

ARBEITSRECHT

Honorarkürzung wegen fehlender Fortbildung: Das sollten Arbeitgeber mit Angestellten regeln

von Ass. jur. Till Arens, Münster

| Auch angestellte Zahnärzte sind zur Fortbildung nach § 95 Sozialgesetzbuch (SGB) V verpflichtet. Den entsprechenden Nachweis hierüber hat jedoch der Arbeitgeber – also der Vertragszahnarzt, die BAG oder das MVZ – zu erbringen. Erfolgt dies nicht rechtzeitig, ist die KZV gesetzlich zu Honorarkürzungen verpflichtet. Wird der Nachweis nicht nachgeholt, droht sogar der Widerruf der Genehmigung der Anstellung. Zahnärzte als Arbeitgeber sollten deshalb die Fortbildung ihrer Arbeitnehmer arbeitsvertraglich regeln. |

Achtung: Kündigungsschutz kann zu mehr Honorarkürzung führen

Eine Honorarkürzung endet in jedem Fall mit Ablauf des Quartals, in dem auch das Arbeitsverhältnis endet – aber eben auch erst dann! Kündigungsschutzvorschriften oder -fristen können daher dazu führen, dass sich der Zahnarzt als Arbeitgeber nicht umgehend von seinem Angestellten trennen und damit den Kürzungszeitraum beenden kann. Nach Ansicht des Sozialgerichts München ist dies unbeachtlich: Denn Vorschriften bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses führen nicht zur Unwirksamkeit derjenigen über die Honorarkürzung (Urteil vom 12.09.2018, Az. S 38 KA 5127/17, www.dejure.org).

Was tun, wenn sich der Angestellte beharrlich weigert?

Der Arbeitgeber kann sich in diesem Zusammenhang auch nicht darauf berufen, seinerseits alles getan zu haben, um den angestellten Zahnarzt zur Fortbildung anzuhalten. Auf ein Verschulden des Arbeitgebers kommt es hier nicht an. Abgesehen davon kann der Arbeitgeber mittels arbeitsrechtlicher Maßnahmen die rechtzeitige Fortbildung sicherstellen.

PRAXISTIPP | Die Fortbildungsverpflichtung angestellter Zahnärzte sollte im Arbeitsvertrag geregelt sein. Im Übrigen können Zahnärzte als Arbeitgeber auch im Rahmen ihrer allgemeinen Weisungsbefugnis hierauf hinwirken.

Alle Maßnahmen schützen jedoch nicht vor einer Honorarkürzung, wenn der Fortbildungsnachweis nicht erbracht werden kann. Da die Kürzung zudem erst ab dem Quartal nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet, sollte auch Verstößen gegen vertragliche Verpflichtungen oder entsprechende Weisungen mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen begegnet werden – von der Abmahnung bis hin zur Kündigung. Dies gilt nicht zuletzt, weil selbst der (zuletzt drohende) Widerruf der Genehmigung der Anstellung das Arbeitsverhältnis nicht beenden würde.

PRAXISTIPP | Beruht die Honorarkürzung auf einem Fehlverhalten des Beschäftigten, ist es keineswegs ausgeschlossen, diesen in Regress zu nehmen. Hier kommt es entscheidend auf das jeweilige Verschulden an. Bei einem „Sieg“ des Arbeitgebers allerdings auch auf die Bonität des (ehemaligen) Angestellten.



IHR PLUS IM NETZ

www.dejure.de
Urteil im Volltext

Fortbildungspflicht
im Arbeitsvertrag
regeln

Verstöße gegen
Arbeitsvertrag oder
Arbeitgeberweisung
ahnden