

Erfolgreiche Praxisführung
für Ärztinnen und Ärzte

ARZT & WIRTSCHAFT

SONDERHEFT RECHT



Inflationsausgleichsprämie
**Bis zu 3.000 Euro
extra für Ihre MFA** s. 10

Schäden durch Mitarbeitende
**Wer soll das
bezahlen?** s. 16

Arbeitszeiten für Azubis
**Nach der Schule
noch in die Praxis** s. 22

Überstunden

**Bitte bleibt
doch noch
länger!** s. 12





Schmerzen
und Wohlbefinden
gebessert²

Langfristige
Wirksamkeit
bewiesen¹

Tägliche
gute On-Zeit
erhöht³

Motorische
Funktionen
verbessert¹



EIN PRÄPARAT, ZWEI WIRKWEISEN, VIER VORTEILE.

XADAGO® – Zusatztherapie zu Levodopa
für Ihre Parkinson-Patienten.⁴

Preissenkung
-22%
**XADAGO jetzt
zum Festbetrag**
Sicher und
wirtschaftlich
verordnen

XADAGO

(Safinamid)

1. Borgohain R, et al. (Study 018) Two-year, randomized, controlled study of safinamide as add-on to Levodopa in mid to late Parkinson's disease. *Movement Disorders* 2014; 29(10):1273-80. 2. Cattaneo C, et al. Long-term Efficacy of Safinamide on Parkinson's Disease Chronic Pain. *Adv Ther*. 2018 Apr;35(4):515-522. 3. Borgohain R, et al. (Study 016) Randomized trial of safinamide add-on to levodopa in Parkinson's disease with motor fluctuations. *Movement Disorders* 2014; 29(2):229-237. 4. XADAGO Fachinformation.

Xadago® 50 mg Filmtabletten; Xadago® 100 mg Filmtabletten. Wirkstoff: Safinamidmesilat (50 mg bzw. 100 mg Safinamid/Filmtablette). **Sonst. Bestandteile:** Mikrokristalline Cellulose, Crospovidon Typ A, Magnesiumstearat (Ph.Eur.), hochdisperses Siliciumdioxid; Hypromellose, Macrogol (6000), Titandioxid (E171), Eisen(III)-oxid (E172), Muscovit (E555). **Anwendungsgebiet:** Xadago ist indiziert für die Behandlung von erwachsenen Patienten mit idiopathischer Parkinson-Krankheit (PK) als Zusatztherapie zu einer stabilen Dosis Levodopa (L-Dopa) (als Monotherapie oder in Kombination mit anderen Parkinson-Arzneimitteln) bei Patienten im mittleren bis Spätstadium mit Fluktuationen. **Gegenanzeigen:** Bekannte Überempfindlichk. gegen Safinamidmesilat od. gegen einen sonst. Bestandteil, gleichz. Behandl. m. anderen Monoaminoxidase-(MAO)-Hemmern, gleichz. Behandl. m. Pethidin, schwere Beeintr. d. Leberfunktion, Albinismus, Netzhautdegeneration, Uveitis, erbl. bedingte Retinopathie, schwere progressive diabet. Retinopathie. **Nebenwirkungen:** Die während der Behandlung am häufigsten berichtete Nebenwirkung von Safinamid war Dyskinesie, wenn es in Kombination mit L-Dopa allein od. in Kombination m. anderen PK-Arzneimitteln angewendet wurde. Impulskontrollstörungen; Spielsucht, gesteig. Libido, Hypersexualität, zwanghaftes Ausgeben v. Geld od. Kaufsucht, Essattacken (Binge-Eating) u. zwanghaftes Essen können b. Patienten während der Behandlung mit Dopamin-Agonisten u./od. anderen dopaminergen Arzneimitteln auftreten. Das Auftreten schwerer Nebenwirkung, bei gleichzeit. Anw. von SSRIs, SNRIs, trizykl./ tetracykl. Antidepressiva u. MAO-Hemmern ist bekannt, z.B. hypertensive Krise, malignes neurolept. Syndrom, Serotonin-Syndrom u. Hypotonie. Berichte über Wechselw. b. gleichzeit. Anw. v. MAO-Hemmern u. Sympathomimetika liegen vor. Häufig: Schlaflosigkeit; Dyskinesie, Somnolenz, Schwindel, Kopfschmerzen, Parkinson-Krankheit; Katarakt; orthost. Hypotonie; Übelkeit; Stürze. Gelegentlich: Harnwegsinfekt.; Basalzellkarzinom; Anämie, Leukopenie, Anomalie d. roten Blutk.; vermind. Appetit, Hypertriglyceridämie, erhöhte. Appetit, Hypercholesterolämie, Hyperglykämie; Halluzinationen, Depressionen, anomale Träume, Angst, Verwirrheitszust., Affektlabilität, gesteigerte Libido, Psychosen, Unruhe, Schlafstör.; Parästhesie, Gleichgewichtsstör., Hypoästhesie, Dystonie, Kopfbeschw., Dysarthrie, Synkopen, kognit. Stör.; Visustrübung, Skotom, Diplopie, Photophobie, Erkrank. d. Netzhaut, Konjunktivitis, Glaukom; Herzklappen, Tachykardie, Sinusbradycardie, Arrhythmien; Hypertonie, Hypotonie, Krampfadern; Husten, Dyspnoe, Rhinorrhö; Verstopf., Dyspepsie, Erbrechen, Mundtrockenheit, Diarrhoe, Abdominalschmerzen, Gastritis, Flatulenz, abdominale Distension, Speichelhypersekretion, gastroösophageale Refluxkrankheit, aphthöse Stomatit.; Hyperhidr., allgem. Juckreiz, Photosensibilität, Erythem; Rückenschmerzen, Arthralgie, Muskelspasmus, Muskelrigidität, Schmerzen i. d. Extremitäten, Muskelschwäche, Gefühl d. Schwere; Nykturie, Dysurie; erektil. Dysfunkt.; Fatigue, Asthenie, Gangstör., peripheres Ödem, Schmerzen, Hitzegefühl; Gewichtszunahme, im Blut erhöht: Kreatinphosphokinase/Triglyceride/Blutzuckerspiegel/Harnstoff/alkalische Phosphatase/Bikarbonat/Kreatinin, EKG m. verl. QT-Zeit, anomaler Leberfunkt.test, anomale Urinanalysewerte, erhöht. od. erniedr. Blutdruck, anomaler ophthalmolog. Diagnostest; Fußfraktur. Selten: Bronchopneumonie, Furunkel, Nasopharyngitis, Pyodermie, Rhinitis, Zahninfekt., Virusinfekt., Akrochordon, melanozytärer Nävus, seborrhoische Keratose, Hautpapillom; Eosinophilie, Lymphopenie; Kachexie, Hyperkalzämie, Zwangsstör., Delirium, Desorientiertheit, Illusionen, impulsives Verhalten, Libidoverl., Zwangsgedanken, Paranoia, vorzeit. Ejakulation, Schlafattacken, soziale Phobie, Suizidged.; Koordinationsstör., Aufmerksamkeitsstör., Dysgeusie, Hyporeflexie, radikuläre Schmerzen, Restless-Legs-Syndr., Siedlerung; Amblyopie, Chromatopsie, diabet. Retinopathie, Erythroptie, Augenblutung, Augenschmerzen, Augenlidödem, Hypermetropie, Keratitis, gesteig. Tränensekretion, Nachtblindheit, Papillenödem, Presbyopie, Strabismus; Myokardinf.; arterieller Spasm., Arteriosklerose, hypertens. Krise; Bronchospasmus, Dysphonie, oropharyngeale Schmerzen und Spasm.; Magenschwür, Würgen, Blutungen i. oberen Gastrointestinaltr.; Hyperbilirubinämie; Alopezie, Blasen, Kontaktdermatitis, Dermatose, Ekchymose, lichenoid Keratose, nächtl. Schwitzen, Hautschmerzen, Pigmentstör., Psoriasis, seborrh. Dermatitis.; Spondylitis ankylosans, Flankenschmerzen, Gelenkschwell., Schmerzen d. Skelettmuskulatur, Myalgie, Nackenschmerzen, Osteoarthritis, Synovialzyste; Harndrang, Polyurie, Pyurie, verzög. Harnfluss; benigne Prostatatyperplasia, Erkrankungen d. Brust, Brustschmerzen; vermind. Arzneimittelwirksamk., Arzneimittelunverträglichk., Kältegefühl, Krankheitsgefühl, Pyrexie, Xerosis; i. Blut erniedr.: Kalzium/Kalium/Cholesterin, erhöhte Körpertemp., Herzgeräusche, anomales Belastungs-EKG, Hämatokrit erniedr., Hämoglobin erniedr., Lymphozytenzahl erniedr., Blutplättchenzahl erniedr., Lipoprotein niedriger Dichte erhöht; Prellungen, Fettembolien, Kopfverletzungen, Verletzungen des Mundes, Verletzungen des Skelettsystems; Spielsucht. Weitere Informationen siehe Fachinformation. **Verschreibungspflichtig. Stand: September 2021. Pharmazeutischer Unternehmer:** Zambon GmbH, Lietzenburger Straße 99, 10707 Berlin. **Zulassungsinhaber:** Zambon S.p.A., Via Lillo del Duca 10, 20091 Bresso (MI), Italien

KINDERMUND

*Ich habe
aus Versehen
schon den
Kuchen probiert.*

*Papa,
wenn ich mal
ausziehe,
nehme ich dich
und Mama
mit.*

LEBENSWEISHEIT

*Mut steht am Anfang
des Handelns, Glück am Ende.*

Demokrit

WAHNSINNIG WITZIG

Es klingelt bei Maiers an der Tür:
„Guten Tag, ich bin der Klavier-
stimmer.“ Frau Maier: „Wir haben
Sie doch gar nicht bestellt!“ „Sie
nicht, aber Ihre Nachbarn haben
zusammengelegt.“



„Herr Ober, welchen Wein können
Sie zu unserer goldenen Hochzeit
empfehlen?“ „Das kommt darauf
an – wollen Sie feiern
oder vergessen?“



Die Mutter steht mit ihrem Söhn-
chen vor der verschlossenen Tür
der Arztpraxis. Meckert der Kleine:
„Ach, Mensch Mama, jetzt habe ich
mich völlig umsonst gewaschen!“

ARZT & WIRTSCHAFT

Erscheinungsweise: monatlich
ISSN: 0177-7068

VERLAG

MedTriX GmbH
Justus-von-Liebig-Str. 1, 86899 Landsberg
www.arzt-wirtschaft.de
www.medtrix.group

CEO: Oliver Kramer
Geschäftsführung:
Stephan Kröck, Markus Zobel

Redaktion:
Gesamtredaktionsleitung Deutschland:
Günter Nuber

**Ressortleiter (V.i.S.d.P.) Abrechnung
und Medizin:**
Dr. med. Ulrich Karbach 08191 3055519,
E-Mail: ulrich.karbach@medtrix.group

**Ressortleiterin (V.i.S.d.P.) Wirtschaft und
Audio & Videoproduktionen:**
Melanie Hurst 08191 3055518,
E-Mail: melanie.hurst@medtrix.group

Redakteure: Dr. Bettina Brincker,
André Gießle, Nina Grellmann,
Ina Reinsch, Ines Schulz-Hanke

Ressortleiterin (V.i.S.d.P.) Online:
Marzena Sicking 08191 3055529,
E-Mail: marzena.sicking@medtrix.group

Corporate Publishing:
Sigrid von See-Bredebusch,
Franziska Daschner, Maïke Schulz

Verkauf:
Andrea Lottes
E-Mail: andrea.lottes@medtrix.group
Lutz Gey
E-Mail: lutz.hey@medtrix.group
Klaus Schumacher
E-Mail: klaus.schumacher@medtrix.group

Media- und Vertriebsleitung:
Björn Lindenau

Anzeigen:
Nicole Brandt, Sylvia Sirch
E-Mail: aw-anzeigen@medtrix.group

Anzeigentarif nach Preisliste Nr. 49,
gültig seit 1.1.2023.

Produktionsleitung Deutschland:
Ninette Grabinger
Teamleitung Layout: Andrea Schmuck
Layout: Laura Carlotti, Holger Göbel,
Richard Hoppe, Christina Mähler,
Beate Scholz, Mira Vetter

Druck:
Vogel Druck und Medienservice, Höchberg

**VERTRIEBS-
UND ABONNENTENSERVICE**
Leserservice: Fax 08191 3055592,
E-Mail: aw-leserservice@medtrix.group

Abonnement:
<https://www.arzt-wirtschaft.de/aboformular/>

Bezugsbedingungen:
Jahresabonnement € 111,-
Studenten € 72,15
Auslandsbezug € 126,-
(Preise jeweils inkl. Porto und MwSt.)

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Wiesbaden

Registergericht:
Amtsgericht Wiesbaden
HRB 12 808, USt-IdNr.: DE 206 862 684

Bankverbindung:
HVB/UniCredit Bank AG IBAN:
DE12 7002 0270 0015 7644 62
SWIFT (BIC): HYVEDEMMXXX



Mitglied der Informationsgemeinschaft
zur Feststellung der Verbreitung
von Werbeträgern e.V.

Mit der Einsendung eines Manuskriptes erklärt
sich der Urheber damit einverstanden, dass sein
Beitrag ganz oder teilweise in allen Printmedien
und elektronischen Medien der MedTriX GmbH, der
verbundenen Verlage sowie Dritter veröffentlicht
werden kann. Mit Verfassername gekennzeichnete
Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der
Redaktion wieder.

Leseranalysen stehen zur Verfügung

LA-MED

LA-MED Arbeitsgemeinschaft
Leseranalyse medizinischer Fachzeitschriften
Geprüft API-Studie 2021

Sind Ihre Asthma-Patienten schon **HOCH**zufrieden?



