

Arbeit sinnvoll umverteilen

So lohnt sich die Anstellung von Kollegen

Früher einmal waren Ärzte entweder im Krankenhaus angestellt oder hatten eine eigene Praxis. Das ist seit den neuesten Gesetzesänderungen Schnee von gestern. Heute können Ärzte Ärzte anstellen. Ob sich das lohnt, ist allerdings eine ganz andere Frage.

→ Journalisten stellen sich gerne bildlich vor, wie Scharen von Praxischefs in Richtung Golfplatz und Segelyacht entschwinden, während die angestellten Ärzte in ihren Praxen die Arbeit übernehmen. Die Realität sieht natürlich weniger sonnig aus. Zuallererst kommt es darauf an, ob Ihre Praxis in einem offenen oder geschlossenen Planungsbereich liegt. Das hat folgende Konsequenzen:



Helmut C. Roeder

- In gesperrten Planungsbereichen dürfen Sie nur Ärzte der eigenen Fachrichtung einstellen und den Leistungsumfang der Praxis auf höchstens 103 Prozent des Fachgruppendurchschnitts erweitern. Nur wenn der angestellte Arzt eine Zulassung mitbringt, kann er seinen vollen Leistungsumfang in die Praxis einbringen.
- In Planungsbereichen ohne Zulassungsbeschränkungen können Sie dagegen auch Ärzte aus anderen Fachgebieten anstellen. Der Praxiseumfang kann deutlich wachsen, die neu angestellten Kollegen zählen bei der Bedarfsplanung mit.

Spannend klingen viele der neuen Möglichkeiten, die sich damit auftun: Wenn Sie fachfremde Ärzte in der Praxis anstellen, besteht für Sie die Möglichkeit, sowohl an der hausärztlichen als auch an der fachärztlichen Versorgung teilzunehmen (BMVÄ, § 14a Absatz 2). Sie könnten sogar einen Arzt in der Praxis anstellen, der halbtags in einer Klinik angestellt ist – immer vorausgesetzt, Sie berücksichtigen das Arbeitszeitgesetz. Oder Sie könnten gemeinsam mit einem anderen Praxisinhaber einem Arzt zwei Halbtagsstellen anbieten. Ärzte und Ärztinnen mit Kindern werden von Teilzeit-Anstellungen sicherlich profitieren. Und wenn Patienten in unterversorgten Gebieten auf diese Weise wieder einen Arzt im Dorf haben, sind auch sie vermutlich zufrieden.

Sie bleiben der Partner im Behandlungsvertrag

Die Vorstellung, sich der Freizeit zu widmen und andere für sich arbeiten zu lassen, kommt der Realität nicht sehr nahe: Der aktuelle Bundesmanteltarifvertrag Ärzte (BMVÄ) legt

nämlich fest, dass Sie auch dann die Praxis persönlich leiten müssen, wenn Sie Ärzte anstellen. Und das ist laut BMVÄ nur dann zu vermuten, wenn Sie höchstens drei vollzeitbeschäftigte oder entsprechend mehr Teilzeit-Ärzte anstellen. Wer mehr Ärzte einstellen will, muss dem Zulassungsausschuss nachweisen, wie er seine Praxis trotzdem persönlich leiten will. Auch wenn Sie einen Arzt für die Tätigkeit in einer Zweigpraxis anstellen, müssen Sie die Praxis selbst leiten, den angestellten Arzt überwachen und die Aufsicht führen. Sie bleiben als Vertragsarzt der Partner im Behandlungsvertrag mit dem Patienten. Im Klartext heißt das: Sie müssen Ihre angestellten Ärzte in die Abläufe und das Qualitätsmanagement Ihrer Praxis einarbeiten und dann auch entsprechend überwachen. Sie übernehmen als Führungskraft in Ihrem Unternehmen Verantwortung, Sie führen Ihre Mitarbeiter. Das ist für manche Ärzte ungewohnt, die sich bisher nur als Vorgesetzte der Arzthelferinnen gesehen haben. Aber auch angestellte Mediziner wollen kontrolliert, motiviert und gefördert werden. Ihre Aufgabe als Praxisinhaber ist es, aus den Angestellten ein Team zu formen und die Richtung vorzugeben, in die es gehen soll. Klingt der Begriff „Kontrolle“ in Ihren Ohren nach Schnüffelei? Das ist so nicht gemeint! Eine sorgfältige, zeitnahe Kontrolle bewahrt Sie und die Angestellten vor Schaden – darauf kommt es an. Zu einer gut organisierten Praxis mit klaren Arbeitsanweisungen gehört auch ein

