Dos & Don'ts in der Zahnarztpraxis

Die KFO-Praxis als Unternehmen, in dem die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern oftmals auseinanderliegen. Ein Überblick, was geht – und was eher nicht.

Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann im Hinblick auf arbeitsrechtliche Fragestellungen häufig zu einem Spannungsverhältnis tendieren. Dies hängt nicht selten mit arbeitsrechtlichen Mythen über Rechte und Pflichten der Parteien zusammen, die sich hartnäckig aufrecht erhalten.

In diesem Zusammenhang haben wir eine bunte Mischung an allgemein relevanten und aktuellen Dos & Don'ts für Sie als Praxisinhaber und Arbeitgeber zusammengestellt.

Darf man einen Arbeitnehmer kündigen, weil er im Zeitraum seiner Arbeitsunfähigkeit Freizeitaktivitäten nachgeht?

Der Arbeitnehmer ist im Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit nicht gezwungen, dauerhaft zu Hause zu bleiben. Insbesondere kann das Verlassen des Hauses zur Versorgung mit Essen und Medikamenten zwingend erforderlich sein. Allerdings darf der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum auch Freizeitaktivitäten nachgehen, solange er sich dabei so verhält, dass er bald wieder gesund wird und an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann. So kann es auch bei einem grippalen Infekt erlaubt sein, mehrfach ein Fitness-Studio aufzusuchen, solange man nur leichtere Übungen ausführt, zum Beispiel gegen Nackenverspannungen (LAG Köln, 9 Sa 1581/10). Nur ein schwerwiegend genesungsverzögerndes Verhalten kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (BAG, 2 AZR 53/05). Ein wegen Grippe arbeitsunfähiger Mitarbeiter nahm bei 5 Grad Celsius an einer Faschingsveranstaltung im Freien teil – hier wurde die außerordentliche Kündigung als zulässig erachtet (LAG Nürnberg, 7 Sa 498/17).

don't: **Keine pauschale Kündigung des Arbeitnehmers bei Freizeitaktivitäten während der Krankheit.**

Darf eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Tag der Krankheit gefordert werden?

Zwar sieht das Gesetz grundsätzlich vor, dass der Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erst vorzulegen hat, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage andauert, § 5 Abs. 1 Satz 2 EZFG. Allerdings räumt das Gesetz dem Arbeitgeber auch die Möglichkeit ein, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon früher (auch ab dem ersten Tag) zu verlangen, § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG. Arbeitgeber dürfen nach freiem

Arbeitszeiten sowie das Verhalten bei Erkrankung sollte im Arbeistvertrag gerergelt sein.

Ermessen entscheiden, wann sie den Arbeitnehmer entsprechend zur Vorlage auffordern. Dies kann in jedem Einzelfall isoliert entschieden werden, es kann aber auch eine Vorlagepflicht ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

do: **Im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag der Krankheit vorzulegen ist.**

Muss der Arbeitnehmer bis zum letzten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu Hause bleiben, auch wenn er sich gesund fühlt?

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verbietet es dem Arbeitnehmer nicht, schon vor Ablauf des in der Bescheinigung angegebenen Zeitraums zu arbeiten, wenn er sich wieder fit fühlt und genesen ist. Wenn er früher zurückkehrt, wirkt sein gesetzlicher Sozialversicherungs- und Unfallschutz „ganz normal" fort. Zu beachten ist, dass man als Arbeitgeber Sorgfaltspflichten bezüglich des betroffenen und der anderen Arbeitnehmer zu wahren hat. Wenn die Krankheit tatsächlich noch fortbesteht, ist der Arbeitgeber aufgrund der Sorgfaltspflicht nicht in der Pflicht, die Arbeitsleistung vor Ablauf des Zeitraums der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung anzunehmen.

do: **Besprechen der Wirkung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in einem Jour Fixe mit den Mitarbeitern.**

Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Hitzefrei?

