

Drum prüfe wer sich vertraglich bindet - Teil 4

# Rahmenbedingungen des Jobsharings im zahnärztlichen Bereich

**Im letzten Beitrag zum Thema Praxisgründung werden die Rahmenbedingungen eines Jobsharings im zahnärztlichen Bereich, welche bei Kassenvertragspraxen zur Anwendung kommen, näher vorgestellt.**

Von Mag. iur. Michaela Nill

Seit dem 01.07.2015 besteht die Möglichkeit für Vertragszahnärzte (wie auch für Vertragskieferorthopäden) ein Jobsharing einzugehen, um in bestimmten Lebenssituationen, die eine vorübergehende Einschränkung der persönlichen vertragszahnärztlichen Tätigkeit erforderlich machen – zeitlich begrenzt – einen Kassenvertrag mit einem zweiten Zahnarzt zu „teilen“, wobei die Rechte und Pflichten aus dem Kasseneinzelvertrag beim Vertragsinhaber verbleiben.

Grundlage des Jobsharings im zahnärztlichen Bereich ist eine bundesweit einheitliche gesamtvertragliche Vereinbarung, die zwischen der Österreichischen Zahnärztekammer und dem Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger abgeschlossen wurde. Diese gibt die Rahmenbedingungen vor, innerhalb derer maßgeschneiderte Lösungen für die jeweilige Jobsharing-Partnerschaft gefunden werden können. Es wurden in der gesamtvertraglichen Vereinbarung die folgenden Jobsharing-Fälle explizit vorgesehen:

- Kinderbetreuung durch den obsorgeberechtigten Vertragszahnarzt bis zum Schuleintritt der Kinder, wobei das Jobsharing in diesem Fall in mehreren Teil-Zeiträumen in Anspruch genommen werden kann und sich die Festlegung des Ausma-

ßes der persönlichen zahnärztlichen Tätigkeit auf jeweils den gesamten Teil-Zeitraum bezieht. Sind beide Elternteile Vertragszahnärzte, kann der Jobsharing-Zeitraum von beiden Elternteilen gemeinsam für dasselbe Kind nur einmal beansprucht werden, wobei während dieses Zeitraums ein mehrmaliger Wechsel zwischen den Elternteilen möglich ist, sich die Zeiten des Jobsharings der Elternteile aber nicht decken dürfen.

- Altersteilzeit für maximal 5 Jahre, wobei der frühestmögliche Beginn maximal 5 Jahre vor dem Erreichen des jeweiligen Regelpensionsalters nach dem ASVG liegt. Beim Jobsharing-Fall „Altersteilzeit“ ist bei Bekanntgabe des Jobsharings vom Vertragszahnarzt gegenüber allen Krankenversicherungsträgern, mit denen ein Einzelvertragsverhältnis besteht, eine unbedingte Kündigungserklärung abzugeben, die einen bestimmten einheitlichen Kündigungstermin (Ende des gewählten Jobsharing-Zeitraums) enthält. Im ersten Jahr nach Ausspruch der Kündigung kann diese widerrufen werden. Bei allen anderen Jobsharing-Fällen besteht der Kasseneinzelvertrag nach Ende des Jobsharings weiter.

Durch Änderung der gesamtvertraglichen Vereinbarung über das Jobsha-

ring wurden 2018 neben den Fällen der Kinderbetreuung und der Altersteilzeit vier weitere Gründe geschaffen, die es ebenfalls ermöglichen, im Rahmen eines Jobsharings jeweils bis zu einer Dauer von maximal 5 Jahren zusammenzuarbeiten, wobei einzelne Varianten auch hintereinander konsumiert werden können:

- Ausbildung des Jobsharingpartners: Bei dieser Jobsharingvariante muss der Jobsharingpartner seine Ausbildung in den letzten zwei Jahren abgeschlossen und die Berechtigung zur selbständigen Ausübung des zahnärztlichen Berufes in Österreich (Eintragung in der Zahnärzteliste) erlangt haben. Diese Jobsharingvariante ermöglicht als einzige Jobsharingvariante, dass Vertragszahnarzt und Jobsharingpartner ausnahmsweise gleichzeitig anwesend sein können. Diese Regelung wurde vor dem Hintergrund geschaffen, dass der Jobsharingpartner die Möglichkeit haben soll, vom Vertragszahnarzt unmittelbar zu lernen. In welchem Umfang sich die Anwesenheitszeiten der beiden Zahnärzte maximal überschneiden dürfen, ist im Gesamtvertrag nicht geregelt, weshalb diesbezüglich im Einzelfall eine Bekanntgabe an die Krankenversicherungsträger zu erfolgen hat.
- Erkrankung des Vertragszahnarztes: Diese Variante des Jobsharings

kann im Falle einer Erkrankung des Vertragszahnarztes, welche eine vollständige Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen längerfristig nicht mehr möglich macht, gewählt werden. Die Vorlage eines ärztlichen Attests zum Nachweis der Erkrankung ist erforderlich.

