

Editorial



Thomas Eichenberger,
Geschäftsleiter VLSS

Was passiert hier eigentlich an unseren Spitälern?

Die Gesundheitsdirektorenkonferenz (GDK) hat am 25. Mai 2018 aktualisierte Empfehlungen zur Spitalplanung herausgegeben. Das St. Galler Tagblatt titelte am 31. Juli 2018 wie folgt: «Künftig wollen die Kantone bei der Spitalplanung mehr Koordination und Konzentration. Dabei drohen sie renitenten Spitälern mit Bussen.» Der GDK-Sekretär machte dazu u.a. die wichtige Aussage, dass die Angebote und Qualitätsanforderungen in der ganzen Schweiz besser vergleichbar sein müssten. Gemäss Empfehlung 13 sollen die Kantone die Leistungserbringer auffordern, ihre Personal- und Besoldungsreglemente transparent darzulegen. Die Arbeitsbedingungen können integraler Bestandteil der Evaluation im Rahmen der Erteilung von Leistungsaufträgen und der Wirtschaftlichkeitsvergleiche sein. Der Kanton kann die einschlägigen öffentlichen Personal- und Besoldungsreglemente oder die Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen im Leistungsauftrag als anwendbar erklären. Und er kann im Rahmen des Leistungsauftrags Lohnobergrenzen festlegen und Bonuszahlungen, die von Fallzahlen abhängig sind, untersagen. Damit sollen sowohl Überentschädigungen (allerdings nur bei den Kaderärztinnen und Kaderärzten) als auch Unterentschädigungen (beim übrigen Personal) vermieden werden.

Die Zitrone wird also von zwei Seiten her zu Lasten unserer Mitglieder ausgepresst. Von unten drücken gesicherte GAV-Löhne und von oben Lohnobergrenzen und Boniverbote. Viele Spitäler wollen deshalb auch die Honorare ganz abschaffen, und damit auch die privatärztliche Tätigkeit (sic!). Unsere Mitglieder werden von ihren «pseudoselbständigen» Listenspitälern in jahrelange mühsame Verhandlungen eingespannt. Das Ziel sind in der Regel schlechtere Verträge, denn das Wort «Besitzstand» ist den meisten Gesprächspartnern unserer Mitglieder unbekannt. Unsere Umfrage wird zeigen, ob sich der Aderlass fortsetzt, denn immer mehr Mitglieder geben die Kaderärztfunktion auf, bevor man sie zu «normalen Angestellten» mit Dienst nach Vorschrift bei gleichzeitig erodierenden Löhnen abgewertet hat.

Gute Kantone mit Spitälern, welche auch den Kaderärzten nach wie vor gute Anstellungsbedingungen gewähren können, müssen hier Gegensteuer geben. Dazu gehört auch die volle Versicherbarkeit von Einkommensbestandteilen, welche von der BVG-Einrichtung des Arbeitgebers nicht versichert werden, über eine Kader-vorsorgeeinrichtung.

Inhalt

- 2 Vorsorgestiftung VLSS
- 5 VLSS-Umfrage
- 6 Coach my Career
- 7 Interview Petre
- 8 Beitrittserklärung

Die erfolgreiche Vorsorgelösung für Kaderärzte in der Schweiz

Wie Verbandsmitglieder und leitende Spitalärzte und Chefärzte von den Kaderlösungen der Vorsorgestiftung VLSS profitieren.

