

## Allgemeine Informationen zum Thema Job-Sharing

Stand: 24. September 2019

### Der Begriff

Auch in für neue Zulassungen/Anstellungen gesperrten Planungsbereichen gibt es für Ärzte und Psychotherapeuten eine Möglichkeit, trotzdem vertragsärztlich tätig zu werden, das Job-Sharing. Job-Sharing bedeutet, dass ein bereits zugelassener Vertragsarzt bzw. -psychotherapeut (der sog. „Senior“) seinen Versorgungsauftrag mit einem zusätzlich tätig werdenden Arzt bzw. Psychotherapeuten (dem sog. „Junior“) teilt und sich mit diesem über Umfang und Aufteilung der gemeinsamen Leistungserbringung praxisintern einigt. Bei der Bedarfsplanung wird dieser zusätzliche Teilnehmer an der vertragsärztlichen Versorgung nicht mitgezählt.

Dabei ist Job-Sharing jeweils nur unter Ärzten der gleichen Fachrichtung (siehe unten) bzw. nur unter Psychologischen Psychotherapeuten, nur unter Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten oder unter Psychologischen Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten zulässig<sup>1</sup> (jeweils unabhängig vom Therapieverfahren).

Für jeden in der Bedarfsplanung angerechneten Arzt (ausgenommen Anrechnung aufgrund Sonderbedarf) kann grds. (nur) **1 weiterer fachidentischer Arzt** im Rahmen des JS zugelassen oder angestellt werden; es besteht eine **feste 1:1-Zuordnung** von fachidentitäts-vermittelndem JS-Senior und JS-Junior, auch innerhalb einer BAG oder eines MVZ.

Die Job-Sharing-Antragsteller haben gegenüber dem Zulassungsausschuss ihr Einverständnis zur Festschreibung einer gemeinsam erbring- und abrechenbaren Leistungsmengen-Obergrenze auf Basis der bisherigen Leistungserbringung und Abrechnung des Seniors zu erklären. Es gibt dabei zwei Varianten des Job-Sharing:

---

<sup>1</sup> Ein Job-Sharing zwischen einem bereits zugelassenen Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten (Senior) und einem Psychologischen Psychotherapeuten (Junior) ist dabei nur bei einer Beschränkung des Psychologischen Psychotherapeuten auf die Versorgung von Kindern und Jugendlichen zulässig.

## Allgemeine Informationen zum Thema Job-Sharing

---

- **die Freiberufler-Variante:** Job-Sharing-Zulassung des Juniors in Verbindung mit einer BAG-Bildung zwischen dem (mindestens hälftig) zugelassenen JS-Senior und dem JS-Junior (für/in MVZ nicht möglich!).
- **die Anstellungs-Variante:** Job-Sharing-Anstellung (mind. 6,25 Wochenstunden erforderlich) durch einen (mind. hälftig zugelassenen) Senior-Vertragsarzt oder durch eine BAG mit einem zugeordneten (mind. hälftig) zugelassenen Senior-BAG-Partner bzw. durch ein MVZ mit einem im MVZ tätigen zugeordneten (mind. hälftig) zugelassen oder (mit über 10 Wochenstunden) angestellten JS-Senior.

Durch das Job-Sharing werden Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der Praxisführung geschaffen, die sowohl im Interesse des Praxisinhabers wie auch im Interesse des hinzukommenden Arztes liegen können, z.B.:

- Entlastung des Praxisinhabers
- Anpassung der Praxisöffnungszeiten und des Leistungsangebotes an die Patientenbedürfnisse
- Möglichkeit zur Teilzeittätigkeit
- Einstiegsmöglichkeit von (jungen) Kollegen trotz Zulassungssperren
- sanfte Praxisabgabe/Praxisübernahme mit der Möglichkeit des Kennenlernens von Praxisbetrieb und Patientenclientel

### Überblick zu den beiden Job-Sharing-Varianten:

<b>Zulassung im Rahmen des Job-Sharing</b>	<b>Anstellung im Rahmen des Job-Sharing</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ in gesperrten Planungsbereichen</li> <li>■ Fach- und Versorgungsbereichsidentität zwischen JS-Senior und JS-Junior</li> <li>■ pro bedarfsplanungsrelevantem JS-Senior ein JS-Junior; feste 1:1-Zuordnung</li> <li>■ Beschränkung der abrechenbaren Leistungsmenge der JS-Praxis</li> <li>■ JS-Junior kann ggf. neues Leistungsspektrum in die JS-Praxis einbringen</li> <li>■ Möglichkeit zur "Teilzeit"-Tätigkeit der JS-Beteiligten</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bildung einer JS-BAG zwischen JS-Senior und JS-Junior</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Anstellungsverhältnis zwischen JS-Senior/BAG und JS-Junior</li> </ul>