Bei Asthma:
Trimbow® als Dosieraerosol
in zwei Wirkstärken

Jetzt
Hoch-Dosis
verfügbar



Trimbow® 87 Mikrogramm/5 Mikrogramm/9 Mikrogramm Druckgasinhalation, Lösung. Trimbow® 172 Mikrogramm/5 Mikrogramm/9 Mikrogramm Druckgasinhalation, Lösung. Zus.: Trimbow 87/5/9: Jede abgegebene Dosis (die das Mundstück verlässt) enthält 87 Mikrogramm Beclometasondipropionat (Ph.Eur.), 5 Mikrogramm Formoterolfumarat-Dihydrat (Ph.Eur.) u. 9 Mikrogramm Glycopyrronium (als 11 Mikrogramm Glycopyrroniumbromid (Ph.Eur.)). Jede abgemessene Dosis (die das Ventil verlässt) enthält 100 Mikrogramm Beclometasondipropionat (Ph.Eur.), 6 Mikrogramm Formoterolfumarat-Dihydrat (Ph.Eur.) u. 10 Mikrogramm Glycopyrronium (als 12,5 Mikrogramm Glycopyrroniumbromid (Ph.Eur.)). Trimbow 172/5/9: Jede abgegebene Dosis (die das Mundstück verlässt) enthält 172 Mikrogramm Beclometasondipropionat (Ph.Eur.), 5 Mikrogramm Formoterolfumarat-Dihydrat (Ph.Eur.) und 9 Mikrogramm Glycopyrronium (als 11 Mikrogramm Glycopyrroniumbromid (Ph.Eur.)). Jede abgemessene Dosis (die das Ventil verlässt) enthält 200 Mikrogramm Beclometasondipropionat (Ph.Eur.), 6 Mikrogramm Formoterolfumarat-Dihydrat (Ph.Eur.) und 10 Mikrogramm Glycopyrronium (als 12,5 Mikrogramm Glycopyrroniumbromid (Ph.Eur.)). Sonst. Bestandteile: Ethanol, Salzsäure, Norfluran (Treibmittel). **Anw.:** Trimbow 87/5/9: COPD: Zur Erhaltungstherapie b. erw. Patienten mit moderater bis schwerer chronisch obstruktiver Lungenerkrankung (COPD), die mit einer Kombination aus einem inhalativen Kortikosteroid u. einem langwirksamen Beta-2 Agonisten od. einer Kombination aus einem langwirksamen Beta-2-Agonisten u. einem langwirksamen Muskarin-Antagonisten nicht ausreichend eingestellt sind. Asthma: Zur Erhaltungstherapie b. erw. Patienten mit Asthma, die mit einer Kombination aus einem langwirksamen Beta-2-Agonisten u. einem mitteldosierten inhalativen Kortikosteroid nicht ausreichend eingestellt sind u. bei denen im vergangenen Jahr mind. eine Asthma-Exazerbation aufgetreten ist. Trimbow 172/5/9: Zur Erhaltungstherapie b. erw. Patienten mit Asthma, die mit einer Kombination aus einem langwirksamen Beta-2-Agonisten u. einem hochdosierten inhalativen Kortikosteroid nicht ausreichend eingestellt sind u. bei denen im vergangenen Jahr mind. eine Asthma-Exazerbation aufgetreten ist. **Gegenanz.:** Überempfindlichkeit gegen die Wirkstoffe od. einen d. sonst. Bestandteile. **Nebenw.:** Risiko eines paradoxen Bronchospasmus. Allergische Reakt. wie Hautallergien, Quaddeln, Hautjucken, Hautausschlag, Hautrötungen, Schwellung d. Haut od. Schleimhäute, insbes. im Augen-, Gesichts-, Lippen- u. Rachenbereich. Akutes Auftreten eines Engwinkelglaukoms mit Anzeichen wie Augenschmerzen od. -beschwerden, vorübergehend verschwommene Sicht, Sehen v. Lichtkreisen od. farbigen Bildern in Verb. m. geröteten Augen. Pneumonie mit Symptomen wie Fieber od. Schüttelfrost, vermehrter Bildung v. Schleim, Färbänderung des Schleims, stärkerer Husten od. verstärkter Atembeschwerden. Halsschmerzen, juckende, laufende od. verstopfte Nase u. Niesen, Pilzinfektionen (Mund, Hals, Ösophagus, vaginal, im Brustraum), Heiserkeit, Kopfschmerzen, Harnwegsinfektion, Grippe, Entzündung d. Nasennebenhöhlen, Ruhelosigkeit, Zittern, Schwindel, gestörter od. verminderter Geschmackssinn, Taubheitsgefühl, Ohrentzündung, unregelmäßiger Herzschlag, Veränderungen im EKG, ungewöhnlich schneller Herzschlag u. Herzrhythmusstörungen, Herzklopfen, Gesichtsrötung, erhöhte Durchblutung in bestimmten Körpergeweben, Asthmaanfall, Husten mit od. ohne Auswurf, Rachenreizung, Nasenbluten, Mundtrockenheit, Durstgefühl, Schluckbeschwerden, Übelkeit, Magenverstopfung, Magenbeschwerden nach einer Mahlzeit, brennendes Gefühl auf den Lippen, Zahnkaries, Hautausschlag, Quaddeln, Juckreiz, Entzündung d. Mundschleimhaut mit od. ohne Geschwüre, vermehrtes Schwitzen, Muskelkrämpfe u. -schmerzen, Schmerzen in Armen, Beinen, Muskeln, Knochen od. Gelenken des Brustraums, Müdigkeit, Anstieg des Blutdrucks, Abnahme einiger Blutwerte, z. B. Granulozyten, Kalium od. Cortisol, Anstieg einiger Blutwerte: Blutzucker, C-reaktives Protein, Anz. d. Blutplättchen, Insulin, freie Fettsäuren od. Ketone. Verminderter Appetit, Schlafstörungen, starke Brustschmerzen, Gefühl eines ausgebliebenen od. zusätzlichen Herzschlags, ungewöhnlich langsamer Herzschlag, Verschlechterung v. Asthma, Austreten v. Blut aus einem Gefäß in das umgebende Gewebe, Abfall des Blutdrucks, Schwäche, Entzündung u. Rötung des Rachens, trockener Hals, Schmerzen u. Schwierigkeiten beim Wasserlassen u. häufiges Wasserlassen, Schmerzen im hinteren Bereich v. Mund u. Rachen, Nierenentzündung, Niedrige Anz. an Blutplättchen, Atemnot od. Kurzatmigkeit, Anschwellen v. Händen u. Füßen, Wachstumsverzögerung bei Kindern u. Jugendl., verschwommenes Sehen. Bei langfristiger Anwendung hochdosierter inhalativer Kortikosteroide: Nebennierenunterdrückung, Abnahme d. Knochenmineraldichte, Katarakt, bei Kindern häufiger: Depression, Angstgefühl, Nervosität, Erregtheit od. Reizbarkeit. **Verschreibungspflichtig.** Chiesi GmbH, Hamburg.

Mehr erfahren



Trimbow®

Stand: März 2022



Foto: Christoph Vohler



Ina Reinsch,
Wirtschaftsredakteurin und
Rechtsanwältin



E-Mail:
ina.reinsch@medtrix.group

Chef sein ist doch ganz easy, oder?

Wussten Sie, dass allein im Jahr 2020 rund 332.000 Klagen vor deutschen Arbeitsgerichten eingereicht wurden - und zwar fast alle von Arbeitnehmern? Auch interessant: Über 60 Prozent endeten nicht etwa mit einem Urteilsspruch, sondern mit einem Vergleich. Und der läuft meist darauf hinaus, dass der Arbeitgeber etwas zahlt, um den Streit endlich vom Tisch zu haben.

Zwar gehören Arbeitsgerichtsprozesse zu den vergleichsweise schnellen Verfahren an deutschen Gerichten. Ein Kündigungsschutzprozess, der nicht durch Abfindungsvergleich endet, dauert von der Klageerhebung bis zu einem Urteil in etwa ein Jahr. Doch auch das bindet Energie und kostet Geld.

Als Arbeitgeber müssen Sie viele arbeitsrechtliche Vorschriften beachten; zahlreiche Regeln können Sie nicht in Gesetzen nachlesen, weil sie über die Jahre von der Rechtsprechung festgelegt wurden. Das macht das Arbeitsrecht so komplex und für Nichtjuristen oft so schwer greifbar.

Das möchten wir ändern! Wir möchten, dass Sie als Praxischefin und Praxischef sich voll auf Ihre eigentliche Arbeit konzentrieren können, dass Sie Freude und Energie dafür aufbringen, Ihre Patienten mit all Ihrem medizinischen Fachwissen zu betreuen. Dass Sie nebenbei

ein Team führen und Arbeitgeber sind, soll Sie so wenig wie möglich belasten.

Wir haben Ihnen in diesem Sonderheft ausschließlich arbeitsrechtliche Themen zusammengestellt, die Ihnen den Praxisalltag erleichtern und Sie teure Stolperfallen vermeiden lassen - wie gewohnt mit vielen Tipps und praxisrelevantem Wissen.

Lesen Sie zum Beispiel, welche Rechtsvorschriften Sie in der Arztpraxis auslegen müssen (S. 9) und was Sie beachten sollten, wenn Sie Ihren Mitarbeitenden ganz aktuell eine Inflationsausgleichsprämie zahlen möchten (S. 10). Unser Titelthema beschäftigt sich mit einem Dauerbrenner: Überstunden. Wann Chefs diese wirklich anordnen dürfen und bezahlen müssen, lesen Sie ab Seite 12. Apropos Chefposition: Wissen Sie, wie Sie mit den Urlaubswünschen Ihrer Mitarbeitenden korrekt umgehen und den Urlaub gerecht verteilen (S. 18)? Oder ob Sie verlangen können, dass Auszubildende nach der Berufsschule noch in die Praxis kommen (S. 22)?

Wir freuen uns, wenn unser Sonderheft „Arbeitsrecht in der Arztpraxis“ Ihnen ein wenig dabei hilft, mit Ihren Praxismitarbeiterinnen und -mitarbeitern vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und arbeitsrechtliche Probleme am besten schon im Vorfeld aus dem Weg zu räumen.

Herzlichst Ihre



09

Aushangpflichtige Gesetze

Praxisinhaber sind als Arbeitgeber verpflichtet, zahlreiche Vorschriften in der Praxis auszulegen - und zwar in der aktuell gültigen Fassung. Sonst droht ein Bußgeld. Das sollten Sie wissen.



18

Urlaubsplanung in Ihrer Praxis

Die Frage, wer wie viel Urlaub hat und wann gehen darf, sorgt immer wieder für Ärger. Worauf Praxisinhaberinnen und -inhaber bei ihren Entscheidungen achten sollten.



20

Praktikanten beschäftigen

Arztpraxen, die Schüler- und Betriebspraktika anbieten, können nicht nur einen guten Einblick bieten, sondern frühzeitig interessierte Bewerber begeistern. Was Sie beachten sollten.

AKTUELLES



03 Nachrichten

RECHT



06 Probearbeit
So finden Sie die besten Köpfe

08 Bewerbungsunterlagen
Richtig entsorgen, Ärger vermeiden

09 Aushangpflichtige Gesetze 2023
Diese Vorschriften sollte Sie parat haben

10 Inflationsausgleichsprämie
Bis zu 3.000 Euro steuerfrei für Ihre MFA

12 Überstunden in der Arztpraxis
Heute dauert´s wieder länger

15 Stillende Mitarbeiterinnen
Mutterschutzlohn statt Elterngeld

16 Schäden durch Arbeitnehmer
Wer soll das bezahlen?

18 Urlaubsverteilung 2023
10 Tipps, die Ihre Planung leichter machen

20 Praktikanten in der Arztpraxis
Nachwuchs rechtssicher in den Praxisalltag hineinschnuppern lassen

TITELGESCHICHTE

12



Heute dauert´s wieder länger

In Arztpraxen sind Überstunden an der Tagesordnung. Doch wie viel dürfen Sie von Ihren Mitarbeitenden verlangen und wann müssen Sie Mehrarbeit bezahlen?

22 Arbeitszeiten für MFA-Azubis
Chef, morgen komme ich nicht!

23 Entlassungen in der Arztpraxis
Gilt das Kündigungsschutzgesetz?

RUBRIKEN

- 01 Editorial
- 24 Aufgespießt
- 25 Impressum



Hinausgezögerter Tod: Arzt haftet nicht

Kann ein Arzt dafür haftbar gemacht werden, wenn er das Leben eines an Demenz erkrankten Menschen am Lebensende verlängert? Mit dieser Frage musste sich nun das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) beschäftigen. Geklagt hatte der in die USA ausgewanderte Sohn eines Münchner Pflegeheimbewohners. Der Vater lag bewegungsunfähig im Bett, konnte sich nicht mehr mitteilen und wurde über eine Magensonde ernährt. Der Sohn verlangte als Erbe von dem behandelnden Arzt mindestens 100.000 Euro Schmerzensgeld und mehr als 52.000 Euro an Pflegekosten, weil dieser die aus seiner Sicht sinnlose Weiterbehandlung nicht gestoppt hatte. Der Verstorbene hatte keine Patientenverfügung. Sein mutmaßlicher Wille ließ sich nicht zweifelsfrei feststellen.

Bereits der Bundesgerichtshof hatte zuvor die Klage abgewiesen. Danach steht einem Dritten kein Urteil über den Wert eines Lebens zu. Ein Weiterleben könne deswegen auch nicht als Schaden angesehen werden. Die nun eingereichte Verfassungsbeschwerde nahm das BVerfG nicht zur Entscheidung an. Zwar seien laut BVerfG haftungsrechtliche Folgen aus lebensverlängernden Maßnahmen gegen den Willen des Betroffenen nicht per se ausgeschlossen. Der Wille des Betroffenen ließ sich hier aber gerade nicht zweifelsfrei feststellen.

Einige Ärzte nehmen lieber einen Honorarabzug in Kauf, als sich an die TI anschließen zu lassen.



Foto: Pixelot - stock.adobe.com

Nichtanschluss an Telematikinfrastruktur

Arzt scheidet mit Klage gegen Honorarkürzung

Ein Arzt aus Kulmbach ist mit einer Klage gegen Honorarkürzungen in Höhe von 2,5 Prozent wegen des Nichtanschlusses seiner Praxis an die Telematikinfrastruktur (TI) vorerst gescheitert. Der Arzt hatte argumentiert, dass die Weitergabe von Patientendaten auf dem elektronischen Weg gegen die Datenschutz-Grundverordnung verstoße sowie die ärztliche Schweigepflicht verletze und hatte gegen die Kassenärztliche Vereinigung Bayerns geklagt. Das Sozialgericht München entschied am 26. Januar 2023, dass es diese

Auffassung nicht teile und wies die Klage ab. Einen Verstoß gegen Datenschutznormen konnte das Gericht nach Angaben einer Sprecherin nicht erkennen.

Es ist nicht die erste Klage gegen die Sanktionierung des Nichtanschlusses an die TI. Bislang sind Klagen dieser Art vor deutschen Gerichten aber gescheitert. Der Arzt kündigte Berufung an. Notfalls werde er bis vor das Bundesverfassungsgericht oder den Europäischen Gerichtshof ziehen. Der Gang durch die Instanzen dürfte allerdings mehrere Jahre dauern.

Keine SMS vom Chef in der Freizeit

Beruflich veranlasste SMS von Vorgesetzten müssen in der Freizeit nicht gelesen und folglich auch nicht beantwortet werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Rettungssanitäters entschieden. Der Arbeitgeber des Rettungssanitäters hatte auf diese Weise eine kurzfristige Dienstplanänderung bekanntgegeben. Laut dieser hätte der Sanitäter seinen Dienst am kommenden Morgen abweichend von der ursprünglichen Einteilung um sechs Uhr antreten sollen. Er erschien aber erst wie geplant um 7.30 zur Arbeit. Der Arbeitgeber hatte bereits einen Kollegen aus der Rufbereitschaft geholt, wertete das „verspätete“ Erscheinen als unentschuldigtes Fehlen und erteilte eine Abmahnung.

Der Mitarbeiter klagte auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte. Er habe sein privates Handy in der Freizeit auf lautlos gestellt, da er sich um Kinder kümmere, ein Diensthandy besitze er nicht. Das Gericht gab ihm recht und stellte fest, dass Arbeitnehmer über eine Erreichbarkeit in der Freizeit selbst entscheiden könnten. Der Arbeitgeber habe damit rechnen müssen, dass der Mitarbeiter die SMS erst mit Beginn seines Dienstes liest (27.09.2022, Az. 1 Sa 39 öD/22).



