

Wenn eine neue Arzthelferin gesucht wird: Nicht nur nach Zeugnissen auswählen Bewerberin geeignet? – Tipps für Tests

HEIDELBERG – Wichtige Kernfähigkeiten einer potenziellen neuen Helferin lassen sich gut durch Tests und Probearbeiten der Bewerberin prüfen.

Das beste Zeugnis nützt nichts, wenn eine Helferin nicht in der Lage ist, eine Karteikarte zu finden, geschweige denn eine ebensolche korrekt einzusortieren. Mit fehlenden Abc-Kenntnissen oder groben Rechtschreibschwächen haben mehrere Kollegen ihre Erfahrungen gesammelt und erinnern sich auf dem Workshop „Bewerbersauswahl für die Arztpraxis“ im Rahmen des 8. Tags der Allgemeinmedizin in Heidelberg mit Grausen z.B. an das angerichtete Chaos im Karteischränk oder das Rezept mit Rechtschreibfehlern. Wenn Ihnen solche Fertigkeiten wichtig sind, dann lassen Sie die Bewerberinnen nach einer kurzen Einführung doch ruhig einmal einen Teststapel Karteikarten einsortieren, rät der Referent, Dipl.-Psychologe Dr. BERND REUSCHENBACH.

Juristisches Glatteis

Ein kleines Diktat offenbart schnell, ob die jungen Frauen in der Lage sind, einen Text fehlerfrei abzuliefern. Dabei sollten die Aufgaben bei den Bewerberinnen nach Möglichkeit auch nicht variiert werden, damit die Ärztin oder der Arzt vergleichbare Ergebnisse erhält.

Um herauszufinden, welche kleinen Tests geeignet sind und angewendet werden sollen, sollte der Chef in Ruhe überlegen: Welche Kompetenzen sind für die Stelle sehr wichtig, welche eher weniger wichtig? Die schriftlich festgelegten Anforderungen sind auch aus rechtlichen Gründen empfehlenswert. Denn wenn der Arzt auf Nachfrage nicht schlüssig begründen kann, warum er eine Bewerberin abgelehnt hat, kann Ungemach drohen, wenn diese den Arbeitsplatz einklagt.

Kernkompetenzen prüfen

Aber welche Kompetenzen könnten wichtig sein? Bei derjenigen Helferin, die für die Abwicklung und Organisation von Verträgen (DMP, IV) eingesetzt werden soll, wird Planungskompetenz wichtig sein. Die Mitarbeiterin, die sich zukünftig schwerpunktmäßig um IGel kümmern soll, sollte über hohe kommunikative Fähigkeiten verfügen und Lernbereitschaft mitbringen. Aus den festgelegten Anforderungen können dann Tests abgeleitet werden.

Geeignete Tests

Ist Planungskompetenz für die vakante Stelle von größerer Bedeutung, könnte der Arzt der Bewerberin z.B. einen Stapel Befunde, Briefe, Werbung vorlegen, die sie in einer vorgegebenen Zeit in verschiedene Fächer ablegen soll. So kann der Arzt feststellen: Ist die junge Dame in der Lage, Unwichtiges von Wichtigem zu trennen? Ist soziale Kompetenz gefragt, schlägt



Dr. Reuschenbach folgenden Test vor: Der Bewerberin wird eine Situation beschrieben. Dabei sitzen fünf Menschen im Wartezimmer, die allesamt verschiedene Symptome (Mutter mit hochfiebrigem kleinem Kind, eine ältere Dame mit Schmerzen, ein hochaufgeregter Mann, der sprachlich nur schwer zu verstehen ist, etc.) aufweisen und gerne sofort drankommen wollen. Nun soll die Bewerberin eine Liste aufstellen, welche Person sie als erste, welche als zweite etc. drannehmen würde.

Die gewählte Rangfolge sollte sie zusätzlich begründen. Bei diesem Test, erklärt Dr. Reuschenbach, gibt es auch keine richtige oder falsche Lösung. Aufschlussreich sind aber die Gründe, warum die Getestete sich so und nicht anders entschieden hat. Natürlich sind solche Übungen nur für erfahrene Kräfte geeignet, ein Azubi wäre mit oben beschriebenen Aufgaben überfordert.