## Allgemeine Informationen zum Thema Job-Sharing

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ JS-Junior erhält eigene Zulassung, aber „vinkuliert“, d.h. gebunden an die Zulassung des JS-Seniors und den Bestand der JS-BAG</li> <li>■ JS-Junior hat durch vinkulierte Zulassung Vertragsarztstatus, aber ohne gesonderten eigenen Versorgungsauftrag</li> <li>■ nach 10 Jahren gemeinsamer JS-BAG-Tätigkeit Wegfall der Zulassungsvinkulierung u. der Leistungsmengenbegrenzung der JS-BAG („normale“ Vollzulassung für JS-Junior); ggf. auch bereits vorher bei Entsperrung des Planungsbereichs (dabei Vorrang vor JS-Anstellungen und Neuzulassungen)</li> <li>■ nach 5 Jahren gemeinsamer JS-BAG-Tätigkeit gesetzlicher Anspruch des JS-Juniors auf besondere Berücksichtigung bei der Übernahme des Praxissitzes des Seniors; Berücksichtigung der JS-Tätigkeit durch die ZAs in Bayern im Rahmen der Ermessensausübung aber bereits ab 3 Jahren;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ JS-Junior ist angestellter Arzt des Seniors/der BAG mit Arbeitsvertrag</li> <li>■ kein Vertragsarztstatus des angestellten JS-Juniors</li> <li>■ bei Entsperrung des Planungsbereichs ggf. Wegfall der Leistungsmengenbegrenzung der JS-Praxis (dabei Nachrang gegenüber JS-Zulassungen und Vorrang gegenüber Neuzulassungen)</li> <li>■ kein explizit gesetzlicher fixierter Anspruch des angestellten JS-Juniors auf besondere Berücksichtigung bei der Übernahme des Praxissitzes des JS-Seniors; Berücksichtigung der JS-Tätigkeit durch die ZAs in Bayern im Rahmen der Ermessensausübung aber analog zu zugelassenen JS-Junioren;</li> </ul>
<p>Sinnvolle JS-Situationen z.B.: Krankheit, Familie, Teilzeit, Ausbau Privatarztpraxis, ...</p>	

### Die Rechtsquellen

§§ 95 Abs. 9 SGB V; 101 Abs. 1 S. 1 Nrn. 4, 5 und 6 SGB V; 101 Abs. 3 u. 3a SGB V  
 §§ 26, 40 ff., § 52, §§ 58 ff. Bedarfsplanungs-Richtlinie (Bpl-RI)

### Für beide Job-Sharing-Varianten gilt:

- Beide Varianten stellen eine Möglichkeit für eine „zeitflexible“ Tätigkeit in der vertragsärztlichen Versorgung in einem gesperrten Planungsbereich dar. Die Möglichkeit zur Bildung einer Job-Sharing-Berufsausübungsgemeinschaft und/oder Anstellung eines Arztes im Rahmen des Job-Sharing steht jedem Vertragsarzt zu, auch wenn

## Allgemeine Informationen zum Thema Job-Sharing

---

dieser lediglich eine Zulassung mit Teil-Versorgungsauftrag (sog. "Teilzulassung" mit  $\frac{3}{4}$  oder  $\frac{1}{2}$  Versorgungsauftrag) innehat.