Tipps zur Anstellung

- Lassen Sie sich von einem guten Steuerberater über die steuerrechtlichen Konsequenzen beraten. Droht Gewerbesteuer, wenn Sie einen fachfremden Kollegen anstellen?
- Ein versierter Rechtsanwalt mit Schwerpunkt Arbeitsrecht kann Sie bei der Gestaltung des Arbeitsvertrages unterstützen.
- Der angestellte Arzt benötigt eine Berufshaftpflichtversicherung. Zu Ihrer eigenen Sicherheit (hat er die Prämien bezahlt?) lassen Sie ihn am besten in Ihrer Police mitversichern!
- Sie müssen (§ 19 Abs. 4 der MBO-Ä) Ihre Patienten darüber informieren, dass Sie in der Praxis Ärzte angestellt haben.

Bildnachweis: Roeder (1), picture-alliance / Chad Ehlers (1)

offenes Arbeitsklima, in dem sachliche Kritik und Kontrolle nicht verletzend sind.

Wie viel darf der Kollege arbeiten?

Selbst wenn Sie Ihre Arzthelferinnen bisher ohne Arbeitsvertrag beschäftigen, müssen Sie mit einem angestellten Arzt einen Arbeitsvertrag abschließen: Sie müssen den Vertrag nämlich vorlegen, wenn Sie die Anstellung beim Zulassungsausschuss beantragen.

Im Arbeitsvertrag sollten Sie vernünftigerweise definieren, welche Tätigkeit der angestellte Arzt übernehmen soll, ein paar Stichworte dazu lauten: Notfalldienste, Mitarbeiterführung, Abrechnung oder Teamsitzungen. Weitere wichtige Eckpunkte sind natürlich das Gehalt, der Urlaubsanspruch, eine eventuelle Probezeit (sehr empfehlenswert!), Kündigungsfristen sowie die regelmäßige Arbeitszeit. Das Arbeitszeitgesetz muss beachtet werden: Grundsätzlich darf an Werktagen nicht länger als acht Stunden gearbeitet werden, eine Verlängerung auf zehn Stunden ist möglich, wenn die Durchschnittsarbeitszeit innerhalb von sechs Monaten oder innerhalb von 24 Wochen höchstens acht Stunden beträgt.

Wenn Sie einen Arzt in Teilzeit anstellen, sollten Sie sich am besten eine Bescheinigung darüber vorlegen lassen, in welchem Umfang er bei anderen Arbeitgebern arbeitet. Auch das leidige Thema „Nebentätigkeiten“ kann vertraglich geregelt werden. Wenn nichts vereinbart ist, gilt nämlich das Grundrecht der Freiheit der Berufswahl und -ausübung: Der Angestellte darf dann auch für andere Arbeitgeber tätig werden. Häufig machen Arbeitgeber in Arbeitsverträgen die Nebentätigkeiten der Angestellten von ihrer Zustimmung abhängig.

Im Arbeitsvertrag mit dem angestellten Arzt sollte man ein paar Feinheiten beachten. Später kann hier jede Formulierung wichtig sein – gerade bei typischen Streitpunkten, die auch „weiche“ Daten wie die Praxisausrichtung betreffen können. Wenn Sie ein Motto oder eine Ausrichtung im Selbstzahlerbereich schon im Arbeitsvertrag festlegen, kann der Kollege später nicht mit Unkenntnis argumentieren. Wichtig ist auch die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Solche Vereinbarungen müssen allerdings „räumlich, zeitlich und gegenständlich“ beschränkt werden. Laut BGH-Urteil (29.9.2003, Az.: II ZR 59/02) dürfen Ärzte in Gemeinschaftspraxen ein maximal zwei Jahre lang geltendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren.