- Drohung oder Begünstigung einer Erkrankung: Wenn durch die vollständige Erfüllung der vertraglichen Pflichten nachgewiesen eine ernsthafte Erkrankung droht oder begünstigt wird, durch welche die vollständige Erfüllung der vertraglichen Pflichten nicht mehr möglich wäre, kann – ebenfalls unter Vorlage eines ärztlichen Attests – diese Jobsharingvariante gewählt werden.
- Berufliche zahnmedizinische Fort- oder Weiterbildung, deren zeitliche Inanspruchnahme so umfangreich ist, dass eine vollständige Erfüllung der vertraglichen Pflichten nicht mehr möglich ist.

## Rahmenbedingungen für alle Jobsharing-Varianten

Der Vertragszahnarzt hat während des Jobsharings weiterhin mindestens 50 Prozent seiner vertraglichen Tätigkeit persönlich zu erbringen. Die Ordination hat nach den bisherigen gesamtvertraglichen Bestimmungen geöffnet zu



*Mag. iur. Michaela Nill ist u.a. Dozentin an der Schule für Allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege der Salzburger Landeskliniken im Bereich Krankenanstalten-, Patienten- und Sanitätsrechts.*

sein. Die vereinbarten Ordinationszeiten sind jedenfalls einzuhalten, wobei sich die Ordinationszeiten und zahnärztlichen Tätigkeiten des Vertragszahnarztes und seines Jobsharingpartners (außer ausnahmsweise bei der Jobsharingvariante der Ausbildung des Jobsharingpartners) nicht decken dürfen. Durch das Jobsharing darf es zu keiner Erhöhung des Leistungsvolumens einer Kassenstelle kommen. Der Jobsharingpartner kann – vorausgesetzt dieser besitzt in Österreich eine aufrechte Berufsberechtigung – frei gewählt werden. Dieser kann von der Landes Zahnärztekammer oder dem Krankenversicherungsträger nur in bestimmten gesamtvertraglich vorgesehenen Fällen abgelehnt werden. Der Jobsharingpartner darf während des Jobsharings jedenfalls keine eigene Kassenvertragsordination führen oder an der Ordinationsstätte des Vertragszahnarztes eine Wahlzahnarzt Tätigkeit ausüben. Beginn und Ende des Jobsharings und ein Wechsel in der Person des Jobsharingpartners sind grundsätzlich nur jeweils zu Beginn eines Quartals möglich. Es ist auch denkbar von einer Jobsharingvariante in eine andere zu wechseln, wenn wiederum die entsprechenden Fristen und Termine eingehalten werden.

Die Bekanntgabe des Jobsharings hat 3 Monate vor dem geplanten Beginn des Jobsharings durch eine schriftliche Mitteilung an Kammer und

Kasse zu erfolgen (ein entsprechendes Formular ist auf der Homepage der jeweiligen Landes Zahnärztekammer abrufbar). Vor jeder Begründung eines Jobsharings sowie auch im Falle eines geplanten Wechsels der Varianten sollte jedenfalls ein umfassendes Beratungsgespräch bei der zuständigen Landes Zahnärztekammer stattfinden. Aus anwaltlicher Sicht empfiehlt es sich eine vertragliche Grundlage für das Jobsharing aufzusetzen, in welcher die Details des Jobsharings z.B. konkrete Vertretungsregelungen festgelegt werden. Im Falle einer geplanten späteren Ordinationsübernahme sollten auch Themen wie etwa Anschaffungen oder Ersatzinvestitionen bereits von Beginn an vertraglich geregelt werden.

## ZUR PERSON

Michaela Nill

Mag. iur., LL.M. (Medical Law)  
Rechtsanwältin  
SCWP Schindhelm  
4020 Linz  
m.nill@scwp.com