, litt auch K. unter enormen psychischen Belastungen. Ihr Fall war eine I Para, II Grav. Status nach Interruptio, mit geplanter Hausgeburt. Vorzeitiger Blasensprung machte die Verlegung ins Spital und eine Sectio nötig, wegen einem Infekt (Mutter und Kind) musste der neugeborenen Knabe ins Kinderspital verlegt werden. Heute ist er schwerst behindert. Die Mutter reichte Klage ein, mit der Hebamme als Erstangeklagter und dem Spital als Zweitangeklagter. Das Spital lud K. zu einem Gespräch ein, anschliessend hätte sie das Gesprächsprotokoll unterzeichnen sollen. Sie verweigerte zunächst ihre Unterschrift und suchte sich einen Anwalt. Nach Rücksprache mit ihm hielt K. an ihrer Verweigerung fest.

Die Forderungsklage der Kläger (Kind, Mutter und Vater) richtet sich an die Hebamme und das Spital und zieht Haftungsfragen nach sich, insbesondere, wer haftbar ist und für wieviel. Erschwendend für K. war zunächst der Umstand, dass ihre Versicherungsgesellschaft den von ihr gewählten, sehr sachkundigen privaten Anwalt nicht akzeptieren und bezahlen wollte, sondern einen firmeneigenen Anwalt vorstieß. Der schliesslich erfolgreiche Kampf für den eigenen Anwalt zehrte zusätzlich stark an ihren Kräften. In vielen anstrengenden Sitzungen überarbeiteten die Parteien die Forderungsklage. Dabei wurden viele Studien, Gutachten und medizinische Expertisen beigezogen, und K. war extrem gefordert, vor Juristen und Ärzten die Hausgeburtshilfe zu vertreten. Sie fand und findet dabei grosse Unterstützung bei ihren Hebammenkolleginnen. Mit ihrer Hilfe stellte sie Unterlagen zusammen und formulierte Qualitätsstandards für die freischaffenden Hebammen.

Etwa dreieinhalb Jahre nach der Klage kam es zur ersten Anhörung vor dem zuständigen Amtsgericht. Die Parteien legten Tatsachen und Beweismittel vor und halfen Fragen zum Prozessstoff

klären. Das Gericht versuchte, eine Einigung der Parteien über die Streitsache zu erzielen und schlug einen Vergleich mit Abfindungssumme für die Kläger vor. Diese traten nicht darauf ein, der Prozess läuft also weiter, auf schriftlichem Weg und mit einer mutmasslichen Dauer von drei bis sechs Jahren. K. ist Eltern und Kind seither schon zweimal begegnet. Die Mutter sagte ihr, sie könne nun mit der Behinderung ihres Sohnes gut umgehen, aber ihr stehe ihrer Meinung nach das Recht zu, den Prozess zu gewinnen. Dieser richte sich nicht gegen sie, die Hebamme, sondern gegen ihre Versicherung.

Auch K. hat gelernt, mit der Belastung zu leben: «Jeder Mensch hat seinen Weg und seinen Auftrag hier auf der Welt. Der Knabe bringt seine Behinderung mit, und diese hat ihren Grund. Für mich ist es eine grosse Lernmöglichkeit. Ich bin in dieser Situation ein Werkzeug Gottes, arbeite aus Liebe mit verschiedenen Menschen zum Weiterkommen in meinem Leben.»

Als Angeschuldigte in einer Untersuchung von Amtes wegen

Der Tag, an dem die beiden Hebammen M. und O. die «Vorladung in Strafsachen als Angeschuldigte betreffend fahrlässiger Körperverletzung im Fall X.» im Briefkasten fanden, war der Tiefpunkt einer bereits Jahre dauernden verwickelten Geschichte. Hauptakteure waren die Geburtsabteilung einer Klinik,

deren Schliessung zuerst blosse Befürchtung und später dann Gewissheit war, ein Arzt, der nach einem geburts hilflichen Zwischenfall mit undifferenzierten Anschuldigungen gegen die Hebammen an die