Foto: Krakenimages.com - stock.adobe.com

Urlaubsabgeltung

Nicht genommener Urlaub nach Kündigung verjährt nach drei Jahren

Endet ein Arbeitsverhältnis, ist nicht genommener Urlaub nach deutschem Recht auszuzahlen. Diesen sogenannten Urlaubsabgeltungsanspruch können Arbeitnehmer aber nicht zeitlich unbegrenzt geltend machen. Es gilt auch hier die regelmäßige dreijährige Verjährungsfrist. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer aktuellen Entscheidung klargestellt (31.01.2023, Az. 9 AZR 456/20).

Unsicherheit gab es deshalb, weil das BAG erst im Dezember 2022 entschieden hatte, dass sich Arbeitgeber nicht auf die

Verjährung von Urlaubsansprüchen berufen können, wenn sie ihre Mitarbeitenden zuvor nicht auf einen drohenden Verfall der Urlaubsansprüche zum 31. Dezember beziehungsweise 31. März des Folgejahres hingewiesen haben. Das gilt der aktuellen Entscheidung zufolge aber nicht für Urlaub, der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann und daher ausbezahlt werden muss. Für Arbeitgeber ist das eine gute Nachricht, denn diese Ansprüche verjähren nach drei Jahren.

Wer Urlaub wegen einer Kündigung nicht mehr nehmen kann, bekommt ihn in Geld ausbezahlt – doch wie lange?



Fotos: emmi - stock.adobe.com, MQ-Illustrations - stock.adobe.com

Betriebsschließungsversicherung muss zahlen

Eine Betriebsschließungsversicherung muss für Betriebsschließungen während des zweiten Lockdowns zahlen, wenn sie in ihren Versicherungsbedingungen pauschal auf im Infektionsschutzgesetz (IfSG) genannte Erkrankungen verweist. Das hat der Bundesgerichtshof klargestellt. Zum zweiten Lockdown war Corona im IfSG ausdrücklich genannt. Das Leistungsversprechen der Versicherung sei nicht auf den Rechtszustand bei Vertragsschluss beschränkt, wenn wie im vorliegenden Fall in den Versicherungsbedingungen keine konkrete Gesetzesfassung genannt sei (18.01.2023, Az. IV ZR 465/21).



Auch einige Arztpraxen wurden während Corona behördlich geschlossen.

Alkoholsucht nimmt zu

Die Alkoholsucht unter Beschäftigten hat in den vergangenen zehn Jahren deutlich zugenommen. Das belegt eine aktuelle Studie der Kaufmännischen Krankenkasse (KKH). Danach ist die Zahl der KKH-versicherten Berufstätigen mit exzessivem Alkoholkonsum von 2011 bis 2021 um 32 Prozent gestiegen, in der Altersgruppe der 35- bis 39-Jährigen sogar um 88,5 Prozent.

Die Dauer der Krankheitstage alkoholkranker Beschäftigter hat sich den Angaben zufolge 2021 auf durchschnittlich 38 Tage erhöht. 2017 und 2018 lag sie im Schnitt bei 31 Tagen. Den höchsten Wert der vergangenen fünf Jahre verzeichnete die KKH im ersten Corona-Jahr mit fast 41 Krankheitstagen. Eine von der KKH darüber hinaus in Auftrag gegebene forsa-Umfrage zeigte zudem: Fast ein Drittel der Berufstätigen trinkt an mehreren Tagen pro Woche Alkohol, neun Prozent davon sogar täglich. Gründe dafür sind unter anderem das bessere Abschalten vom Alltag, Wohnheißheit und Stressabbau, aber auch Konkurrenzdruck, Geldsorgen und Existenzängste. Jeder neunte Beschäftigte gab darüber hinaus an, seit der Corona-Pandemie mehr Bier, Wein, Sekt und Hochprozentiges zu konsumieren. Laut der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) sind fünf Prozent der Arbeitnehmer und bis zu zehn Prozent der Führungskräfte alkoholabhängig. Problematischer Konsum sollte nicht gedeckt werden.

Anonyme E-Mails gegen Corona-Soforthilfe

Nur aufgrund zweier anonymer E-Mails gegen die Bewilligung von Corona-Soforthilfe darf die Bewilligung der Hilfe nicht zurückgenommen werden, wenn sonst nichts darauf hinweist, dass sie mit falschen Angaben erschlichen wurde. Das hat das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen festgestellt. Das gilt um so mehr, wenn auch staatliche Ermittlungen wegen des Vorwurfs des Betrugs ergebnislos verlaufen sind. Wird der Bescheid wegen der E-Mails „ins Blaue hinein“ zurückgenommen, ist dies rechtswidrig (12.01.2023, Az. 19 K 4745/20).

Decoderm® tri

Der schnelle Start
in die Therapie
bei infizierten
Ekzemen und
entzündlichen
Mykosen



Decoderm® tri *antientzündlich
antimykotisch
antibakteriell*
schnell / sicher / preisgünstig

| | |
|----|-------|
| N1 | 25 g |
| N2 | 50 g |
| N3 | 100 g |

Decoderm® tri. Verschreibungspflichtig. **Zusammensetzung:** 1 g Creme enthält: Fluprednidon-21-acetat 1 mg, Miconazolnitrat 20 mg. Sonstige Bestandteile: Gereinigtes Wasser; Propylenglycol; Stearylalkohol (Ph.Eur.) ; Glycerolmonostearat-Macrogolstearat 5000 (1:1); Glycerolmonostearat 40-55; mittelkettige Triglyceride; weißes Vaseline (enthält Butylhydroxytoluol (Ph.Eur.); Dimeticon 100. **Anwendungsgebiete:** Zur Initialtherapie von oberflächlichen entzündlichen Dermatomykosen, hervorgerufen durch Dermatophyten und Hefepilze sowie von Ekzemen, die durch Pilze und/oder grampositive, gegenüber Miconazol empfindliche Bakterien infiziert sind. Nach Abklingen der Entzündung kann die Pilzkrankung der Haut - wenn nötig - mit einem reinen Antimykotikum weiterbehandelt werden. **Gegenanzeigen:** Überempfindlichkeit gegenüber den Wirkstoffen, anderen Imidazol-Derivaten oder einen der sonstigen Bestandteile, spezifische Hautprozesse (Lues, Tbc), Varizellen, Vakzinationsreaktionen, periorale Dermatitis, Rosazea, Akne, primäre eitrige Hautinfektionen; nicht auf Augenlidern, atrophischer Haut, auf Wunden und Ulcera anwenden. Vorsicht bei Anwendung im Gesicht. Schleimhautkontakt vermeiden. Generell sollte eine Langzeitanwendung, Anwendung auf mehr als 10% der Körperoberfläche und Anwendung unter Okklusivbedingungen, besonders bei Kindern, unterbleiben. Anwendung bei Säuglingen und Kleinkindern unter 2 Jahren ist kontraindiziert. **Schwangerschaft:** Keine Anwendung während der ersten drei Monate einer Schwangerschaft. Später nur nach sorgfältiger Nutzen-Risiko-Abschätzung anwenden. Eine großflächige (mehr als 10% der Körperoberfläche) oder langfristige Anwendung und okklusive Verbände während der Schwangerschaft vermeiden. Bei Anwendung zum Ende der Schwangerschaft besteht für den Fötus die Gefahr einer Atrophie der Nebennierenrinde, die eine ausschleichende Substitutionstherapie beim Neugeborenen erforderlich macht. **Stillzeit:** Bei einer großflächigen oder langfristigen Anwendung nicht während der Stillzeit anwenden bzw. wenn die Anwendung erforderlich ist, sollte abgestellt werden. Kontakt des Säuglings mit den behandelten Hautpartien vermeiden. **Warnhinweise:** Propylenglycol und Stearylalkohol können Hautreizungen (z.B. Kontaktdermatitis) hervorrufen. Butylhydroxytoluol kann örtlich begrenzt Hautreizungen (z. B. Kontaktdermatitis), Reizungen der Augen und der Schleimhäute hervorrufen. **Nebenwirkungen:** Selten: Allergische oder irritative Hauterscheinungen, Hautausschlag. Sehr selten: Hyperpigmentierung der Haut. Bei großflächiger und/oder länger dauernder Anwendung und besonders unter Okklusivbedingungen sind lokale Hautveränderungen wie Atrophien, Teleangiectasien, Striae distensae, Steroidakne, periorale Dermatitis, Hypertrichose und Depigmentierung sowie eine Suppression der Nebennierenrindenfunktion nicht auszuschließen, besonders bei Kindern und Kleinkindern. Bei Überempfindlichkeit gegen einen der Bestandteile von Decoderm tri kann es zu lokalen Reizerscheinungen (z. B. Rötung, Brennen, Juckreiz) sowie zu Kontaktsensibilisierung kommen. Nicht bekannt: Verschwommenes Sehen. **Stand der Information:** Oktober 2020. Almirall Hermal GmbH • D-21462 Reinbek, www.almirall.de - e-mail: info@almirall.de



Probearbeit

So finden Sie die besten Köpfe

Welche Bewerberinnen und Bewerber richtig gut sind und ins Team passen, können Ärztinnen und Ärzte herausfinden, indem sie die Kandidaten zu einem Schnuppertag einladen. Dabei müssen Praxisinhaber jedoch einige Spielregeln beachten. Die wichtigsten Fragen und Antworten.

Probearbeiten ist in vielen Arztpraxen üblich. Ein Schnuppertag bietet nicht nur der Bewerberin einen authentischen Einblick in den Praxisalltag, sondern zeigt auch dem Chef oder der Chefin sowie den festen Mitarbeitern, wie die Neue arbeitet und ob sie zu ihnen passt.

➔ Wie ist ein Schnuppertag rechtlich einzuordnen?

Korrekt bezeichnet man solche Schnuppertage als Probearbeit oder sogenanntes Einfühlungsverhältnis. Beide Seiten sollen die Möglichkeit erhalten, sich besser kennenzulernen. Das Einfühlungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis. Während eines Schnuppertages untersteht der Bewerber daher nicht dem Direktionsrecht des Chefs, muss keine Arbeitsleistung erbringen oder sich an konkrete Arbeitszeiten halten. Das ist wichtig. Denn hält sich der Praxisinhaber nicht daran, kann schnell ein festes, unbefristetes Arbeitsverhältnis entstehen. Die Grenzen sind oftmals schwer zu ziehen. Doch mit klaren Regeln klappt es.

➔ Wie lange darf die Probearbeit dauern?

Ein paar Stunden bis einige Tage. Eine einheitliche Linie gibt es in der Rechtsprechung nicht. Es kommt wie so oft auf die Umstände an. Experten empfehlen, die obere Grenze bei maximal einer Woche zu ziehen, um zu verhindern, dass unbeabsichtigt ein Arbeitsverhältnis zustande kommt. Auf der sicheren Seite sind Ärzte mit kürzeren Zeiträumen über ein paar Stunden, zum Beispiel an einem Vormittag oder Nachmittag.

➔ Darf eine Bewerberin Probe arbeiten, obwohl sie noch als MFA in einer anderen Praxis angestellt ist?

Der Noch-Arbeitgeber wird kaum begeistert sein, wenn die MFA ihre Fähigkeiten in einer anderen Praxis einsetzt. Diese

Konkurrenzsituation kann unter Umständen arbeitsrechtliche Folgen haben, ebenso wie ein Probearbeiten während der Arbeitszeit. Urlaubstage sollten dagegen für eine Bewerbung und ein kurzes Schnuppertag in der neuen Praxis genutzt werden können. Im Ergebnis ist das aber nicht das Problem des neuen Chefs, sondern das der Bewerberin.

➔ Muss der Arzt den Bewerber für die Probearbeit bezahlen?

Schnuppertage sind kein Arbeitsverhältnis und setzen auch keine Arbeitsleistung vo-

raus. Daher werden sie in der Regel auch nicht vergütet. Der Arzt oder die Ärztin kann natürlich etwas Geld spendieren, jedoch nicht als Lohn, sondern als Aufwandsentschädigung. Hier ist wichtig, in einer Vereinbarung eindeutig festzuschreiben, dass es sich nicht um eine Vergütung für geleistete Arbeit handelt. Auch der Mindestlohn gilt daher nicht.

➔ Welche Arbeiten darf der oder die Neue übernehmen?

An Schnuppertagen dürfen Bewerber nur kleinere Aufgaben erledigen, damit noch von einem Einfühlungsverhältnis gesprochen werden kann. Der Kandidat sollte also nur mitlaufen und nicht selbst im großen Stil Arbeitsleistungen erbringen. Eine MFA kann also bei Untersuchungen

CHECKLISTE



Probearbeit rechtssicher vereinbaren

Ärztinnen und Ärzte sollten mit dem Bewerber eine schriftliche Vereinbarung über die Probearbeit schließen. Das ist ratsam, um späteren Meinungsverschiedenheiten vorzubeugen. Die Vereinbarung sollte unter anderem folgende Angaben enthalten:

- vollständige Angaben der Beteiligten (Name und Adresse),
- Zeitraum und Umfang des Schnuppertages,
- Erklärung zur Unfallversicherung (kein Unfallversicherungsschutz über die Berufsgenossenschaft),
- Erklärung zur Haftpflichtversicherung (Bewerber müssen für Schäden, die sie verursachen, selbst aufkommen, Bestätigung, dass Haftpflichtversicherung besteht),
- Verpflichtung auf Schweigepflicht und Datenschutz,
- Ausschluss der Arbeitspflicht, des Weisungsrechts und des Anspruchs auf eine Vergütung.

dabei sein oder der Kollegin am Computer über die Schulter sehen. Auch eine Blutabnahme ist mal drin, aber am Morgen zwei Stunden im Labor Blut abnehmen geht zu weit. Es empfiehlt sich, den Bewerber zu Beginn des Schnuppertages darauf hinzuweisen, dass er zu keiner Arbeitsleistung verpflichtet ist.

➡ Wann kommt durch die Probearbeit ein richtiges Arbeitsverhältnis zustande?

Geht das Probearbeiten über ein Beschnuppern hinaus und wird der Bewerber in die Praxis und ihre Abläufe eingegliedert, geraten Ärzte schnell in die Gefahr, stillschweigend ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Das ist möglich, weil ein Arbeitsvertrag auch mündlich, formfrei und konkludent zustande kommen kann. Entscheidend ist auch nicht die Bezeichnung als „Probearbeit“. Es kommt allein auf das tatsächliche Geschehen an. Folgende Indizien sprechen laut Rechtsprechung für ein Arbeitsverhältnis und sollten daher dringend vermieden werden:

- Der Bewerber muss am Schnuppertag bestimmte Arbeitszeiten und Pausen einhalten,

- er verrichtet dauerhaft oder mehrfach konkrete Arbeiten, die ihm vom Chef aufgetragen wurden,
- der Bewerber muss Dienstkleidung wie etwa ein Praxis-T-Shirt mit Logo tragen,
- Bewerber und Arzt vereinbaren eine Vergütung.

➡ Wer haftet eigentlich für Schäden, die der Bewerber beim Probearbeiten verursacht?