- Voraussetzung ist in beiden Varianten eine Versorgungsbereichs- bzw. Fachidentität zwischen Senior und Junior (Details siehe § 41 bzw. § 59 Bedarfsplanungs-Richtlinie).
- Die Anträge auf Zulassung (incl. Genehmigung einer Berufsausübungsgemeinschaft) bzw. auf Genehmigung zur Beschäftigung eines angestellten Arztes im Rahmen des Job-Sharing sind an den zuständigen Zulassungsausschuss zu richten. Der Anstellungsvertrag ist dem Antrag beizulegen.
- Der Zulassungsausschuss legt eine von der Job-Sharing-Praxis insgesamt maximal abrechenbare Leistungsmenge (sog. Obergrenze) fest. Für die Berechnung der vier quartalsbezogenen Obergrenzen im 1. Job-Sharing-Leistungsjahr sind grundsätzlich die vorausgegangenen vier verfügbaren Abrechnungsquartale (sog. Basisquartale) der „Senior“-Praxis - zuzüglich jeweils eines Aufschlages in Höhe von 3% des Fachgruppendurchschnitts (1x pro JS-Senior, also ggf. unabhängig von der Anzahl der JS-Junioren) - maßgeblich. In die Obergrenze werden alle Leistungen und Kosten des Basisquartals mit wenigen Ausnahmen wie z.B. Präventions-, Impf- und Notarztleistungen sowie der Leistungen im organisierten ärztlichen Bereitschaftsdienst (seit Quartal 1/2014) einbezogen. Die Berechnung der Obergrenzen erfolgt auf der Basis der B€GO in Euro.

Ab dem 2. Leistungsjahr folgen die Obergrenzen grds. der Entwicklung der Fachgruppe durch Multiplikation des vorab berechneten praxisindividuellen Anpassungsfaktors, der das Verhältnis der Job-Sharing-Praxis zum Durchschnitt der Fachgruppe ausdrückt, mit dem Fachgruppendurchschnitt (vgl. § 45 bzw. § 60 Bedarfsplanungs-Richtlinie). Dies gilt jedoch nur, soweit die so ermittelten quartalsweisen Obergrenzen die ursprünglich im 1. Leistungsjahr vom Zulassungsausschuss festgesetzte Obergrenze nicht unterschreiten. Ansonsten gilt der höhere vom Zulassungsausschuss ursprünglich festgelegte Wert.

Quartalsweise wird geprüft, ob die Job-Sharing Obergrenze eingehalten wurde. Wenn sich im jeweiligen Abrechnungsquartal eine Überschreitung ergibt, wird diese mit der aktuellen Quartalsabrechnung korrigiert. Nach vier abgerechneten Job-Sharing-Quartalen erfolgt eine Saldierung/Verrechnung der Über- bzw. Unterschreitungen dieser

## Allgemeine Informationen zum Thema Job-Sharing

---

Quartale. Liegen im Saldierungszeitraum Unter- und Überschreitungen der Job-Sharing Obergrenze vor, erfolgt nach entsprechender Verrechnung eine Rückerstattung des ggf. zu viel gekürzten Honorars.

In einer Berufsausübungsgemeinschaft und im MVZ betrifft die Leistungsbeschränkung die gesamte Praxis bzw. das gesamte MVZ. Dies sollte insbesondere auch bei Vorhandensein/Hinzunahme weiterer BAG-Partner, bei der Bildung überörtlicher BAGs und bei Teil-BAGs beachtet werden.

- Sonderfälle bei der Ermittlung der Obergrenzen sind in § 43 Bpl-RI geregelt (z.B. keine 4 Basisquartale vorhanden; unterdurchschnittliche Leistungsmenge in einzelnen Basisquartalen aufgrund von Betreuung und Erziehung von Kindern und/oder Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung; über die 4 Basisquartale hinweg unterdurchschnittlicher Praxisumfang).
- Sowohl der Job-Sharing-Zugelassene als auch der Job-Sharing-Angestellte können neue Leistungen in das bisherige Praxisspektrum einbringen. Dies gilt auch für qualifikationsgebundene bzw. genehmigungspflichtige Leistungen, für deren Erbringung der „Senior“ keine Qualifikation oder Genehmigung besitzt. Der Junior seinerseits benötigt für die Erbringung solcher Leistungen nachweislich die notwendige Qualifikation bzw. Genehmigung. Bitte beantragen Sie rechtzeitig die erforderlichen Genehmigungen!
- Der JS-Junior erhält kein eigenes „Budget“ (RLV, QZV).

### Besonderheiten: Job-Sharing-Zulassung und Job-Sharing-BAG

- Der Junior-Partner erhält mit der JS-Zulassung keinen eigenen Versorgungsauftrag, sondern teilt sich den bestehenden Versorgungsauftrag des Senior-Partners mit diesem. Senior und Junior werden dabei im Rahmen einer zu gründenden (JS-)BAG gemeinsam tätig.

