

STANDARDS

bei der Anstellung von Hausärztinnen und Hausärzten

Vorbemerkung

Der Deutsche Hausärzteverband e.V. sieht es als seine Aufgabe an, den besonderen Interessen angestellter Hausärzte als unverzichtbaren Teil in der hausärztlichen Gesundheitsversorgung angemessen Rechnung zu tragen.

Zu diesem Zweck bietet er mit diesen Standards einen Katalog von obligaten und fakultativen Inhalten eines **Arbeitsvertrags für angestellte Hausärzte**, der Arbeitgeberpraxen und angestellten Hausärzten einen ausgewogenen und transparenten Handlungs- und Regelungsrahmen vorgibt.

Hinweis: Bei den nachfolgenden Ausführungen handelt es sich um unverbindliche Empfehlungen, die bei der konkreten Vertragsgestaltung auf die individuellen Gegebenheiten anzupassen sind. Der Mustervertrag bildet Regelungsmöglichkeiten (Kernregelungen und optionale Gestaltungsmöglichkeiten) ab, die einen Rahmen im Sinne der vertraglichen Beachtung und Umsetzung von tatsächlichen, rechtlichen und qualitativen Standards vorgeben. Der Standardvertrag erhebt insoweit keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern gibt einen konkreten Rahmen vor, der bei der Anstellung von Hausärzten freiwillig angewendet werden kann. Soweit erforderlich und notwendig befinden sich unmittelbar im Anschluss an die jeweiligen Regelungen entweder allgemeine Erläuterungen und/oder Hinweise in einem Kasten. Weiterhin finden sich bei einigen der vertraglichen Regelungen alternative Formulierungsvorschläge, die sich unmittelbar an die betroffenen Klauseln anschließen und als solche gekennzeichnet sind.

Der Standardvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss in jedem Einzelfall den tatsächlichen, rechtlichen und wirtschaftlichen (Praxis-) Verhältnissen angepasst und ausgefüllt werden. Er ersetzt auch keine Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater. Insbesondere empfiehlt es sich, die in jeder KV-Region vorherrschenden – zum Teil unterschiedlichen – individuellen Gegebenheiten und Besonderheiten zu beachten.

Anwendungsbereich

Die nachfolgenden Standards gelten für alle im hausärztlichen Bereich in einer Einzelpraxis oder in einer Berufsausübungsgemeinschaft tätigen Ärzte. Sofern eine Berufsausübungsgemeinschaft Arbeitgeberin ist, ist der Vertrag in einzelnen Regelungen anzupassen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Gesellschaft, vertreten durch ihre Gesellschafter, Arbeitgeberin ist. Die Standards können ganz oder teilweise freiwillig angewendet werden. Sie gelten hingegen nicht bei den Anstellungen im Job-Sharing. Sofern diesbezüglich Besonderheiten zu berücksichtigen sind, wird auf diese in den jeweils den Regelungen nachgeordneten Kästen hingewiesen.

Übersicht von Kernregelungen

Begründung des Arbeitsverhältnisses	<ul style="list-style-type: none">▪ Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Anstellung gem. § 95 Abs. 9 SGB V▪ je nach KV-Bezirk Beschreibung des Tätigkeitsbereiches (Erbringung privat-/vertragsärztlicher Leistungen)▪ ggf. Nennung der Facharztbezeichnung▪ aufschiebende Bedingung der Erteilung der bestandskräftigen Anstellungsgenehmigung durch den zuständigen Zulassungsausschuss▪ anzuwendende gesetzliche Vorschriften neben den individualvertraglichen Regelungen
Dauer des Arbeitsverhältnisses	<ul style="list-style-type: none">▪ Befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis▪ Probezeit (beträgt nach § 622 Abs. 3 BGB sechs Monate; Kündigungsfrist während der Probezeit: zwei Wochen); individualvertraglich kann auch auf die Vereinbarung einer Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit und Kündigungsfrist vereinbart werden▪ Übergang in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<ul style="list-style-type: none">▪ Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (z. B. wenn die Anstellungsgenehmigung des Zulassungsausschusses endet, Erreichen der Regelaltersgrenze des Rentenversicherungsträgers u. zeitgleicher Erwerb des Rentenanspruchs, Tod des Vertragsarztes oder

