



Arbeitsverträge in der Zahnarztpraxis

Üblicherweise unterschreibt ein Zahnarzt im Laufe seines beruflichen Werdegangs diverse Verträge, sei es der Mietvertrag oder Kaufvertrag über die eigenen Praxisräumlichkeiten, der Gesellschaftsvertrag mit einem Partner oder auch nur der Softwarewartungsvertrag für die Praxissoftware. Neben all diesen für den geregelten Praxisbetrieb notwendigen Verträgen, wird häufig ein Gebiet übersehen, welches unbedingt einer schriftlichen Vereinbarung bedarf.

Die Tätigkeit eines niedergelassenen Zahnarztes bringt es von Anfang mit sich, dass Mitarbeiter beschäftigt werden müssen und der Zahnarzt somit nicht nur Behandler sondern auch Arbeitgeber ist. So werden Mitarbeiter häufig über Jahrzehnte beschäftigt, ohne dass die Regelungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich fixiert wurden. Dieser Mangel an schriftlichen Arbeitsverträgen kann bei Streitigkeiten zwischen Zahnarzt und Mitarbeiter teuer werden.

Im Zweifel teuer für den Zahnarzt. Aufgrund der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung stellt dieser Mangel an schriftlichen Arbeitsverträgen ein kaum kalkulierbares Risiko für den Praxisinhaber dar, welches es dringend zu vermeiden gilt.

Guido Kraus

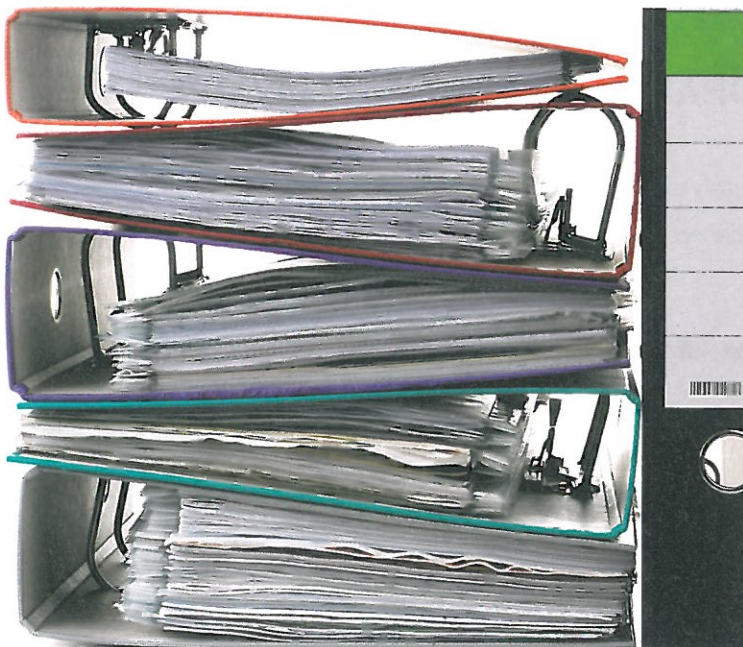
Grundsätzlich gibt es keine gesetzlichen Vorschriften, die für den Abschluss eines Arbeitsvertrages zwingend die Schriftform vorsehen. Im Gegensatz zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses – welche schriftlich erfolgen muss – gilt für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses der „Grundsatz der Formfreiheit“. So können Arbeitsverträge mündlich, schriftlich, ausdrücklich oder aber auch konkludent, d. h. durch ein deutungsfähiges Verhalten eingegangen werden.

Trotz des „Grundsatzes der Formfreiheit“ muss vom Abschluss eines mündlichen Arbeitsvertrages abgeraten

werden. Aufgrund des sogenannten Nachweisgesetzes (NachwG) „obliegt“ es jedem Arbeitgeber binnen einen Monats nach Aufnahme der Arbeit, dem Arbeitnehmer eine unterschriebene Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen. Das Gesetz regelt hierbei zwar lediglich eine Obliegenheit, so dass ein Verstoß zunächst keine unmittelbare Rechtsfolge für den Arbeitgeber hat. Konsequenz ist jedoch, dass der Arbeitgeber bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis mangels Vorliegen eines schriftlichen Arbeitsvertrages die volle Beweislast über die Arbeitsbedingungen trägt.

Kommt es zum Streit zwischen Zahnarzt und Mitarbeiter, ohne dass ein entsprechender schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, kann es dem Zahnarzt passieren, dass der Arbeitnehmer Ansprüche behauptet, die nie Bestandteil des Arbeitsverhältnisses waren. Dennoch ist es die Pflicht des Arbeitgebers, den vollen Beweis des Nichtbestehens der Ansprüche zu erbringen. Ein solcher Beweis wird wenn überhaupt nur sehr schwer möglich sein. Kann der Zahnarzt den Gegenbeweis nicht erbringen, so wird das Arbeitsgericht den behaupteten Anspruch als gegeben ansehen. Denkbar wäre beispielsweise die Behauptung des Arbeitnehmers, dass zwischen den Parteien die Zahlung einer Weihnachtsgatifikation vereinbart gewesen wäre. Auch wenn der Zahnarzt eine solche Vereinbarung bestreiten würde, wäre es an ihm, dies zu beweisen. Ein solcher Beweis wäre denkbar schwer zu führen. Konsequenz dieser Beweissicherheit kann es nur sein, dass Arbeitsbedingungen grundsätzlich schriftlich fixiert werden, um bereits bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gerichtsfeste Beweise für die vereinbarten Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Schließt man einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit den Mitarbeitern sollte dieser zumindest den Mindestanfor-





derungen des § 2 NachwG genügen. Dieser regelt, dass die Niederschrift über das Arbeitsverhältnis mindestens folgende Angaben enthalten soll:

1. den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien;
2. der Zeitpunkt des Beginns eines Arbeitsverhältnisses;
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorgesehene Dauer des Arbeitsverhältnisses;
4. der Arbeitsort oder falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein sollte, einen Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann;
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeiten;
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Zuschläge, der Zulagenprämien oder Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit;
7. die vereinbarte Arbeitszeit;
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes;
9. die Fristen für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses;
10. einen allgemeinen in Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Diese Mindestangaben sind üblicher Weise in nahezu jedem Standardarbeitsvertrag enthalten. Um zukünftige Streitigkeiten bereits im Vorfeld zu vermeiden, sind die Mindestangaben des NachwG nicht ausreichend und sollten daher weiter konkretisiert und ergänzt werden. Standardmäßig sollten darüber hinaus weitere Aspekte eingepflegt werden:

1. Um sicherzugehen, dass sowohl die mündliche als auch die sachliche Kompetenz des neuen Mitarbeiters zutrifft, sollte eine Probezeit im Sinne des § 621 Abs. 3 BGB vereinbart werden.
2. Bei Regelung der vereinbarten Vergütung sollte darauf geachtet werden, ob dem Arbeitnehmer eine fixe monatliche Bruttovergütung gewährt wird oder ob ein Stundenlohn für die von ihm jeweils geleisteten Stunden vereinbart wird. Üblicher Weise wird eine fixe monatliche Bruttovergütung vereinbart. Zusätzlich sollte ein Fälligkeitsdatum, d. h. ein Zeitpunkt vereinbart werden, bis zu dem der Arbeitgeber die Vergütung spätestens dem Arbeitnehmer zu leisten hat.
3. Zulagen zu einer Vergütung sollten nicht im Zusammenhang mit dem monatlichen Arbeitsentgelt geregelt werden. Vielmehr sollte hierfür eine gesonderte Regelung erfolgen, welche in jedem Einzelfall deutlich macht, dass es sich bei der Zahlung von Gratifikationen um freiwillige Zahlungen handelt, die keinen Rechtsanspruch für die Zukunft gewähren.
4. Auch bei der Regelung des Urlaubsanspruches ist darauf zu achten, dass der volle Jahresurlaubsanspruch nur einen vollzeittätigen Mitarbeiter gewährt wird. Wird lediglich ein Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt, ist der Urlaubsanspruch entsprechend zu reduzieren. Das Bundesurlaubsgesetz sieht lediglich eine Min-

destgrenze für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer von 24 Urlaubstagen bei einer 6-Tage-Woche vor. Der Urlaubsanspruch von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist entsprechend geringer.

5. Um den Zahnarzt eine gewisse Zahlungssicherheit zu gewähren, ist hinsichtlich der Krankheitstage der Mitarbeiter eine klare und deutliche Regelung im Falle einer Arbeitsunfähigkeit zu treffen. So sollte stets die Arbeitsverhinderung bis zur täglichen Praxisöffnung dem Zahnarzt mitgeteilt werden. Nur so hat dieser die Möglichkeit bei der Abwesenheit des Mitarbeiters einen reibungslosen Arbeitsalltag zu organisieren. Zwischen Zahnarzt und Mitarbeiter sollte grundsätzlich eine Vereinbarung über die Verschwiegenheitspflicht des Mitarbeiters getroffen werden.

/// FAZIT:

Da der Zahnarzt nicht nur Behandler sondern auch Arbeitgeber ist, sollte er um die Bedeutung von schriftlichen Arbeitsverträgen mit den Mitarbeitern der Praxis wissen. Gerade im Falle der Beendigung von Arbeitsverhältnissen bzw. Streitigkeiten aus diesen ist der Zahnarzt gut beraten, sich auf einen schriftlichen Vertrag berufen zu können. In den meisten Fällen dürfte es nur so möglich sein darzulegen, was in einem Arbeitsverhältnis tatsächlich vereinbart worden ist und welche Ansprüche der Arbeitnehmer gerade nicht hat.

Aufgrund der hohen Komplexität des Arbeitsrechtes sollte bei der Wahl eines Arbeitsvertrages auch nicht auf Musterentwürfe aus dem Internet oder von Steuerberatern zurückgegriffen werden, da weder das Internet noch der Steuerberater für Fehler bzw. missverständliche Regelungen im Arbeitsvertrag haften. Vielmehr ist ein Arbeitsvertrag grundsätzlich auf die individuelle Situation des Arbeitsverhältnisses anzupassen und entsprechend der Anforderungen an das Arbeitsverhältnis rechtlich sicher zu gestalten.

Zur Gestaltung eines auf die Situation in einer Zahnarztpraxis angepassten Arbeitsvertrages sollte daher stets auf einen im Arbeitsrecht versierten Anwalt zurückgegriffen werden, der sich auch mit den Gegebenheiten in einer Zahnarztpraxis auskennt. Letztlich dürften die Kosten für eine Vertragserstellung deutlich geringer sein, als die Folgekosten eines mündlichen Arbeitsvertrages.

AUTOR

Guido Kraus, Rechtsanwalt

KONTAKT

LYCK & PÄTZOLD.

medizinanwälte

Lyck & Pätzold Medizinanwälte
Nehringstraße 2

61352 Bad Homburg

Tel.: 06172-13 99 60

Fax: 06172-13 99 66

E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de

Internet: www.medizinanwaelte.de