Individuelle Stellenanzeige

Hat der Arzt die für die Stelle erforderlichen Kompetenzen festgelegt, können diese auch Eingang in eine Stellenanzeige finden. Damit werden auch Allgemeinplätze à la „freundliche, engagierte Helferin für Praxis xy gesucht“ vermieden. Dass solche Anzeigen, die ja nicht eben billig sind, durchaus noch gang und gäbe sind, belegt Dr. Reuschenbach anhand von Beispielen aus Zeitungs-Wochenendausgaben.

Bitte so nicht

Ob sich die wirklich guten Kräfte hierauf bewerben, dürfte fraglich sein: „Suchen ab sofort Arzthelferin für den Funktionsbereich in

Ganztags- oder Teilzeitstellung. Wir wünschen uns eine erfahrene und flinke Mitarbeiterin mit Freude an der Arbeit.“

Beliebtes Mittel, um Bewerberinnen auf Herz und Nieren zu prüfen, ist auch die Probearbeit für einen halben Tag in der Praxis. Muss der Arzt sich zwischen zwei oder drei guten Kräften entscheiden, kann auch eine kleine Hausaufgabe helfen, die Spreu vom Weizen zu trennen. Dabei kann man sich allerdings nie sicher sein, räumt Dr. Reuschenbach ein, wer die Aufgabe letztendlich erledigt hat.

Bei Absagen kein Porzellan zerschlagen

Hat der Arzt bzw. die Ärztin (empfehlenswert ist auch, das Team in die Entscheidung miteinzubeziehen) sich für eine Kraft entschieden, ist es wichtig, den anderen Bewerberinnen freundlich abzusagen. Auch wenn es schwerfällt: Bei offensichtlich guten Kräften ist eine mündliche Absage mit der Angabe von Gründen empfehlenswert, denn vielleicht möchte der Arzt ja später noch einmal auf diese Helferin zurückkommen. Außerdem ist eine freundliche Absage

auch deshalb wichtig, weil Analysen in Pflegeeinrichtungen gezeigt haben, so Dr. Reuschenbach, dass ein Bewerber, der eine negative Absage erlebt hat, etwa 10–15 Personen beeinflusst, die die Einrichtung in Zukunft meiden.

Die Bewerbungsunterlagen sind Eigentum des Bewerbers und müs-



Dr. Bernd Reuschenbach stellt verschiedene Tests für Bewerberinnen auf eine Helferrinnen-Stelle vor

sen zurückgeschickt werden. Gilt dies auch bei unaufgeforderten Bewerbungen? – will eine Workshop-Teilnehmerin wissen. „Ja, auch dann“, sagt Dr. Reuschenbach.

Fahrtkosten erstatten

Und für Fahrtkosten zum Vorstellungsgespräch gilt: Der Arzt muss sie erstatten, es sei denn, er hat die Erstattung in der Einladung ausdrücklich ausgeschlossen. AT

Rechtswissenschaftler halten geplantes Gesetz für verfassungswidrig Die neue Erbschaftssteuer – Chance oder Gefahr fürs Praxisvermögen?

MÜNSTER – Die Bundesregierung hat eine neue Erbschaftssteuerregelung beschlossen. Für Erben kleinerer Arztpraxen oder eines durchschnittlichen Einfamilienhauses kann sie Vorteile bringen, für Erben größerer Praxen sich aber äußerst bitter auswirken.

Grundlage der Reform ist das Koch/Steinbrück-Papier, wonach die Freibeträge steigen. Bei Ehegatten auf 500 000 €, Kindern 400 000 € und bei Enkelkindern 200 000 €. Das Erben eines durchschnittlichen Einfamilienhauses bleibt damit steuerfrei. Die bisherige Erbschaftssteuer ist verfassungswidrig, da die Bewertungsmaßstäbe von Vermögenswerten uneinheitlich sind. Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 07.11.2005 die Bundesregierung aufgefordert, eine neue Erbschaftssteuer zu entwerfen und im Parlament beschließen zu lassen, sonst läuft die bisherige Regelung mit Wirkung zum 31.12.2008 ersatzlos aus. Auf Drängen der SPD haben der hessische Ministerpräsident Roland Koch und Bundesfinanzminister Peer Steinbrück eine Reform entworfen, die vom Bundeskabinett verabschiedet und im Bundestag

eingebracht wurde. Verabschiedet wird das Gesetz wohl vorerst nicht, auch wenn es zum 01. Juli 2008 in Kraft treten soll. Teile der CDU/CSU-Fraktion erkennen mittlerweile, welche schwere handwerkliche Fehler dieses Gesetz trägt.

