

BMVZ Bundesverband
Medizinische
Versorgungszentren-
Gesundheitszentren-
Integrierte Versorgung e.V.

... die Plattform
für zukunftssichere Kooperationen
in der Gesundheitsversorgung

Arbeitsvertragsgestaltung & leistungsabhängige Vergütung von Ärzten im MVZ

RAin Natascha Hofferbert Brilon 22.10.2010

Inhaltsübersicht

- I. Arbeitsvertragsgestaltung
Einordnung des Vertrages
Vertragsfreiheit
Wesentliche Inhalte des Vertrages
Schwerpunkt der Verhandlungen
(Entwicklungsklausel, Vertragsdauer, Wettbewerbsverbot)

- II. Leistungsabhängige Vergütung
Begriffsbestimmung Vergütung Nutzungsentgelte
Erfolgsorientierte Vergütung
Gewinn-, Umsatzbeteiligung
Höhe der Vergütung
Widerrufsvorbehalte

RAin Natascha Hofferbert Brilon 22.01.2010

2

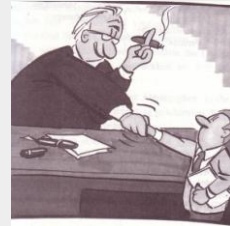
Arbeitsvertragsgestaltung



Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht

- Dienstvertrag-/ Arbeitsvertrag § 611 ff BGB

- Abschlussfreiheit
 - Abschlussgebot
 - Abschlussverbot



RAin Natascha Hofferbert

Brilon 22.01.2010

3

Arbeitsvertragsgestaltung



Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht

- Inhaltsfreiheit (§ 105 GewO)
 - Einschränkung oder Ergänzung durch
 - Gesetze
 - Tarifverträge

- Formfreiheit (aber NachwG)

RAin Natascha Hofferbert

Brilon 22.01.2010

4

Arbeitsvertragsgestaltung

Rechtsnatur und Einstufung des Arbeitsvertrags

- Privatrecht
- gegenseitiger Vertrag
- Leistung und Gegenleistung
- Dienstvertrag § 611 BGB

Arbeitsvertragsgestaltung

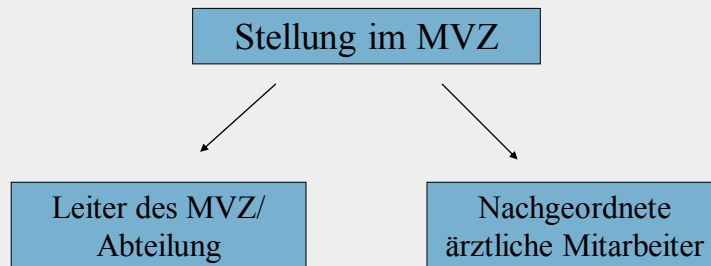
Welche Rechte beeinflussen neben dem Arbeitsvertrag das Arbeitsverhältnis?

- Der geschriebene Vertrag
- Weisungsrecht des Arbeitgebers /eingeschränkt
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarungen
- Sonstige geschriebene und ungeschriebene Rechtsnormen (Bsp. ArbeitszeitG, KSchG, BUrlG)

Arbeitsvertragsgestaltung



Wesentliche Inhalte des Vertrages



RAin Natascha Hofferbert

Brilon 22.01.2010

7

Arbeitsvertragsgestaltung



Wesentliche Inhalte des Vertrages

- Dienstaufgaben/ Arbeitszeit
- Vergütung
- Entwicklungsklausel
- Vertragsdauer/ Kündigung
- Nebentätigkeit/
Nutzungsvertrag
- Nachvertragliches
Wettbewerbsverbot
- Budgetverantwortung
- Vertragsgegenstand
- Stellung des Arztes
- Persönliche
Leistungserbringung
- Wirtschaftlichkeitsgebot
- Mitwirkung in
Personalangelegenheiten
- Urlaub, Fortbildung und
Krankheit
- Versicherungsschutz
- Schlussbestimmungen
- Ausschlussklauseln
- etc.

