

Befristete Arbeitsverträge

Arbeitsrecht und Personalführung: Das sollten Praxisinhaber wissen



Befristete Arbeitsverträge spielen in Zahnarztpraxen insbesondere dann eine Rolle, wenn es um die Anstellung von Vorbereitungs- oder Weiterbildungsassistenten geht. Die Anstellung erfolgt dabei zum Erwerb der notwendigen fachlichen Kenntnisse. Das befristete Arbeitsverhältnis endet dann automatisch zum vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung oder sonstigen Aufhebung bedarf. Auf eine solche Befristungsvereinbarung können sich Praxisinhaber allerdings nur dann wirksam berufen, wenn die Befristung auch wirksam vereinbart ist. Folgende grundlegende Aspekte sollten Praxisinhaber daher wissen:

Befristung mit Sachgrund

Die maßgeblichen Rechtsvorschriften zur Befristung von Arbeitsverhältnissen finden sich im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Dort ist in Paragraph 14 Absatz 1 TzBfG geregelt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags grundsätzlich nur zulässig ist, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Dies ist etwa der Fall, wenn der Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird (beispielsweise Krankheits- oder Elternzeitvertretung), bei einer Befristung zur Erprobung oder wenn wegen der Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung gerechtfertigt ist. Auch die Beschäftigung von Vorbereitungs- oder Weiterbildungsassistenten zum Erwerb der entsprechenden zahnärztlichen Kenntnisse und Fähigkeiten stellt einen solchen legitimen Sachgrund dar.

Befristung ohne Sachgrund

Allerdings ist es unter bestimmten Voraussetzungen auch möglich, ein Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund zu befristeten (Paragraph 14 Abs. 2 TzBfG). Möglich ist dies längstens für die Dauer von zwei Jahren und auch nur dann, wenn mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Während des zweijährigen Gesamtzeitraums darf eine Verlängerung der Befristung zudem höchstens dreimal erfolgen.

Hinsichtlich der möglichen Dauer der sachgrundlosen Befristung gibt es darüber hinaus weitere Ausnahmen: Im Falle von Neugründungen können Befristungen ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von vier Jahren möglich sein. Des Weiteren ist es unter bestimmten Voraussetzungen möglich, Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr beenden haben und vorher beschäftigungslos

gewesen sind, ohne sachlichen Grund bis zu 5 Jahre zu befristeten.

Schriftform

Wichtig ist in jedem Fall, dass eine Befristungsvereinbarung zu ihrer Wirksamkeit stets der Schriftform bedarf (Paragraph 14 Absatz 4 TzBfG). Mündliche Abreden reichen nicht. Arbeitgeber haben daher genau darauf zu achten, dass vor Aufnahme einer Tätigkeit die Befristungsvereinbarung schriftlich im Arbeitsvertrag niedergelegt ist und von beiden Parteien vollständig unterzeichnet wird.

Ende der Befristung

In der Regel wird bei einer Befristung ein konkretes Datum als Befristungszeitpunkt angegeben. Mit Ablauf dieser vereinbarten Zeit endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf (Paragraph 15 Absatz 1 TzBfG). Gleichlautend verhält es sich, wenn eine bestimmte Zweckerreichung vereinbart ist, allerdings ist es in diesem Fall auch erforderlich, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich über die Zweckerreichung unterrichtet. Das Arbeitsverhältnis endet frühestens zwei Wochen nach dieser Unterrichtung (Paragraph 15 Absatz 2 TzBfG).

Möchten sich die Parteien darüber hinaus offenhalten, auch während der Befristungszeit das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen zu können, müssen sie dies ausdrücklich vereinbaren (Paragraph 15 Absatz 3 TzBfG).

Oftmals beabsichtigen Praxisinhaber, ihre Vorbereitungs- oder Weiterbildungsassistenten nach dieser Zeit als angestellte Zahnärzte weiterzubeschäftigen. In dem Fall sollte die Parteien rechtzeitig vorher einen Arbeitsvertrag schließen, auch damit die entsprechende Anstellungsgenehmigung noch rechtzeitig eingeholt werden kann. Soll das Arbeitsverhältnis allerdings nicht fortgesetzt werden, sollten gerade Praxisinhaber penibel darauf achten, dass nach dem Befristungszeitpunkt das Arbeitsverhältnis auch wirklich nicht fortgesetzt wird. Ansonsten besteht das Risiko, dass der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt, mit der Folge, dass es nur noch durch ordentliche Kündigung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen beendet werden kann und bis dahin die Zahnärztin oder der Zahnarzt Anspruch auf Beschäftigung und Vergütung hat.

Praxistipp

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses kann aus mehreren sachlichen Gründen sinnvoll und gerechtfertigt sein. Selbst ohne sachlichen Grund kann in gewissen Grenzen ein Arbeitsverhältnis befristet vereinbart werden. Wichtig ist, dass stets die Schriftform eingehalten wird und dass nach Ablauf der befristeten

Zeit die Beschäftigung nicht wortlos weitergeführt wird, wenn eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht gewünscht ist. In jedem Fall ist es gerade für Praxisinhaber ratsam, die Vor- und Nachteile sowie die gesetzlichen Grenzen von Befristungsvereinbarungen vorab im Einzelfall auf den Prüfstand zu stellen, um nicht ungewollt in Vertragsverpflichtungen zu geraten, die nicht vorgesehen waren. Denn unwirksame Befristungen führen von Gesetzes wegen dazu, dass der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt und verpflichtet damit sowohl zur Beschäftigung als auch zur Vergütung.

RAin Jennifer Jessie,
Fachanwältin für Medizinrecht,
Bad Homburg

Rechtsanwältin
und Fachanwältin
für Medizinrecht
Jennifer
Jessie

Foto: Lyck+Pätzold



Über die Autorin

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht Jennifer Jessie ist seit Oktober 2016 in der Kanzlei Lyck+Pätzold healthcare.recht tätig. Sie ist sowohl außergerichtlich als auch gerichtlich tätig und berät und vertritt medizinische Leistungserbringer insbesondere in den Bereichen des Arbeitsrechts, Berufs- und Werberechts sowie des Zulassungsrechts. Seit dem Frühjahr 2017 ist Frau RAin Jessie zudem Rechtsbeirätin des Dentista e.V. und begleitet dort von rechtlicher Seite insbesondere die Themen rund um Mutterschutz, Beschäftigungsverbot und Elternzeit.
www.medizinanwaelte.de

Praxisträume



**Funktion
und Design
perfekt geplant**
Von der Ästhetik bis zum
optimalen Praxis-Workflow



NWD
nwd.de/planung