

Jobsharing

Allgemeine Informationen

Wo steht was?



Begriff

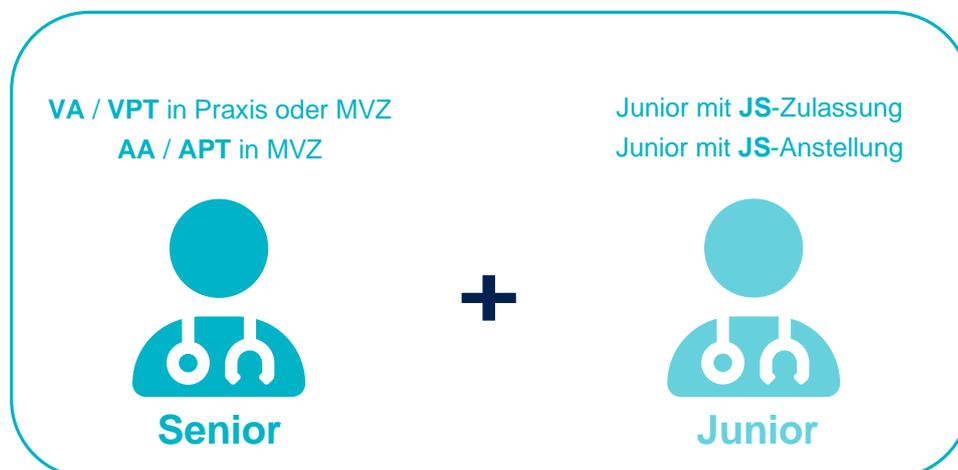
Jobsharing (JS) ermöglicht es Ärztinnen und Ärzten sowie Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in für zusätzliche Zulassungen/Anstellungen gesperrten Planungsbereichen vertragsärztlich tätig zu werden.

Jobsharing bedeutet, dass die folgenden Personengruppen (die sog. Jobsharing-„**Senioren**“) ihren **Versorgungsauftrag** mit einer zusätzlich tätig werdenden fachidentischen Ärztin oder einem Arzt bzw. einer Psychotherapeutin oder einem Psychotherapeuten (dem sog. Jobsharing-„**Junior**“) **teilen**:

- Vertragsärztin bzw. Vertragsarzt (**VA**; ggf. auch in einem MVZ)
- Vertragspsychotherapeutin bzw. Vertragspsychotherapeut (**VPT**; ggf. auch in einem MVZ)
- Im MVZ angestellte Ärztin bzw. im MVZ angestellter Arzt (**AA**)
- Im MVZ angestellte Psychotherapeutin bzw. im MVZ angestellter Psychotherapeut (**APT**)

In der **Bedarfsplanung** wird der **zuzulassende oder anzustellende Junior** trotz zusätzlicher Teilnahme an der vertragsärztlichen Versorgung **nicht gesondert berücksichtigt**.

Versorgungsauftrag des Seniors



Jobsharing – Grundprinzip

Ein bereits in der vertragsärztlichen Versorgung tätiger **Senior** erfüllt seinen **Versorgungsauftrag** gemeinsam mit einem neu zuzulassenden oder anzustellenden **Junior** gleichen Fachgebiets.

Varianten

Es gilt im Wesentlichen **zwei Varianten des Jobsharing (JS)** zu unterscheiden:

→ **die Zulassungs- bzw. Freiberufler-Variante**

„**Jobsharing**“-Zulassung einer weiteren Ärztin bzw. eines weiteren Arztes oder einer weiteren Psychotherapeutin bzw. eines weiteren Psychotherapeuten (sog. Junior) **in Verbindung mit der Bildung einer Berufsausübungsgemeinschaft (JS-BAG)** zwischen einer bereits (mindestens hälftig) zugelassenen Vertragsärztin bzw. einem -arzt oder einer -psychotherapeutin bzw. einem -psychotherapeuten (sog. Senior) und dem Junior.

 Die Zulassungs-Variante ist in MVZ nicht möglich!