	<p>Verzicht auf Zulassung = auflösende Bedingung)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kündigung des Arbeitsverhältnisses (ordentliche/außerordentliche Kündigung) ▪ Freistellung des Arbeitnehmers ▪ Zeugnis ▪
Stellung des Arbeitnehmers/ Tätigkeit/Aufgabengebiet	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ▪ Beschreibung des Arbeitsplatzes (Leistungsbeschreibung), erforderliche Qualifikation, wesentliche Pflichten ▪ Tätigkeitsort: Tätigkeit in der Betriebsstätte, der Nebenbetriebsstätte, in der Betriebsstätte (Vertragsarztsitz) eines anderen Mitglieds der BAG, der der Arbeitgeber angehört
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschäftigung in Vollzeit oder Teilzeit ▪ Regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeit (38,5 – 40-Stunden-Woche) ▪ Überstunden (Freizeitausgleich und/oder Vergütung) ▪ Teilnahme am Notdienst ▪ Teilzeitbeschäftigung (TzBfGr)
Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundgehalt:/brutto ▪ regionale Besonderheiten ▪ variable Vergütung nach Qualifikationen (z. B. Psychosomatik, Akupunktur u.ä.) ▪ vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ▪ Zuschlag für Teilnahme am Notdienst (verhandelbar) ▪ Zuschläge (z. B. über Zahl der Hausbesuche/Pauschale pro Patient) ▪ besondere Zahlungen (Weihnachts-, Urlaubsgeld, besondere Gratifikationen)
Arbeitsunfähigkeit/-verhinderung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelung persönlicher Angelegenheiten ▪ Pflichten bei Arbeitsunfähigkeit ▪ Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ▪ Vergütung bei Arbeitsunfähigkeit

Urlaub	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erholungsurlaub bei 5-Tage-Woche von mindestens 20 Tagen, bei 6-Tage-Woche von mindestens 24 Werktagen (Festlegung im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse, Übertrag des Urlaubs bis zum 31.03. des Folgejahres – enge Grenzen des § 7 Abs. 3 BUrlG) ▪ Ggf. Zusatzurlaub ▪ Ggf. Sonderurlaub (z.B. 10 fortbildungsfreie Tage) ▪ Arbeitsbefreiung (familiäre Ereignisse wie Tod des Ehepartners, Niederkunft der Ehefrau, Erkrankung bzw. Pflege eines nahen Angehörigen)
Weitere Rechte und Pflichten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Rahmen seiner Tätigkeit, die Bestimmungen der ärztlichen Berufsordnung einzuhalten (§ 2 MBO-Ä) und die für Vertragsärzte geltenden Vorschriften zu beachten ▪ Gesetzlich vorgesehene Fortbildungspflicht gem. § 32b Abs. 2 S. 4 Ärzte-ZV i.V.m. § 95d Abs. 5 SGB V ▪ Freistellungsmöglichkeit nach vorheriger Abstimmung mit dem Vorgesetzten für Fortbildung ▪ Regelung zur möglichen Übernahme der Fortbildungskosten oder Gewährung von Sonderurlaub ▪ Geheimhaltungspflicht des Arbeitnehmers ▪ Rückgabe aller betrieblichen Unterlagen und Datenträger nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ▪ Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung durch den Arbeitgeber, mittels derer die persönliche Haftung des Arbeitnehmers für dessen vertragliche Tätigkeit in hinreichender Höhe abgedeckt wird
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Datenschutz ▪ Schriftformerfordernis für Vertragsänderungen

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausschlussfrist von 6 Monaten für Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis ▪ Salvatorische Klausel
--	--

Übersicht der fakultativen Kriterien

<p>Regelungen zur sukzessiven Beteiligung an der Praxis (z. B. bei GbR) – Umwandlung von Zulassung und Anstellung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Übergang vom Angestelltenverhältnis in die Selbständigkeit ▪ Umwandlung der Anstellung in eine Vertragsarztzulassung ▪ ggf. – teilweise – Umwandlung der Zulassung in eine (Teil-) Anstellung ▪ ggf. Anspruch auf Auskunftserteilung des potentiell übernehmenden Arztes (Offenlegung BWA u. ä.)
<p>Wettbewerbsverbot</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbot des Arbeitnehmers innerhalb einer Zeit von (...) Jahren nach Beendigung des Arbeitsvertrages, im Umkreis von (...) km um die Betriebsstätte selbständig als Vertragsarzt oder als angestellter Arzt tätig zu sein ▪ Im Gegenzug Zahlung einer Karenzentschädigung für die Dauer des Verbots durch den Arbeitgeber
<p>Nebentätigkeiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Information des Arbeitgebers sowie Einverständniserklärung desselben (z.B. Betriebsmedizin)
<p>Sonstiges</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nutzung von Telekommunikationseinrichtungen ausschließlich zu dienstlichen Zwecken ▪ Verbot der Installation eigener oder betriebsfremder Software auf Telekommunikationsanlagen und PVS/AIS des AG

Vertragsmuster

Standardvertrag bei der Anstellung eines Arztes [*in einer Hausarztpraxis/BAG*]

Anstellungsvertrag

zwischen

Herrn/Frau (...), Anschrift,

- Arbeitgeber -

und

Herrn/Frau (...), Anschrift

- Arbeitnehmer -

§ 1

Begründung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der Arbeitnehmer tritt zum (...) als gem. § 95 Abs. 9 S. 1 SGB V angestellter Facharzt für (...) in die Dienste des Arbeitgebers ein (Angestellter Arzt).

Anstellender Arzt im Sinne des Vertragsarztrechts ist/sind(...).

Anmerkung:

Der Zusatz „Anstellender Arzt im Sinne des Vertragsarztrechtes ist/ sind (...)“ ist in manchen KV-Bezirken erforderlich. Es bedarf an dieser Stelle einer gesonderten Prüfung der Verwaltungspraxis in der jeweiligen KV-Region.

