



Arbeitsrecht im Gesundheitswesen – Ein Update

← Seite 1

„Zu empfehlen ist mit der Einführung der ePA, die Arbeitsverträge in den Praxen anzupassen, um die rechtlichen Anforderungen im Zusammenhang mit der digitalen Speicherung und Verarbeitung von Patientendaten zu berücksichtigen.“

Eine gründliche arbeitsrechtliche Prüfung der bestehenden Arbeitsverträge ist unerlässlich. Häufig sind ältere Verträge in einzelnen Klauseln unwirksam und entsprechen nicht mehr den aktuellen gesetzlichen Anforderungen. Zu lange oder zu kurze Kündigungsfristen, Ansprüche auf Sonderzahlungen, ungünstige Urlaubsregelungen oder unerwartete Vergütungsregelungen können Probleme verursachen. Eine frühzeitige Optimierung der Verträge hilft, Risiken wirtschaftlich zu kalkulieren.

Klarer Trend: Anstellung

Seit 2019 ist es für Vertragszahnärzte/Kieferorthopäden möglich, bis zu vier vollzeitbeschäftigte Kieferorthopäden anzustellen, was den Trend zur Anstellung gegenüber der eigenen Niederlassung verstärkt. Dieser Wandel erfordert auch ein Umdenken in der Gehaltsgestaltung. Aufgrund des spürbaren Fachkräftemangels sind attraktive Vergütungsmodelle gefragt, um qualifiziertes Personal nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig zu binden. So ist die Umsatzbeteiligung ein beliebtes Instrument geworden, um Mitarbeiter zu motivieren und an die Praxis zu binden.

Vorteile und Nachteile der Umsatzbeteiligung

Trotz der Vorteile, die eine Umsatzbeteiligung mit sich bringt, birgt sie auch rechtliche Fallstricke. Die Vergütung ist direkt an die erbrachte Arbeitsleistung gekoppelt und wird daher auch während Urlaubs- oder Krankheitszeiten fällig. Praxisinhaber müssen daher nicht nur die Höhe der umsatzabhängigen Vergütung genau kalkulieren, sondern auch den damit verbundenen Verwaltungsaufwand berücksichtigen. Zudem muss transparent sichergestellt werden, dass die Umsätze korrekt ermittelt und die Beteiligungen entsprechend ausgezahlt werden.

Richtige Strategie

Praxisinhaber stehen vor der Herausforderung, ein Vergütungskonzept zu entwickeln, das sowohl betriebswirtschaftlich tragbar als auch motivierend für die Mitarbeiter ist. Dazu gehört, dass sie sich genau überlegen, welche Umsatzzahlen maßgeblich sind, wann und wie die Umsatzbeteiligung ausgezahlt und ob eine Umsatzschwelle vereinbart wird. Eine genaue Klärung dieser und weiterer Fragen ist essenziell, um nicht unbedacht finanzielle Risiken einzugehen und Streitigkeiten zu vermeiden.

Rechtliche Betrachtungen während des Urlaubs und der Krankheit

Es ist wichtig zu verstehen, dass die Umsatzbeteiligung auch während des Urlaubs oder bei Krankheit als Teil des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes berücksichtigt werden muss. Dies stößt oft auf Unverständnis, da Arbeitgeber annehmen könnten, dass ohne Erbringung der Arbeit keine Umsatzbeteiligung fällig sein sollte. Die rechtliche Lage sieht jedoch anders aus: Das Urlaubsrecht und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sind Ausnahmen von der Regel „Kein Lohn ohne Arbeit“.

Die Inflationsausgleichsprämie – aus und vorbei

Die steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie kann den Mitarbeitenden als solchen nur noch bis Ende des Jahres 2024 gewährt werden. Die freiwillige Prämie kann sich auf insgesamt bis zu 3.000 € belaufen und muss als Ausgleich auf die Inflation explizit als Sonderzahlung gewährt werden. Dabei kann sie genauso gut in einer Summe wie auch in mehreren Einzelzahlungen oder sogar in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt werden. Gerade bei monatlichen Teilzahlungen ist Vorsicht geboten, damit – neben den üblichen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsätzen – auch die steuerlichen Voraussetzungen für die Einordnung als Inflationsprämie vorliegen. Bei der Ausgestaltung sollte unbedingt eine qualifizierte Beratung in Anspruch genommen werden, um nicht Gefahr zu laufen ungewollt eine steuerrelevante und langfristige Lohnerhöhung zu vereinbaren.