Barbara Ruckstuhl und René Schmitz

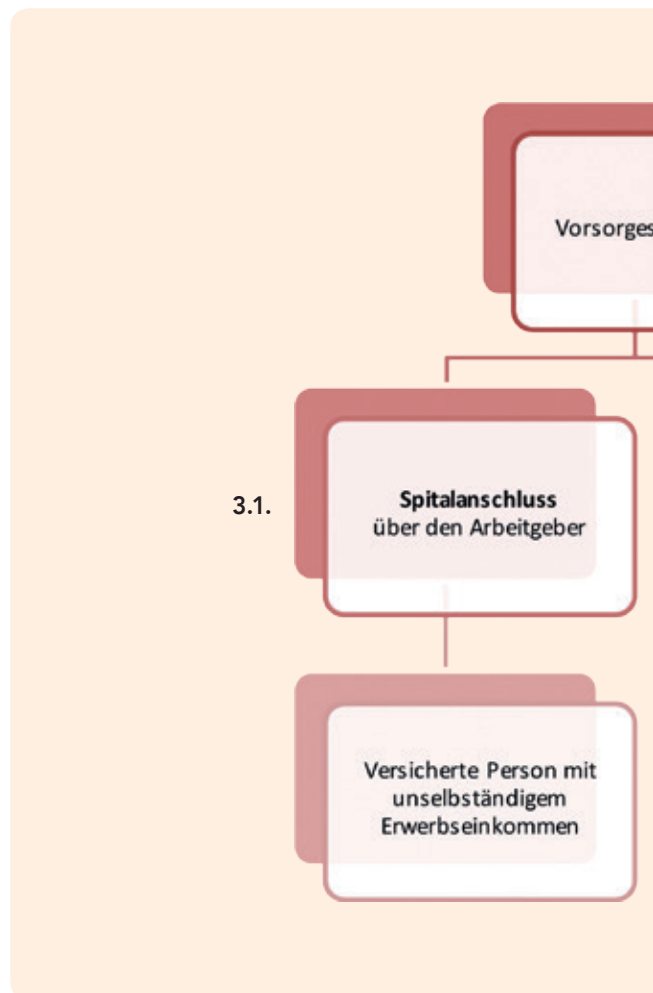
1. Wer wir sind und was unsere Kaderlösung ausmacht

Die Vorsorgestiftung VLSS gibt es bereits seit 1996, sie ist eine rein überobligatorische 1e-Vorsorgestiftung (Art. 1e BVV2) für Kaderärzte in der Schweiz.

- Einerseits können sich Spitäler, Kliniken und Gemeinschaftspraxen anschliessen, um für die Kaderärzte die Einkommensbestandteile (über dem 1,5-fachen Grenzbetrag nach BVG – 2019 = CHF 127'980) zu versichern, die nicht bereits in der Basis-Pensionskasse abgedeckt sind (Spitalanschluss).
- Andererseits besteht die Möglichkeit, dass sich Kaderärzte eines Spitals, Ärzte aus Gemeinschaftspraxen, Zahnärzte sowie selbständig tätige Ärzte – zusätzlich zu ihrer BVG-Basisvorsorge* – direkt anschliessen, um ihre Einkommensanteile aus selbständiger Tätigkeit (mindestens CHF 20'000) versichern zu lassen (Einzelanschluss).

* BVG-Basisvorsorge: die gesetzlichen Rahmenbedingungen für einen Anschluss an die VLSS

1. Eine BVG-Basisvorsorge muss vorhanden sein.
2. Dieselben Einkommensanteile dürfen nicht in der Basisvorsorge UND bei der Vorsorgestiftung VLSS versichert werden.
3. Es dürfen nur Einkommensanteile über dem 1,5-fachen Grenzbetrag nach BVG (2019 = CHF 127'980) versichert werden.
4. Die maximal versicherbare Lohnsumme über alle Ihre Pensionskassen beträgt CHF 853'200 (10-facher Betrag des im obligatorischen Teil des BVG maximal versicherbaren Maximaleinkommens).



In Zahlen (31.12.2018)

Anzahl angeschlossener Arbeitgeber (Spitäler, Kliniken und Gemeinschaftspraxen)	27
Anzahl Einzelanschlüsse (selbständig erwerbende Kaderärzte)	72
Anzahl versicherte Personen	1'200
Verwaltetes Vermögen (CHF)	325 Mio.
Deckungsgrad	101,73 %

Die Anzahl Anschlüsse ist seit 1996 kontinuierlich gewachsen, nicht zuletzt dank der zeitgemässen Kadervorsorgelösung, die sowohl beim Spitalanschluss als auch beim Einzelanschluss zahlreiche Vorteile bietet.