- (2) Da die Anstellung der Genehmigung des Zulassungsausschusses für Ärzte (...) bei der KV (...) nach § 95 Abs. 9 S. 1 SGB V bedarf, steht dieser Vertrag unter der aufschiebenden Bedingung, dass der vorstehende Zulassungsausschuss für Ärzte die Anstellung von Herrn (...)als Facharzt für Allgemeinmedizin/Innere Medizin (hausärztliche Versorgung) nach § 95 Abs. 9 Satz 1 SGB V genehmigt
- (3) Der vorstehende Abs. 2 findet auf diejenigen Regelungen keine Anwendung, die nach ihrem Sinn und Zweck auch schon vor Eintritt der aufschiebenden Bedingung Rechte und Pflichten für die Vertragspartner begründen.
- (4) Dieser Vertrag steht unter der auflösenden Bedingung, dass die aufschiebende Bedingung nach Abs. 2 rechtskräftig ausfällt.

Anmerkung:

In der Praxis hat sich die Vereinbarung einer aufschiebenden und auflösenden Bedingung in dem Sinne etabliert, dass der Anstellungsvertrag unter der aufschiebenden Bedingung der Genehmigung der Anstellung durch die zuständigen Zulassungsgremien und zugleich unter der auflösenden Bedingung des endgültigen/rechtskräftigen Ausfalls der aufschiebenden Bedingung steht. Hintergrund ist, dass oftmals Anstellungsgenehmigungen zeitnah zum beabsichtigten Vertragsbeginn eingeholt werden. Diese Kurzfristigkeit führt oftmals dazu, dass dann im Falle der Anstellungsgenehmigung zum Vertragsbeginn noch keine Bestandskraft der Anstellungsgenehmigung eingetreten ist.

- (5) Die Vertragspartner sind verpflichtet, alle erforderlichen Erklärungen abzugeben und alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, damit die Voraussetzung für die Genehmigung der Anstellung durch den Zulassungsausschuss erfüllt sind (§§ 32b Abs. 2 S. 2 Ärzte-ZV, 95 Abs. 9 S. 1 SGB V).

§ 2

Anzuwendende Vorschriften

Auf das Arbeitsverhältnis finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften gemäß §§ 611 ff. BGB Anwendung, sofern nachfolgend nicht etwas Abweichendes vereinbart ist.

§ 3

Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am (...) und läuft auf unbestimmte Zeit.

Alternative:

(1) *Das Arbeitsverhältnis beginnt am (...) und läuft befristet bis einschließlich zum (...). Es endet mit Ablauf des (...), ohne dass es einer Kündigungserklärung bedarf.*

(2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Parteien mit einer Frist von zwei Wochen ordentlich gekündigt werden kann.

Anmerkung:

Nach § 622 Abs. 3 BGB kann eine Probezeit vereinbart werden, die maximal sechs Monate betragen darf. Eine hiervon abweichende Regelung im Sinne des Verzicht auf eine Probezeit oder der Vereinbarung einer kürzeren Probezeit ist zulässig.

(3) Sofern das Arbeitsverhältnis nicht während oder mit Ablauf der Probezeit endet, kann es unter Beachtung der gesetzlichen Fristen gekündigt werden. Verlängern sich die gesetzlichen Kündigungsfristen zugunsten des Arbeitnehmers, so gilt dies ebenfalls zugunsten des Arbeitgebers.

Anmerkung:

Individualvertraglich kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. Dies bietet sich insbesondere für den Arbeitgeber an, um im Falle der vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung ausreichend Zeit für die Nachfolgersuche zu haben.

Bei einer Anstellung auf einer bedarfsplanerisch erfassten Arztstelle besteht die Gefahr bei der Vereinbarung zu kurzer Kündigungsfristen, dass die Arztstelle für einen gewissen Zeitraum bis zur Nachbesetzung unbesetzt bleibt und damit auch das auf die Arztstelle „gebuchte“ Budget zeitanteilig entfällt. Dies kann zu einem erheblichen Schaden für den Arbeitgeber führen. Soweit bekannt erteilen die meisten Zulassungsgremien Anstellungsgenehmigungen jeweils mit Wirkung zum Quartalsbeginn, so dass der zulässige Kündigungszeitpunkt jeweils zum Ende eines Quartals vereinbart werden kann.

Hier liegt ein wesentlicher Unterscheid zu der Anstellung im Jobsharing, bei dem für die Beendigung der Anstellung auf die klassische allgemeinen Kündigungsfristen zurückgegriffen werden kann, da das Jobsharing gerade nicht budgetrelevant ist.

(4) Darüber hinaus endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung, wenn die Anstellungsgenehmigung des Zulassungsausschusses für Ärzte (...) endet, frühestens jedoch zwei Wochen nach

Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber bzw. dessen Rechtsnachfolger über den Zeitpunkt der Beendigung der Anstellungsgenehmigung.