→ **die Anstellungs-Variante**

Jobsharing-Anstellung einer weiteren Ärztin bzw. eines weiteren Arztes oder einer Psychotherapeutin bzw. eines Psychotherapeuten (Junior)

- durch eine mind. hälftig zugelassenen Senior-Vertragsärztin bzw. einen mind. hälftig zugelassenen Senior-Vertragsarzt oder durch eine BAG mit einer zugeordneten mind. hälftig zugelassenen Senior-BAG-Partnerin bzw. einem -Partner.
- durch ein MVZ mit einem im MVZ tätigen zugeordneten mind. hälftig zugelassen oder mit über 10 Wochenstunden angestellten Senior.

Beide Varianten stellen eine Möglichkeit für eine „**zeitflexible**“ **Tätigkeit** in der vertragsärztlichen Versorgung in einem gesperrten Planungsbereich dar. Durch Jobsharing werden **Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der Praxisführung** geschaffen. Diese können sowohl im Interesse des Seniors oder der Praxisinhaberin bzw. des Praxisinhabers wie auch im Interesse des hinzukommenden Juniors liegen. Beispiele:

- Entlastung der Praxisinhabenden
- Anpassung der Praxisöffnungszeiten und des Leistungsangebots an die Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten
- Möglichkeit zur Teilzeittätigkeit
- Einstiegsmöglichkeit von (jungen) Kolleginnen und Kollegen trotz Zulassungssperren

- „sanfte“ Praxisabgabe/Praxisübernahme mit der Möglichkeit des Kennenlernens von Praxisbetrieb und Patientenclientel



- Eine **überörtliche JS-BAG zwischen Senior und Junior** ist aufgrund der strengen Akzessorietät der Jobsharing-Zulassung an die Zulassung des Seniors **nicht möglich**. Die **Zulassung des Juniors** ist an den **Vertragsarztsitz des Seniors gebunden**. Senior und Junior können aber zusammen eine **überörtliche BAG** mit einer/einem **Dritten** bilden, die/der an einem **anderen Vertragsarztsitz** tätig ist.
- Analog ist auch eine **Jobsharing-Anstellung** an den **Vertragsarztsitz des Seniors gebunden**. Eine Jobsharing-Anstellung in einer „**Filiale**“ des Seniors zur ausschließlichen dortigen Tätigkeit ist somit **nicht möglich**.

Voraussetzungen

1. Gesperrter Planungsbereich

Jobsharing ist eine Ausnahmeregelung für die Zulassung bzw. Anstellung einer weiteren Ärztin bzw. eines weiteren Arztes oder einer weiteren Psychotherapeutin bzw. eines weiteren Psychotherapeuten in einem Planungsbereich, in welchem für das betroffene Fachgebiet **Zulassungsbeschränkungen** angeordnet sind (**Überversorgung**).

2. Fach- und Versorgungsbereichsidentität im Sinne der Bedarfsplanungs-Richtlinie

Jobsharing ist unter folgenden Personengruppen zulässig:

- Ärztinnen und Ärzten des gleichen Fachgebiets bzw. unter Umständen der gleichen bedarfsplanerischen Arztgruppe
- Psychologische Psychotherapeutinnen bzw. Psychologische Psychotherapeuten
- Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen bzw. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten

- Ggfs. Psychologische Psychotherapeutinnen bzw. Psychologische Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen bzw. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten¹

Die Fachidentität ist unabhängig vom psychotherapeutischen Richtlinienverfahren.

Jobsharing ist nur unter Ärztinnen und Ärzten bzw. Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten des gleichen Versorgungsbereichs – hausärztlich oder fachärztlich – zulässig.

Die Details zur Fachidentität beim Jobsharing sind in §§ 41, 59 und 61 der Bedarfsplanungs-Richtlinie geregelt.

3. 1:1-Zuordnung

Je bedarfsplanungsrelevantem Senior (ausgenommen Senior mit Sonderbedarfszulassung oder -anstellung) kann unabhängig von der gewählten Jobsharing-Variante genau **1 weiterer fachidentischer Junior** im Rahmen des Jobsharing zugelassen oder angestellt werden. Das bedeutet eine **feste 1:1-Zuordnung** von fachidentitäts-vermittelndem Senior und dem Junior, auch innerhalb einer BAG oder eines MVZ.