Öffentlichkeit gelangt war und die interdisziplinäre Zusammenarbeit bereits seit einiger Zeit strapaziert hatte, und eine kantonale Gesundheitsdirektion, die auf Grund der erhobenen Vorwürfe und Schuldzuweisungen nicht nur die sofortige Schliessung der Abteilung verfügte, sondern auch eine amtliche Untersuchung der behaupteten Tatbestände einleitete. M. und O. hatten wegen den Schliessungsdiskussionen beide mit einer Kündigung rechnen müssen, standen aber wegen der abrupten Schliessung vorzeitig auf der Strasse. Sie fanden beide auch wieder eine andere Stelle, wus-

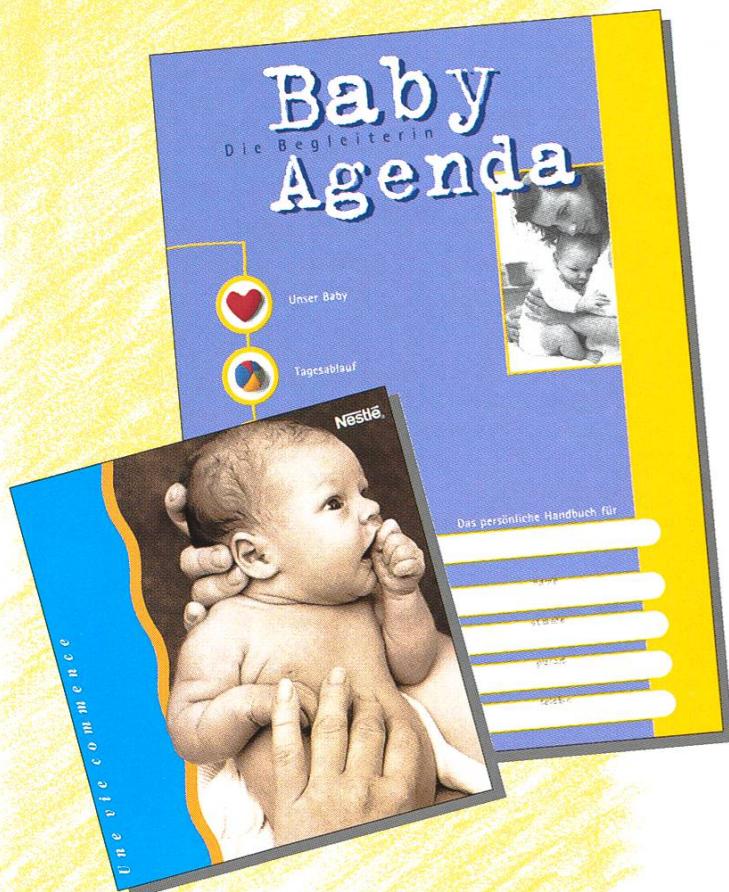
sten jedoch, dass die Untersuchung am Laufen war und sie eines Tages wieder einholen würde – ein Zustand, der beide enorm belastete. Eineinhalb Jahre nach einer Geburt, die M. und O. mitbetreut hatten und die jetzt unter anderem Gegenstand der kantonalen Untersuchung war, traf dann eben die Aufforderung ein, vor Gericht auszusagen.

Nach dem ersten Schreck tat Handeln Not: Beide Hebammen wandten sich an ihre Haftpflichtversicherung, wobei im Fall von M. zuerst noch zermürbende Zuständigkeitsfragen zu erdauern waren. M. fand mit Hilfe eines Freundes einen Anwalt, der sich zu ihrer Entlastung wirklich um alles kümmerte, O. erhielt einen Juristen ihrer Versicherung zugewiesen. Beide befassten sich bis zur Einvernahme intensiv mit juristischen Fragen und Begriffsdefinitionen, arbeiteten mit ihren Anwälten zusammen und besprachen sich auch mit anderen Kolleginnen. Bei der Gesundheitsdirektion mussten sie eine Entbindung von der Schweigepflicht beantragen. Die Befragung durch die Untersuchungsrichterin dauerte fast zwei Stunden; im Zentrum standen die Fakten zum Geburtsfall und Fragen zur Kompetenzabgrenzung zwischen Hebammen und Arzt. Ausser M. und O. wurde im Zuge der Untersuchung auch der involvierte Arzt einvernommen. Danach war es lange Zeit still. Erst anderthalb Jahre später wurde M. und O. endlich eröffnet, das Verfahren werde ohne Anklagen eingestellt. Sie bekamen eine Entschädigung zugesprochen, welche die Anwaltskosten zahlen half.