- (5) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche gesetzliche Rentenalter erreicht hat, sofern er zu diesem Zeitpunkt die Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) oder eine gleichwertige andere Altersversorgung beanspruchen kann.
- (6) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.
- (7) Die Kündigung muss schriftlich gemäß § 623 BGB erfolgen.
- (8) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer – unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts und unter Anrechnung restlicher Urlaubs- und Überstundenabgeltungsansprüche – im Falle der Kündigung oder im Falle der einverständlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freizustellen.

Optionen für die Änderung der Form der Zusammenarbeit:

Nachstehende Regelungen betreffen die Fälle, in denen der bisherige Zulassungsinhaber zugunsten eines anderen Hausarztes auf seine Zulassung verzichtet, um sich dann dort anstellen zu lassen (§ 103 Abs. 4b SGB V). § 3a soll ein Recht des angestellten Arztes auf Rückumwandlung der so geschaffenen bedarfsplanerisch erfassten Arztstelle begründen, die dann wiederum zur Zulassung des bisher angestellten Arztes führt.

Die zuerst dargestellte Alternative kommt entweder bei der Begründung einer Berufsausübungsgemeinschaft oder einer Praxisgemeinschaft in Betracht. Erfahrungsgemäß erfolgt der unter der zweiten Alternative dargestellte Zulassungsverzicht zum Zwecke der Anstellung in der Regel in Kombination mit dem Abschluss eines Praxiskaufvertrages.

§ 3a

Umwandlung der Anstellungsgenehmigung

Alternative 1 [Umwandlung der Anstellung in eine Vertragsarztzulassung]:

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Anstellung dem näheren Kennenlernen zwecks Fortführung einer weiteren beruflichen Zusammenarbeit dient. Hat sich der Arbeitnehmer bis zum (...) bewährt und besteht das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt fort, ist der Arbeitgeber verpflichtet, zugunsten des Arbeitnehmers beim Zulassungsausschuss für Ärzte (...) bei der KV (...) einen Antrag auf Umwandlung der genehmigten Anstellung in eine Vertragsarztzulassung gem. §§ 95 Abs. 9b SGB V, 32b Abs. 5 Ärzte-ZV zu stellen. Zugleich verpflichtet er sich, in diesem Fall kein Nachbesetzungsverfahren gem. § 103 Abs. 4 SGB V [Bei Anstellung nach Zulassungsverzicht des Angestellten: § 103 Abs. 4b S. 3 SGB V], § 32 Abs. 5 S. 1, 2. Hs. Ärzte-ZV zu beantragen. Die weitere berufliche Zusammenarbeit werden die Parteien für diesen Fall in einem gesonderten Vertrag regeln.

Alternative 2 [Zulassungsverzicht zugunsten einer Anstellung]:

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf seine Vertragsarztzulassung als Facharzt für (...) im Planungsbereich (...) zu verzichten, um bei dem Arbeitgeber als angestellter Arzt tätig zu werden. Die Parteien sind sich darüber einig, dass nach der Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer wieder Inhaber der Zulassung werden soll. Der Arbeitgeber verpflichtet sich daher, unverzüglich nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Antrag auf Umwandlung der genehmigten Anstellung in eine Vertragsarztanstellung gem. §§ 95 Abs. 9b SGB V, 32b Abs. 5 Ärzte-ZV zu stellen. Zugleich verpflichtet er sich, in diesem Fall kein Nachbesetzungsverfahren gem. § 103 Abs. 4b S. 3 SGB V, § 32b Abs. 5 S. 1, 2 Hs. Ärzte-ZV zu beantragen.

§ 4

Stellung des Arbeitnehmers/Tätigkeit/Aufgabengebiet

- (1) Die Leitung der Praxis obliegt dem Arbeitgeber. Die Bestimmungen der Grundzüge für die Organisation des Tätigkeitsbereichs obliegen dem vertragsarztrechtlich verantwortlichen Arzt.
- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig unter Beachtung der für die Ausübung des ärztlichen Berufs geltenden gesetzlichen Bestimmungen und der ärztlichen Berufsordnung in persönlicher Verantwortung auszuüben. Er ist in seiner ärztlichen Verantwortung bei der Diagnostik und Therapie unabhängig und nur dem Gesetz verpflichtet. Im Übrigen ist er an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden.
- (3) Der Arbeitnehmer wird bei dem Arbeitgeber eingestellt als Facharzt für (...) zur Erbringung von ärztlichen Leistungen seines Fachgebietes. Dabei wird der Arbeitnehmer die Patientinnen und Patienten seines Fachgebietes eigenständig behandeln.
- (4) Der Arbeitnehmer wird nach Weisung des Arbeitgebers eingesetzt am derzeitigen Standort des Arbeitgebers (...). Auf Weisung des Arbeitgebers ist der angestellte Arzt verpflichtet an einem anderen Standort des Arbeitgebers (bspw. bei der Begründung einer Zweipraxis, eines neuen Standortes u.ä.) tätig zu werden.