4. Leistungsbegrenzung der Jobsharing-Praxis

Wer Jobsharing beantragt, hat sich gegenüber dem Zulassungsausschuss zu einer Leistungsbegrenzung der Jobsharing-Praxis zu verpflichten, die den bisherigen Praxisumfang nicht wesentlich überschreitet. Bei Neuanfängerinnen und Neuanfängern bzw. unterdurchschnittlichem Praxisumfang gibt es Sonderregelungen. Weitere Details siehe Anlage 3.

Hinweis

In einer Berufsausübungsgemeinschaft (BAG) und im MVZ betrifft die Leistungsbegrenzung die gesamte BAG bzw. das gesamte MVZ. Dies sollte insbesondere auch bei Vorhandensein/Hinzunahme weiterer BAG-Partnerinnen und BAG-Partner bzw. bei der Bildung überörtlicher BAGs beachtet werden.

¹ Ein Jobsharing zwischen einem 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.

Beantragung

Die **Anträge auf JS-Zulassung** (inkl. Genehmigung einer JS-BAG) bzw. auf Genehmigung zur Beschäftigung einer angestellten Ärztin bzw. eines angestellten Arztes oder einer Psychotherapeutin bzw. eines Psychotherapeuten im Rahmen des Jobsharing sind an **den zuständigen Zulassungsausschuss** zu richten. Dem Antrag auf JS-Anstellungsgenehmigung ist der **Anstellungsvertrag** beizufügen.

Hinweis

Sie finden die Anträge auf Zulassung unter folgendem Link:

→ www.kvb.de/mitglieder/praxisfuehrung/service/formularservice

- Sie finden das Antragsformular für die **Jobsharing-Zulassung** unter folgendem Pfad:
„J“ / „Jobsharing“ / „Zulassungsantrag (Job Sharing)“
- Sie finden das Antragsformular für die **Jobsharing-Anstellung** (Vertragsarzt, BAG, MVZ) unter folgendem Pfad:
„A“ / „Anstellung Arzt/Psychotherapeut“ / „Genehmigungsantrag (Einzelpraxis, BAG, MVZ, Jobsharing)“



- 
- Eine **Jobsharing-Zulassung** ist nur **zu Beginn eines Quartals** möglich.
 - Der Beginn einer Jobsharing-Anstellung ist ggf. auch während des Quartals möglich, allerdings fällt dann eine gesonderte Bearbeitungsgebühr von 750€ an.

Weiterführende Informationen

- Als Alternative zum Jobsharing 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 Jobsharing-Variante oder evtl. die Teilversorgungsvariante die günstigere Option darstellen.



Die Thematik „**Jobsharing**“ ist aufgrund ihrer Komplexität und abrechnungstechnischen Umsetzung **unbedingt beratungsbedürftig**.
Wenn Sie ein Jobsharing-Verhältnis planen, machen Sie deshalb bitte in jedem Falle im Vorfeld vom **Beratungsangebot der KVB** Gebrauch!

Sie wünschen eine persönliche Beratung?

Vereinbaren Sie gerne einen Termin im Beratungcenter in Ihrer Region. Dabei haben Sie die Wahl: Gespräch vor Ort, am Telefon oder komfortabel per Video.

Sämtliche Kontaktdaten finden Sie unter:

→ www.kvb.de/mitglieder/beratung



ANLAGE 1

Rechtsquellen

SGB V: § 95 Abs. 9 S. 2

SGB V: § 101 Abs. 1 S. 1 Nrn. 4, 5 und 6 sowie S. 2

SGB V: § 101 Abs. 3 u. 3a

Bedarfsplanungs-Richtlinie (Bpl-RI): §§ 26, 40 ff., 52, 58 ff.

