

KODEX ANSTELLUNG

Hinweise für Anstellende und Angestellte

vom

Forum Anstellung

des Hausärztinnen- und Hausärzteverbands Baden-Württemberg e. V.

Präambel

Als Hausärztinnen- und Hausärzteverband Baden-Württemberg vertreten wir die Interessen aller Hausärzt:innen. Wir setzen uns damit sowohl für die Angestellten als auch Anstellenden ein und verstehen uns als vereinende Institution.

Der herausfordernden Aufgabe der Entwicklung eines Kodex Anstellung haben wir uns als Forum Anstellung, einem festen Gremium des Hausärzteverbandes Baden-Württemberg, angenommen. Entsprechend unseres berufsverbandlichen Netzwerkcharakters setzen wir uns aus anstellenden und angestellten Hausärzt:innen zusammen.

In einem gemeinsamen Prozess haben wir einen Entwurf mit wichtigen Eckpunkten zur Anstellung formuliert und abgestimmt. Hierbei war das Kernelement der Austausch und die Diskussion über die unterschiedlichen und teilweise divergenten Belange, die sich bei der Anstellung ergeben. Die Vielfalt der Interessen innerhalb unseres Verbandes hat uns geholfen, die unterschiedlichen Perspektiven zu erkennen und zusammen Lösungsansätze zu formulieren.

Der im Prozess entstandene Kodex Anstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und versteht sich ausschließlich als Sammlung wesentlicher Eckpunkte im Kontext der Anstellung. Diese gilt es aus unserer Sicht zwischen angestellten und anstellenden Hausärzt:innen zu regeln bzw. zu thematisieren. Ein allgemeingültiger gesetzlicher Anspruch kann hieraus nicht abgeleitet werden. Zudem sehen wir dieses Werk auch nicht als abgeschlossen, sondern als lebendiges Dokument, welches wir kontinuierlich weiterentwickeln. Aus diesem Grund freuen wir uns auf Ihre Rückmeldungen!

Ihr Forum Anstellung

Dr. Susanne Fischer, Dr. Dorothee Wecker, Prof. Dr. Nicola Buhlinger-Göpfarth, Dr. Carsten Köber, Dr. Simon Schwill, MME, Dr. Linda Mandel, Dr. Yvonne Fechner, Prof. Dr. Frank Peters-Klimm, Dr. Kerstin Etzel, Dr. Lara Nitsch-Schlumberger, Dr. Myriam Reger, Dr. Sandra Stengel, Dr. Gisa Weißgerber

1. Zusammenarbeit

Hausärztliche Praxen verstehen sich als Teampraxen. Der Zusammenarbeit kommt in der hausärztlichen Versorgung eine besondere Bedeutung zu. Regelmäßige Fallbesprechungen sind ein hilfreiches Instrument zur Qualitätssicherung. Die Einbindung von Angestellten in die Praxisorganisation ist in der Regel gewinnbringend für alle Kolleg:innen.

Anstellende	Anstellende Ärzt:innen erkennen die fachliche Unabhängigkeit der angestellten Fachärzt:innen an. Sie geben Angestellten ausreichend Möglichkeit eine tragfähige Arzt-Patientenbindung einzugehen.
Angestellte	Angestellte sind sich bewusst, dass sie das Unternehmen nach außen repräsentieren. Sie identifizieren sich mit der Praxis und handeln sowohl im unternehmerischen als auch im Sinne einer patientenzentrierten hausärztlichen Versorgung (Wir-Gefühl).

2. Hausbesuche

Hausbesuche sind Bestandteil der hausärztlichen Tätigkeit.

Anstellende	Anstellende Ärzt:innen berücksichtigen ein ausgewogenes Verhältnis von Sprechstunde zu Hausbesuchen. Sie stellen ein Fahrzeug zur Verfügung (bspw. VERAH@mobil oder Elektrofahrrad) oder finden eine Fahrkostenregelung bei selbstgenutztem Fahrzeug.
Angestellte	Angestellte Ärzt:innen erkennen an, dass sie im Rahmen ihrer Anstellung zu spontanen und regelmäßigen Hausbesuchen verpflichtet werden können.

3. Befristung eines Arbeitsverhältnisses und Probezeit

Anstellende/ Angestellte	Anstellende Ärzt:innen erkennen an, dass Befristungen unter bestimmten Voraussetzungen zulässig sind, jedoch im Sinne der Arbeitnehmerfreundlichkeit möglichst zu vermeiden sind und die Länge der Probezeit adäquat sein muss.
-----------------------------	---

4. Gehalt

In den Gehaltsverhandlungen sollte von Anstellenden und Angestellten die regionale Situation der Praxis (Mietspiegel, Lebenshaltungskosten), der Anstellungs-Rechner des Hausärzterverbandes sowie die aktuell gültigen Tarifverträge der kommunalen Krankenhäuser berücksichtigt werden.

