

| Themenkomplexe | Erläuterungen (bezogen auf die ab 2021 geltende Anlage 30 der AVR; §§ beziehen sich auf diese Anlage) |
|---|---|
| <p style="text-align: right;">Zuschlag (gilt seit April 2020)</p> | <p>Punkte höher zu bewerten usw. (§ 8 Abs. 3 Satz 3). Für die Stufe II (85%) ergibt sich auf Halbjahressicht: der 25.-30. BD wird bewertet mit 95%, der 31.-36. mit 105% und der 37.-42. mit 115%.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Unzutreffend ist die zuweilen geäußerte Ansicht, wonach eine 2-Stufen-Prüfung vorzunehmen ist: wenn die durchschnittliche Schwelle von 4 BD im Halbjahr überschritten wird, sei auf eine Monatssicht umzuschwenken und jeder BD über 4 im Monat (skalierend) höher zu bewerten. Diese Sicht ist abzulehnen, da dies zu massiver Ungleichbehandlung führen würde. Auch ist laut AK durch den Verweis auf § 6 Abs. 10 unmissverständlich die Intention der Durchschnittsbetrachtung über 6 Monate hinweg zum Ausdruck gebracht. Zur Illustration: 2 MA leisten sehr viele BD in wenigen Monaten (z.B. 7 BD in je 2 Monaten, also zusammen 6 oberhalb der durchschnittlichen 4 BD-Grenze in 6 Monaten). Einer macht eine Punktlandung auf die Schwelle von 4 BD; ihm wird entsprechend keinerlei erhöhte Bewertung zuteil. Sein Kollege leistet einen einzigen BD mehr und überschreitet dadurch die Schwelle. Die Monatsbetrachtung würde dazu führen, dass nicht lediglich bezogen auf diesen einen BD eine erhöhte Bewertung erfolgt, sondern bezogen auf sämtliche BD, die in einem Monat die Grenze von 4 BD überschritten haben. Im Vergleich zu seinem Kollegen erhalte der MA dann auf Grund von <i>einem</i> zusätzlich geleisteten BD eine höhere Bewertung und damit eine höhere Vergütung für ganze 6 BD. Dies verdeutlicht, dass das eingangs beschriebene Berechnungsverfahren zutreffend ist, wonach lediglich der eine BD, welcher im Vergleich zu seinem Kollegen mehr geleistet wurde, mit der höheren Bewertung versehen wird. ● Bei Eintritt, Austritt oder Suspendierung erfolgt eine Kürzung pro rata. Nicht hingegen bei Urlaub und AU. ● Ab dem 1. BD und pro Zeitstunde (nicht lediglich: pro nach § 8 Abs. 1 als Arbeitszeit gewerteter Stunde) wird ein Zuschlag gezahlt (§ 8 Abs. 3 Satz 1). ● Dieser beträgt 15% des Betrages aus Tabelle § 8 Abs. 2. |

| Themenkomplexe | Erläuterungen (bezogen auf die ab 2021 geltende Anlage 30 der AVR; §§ beziehen sich auf diese Anlage) |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> Für BD in der Nacht und an Feiertagen sind Zeitzuschläge vorgesehen (§ 8 Abs. 4 und 5), die als <i>lex specialis</i> die allgemeinen Zeitzuschläge nach § 7 verdrängen; sie sind jedoch neben dem Zuschlag nach § 8 Abs. 3 Satz 1 anwendbar, da dieser terminologisch nicht als <i>Zeitzuschlag</i> gefasst wurde. |
| <p>Kleine Fachabteilung (kl. FA)</p> <p>Sonderregelung</p> <p>Inhalt</p> <p>Definition kl. FA</p> | <ul style="list-style-type: none"> Zeitlich begrenzt bis 31.03.2022 (9 Monate zuvor soll Evaluierung stattfinden). Bedarf „Opt-In“ durch DV; darin sind die konkreten kl. FA zu benennen und es dürfen keine inhaltlichen Veränderungen zur Sonderregelung erfolgen. Die Zahl der BD kann von grundsätzlich 4 auf 7 pro Monat erhöht werden. Ab mehr als 4 BD im Monat: der Zuschlag gem. § 8 Abs. 3 S.1 (vgl. oben) erhöht sich von 15 % auf 20 % pro Stunde. 1 Tag Zusatzurlaub, wenn im Betrachtungszeitraum (6 Monate) durchschnittlich mehr als 4 BD/Monat geleistet wurden. FA wird von Chefärztin/Chefarzt oder leitender Ärztin bzw. leitendem Arzt geleitet; und die Organisation eines eigenen BD in der FA ist fachlich zwingend (nicht genügend: (fach-)bereichsübergreifende Dienste und „BD-Pools“); und am BD der FA nehmen max. 7 Ärzte teil (nicht Köpfe, sondern Vollzeitäquivalente). |
| <p>Dienstplan</p> <p>erhöhte Verlässlichkeit</p> | <ul style="list-style-type: none"> Dienstplan muss einen Monat vor Beginn des Planungszeitraums aufgestellt sein (§ 6 Abs. 11). (Korrekt) aufgestellt ist ein Dienstplan (erst) dann, wenn eine erforderliche Zustimmung der MAV vorliegt. Erstmalig muss der „verlässliche Dienstplan“ im Jan. 2021 für März 2021 vorliegen. Denn die |