RAin Natascha Hofferbert

Brilon 22.01.2010

8

Arbeitsvertragsgestaltung



Schwerpunkte des Vertragsverhandlungen

- Dienstaufgaben/ Arbeitszeit
- Vergütung
- Entwicklungsklausel
- Vertragsdauer / Kündigung
- Nebentätigkeit / Nutzungsvertrag
- Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

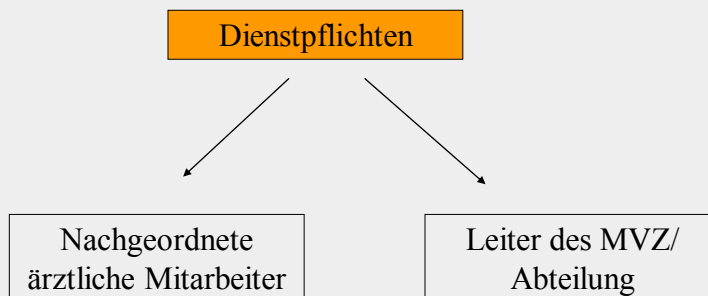


Einhaltung vertragsärztlicher
Vorgaben Prüfung des Vertrages durch KV

Arbeitsvertragsgestaltung



Dienstaufgaben/ Dienstpflichten/ Arbeitszeit



Arbeitsvertragsgestaltung



Dienstaufgaben/ Dienstpflichten/ Arbeitszeit

ArbeitszeitG gilt nicht für:

- leitende Angestellte
- Chefärzte

- MVZ-Arzt ??

Arbeitsvertragsgestaltung

Stellung des Arztes im MVZ

Regelungen nach welchen Maßgaben, die Aufgabenerfüllung zu erfolgen hat :

Bspw.:

- Sicherstellung der Unabhängigkeit bei der ärztlichen Entscheidungen
- Wahrung von Patientenrechten
- Einhaltung der für das MVZ geltenden berufsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und sonstigen Gesetzlichen Bestimmungen

Arbeitsvertragsgestaltung

Stellung des Arztes im MVZ

Regelungen wichtig im Hinblick auf:

- Sicherstellung der Einhaltung zwingender Vorschriften
- Prüfung des Vertrages durch ZA/ KV bei Erteilung der Anstellungsgenehmigung im Hinblick auf rechtliche Vorgaben (Bsp. § 24 ZV- Ärzte, Weisungsunabhängigkeit in ärztlichen Belangen)

Arbeitsvertragsgestaltung

Persönliche Leistungserbringung des Arztes

- Grundsätzlich persönliche Leistungserbringung
- Delegation von Einzelaufgaben auf ärztliche oder nichtärztliche Mitarbeiter nur zulässig, soweit ein persönliches Tätigwerden des Arztes nicht notwendig ist



Vertragsärztliche Vorgabe/ Abrechnung
Haftung/ Organisationsverschulden

Arbeitsvertragsgestaltung

Entwicklungsklausel

- Grundsätzlich zulässig (wohl nur bei Leiter der Abteilung sinnvoll)
- Änderungen im Wege des Direktionsrechtes
- AGB – Kontrolle insbesondere im Hinblick auf Reduzierung der Gehaltes

Arbeitsvertragsgestaltung

Vertragsdauer/ Kündigung



Es gelten die arbeitsrechtlichen Vorgaben:

- Kündigungsfristen entsprechend BGB
 - Vereinbarung der Unkündbarkeit möglich
 - Kündigungsrecht für AN nach 5 Jahren
Frist 6 Monate
- Beendigung ohne Kündigung
(Bsp. Alter, Verlust Approbation, Rente, etc.)

