



PRIVATE BANKING

Team Freie Berufe und Heilberufe



GUTE PERSONALFÜHRUNG – FÜR DEN PRAXISERFOLG WICHTIGER DENN JE

So lautet der Titel unseres neuesten Newsletters, welchen wir für Sie mit unserem Kooperationspartner Lyck+Pätzold entwickelt haben.

Wir, die Spezialisten für Freie Berufe und Heilberufe, stehen Ihnen als Ansprechpartner gerne zur Verfügung. Dabei setzen wir für Sie auf Kompetenz, Vertrauen, Professionalität und Persönlichkeit.

Herzliche Grüße

Ihr

Steffen Horz

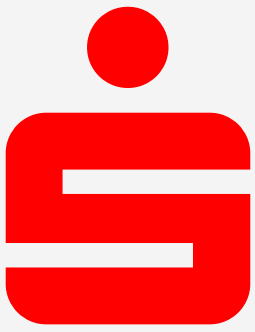
Leiter Private Banking – Center Freie Berufe und Heilberufe



„Gut informiert und beraten – mit unserem Team des Heilberufcenters und unserem juristischen Partner Lyck+Pätzold. healthcare. recht.“



Newsletter
Juni 2018



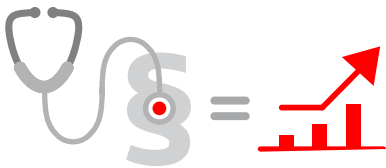
Newsletter Juni 2018



Rechtsanwalt Jens Pätzold

Fachanwalt für Medizinrecht und Gründungspartner
der Kanzlei Lyck+Pätzold. healthcare.recht

„Unsere Expertise gibt Ihnen die Sicherheit, die Sie brauchen, um sich auf Ihr Kerngeschäft zu konzentrieren.“



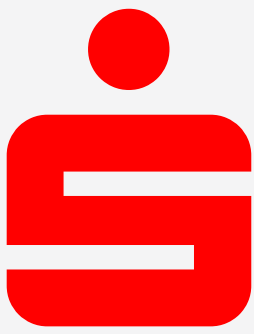
Die Bad Homburger Kanzlei **Lyck+Pätzold. healthcare.recht** hat sich auf das Medizinrecht als ein Spezialgebiet des Wirtschaftsrechts konzentriert und betreut nationale und internationale Healthcare-Unternehmen, hier insbesondere in den Bereichen Kooperation, Compliance Management und Medizinprodukterecht.

Die niedergelassenen (Zahn-)Arztpraxen berät die Kanzlei bundesweit bei der strategischen und rechtlichen Optimierung und hat dabei zahlreichen Praxen zu einem weit überdurchschnittlichen Wachstum und Ertrag verholfen. Dazu gehört auch die gesellschaftsrechtliche Gestaltung von Praxis- und Kooperationsverträgen – von der Berufsausübungsgemeinschaft bis hin zum MVZ.

Herr Rechtsanwalt Pätzold ist gefragter Keynote-Speaker, publiziert Bücher und veröffentlicht wie Frau Rechtsanwältin Jessie regelmäßig Artikel in der Fachliteratur für den Gesundheitsmarkt.



Rechtsanwältin Jennifer Jessie



Newsletter Juni 2018



„Die Bedeutung von Fachpersonal ist derzeit wichtiger als die Präsenz in digitalen Medien.“

Gute Personalführung für Praxiserfolg wichtiger denn je

Das Praxispersonal ist der wichtigste Marketing-Faktor einer Praxis. Dies ergab zur Jahreswende eine Studie der Stiftung Gesundheit. Jahrelang galt die Präsenz im Internet, wie z. B. die Praxis-Homepage, als bedeutsamster Faktor. Die Zeiten haben sich nach den Ergebnissen der Studie geändert: „Aufmerksames, zugewandtes und fachlich kompetentes Personal ist derzeit aus Sicht der Ärzte bedeutsamer als die Präsenz in digitalen Medien (Stefanie Woerns, Vorstand der Stiftung Gesundheit).“

In Zeiten, in denen es schwierig ist, gutes, qualifiziertes Personal für die eigene Praxis zu gewinnen und zu halten, ist eine gute Personalpolitik somit bedeutender denn je. Dies auch so zu verinnerlichen, stellt Ärzte und Zahnärzte in eigener Praxis vor große Herausforderungen.