Verursacht der Kandidat einen Schaden in der Praxis oder bei einem Patienten, ist seine private Haftpflichtversicherung zuständig. Daher ist es ratsam, sich vom Bewerber vor dem Schnuppertag schriftlich bestätigen zu lassen, dass er eine Haftpflichtversicherung besitzt.

➡ Welche Versicherung greift bei einem Unfall des Bewerbers?

Hat der Bewerber während des Probearbeitstags einen Unfall, greift in der Regel nicht die gesetzliche Unfallversicherung, denn es liegt kein Arbeitsverhältnis vor. Hier kann es allerdings dazu kommen, dass die Krankenversicherung genauer hinsieht und die Umstände überprüft,

unter denen ihr Versicherungsnehmer gearbeitet hat. Stellt sich dann heraus, dass der Bewerber auf Anweisung des Arztes gehandelt hat, ist er zwar gesetzlich unfallversichert, der Chef muss dann aber mit Regressforderungen der Berufsgenossenschaft rechnen, weil er das Arbeitsverhältnis nicht gemeldet und den Arbeitnehmer somit schwarz beschäftigt hat.

➡ Muss der Arbeitgeber den Kandidaten anmelden?

Nein, solange kein Arbeitsverhältnis vorliegt, muss der Arzt den Bewerber weder beim Finanzamt noch bei den Sozialversicherungsträgern anmelden.

➡ Sollte der Arzt vor dem Schnuppern eine Vereinbarung mit dem Bewerber schließen?

Das ist nicht unbedingt nötig, kann bei Meinungsverschiedenheiten aber hilfreich sein, um das Probearbeiten von einem normalen Arbeitsverhältnis abzugrenzen (siehe Kasten auf S. 6). Arbeitgeber sollten darin festhalten, dass der Interessent weder zur Arbeitsleistung verpflichtet noch der Arzt weisungsbefugt ist.

Ina Reinsch

Personal zu finden, ist nicht leicht. Doch dann muss sie oder er auch noch gut ins Team passen: Das kann man mit Probearbeit testen.

Bewerbungsunterlagen

Richtig entsorgen, Ärger vermeiden

Bewerbungsunterlagen im Papiermüll zu entsorgen, ist keine gute Idee. Die Dokumente müssen nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens datenschutzkonform entsorgt oder zurückgesendet werden. Was Sie dabei beachten müssen und welcher zeitliche Rahmen einzuhalten ist.

Die neue MFA ist längst eingearbeitet, da stolpern Ärztinnen und Ärzte wieder über den Stapel mit den Bewerbungsunterlagen oder den Ordner „Bewerbungen“ in ihrem E-Mail-Postfach. Hätte das nicht schon längst entsorgt werden müssen?

Nur solange speichern, bis der Zweck erfüllt ist

Eine zeitlich unbegrenzte Aufbewahrung ist nicht zulässig. Nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) müssen personenbezogene Daten gelöscht werden, sobald sie den Zweck ihrer Speicherung erfüllt haben. Hat die Wunschkandidatin den Arbeitsvertrag unterschrieben oder findet sich kein geeigneter Bewerber, dann fällt der Zweck „Stellenbesetzung“ weg.

Doch die Bewerbungen sofort zu entsorgen, ist auch nicht ratsam. Denn der Arbeitgeber kann ein berechtigtes Interesse daran haben, die Unterlagen noch eine Zeitlang aufzubewahren. So gibt es immer wieder Bewerber, die der Arbeitgeber wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verklagen. Hat der Praxischef nach einer Absage alle Unterlagen entsorgt, könnte er sich in einem möglichen Prozess nicht mehr verteidigen.

Keine Gründe nennen und auf die Fristen achten

Ein abgelehnter Bewerber muss aber eine Diskriminierung im Bewerbungsverfahren innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung schriftlich geltend machen. Eine daran anschließende Klage muss innerhalb

von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden. Berücksichtigt man noch eventuelle Verzögerungen, ist eine Aufbewahrungsfrist von längstens

sechs Monaten angebracht. Mögliche Diskriminierungsklagen sind übrigens ein Grund dafür, warum Arbeitgeber einem abgelehnten Bewerber die Gründe für eine Absage nicht näher erläutern sollten.

Möchte der Arzt oder die Ärztin personenbezogene Daten länger speichern, um eine vielversprechende Kandidatin später noch einmal kontaktieren zu können, muss diese einwilligen, am besten schriftlich. Gibt es keinen Grund, die Unterlagen länger aufzuheben, müssen Ärzte die Zeugnisse, das Anschreiben und den Lebenslauf aus dem E-Mail-Postfach löschen oder Papierunterlagen auf eigene Kosten zurückzuschicken (bei Bewerbungen aufgrund einer Stellenausschreibung) oder datenschutzkonform im Aktenvernichter entsorgen (bei Initiativbewerbungen ohne frankierten Rücksendeumschlag).

Speicherdauer immer mitteilen

Bewerber sollten die Möglichkeit erhalten, ihre per Mail eingereichten Bewerbungsunterlagen verschlüsselt zu versenden. Sie müssen zudem bei Eingang der Unterlagen über die Art der Datenerhebung informiert werden. Das beinhaltet unter anderem Angaben zum Verarbeitungszweck sowie zur Dauer der Aufbewahrung. Dies kann etwa mithilfe einer Eingangsbestätigung geschehen (siehe Kasten).

➔ DATENSCHUTZINFORMATION FÜR BEWERBER

Um den Informationspflichten nach der DSGVO nachzukommen, sollten Praxisinhaber und -inhaberinnen Bewerbern spätestens nach dem Eingang der Bewerbung unter anderem folgende Informationen zukommen lassen:

- die Kontaktdaten des Arbeitgebers
- die Rechtsgrundlage der Verarbeitung
- welche personenbezogenen Daten erhoben wurden
- wer die Daten verarbeitet
- woher die Daten stammen
- die Speicherdauer
- das Beschwerderecht des Betroffenen bei der zuständigen Aufsichtsbehörde
- Hinweis, dass der Bewerber seine Einwilligung widerrufen kann
- Belehrung über die Rechte des Bewerbers unter anderem auf Auskunft, Berichtigung und Löschung der Daten



Ina Reinsch

Aushangpflichtige Gesetze 2023

Diese Vorschriften sollten Sie parat haben

Praxisinhaber sind als Arbeitgeber verpflichtet, für ihre Mitarbeitenden zahlreiche Gesetze und Verordnungen in der Praxis auszulegen – und zwar in der aktuell gültigen Fassung. Sonst droht ein Bußgeld. Welche Vorschriften das betrifft und wie Sie die Aushangpflicht am besten erfüllen.

Arbeitszeiten, Mutterschutz, Entgeltfortzahlung – die Anzahl der Gesetze und Verordnungen für Arbeitnehmer ist riesig. Damit Beschäftigte sich am Arbeitsplatz problemlos über ihre Rechte informieren können, sind Arbeitgeber in Deutschland gesetzlich dazu verpflichtet, die einschlägigen Rechtsvorschriften für sie zur Verfügung zu stellen. Dies betrifft auch Arztpraxen. Hier kommen zu den allgemein aushangpflichtigen Vorschriften sogar noch einige Spezialnormen hinzu.

Pflicht zur Auslage gilt ab einem Mitarbeitenden

Die Aushangpflicht ist nicht an die Größe der Praxis gekoppelt, sie gilt bereits ab dem ersten Mitarbeitenden. Praxisinhaberinnen und -inhaber müssen die Gesetze und Verordnungen so zur Verfügung stellen, dass sie für die Mitarbeitenden frei zugänglich sind und sie sich ohne weitere Hürden informieren können. Eine MFA darf also nicht erst den Chef fragen müssen. Geeignete Orte für eine Auslage oder einen Aushang sind etwa der Gemeinschaftsraum, das sogenannte Schwarze Brett oder die Umkleide. Ungeeignet sind dagegen Behandlungsräume, da diese häufig von Patienten besetzt sind und die Unterlagen dort nicht in Ruhe eingesehen werden können. Denn auch das ist Voraussetzung: Die Mitarbeitenden sollen sich ungestört informieren können.

Der Praxisinhaber darf die aushangpflichtigen Vorschriften aber auch digital zur Verfügung stellen, also zum Beispiel auf den Praxiscomputern in einem eigen-

nen Ordner. Er muss hier aber sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden Zugang dazu haben, also zum Beispiel auch das Reinigungspersonal, falls dieses bei ihm angestellt ist.

Zu den aushangpflichtigen Rechtsvorschriften zählen unter anderem:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- §§ 611–630 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Unfallverhütungsvorschriften (UVV)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

In Arztpraxen können je nach Einzelfall noch weitere Vorschriften hinzukommen, etwa:

- Strahlenschutzverordnung (StrlSchV) und Strahlenschutzgesetz (StrlSchG)
- Biostoffverordnung (BioStoffV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen – Röntgenverordnung (RöV)

Eine zusätzliche Belastung durch die Bereitstellung der Gesetzes- und Verordnungstexte besteht für Arbeitgeber darin, dass die Rechtsvorschriften den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der jeweils

PRAXISTIPP



Selber machen oder kaufen?

Für Arztpraxen gibt es von verschiedenen Anbietern fertige Sammlungen der aushangpflichtigen Gesetze zu kaufen. Wer sich also die Mühe sparen will, die Sammlung selbst zusammenzustellen und aktuell zu halten, kann ein fertiges Produkt erwerben – das dann aber wegen eventueller Gesetzesänderungen unter Umständen jährlich neu angeschafft werden muss. Einfach in eine Suchmaschine die Begriffe „aushangpflichtige Gesetze Arztpraxis“ eingeben und recherchieren. Die amtliche Fassung der genannten Gesetze finden Sie aber auch auf der Website des Bundesministeriums der Justiz unter www.gesetze-im-internet.de.

Foto: thomas-bethge/gettyimages

gültigen Fassung zur Verfügung gestellt werden müssen. Ärztinnen und Ärzte müssen als Arbeitgeber also die Gesetzgebung im Blick behalten und veraltete Fassungen austauschen.

Missachtet der Praxisinhaber die Aushangpflicht, stellt das eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 Euro geahndet werden kann. Außerdem kann sich der Praxisinhaber schadensersatzpflichtig machen, wenn der Verstoß gegen die Aushangpflicht ursächlich für den Eintritt eines Schadens bei einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin geworden ist.

Judith Klein

Inflationsausgleichsprämie

Bis zu 3.000 Euro steuerfrei für Ihre MFA

Praxisinhaber und -inhaberinnen dürfen ihren Mitarbeitenden eine Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3.000 Euro zahlen, um diese finanziell zu entlasten. Ob und in welcher Höhe sie diese Möglichkeit nutzen, bleibt ihnen selbst überlassen. Wer sich dafür entscheidet, sollte an einige Details denken.

Die Verbraucherpreise in Deutschland haben sich im Jahresdurchschnitt 2022 um 7,9 Prozent gegenüber 2021 erhöht. Das spüren nicht nur niedergelassene Ärztinnen und Ärzte, etwa durch steigende Kosten für Praxisbedarf oder Mehrausgaben im privaten Bereich, sondern auch die MFA: Vom Gehalt bleibt einfach nicht mehr so viel übrig.

Viele Arbeitgeber gewähren ihren Mitarbeitenden daher eine einmalige Inflationsausgleichsprämie. Seit 26. Oktober 2022 können Chefs ihren Beschäftigten nämlich steuer- und abgabenfrei einen Betrag von bis zu 3.000 Euro zukommen lassen – wenn sie es sich leisten können und wollen. Die Zahlung ist freiwillig. Jeder Chef entscheidet selbst, ob und wieviel er seinen Mitarbeitenden zukommen lassen möchte.

Das sind die Eckpunkte:

- Der Zeitraum, in dem die Prämie gezahlt wird, muss zwischen dem 26. Oktober 2022 und dem 31. Dezember 2024 liegen. Der großzügige Zeitraum gibt den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Flexibilität.
- In diesem Zeitraum sind Zahlungen bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.

- Es handelt es sich um einen steuerlichen Freibetrag, der auch in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden kann.
- Die Inflationsausgleichsprämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Jeder Arbeitgeber kann die Steuer- und Abgabefreiheit für solche zusätzlichen Zahlungen nutzen.
- Es genügt, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Prämie deutlich macht, dass sie im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht – zum Beispiel durch einen entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung.

Die Inflationsausgleichsprämie können unter anderem Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit, kurzfristig Beschäftigte, Mini-jobber, Auszubildende, aber auch Mitarbeitende in Elternzeit oder während des Bezugs von Krankengeld erhalten. Wie lange sie bereits in der Praxis arbeiten, spielt dabei keine Rolle. Auch Mitarbeitende, die erst kurz dabei sind, können davon profitieren. Die Auszahlung muss nur innerhalb des genannten Zeitraums erfolgen.

Arbeiten Familienangehörige in der eigenen Praxis mit, ist das kein Hindernis für die Auszahlung der Prämie. Das

Arbeitsverhältnis und die Gewährung der Prämie müssen aber einem Vergleich mit anderen Arbeitnehmern standhalten (sogenannter Fremdvergleich), um steuerlich anerkannt zu werden.

Auszahlung in Teilbeträgen ist möglich

Wichtig zu wissen: Der Betrag von 3.000 Euro kann beliebig gestückelt werden. Praxisinhaberinnen und -inhaber können zum Beispiel monatlich 200 Euro bis zur Höchstgrenze von 3.000 Euro an ihre Mitarbeitenden zahlen, also 15 Teilbeträge. Bei der Auszahlung der Prämie müssen Arbeitgeber den sogenannten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Das bedeutet nicht zwangsläufig, dass der Chef jedem Mitarbeitenden eine Prämie in gleicher Höhe auszahlen muss. Er darf, wenn ein sachlicher Grund vorliegt, auch Zahlungen in unterschiedlicher Höhe leisten. So kann er etwa bei der Höhe der Prämie nach der Wochenarbeitszeit der MFA differenzieren. Liegt kein sachlicher Grund für eine Differenzierung vor, ist allerdings Vorsicht geboten. Für die übergangenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnte trotzdem ein Anspruch bestehen.

Judith Klein

A&W-TIPP**Das sollten Sie beachten**

Die Inflationsausgleichsprämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Sie darf also keinesfalls an die Stelle einer anderen, vom Arbeitgeber geschuldeten Leistung treten. So darf sie etwa nicht anstelle eines geschuldeten 13. Gehalts oder einer geschuldeten Überstundenvergütung bezahlt werden. Sie kann auch keine geschuldete Gehaltserhöhung ersetzen.



Die Lebenshaltungskosten steigen. Vom Arbeitslohn bleibt immer weniger übrig.

Foto: freshidea – stock.adobe.com

TOPIISCHE PSORIASIS-THERAPIE*

CLEVER FORMULIERT

- Schnell einziehende, wasserhaltige Creme
- Gute Wirksamkeit^{1,2} und schneller Wirkeintritt³
- Verbesserte Lebensqualität⁴

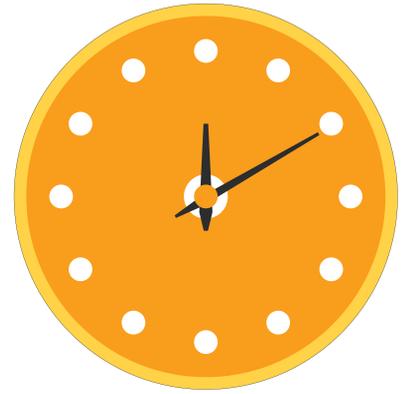
*Leichte bis mittelschwere Psoriasis vulgaris bei Erwachsenen (einschließlich Psoriasis der Kopfhaut).