Arbeitsvertragsgestaltung

Nebentätigkeit

- Gestattung grundsätzlich möglich
- Erlaubnisvorbehalt
- Nutzungsvergütung / Vorteilsausgleich bei Nutzung der Ressourcen

Arbeitsvertragsgestaltung



Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

- §§ 74 ff HGB maßgebend
- Schutz eines berechtigten Interesses (Konkurrenzsituation)
- Keine unbillige Erschwernis des Fortkommens

Arbeitsvertragsgestaltung



Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

- Örtliche Reichweite, Einzugsgebiet MVZ
 - Zeitliche Reichweite; bis zu 2 Jahren
 - Karenzentschädigung
- ➔ Wettbewerbsverbot gilt auch, obwohl Arzt keine Konkurrenztaetigkeit ausueben kann/wird
Beispiel: Ruhestand
Karenzentschaedigung ist trotzdem zu zahlen


Arbeitsvertragsgestaltung

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Keine Karenzentschaedigung

- Verzicht des Arbeitgebers
 - schriftlich
 - vor Beendigung des Arbeitsverhaeltnisses
 - Zahlungspflicht endet 1 Jahr nach Verzichtserklaerung
 - auerordentliche Kuendigung
- Wettbewerbsverbot wird mit Erklaerung des AG unwirksam

Arbeitsvertragsgestaltung




Vergütung

```
graph TD; A[Vergütung] --> B[Festgehalt]; A --> C[Variable Gehaltsbestandteile];
```

RAin Natascha Hofferbert Brilon 22.01.2010

21

Arbeitsvertragsgestaltung



Vergütung

Vergütung kann sich zusammensetzen aus:

1 ↓	2 ↓	3 ↓
Festgehalt	Festgehalt	Festgehalt
+	+	+
Liquidationsrecht	Beteiligung	Beteiligung
		+
		Variable Vergütung

RAin Natascha Hofferbert Brilon 22.01.2010

22

Arbeitsvertragsgestaltung



Arten variabler Vergütung/ Leistungsabhängige Vergütung/ variable Vergütung (Begriffe)

Erfolgsorientierte Vergütungsbestandteile:

- Leistungszulagen
- Erfolgsprämien
- Leistungsprämien

Leistungsabhängige Vergütung



Erscheinungsformen variabler Vergütung/
Leistungsabhängige Vergütung (Begriffe)

Ergebnisbezogene Entgelte

- Provisionen = Gegenleistung für Vermittlung und Abschluss von Verträgen (§§ 87 ff HGB)

Erfolgs- bzw. Umsatz und Ertragsbeteiligung

- Prämien = Anknüpfung an besondere Arbeitsleistung oder Verhalten des AN (Pünktlichkeits-, Anwesenheitsprämie)
- Gratifikationen = Belohnung für bisher erbrachte Betriebstreue/ konkrete Arbeitsleistung nicht vorausgesetzt (Urlaubsgeld)

Leistungsabhängige Vergütung



Erscheinungsformen variabler Vergütung/
Leistungsabhängige Vergütung (Begriffe)

Erfolgs- bzw. Umsatz und Ertragsbeteiligung

- Tantiemen = Anknüpfungspunkt Betriebsergebnis;
Einflussnahme des AN gering;
Ausnahme Führungsposition
(Umsatz-/ Gewinnbeteiligung)

- Bonus = Abhängigkeit von der
Erreichung von Zielen

RAin Natascha Hofferbert

Brilon 22.01.2010

26

Leistungsabhängige Vergütung



Tantieme/ Umsatz-/ Gewinnbeteiligung

- Vergütungsbestandteil im Austauschverhältnis (Arbeit gegen Lohn)
 - Keine Widerrufliche Sondervergütung
 - kein Ausschluß der Zahlung für den Fall des Ausscheidens des MA
 - oder
 - bei Eigenkündigung des MA
- ➔ **Sittenwidrige bzw. unzulässige Kündigungserschwerenis**

RAin Natascha Hofferbert

Brilon 22.01.2010

27

Leistungsabhängige Vergütung



Tantieme/ Umsatz-/ Gewinnbeteiligung

- Tantieme ist nicht zu zahlen bei dauernder Arbeitsunfähigkeit während des Geschäftsjahres (BAG 08.09.1998)

- Berechnungsgrundlage Umsatz:
 - Zwischenform von Tantieme und Provision
 - = Provisionscharakter (BAG 12.01.1973)