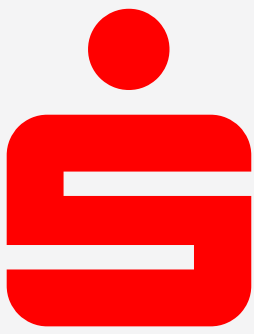
Praxisinhaber: Nicht nur Arzt, sondern Unternehmer

Als Praxisinhaberin oder Praxisinhaber sind Sie nicht nur als Ärztin/Arzt oder Zahnärztin/Zahnarzt, sondern auch als Unternehmer und gegenüber dem Personal als Arbeitgeber gefordert. Neben der eigentlichen (zahn-)ärztlichen Tätigkeit fallen in der Praxis zahlreiche betriebswirtschaftliche, steuerliche, strategische und rechtliche Aufgaben an, die bewältigt und entschieden werden müssen. Dies hat zur Folge, dass für die eigentliche Tätigkeit der Berufsträger immer weniger Zeit verbleibt.

Es ist daher nicht verwunderlich, dass Praxisinhaber ihrer Rolle als Arbeitgeber häufig nur eine untergeordnete Bedeutung beimessen und bei der Einstellung von Mitarbeitern gerne auf Musterverträge oder Altverträge zurückgreifen. Dieses Verhalten kann jedoch teure Folgen haben. Es ist zu beobachten, dass sich Praxisinhaber der Tragweite ihrer vertraglichen Vereinbarungen oftmals nicht bewusst sind und zum Teil sogar den Inhalt ihrer Arbeitsverträge nicht richtig kennen und verstehen und deswegen mitunter oft böse Überraschungen erleben, wenn Mitarbeiter dann doch die Praxis wieder verlassen.

Häufige Streitpunkte sind z. B. die Wirksamkeit einer Kündigung, Vergütungsansprüche und Urlaubsabgeltungen bis hin zur Abfindungszahlung. Dies geschieht in der Regel, weil keine Zeit bleibt, sich mit dem Thema Arbeitsrecht zu beschäftigen, und darauf vertraut wird, dass alles schon irgendwie laufen wird und man ansonsten Dinge auch persönlich klären kann.

Arzt
Arbeitgeber + Unternehmer 



Newsletter Juni 2018



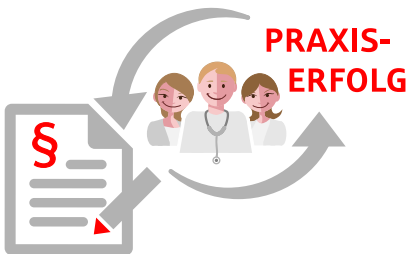
„Investitionsvolumen bis mit zu sechststelligen Beträgen müssen sich rechnen.“

Investitionsvolumen Personal

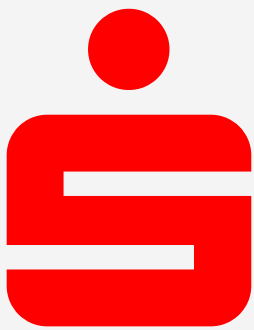
Das Personalmanagement und Arbeitsrecht hat allerdings sowohl aus unternehmerischer als auch aus rechtlicher Sicht für eine Praxis enorme Bedeutung und sollte deswegen weder vernachlässigt noch unterschätzt werden.

Die Gehaltszahlungen an das Personal stellen eine der größten Investitionen innerhalb einer Praxis dar. Selbst bei einer befristeten Einstellung einer ärztlichen oder zahnärztlichen Assistenz nur für ein Jahr oder für zwei Jahre handelt es sich je nach Berufserfahrung bereits um ein Investitionsvolumen im mittleren bis hohen fünfstelligen Bereich. Bei angestellten Ärzten oder Zahnärzten sind in kürzester Zeit durchaus auch sechststellige Beträge erreicht. Diese Investitionen müssen sich rechnen und daher wie auch jeder Auto- oder Hauskauf wohlüberlegt sein, damit der Praxiserfolg nicht ausbleibt.