Das Erlebnis hat beide Frauen nachhaltig geprägt. «Mein berufliches Selbstbewusstsein wurde stark beeinträchtigt und damit auch die Freude an der Berufsausübung», fassen sie zusammen. Sie leiden insbesondere unter den strapazierten Zusammenarbeitsformen mit den Ärzten und beklagen, dass «die Hebammen immer im letzten Glied stehen und rasch einmal etwas an uns weiter geschoben wird.» Andererseits sehen es beide positiv, dass ihr berufliches Bewusstsein und ihre Wahrnehmung geschärft wurden. «Wir bewegen uns einfach sehr schnell in einem Grenzbereich und müssen uns dessen als Berufsfrauen immer bewusst sein.» Dies wird durch die Umschreibung der «Pflichtwidrigen Unvorsichtigkeit» im Strafgesetzbuch Art. 18 III unterstrichen: als strafrechtliche Fahrlässigkeit kann «nur das ange rechnet werden, was unter den Tat umständen (...) bei Anwendung der ge botenen Vorsicht und bei Berücksichti gung seiner [des Täters] Kenntnisse und Erfahrungen erwartet werden durfte». ▶

§ Andererseits sehen es beide positiv, dass ihr berufliches Bewusstsein und ihre Wahrnehmung geschärft wurden.

jetzt **Gratis** zum Bestellen...

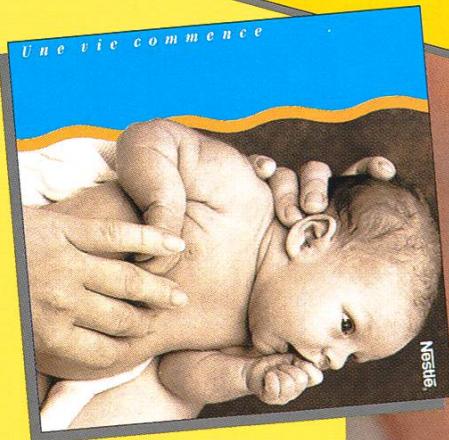


Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale risposta
Envoi commercial-réponse

Edition
Mutter und Kind
Geltenwilenstrasse 8a
9001 St.Gallen

...zusammen mit dem Buch «Ein Leben beginnt».



jetzt **Gratis** zum Bestellen...

Baby
Agenda

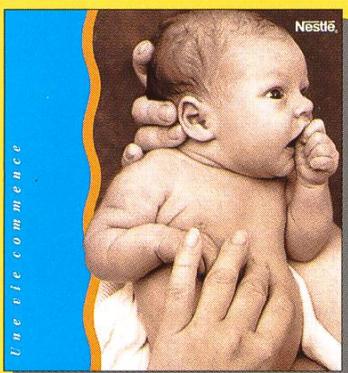
Die Begleiterin



Die Baby-Agenda enthält in vier Registern alles Wissenswerte über Ihr Baby: **Persönliche Daten**, was das Baby mag und was es nicht mag; was ein Babysitter wissen sollte, bei der täglichen **Pflege**, im **Krankheitsfall** und vor allem, wer bei **Notfällen** zu Hilfe gerufen werden soll.

Die Baby-Agenda ist tägliches Hilfsmittel, das – ergänzt und individuell erweitert – für den späteren Teenager ein erheiterndes Erinnerungsstück ist.

Ein weiteres sinnvolles Geschenk für Sie!



Das Buch «Ein Leben beginnt» (58 Seiten), spannend geschrieben und reich illustriert, enthält eine Fülle an Informationen rund um Schwangerschaft und Geburt, die ersten Tage mit dem Baby zu Hause, seine Ernährung und Entwicklung. Aber auch Tips und Ideen für den künftigen Vater und für Sie als Mutter. **Gratis** dazu: Der praktische Ernährungsplan «Le Guide du P'tit Chef». Eine tolle Gelegenheit!

Ihre Adresse auf der Bestellkarte nicht vergessen!

xja,

Mit dieser Karte bestelle ich kostenlos meine persönliche Baby-Agenda, sowie das Buch «Ein Leben beginnt» in

Deutsch Französisch Italienisch

name

vorname

name des babys

(voraussichtliches) geburtsdatum des babys

strasse

plz/ort

telefon