Alternativen:

Anmerkung:

Die unterschiedliche Verwaltungspraxis in den einzelnen KV-Bezirken wirkt sich auf die Frage des Tätigkeitsorts des angestellten Arztes aus, wenn der Arbeitgeber mehrere Praxissitze in der vertragsärztlichen Versorgung unterhält. Handelt es sich um einen Arbeitgeber, der eine Einzelpraxis mit Zweipraxis führt, kann der angestellte Arzt am Standort der Zweipraxis in aller Regel nur dann eingesetzt werden, wenn für den angestellten Arzt eine personengebundene Zweipraxisgenehmigung eingeholt wird. Handelt es sich hingegen um eine überörtliche Berufsausübungsgemeinschaft als Arbeitgeberin, kann der angestellte Arzt – auch ohne gesonderte Zweipraxisgenehmigung – wie jedes andere Mitglied der überörtlichen Berufsausübungsgemeinschaft auch an dem

jeweils anderen Vertragsarztsitz der überörtlichen Berufsausübungsgemeinschaft ärztlich tätig werden. Die nachfolgend dargestellten Regelungen sind je nach KV-Bezirk individuell klärungsbedürftig.

Optional:

Die Tätigkeit umfasst auch eine Tätigkeit in der Nebenbetriebstätte in (...).

Variante 1:

(4) Die Anstellung erfolgt für eine Tätigkeit in der Nebenbetriebstätte in (...).

Variante 2:

(4) Die Anstellung erfolgt gemäß § 33 Abs. 2 S. 2 Ärzte-ZV zur Tätigkeit in der Betriebsstätte (Vertragsarztsitz) eines anderen Mitgliedes der Berufsausübungsgemeinschaft, der der Arbeitgeber angehört, und zwar in (...).

§ 5

Arbeitszeit

- (1) Der Arbeitnehmer wird in Vollzeit/Teilzeit beschäftigt. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt (...) Stunden.
- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung auf die Wochentage richten sich nach den Erfordernissen des Arbeitgebers und erfolgt nach Absprache mit ihm. Sofern keine Einigung erzielt werden kann, entscheidet der Arbeitgeber.
- (3) Der Arbeitnehmer ist auf Anordnung des Arbeitgebers verpflichtet, Überstunden bis zu (...)/Monat zu leisten. Überstunden sind die über die wöchentliche Arbeitszeit nach Abs. 1 hinausgehende Arbeitszeit.

Alternative:

(3) Überstunden müssen nicht geleistet werden.

§ 6

Vergütung

- (1) Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer für dessen vertragliche Leistungen eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von € (...) (in Worten: ... Euro).
- (2) Die Vergütung ist jeweils so zur Zahlung fällig, dass der Arbeitnehmer zum Monatsende über sie verfügen kann. Die Vergütung ist auf ein von dem Arbeitnehmer anzugebendes Konto zu zahlen.

Alternativen für die Vereinbarungen weiterer Vergütungsbestandteile:

Variante 1 (variable Vergütung):

(3) Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer erstmals ab dem (...) neben der festen Vergütung gem. Abs. 1 eine variable Vergütung in Höhe von (...) € der ihm für das jeweilige Geschäftsjahr zugeordneten und bezahlten Nettoumsätze abzüglich der Praxis-Kostenquote. Die variable Vergütung wird am Ende des Monats fällig, in dem der Jahresabschluss festgestellt wird.

Anmerkung:

Es empfiehlt sich ggf. für die Variante 1 eine weitergehende Konkretisierung, in welcher Form diese Umsätze erfasst werden: Wird dabei auf die in Rechnung gestellten Umsätze abgestellt oder auf die tatsächlich realisierten Umsätze? Kommt es bei der Zuordnung darauf an, wann die Rechnung gestellt worden ist oder wann die Zahlung erfolgt? Wie soll der arztindividuelle Umsatz bei den vertragsärztlichen Leistungen erfasst/ermittelt werden? Da gerade bei variablen Vergütungsbestandteilen die Regelungen häufig so spezifisch zu fassen sind, kann im Rahmen von „Standards“ nicht mehr vorgegeben werden. Hier bedarf es auf jeden Fall einer Konkretisierung nach dem individuellen Umständen und dem Willen der Vertragspartner.

Variante 2 (Jahresbonus mit Zielvereinbarung):

(3) Zusätzlich zu der festen Vergütung gem. Abs. 1 zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Jahresbonus, der erstmals im Jahr (...) zusammen mit dem Gehalt für den Monat (...) fällig wird. Die Gewährung und die Höhe des Jahresbonus hängen davon ab, dass der Arbeitnehmer die persönliche und [**Alternative** und/oder] wirtschaftlichen Ziele erreicht. Die für die Gewährung und die Höhe des Bonus maßgeblichen Ziele bestimmen die Parteien in einer Zielvereinbarung gemeinsam. Die Zielvereinbarung ist bis zum (...) zu treffen. Schließen die Parteien keine Zielvereinbarung, bestimmt der Arbeitgeber den Inhalt der Zielvereinbarung, insbesondere die zu erreichenden Ziele und deren Gewichtung für den Bonus, nach billigem Ermessen gem. §§ 315, 316 BGB. Jede Zielvereinbarung gilt so lange, bis sie durch eine neue Zielvereinbarung ersetzt wird.