RAin Natascha Hofferbert

Brilon 22.01.2010

28

Leistungsabhängige Vergütung



Tantieme/ Umsatz-/ Gewinnbeteiligung

Reduzierung der Vergütung durch:

a) Widerrufs-/ Freiwilligkeitsvorbehalt

b) Maßnahmen der Umstrukturierung

RAin Natascha Hofferbert

Brilon 22.01.2010

29

Leistungsabhängige Vergütung

Tantieme/ Umsatz-/ Gewinnbeteiligung



a) Widerrufs-/ Freiwilligkeitsvorbehalt

- Vergütung ist Kernbestand des Arbeitsverhältnisses
- formulierten Widerrufsvorbehalte nur wirksam, wenn Klausel schwerwiegende Änderungsgründe nennt

RAin Natascha Hofferbert

Brilon 22.01.2010

30

Leistungsabhängige Vergütung

Tantieme/ Umsatz-/ Gewinnbeteiligung



b) Maßnahmen der Umstrukturierung (Entwicklungsklausel)

- Zulässig soweit „Einnahmenreduktion“ auf
 - 75% im dienstlichen Bereich
 - 60-65 % der Gesamteinnahmen (mit Nebentätigkeit)
- (bei Chefarztverträgen)

RAin Natascha Hofferbert

Brilon 22.01.2010

31

Leistungsabhängige Vergütung



Tantieme/ Umsatz-/ Gewinnbeteiligung

Höhe der Umsatzbeteiligung in Bezug auf Festvergütung?

Lit.: 25% -30 % des Gesamtverdienstes rechtlich zulässig

BAG:

Reduzierung von 25% -30 % des Gesamtverdienstes unzulässig

Sittenwidrigkeit von alleinigen Provisionszahlungen

- Vorhersehbarkeit der Unangemessenheit des Verdienstes
- An hat Risiko schwieriger Geschäfte alleine zu tragen

RAin Natascha Hofferbert

Brilon 22.01.2010

32

Leistungsabhängige Vergütung



Zielvereinbarungen

Zielvereinbarung - Zielvorgabe

- kein Freiwilligkeitvorbehalt
- je „weicher“ die Ziele vorformuliert, desto weiter die gerichtliche Billigkeitskontrolle
- Vorformulierte Zielvereinbarungen unterliegen der Inhaltskontrolle nach § 305 ff BGB (AGB-Kontrolle) Transparenzgebot, genaue Festlegung
- Unklare Zielvereinbarungen gehen zu Lasten des AG

RAin Natascha Hofferbert

Brilon 22.01.2010

33

Leistungsabhängige Vergütung



Zielvereinbarungen

Wie sollten Zielvereinbarungen sein?

- S**pezifisch (zur jeweiligen Abteilung)
- M**essbar (klare Vorgaben)
- A**ktiv (beeinflussbar)
- R**ealistisch (umsetzbar)
- T**erminiert (Klares Zeitlimit)

Leistungsabhängige Vergütung



Zielvereinbarungen

Inhalte einer Zielvereinbarung:

- Zielgrößen für Sach- und Personalkosten der Abteilung
- Zielgrößen nach Art und Menge
- Einführung neuer Behandlungsmethoden
- Patientenzufriedenheit
- etc.



Arztrecht beachten
keine Beeinflussung der
Entscheidungsfreiheit bei medizinischen
Fragen
(auch Bedenken seitens der Berufsverbände)

Leistungsabhängige Vergütung



Zielvereinbarungen

Rahmenvereinbarung für Zielvereinbarung im Arbeitsvertrag
(gesonderte Zielvereinbarung)

- Anspruch auf Abschluss, kann beiderseits verlangt werden
- Pflichtverletzung
- Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers ggf. in Höhe der Bonuszahlung

Leistungsabhängige Vergütung



Zielvereinbarungen

Regelungsbedürftige Tatbestände der Zielvereinbarung

- Gültigkeitszeitraum
- Konkrete Definition der Ziele
- Feststellung der Zielerreichung
- Regelungen für Teilerreichung der Ziele
- Höhe der Bonuszahlung
- Fälligkeit und Auszahlungsmodalitäten (Beachtung sozialversicherungsrechtlicher Vorgaben)

Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit

RAin Natascha Hofferbert

Brilon 22.01.2010

38