Das Gesetz normiert grundsätzlich keinen Anspruch der Arbeitnehmer auf Hitzefrei bei bestimmten Temperaturen. Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu schützen, §§ 3, 4 Nr. 1 ArbSchG. Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) sehen vor, dass die Lufttemperatur in den Arbeitsräumen 26 Grad Celsius nicht überschreiten soll und der Raum ab 35 Grad Celsius als Arbeitsort ungeeignet ist. Ab 26 Grad Celsius soll, ab 30 Grad Celsius muss der Arbeitgeber zusätzliche Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit ergreifen, wie beispielsweise das Lüften, die Lockerung der Kleiderordnung, die Zurverfügungstellung eines anderen Arbeitsraums, das Erlauben von Gleitzeitarbeit oder das Anbieten von Getränken. Geeignete Maßnahmen darf der Arbeitgeber frei wählen. Auch wenn die Grenze von 35 Grad Celsius überschritten ist und keine Maßnahmen helfen, ist davon auszugehen, dass Arbeitnehmer nicht einfach nach Hause gehen dürfen – es sollte aber entsprechend angeboten werden.

do: **An besonders heißen Sommertagen großzügig Maßnahmen ergreifen und in Ausnahmefällen hitzefrei gewähren.**

Dürfen Mitarbeiter in öffentlich zugänglichen Räumen der Praxis videoüberwacht werden?

Die Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume in einer Praxis ist im Einzelfall nur in engen Grenzen erlaubt. Gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 BDSG ist dies

der Fall, wenn sie zur Aufgabenerfüllung öffentlicher Stellen, zur Wahrnehmung des Hausrechts oder zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen. Eine Überwachung kann also nur dann in Betracht kommen, wenn man in gewisser Weise auf diese angewiesen ist, weil beispielsweise tatsächliche Anhaltspunkte für Straftaten in der Praxis bestehen oder Patienten, die nach der Behandlung noch Zeit im Wartezimmer verbringen, in Notfällen betreut werden können (vgl. BVerwG, 6 C 2/18). Dies muss im Einzelfall nachgewiesen werden. Aufgrund des Datenschutzes besteht hier eine hohe Schwelle für die Zulässigkeit der Aufzeichnung.

don't: **Keine Mitarbeiterüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen, wenn es nicht zwingend für einen konkret festgelegten Zweck erforderlich ist.**

Darf der Arbeitgeber den Mitarbeitern das Tragen von Gelnägeln verbieten?

Das Arbeitsgericht Aachen (1 Ca 1909/18) hat jüngst entschieden, dass Angestellten im sozialen Dienst eines Altenheims das Tragen von langen, künstlichen, lackierten Finger- oder Gelnägeln untersagt werden kann. Dies kann insbesondere zum Schutz der Bewohner und Patienten zwingend erforderlich sein. Das Gericht führte aus, dass zudem auf künstlichen Nägeln die Bakteriendichte höher, die Handhygiene nicht umfassend gewährleistet und die Perforationsgefahr für Einmalhandschuhe erhöht sei. Diese Grundsätze können auch bei Zahnarztpraxen Anwendung finden. ■

do: **Eine Dienstanweisung geben, wenn das Tragen von Gelnägeln Sicherheit und Hygienestandards gefährdet.**

Lisa Schickling
Rechtsanwältin

Praxistipp
Die einzelnen Fragestellungen und Ausführungen zeigen, dass es zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern – insbesondere auch wegen der Beurteilungsspielräume im Einzelfall – zu Missverständnissen und Meinungsverschiedenheiten in der Einschätzung der eigenen Rechte und Pflichten kommen kann. Stehen Sie in Kommunikation mit Ihren Mitarbeitern, sprechen Sie die Themen konkret an und treffen Sie im Einzelfall arbeitsvertraglich Vereinbarungen.

CLEAR-ALIGNER®

CA® Clear-Aligner

Einfache Korrekturen von Zahnfehlstellungen

Zertifizierungskurs

Referent: Dr. Knut Thedens
Ort: Haranni Academie, Herne
Termin: 13.09.2019, 9.00–17.00 Uhr
Fortbildungspunkte: 8 (BZÄK/DGZMK)

Kursinhalte:
- Systemvergleiche
- Indikationen/Kontra-Indikationen
- Diagnostik und Behandlungsplan
- Laborprozessübersicht
- Fallbeispiele

Weitere Informationen und Anmeldung
https://bit.ly/2KBJbv9

0 23 23 / 9468-300

HARANNI ACADEMIE