

Standard-Anstellungsvertrag für sich im ambulanten Bereich weiterbildende Ärzte¹

Vorbemerkungen und Hinweise

§ 75 a SGB V statuiert für allgemeinmedizinische Praxen und Medizinische Versorgungszentren eine Verpflichtung zur Zahlung der im Krankenhaus üblichen Vergütung - also des Tarifgehalts - an solche Ärztinnen und Ärzte, die sich in diesem Gebiet weiterbilden. Nach Beschluss des Deutschen Ärztetages gilt diese Verpflichtung auch für ambulante Weiterbildungsabschnitte in anderen Fachgebieten.

Im Marburger Bund organisierte angestellte Ärzte im Krankenhaus und Klinikarbeitsgeber profitieren gleichermaßen von der Verbindlichkeit der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen nach den arzt spezifischen Tarifverträgen des Marburger Bundes. Demgegenüber müssen im ambulanten Bereich die Arbeitsbedingungen bislang mangels Tarifbindung einzelvertraglich geregelt werden. Zudem sind die Arbeitsvertragsparteien, da es bisher keinen Tarifvertrag im ambulanten Bereich gibt, insbesondere im Hinblick auf die Regelungen zur Arbeitszeit, erheblichen Restriktionen unterworfen. So ist jede Abweichung von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes ohne tarifvertragliche Grundlage unzulässig – und für den Arbeitgeber zudem mit erheblichen, auch strafrechtlichen Risiken verbunden. Vor diesem Hintergrund hat der Marburger Bund einen Standard-Anstellungsvertrag erstellt, der im Wesentlichen auf den Regelungen des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/VKA) basiert.

Inhalt des Vertrages

Inhalt dieses Vertragsmusters sind die allgemeinen Arbeits- und Vergütungsbedingungen für die Anstellung eines sich weiterbildenden Arztes im ambulanten Bereich [Einzelpraxis, Berufsausübungsgemeinschaft (BAG), Medizinisches Versorgungszentrum (MVZ)]. Nach den Regelungen des Nachweisgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, die für das Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen innerhalb eines Monats schriftlich niederzulegen. Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur schriftlichen Niederlegung

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird in den Merkblättern darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich selbstverständlich alle Geschlechter in gleicher Weise.

nicht oder nur unvollständig nach, so trifft ihn bei Streitigkeiten die Beweislast für eine behauptete Absprache.

Die arbeitsrechtliche Einordnung des sich weiterbildenden Arztes als Arbeitnehmer kann nicht dadurch umgangen werden, dass er als „freier Mitarbeiter“ bezeichnet oder kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird. Der Arbeitgeber muss sowohl Lohn- und ggf. Kirchensteuer wie auch Sozialversicherungsbeiträge abführen. Neben dem Arbeitszeitgesetz gelten auch weitere arbeitsrechtliche Gesetze, wie zum Beispiel das Arbeitsschutzgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Bundesurlaubsgesetz, das Mutterschutzgesetz oder das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

Die Arbeitsverträge können nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) befristet werden. Die Dauer der Befristung richtet sich grundsätzlich nach dem Umfang der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes.

Genehmigung KV

Nach § 32 Abs. 2 Ärzte-Zulassungsverordnung (Ärzte-ZV) bedarf die Anstellung und Beschäftigung eines sich weiterbildenden Arztes im vertragsärztlichen ambulanten Bereich der Genehmigung der zuständigen Kassenärztlichen Vereinigung, diese prüft auch das Vorliegen der Weiterbildungsbefugnis des Weiterbildungers einerseits und der Approbation des sich weiterbildenden Arztes andererseits.

Der Vertragsarzt darf sich grundsätzlich nur durch Ärzte mit einer abgeschlossenen Facharztweiterbildung vertreten lassen. Ausgenommen hiervon sind unvorhergesehene und kurzfristige Abwesenheitszeiten, wie zum Beispiel plötzliche Erkrankung des Vertragsarztes bis zu einer Woche.

Auf die gelegentlich in manchen Muster-Anstellungsverträgen zu findende Verpflichtung des sich weiterbildenden Arztes zur Teilnahme am ärztlichen Notfalldienst (bzw. Bereitschaftsdienst) wurde in diesem Standard-Anstellungsvertrag bewusst verzichtet. Grundsätzlich sind Ärzte, die keine Facharztanerkennung besitzen, nicht zur Teilnahme am vertragsärztlichen Notfall-/Bereitschaftsdienst verpflichtet. Wegen etwaiger regionaler Besonderheiten sollten Sie sich von Ihrem Landesverband beraten lassen.

