

► Fachkräftemangel

Wartezeitenbarometer: In 70 Prozent der Physiopraxen fehlen Therapeuten

| 70 Prozent der deutschen Physiopraxen können keine zeitnahen Behandlungstermine vergeben, weil ihnen Therapeuten fehlen. Das belegt das seit Juli 2018 laufende Wartezeitenbarometer von PHYSIO-DEUTSCHLAND und dem Verband Physikalische Therapie (PP 08/2018, Seite 1). |

Bisher haben sich 4.884 Physiotherapeuten in vier Fragerunden an der Umfrage beteiligt. Die Arbeitsbelastung ist wegen des Fachkräftemangels enorm: Jeder zweite Patient (54,98 Prozent) muss im Durchschnitt mehr als drei Wochen auf einen Ersttermin in der Physiopraxis warten. Schlimmer noch bei Hausbesuchen: Hier warten zwei Drittel (67 Prozent) der Patienten vier Wochen und länger auf den Therapiebeginn.

Jeder zweite Patient wartet mehr als drei Wochen auf Behandlungsbeginn

► Arbeitsrecht

Drittes Geschlecht in Stellenanzeigen: Abmahnungen vermeiden!

| Am 10.10.2017 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entschieden, dass der Zwang, entweder „männlich“ oder „weiblich“ ins Geburtenregister eintragen zu lassen, in das allgemeine Persönlichkeitsrecht derjenigen Personen eingreift, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen. Im Ergebnis wurde damit die Existenz eines dritten Geschlechts anerkannt (Az. 1 BvR 2019/16). Vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat das Urteil auch Folgen für Stellenangebote (PP 12/2017, Seite 4) und das Personalwesen in Physiotherapiepraxen. |

Das AGG stellt das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung auf. Um diesem Gebot gerecht zu werden, dürfen auch Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen, von Stellenanzeigen nicht diskriminiert werden. Der Zusatz „m/w“, dessen Nutzung in der Praxis zur Gewohnheit geworden ist, reicht daher nicht mehr aus.

Zusatz „m/w“ reicht nicht mehr aus, Beweislast beim Arbeitgeber!

Eine nicht geschlechtsneutral formulierte Stellenausschreibung führt zu der Vermutung, dass der abgelehnte Bewerber wegen seines Geschlechts benachteiligt wurde. Falls es zu einer Klage auf Zahlung von Schadenersatz oder Entschädigung kommt, muss der Arbeitgeber beweisen, dass das Geschlecht im Bewerbungsprozess keine Rolle gespielt hat. Dieser Beweis wird häufig nur sehr schwer zu erbringen sein (siehe auch www.de/s1991).

PRAXISTIPP | Versehen Sie Ihre Stellenausschreibungen mit dem Zusatz „m/w/divers“ oder zumindest „m/w/d“. Dies scheint die beste Variante zu sein, da auch der aktuelle Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Neuregelung des Personenstandsgesetzes vom 15.08.2018 das dritte Geschlecht als „divers“ bezeichnet. Natürlich muss beobachtet werden, ob sich der Entwurf noch ändert.

mitgeteilt von RA Alexander Schlicht, RA Mattis Aszmons, osborneclarke.com