2. Wie wir und unsere Versicherten zueinander stehen und wie wir uns organisieren

Stiftung VLSS

Einzelanschluss
direkt mit der
Vorsorgestiftung

3.2.

Versicherte Person mit
selbständigem
Erwerbseinkommen,
welche bereits einer
Basisvorsorge
angeschlossen ist.



3. Die Vorteile eines Anschlusses an die Vorsorgestiftung VLSS

Die Valitas AG (Geschäftsstelle**), die das Mandat der Vorsorgestiftung VLSS ausübt, ist eine der erfolgreichsten Anbieterinnen unter den unabhängigen BVG-Verwaltungen in der Schweiz. Mit der BVG-Kaderlösung der VLSS erhalten die Versicherten eine innovative Vorsorgelösung, die sich von der Masse der standardisierten Angebote wesentlich abhebt.

Grundsätzlich

Ein Anschluss bietet grundsätzlich folgende Vorteile

1. Innerhalb des Vorsorgeplans wählt jede versicherte Person ihre eigene Risikovariante (3 Varianten für die individuellen Bedürfnisse zur freien Auswahl).
2. Es stehen 5 erfolgreiche Anlagestrategien zur Auswahl.
3. Sinnvolle Steueroptimierung: Einerseits dank höherer Vorsorgeabzüge (= niedrigeres steuerbares Einkommen), andererseits dank zusätzlichem Ein-

kaufspotenzial (Einkauf von fehlenden Beitragsjahren).

4. Transparente Kosten – Verwaltungskosten «flat rate».
5. Altersrücktritt: Kapitalauszahlung mit Option einer Altersrente.
6. Vorsorgeberatung: Ein kleines Team der Valitas AG deckt unbürokratisch und effizient die Bedürfnisse des Spitals und der versicherten Personen ab.
7. Rechtsberatung: Eine spezialisierte Rechtsberatungsstelle mit erfahrenen juristischen Mitarbeitern hilft kompetent, schnell und kostenlos (für VLSS-Vereinsmitglieder).

Zusätzlich

3.1. Ein Spitalanschluss bietet zusätzlich folgende Vorteile

- Ausschliesslich überobligatorische Vorsorge (2. Säule).
- Jedes Spital ist frei bei der Wahl seines Vorsorgeplans (bis zu 3 Varianten).

- Die BVG-Kaderlösung der Vorsorgestiftung VLSS bietet allen Schweizer Spitälern die Möglichkeit an, sich im stark umkämpften Markt als interessante und konkurrenzfähige Arbeitgeber noch besser zu positionieren.

3.2. Ein Einzelanschluss bietet zusätzlich folgende Vorteile

- Ist der Arbeitgeber des leitenden Spitalarztes nicht bei der Vorsorgestiftung VLSS angeschlossen, kann der Arzt durch einen Einzelanschluss seine Einkommensteile aus selbständigem Erwerb versichern (z. B. Honorare für private Sprechstunden).

4. Wie Sie die vorhandenen Spielräume in der beruflichen Vorsorge nutzen

- Optimieren Sie Ihren Vorsorgeschutz:
 - a) erhöhen Sie Ihr Alterskapital,
 - b) passen Sie die versicherten Risikoleistungen (im Falle von Invalidität oder im Todesfall) Ihren Vorsorgebedürfnissen an.
- Optimieren Sie Ihre Steuerbelastung: Selbstvorsorge wird belohnt! Verlieren Sie keine Zeit, und sparen Sie ab sofort Steuern. Jede Einzahlung, die auf dem Konto der Vorsorgestiftung VLSS mit Valutadatum 20. Dezember 2019 verbucht ist, können Sie vollumfänglich von Ihrem steuerbaren Einkommen abziehen. Infolge der Feiertage raten wir aus Erfahrung von einer Überweisung nach diesem Datum ab.