| Themenkomplexe | Erläuterungen (bezogen auf die ab 2021 geltende Anlage 30 der AVR; §§ beziehen sich auf diese Anlage) |
|--|--|
| <p>Sanktion bei Fristversäumnis</p> <p>„Einspringprämie“</p> | <p>Regelung tritt erst zum 01.01.2021 in Kraft und kann damit erst ab diesem Zeitpunkt Wirkung entfalten. Beachtung der neuen Regelungen zu früherem Zeitpunkt schadet jedoch nicht.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Fristversäumnis Sanktion bezogen auf den zu planenden Folgemonat für jeden Dienst: <ul style="list-style-type: none"> ◦ BD: Bewertung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit erhöht sich um 10%-Punkte. ◦ Rufbereitschaft: Zuschlag i.H.v. 10% auf die tägliche Pauschale des § 7 Abs. 3. • Liegen zwischen einer <i>notwendigen</i> Änderung des Dienstplanes und dem Antritt des Dienstes weniger als 3 Tage erhöht sich Bewertung des BD um 10%-Punkt bzw. fällt ein Zuschlag i.H.v. 10% an. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Notwendig ist eine Änderung, wenn die Gründe hierfür auf nicht vorhersehbaren Umständen beruhen oder in der Person der eingeplanten Person (z.B. AU oder Beschäftigungsverbot) begründet sind. ◦ Im Fall der Abstimmung unter Kollegen „auf dem kurzen Dienstweg“ gilt: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erleichtert die Abstimmung nur eine ohnehin notwendige Änderung des Dienstplanes, gilt das Vorgesagte. ▪ Springt ein Kollege hingegen für einen anderen auf dessen Wunsch hin ein, ohne dass dies im o.g. Sinn notwendig ist, erfolgt keine erhöhte BD-Bewertung bzw. fällt kein Rufbereitschafts-Zuschlag an (z.B. klassischer Fall des Tausches von Diensten). |
| <p>Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obergrenze | <ul style="list-style-type: none"> • Die maximale wöchentliche Arbeitszeit beträgt künftig durchschnittlich bis zu 56 Stunden (bisher: 58 Stunden), § 6 Abs. 5. • Ausgleichszeitraum von 6 Monaten bleibt unverändert. • Erfordernis der Einwilligung des Arztes ebenfalls unverändert („Opt-Out“ aus arbeitszeitgesetzlicher Obergrenze von 48 Stunden). |

| Themenkomplexe | Erläuterungen (bezogen auf die ab 2021 geltende Anlage 30 der AVR; §§ beziehen sich auf diese Anlage) | |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Erfassung | Was | <ul style="list-style-type: none"> Arbeitszeit ist minutengenau zu erfassen. gilt auch für tatsächlich gemachte Pausen (keine Pauschalierung). nicht: Erfassung der Lage der Arbeitszeit; jedoch künftige rechtl. Entwicklungen diesbezüglich verfolgen. |
| | Wer | <ul style="list-style-type: none"> Verpflichtend auch für Oberärzte (soweit „AT“-Vertrag jedoch nur bzgl. arbeitszeitgesetzlicher Nachweise). Keine Pflicht für Chefärzte. |
| | Wie | <ul style="list-style-type: none"> Art der Aufzeichnung offen. Möglich etwa Excel, Erfassung im elektr. Dienstplan. |
| bes. Arbeitszeitmodelle | | <ul style="list-style-type: none"> Arbeitszeitgesetzliche Nachweise stets erforderlich, auch bei Vertrauensarbeit. |

Kontakt

Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU)

Sonja Dominikowski

Wittelsbacherring 11

53115 Bonn

Tel. 0228 / 926 166 16

E-Mail sonja.dominikowski@a-cu.de

www.a-cu.de