1. Siehe Beschreibung der sekundären Endpunkte (mPASI; mPASI75) aus der prüfärzterblindeten klinischen Studie von Stein Gold L, et al. A phase 3, randomized trial demonstrating the improved efficacy and patient acceptability of fixed dose calcipotriene and betamethasone dipropionate cream. J Drugs Dermatol. 2021;20(4): doi:10.36849/JDD.5653., in der Wynzora® Fachinformation. 2. Siehe Beschreibung der sekundären Endpunkte aus der prüfärzterblindeten klinischen Studie von Pinter A, Green LJ, Selmer J, et al. A pooled analysis of randomized, controlled, phase 3 trials investigating the efficacy and safety of a novel, fixed dose calcipotriene and betamethasone dipropionate cream for the topical treatment of plaque psoriasis. J Eur Acad Dermatol Venereol. 2021 Oct 10. doi: 10.1111/jdv.17734. Online ahead of print, in der Wynzora® Fachinformation. 3. In der prüfärzterblindeten Studie von Stein Gold L, et al. wurde als sekundärer Endpunkt eine statistisch signifikante Veränderung beim mPASI Wert (= prozentuale Veränderung von modifiziertem (ohne Kopf) Psoriasis Bereich und Schweregradindex) gegenüber Vehikel ab Woche 1 und danach beobachtet; vgl. Wiedergabe der Ergebnisse in der Wynzora® Fachinformation. 4. Siehe Beschreibung der weiteren explorativen Endpunkte DLQI aus 2 prüfärzterblindeten klinischen Studien in der gepoolten Analyse von Pinter A, Green LJ, Selmer J, et al., A pooled analysis of randomized, controlled, phase 3 trials investigating the efficacy and safety of a novel, fixed dose calcipotriene and betamethasone dipropionate cream for the topical treatment of plaque psoriasis. J Eur Acad Dermatol Venereol. 2021 Oct 10.: "The mean DLQI improvement from baseline, at Week 8, was significantly greater for CAL/BDP PAD-cream (6.5 points) compared to CAL/BDP TS (5.6 points, p < 0.0001) and vehicle (2.5 points, p < 0.0001)." Bei dem weiteren explorativen Endpunkt handelt es sich weder um einen primären noch um einen sekundären Endpunkt. Daten zur Psoriasis der Kopfhaut wurden in der gepoolten Analyse nicht berücksichtigt.

Wynzora® 50 Mikrogramm/g + 0,5 mg/g Creme, Verschreibungspflichtig, Zusammensetzung; Wirkstoff: 1 g Creme enthält 50 Mikrogramm Calcipotriol und Betamethasondipropionat entsprechend 0,5 mg Betamethason, **Sonstige Bestandteile:** Isopropylmyristat (Ph.Eur.), dickflüssiges Paraffin, mittelkettige Triglyceride, 2-Propanol (Ph.Eur.), Macroglycolaurylether (Ph.Eur.) (4), Poloxamer (407), Macroglycolglycerolhydroxystearat (Ph.Eur.), Carbomer (45.000-65.000 mPa*s), Butylhydroxyanisol (Ph.Eur.), Trolamin, Dinatriumhydrogenphosphat 7 H₂O, Natriumdihydrogenphosphat 1 H₂O, *all-rac-a*-Tocopherol, gereinigtes Wasser. **Anwendungsgebiete:** Zur topischen Behandlung einer leichten bis mittelschweren Psoriasis vulgaris (einschließlich Psoriasis der Kopfhaut) bei Erwachsenen. **Gegenanzeigen:** Überempfindlichkeit gegen den Wirkstoff oder einen der sonstigen Bestandteile; kontraindiziert bei erythrodermischer, exfoliativer und pustulöser Psoriasis, bei Patienten mit bekannten Störungen des Kalziumstoffwechsels, bei viralen Läsionen (z. B. mit Herpes- oder Varizellen) der Haut, Pilz- oder bakteriellen Hautinfektionen, parasitären Infektionen, Hautmanifestationen von Tuberkulose, perioraler Dermatitis, atrophischer Haut, Striae atrophicae, Fragilität der Hautvenen, Ichthyose, Acne vulgaris, Acne rosacea, Rosacea, Ulzerationen und Wunden. **Warnhinweis:** Butylhydroxyanisol kann örtlich begrenzt Hautreizungen (z. B. Kontaktdermatitis) oder Reizungen der Augen und Schleimhäute hervorrufen. Macroglycolglycerolhydroxystearat kann Hautreizungen hervorrufen. **Nebenwirkungen:** **Gelegentlich:** Follikulitis an der Applikationsstelle, Schlaflosigkeit, Pruritus, Ausschlag, Urtikaria, Reizung der Applikationsstelle, Schmerzen an der Applikationsstelle, Pruritus an der Applikationsstelle, Ekzem an der Applikationsstelle, Exfoliation der Applikationsstelle, Teleangiektasie an der Applikationsstelle; **Nicht bekannt:** Verschwommenes Sehen. **Zusätzlich für Calcipotriol:** **Sehr selten:** Angioödem, Gesichtssödem, Hyperkalzämie, Hyperkalziurie; **Nicht bekannt:** Brennen und Stechen, trockene Haut, Erythem, Hautausschlag, Dermatitis, verstärkte Psoriasis, Lichtempfindlichkeit und Überempfindlichkeitsreaktionen; **Zusätzlich für Betamethason:** **Selten:** Nebennierenrindensuppression katarakt, Infektionen, Anstieg Augeninnendruck, Auswirk. auf Stoffwechsellkontr. bei Diabetes mellitus; **Nicht bekannt:** Hautatrophie, Striae, Hypertrichose, periorale Dermatitis, allergische Kontaktdermatitis, Depigmentierung und Kolloidmilium; Risiko einer generalisierten Psoriasis pustulosa; **Stand der Information: Oktober 2021**

Almirall, S.A., Ronda General Mitre, 151, 08022 Barcelona, Spanien; Mitvertrieb: **Almirall Hermal GmbH,** Scholtzstraße 3, 21465 Reinbek, Deutschland, www.almirall.de

Wynzora® ist in den Packungsgrößen 60 g (PZN 14036160) und 2 x 60 g (PZN 14036183) verfügbar.



Überstunden in der Arztpraxis

Heute dauert's wieder länger

Ärztinnen und Ärzte wissen, wie hart ihre MFA arbeiten. Oft ist das Wartezimmer noch am Abend gut gefüllt, kranke Kollegen müssen vertreten, Anfragen bearbeitet werden. Überstunden sind an der Tagesordnung. Doch wie viel dürfen Sie von Ihren Mitarbeitenden verlangen und wann müssen Sie Mehrarbeit bezahlen?

COVID-19, RSV, grippale Infekte – Krankheiten richten sich nicht danach, ob das Praxispersonal um 18 Uhr nach Hause möchte. Es gibt Zeiten, da ist das Wartezimmer kurz vor Ende der Sprechstunde noch gut gefüllt. Wer schon da ist, wird natürlich auch behandelt. Niedergelassene Ärztinnen und Ärzte sowie ihre Mitarbeitenden leisten immer wieder Überstunden. In der aktuellen Erhebung aus dem Jahr 2018 lag die Wochenarbeitszeit für niedergelassene Hausärzte bei

knapp 52 Stunden. Pro Tag behandelten sie im Schnitt 53 Patienten. Mitarbeitenden und Mitarbeiter müssen nach dem letzten Patienten häufig noch Verwaltungskram erledigen oder Behandlungsräume und Instrumente desinfizieren. Doch wann wird es für die Praxishelfer zu viel?

Unter Überstunden versteht man rechtlich die über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Wie viel etwa eine MFA vertraglich arbeiten muss, steht im jeweiligen Ar-

beitsvertrag. Überstunden müssen Mitarbeitende nur dann leisten, wenn sie laut Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung dazu verpflichtet sind. Was viele Praxisinhaber nicht wissen: Steht dort nichts drin, kann der Arbeitgeber Überstunden nicht einseitig anordnen. Nur in absoluten Notsituationen wie etwa einem Brand in der Praxis können Mitarbeitende ausnahmsweise auch ohne entsprechende Klausel zur Leistung von Überstunden verpflichtet sein. Ärzte soll-



Eigentlich ist schon Feierabend, aber das
Wartezimmer ist immer noch voll.



Mehrarbeit belastet und sollte nicht zum Dauerzustand werden. Auch Ärztinnen und Ärzte sollten ihre Arbeitszeiten im Blick behalten.

ten daher zunächst überprüfen, ob ihre Arbeitsverträge mit dem Praxispersonal eine Überstundenverpflichtung enthalten. Arbeitgeber sind inzwischen verpflichtet, ihren Mitarbeitenden die Regelungen zu den Überstunden schriftlich mitzuteilen (siehe Kasten rechts).

Überstunden immer frühzeitig ankündigen

Die einzelnen Überstunden selbst ordnet der Arzt über das sogenannte Direktionsrecht an. Ist es also zulässig, dem Personal um 17 Uhr Bescheid zu sagen, dass es heute bis 19 Uhr arbeiten muss statt bis 18 Uhr? Damit die Mitarbeitenden sich auf die zusätzliche Arbeit einstellen können, muss der Chef die Überstunden rechtzeitig ankündigen. Eine Regelung, was unter rechtzeitig zu verstehen ist, gibt es allerdings nicht. Viele Beschäftigte haben nach der Arbeit noch Verpflichtungen, müssen zum Beispiel Kinder aus der Kita abholen oder kranke Angehörige versorgen – und können nicht spontan länger bleiben. Daher gilt, dass Praxisinhaber so früh wie möglich Bescheid sagen müssen.

➔ PRAXISTIPP

Chefs müssen Regeln für Überstunden jetzt schriftlich fixieren

Zum August 2022 wurde das Nachweisgesetz geändert. Nach diesem Gesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen im Arbeitsvertrag auszuhändigen. Der Umfang dieser Nachweispflicht wurde 2022 erweitert. Das hat auch Auswirkungen auf die Überstundenregelung. Der Arbeitgeber muss nämlich nun unter anderem schriftlich festhalten und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin aushändigen:

- die Information, dass Überstunden angeordnet werden können,
- die Voraussetzungen für das Ableisten von Überstunden sowie
- Angaben zur Überstundenvergütung.

Bei Beschäftigten, die vor dem 1. August 2022 eingestellt wurden, müssen Arbeitgeber die zusätzlichen Nachweise nur dann ergänzen, wenn der Mitarbeitende dies ausdrücklich verlangt.

Umgekehrt gibt es auch MFA, die von sich aus erst dann gehen, wenn die Arbeit des Tages erledigt ist, und sei es um 20 Uhr. Allerdings sollten Ärztinnen und Ärzte vorsichtig sein, Überstunden ihrer Mitarbeitenden einfach stillschweigend zu tolerieren, so lobenswert deren Arbeitseinsatz auch sein mag. Denn rechtlich gesehen ist es dasselbe, ob ein Chef Überstunden explizit anordnet oder sie billigt beziehungsweise duldet. Für ein Billigen genügt es aus rechtlicher Sicht, dass der

Vorgesetzte zu erkennen gibt, mit der bereits geleisteten zusätzlichen Arbeitszeit einverstanden zu sein. Das kann auch stillschweigend geschehen. Von „dulden“ spricht man, wenn der Arbeitgeber die Leistung hinnimmt und für die Zukunft keine Vorkehrungen trifft, um weitere Überstunden zu unterbinden, sie vielmehr auch weiterhin entgegennimmt. Das setzt zumindest voraus, dass der Praxisinhaber oder die -inhaberin von den Überstunden weiß. »

In einigen Fällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arztpraxis Überstunden trotz grundsätzlicher Verpflichtung aber verweigern:

- Geht die Arbeitszeit über das gesetzlich zulässige Maß hinaus, kann der Arbeitnehmer sie ablehnen.
- Der Arbeitnehmer darf aus persönlichen Gründen ablehnen, zum Beispiel dann, wenn er sein Kind bis 17 Uhr aus der Kita abholen muss. Ein geplanter Bowlingabend mit Freunden dürfte jedoch nicht so schwer wiegen.

Nicht immer müssen Überstunden bezahlt werden

Ist die Frage geklärt, ob die oder der Mitarbeitende Überstunden leisten muss, gibt es anschließend häufig Streit um die Bezahlung. Sieht der Arbeitsvertrag die Bezahlung vor, heißt die klare Antwort: Sie müssen entlohnt werden. Steht nichts im Vertrag, wird es komplizierter: Die Vergütungspflicht richtet sich dann nach § 612 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Danach gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

Bei Arbeitnehmern, deren Gehalt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitet, ist eine gesonderte Vergütung von Über-

ÜBERSTUNDEN



4,5 Millionen

Menschen arbeiteten 2021 in Deutschland mehr als vertraglich vorgesehen.

22%

davon haben unbezahlte Überstunden geleistet.

29%

der Betroffenen leisteten mindestens 15 Überstunden pro Woche.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2021

stunden nicht zu erwarten, sagt das Bundesarbeitsgericht (BAG). Das sind seit dem 1. Januar 2023 7.100 Euro brutto im Monat (Ost) bzw. 7.300 Euro (West). Wer weniger verdient, darf erwarten, für Mehrarbeit extra bezahlt zu werden – was bei MFA in der Regel der Fall sein dürfte. Bezahlte werden muss eine Überstunde mit dem üblichen Stundenlohn. Der Praxisinhaber kann allerdings auch entscheiden, dass er für die geleistete Mehrarbeit einen

Freizeitausgleich gewährt, solange es keine anderweitige Regelung gibt.

Abgeltungsklauseln sind nicht immer wirksam

Viele Chefs versuchen, die Bezahlung von Überstunden mit einer sogenannten Abgeltungsklausel im Arbeitsvertrag abschließen. Das ist möglich, doch Praxisinhaber sollten dabei genau hinsehen: Eine pauschale Abgeltung aller Überstunden ist nämlich unwirksam. Das hat das BAG entschieden. Die häufig verwendete Formulierung „Erforderliche Überstunden sind mit dem Monatsgehalt abgegolten“ ist daher unzulässig. Abgeltungsklauseln gelten nur dann als wirksam vereinbart, wenn sie klar und verständlich formuliert sind und sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihnen erfasst werden sollen. Der Arbeitnehmer muss also bereits bei Vertragsschluss erkennen können, was auf ihn zukommt und welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss.

Eine Regelung, die vorsieht, dass bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden die ersten 20 Überstunden im Monat in der vereinbarten Vergütung mit drin sind, hat das BAG aber schon für zulässig erachtet.

Ina Reinsch

➔ WER MUSS WAS BEWEISEN?