ANLAGE 2 Überblick Varianten Jobsharing (JS)

Variante: Zulassung im Rahmen des Jobsharing	Variante: Anstellung im MVZ im Rahmen des Jobsharing	Variante: Anstellung bei Vertragsarzt/BAG im Rahmen des Jobsharing
<ul style="list-style-type: none"> Senior: zugelassener Vertragsarzt bzw. -psychotherapeut 	<ul style="list-style-type: none"> Senior: <ul style="list-style-type: none"> - im MVZ tätiger zugelassener Vertragsarzt bzw. -psychotherapeut - beim MVZ angestellter Vertragsarzt bzw. -psychotherapeut 	<ul style="list-style-type: none"> Senior: zugelassener Vertragsarzt bzw. -psychotherapeut
<ul style="list-style-type: none"> Junior erhält eigene Zulassung, aber „vinkuliert“, d. h. gebunden an die Zulassung des Seniors und an den Bestand der mit dem Senior einzugehenden leistungsbeschränkten JS-BAG 	<ul style="list-style-type: none"> Anstellungsverhältnis mit Leistungsbeschränkung zwischen Senior-Vertragsarzt/BAG/MVZ und Junior 	
<ul style="list-style-type: none"> Vertragsarztstatus des Juniors, aber ohne gesonderten eigenen Versorgungsauftrag; Junior „partizipiert“ am bestehenden (Voll- oder Teil-)Versorgungsauftrag des Seniors; Senior und Junior einigen sich zur <u>gemeinsamen</u> Erfüllung des Versorgungsauftrags des Seniors intern über die zeitliche Aufteilung der Leistungserbringung. 	<ul style="list-style-type: none"> Senior und angestellter Junior im zeitlichen Umfang seiner genehmigten Anstellung erfüllen den Versorgungsauftrag des Seniors gemeinsam. <p>Mindestbeschäftigungsumfang des Juniors: 6,25 Wochenstunden</p> <p>Maximaler Beschäftigungsumfang des Juniors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>bei Zulassung des Seniors:</u> max. entsprechend dem bedarfsplanerischen Anrechnungsfaktor des Seniors Beispiel: Hat der Senior eine häftige Zulassung mit bedarfsplanerischem Anrechnungsfaktor von 0,5, so darf der max. Beschäftigungsumfang eines anzustellenden Juniors. 20 Wochenstunden betragen, da eine Anstellung mit 20 Wochenstunden bei <u>fiktiver</u> Berücksichtigung in der Bedarfsplanung gerade noch einem bedarfsplanerischen Anrechnungsfaktor von ebenfalls 0,5 entsprechen würde. - <u>bei Anstellung des Seniors im MVZ:</u> max. entsprechend dem stundenmäßigen Anstellungsumfang des Seniors 	

Variante: Zulassung im Rahmen des Jobsharing	Variante: Anstellung im MVZ im Rahmen des Jobsharing	Variante: Anstellung bei Vertragsarzt/BAG im Rahmen des Jobsharing
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildung einer leistungsbeschränkten (JS-)BAG zwischen Senior und Junior bzw. Neuaufnahme des Juniors in eine bestehende BAG, die dann insgesamt einer Leistungsbeschränkung unterworfen wird. <p>Junior wird freiberuflicher Partner der (JS-)BAG, die Freiberuflichkeit muss sich auch in den Regelungen des BAG-Vertrages widerspiegeln.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Junior ist angestellter Arzt des Senior-Vertragsarztes/der BAG/des MVZ mit Arbeitsvertrag, abhängige Beschäftigung des Juniors. <p>Es gelten die für Arbeitnehmer üblichen Vorschriften des Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrechts</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Junior wird als (vinkuliert) zugelassener Vertragsarzt mit allen regelmäßigen vertragsärztlichen Rechten und Pflichten tätig und tritt als Partner der JS-BAG auf dem BAG-Praxisschild nach außen in Erscheinung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Ärztliche Leiter des MVZ hat den im MVZ angestellten Junior zur Erfüllung der vertragsärztlichen Pflichten anzuhalten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Vertragsarzt/die BAG-Partner haben den angestellten Junior zur Erfüllung der vertragsärztlichen Pflichten anzuhalten. Über die in der Vertragsarztpraxis/BAG angestellten Ärzte müssen die Patienten in geeigneter Weise informiert werden.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Führen Senior und Junior eine Schwerpunktbezeichnung, muss diese übereinstimmen. <p>Einer Übereinstimmung steht nicht entgegen, wenn nur einer der Beteiligten eine Schwerpunktbezeichnung führt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Führt der Junior eine Schwerpunktbezeichnung, muss diese mit der Schwerpunktbezeichnung des Seniors übereinstimmen, ansonsten muss der Junior für die Dauer der JS-Anstellung auf das Führen der nicht übereinstimmenden Schwerpunktbezeichnung verzichten. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Junior kann ggf. 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. Die Leistungskennzeichnung des Juniors erfolgt unter dessen LANR. 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Für den Junior gibt es kein gesondertes „Budget“ (RLV, QZV). 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Für den zeitlich möglichen Umfang einer Nebentätigkeit gilt sowohl für den Senior <u>als auch</u> für den Junior im Regelfall: <ul style="list-style-type: none"> - bei 1,0-Versorgungsauftrag des Seniors: 13 Wochenstunden - bei ¾-Versorgungsauftrag des Seniors: 19,5 Wochenstunden - bei ½-Versorgungsauftrag des Seniors: 26 Wochenstunden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Der mögliche Umfang einer Nebentätigkeit richtet sich (auch) bei einer JS-Anstellung nach dem Arbeitszeitgesetz. 	