Klassiker: Kündigung und Krankschreibung: Krankschreibung im Kündigungszeitraum – glaubwürdig?

Der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommt trotz entgegenstehender Erfahrungswerte immer noch ein hoher Beweiswert zu. Zweifel entstehen aber dann, wenn die fehlende Arbeitsfähigkeit in zeitlichem Zusammenhang mit einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz steht, insbesondere wenn sie auf den Zeitraum zwischen Kündigung und Ende des Arbeitsverhältnisses trifft. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 8.9.2021 – 5 AZR 149/21) ist der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung jedenfalls dann erschüttert, wenn diese genau die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses nach der Kündigung des Arbeitnehmers abdeckt. Der oder dem Arbeitnehmenden obliegt es dann, weitere geeignete Beweise zum Nachweis einer tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit beizubringen.

Erfolgt die Krankschreibung auch nur einen Tag vor Zugang der Kündigung und wird dann exakt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses verlängert, findet das LAG Niedersachsen dies wiederum glaubwürdig (Urt. v. 8.3.2023, Az.: 8 Sa 859/22).

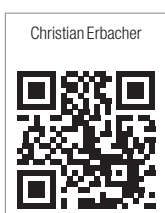
Auch das LAG Mecklenburg-Vorpommern (Urt. v. 13.7.2023 – 5 Sa 1/23) sieht den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die nach einer (eigenen) Kündigung ergeht, nicht von vornherein erschüttert. Auch eine zehn Stunden andauernde Bahnfahrt, die der in diesem Fall gekündigte Chefarzt unternahm, wertete das Gericht nicht als Indiz für das Vortäuschen einer Erkrankung, da die Bahnfahrt immer noch weniger anstrengend als die Chefarztstätigkeit sei.

Mitarbeiterführung und Bindung durch richtige Arbeitsverträge

Die richtige Gestaltung Ihrer Arbeitsverträge kann dazu beitragen, dass Sie zu einer attraktiven Arbeitgebermarke werden, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Gleichzeitig werden Neuerungen aus der Rechtsprechung zur Konkretisierung von Abgeltungsklauseln, zu Urlaubsregelungen, dem Nachweisgesetz wie auch datenschutzrechtliche Aspekte immer wichtiger und müssen im Arbeitsvertrag Einzug finden. Selbstverständlich ist das Arbeitsrecht nur ein Tool zur Mitarbeiterführung und Bindung. Manchmal sind auch Kleinigkeiten entscheidend, ob ein Mitarbeiter bleibt oder nicht. So sollten z.B. Kündigungsregelungen auf den ersten Seiten des Arbeitsvertrags vermieden werden. Gleiches gilt für Befristungen. Teilweise kann es auch sinnvoll sein, den trockenen Arbeitsvertrag in die Du-Form zu bringen.



Christian Erbacher, LL.M.
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Medizinrecht
Lyck+Pätzold. healthcare.recht
www.medizinanwaelte.de



Zertifizierungskurs für Einsteiger mit praktischen Übungen am Typodonten

25–26

Oktober 2024 / Frankfurt am Main

Jetzt online anmelden:
www.lingualsystems.de/courses



Nur noch wenige
Plätze verfügbar

Kurse auf Anfrage

Online Zertifizierungskurs WIV V-5L

für WIV-zertifizierte Kieferorthopädinnen/-en
und Weiterbildungsassistentinnen/-en



Online Zertifizierungskurs

für Kieferorthopädinnen/-en mit Erfahrung
in der Anwendung vollständig individueller
lingualer Apparaturen

In-Office Kurs

Besuchen Sie unsere Praxis und erleben Sie den
Arbeitsalltag unseres erfahrenen Teams hautnah mit.

Zur Terminabsprache kontaktieren Sie uns gerne unter:

✉ course@lingualsystems.de

☎ +49 5472 95444-251

10. französisches Anwendertreffen

für zertifizierte Kieferorthopädinnen/-en,
Weiterbildungsassistentinnen/-en
und Zahnmedizinische Fachangestellte

📅 07. Dezember 2024

📍 Paris

💬 Französisch



Jetzt online anmelden:

www.lingualsystems.de/courses