Arbeitsentgelt

Nach § 5 Abs. 7 der Vereinbarung zur Förderung der Weiterbildung gemäß § 75a SGB V muss der jeweils aktuelle Förderbetrag von derzeit 5 400 € ab dem 1.1.2023 als Anteil der Vergütung in der Allgemeinmedizin und anderen grundversorgenden Fächern vom Arbeitgeber an den sich weiterbildenden Arzt ausgekehrt werden.

Dieser Betrag wird in regelmäßigen Abständen an die aktuelle tarifliche Vergütung angepasst (Durchschnitt der Tabellenentgelte der Stufen 1 – 5 in der Entgeltgruppe I des TV-Ärzte/VKA). Er sollte im Falle einer Beschäftigung in den ersten zwei (bzw. drei) Jahren so lange das Bruttoentgelt darstellen, wie er das jeweilige Tabellenentgelt übersteigt. Anschließend muss dieses die Grundlage bilden.

Es wird zudem darauf hingewiesen, dass die Koppelung an die tarifliche Vergütung in § 5 Abs. 1 des Anstellungsvertrages grundsätzlich nur eine Untergrenze darstellt.

Die Regelungen zur Vergütung im vorliegenden Vertragsmuster sind entsprechend der Vorgaben des § 75a SGB V gestaltet und stellen die erforderliche dynamische Bindung an die im Krankenhaus übliche Vergütung sicher. Nach der Fördervereinbarung gemäß § 75a SGB V ergibt sich diese aus dem TV-Ärzte/VKA. Die Bezugnahme auf die Entgeltgruppe I oder II erfolgt je nachdem, ob der sich weiterbildende Arzt die erste Weiterbildung absolviert oder sich nach erfolgter Facharztprüfung in einer Zusatzweiterbildung oder Spezialisierung befindet. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Absolvierung eines Weiterbildungsabschnittes im ambulanten Sektor auch für solche Ärztinnen und Ärzte attraktiv und ohne finanzielle Einbußen gegenüber der Tätigkeit im Krankenhaus ist, die bereits erfolgreich eine erste Weiterbildung abgeschlossen haben. Der Arzt ist dabei abhängig von der Zuordnung zur jeweiligen Entgeltgruppe entsprechend der Stufe zu vergüten, die seiner jeweiligen Berufserfahrung als sich weiterbildender Arzt (EG I) bzw. Facharzt (EG II) entspricht. In der folgenden Tabelle sind die momentanen Werte der Entgelttabelle in den Entgeltgruppen I und II abgebildet. Die jeweils aktuellen Entgelttabellen finden sich unter: <http://www.marburger-bund.de/tarifvertraege>.

Entgelttabelle VKA*						Prozentuale Erhöhung
ab dem 1. Juli 2023 bis 31. März 2024						4,80%
ab dem	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr
Arzt	5.084,92 €	5.373,18 €	5.579,03 €	5.935,85 €	6.361,32 €	6.536,32 €
ab dem	1. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr	13. Jahr
Facharzt	6.711,29 €	7.273,99 €	7.768,09 €	8.056,32 €	8.337,64 €	8.618,98 €
Oberarzt	8.406,29 €	8.900,36 €	9.607,20 €			
CA-Vertreter	9.888,50 €	10.595,38 €				

Entgelttabelle VKA*						Prozentuale Erhöhung
ab dem 1. April 2024 bis 30. Juni 2024						4,00%
ab dem	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr
Arzt	5.288,32 €	5.588,11 €	5.802,19 €	6.173,28 €	6.615,77 €	6.797,77 €
ab dem	1. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr	13. Jahr
Facharzt	6.979,74 €	7.564,95 €	8.078,81 €	8.378,57 €	8.671,15 €	8.963,74 €
Oberarzt	8.742,54 €	9.256,37 €	9.991,49 €			
CA-Vertreter	10.284,04 €	11.019,20 €				

Im Bereich der kommunalen Krankenhäuser haben Ärztinnen und Ärzte zudem Anspruch auf eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung. Eine Übertragung des Zusatzversorgungssystems auf den ambulanten Bereich ist grundsätzlich nicht möglich. Denkbar ist stattdessen etwa ein arbeitgeberseitiger Zuschuss zu einer privaten Zusatzversicherung des sich weiterbildenden Arztes oder die Beteiligung an der Aufstockung eines etwaigen freiwilligen Beitrages im Rahmen der berufsständischen Versorgung. Im Hinblick auf die Befreiung des sich weiterbildenden Arztes von der Rentenversicherungspflicht, ist zu beachten, dass in der Regel bei jedem Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses ein erneuter Antrag auf Befreiung bei der Deutschen Rentenversicherung zu stellen ist.