Der Stiftungsrat

Stiftungsratspräsident
Dr. Thomas Eichenberger

Arbeitgebervertreter

Prof. Dr. med. Donat Spahn, Vizepräsident
Roger Clénin

Arbeitnehmervertreter

Prof. Dr. med. Fiona Burkhard
Prof. Dr. med. Christoph Kettelhack
1 Vakanz

**Die Geschäftsstelle

Vorsorgestiftung VLSS
c/o Valitas AG
Giesshübelstrasse 40
8045 Zürich
+41 44 451 91 26
barbara.ruckstuhl@valitas.ch

Die Rechtsberatung des VLSS

Der VLSS berät seine Mitglieder in juristischen Belangen nach einem dreistufigen Verfahren:

Stufe 1 Jedes Mitglied hat Anspruch auf eine **unentgeltliche Rechtsberatung**. Anfragen können per E-Mail (info@vlss.ch) an den Verbandsjuristen gerichtet werden. Dieser gibt Empfehlungen für das weitere Vorgehen ab. Sofern keine Weiterungen entstehen, ist die Beratung normalerweise nach zwei oder drei Kontakten abgeschlossen.

Stufe 2 Ist eine **anwaltliche Vertretung** gewünscht oder objektiv erforderlich, kann das Mitglied beim Geschäftsleiter Antrag auf Rechtsschutz stellen. In diesem Fall erhält es einen **einmaligen Kostenbeitrag an die effektiv entstandenen Anwaltskosten in der Höhe von maximal CHF 2000.–**. Das Mitglied entscheidet, ob es dem Vorstand des VLSS beantragen möchte, zu einem Sachverhalt im Interesse des Mitglieds auch offiziell Position zu ergreifen. (Der Vorstand entscheidet über die Gewährung eines beantragten Kostenbeitrages, wenn das Gesuch vom Geschäftsleiter abgelehnt wurde, aber vom Mitglied an den Vorstand weitergezogen wird). Die Unterstützung gemäss Ziff. (2) hat durch einen vom Mitglied beantragten und vom Geschäftsleiter des VLSS empfohlenen Anwalt zu erfolgen. Ein solcher Kostenbeitrag **wird nur gewährt, wenn** das betreffende Mitglied über **keine Rechtsschutzversicherung** verfügt. Wir empfehlen mit Blick auf Ziff. (3) hiernach trotzdem den **Abschluss einer Rechtsschutzversicherung** über den VLSS bei **der Winterthur-ARAG oder den Abschluss einer gleichwertigen Versicherung bei einer anderen Gesellschaft**.

Stufe 3 Unterstützung für **anwaltliche Vertretung, die den Kostenrahmen von CHF 2000.– übersteigt**, wird nur in ausserordentlichen Fällen von grundsätzlicher Bedeutung für den VLSS und seine Mitglieder gewährt, sofern das Mitglied über **keine Rechtsschutzversicherung** verfügt. Anwaltskosten sind in der Regel über die unter Ziff. (2) hiervoor erwähnte Rechtsschutzversicherung des Mitglieds zu decken; für die Bewilligung ausserordentlicher Gesuche ist der Vorstand des VLSS auf Antrag des Geschäftsleiters abschliessend zuständig.

Kontakt

Verein der Leitenden Spitalärzte der Schweiz (VLSS)

Sekretariat Postgasse 19, Postfach, 3000 Bern 8
T +41 (0)31 330 90 01 | F +41 (0)31 330 90 03
info@vlss.ch | www.vlss.ch

Wie entwickeln sich die Anstellungsbedingungen der Kaderärzteschaft an Schweizer Spitälern?

Unter welchen Anstellungsbedingungen arbeitet die Kaderärzteschaft am kürzlich eröffneten Hôpital Riviera-Chablais? Die neue VLSS-Umfrage soll Antworten auf diese und weitere Fragen liefern.



Bild: Keystone

Seit 2011 befragt der VLSS in regelmässigen Abständen die Kaderärzteschaft in der Schweiz. Für den Herbst 2019 plant der VLSS eine neue Erhebung. Im Fokus stehen Verbands- und Nichtmitglieder, die in leitenden ärztlichen Funktionen an Schweizer Spitälern arbeiten. Der Fragenbogen stützt sich bewusst stark auf frühere Befragungen, um Tendaussagen zu ermöglichen.