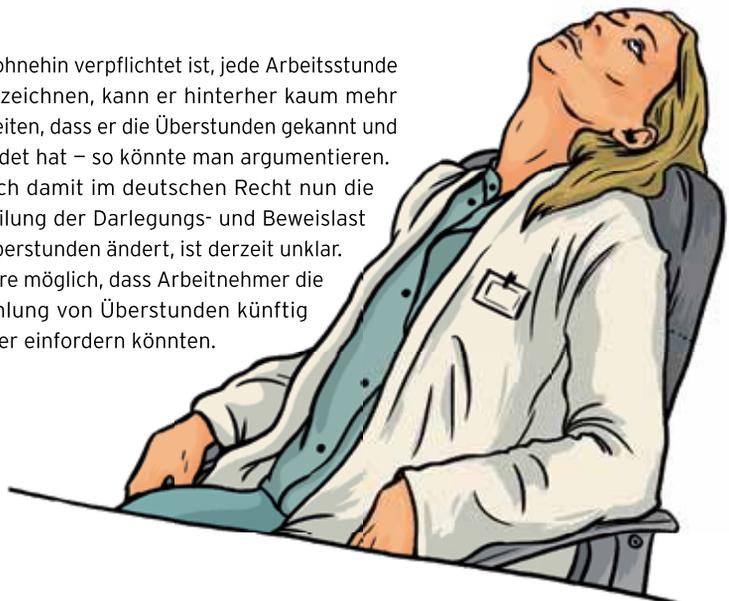
Rechtslage derzeit unklar

Kommt es wegen der Bezahlung von Überstunden zum Streit, entscheidet über den Erfolg einer Klage häufig die Frage, wer was beweisen muss. Grundsätzlich ist der Praxismitarbeiter für die Überstunden voll beweispflichtig. Das heißt, er muss für jede einzelne Überstunde darlegen und gegebenenfalls beweisen,

- wann er sie geleistet hat und
- dass sie vom Arzt angeordnet war beziehungsweise gebilligt oder geduldet wurde.

Das Bundesarbeitsgericht hat am 13. September 2022 aber entschieden, dass die Erfassung der Arbeitszeit für Arbeitgeber in Deutschland Pflicht ist – auch ohne ausdrückliche gesetzliche Regelung (Az. 1 ABR 21/22). Arbeitgeber müssen daher die Arbeitszeiten ihrer Angestellten dokumentieren. Damit sind sie auch verpflichtet, Überstunden zu erfassen. Wenn ein Arbeitgeber

aber ohnehin verpflichtet ist, jede Arbeitsstunde aufzuzeichnen, kann er hinterher kaum mehr bestreiten, dass er die Überstunden gekannt und geduldet hat – so könnte man argumentieren. Ob sich damit im deutschen Recht nun die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für Überstunden ändert, ist derzeit unklar. Es wäre möglich, dass Arbeitnehmer die Bezahlung von Überstunden künftig leichter einfordern könnten.





Stillende Mütter können nicht in jeder Arztpraxis problemlos beschäftigt werden. Was tun?

STILLENDE MÜTTER

Das müssen Sie wissen

Bei einer Gefährdung gilt das sogenannte Still-Beschäftigungsverbot so lange, wie die Mutter nachweislich stillt (§ 12 Mutterschutzgesetz). Während des Still-Beschäftigungsverbot gibt es Mutterschaftslohn.

Das Stillen wird durch eine formlose Still-Bescheinigung des Arztes oder der Hebamme nachgewiesen. Zum Stillen zählt auch, wenn die Mitarbeiterin die Muttermilch abpumpt und dem Kind per Flasche verabreicht. Stillt die Mitarbeiterin nicht mehr, muss sie dies dem Arbeitgeber umgehend mitteilen und an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Stillende Mitarbeiterinnen

Mutterschutzlohn statt Elterngeld

Ein Kind stillen und in der Arztpraxis arbeiten - geht das? Oft ist es für MFA und angestellte Ärztinnen nicht möglich. Spricht der Praxisinhaber ein Beschäftigungsverbot aus, muss er Mutterschutzlohn zahlen. Der ist deutlich höher als Elterngeld und deshalb lukrativer. Worauf Sie bei diesem Weg achten sollten.

Es kommt immer wieder vor, dass Mitarbeiterinnen in der Arztpraxis nach der Geburt eines Kindes und dem Ablauf des Mutterschutzes nicht in Elternzeit gehen. Statt dessen geben sie an zu stillen und fordern den Arbeitgeber auf zu prüfen, ob sie weiter in der Praxis beschäftigt sein dürfen oder ob wegen der Gefährdung ein Beschäftigungsverbot erteilt werden muss. Das betrifft sowohl MFA als auch angestellte Ärztinnen. Für beide hätte ein Beschäftigungsverbot den charmanten Vorteil, dass sie statt des Elterngeldes, das auf einen Höchstbetrag von 1.800 Euro pro Monat gedeckelt ist, Mutterschutzlohn erhalten. Und zwar in Höhe ihres vollen Gehalts. Deswegen verfolgen manche diesen Weg mit Berechnung.

Beschäftigungsverbot genau prüfen

Ob eine stillende Mutter in einer Arztpraxis beschäftigt werden darf, muss dabei genau und vor allem individuell geprüft werden. Die Erteilung eines Beschäftigungsverbot ist nicht unwahrscheinlich. Denn eine Arztpraxis bedeutet für eine

stillende Frau und das Kind ein gewisses Gefährdungspotenzial. Dem ist nicht immer mit ausreichenden Schutzmaßnahmen beizukommen. Genau diese Punkte muss der Arbeitgeber auch prüfen:

- Welche Schutzmaßnahmen lassen sich ergreifen?
- Kann er die Mitarbeiterin an einen anderen Arbeitsplatz versetzen, eine MFA etwa ins Backoffice?

Diese Maßnahmen sind vorrangig vor einem Beschäftigungsverbot. Der Arzt als Arbeitgeber muss daher eine Gefährdungsbeurteilung erstellen. Er muss die Situation einschätzen und gut dokumentieren. Wer vorschnell ein Beschäftigungsverbot ausspricht, läuft Gefahr, die Lohnfortzahlung von der Krankenkasse nicht erstattet zu bekommen. Das kann richtig teuer werden. Was genau steckt dahinter?

Darf eine Mitarbeiterin wegen eines Beschäftigungsverbot außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung nur teilweise oder gar nicht beschäftigt werden, zahlt der Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Dieser berechnet sich aus dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der

letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft. Im Rahmen der U2-Umlage werden dem Arbeitgeber von der Krankenkasse das wegen des Beschäftigungsverbot weitergezahlte Arbeitsentgelt und die darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag erstattet. Aber eben nur, wenn das Beschäftigungsverbot rechtmäßig war.

Arbeitnehmerin muss Stillen nachweisen

Der Idee, über ein Beschäftigungsverbot mehr Geld in der Tasche zu haben als in der Elternzeit, klingt zwar verlockend, hat für die Mitarbeiterin aber auch Tücken. Während sie in der Elternzeit vor einer Kündigung besonders geschützt ist, besteht dieser Schutz hier nicht. Ohne Elternzeit besteht nach dem Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung kein besonderer Kündigungsschutz mehr. Der Praxisinhaber kann vor allem in kleinen Arztpraxen mit zehn oder weniger Mitarbeitenden relativ leicht kündigen.

Judith Klein

Schäden durch Arbeitnehmer Wer soll das bezahlen?

Mitarbeitende in Arztpraxen tragen große Verantwortung, sie arbeiten am Patienten und bedienen teure Geräte. Fehler können tragisch sein und immens teuer werden. Doch muss der Chef dafür geradestehen?

Die Reinigungskraft einer Gemeinschaftspraxis für Nuklearmedizin hatte es nur gut gemeint. Sie war an einem Sonntag außerhalb ihrer Arbeitszeit zufällig an der Praxis vorbeigekommen, als sie einen Alarmton hörte. In der Praxis stellte sie fest, dass das MRT Alarm schlug. Um es auszuschalten, drückte sie statt des hierfür vorgesehenen blauen Knopfes den roten Schaltknopf „magnet stop“ und löste dadurch eine Notabschaltung aus.

Das Magnetfeld brach zusammen. Es dauerte eine Woche, bis ein Techniker das MRT wieder zum Laufen brachte. Der Schaden betrug rund 50.000 Euro. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stufte das Verhalten zwar als grob fahrlässig ein. Da die Höhe des Schadens aber mehr als das Hundertfache eines Monatslohns der Reinigungskraft betrug, die als Minijobberin nur 320 Euro verdiente, beschränkten die Richter ihre Haftung auf zwölf Monatsgehälter (28.10.2010, Az. 8 AZR 418/09).

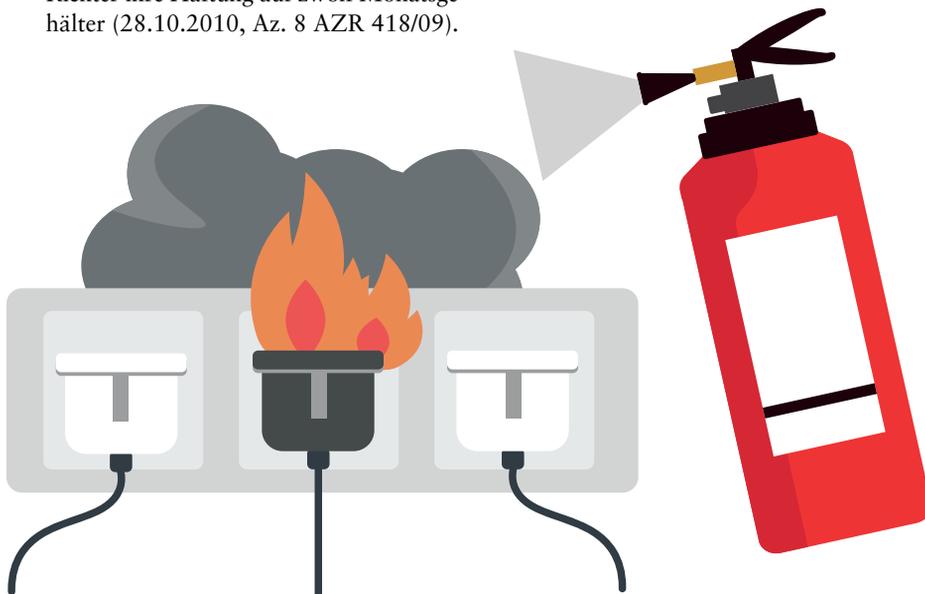
Fälle wie dieser treiben Praxisinhaberinnen und -inhabern die Tränen in die Augen. Der Radiologe blieb auf über 45.000 Euro Schaden sitzen. Dass Mitarbeitende einen Schaden verursachen, kommt jedoch gar nicht so selten vor. Die Ursachen können in zu großer Arbeitseifer, aber auch in einem schlich-

ten Moment der Unaufmerksamkeit, in Übermüdung oder Arbeitsüberlastung liegen. Dabei stellt sich immer die Frage: Wer haftet eigentlich, wenn Beschäftigte in der Arztpraxis einen Fehler machen?

Der Arzt haftet mit, wenn er die MFA nicht richtig eingewiesen hat

Juristen beantworten die Frage gerne mit einem vagen: Es kommt darauf an. Und zwar darauf, wie schwer der Fehler wiegt und wer der Geschädigte ist. Je nachdem, ob der Mitarbeitende dem Chef selbst, einem Kollegen oder einem Patienten einen Schaden zufügt, gelten nämlich unterschiedliche Regelungen.

Hat der Arzt selbst den Schaden, etwa weil die MFA in der Praxis ein teures medizinisches Gerät beschädigt, ist der Arbeitnehmer dann zum Schadensersatz verpflichtet, wenn er gegen eine rechtliche Pflicht verstoßen hat und sein Handeln vorsätzlich oder fahrlässig war. Das kann schnell passieren. Zum Beispiel durch das Herunterladen von Schadsoftware am Praxiscomputer. Anders als im sonstigen Schadensrecht muss hier aber der Chef beweisen, dass die Mitarbeiterin oder der





WARUM EINE VERSICHERUNG SO WICHTIG IST

Welchen individuellen Haftungsanteil der Arbeitnehmer bei mittlerer Fahrlässigkeit an dem entstandenen Schaden übernehmen muss, bestimmen die Gerichte in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung aller Umstände. Die Quote richtet sich unter anderem danach, ob der Arbeitgeber den Schaden versichern konnte, nach der Höhe des Verdienstes des Mitarbeitenden, seinem Vorverhalten und seinen sozialen Verhältnissen. Es ist daher keinesfalls gesagt, dass der Arbeitnehmer den Schaden immer zur Hälfte begleicht. Oft ist es auch weniger.

Ob der Schaden versicherbar ist, spielt bei der Bestimmung des Haftungsumfangs eine große Rolle. Besteht eine Versicherung, wie zum Beispiel eine Betriebshaftpflichtversicherung, muss der Arbeitgeber diese zuerst in Anspruch nehmen. Hat der Arbeitgeber keine zumutbare und übliche Versicherung abgeschlossen, muss er sich so behandeln lassen, als bestünde sie.

in denen der Verdienst des Mitarbeiters und der entstandene Schaden in einem groben Missverhältnis zueinander stehen und es zu einer Existenzgefährdung des Mitarbeiters kommen würde.

Mitarbeitende müssen sich nicht finanziell ruinieren

Manchmal sind jedoch auch Kollegen die Geschädigten. Hier gilt: Für Personenschäden springt die gesetzliche Unfallversicherung ein – vorausgesetzt natürlich, der Mitarbeiter hat den Schaden nicht vorsätzlich verursacht. Sachschäden wie etwa eine kaputtgegangene Brille oder ruinierte Kleidung muss hingegen der Arbeitgeber ersetzen. Ansonsten gelten auch hier die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung. Der Mitarbeiter muss sich nicht finanziell ruinieren.

Und wenn Patienten den Schaden haben? Sie ein falsches Medikament erhalten oder sich durch eine erkrankte Mitarbeiterin infizieren? Der Arbeitnehmer haftet hierfür persönlich und unbeschränkt. Auf Haftungserleichterungen kann er sich gegenüber dem Dritten nicht berufen. Er kann sich im Innenverhältnis zu seinem Arbeitgeber aber von dem Schaden freistellen lassen, soweit er nicht vorsätzlich gehandelt hat.

Auch hier gelten die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung: Bei leichter Fahrlässigkeit muss also der Arzt den Schaden komplett übernehmen, bei mittlerer Fahrlässigkeit wird der Schaden aufgeteilt. Selbst bei grober Fahrlässigkeit muss der Mitarbeitende bei hohen Summen den Schaden meist nicht komplett selbst tragen.

Mitarbeiter vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt hat. Trifft den Praxisinhaber ein Mitverschulden, muss er einen Teil des entstandenen Schadens mittragen. Das kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn er die MFA an einem Gerät nicht richtig eingewiesen hat oder er es wie im Falle der Schadssoftware versäumte, eine entsprechende Firewall zu installieren.