Anstellende	Anstellende Ärzt:innen berücksichtigen insbesondere im Rahmen der HZV (Hausarztzentrierte Versorgung) die erschwerte Darstellung der Arbeitsleistung anhand der Abrechnungsziffern und die Zusatzaufgaben der Angestellten.
Angestellte	Angestellte Ärzt:innen berücksichtigen den Gesamtumsatz der Praxis und die Gesamtverantwortung der Anstellenden, sofern sie einen Einblick erhalten.

5. Urlaub

In Hausarztpraxen werden gewöhnlicherweise und über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus (20 Werktagen bei einer 5-Tage-Arbeitswoche) ungefähr 30 Tage Urlaub gewährt. Dieser kann durch vereinbarten Sonderurlaub und auch Zusatzurlaub erweitert werden. Als häufigste Form des Sonderurlaubs werden 5 Fortbildungstage empfohlen.

Anstellende	Anstellende Ärzt:innen berücksichtigen, dass genehmigte, nicht vom Anstellenden veranlasste Wochenendfortbildungen auf die Arbeitszeit angerechnet werden können und dass Angestellten grundsätzlich frei zu wählende Urlaubstage zustehen.
Angestellte	Angestellte Ärzt:innen erkennen an, dass sich ihre Urlaubplanung regelhaft nach den Erfordernissen der Praxis richtet und daher nicht alle Urlaubstage frei wählbar sind.

6. Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit

Die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit (inkl. Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst) sollte arbeitsvertraglich geregelt werden. Ein Diensthandy kann hilfreich sein.

Anstellende	Anstellende Ärzt:innen erkennen an, dass sie nicht alle ihre Rufbereitschaften oder Bereitschaftsdienste auf Angestellte weitergeben können und dass Angestellte außerhalb der Arbeitszeit nicht erreichbar sein müssen.
Angestellte	Angestellte Ärzt:innen erkennen an, dass Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste Bestandteil der (kassen-)ärztlichen Tätigkeit sind und berücksichtigen, dass sich die Zahl der Rufbereitschaften und Bereitschaftsdienste für Anstellende aufgrund der Anstellung erhöht.

7. Arbeitszeiten

7.1 Wöchentlicher Arbeitsumfang

Im Arbeitsvertrag wird eine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt. Die KV legt für einen vollständigen Versorgungsauftrag mind. 25 Sprechstunden / Woche fest.

Anstellende	Anstellende Ärzt:innen erkennen an, dass Angestellten ausreichend Arbeitszeit für die Vor- und Nachbereitung der Sprechstunde / der Hausbesuche zur Verfügung zu stellen ist (bspw. je 4 Std. Sprechstunde je 1 Std. Nachbereitung).
Angestellte	Angestellte Ärzt:innen erkennen an, dass Anstellende Arbeitszeit innerhalb der Sprechstunde für organisatorische Aufgaben benötigen.

7.2 Überstunden und Mehrarbeit

Überstunden und Mehrarbeit sollten grundsätzlich lediglich temporär anfallen.

8. Übernahme von Fortbildungskosten

Fort- und Weiterbildungen bringen Vorteile für beide Seiten.

Anstellende	Anstellende berücksichtigen die Fortbildungsverpflichtung der Angestellten, die u. a. durch Mitgliedsangebote des Hausärzteverbandes abgedeckt werden kann. Des Weiteren kann eine Beteiligung an den Fortbildungskosten ein sinnvolles Instrument der Mitarbeitendenbindung sein und gleichzeitig steuerliche Vorteile bringen.
Angestellte	Angestellte Ärzt:innen erkennen an, dass die Teilnahme an Fortbildungen mit Arbeitszeitausgleich genehmigungspflichtig ist. Sie berücksichtigen, dass eine Beteiligung an den Fortbildungskosten durch Anstellende eher gewährt werden kann, wenn ein Mehrwert für die Praxis entsteht.

9. Mitarbeitendengespräch

Ein regelmäßiger Austausch ist für den Praxisbetrieb und das Praxisklima sinnvoll. Sie finden während der Arbeitszeit statt.

Anstellende	Anstellende erkennen an, dass regelmäßige Mitarbeitendengespräche ein hilfreiches Instrument für die Arbeitsmotivation und für die Optimierung von Praxisabläufen sind.
Angestellte	Angestellte Ärzt:innen erkennen an, dass Mitarbeitendengespräche grundsätzlich wahrzunehmen sind, die im Rahmen des Weisungsrechts erfolgen.

10. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Eine Kündigung bedarf der Schriftform und kann sowohl ordentlich als auch außerordentlich erfolgen. Ziel ist die Kollegialität über die Kündigung hinaus zu bewahren.

Anstellende	Anstellende erkennen an, dass Angestellte unabhängig von den Bedingungen der Beendigung des Arbeitsverhältnis Recht auf ein zeitnahes und wohlwollendes Arbeitszeugnis haben und dass kurzfristige Kündigungen belastend für Angestellte sind.
Angestellte	Angestellte sollten aufgrund der engen Patientenbindung eine Kündigung mit ausreichendem Vorlauf bekannt geben.