Variante: Zulassung im Rahmen des Jobsharing	Variante: Anstellung im MVZ im Rahmen des Jobsharing	Variante: Anstellung bei Vertragsarzt/BAG im Rahmen des Jobsharing
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spätestens nach 10 Jahren gemeinsamer JS-BAG-Tätigkeit: Wegfall der Zulassungsvinkulierung und der Leistungsbegrenzung der JS-BAG, ggf. auch bereits vorher bei Aufhebung der Zulassungsbeschränkungen für den betroffenen Planungsbereich gemäß der in § 26 Abs. 3 Bpl-RI festgelegten Rangfolge (nach der längsten Zeitdauer der gemeinsamen JS-Tätigkeit; dabei Vorrang der JS-Zulassungen vor JS-Anstellungen und Neuzulassungen) => „Normale“ Zulassung für den Junior mit Anrechnung in der Bedarfsplanung im Umfang des Versorgungsauftrags des Seniors, an dem der Junior bisher partizipiert hat 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei Aufhebung der Zulassungsbeschränkungen für den betroffenen Planungsbereich: ggf. Wegfall der Leistungsbegrenzung der JS-Praxis gemäß der in § 26 Abs. 3 Bpl-RI festgelegten Rangfolge (nach der längsten Zeitdauer der JS-Anstellungen, dabei Nachrang gegenüber JS-Zulassungen und Vorrang gegenüber Neuzulassungen) => „Normale“ Anstellung für den Junior mit Anrechnung in der Bedarfsplanung entsprechend seinem Beschäftigungsumfang in Wochenstunden 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Privilegierte“ Berücksichtigung des Juniors im Rahmen des Nachbesetzungsprüfungsverfahrens gem. § 103 Abs. 3a SGB V nach mind. drei Jahren Dauer (soweit das JS-Verhältnis ab dem 05.03.2015 begründet wurde) 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nach 5 Jahren gemeinsamer JS-BAG-Tätigkeit gesetzlicher Anspruch des Juniors auf besondere Berücksichtigung bei der Nachfolgerauswahl gem. § 103 Abs. 4 SGB V bei der Übernahme des Praxissitzes des Seniors. Regelmäßige Berücksichtigung des Job Sharing mit dem Senior bei der Nachfolgerauswahl durch die ZAs in Bayern im Rahmen der Ermessensausübung aber bereits ab 3 Jahren gemeinsamer JS-BAG-Tätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kein explizit gesetzlicher fixierter Anspruch des angestellten Juniors auf besondere Berücksichtigung bei der Nachfolgerauswahl gem. § 103 Abs. 4 SGB V bei der Übernahme des Praxissitzes des Seniors, aber regelmäßige Berücksichtigung des Jobsharing mit dem Senior bei der Nachfolgerauswahl durch die ZAs in Bayern im Rahmen der Ermessensausübung - analog wie bei zugelassenen Junioren – ab 3 Jahren JS-Anstellungstätigkeit 	