Aus unternehmerischer Sicht bieten individuelle, auf die jeweilige Praxis zugeschnittene Arbeitsverträge erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten, wovon viel zu selten Gebrauch gemacht wird. Die Folge sind unmotivierte Mitarbeiter und eine hohe Mitarbeiterfluktuation. Wie die eingangs genannte Studie zeigt, ist es allerdings gerade das Auftreten der Mitarbeiter, das einen ganz wesentlichen Einfluss auf den Praxiserfolg hat.



In rechtlicher Hinsicht ist zu berücksichtigen, dass das Arbeitsrecht im stetigen Wandel ist. Das, was vor einem halben Jahr in Arbeitsverträgen noch in gängiger Praxis vereinbart wurde, kann zu einem späteren Zeitpunkt aufgrund einer neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ganz anders zu beurteilen sein. Möchte man sichergehen, muss man also schon vor diesem Hintergrund bei Neueinstellungen seine Arbeitsverträge regelmäßig auf den Prüfstand stellen.



Newsletter Juni 2018



„Mit jedem Mitarbeiter sollte ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.“

Personalmanagement und Arbeitsrecht sind zentrale Erfolgsfaktoren

Aus diesem Grund ist es unumgänglich, dass das Arbeitsrecht eine zentrale Rolle im Praxisalltag einnehmen muss. Es sollte eine Selbstverständlichkeit sein, dass mit jedem Mitarbeiter ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird. Dies gilt im Übrigen nicht nur für angestellte Ärzte/Zahnärzte, Assistenten oder Helfer, sondern auch für einen Praktikanten, eine Aushilfe oder eine Schwangerschaftsvertretung. Der Arbeitgeber ist hierzu nach dem sog. Nachweisgesetz sogar verpflichtet (§ 2 NachwG).

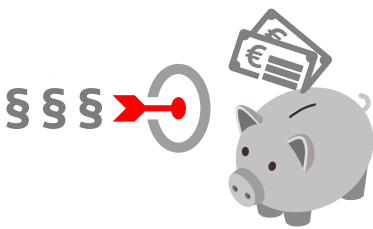
Sofern es um Konstellationen und Problemstellungen, wie z. B. bei der Beschäftigung von Schwangerschaftsvertretungen, von Befristet- und Teilzeitbeschäftigten – insbesondere während der andauernden Elternzeit –, geht sowie um Entgeltfortzahlungen bei umsatzabhängigen Vergütungsmodellen während Krankheit und Urlaub, um Fortbildungsvereinbarungen, Kündigungsmöglichkeiten sowie um Gestaltungen von Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen, ist Detailkenntnis über die gesetzlich vorgeschriebenen und vertraglich vereinbarten Rechte und Pflichten gefragt.

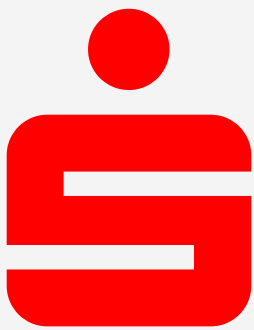
Durch den zielgerichteten Einsatz der zahlreichen arbeitsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten lässt sich eine Amortisation der Investitionen in das eigene Praxispersonal sicherstellen. Zudem bietet eine strategische Anwendung des Arbeitsrechts bei dem Einsatz von Personal neben Risiken und Pflichten auch Chancen, Rechte und Möglichkeiten.

Wird das Personal auf einer soliden arbeitsrechtlichen Grundlage beschäftigt, besteht die Möglichkeit, eine Praxis hochwertig und stabil zu positionieren, was gerade aufgrund des starken Wettbewerbs notwendiger denn je geworden ist.

Das arbeitsrechtliche Direktionsrecht eröffnet dem Arbeitgeber hierbei nicht nur das Recht, sondern vor allem auch die Möglichkeit, das Personal spezifisch anzuweisen, gleichsam zu „dirigieren“, um es so zu einem Aushängeschild der Praxis zu formen.