Die geplante Erhebung soll neue Erkenntnisse über die aktuellen Anstellungsbedingungen und Einkommensverhältnisse der Kaderärzteschaft in der Schweiz liefern. Wie haben sich die Lohnbestandteile entwickelt? Wurde an Spitälern Lohnobergrenzen oder Gesamtarbeitsverträge eingeführt? Wie sind moderne Arbeitsverträge von Kaderärzten ausgestaltet? Diese und weitere Fragen interessieren den VLSS.

Wir bitten Sie deshalb um Ihre geschätzte Mithilfe. Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit, um an unserer computerunterstützten Befragung teilzunehmen: <http://survey.vlss.ch>

Der strukturierte Fragebogen mit definierten Antwortkategorien erlaubt ein rasches, einfaches Ausfüllen und Abschicken der Antworten.

Die Erhebung beginnt Mitte Oktober 2019 und wird voraussichtlich bis Ende November dauern. Ihre Daten werden verschlüsselt und komplett anonymisiert.

Mit Ihrer Teilnahme tragen Sie dazu bei, dass der VLSS – als Ihr standespolitischer Interessenvertreter – sein eigenes Datenmaterial auf den neusten Stand bringen kann. Ihre Daten liefern nicht nur wertvolle Grundlagen zur Optimierung der spitalärztlichen Standespolitik, sie verbessern auch die Beratungsleistung des VLSS. Stehen VLSS-Mitglieder vor Vertragsverhandlungen oder Lohnabschlüssen, können sie beim Sekretariat kostenlos Vergleichszahlen anfordern.

EMBA FH in Medical Management: VLSS und PHW Bern kooperieren

Der VLSS und die PHW Bern haben eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Die PHW Bern bietet allen VLSS-Mitgliedern für ihre persönlichen Aus- und Weiterbildungen an der Hochschule einen Direktrabatt von 5 Prozent. Mehr unter: <https://www.phw.ch/vlss>

Ein Jahr Coach my Career

Vor gut einem Jahr hat der VLSS zusammen mit seinen Partnern das generationenübergreifende Mentoring-Programm Coach my Career ins Leben gerufen. Eine Zwischenbilanz in 10 Punkten.

1. Gutes Teamwork.

Coach my Career ist ein Gemeinschaftsprojekt von sechs verschiedenen Organisationen: FMH, VLSS, VSAO, mfe, SWIMSA und SIWF. Das Projektteam umfasst zehn Personen. Da ist es nicht immer einfach, Termine und Abläufe zu koordinieren. Doch die Zusammenarbeit funktioniert hervorragend.

2. Bewährte Anmeldung.

Die Organisation von Coach my Career ist einfach, schlank und schnell. Coaches wie Mentees finden auf der VLSS-Website Anmeldeformulare, wo sie ihre beruflichen Erfahrungen, persönlichen Schwerpunkte sowie Themenwünsche für das Coaching festhalten können. Das Anmeldeprozedere hat sich bewährt, die Formulare werden aber weiter verfeinert.

3. Funktionierendes Matching.

Auf Basis der ausgefüllten Formulare teilt das VLSS-Sekretariat in einem Matching-Verfahren einem Mentee zwei Coaches zu: einen fachspezifischen und einen fachfremden. Die Zuteilungen der Coaches und Mentees haben bislang funktioniert, wie die grossmehrheitlich positiven Rückmeldungen der Beteiligten belegen.

4. Angemessene Beratungsdauer.

Mentees und Coaches treffen sich zu einem einmaligen Beratungsgespräch. Dieses dauert rund zwei Stunden. Diese Dauer, so die interne Auswertung, finden 7 von 10 Mentees angemessen.

5. Gut vorbereitet.

Coach my Career gewährt den Coaches grosse Freiheiten. Sie sollen sich gegenseitig kontaktieren, einen möglichen Gesprächsablauf vorbereiten und auf die Mentees zugehen. Der Aussage «Die Coaches waren gut vorbereitet» stimmten über 80% der befragten Mentees zu.