„Haltefrist“ für Praxen

Namhafte Rechtsexperten an den Universitäten halten das neue Erbschaftssteuergesetz für noch verfassungswidriger als das bestehende. Der Grund liegt in den Haltefristen für Unternehmen. So soll der Betriebsübergang steuerfrei bleiben, soweit die Arbeitsplätze zehn Jahre mehrheitlich erhalten bleiben und der Betrieb in seinem vermögenswerten Bestand fortgeführt wird. Die Lohnsumme darf in den zehn Jahren nach der Übertragung in keinem Jahr geringer sein als 70 % der durchschnittlichen Lohnsumme der letzten fünf Jahre vor der Übertragung. Der Ausgleich arbeitsplatzunabhängiger Lohnzuwächse erfolgt durch eine jährliche Dynamisierung der Ausgangslohnsumme. Ein Unterschreiten der Mindestlohnsumme von 70 % führt zum sofortigen Wegfall der Befreiung von der Erbschaftssteuer. Im Falle der Insolvenz wird die Erbschaftssteuer voll fällig. Verschont bleiben sollen Kleinst-

betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern und deren Betriebsvermögen 150 000 € nicht übersteigt („gleitende Freigrenze“). Damit wäre auch die kleine Landarztpraxis von der Erb- und Schenkungssteuerreform nicht betroffen. Doch heute im Zeitalter von Zweit- und Drittpraxen (Praxisfilialen) und Gemeinschaftspraxen sowie Tageskliniken, die aus steuerlichen Gründen immer mehr von GmbHs gehalten werden, deren Anteile dann wiederum ausschließlich den in den Tageskliniken praktizierenden Ärzten gehören, kann die neue Erb- und Schenkungssteuerreform von finanziellen Fiasko führen. Nicht selten arbeiten mehr als 10 Mitarbeiter (einschließlich Putzfrau) in solchen größeren ambulanten Einrichtungen. Und nicht selten besteht ein Betriebsvermögen von weit über 150 000 €.

Die Vererbung oder Schenkung der Praxis an den Sohn oder die Tochter bleibt also steuerfrei, wenn die Praxis 15 Jahre lang fortgeführt wird und 70 % der Lohnsumme erhalten bleibt. Dies verstößt gegen die Eigentumsfreiheit und wirkt sich auch auf die Berufsausübungsfreiheit aus. Und was passiert eigentlich, wenn die Kinder des Praxisinhabers gar nicht Medizin studiert haben und anderen Tätigkeiten nachge-

hen oder zwar Arzt sind, aber das „falsche“ Fachgebiet haben? Da bleibt nur, die Praxis zu verkaufen. Und wenn der Erblasser plötzlich und unerwartet in seiner Praxis verstirbt, bevor er sie veräußern konnte, so wird die Erbschaftssteuer sofort fällig.

Ungerecht für Ärzte

Auch dies ist eine Ungerechtigkeit, die gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz verstößt. So werden die Erben, die die Praxis gerne übernehmen würden, aber nicht dürfen, durch Zahlung der Erbschaftssteuer bestraft, während jeder andere Betrieb, der nur – überspitzt gesagt – rudimentäre kaufmännische Kenntnisse erfordert, um fortgeführt werden zu können, von der Erbschaftssteuer verschont bleibt.

Verfassungsbeschwerden sollen bereits in der Vorbereitung sein. Wenn allerdings die Koalition uneinig bleibt und das Gesetz nicht verabschiedet, dann läuft die bestehende Erbschaftssteuer zum Jahresende endgültig aus.

Claas Schmidt

Der Autor ist Rechtsanwalt in Münster mit den Interessenschwerpunkten Vertragsarztrecht (Regressrecht), Erbrecht und Gesellschaftsrecht.