Eine überörtliche BAG zwischen Senior und Junior ist aufgrund der strengen Akzessorietät der JS-Zulassung an die Zulassung des Seniorpartners nicht möglich. In-

## Allgemeine Informationen zum Thema Job-Sharing

---

sofern ist die Tätigkeit des JS-Zugelassenen an den Vertragsarztsitz des Seniorpartners gebunden. Nichtsdestotrotz können Senior und Junior aber eine überörtliche BAG mit einem Dritten, der an einem anderen Vertragsarztsitz tätig ist, bilden.

- Für jeden in der Bedarfsplanung mind. hälftig angerechneten zugelassenen JS-Senior (außer bei Sonderbedarfszulassung) kann ein zuzulassender JS-Junior genehmigt werden; es besteht eine **feste 1:1-Zuordnung** von fachidentitätsvermittelndem JS-Senior und zuzulassendem JS-Junior, auch innerhalb einer BAG.
- Die Leistungskennzeichnung des zuzulassenden JS-Juniors erfolgt unter dessen LANR; die Abrechnung der von diesem erbrachten Leistungen erfolgt durch die (JS-)BAG.
- Die JS-Zulassung des Juniors sowie die JS-BAG-Genehmigung durch den Zulassungsausschuss erfolgen ohne konkrete zeitliche Befristung. Die JS-Zulassung ist allerdings auf die Dauer der gemeinsamen vertragsärztlichen Tätigkeit mit dem Senior beschränkt und endet ggf. mit dem Zulassungsende des Seniors (Ausnahme: nahtlose Fortführung des Praxissitzes des Seniors innerhalb der JS-BAG nach Abgabe durch einen Nachfolger) oder mit der Erklärung der Beendigung der gemeinsamen Berufsausübung im Rahmen der JS-BAG. Mit dem Ende der JS-Zulassung/der JS-BAG endet ggf. auch die Leistungsbegrenzung, der sich die Beteiligten unterworfen haben.

Die Vinkulierung der JS-Zulassung sowie die Leistungsbegrenzung der JS-BAG enden gemäß § 101 Abs. 3 SGB V spätestens nach 10-jähriger gemeinsamer Job-Sharing-Tätigkeit und ggf. auch bereits vorher bei Aufhebung der Zulassungsbeschränkungen für den betroffenen Planungsbereich gemäß der in § 26 Abs. 2 Bedarfsplanungs-Richtlinie festgelegten Rangfolge. Die bisherige Job-Sharing-Zulassung „erstarkt“ dann zu einer „normalen“ Zulassung mit eigenem Versorgungsauftrag (im Umfang des Voll- oder Teil-Versorgungsauftrags des Seniors, an dem der Junior bisher partizipiert hat) und entsprechender Berücksichtigung in der Bedarfsplanung.

- Wesentliches Merkmal ist die freiberufliche Tätigkeit des Job-Sharing-Partners. Diese muss sich auch in den Regelungen des BAG-Vertrages widerspiegeln.
- Der Job-Sharing-“Junior“-Partner wird als frei praktizierender Vertragsarzt mit den entsprechenden vertragsärztlichen Rechten und Pflichten tätig und tritt als solcher nach außen in Erscheinung (auf dem Praxisschild).

## Allgemeine Informationen zum Thema Job-Sharing

---

- Führen Senior und Junior eine Schwerpunktbezeichnung, muss diese übereinstimmen. Einer Übereinstimmung steht nicht entgegen, wenn nur einer der Beteiligten eine Schwerpunktbezeichnung führt.

### Besonderheiten: Angestellter Arzt im Rahmen des Job-Sharing

- Für jeden in der Bedarfsplanung mind. hälftig angerechneten Arzt (ausgenommen Anrechnung aufgrund Sonderbedarf) kann 1 anzustellender Arzt im Rahmen des JS genehmigt werden; es besteht eine **feste 1:1-Zuordnung** von fachidentitäts-vermittelndem JS-Senior und anzustellendem JS-Junior, auch innerhalb einer BAG oder eines MVZ.

Der anzustellende JS-Junior muss in einem Mindestumfang von 6,25 Wochenstunden beschäftigt werden.