6. Berufliche Ziele konkretisieren.

Coach my Career bietet ergebnisoffene Beratungen an. Doch erfreulicherweise zeigt sich, dass die Coaches vielen Mentees geholfen haben, ihre beruflichen Ziele klarer zu sehen. Die interne Evaluation zeigt: bei drei von vier Mentees war dies der Fall.

7. Hohe Wertschätzung.

Das Beratungsangebot von Coach my Career wird geschätzt. 76 Prozent der befragten Mentees empfehlen das Mentoring-Programm vorbehaltlos weiter.

8. Angemessener Preis.

Assistenzärzt*innen und Oberärzt*innen bezahlen 150 Franken, Studierende 50 Franken. 7 von 10 Mentees, so unsere Evaluation, finden, dass die Beratungsgespräche ihr Geld wert sind.

9. 43, 61, 38.

Bis heute haben sich 43 Mentees bei Coach my Career angemeldet. Coach my Career kann auf die beruflichen Erfahrungen von 61 Mentorinnen und Mentoren zurückgreifen. Mentees und Coaches haben sich zu 38 Beratungsgesprächen getroffen.

10. Junge Frauen, alte Männer.

Die zunehmende Feminisierung der Medizin zeigt sich auch bei Coach my Career. Der Pool der Coaches umfasst 15 Frauen und 46 Männer. Bei den Mentees ist das Geschlechterverhältnis umgekehrt: 27 Frauen und 16 Männer.

Coach_{my} Career

Möchten auch Sie ihre beruflichen Erfahrungen an jüngere Kolleginnen und Kollegen weitergeben? Dann melden Sie sich als Mentorin oder Mentor für das generationenübergreifende Programm «Coach my Career». Weitere Informationen finden Sie unter: <http://www.vlss.ch/verein/vlss-informationen/coach-my-career.html>

Auch ein Chefarzt darf mal eine Pause machen

Aufgaben zu delegieren und bei Bedarf eine Auszeit zu nehmen, sollte laut Michaela Petre für Chefarzte und Leitende Spitalärzte keinen Gesichtsverlust darstellen.



Michaela Petre, Stv. Chefarztin Rehabilitation und Langzeitpflege, Klinik St. Katharinental, Diessenhofen, Spital Thurgau AG; Vorstandsmitglied VLSS und von H+

Durch welche Kompetenzen zeichnen sich leitende Spitalärztinnen und -ärzte aus?

Chefarzte und Leitende Spitalärzte haben einen ähnlichen Arbeitszeitaufwand wie Unternehmer. Sie führen eine Klinik, haben das Budget einzuhalten, sind meist Mitglied von Kommissionen, sind in der Forschung tätig und betreuen Patientinnen und Patienten.

Sie müssen also viele Erwartungen erfüllen.

Wie gelingt dies am besten?

Zentral ist auch beim Ärztekader die Work-Life-Balance. Das klingt etwas abgedroschen, aber es sollte auch auf der Leitungsebene möglich sein, wenn nötig eine Auszeit zu nehmen, um wieder Kräfte aufzutanken.

Ist das Verständnis hierfür vorhanden?

Teilweise ja, aber es besteht noch Luft nach oben. Heutzutage sollte die Chefin, der Chef stets ausgeglichen und verständnisvoll sein. Um auch diesen Ansprüchen gerecht zu werden, ist es wichtig, dass ein Klima herrscht, in welchem ein Chefarzt es nicht als Gesichtsverlust erlebt, wenn er eine Pause macht.

Was braucht es zusätzlich für eine gute Arbeitszufriedenheit?

Einerseits können die Aufgaben besser verteilt werden. Jobsharing ist auch bei Chefarztstellen ein gangbarer Weg. Dies demonstriert die Frauenklinik Triemli mit zwei Co-Chefarztinnen schon seit vielen Jahren. Im Kantonsspital Frauenfeld teilen sich seit knapp zwei Jahren zwei Chefarzte die Leitung der Klinik für innere Medizin.