(4) Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, dass ihm der Arbeitgeber für bestimmte Leistungen das Liquidationsrecht einräumt.

und / oder – zusätzliche Sonderzahlungen (Gratifikation):

(5) Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer jährlich eine Gratifikation in Höhe des Novembergehalts, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember in einem ungekündigten Zustand besteht. Der Anspruch auf Gratifikation besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt bereits 6 Monate bestanden hat. Ruht das Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise gleich aus welchem Rechtsgrund ohne Entgeltfortzahlung, wird die Gratifikation entsprechend anteilig gekürzt. Der Arbeitnehmer ist zur Rückzahlung verpflichtet, wenn er vor dem 31. März des Folgejahres ausscheidet. Die Gratifikation mindert sich um die Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis nicht bestanden oder geruht hat.

Anmerkung:

Der Zusatz „Anspruch auf Gratifikation“ bedarf ggf. einer genaueren Differenzierung nach der Zwecksetzung der Gratifikation: Wird die Gratifikation für die Betriebstreue gezahlt, so ist die in S. 1 vorgesehene Stichtagsregelung rechtlich zulässig. Handelt es sich bei der Gratifikation aber um eine Zusatzleistung des Arbeitgebers zur zusätzlichen Vergütung der in der Vergangenheit geleisteten Dienste, ist S. 1 unwirksam. Der Regelungsvorschlag in Abs. 4 ist im Sinne einer Einmalzahlung mit sog. Mischcharakter zu verstehen. In diesem Fall muss sehr präzise differenziert werden, wann es zu Rückzahlungsansprüchen kommen kann und wann nur anteilige Ansprüche erworben werden.

Alternativ: Allgemeiner Freiwilligkeitsvorbehalt:

(6) Ein Anspruch auf Zahlung von Sonderzahlungen (Weihnachts-, Urlaubsgeld oder sonstigen Gratifikationen) besteht nicht. Sollte der Arbeitgeber im Einzelfall freiwillig zusätzliche Sonderzahlungen (Gratifikationen oder andere Einmalzahlungen) leisten, so begründet das keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf solche Leistungen in der Zukunft, es sei denn eine solche Leistung wurde in einer Individualabrede vereinbart. Auch bei wiederholter Zahlung besteht kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Leistung einer solchen zusätzlichen Sonderzahlung.

Anmerkung:

Es ist offen, ob eine solche allgemeine Regelung ausreicht; im Zweifel ist immer zu empfehlen, dass für jede Einmalzahlung gesondert der Freiwilligkeitsvorbehalt geäußert und dokumentiert wird (beispielsweise auf der Gehaltsmitteilung).

Zusatz bei Überstundenvereinbarung:

(7) Jede Überstunde wird nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeitausgleich oder durch Zahlung eines Stundenlohns in Höhe von (...) € abgegolten.

Alternative:

(5) Mit der vereinbarten Vergütung sind Überstunden bis zu (...) Prozent der monatlichen Arbeitszeit abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeitausgleich oder Zahlung eines Stundenlohnes in Höhe von (...) € abgegolten.

(6) Durch die in diesem § 5 vereinbarte Vergütung werden sämtliche Ansprüche auf Vergütung des Arbeitnehmers abgegolten, insbesondere auch die Teilnahme an Ruf- und Bereitschaftsdiensten und dem Notdienst.

§ 7

Krankheit/Arbeitsverhinderung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer

grundsätzlich außerhalb seiner Arbeitszeit zu erledigen. Ein diesbezügliches Fernbleiben während der Arbeitszeit ist nur nach vorheriger ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

- (2) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, spätestens mit Ablauf des dritten Tages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer unaufgefordert vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung ohne Angaben von Gründen früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, spätestens am darauffolgenden Tag eine neue ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer einzureichen.
- (3) Im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Etwaige Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung oder der gesetzlichen Krankenversicherung werden auf die Krankenzuzüge angerechnet. Der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes entfällt, sofern der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt hat.

§ 8

Urlaub

- (1) Der Urlaubsanspruch besteht aus dem gesetzlichen Mindesterholungsurlaub von jährlich 20 Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche.
- (2) Darüber hinaus steht dem Arbeitnehmer über den Urlaubsanspruch nach Abs. 1 zusätzlicher weiterer Urlaub von jährlich (...) Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche zu. Der weitere Urlaub verfällt mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres, wenn er nicht vorher genommen wurde. Das gilt auch **[Alternative: nicht]**, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub aus von ihm zu vertretenden Gründen nicht nehmen kann, z.B. weil er arbeitsunfähig erkrankt und den Urlaub deshalb nicht nehmen konnte, oder wenn er Elternzeit in Anspruch nimmt.
- (3) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Bei Beginn des Anstellungsverhältnisses während des Kalenderjahres ist der Urlaub nach Abs. 1 und 2 zeitanteilig zu gewähren. Scheidet der Arbeitnehmer nach dem 30.06. eines Kalenderjahres aus, ist ausschließlich der gesetzliche Urlaub nach Abs. 1 in vollem Umfang zu gewähren. Der Urlaubsanspruch nach Abs. 1 und 2 entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses.
- (4) Die Festlegung der Urlaubszeiten erfolgt im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bestimmte Urlaubszeiten vorzugeben. Mit der Urlaubserteilung werden zunächst die Ansprüche nach Abs. 1 und dann der Urlaubsanspruch nach Abs. 2 erfüllt. Der Urlaubsanspruch nach Abs. 2 erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersatzlos.