Arbeitszeit

Die im Vertragsmuster vorgeschlagene Wochenarbeitszeit von 40 Stunden gibt die aktuelle Regelung im Bereich der kommunalen Kliniken wieder. Durch die in diesem Standardvertrag (unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes) grundsätzlich mögliche Ableistung von Überstunden sowie die Regelungen zu ihrem Ausgleich ist eine hinreichende Flexibilität, die den Bedürfnissen des ambulanten Betriebes Rechnung trägt, gewährleistet. Sofern mit dem sich weiterbildenden Arzt eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden soll, empfehlen sich neben der Anpassung der Stundenzahl auch Angaben zur zeitlichen Lage und der Verteilung auf die Wochentage.

Standard-Anstellungsvertrag für sich im ambulanten Bereich weiterbildende Ärzte

zwischen

Frau/Herrn (Praxisinhaber/Vertreter der
Berufsausübungsgemeinschaft / dem Medizinischen Versorgungszentrum)

.....

– nachfolgend **Arbeitgeber** genannt –

und

Frau/Herrn

– nachfolgend **Arzt** genannt –

§ 1

Beginn und Dauer des Anstellungsverhältnisses

- (1) Frau/Herr wird ab dem als Arzt zum Zwecke der Vermittlung der Inhalte der Weiterbildungsordnung im Fachgebiet befristet bis zum eingestellt. Die Befristung erfolgt nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG). Der Arbeitgeber versichert, dass er/der Weiterbilder die Befugnis zur Weiterbildung im erforderlichen Umfang für den Zeitraum bis zum (Vertragsende nach Satz 1) besitzt. Beschäftigungsort ist.....
- (2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen. Anschließend beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen zum Quartalsende. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 2

Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Ihre Verteilung richtet sich nach den betrieblichen Gepflogenheiten, insbesondere den angekündigten Sprechstundenzeiten.
- (2) Überschreitungen der wöchentlichen Arbeitszeit sind bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Unterbleibt die Arbeitsbefreiung innerhalb dieses Zeitraumes, sind die entsprechenden Stunden als Überstunden bis zum Ende des folgenden Kalendermonates zu vergüten.

§ 3

Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber vermittelt dem Arzt die für die Weiterbildung in der Weiterbildungsordnung und dem Curriculum (Anlage) genannten Inhalte und räumt ihm eine seinem Weiterbildungs- und Wissensstand entsprechende Selbstständigkeit ein.
- (2) Der Arbeitgeber stellt einen sachlich und zeitlich strukturierten Weiterbildungsplan auf, der die nach der Weiterbildungsordnung zu vermittelnden Inhalte und vorgesehenen Zeiten verbindlich festschreibt. Der Weiterbildungsplan wird dem sich weiterbildenden Arzt bei Beschäftigungsbeginn ausgehändigt. Der Arbeitgeber organisiert die Arbeitsabläufe in der Weise, dass der Weiterbildungsplan zeitlich und inhaltlich eingehalten werden kann.
- (3) Der Arbeitgeber informiert den Arzt über die einschlägigen vertragsarzt- und berufsrechtlichen Vorschriften sowie über die für die Tätigkeit relevanten Verträge und Normen der Selbstverwaltung.
- (4) Der Arbeitgeber erstellt zum Ende der Tätigkeit ein qualifiziertes Arbeitszeugnis und händigt diese dem Arzt spätestens am letzten Tag der Beschäftigung aus.

§ 4

Nebentätigkeit

- (1) Die Übernahme einer auf Erwerb ausgerichteten Nebentätigkeit zeigt der Arzt dem Arbeitgeber rechtzeitig an. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der

arbeitsvertraglichen Pflichten des Arztes oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 5 Vergütung

- (1) Der Arzt erhält eine monatliche Vergütung, die der Entgeltgruppe I, bei vorliegender Facharztqualifikation der Entgeltgruppe II des Tarifvertrages für Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/VKA) in seiner jeweils geltenden Fassung bzw. der entsprechenden Entgeltgruppe nach diesen ändernden, ergänzenden oder ersetzenden ärztlichen Tarifverträgen entspricht. Diese Vergütung umfasst auch etwaige tarifliche Einmal- und Sonderzahlungen.

