

Ihre Fragen zur Abrechnung und zur wirtschaftlichen Praxisführung beantwortet unser Experte Helmut Walbert, Würzburg.



Helmut Walbert
Allgemeinarzt,
Medizinjournalist und
Betriebswirt Medizin

Rufen Sie an!
Tel. 0 93 1 / 2 99 85 94
donnerstags, 13 bis 15 Uhr
w@lbert.info

MFA darf sich Fortbildung aussuchen

? Dr. H. P., Internist und Kardiologie, Bayern: *Mein Team besucht regelmäßig Lehrgänge und Fortbildungen. Ich übernehme die Kosten inklusive Anfahrt und ggf. Übernachtung. Jetzt ist die Frage aufgekommen, ob den Mitarbeitern für diese Tage Sonderurlaub zusteht.*

! **MMW-Experte Walbert:** Im Gehaltstarifvertrag für Medizinische Fachangestellte (MFA) und Arzthelferinnen ist zu dieser Frage keine Vereinbarung getroffen. Es gilt ggf. Landesrecht, das von Bundesland zu Bundesland differiert. Für Bayern gibt es bisher keine gesetzliche Regelung. Grundsätzlich gilt somit, dass im Ausgleich für Fortbildungsmaßnahmen kein Erholungsurlaub in Anspruch genommen werden kann.

In diesem Zusammenhang ist auch die Frage interessant, ob der Arbeitnehmer für Fortbildungen freigestellt wird.



Sie lernt etwas für die Praxis – und fürs Leben.

© hobo_018 / Getty Images / iStock

Dafür ist erst einmal wichtig, ob der Arbeitgeber die Fortbildung verpflichtend anordnet, weil Schulungsmaßnahmen erforderlich sind, die den Arbeitsablauf in der Praxis sicherstellen. In diesem Fall sind die Freistellung und die Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber selbstverständlich. In der Arztpraxis fallen etwa Schulungen zu einer neuen Software, einer neuen Gebührenordnung oder neuen gesetzlichen Maßnahmen in diese Kategorie.

Anders sieht die Situation aus, wenn ein Mitarbeiter an einer Fortbildungsveranstaltung aus eigenem Antrieb zu seiner persönlichen Qualifizierung teilnehmen will. Hier steht das Interesse der MFA im Vordergrund. Sie qualifiziert sich durch diese „Aufstiegsfortbildungen“ für die Zukunft und hat nicht selten einen Arbeitgeberwechsel oder eine Gehaltsforderung im Sinn. Der Nutzen für die Praxis ist also offensichtliche von nachrangiger Bedeutung. Die Kosten für die Fortbildung muss der Arbeitgeber in diesem Fall nicht übernehmen.

Das schließt natürlich – gerade bei geschätzten Mitarbeitern – individuelle Absprachen nicht aus. Die Praxis könnte z. B. die Kosten übernehmen, wenn die MFA schriftlich zusichert, sie zurückzahlen, falls sie vor Ablauf eines vereinbarten Zeitraums kündigt.

Allerdings haben Arbeitnehmer in den meisten Bundesländern einen gesetzlichen Anspruch auf eine Freistellung zu Fortbildungszwecken. Dabei kann es sich auch um fachfremde Themen handeln, etwa um politische Bildung (siehe Kasten). Dieser Anspruch schließt auch die Fortzahlung des Arbeitsentgelts ein. Der Arbeitgeber kann die Freistellung nur in bestimmten Fällen verweigern, etwa wenn dadurch ein unzumutbarer personeller Engpass in der Praxis entstünde.

In Bayern und Sachsen gibt es keine gesetzliche Regelung, hier ist der Arbeitgeber etwas freier. Er kann die Freistellung ablehnen oder z. B. unter Anrechnung von Überstunden gewähren. ■

Das Recht auf „Bildungsurlaub“

In allen Bundesländern außer Bayern und Sachsen haben Arbeitnehmer ein Recht auf bezahlte Freistellung für Weiterbildung, auch Bildungsurlaub genannt. Der Umfang beträgt bis zu fünf Arbeitstage pro Jahr. Die Regelungen beziehen sich meist auf staatlich anerkannte politische und berufliche Weiterbildungen. Es gilt das Recht am Arbeitsort, nicht am Wohnort. Der Arbeitnehmer muss Bildungsurlaub rechtzeitig anmelden, meist sechs Wochen vorher.

Die Fortbildung bezahlen muss der Arbeitgeber nicht. Er kann die Zustimmung in bestimmten Fällen auch verweigern, etwa wenn nachweislich betriebliche Gründe gegen die Abwesenheit der Arbeitnehmer sprechen. In vielen Bundesländern gilt der Anspruch zudem in Kleinbetrieben mit bis zu zehn Angestellten nicht.

- www.kmk.org/themen/allgemeine-weiterbildung.html
- www.bildungsurlaub.de