- (5) Dem Arbeitnehmer steht zudem ein Anspruch auf bezahlte Freistellung zum Zwecke seiner Fortbildung in einem Umfang von fünf Arbeitstagen jährlich bei einer Fünf-Tage-Woche zu. Der vorstehende Abs. 2 S. 2 und S. 3, Abs. 3 und Abs. 4 S. 1 und S. 2 gelten entsprechend.
- (6) Urlaubansprüche, die während einer Elternzeit entstehen, werden für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt.
- (7) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung.

§ 9

Weitere Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, nach Absprache mit dem Arbeitgeber am ärztlichen Bereitschaftsdienst/Notdienst teilzunehmen.
- (2) Der Arbeitnehmer ist insbesondere gehalten, die gesetzlich vorgesehene Fortbildung (§ 32b Abs. 2 S. 4 Ärzte-ZV i.V.m. § 95d Abs. 5 SGB V) zu absolvieren und die darüber ausgestellten Nachweise dem vertragsarztrechtlich verantwortlichen Arzt so rechtzeitig vorzulegen, dass dieser den Fortbildungsnachweis gegenüber der KV fristgerecht führen kann. Die Übernahme von Fortbildungskosten bleibt einer gesonderten Vereinbarung vorbehalten. [**Alternative:** Die Kosten der Fortbildung trägt, soweit im Einzelfall nichts anderes vereinbart wird, der Arbeitnehmer]. Kommt der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung nach Satz 1 aus Gründen, die ausschließlich von ihm zu vertreten sind, nicht nach, stellt dies - widerleglich - eine grob fahrlässige Verletzung von wesentlichen Vertragspflichten durch den Arbeitnehmer dar.

Anmerkung:

Die Verletzung der Fortbildungspflicht bzw. der Fortbildungsnachweispflicht kann zu einem erheblichen Schaden auf Seiten des Arbeitgebers führen, da das Gesetz automatisch an den nicht fristgerecht geführten Nachweis der Erfüllung der Fortbildungspflicht Honorarabschlüsse obligatorisch auslöst. Sinnvoll und berufsspezifisch ist eine Regelung wonach eine Verletzung der Fortbildungspflicht seitens des Arbeitnehmers als grob fahrlässiger Verstoß gegen den Arbeitsvertrag – widerleglich- vermutet wird, damit der Arbeitgeber unter erleichterten Voraussetzungen einen eventuellen Schadensersatzanspruch gegenüber dem angestellten Arzt geltend machen und durchsetzen kann.

- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, für jeden Patienten eine Dokumentation (Patientendokumentation) zu erstellen, fortzuschreiben und nach den Vorgaben des Arbeitgebers in der Praxis des Arbeitgebers aufzubewahren. Dabei hat er die gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz und zur ärztlichen Schweigepflicht einzuhalten. Die Patientendokumentation ist Eigentum des Arbeitgebers. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er ein berechtigtes Interesse an der Patientendokumentation, dann hat er Anspruch auf Erteilung von Abschriften und Auszügen, wenn und soweit gesetzliche Vorschriften und ärztliche Verschwiegenheit nicht entgegenstehen.

- (4) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle ihm in der Ausübung seiner Tätigkeit und in der Praxis bekannt gewordenen Umstände, sei es die Behandlung selbst, die persönlichen Umstände der Patienten und deren Erklärungen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung absolutes Stillschweigen zu bewahren (§ 203 StGB). Diese Verpflichtung gilt auch für alle Geschäftsgeheimnisse.
- (5) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer alle betrieblichen Unterlagen und Datenträger sowie angefertigte Abschriften oder Kopien von derartigen Unterlagen oder Datenträgern unverzüglich an den Arbeitgeber herauszugeben.
- (6) Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die persönliche Haftung des Arbeitnehmers für dessen vertragliche Tätigkeit durch eine Berufshaftpflichtversicherung in hinreichender Höhe abgedeckt ist.

§ 10 Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer darf Fachvorträge halten oder Aufsätze auch in eigenem Namen veröffentlichen. Die Übernahme einer anderweitigen entgeltlichen Tätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Sie darf nur bei zu erwartender Beeinträchtigung betrieblicher Interessen oder aus wichtigem Grund verweigert werden.