Der MRT-Fall zeigt allerdings, dass manche Schäden gerade in Arztpraxen immens hoch sein können. Darf man den Mitarbeiter damit belasten? Die Arbeitsgerichte haben die Problematik erkannt und die Haftung des Arbeitnehmers beschränkt, wenn er seinem Arbeitgeber durch eine betrieblich veranlasste Tätigkeit einen Schaden zufügt. Denn nicht immer haben Mitarbeiter Einfluss auf die Arbeitsabläufe oder können sich aussuchen, welche Geräte sie gerade bedienen möchten. Die Gerichte entscheiden daher jeden Einzelfall unter Berücksichtigung aller Umstände (siehe Kasten oben). Doch was bedeutet diese Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung konkret?

- „Handelt der Arbeitnehmer **vorsätzlich**, haftet er voll, das heißt, er muss

seinem Chef den gesamten Schaden ersetzen“, erklärt der Münchner Fachanwalt für Arbeitsrecht Manfred Schmid. Das ist allerdings selten der Fall, die meisten Schäden werden durch Unachtsamkeit verursacht.

- Bei **leichter Fahrlässigkeit** haftet der Arbeitnehmer daher gar nicht. Das sind Fälle, in denen es aufgrund einer kurzen Unaufmerksamkeit zu einem Schaden kommt.
- „Liegt **mittlere Fahrlässigkeit** vor, wird der Schaden unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt“, weiß der Anwalt. „Bei der Berechnung der Haftungsquote spielt hier unter anderem eine Rolle, ob es sich um eine gefährliche Tätigkeit handelt, wie hoch der Schaden ist und wie viel der Mitarbeiter verdient.“
- Handelt der Mitarbeiter dagegen **grob fahrlässig**, haftet er in der Regel voll. „Es gibt aber Ausnahmefälle, in denen die Ersatzpflicht gemindert wird und es auch hier zu einer Quotelung des Schadens kommt“, weiß Schmid. Das sind Fälle wie der der Reinigungskraft,

Ina Reimsch

Urlaubsverteilung 2023

10 Tipps, die die Planung leichter machen

Anfang des Jahres wird in vielen Arztpraxen der Urlaubsplan aufgestellt. Doch die Frage, wer wie viel Urlaub hat und wann gehen darf, sorgt immer wieder für Ärger und Missmut. Worauf Praxisinhaberinnen und -inhaber bei ihren Entscheidungen achten sollten.

Viele Arztpraxen haben im Sommer für zwei Wochen geschlossen und ordnen Betriebsferien an. Doch die restliche Zeit können die Mitarbeitenden theoretisch frei über ihren Urlaub verfügen – vorausgesetzt, der Chef genehmigt den Urlaubsantrag. Und so entbrennt mit schöner Regelmäßigkeit Anfang des Jahres der Streit um die Ferien. Wer als Praxisinhaber die wichtigsten Regeln kennt, kann jedoch vorbeugen und den Urlaub fair verteilen.

1. Wie viele Tage Urlaub haben die Mitarbeitenden?

Hier sollten Ärzte einen Blick in den Arbeitsvertrag oder den Manteltarifvertrag für Medizinische Fachangestellte (MFA) werfen, falls dieser auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Ansonsten gilt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Dort sind als Mindesturlaub 24 Werktage pro Jahr vorgesehen. Das Gesetz geht allerdings von einer Sechs-Tage-Woche aus. Für Mitarbeitende, die in einer fünf-Tage-Woche arbeiten, muss der Urlaubsanspruch heruntergerechnet werden und beträgt 20 Tage pro Jahr. Sonderregelungen gelten unter anderem für schwerbehinderte Mitarbeiter und Jugendliche. Ihnen steht laut Gesetz mehr Urlaub zu.

2. Wie viele freie Tage haben Teilzeitkräfte?

Gleich vorweg: Die tägliche Arbeitszeit spielt bei der Berechnung des Urlaubsan-

spruchs keine Rolle. Wer in Teilzeit nur fünf Stunden pro Tag arbeitet, hat genau so viele Tage frei wie ein Arbeitnehmer, der acht Stunden täglich beschäftigt ist. Etwas anderes gilt allerdings für Mitarbeitende, die beispielsweise nur an drei Tagen in der Woche in die Praxis kommen. Sie haben einen anteilig reduzierten Urlaubsanspruch. Sieht der Arbeitsvertrag 30 Tage Urlaub für eine Fünf-Tage-Woche vor, hat die Teilzeitkraft in diesem Fall 18 Tage frei. Das gilt übrigens auch für Minijobber. Hier existieren zwar andere Regeln für die Sozialabgaben. Arbeitsrechtlich besteht jedoch kein Unterschied zu einem „normalen“ Beschäftigten. Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs kommt es auf die Anzahl der Wochentage an, an denen der Mitarbeiter arbeitet.

3. Wann hat eine MFA Anspruch auf den vollen Jahresurlaub?

Anspruch auf den vollen Jahresurlaub hat ein Mitarbeiter erst, wenn er mindestens sechs Monate im Betrieb ist. Doch was passiert mit einer Praxismitarbeiterin, die beispielsweise erst im September ihre Arbeit aufgenommen hat und die Wartezeit nicht erfüllen kann? Vor Ablauf der Wartezeit hat der Arbeitnehmer laut BUrlG Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat. Auch der Manteltarifvertrag sieht eine solche Regelung vor. Allerdings kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass während der Probezeit kein Urlaub genommen werden darf.

4. Nach welchen Kriterien entscheidet der Chef, wer frei bekommt?

Viele Praxisinhaber kommen ins Schwitzen, wenn mehrere Mitarbeiter gleichzeitig, etwa in den Osterferien oder an begehrten Brückentagen, Urlaub machen wollen. Laut BUrlG muss der Chef die Urlaubswünsche seiner Arbeitnehmer berücksichtigen. Das heißt, er darf einen Urlaubsantrag nur ablehnen, wenn im Einzelfall dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. So darf er etwa in Stoßzeiten wie einer akuten Grippewelle eine Urlaubssperre verhängen. Ein weiterer dringender betrieblicher Grund kann auch der entgegenstehende Urlaubswunsch eines anderen Mitarbeiters sein. Wollen verschiedene Mitarbeitende zur gleichen Zeit in den Urlaub, muss der Praxischef nach sozialen Gesichtspunkten entscheiden. Dazu zählen schulpflichtige Kinder oder die Handhabung des Urlaubs im Vorjahr. Aber auch eine extrem hohe Arbeitsbelastung in der Vergangenheit oder eine Krankheit können auf Seiten einer MFA zu einem erhöhten Erholungsbedürfnis führen, das dann vorrangig zu berücksichtigen ist.

5. Muss die MFA einen schriftlichen Urlaubsantrag stellen?

Nicht unbedingt. Ist es in der Praxis üblich, mündlich um Urlaub zu bitten, und wird er auch mündlich genehmigt, geht das in Ordnung. Allerdings empfiehlt sich



Fotos: Thaut Images - stock.adobe.com, Brad Pict - stock.adobe.com

Halbe Urlaubstage

... gibt es im Bundesurlaubsgesetz eigentlich nicht. Urlaub kann wirksam nur für ganze Tage, nicht stundenweise gewährt werden. Viele Chefs sehen das locker. Doch ein Anspruch besteht nicht.

aus Beweisgründen ein schriftlicher Antrag mit Genehmigung. Ist ein Mitarbeiter mit dem erteilten Urlaub nicht einverstanden oder wurde sein Urlaubsantrag abgelehnt, darf er sich keinesfalls selbst beurlauben. Denn über den Urlaubsantrag entscheidet allein der Chef. Eine Selbstbeurlaubung stellt eine schwere Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar, die den Arzt als Arbeitgeber unter Umständen sogar zur fristlosen Kündigung berechtigen kann.

6. Darf der Chef den Urlaub verweigern oder widerrufen?

Grundsätzlich soll der Arbeitgeber den beantragten Urlaub gewähren. Allerdings kann er ihn verweigern, wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Einen einmal genehmigten Urlaub kann der Praxisinhaber nur schwer widerrufen. Auch die MFA aus dem Urlaub zurückzubeordern, ist kaum machbar. Das ist nur in ganz extremen Ausnahmefällen oder nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Krankheiten oder personelle Engpässe genügen dafür nicht.

7. Was passiert, wenn die MFA im Urlaub krank wird?

Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, darf ihm diese Zeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Geregelt ist das in § 9 BUrlG. Der Grund dafür ist, dass Urlaub

der Erholung und damit dem Erhalt der Arbeitskraft dient. Wer krank ist, kann sich aber nicht erholen. Der Mitarbeiter muss sich allerdings sofort in der Arztpraxis krankmelden und bereits ab dem ersten Krankmeldetag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen können. Für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit erhält er dann Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Wird allerdings im Urlaub das Kind krank, haben Eltern Pech, der Urlaub gilt dennoch als verbraucht.

8. Für welche Ereignisse bekommt die MFA Sonderurlaub?

Eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts steht dem Arbeitnehmer zum Beispiel für die Geburt eines Kindes, einen Sterbefall im engen Familienkreis, die schwere Erkrankung naher Angehöriger und natürlich die eigene Hochzeit zu. Diese Freistellung ergibt sich allerdings nicht aus dem BUrlG, sondern aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB). Wer danach ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert ist, behält trotzdem seinen Anspruch auf Lohn (§ 616 BGB). Die Rechtsprechung hat diesen Grundsatz in zahlreichen Entscheidungen konkretisiert. So hat etwa das Bundesarbeitsgericht im Jahr 1973 entschieden, dass es für die Goldene Hochzeit der Eltern Sonderurlaub gibt. Ob das allerdings auch noch für die Silberhochzeit

der Schwiegereltern gilt, ist zweifelhaft. Detailliertere Regelungen finden sich im Manteltarifvertrag für Medizinische Fachangestellte – falls er auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Hier gibt es etwa auch freie Tage für Dienstjubiläen.

9. Dürfen die MFA Resturlaub mit ins neue Jahr nehmen?

Darüber gibt es immer wieder Streit. Mitarbeitende müssen ihren Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr nehmen. Allerdings kann Urlaub in das nächste Jahr übertragen werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen erforderlich ist. Konnte eine MFA etwa bis zum Jahresende ihren Urlaub nicht antreten, weil sie eine länger erkrankte Kollegin vertreten musste, darf sie ihn übertragen. Die freien Tage müssen dann allerdings bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden, sonst können sie verfallen. Chefs müssen ihre Mitarbeitenden zum Ende des Jahres auffordern, den restlichen Urlaub zu nehmen, und auf den drohenden Verfall hinweisen.

10. Können Ärztinnen und Ärzte Betriebsferien anordnen?

Ja. Der Chef ist aber gehalten, die Urlaubswünsche seiner Mitarbeiter zu berücksichtigen. Außerdem müssen die Mitarbeitenden die Möglichkeit behalten, über zwei Fünftel ihres Jahresurlaubs selbst bestimmen zu können.

Ina Reinsch

Praktikanten in der Arztpraxis

Nachwuchs rechtssicher in den Praxisalltag hineinschnuppern lassen

Arztpraxen, die Schüler- und Betriebspraktika anbieten, können dem künftigen Nachwuchs nicht nur einen guten Einblick in medizinische Berufe bieten, sondern frühzeitig interessierte Bewerber für sich begeistern. Welche Voraussetzungen gelten und worauf Ärztinnen und Ärzte achten sollten.

Qualifiziertes medizinisches Personal wird auch in Zukunft nicht einfach zu finden sein. Doch Ärzte können gegensteuern. Eine Möglichkeit ist, in der Praxis selbst auszubilden und die frischgebackene Medizinische Fachangestellte (MFA) nach Ende der Ausbildungszeit zu übernehmen.

Die zweite Variante setzt noch früher an und basiert darauf, schon sehr jungen Menschen vor Augen zu führen, wie die Arbeit in einem Gesundheitsberuf aussehen kann – und welche Entwicklungsmöglichkeiten sich bieten. Das funktioniert am besten während eines Praktikums. Niedergelassene Ärztinnen und Ärzte erreichen so gerade diejenigen jungen Menschen, die sich bereits aktiv mit der Berufswahl beschäftigen. Auf diese Weise können sie einen hilfreichen Beitrag zu einer gut vorbereiteten und begründeten Jobentscheidung leisten – und der eigenen Praxis im Idealfall den Nachwuchs von morgen sichern.

Betriebspraktikum oder Berufspraktikum?

Das allerdings bedarf einer gewissen Vorbereitung – nicht nur, weil die angehenden Praktikanten in der Praxis potenziellen Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind. Auch der Patientenschutz muss gewährleistet sein. Insbesondere gilt es, die Hospitanten der Schweigepflicht und dem Datenschutz zu verpflichten.

Wichtig ist zunächst, zwischen den unterschiedlichen Möglichkeiten von Hospitanzen zu unterscheiden. Betriebspraktika von Schülern sind nicht mit den sogenannten Berufspraktika im Rahmen einer Berufsausbildung zu verwechseln. Während Letztere erst anstehen, wenn die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf

bereits gefallen ist, sollen Betriebspraktika und Schnuppertage in der Praxis eine gut informierte Berufswahl erst ermöglichen. Zugleich kann aber auch der Arzt oder die Ärztin die Möglichkeit nutzen, sich ein erstes Bild von einem Interessenten oder einer Interessentin zu machen.

Um eine erste Orientierung zu geben, sollten in der Regel zwei bis vier Wochen ausreichen. Wichtig ist dabei, dass Ärzte darauf achten, dass selbst sehr engagierte Praktikanten nicht länger in der Praxis sind, als das Gesetz erlaubt. Je nachdem wie alt der Praktikant ist, gelten unterschiedliche Höchstarbeitszeiten pro Tag: Jugendliche unter 15 Jahren dürfen pro Tag maximal sieben Stunden und 35 Stunden pro Woche in der Praxis „arbeiten“. Bei Über-15-Jährigen liegen die Obergrenzen bei acht Stunden pro Tag und 40 Stunden

pro Woche. Wichtig ist zudem, dass Chef und Belegschaft über die Pausenzeiten der Hospitanten wachen: Wer am Stück 4,5 bis sechs Stunden arbeitet, muss danach mindestens eine halbe Stunde ausspannen.

Einsatz beim Röntgen ist nicht zulässig

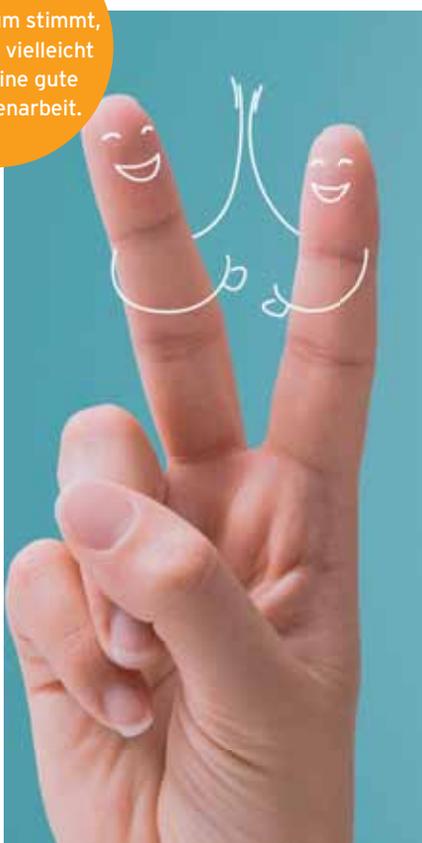
Das Jugendarbeitsschutzgesetz macht zu dem strikte Vorgaben zu den Einsatzmöglichkeiten minderjähriger Praktikanten. So darf ihre Tätigkeit zum Beispiel nicht mit „schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen und Strahlen“ verbunden sein, weswegen ein Einsatz beim Röntgen ebenso untersagt ist wie eine Mithilfe bei der Reinigung, Desinfektion und Sterilisation von Instrumenten.