Durch Optimierung und Spezialisierung des Personals kann ein hohes Maß an Qualität in der Praxis erreicht werden, was für den Praxiserfolg spürbar sein wird. Das arbeitsrechtliche Direktionsrecht gestattet über den ausdrücklich vereinbarten arbeitsvertraglichen Inhalt hinaus vor allem auch die Führung und letztlich Motivation von Mitarbeitern. Unter Führung ist hier-





Newsletter Juni 2018



bei die konsequente und zielgerichtete, kommunikative Einwirkung auf jeden einzelnen Mitarbeiter, aber auch auf die Mitarbeiter in ihrer Gesamtheit (Praxisteam) zu verstehen. Der Effekt richtiger und konsequenter Führung ist, dass die Mitarbeiter ihre persönlichen Fähigkeiten und Verhaltensweisen freiwillig und effektiv in den Dienst der Praxis stellen. Studien belegen, dass Arztpraxen, in denen eine ausgeprägte Führungs- und damit Motivationskultur herrscht, eine durchschnittliche Gewinnquote von 11 % im Bereich der Neupatientengewinnung pro Jahr erzielen, wohingegen Praxen, in denen keine Führungskultur besteht, lediglich eine Gewinnquote von 4 % erzielen. Letztere erleiden zudem eine Verlustquote von 14 % im Stammpatientenbereich, wohingegen eine ausgeprägte Führung zu einer Stabilisierung der Stammpatientenzahlen führt.

Zugeständnisse und Flexibilität für ausgewogene Work-Life-Balance

Zu den beschriebenen Mitteln der Führung und Motivation der Mitarbeiter lässt sich über ein vertraglich zugesichertes, klares Bonus-system, Umsatzbeteiligungen oder auch eine betriebliche Altersvorsorge die Motivation zusätzlich steigern. Daneben können zugestandene Freiheiten, wie z. B. flexible Arbeitszeiten oder Arbeitszeitkonten, zu einem erfolgreichen Miteinander zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen, was letztlich wiederum dem Praxiserfolg zugute kommt.



Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Ansprüche des Personals an eine ausgewogene Work-Life-Balance stetig zunehmen. Der Arzt- und Zahnarztberuf wird zunehmend weiblicher. Kinderwunsch und Familienplanung müssen mit der (zahn-)ärztlichen Tätigkeit in Einklang gebracht werden. Hier ist nicht nur Flexibilität, Offenheit, Transparenz und eine motivierende Personalführung gefragt, sondern auch Kenntnis der rechtlichen Bestimmungen, z. B. in Bezug auf Mutterschutz und Elternzeit.

PRAXIS TIPP

Das Thema Personal und Arbeitsrecht ist im Rahmen der Praxisführung keine reine Nebentätigkeit, sondern ist elementarer Bestandteil der Praxistätigkeit, damit Ihre Patienten optimal behandelt werden können. Betrachten Sie die Führung und Motivation Ihrer Mitarbeiter daher nicht als ärgerliches Übel, sondern als Chance für Ihren Praxiserfolg. Holen Sie sich hierfür einen Partner an die Seite, der Sie strategisch und rechtlich darin berät und unterstützt, die für Sie und Ihre Praxis richtigen arbeitsrechtlichen Gestaltungsmittel für Ihren Praxiserfolg wirksam und solide einzusetzen. Die Taunus Sparkasse mit ihrem Center für Freie Berufe und Heilberufe steht Ihnen als Ansprechpartner gerne jederzeit zur Verfügung.



Dieser Newsletter stellt keine Beratungsleistung der Taunus Sparkasse dar, sondern dient lediglich der Information. Für die Inhalte sind unsere folgenden Kooperationspartner verantwortlich:

LYCK+
PÄTZOLD.
healthcare . recht

Rechtsanwalt Jens Pätzold
Fachanwalt für Medizinrecht und
Gründungspartner der Kanzlei
Lyck+Pätzold. healthcare.recht

Rechtsanwältin Jennifer Jessie

Lyck+Pätzold. healthcare.recht
Nehringstraße 2
61352 Bad Homburg
Tel.: 06172/139960
Fax: 06172/139966
www.medizinanwaelte.de
www.facebook.com/Medizinanwaelte