§ 11 Wettbewerbsverbot

Anmerkung:

Nur in Einzelfällen ist dazu zu raten, ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in einem Anstellungsvertrag zu vereinbaren. Die Kosten, die für den Arbeitgeber mit einem solchen nachvertraglichen Wettbewerbsverbot verbunden sind, können regelmäßig nicht den damit verbundenen Vorteil aufwiegen. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund, dass das Wettbewerbsverbot räumlich begrenzt sein muss auf das Einzugsgebiet der Praxis. Ein solches nachvertragliches Wettbewerbsverbot sollte daher allenfalls als Regelungsoption aufgeführt werden mit dem eindeutigen Hinweis darauf, dass damit finanzielle Verpflichtungen für den Arbeitgeber verbunden sind, die über den Anstellungsvertrag hinaus wirken. Hat der angestellte Arzt z.B. zuletzt eine Jahresvergütung von 80.000,00 € brutto erhalten hat, muss der Arbeitgeber bei einem einjährigen Wettbewerbsverbot eine Karenzentschädigung in Höhe von 40.000,00 € an den ausgeschiedenen angestellten Arzt bezahlen.

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für eine Dauer von (...) Jahren nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses im Umkreis von (...) km um die Betriebsstätte/Nebenbetriebsstätte, in der er tätig war, nicht selbständig als Vertragsarzt oder als angestellter Arzt tätig zu werden. Für

jeden Fall des schuldhaften Verstoßes gegen das Wettbewerbsverbot gemäß Abs. 1 Satz 1 ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe eines im Zeitpunkt des Verstoßes aktuellen Monatsbezugs gemäß § 6 Abs. 1 zu bezahlen.

- (2) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, für die Dauer des Verbotes eine Karenzentschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der von dem Arbeitgeber bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht.

§ 12

Datenschutz

Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass der Arbeitgeber seine personenbezogenen Daten zum Zweck der Durchführung dieses Beschäftigungsverhältnisses unter Berücksichtigung der einschlägigen Datenschutzgesetze erhebt, verarbeitet – insbesondere speichert – und nutzt. Änderungen seiner für die Durchführung dieses Beschäftigungsverhältnisses erforderlichen persönlichen Daten (wie z. B. Eheschließung, Scheidung, Tod des Ehepartners, Anzahl der Kinder, Anschriftenwechsel) wird er dem Arbeitgeber unverzüglich in Textform mitteilen.

§ 13

Verschwiegenheitspflicht/Herausgabe von Unterlagen

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen ärztlichen und nichtärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Arbeitgebers, die mit dem betreffenden Sachverhalt nicht unmittelbar befasst sind/waren, auch nach dem Ausscheiden aus dem Anstellungsverhältnis Stillschweigen zu bewahren. Auf die gesetzliche Schweigepflicht des Arztes wird hingewiesen.
- (2) Alle die Praxis betreffenden Briefe und sonstigen Schriftstücke sind ungeachtet des Adressaten ebenso wie alle sonstigen Unterlagen, Zeichnungen, Notizen, Bücher, Muster, Modelle, Werkzeuge, Materialien sowie Kopien alleiniges Eigentum des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer ist im Rahmen des gesetzlich Zulässigen zur unverzüglichen Herausgabe an den Arbeitgeber nach Aufforderung sowie nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses verpflichtet. Ein Zurückbehaltungsrecht ist ausgeschlossen.

§ 14

Nutzung von Telekommunikationseinrichtungen

- (1) Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationsmittel, insbesondere Telefon, Mobiltelefon, Internet, E-Mail und andere Telekommunikationsmittel, ist ausschließlich zu dienstlichen Zwecken gestattet

- (2) Der Arbeitnehmer darf private oder von Dritten zur Verfügung gestellte Software nicht auf die Telekommunikationsanlagen des Arbeitgebers installieren. Er verpflichtet sich, nur vom Arbeitgeber gestellte Hardware und Software zu nutzen. Ausnahmen bedürfen der Genehmigung des Arbeitgebers.

§ 15

Ausschlussfristen

- (1) Die aus und in Verbindung mit diesem Arbeitsverhältnis erwachsenden Ansprüche müssen binnen sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der verpflichteten Partei in Textform. Ansprüche, die nicht innerhalb der Fristen von dem Berechtigten oder seinem Bevollmächtigten geltend gemacht werden, sind verwirkt.
- (2) Bleibt die Geltendmachung nach Abs. 1 erfolglos, so muss der Anspruch innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Ablehnung durch die Verpflichtete oder deren Bevollmächtigten rechtshängig gemacht werden, anderenfalls ist der Anspruch verwirkt. Äußert sich die verpflichtete Partei nicht, beginnt diese Frist einen Monat nach Zugang der Geltendmachung nach Absatz 1. Die Frist gilt auch dann als gewahrt, wenn der Anspruch innerhalb der Frist anhängig gemacht wird und die Zustellung an die Gegenpartei alsbald erfolgt.
- (3) Ansprüche, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen unverzichtbar sind, werden von den Regelungen der vorstehenden Abs. 1 und 2 nicht berührt.

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden dieses Vertrages sind nur gültig, wenn sie schriftlich getroffen werden. Das gilt ausdrücklich auch für die Änderung und Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses. Individuelle Vertragsabreden der Parteien i.S.d. § 305b BGB bleiben unberührt