Hindernisse beim Aufbau einer Zweigpraxis

Mit der Gründung von Zweigpraxen und der Anstellung passender Ärzte können Sie Ihr Tätigkeitsfeld ausweiten – auch über die Grenzen Ihrer KV hinweg. Beispielsweise darf der angestellte Kollege auch Untersuchungen oder Behandlungen erbringen, für die Sie keine Qualifikation besitzen – vorausgesetzt, er selbst erfüllt diese Anforderungen. So können Sie durch die Anstellung eines Arztes dessen Leistungsspektrum einkaufen. Wenn der neue Angestellte jedoch kündigt, verlieren Sie als Praxischef die Abrechnungsgenehmigung für diese Leistungen. Wichtig: Laut Bundesmantelvertrag ist die Beschäftigung eines Radiologen, Laborarztes oder Pathologen nicht gestattet. Von Niedergelassenen mit Zweigpraxen hört man des Öfteren, dass die Zusammenarbeit mit KVen nicht einfach ist. Die Gründung der Zweigpraxis bringt auch zusätzliche Kosten mit sich, die genau abgewogen werden sollten.



Mögliche Freiräume sind begrenzt: Wer mehr als drei vollzeitbeschäftigte Ärzte einstellen will, muss nachweisen, wie er seine Praxis trotzdem persönlich führen will.

Rentiert sich die Sache überhaupt?

Bestehen in Ihrem Planungsbereich keine Zulassungsbeschränkungen, müssen Sie sich einer Sache bewusst sein: Auch jüngere Kollegen können rechnen. Wenn sie sich nicht niederlassen wollen, wünschen sie sich vermutlich einfach andere Arbeitszeiten und Verdienstmöglichkeiten. Kann es unter diesen Umständen ein Gehalt geben, das für den angestellten Arzt interessant genug und für Sie rentabel ist?

Vor diesem Hintergrund werden sich sicher einige Ärzte fragen, ob es nicht günstiger ist, einen Weiterbildungsassistenten anzustellen als einen Facharzt. Der Weiterbildungsassistent darf zwar nicht eigenverantwortlich arbeiten, andererseits gibt es für Allgemeinmediziner interessante finanzielle Förderungsmöglichkeiten (mehr Infos bei Ihrer KV).

Aber egal, ob Sie Weiterbildungsassistenten oder Fachärzte anstellen: In jedem Fall bieten Ihnen diese Arbeitskräfte die Möglichkeit, sich ein Stück weit aus dem Praxisalltag zurückzuziehen und sich besonderen Themen zu widmen. Sie haben Zeit, sich sorgfältiger als bisher um Ihre Privatpatienten und Selbstzahler-Kunden zu kümmern und so eine tragfähige Bindung zu diesen aufzubauen. Eine Betreuung ohne Zeitdruck ist ein Service, mit dem Sie neue Patienten gewinnen! Wenn Sie den Rücken frei haben, können Sie sich um ein ausgefeilteres Marketing kümmern und die Angebote der Praxis aufbauen, die Ihnen schon lange unter den Nägeln brennen.

In der Regel entscheiden nicht so sehr die gesetzlichen Möglichkeiten darüber, ob jemand eine erfolgreiche Praxis aufbaut oder nicht.

Es kommt eher darauf an, ob der Arzt ein umfassendes Konzept erarbeitet hat, das betriebswirtschaftliche und Marketingaspekte berücksichtigt. Gehen Sie gerne und voller Optimismus in die Praxis, um dort Ihre Ideen Tag für Tag weiterzuentwickeln und mit Leben zu füllen? Dann werden Ihren Ideen neue Flügel wachsen, wenn Sie neue Mitarbeiter mit den passenden Qualifikationen einstellen.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg beim Aufbau Ihres ganz persönlichen Praxiskonzeptes!

Ihr Helmuth C. Roeder