Wenn Teenager im Rahmen eines verpflichtenden Schulpraktikums in einer Arztpraxis mithelfen, sind sie weiterhin über die Schüler-Unfallversicherung abgesichert: Sie zahlt sowohl bei Arbeits- und Wegeunfällen als auch bei Berufskrankheiten; außerdem ist der Praktikant über den Schulträger haftpflichtversichert.

Etwas anderes gilt, wenn etwa die Praxis eine über das Schulpraktikum hinausgehende Schnupperlehre anbietet – zum Beispiel in den Ferien. In einer solchen Konstellation ist es wichtig, den Praktikanten oder die Praktikantin bei der Berufsgenossenschaft anzumelden.

Sinnvoll ist es, sich vorab eine Haftpflichtpolice (gegebenenfalls die der Eltern) vorlegen zu lassen oder zu klären, ob der Hospitant beziehungsweise die Hospitantin sich auch über die bereits bestehende Praxishaftpflichtversicherung mitversichern lässt. Je nachdem welche Art von Praktikum minderjährige Schüler in der Praxis absolvieren, stellt sich auch die Frage nach einer etwaigen Vergütung. Klassische Schülerpraktika müssen Praxischefs in der Regel nicht bezahlen. Sie sind

Wenn die Chemie im Praktikum stimmt, ergibt sich vielleicht künftig eine gute Zusammenarbeit.





➔ 3 GRÜNDE, DIE FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON PRAKTIKANTEN SPRECHEN

- 1 Im Januar 2023 standen 8.364 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete offene Stellen für MFA 8.296 arbeitslos gemeldeten MFA gegenüber. Wer geeignetes Fachpersonal finden will, hat es also schwer und sollte schon früh ansetzen.
- 2 Ein Praktikum bietet Praxisinhaberinnen und -inhabern die Möglichkeit, sich als potenzieller Ausbilder/Arbeitgeber frühzeitig ins Gespräch zu bringen - auch im Freundeskreis der Praktikanten.
- 3 Die Praxis lernt während des Praktikums einen jungen Menschen unverbindlich näher kennen und kann dessen Eignung testen.

– auch rechtlich – ganz klar der Sphäre der Schulausbildung zuzuschlagen. Entsprechend besteht auch keine gesonderte Sozialversicherungspflicht.

Etwas anderes kann gelten, wenn ein Praxischef mit einem Schüler – etwa im Anschluss an das Schülerpraktikum – noch einen weiteren Praktikumsvertrag schließt. Je nachdem wie lange diese weitere Mitarbeit laufen soll, ist es denkbar, dass ein solches Rechtsverhältnis als „Beschäftigung einer ungelerten Kraft“ zu definieren ist, sodass nicht nur ein Entgelt zu zahlen wäre, sondern der Praktikant auch sozialversicherungspflichtig wäre.

Ob für ein Praktikum der gesetzliche Mindestlohn zu bezahlen ist, richtet sich maßgeblich nach der Art des Praktikums (22 Abs. 1 MiLoG). Handelt es sich um ein sogenanntes Pflichtpraktikum, weil das Absolvieren von der einschlägigen Ausbildungs- oder Hochschulordnung vorgeschrieben ist, hat der Praktikant keinen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns. Gleiches

gilt für sogenannte freiwillige Praktika: Orientierungspraktika vor Ausbildungs- oder Studienbeginn von bis zu dreimonatiger Dauer sind mindestlohnfrei.

Der Mindestlohn muss meist nicht bezahlt werden

Ebenfalls bis zu drei Monate mindestlohnfrei kann ein berufsausbildungs- oder studienbegleitendes Praktikum sein, wenn nicht zuvor bereits ein solches Praktikumsverhältnis mit derselben Praxis bestanden hat. Zudem hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass auch bei freiwilligen Praktika, die wegen einer Unterbrechung länger als drei Monate dauern, nicht unbedingt Mindestlohn gezahlt werden muss. Und zwar unter folgenden Voraussetzungen:

Die Unterbrechung geht auf persönliche Gründe in der Sphäre des Praktikanten zurück, das Praktikum wurde um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert, zwischen den einzelnen Abschnitten bestand ein sachlicher und zeit-

licher Zusammenhang und die Höchstdauer von drei Monaten wurde insgesamt nicht überschritten.

Wer in einer Arztpraxis oder einem MVZ ein Praktikum absolvieren will, den hat der Arzt oder die Ärztin im Vorfeld nicht nur über den Sinn und Zweck der Schweigepflicht aufzuklären. Vor Dienstantritt muss der Hospitant zudem eine Verschwiegenheitserklärung unterschreiben; bei Minderjährigen ist zusätzlich die Signatur der Eltern erforderlich. Viele Landesärztekammern bieten dazu Muster an. Zudem müssen Praxisinhaber sich stets die Erlaubnis des Patienten einholen (und diese dokumentieren), dass der Praktikant während der Untersuchung und/oder des Gesprächs im Sprechzimmer sein darf.

Praktikanten müssen zudem die notwendigen Hygiene- und Unfallverhütungsvorschriften kennen und über potenzielle Unfall- und Gesundheitsgefahren belehrt werden. Auch dieses Gespräch sollten Ärzte dokumentieren und sich das Papier am besten gegenzeichnen lassen.



Arbeitszeiten für MFA-Azubis

**Chef,
morgen komme
ich nicht!**

Während der Ausbildung besuchen Auszubildende zur MFA die Berufsschule. Doch gilt diese Zeit als Arbeitszeit? Müssen sie nach dem Unterricht noch in der Praxis arbeiten? Was das Berufsbildungsgesetz dazu sagt und was Sie als Ausbilder beachten müssen.

Die Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten (MFA) erfolgt dual. In den drei Jahren der Ausbildung besuchen die Auszubildenden abwechselnd die Berufsschule und arbeiten in der Arztpraxis mit. Der Berufsschulunterricht findet an bestimmten Wochentagen oder in Blöcken statt. Dabei taucht immer wieder die Frage auf, ob die Berufsschulstunden als Arbeitszeit gelten und ob der oder die Auszubildende nach einem Berufsschultag noch in der Praxis erscheinen muss.

Die Freistellung und Anrechnung von Berufsschulstunden ist in § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt. Erwachsene Auszubildende werden hier seit der Änderung des Gesetzes im Jahr 2020 den jugendlichen Auszubildenden gleichgestellt.

Sowohl für minderjährige als auch für erwachsene Auszubildende gilt:

- ☑ Der Azubi muss für die Zeit des Unterrichts freigestellt werden, er darf also während der Berufsschulzeit nicht beschäftigt werden. Er erhält für diese Zeit aber seine Ausbildungsvergütung.
- ☑ Beginnt der Berufsschulunterricht vor neun Uhr, darf der Azubi davor nicht beschäftigt werden.
- ☑ Einmal in der Woche erfolgt die Freistellung für einen ganzen Berufsschultag, wenn dieser mehr als fünf

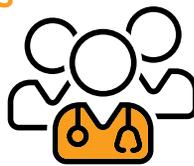
Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten umfasst. An diesem Tag geht es dann also nicht mehr in die Praxis. Bei der Anrechnung dieses Berufsschultages auf die wöchentliche Ausbildungszeit wird die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit zugrunde gelegt. Die wöchentliche Ausbildungszeit steht im Ausbildungsvertrag. Pausenzeiten gelten übrigens als Unterricht und damit als Arbeitszeit.

- ☑ Gibt es einen zweiten Berufsschultag in der gleichen Woche, erfolgt eine Frei-

stellung für den Berufsschulunterricht nur unter Anrechnung der Unterrichtszeit einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit. Hier kann der Azubi noch in der Arztpraxis arbeiten. Wegezeiten von der Schule zur Praxis zählen nicht als Arbeitszeit. Bei zwei Berufsschultagen pro Woche von mehr als fünf Unterrichtsstunden darf der Chef entscheiden, an welchem der beiden Tage der Azubi in der Praxis erscheinen muss.

- ☑ Bei Blockunterricht ist der Azubi ab 25 Schulstunden pro Woche an fünf Tagen für die gesamte Woche freizustellen. Die Berufsschulwoche ist mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit anzurechnen. Hier sind aber zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich zulässig.
- ☑ Für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die aufgrund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte erfolgen, muss der Azubi ebenfalls freigestellt werden.
- ☑ Schließlich besteht ein Anspruch auf Freistellung für den Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung. Auch hier wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit angerechnet.

**MFA-AZUBIS
IN ZAHLEN**



Rund **42%**
der Praxen und MVZ bilden MFA aus.

Mehr als **17.000**
Ausbildungsverträge zur
Medizinischen Fachangestellten
wurden 2021 geschlossen.

Etwa **ein Drittel**
der Azubis bricht die Ausbildung ab.

Quelle: Zentralinstitut für die kassenärztliche
Versorgung (Zi)

Ina Reinsch

Entlassungen in der Arztpraxis

Gilt das Kündigungsschutzgesetz?

Ob eine Arztpraxis noch als sogenannter Kleinbetrieb anzusehen ist und damit aus der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes herausfällt, ist bei Entlassungen eine entscheidende Frage. Denn Trennungen sind dann viel einfacher möglich. Wie Sie Fallstricke vermeiden.

Viele Praxisinhaberinnen und -inhaber wissen, dass die Anzahl von zehn Mitarbeitenden in der Arztpraxis eine magische Grenze darstellt. Denn Praxen, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer beschäftigen, gelten arbeitsrechtlich als sogenannter Kleinbetrieb. Eine Kündigung ist hier ohne Angabe von Gründen möglich. Der starke Schutz des Kündigungsschutzgesetzes gilt dann nicht.

So bestimmen Sie die Zahl der Beschäftigten

Doch oft ist die Frage, ob es sich um einen Kleinbetrieb handelt, gar nicht so einfach zu beantworten. Das Kündigungsschutzgesetz stellt auf die Zahl der „in der Regel Beschäftigten“ ab. Gezählt werden müssen die Mitarbeitenden zum Zeitpunkt der Kündigung, nicht zum Zeitpunkt des Ausscheidens. Den zu kündigenden Mitarbeitenden selbst muss der Arzt oder die Ärztin dabei mitzählen. Auch Mitarbeitende in Elternzeit oder mit einer unbezahlten Freistellung müssen Ärzte berücksichtigen. Außerdem gilt:

- Teilzeitkräfte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden zählen als 0,5 Arbeitnehmer.
- Teilzeitkräfte mit nicht mehr als 30 Stunden zählen als 0,75 Arbeitnehmer.
- Auszubildende werden nicht mitgerechnet.
- Auch eine Schwangerschaftsvertretung zählt nicht mit.

**GUT ZU WISSEN**

Nur für Mitarbeitende, die nach dem 01.01.2004 eingestellt wurden, gilt das Kündigungsschutzgesetz erst ab einer Anzahl von mehr als zehn Arbeitnehmern. Wer schon vor diesem Zeitpunkt in der Praxis beschäftigt war, für den gilt das Kündigungsschutzgesetz bereits ab mehr als fünf Mitarbeitenden, wenn diese noch beschäftigt sind.

Gilt die Praxis als Kleinbetrieb, kann der Arbeitgeber ohne Angabe von Gründen ordentlich, also unter Einhaltung der Kündigungsfrist, kündigen. Es gilt kein strenger Kündigungsschutz. Die Kündigung kann von den Gerichten nur daraufhin überprüft werden, ob sie sittenwidrig ist, gegen Treu und Glauben verstößt oder ein Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme vermissen lässt. Außerdem darf sie nicht gegen das Maßregelverbot verstoßen. Dies wäre der Fall, wenn eine Kündigung deswegen erfolgt, weil jemand in zulässiger Weise seine Rechte geltend macht. Auch darf die Entlassung nicht diskriminierend sein.

In Kleinbetrieben gilt aber trotz der geringen Mitarbeiterzahl der besondere Kündigungsschutz. Das heißt, dass schwangeren Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitenden in Eltern- oder Pflegezeit nicht ordentlich gekündigt werden darf. Für die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedarf es auch hier der Zustimmung des Integrationsamtes.

**GUT ZU WISSEN**

Vor einer Neueinstellung sollten Praxischefs immer überlegen, ob sie damit die Grenze von zehn Mitarbeitenden überschreiten. Gilt das Kündigungsschutzgesetz in der Arztpraxis nicht, ermöglicht das dem Arzt oder der Ärztin, beim Personal flexibel zu bleiben. Daher lohnt es sich manchmal, die Arbeit so umzustrukturieren, dass die Grenze nicht gerissen wird.

Judith Klein

Die Frage, wie viele Mitarbeitende in der Praxis arbeiten, ist entscheidend für den Kündigungsschutz.



LEBENSWEISHEIT

Die schlimmste Art der Ungerechtigkeit ist die vorgespielte Gerechtigkeit.

Platon

ZITATE VON SCHRIFTSTELLERN

*Manche Hähne
glauben, dass
die Sonne ihret-
wegen aufgeht.*

Theodor Fontane

*Für das Können gibt es
nur einen Beweis:
das Tun.*

Marie von Ebner-Eschenbach

*Die Zeit ist schlecht?
Wohlan, du bist da, sie
besser zu machen.*

Thomas Carlyle

UNNÜTZES WISSEN

In Indien verfügen mehr Menschen über ein Handy
als über eine Toilette.

Der bayerische Friseur und Amateur-Schiedsrichter Karl Wald
erfand in den 1960er Jahren das Elfmeterschießen.

Es gibt kein deutsches Wort,
das sich auf Orange reimt.

Jupiter, Neptun, Saturn und Venus
sind Badeorte in Rumänien.

WAHNSINNIIG WITZIG

Die Mutter ermahnt ihre beiden
Söhne: „Es gibt zwei Wörter,
die ich von euch nicht mehr hören
möchte. Das eine ist geil und das
andere ist krass.“ Daraufhin der
eine: „Okay Mama, und welche
beiden Wörter sind das?“



Ein Dachdecker fällt vom Dach.
Sofort bildet sich eine Menschen-
traube. Einer fragt erschrocken:
„Was ist denn passiert?“ Der
Dachdecker steht auf, klopft sich
den Staub von der Hose und ant-
wortet: „Keine Ahnung, ich bin
auch gerade erst gekommen.“



Timo fragt den Arzt: „Hat das
Medikament unerwünschte
Nebenwirkungen?“
„Ja, leider“, antwortet der Arzt,
„du wirst morgen wieder in die
Schule gehen müssen.“



Während der Gast frühstückt,
sagt die Wirtin: „Sieht heute nach
Regen aus.“ „Ja“, antwortet der
Gast, „aber man sieht schon,
dass es Kaffee sein soll.“