Der Arzt wird dabei der Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet, welche seiner bisherigen ärztlichen bzw. fachärztlichen Berufserfahrung entspricht. Absolviert der Arzt eine geförderte Weiterbildung im Fach Allgemeinmedizin oder in einem grundversorgenden Fach, liegt seine monatliche Vergütung auch in den ersten beiden Jahren der Weiterbildung mindestens bei dem Förderbetrag (derzeit 5 400 Euro ab 1.1.2023). Erreicht der Arzt im Laufe des Arbeitsverhältnisses eine höhere Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe, steht ihm die höhere Vergütung ab Beginn des Monats zu, in welchem er die entsprechende Voraussetzung erfüllt. Die Zahlung der Vergütung erfolgt am letzten Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat auf ein vom angestellten Arzt angegebenes Konto.

- (2) Für Überstunden (§ 2 Abs. 2) erhält der Arzt eine Überstundenvergütung in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils der monatlichen Vergütung nach Abs. 1 zuzüglich eines Zuschlages von 15 v. H. hierauf.
- (3) Sofern der Arzt für dienstliche Fahrten sein eigenes Kraftfahrzeug benutzt, erhält er vom Arbeitgeber steuerfrei einen Aufwendungsersatz von derzeitEuro je zurückgelegten Kilometer.
- (4) Der Arbeitgeber übernimmt die jeweiligen Arbeitgeberanteile/-umlagen zur Sozialversicherung (u. a. Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung) und führt die Gesamtabgaben ordnungsgemäß ab. Bei Mitgliedschaft des Arztes in einem berufsständischen Versorgungswerk und einer entsprechenden Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht erstattet der Arbeitgeber die Hälfte der an das Versorgungswerk zu leistenden Prämien, höchstens aber den Betrag, der von ihm bei Mitgliedschaft des Arztes in der gesetzlichen Rentenversicherung als Arbeitgeberanteil zu entrichten wäre.

Anmerkung: Bitte beachten Sie, dass zur Vermeidung von Rechtsnachteilen bei jeder wesentlichen Änderung im Tätigkeitsbereich sowie jedem Wechsel des Arbeitgebers ein Befreiungsantrag bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu stellen ist.

§ 6

Urlaub und Krankheit

- (1) Der Arzt hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 31 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.
- (2) Zur Teilnahme an medizinisch wissenschaftlichen Kongressen, ärztlichen Fortbildungsveranstaltungen und ähnlichen Veranstaltungen ist dem Arzt Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Die Arbeitsbefreiung wird auf einen etwaigen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet.
- (3) Im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hat der Arzt ab dem ersten Tag seiner Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung der in § 5 genannten Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen.

§ 7

Versicherungsschutz

- (1) Der Arbeitgeber schließt für die von diesem Vertrag umfassten Tätigkeiten des Arztes eine ausreichende Haftpflichtversicherung gegen Schadenersatzansprüche Dritter ab und stellt den Arzt von etwaigen Regressansprüchen frei. Zudem wird der Arzt auch im Innenverhältnis von der Haftung gegenüber dem Arbeitgeber befreit, insbesondere im Hinblick auf Ansprüche wegen Honorarrückforderungen und/oder Regressansprüchen der Kassenärztlichen Vereinigung, der Prüfungsgremien und der Krankenkassen, es sei denn, es liegt vorsätzliches Handeln des Arztes vor.
- (2) Der Arzt ist jederzeit berechtigt, in den Versicherungsschein und die Versicherungsbedingungen Einsicht zu nehmen. Der Arbeitgeber informiert ihn unaufgefordert über Änderungen in den Versicherungsvertragsbedingungen.

§ 8

Ausschlussfrist

- (1) Alle arbeitnehmer- wie arbeitgeberseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.
- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.
- (3) Die Frist in Absatz 1 und 2 gilt nicht für Ansprüche, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften unabdingbar sind. Hierzu gehören beispielsweise Ansprüche auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn und den Pflegemindestlohn sowie Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

§ 9 Schlussbestimmungen

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird der Vertrag in allen übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt und gilt unverändert weiter. Die unwirksame Bestimmung soll unter Berücksichtigung der Vertragstreue durch eine andere, zulässige Bestimmung ersetzt werden, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt. Entsprechendes gilt auch im Falle einer Vertragslücke.

.....
Ort/Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arzt

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in den Merkblättern darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich selbstverständlich auf alle Geschlechter in gleicher Weise.

Dieses Merkblatt gibt nur allgemeine Hinweise und ersetzt nicht die Beratung durch den für Sie zuständigen Marburger Bund Landesverband, der Sie im konkreten Fall gerne berät.