Variante: Zulassung im Rahmen des Jobsharing	Variante: Anstellung im MVZ im Rahmen des Jobsharing	Variante: Anstellung bei Vertragsarzt/BAG im Rahmen des Jobsharing
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine zeitliche Befristung der JS-Zulassung des Juniors sowie der JS-BAG-Genehmigung durch den Zulassungsausschuss. Die JS-Zulassung ist allerdings auf die Dauer der gemeinsamen vertragsärztlichen Tätigkeit mit dem Senior beschränkt und endet ggf. mit dem Zulassungsende des Seniors oder mit der Erklärung der Beendigung der gemeinsamen Berufsausübung im Rahmen der JS-BAG. Mit dem Ende der JS-Zulassung/der JS-BAG endet auch die Leistungsbegrenzung, der sich die Beteiligten unterworfen haben. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine zeitliche Befristung der Genehmigung für die JS-Anstellung durch den Zulassungsausschuss. Die Genehmigung des Seniors/der BAG/des MVZ zur Anstellung des Juniors endet, wenn der Junior aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Mit der Beendigung der Jobsharing-Anstellung endet auch die Leistungsbegrenzung, der sich der anstellende Vertragsarzt/die anstellende BAG/das anstellende MVZ (soweit in der BAG oder dem MVZ nicht noch weitere Jobsharing-Verhältnisse bestehen) unterworfen haben. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sinnvolle JS-Situationen sind z. B.: Vorbereitung der Praxisnachfolge, Krankheit, Familie, Teilzeit, Ausbau Privatarztpraxis 		

Anlage 3 Berechnung der Jobsharing-Obergrenze

- Der Zulassungsausschuss legt eine von der Jobsharing-Praxis insgesamt maximal abrechenbare Leistungsmenge pro Quartal fest (sog. Obergrenze). Für die Berechnung der vier quartalsbezogenen Obergrenzen im ersten Jobsharing-Leistungsjahr sind grundsätzlich die vorausgegangenen vier verfügbaren Abrechnungsquartale (sog. Basisquartale) der „Senior“-Praxis – zuzüglich jeweils eines Aufschlages in Höhe von 3% des Fachgruppendurchschnitts (pro Jobsharing-Verhältnis aus Senior und Junior) – maßgeblich. In die Obergrenze werden alle Leistungen und Kosten des Basisquartals einbezogen – mit wenigen Ausnahmen wie z. B. Präventions-, Impf- und Notarztleistungen sowie der Leistungen im organisierten ärztlichen Bereitschaftsdienst. -. 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 eines vorab berechneten praxisindividuellen Anpassungsfaktors pro Quartal, der das Verhältnis der Jobsharing-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 ersten Leistungsjahr vom Zulassungsausschuss festgesetzte Obergrenze nicht unterschreiten. Ansonsten gilt der höhere vom Zulassungsausschuss ursprünglich festgelegte Wert.

Quartalsweise wird geprüft, ob die Jobsharing Obergrenze eingehalten wurde. Wenn sich im jeweiligen Abrechnungsquartal eine Überschreitung ergibt, wird diese mit der aktuellen Quartalsabrechnung korrigiert. Nach vier abgerechneten Jobsharing-Quartalen erfolgt eine Saldierung/Verrechnung der Über- bzw. Unterschreitungen dieser Quartale. Liegen im Saldierungszeitraum Unter- und Überschreitungen der Jobsharing-Obergrenze vor, erfolgt nach entsprechender Verrechnung eine Rückerstattung des ggf. zu viel gekürzten Honorars.

- 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, unterdurchschnittlicher Praxisumfang in allen 4 Basisquartalen).
- Detailinformationen zur Berechnung der Jobsharing-Obergrenze finden Sie auf unserer Homepage unter:
 - www.kvb.de/fileadmin/kvb/Mitglieder/Abrechnung/Merkblaetter-DS/KVB-Merkblatt-Job-Sharing-Berechnungsverfahren-Anpassung-Obergrenzen.pdf