- Die Leistungskennzeichnung des anzustellenden JS-Juniors erfolgt unter dessen LANR; die Abrechnung der von diesem erbrachten Leistungen erfolgt durch den anstellenden Vertragsarzt bzw. durch die anstellende BAG oder das anstellende MVZ.
- Die Genehmigung des Zulassungsausschusses für die Anstellung enthält keine Befristung. Eine solche bleibt dem privatrechtlichen Anstellungsvertrag vorbehalten. Die Genehmigung des Seniors/der BAG zur Anstellung des JS-Angestellten endet, wenn der JS-Angestellte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Mit der Beendigung der Job-Sharing-Anstellung endet auch die Leistungsbegrenzung, der sich der anstellende Vertragsarzt unterwirft.

Die Leistungsbegrenzung endet gemäß § 101 Abs. 3a SGB V ggf. auch bei Aufhebung der Zulassungsbeschränkungen für den betroffenen Planungsbereich gemäß der in § 26 Abs. 3 Bedarfsplanungs-Richtlinie festgelegten Rangfolge. Der angestellte Arzt wird zudem dann entsprechend seinem Tätigkeitsumfang in der Bedarfsplanung berücksichtigt.

- Ausnahmen von der Leistungsbegrenzung sind möglich, soweit und solange dies zur Deckung eines zusätzlichen lokalen Versorgungsbedarfs erforderlich ist.

## Allgemeine Informationen zum Thema Job-Sharing

---

- Wesentliches Merkmal der Anstellung ist - im Gegensatz zur Freiberuflichkeit des Vertragsarztes - ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis (Anstellungsvertrag). Der angestellte Arzt hat keinen Vertragsarztstatus. Der angestellte Arzt bezieht i.d.R. ein Festgehalt und trägt insofern kein unternehmerisches Risiko. Für ihn gelten die für Arbeitnehmer üblichen Vorschriften des Steuer- und Sozialversicherungsrechts.
- Der Vertragsarzt hat den angestellten Arzt zur Einhaltung der vertragsärztlichen Pflichten anzuhalten. Über die in der Praxis angestellten Ärzte müssen die Patienten in geeigneter Weise informiert werden.
- Führt der JS-Angestellte eine Schwerpunktbezeichnung, muss diese mit der Schwerpunktbezeichnung des Seniors übereinstimmen, ansonsten muss der Junior für die Dauer der JS-Anstellung auf das Führen seiner Schwerpunktbezeichnung verzichten.

### Abschließend:

- Der Beginn eines Job-Sharing-Verhältnisses ist nur zu Beginn eines Quartals möglich, § 40 Satz 1 Bedarfsplanungs-Richtlinie.
- Die Thematik „Job-Sharing“ ist aufgrund ihrer Komplexität und der abrechnungstechnischen Umsetzung unbedingt beratungsbedürftig. Wenn Sie ein Job-Sharing-Verhältnis planen, machen Sie deshalb bitte in jedem Falle im Vorfeld vom Beratungsangebot der KVB Gebrauch.
- Als Alternative zum Job-Sharing kommt evtl. auch die Beschränkung der Vollzulassung des Seniors auf einen Teil-Versorgungsauftrag i.V.m. einer Nachfolge-Teilzulassung (bzw. -anstellung) in Betracht. Dies ist von den individuellen Vorstellungen und Zielen der Beteiligten abhängig. Bitte lassen Sie sich ggf. individuell beraten, ob die Job-Sharing-Variante oder evtl. die Teilversorgungsvariante die günstigere Option darstellen.
- Detail-Informationen zur Berechnung der Job-Sharing-Obergrenze finden Sie auf unserer Homepage unter: <http://www.kvb.de/abrechnung/merkblaetter-abrechnung/>



## Allgemeine Informationen zum Thema Job-Sharing

---

**Offene Fragen** richten Sie per E-Mail an [praxisfuehrungsberatung@kvb.de](mailto:praxisfuehrungsberatung@kvb.de)

### **Antragsunterlagen:**

- Job-Sharing-Zulassung:

<http://www.kvb.de/service/formulare-und-antraege/formulare-mit-j/>

- Job-Sharing-Anstellung:

<http://www.kvb.de/service/formulare-und-antraege/formulare-mit-a/>

-> Rubrik „Angestellter Arzt/Psychotherapeut“

Falls Sie noch auf der Suche nach Kooperationspartnern sind, beachten Sie auch unsere

**Praxis- und Kooperationsbörsen** unter:

<https://www.kvb.de/praxis/online-angebote/kvb-boerse/>

**Maßgeschneiderte Beratungen** erhalten Sie im persönlichen Gespräch mit unseren  
Beratern in Ihrer Bezirksstelle vor Ort.