Und andererseits?

Das Ärztekader sollte ferner etwas vom Gedanken wegkommen, alles wissen zu müssen. Bei den medizinischen Fachkompetenzen ist es vor allem in grösseren Spitälern möglich, Aufgaben zur eigenen Entlastung gezielt an Spezialisten zu delegieren.

Und bei den Führungs- und Managementkompetenzen?

Chefarztinnen und -ärzte brauchen heute auch ökonomisches Fachwissen, um mit den Klinikmanagern auf Augenhöhe zu diskutieren. Der Verein der Leitenden Spitalärztinnen und -ärzte der Schweiz (VLSS) bietet in Zusammenarbeit mit der Privaten Hochschule Wirtschaft PHW Bern einen Executive MBA-Lehrgang in Medical Management an.

Was will der VLSS erreichen?

Seit 2018 findet eine Annäherung zwischen den Leitenden Spitalärztinnen und -ärzten (VLSS) und den Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten (VSAO) statt, um als Spitalärzte gemeinsam etwas zu bewegen. Etwa gleichzeitig startete der VLSS die Initiative «Coach my Career», die es Assistenzärzten und Medizinstudierenden ermöglicht, mit Chefarzten gezielt ihre Laufbahn zu planen.

Und welche Rolle kommt den Spitaldirektionen zu?

Viele Spitaldirektoren haben den Wert des Ärztekaders für ihren Betrieb erkannt. Denn Chefarztinnen und Chefarzte bauen sich z. B. über die Jahre ein dichtes Netzwerk von Spezialisten, Grundversorgern, Pflegenden sowie weiteren nichtärztlichen Stellen auf. Ebenso ist es wünschenswert, dass Spitalleitungen immer wieder zu neuen Ufern aufbrechen. Ein Beispiel ist die Funktion Klinischer Fachspezialist, die am Kantonsspital Winterthur (KSW) initiiert wurde. Mittlerweile wird ein solcher CAS-Lehrgang an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) angeboten. Pflegende und weiteres medizinisches Fachpersonal können sich so auf die Rolle als «Physician Assistant» bzw. «Clinical Nurse» vorbereiten. Dieser neue Beruf ist in der Schweiz am Entstehen. Klinische Fachspezialisten sind dazu ausgebildet, Spitalärzte zu entlasten, indem sie im klinischmedizinischen Bereich delegierte Aufgaben übernehmen. In diesem Sinne ist es zu wünschen, dass Spitalleitungen am Ball bleiben, um stets neue Ideen zu entwickeln.

Das Interview ist in Competence H+ Hospital Forum (6/2019) erschienen. Der Nachdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung des Magazins.

Beitrittserklärung

Ich trete hiermit dem Verein der Leitenden Spitalärzte der Schweiz bei und verpflichte mich, den Mitgliederbeitrag von CHF 250.- zu bezahlen.

Titel	Ort
Name	Datum
Vorname	Unterschrift
Spezialität	
Funktion im Spital	
Adresse	
Telefon	
Fax	
E-Mail	
Geburtsdatum	

Wahlerklärung für Mitglieder des VLSS

Hiermit erkläre ich, mich in Zukunft durch die unten angekreuzte Organisation meiner Wahl als Basisorganisation in der FMH vertreten zu lassen.

Kantonale Ärztesgesellschaft

VLSS

Die von Ihnen gewählte Basisorganisation wird Ihnen den FMH-Mitgliederbeitrag in Rechnung stellen.

Auch wenn Sie den VLSS als Basisorganisation wählen (was wir sehr empfehlen, erhalten wir dadurch doch ein grösseres Gewicht bei der FMH), müssen Sie zusätzlich Mitglied bei einer Kantonalen Ärztesgesellschaft (KÄG) sein.

Die meisten KÄG gewähren diesfalls aber eine Reduktion des Mitgliederbeitrages.

Ja, ich bin damit einverstanden, dass meine Neumitgliedschaft im Info des VLSS veröffentlicht wird.

Ort

Datum

Unterschrift