

So wird die Vertretung für Krankheit, Urlaub
und sonstige Abwesenheit richtig geregelt

16 / 17
RECHT

„Ich bin dann mal weg!“

Jeder braucht mal eine Auszeit, auch von seiner eigenen Praxis. Aber wie kann das funktionieren? Wie werden auch im Falle einer Abwesenheit des vertrauten Zahnarztes die Patienten zufriedenstellend betreut, so, wie man es selbst tun würde?

von RAin KATRI HELENA LYCK, BAD HOMBURG



RAin Katri Helena Lyck ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht bei Lyck & Pätzold Medizinanwälte in Bad Homburg.
 Kontakt:
www.medizinanwaelte.de,
kanzlei@medizinanwaelte.de



Aus Sicht des Patienten ist es sinnvoll, von einem Vertretungsfall frühzeitig zu erfahren, sprich, die eventuelle Vertretung zu kennen. Entsprechend sollte man diese ankündigen, sodass erst gar kein Vertrauensverlust im Zahnarzt-/Patientenverhältnis auftreten kann. Hierzu gab es schon immer verschiedene Möglichkeiten einer Vertretung, zum Beispiel Vertretung durch eine andere Zahnarztpraxis, Vermittlung von Vertretungszahnärzten oder schließlich die urlaubsbedingte Schließung der Praxis.

Das Vertragsarztrechtsänderungsgesetz (VÄndG) hebt die starken Beschränkungen bei der Anstellung von Zahnärzten beinahe vollständig auf. Dadurch erschließen sich zahlreiche weitere interessante Gestaltungsmöglichkeiten für den Praxisinhaber wie auch den anzustellenden Zahnarzt.

Der niedergelassene Zahnarzt in eigener Praxis kann an seinem Vertragszahnarztsitz weitere Zahnärzte in Teil- und Vollzeit, auf Zeit oder auf Dauer anstellen, soweit KZV-intern keine anderslautende Regelung getroffen wird. Die Berufsordnung sieht darüber hinaus vor, dass er seine angestellten Zahnärzte bei der Leistungserbringung persönlich anleitet und überwacht. Der Praxisinhaber rechnet dann die Leistungen seiner angestellten Zahnärzte – die eine Vorbereitungszeit absolviert haben müssen – als eigene gegenüber der Kassenzahnärztlichen Vereinigung (KZV) ab.

Die Möglichkeiten sind:

- › Es können bis zu zwei vollzeitbeschäftigte beziehungsweise vier halbtzeitbeschäftigte Zahnärzte angestellt werden.
- › Besitzt der Vertragszahnarzt eine Teilzulassung, kann er einen

vollzeitbeschäftigten Zahnarzt anstellen. Alternativ kann er bis zu vier Zahnärzte anstellen, deren Arbeitszeiten sich höchstens auf eine Vollzeitstelle summieren.

- › In Zweigpraxen und Berufsausübungsgemeinschaften können auch angestellte Zahnärzte beschäftigt werden.

Vor der vertragszahnärztlichen Leistungserbringung durch den angestellten Zahnarzt ist seine Anstellung bei der KZV zu beantragen und durch den Zulassungsausschuss zu genehmigen. Im Rahmen der Honorarverteilung werden Anstellungsverhältnisse KZV-spezifisch berücksichtigt. Von der zahlenmäßigen Erfassung der angestellten Zahnärzte bleibt allerdings weiteres angestelltes Personal wie Vorbereitungs-, Weiterbildungs- oder Entlastungsassistenten unberücksichtigt. Das bedeutet, dass sie auch weiterhin wie gewöhnlich in der Praxis beschäftigt werden können.

Der angestellte Zahnarzt als Arbeitnehmer

Wenn man die „Segnungen“ des VÄndG nutzen möchte, sollte man der Tatsache ins Auge sehen, dass die Restriktionen des übrigen Arbeitsrechts in jedem Fall zu beachten sind, denn angestellte Zahnärzte sind Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne mit all den Vor- und Nachteilen.

Die Anstellung eines oder mehrerer Zahnärzte kann daher bedeuten, dass plötzlich die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) auf eine Zahnarztpraxis Anwendung findet. Selbstverständlich richtet sich der Urlaubsanspruch, wie auch bei allen anderen Praxisangestellten und Arbeitnehmern (zum Beispiel einer Zahnarthelferin, MTA

oder Prophylaxekräften), nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und beträgt bei einer Sechs-Tageweche mindestens 24 Werktage. Im Falle einer Erkrankung ist dem angestellten Zahnarzt zudem Entgeltfortzahlung zu gewähren.

Bei den in einer Zahnarztpraxis vertraglich vereinbarten Sonderleistungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld sind angestellte Zahnärzte grundsätzlich auch einzubeziehen, insbesondere, wenn es bei einem Ausschluss zu einer Ungleichbehandlung kommen würde. Sprich, wenn es in der Praxis üblich ist, Weihnachtsgeld zu zahlen, dann kann dies für den angestellten Zahnarzt nicht ausgeschlossen werden. Darüber hinaus ist bei der Verhandlung zum Einkommen des Zahnarztes zu berücksichtigen, dass für diesen Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Unserer Erfahrung nach bleiben diese Kosten häufig unberücksichtigt, bis der angestellte Zahnarzt vom Praxisinhaber bei seinem Steuerberater angezeigt wird. Hier bitte vorher mit diesem in Kontakt treten und gemeinsam ein betriebswirtschaftlich sinnvolles Gehalt ermitteln.

Darüber hinaus gelten für angestellte Zahnärzte die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und die im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) festgehaltene Maximalarbeitszeit. Danach beträgt die werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich acht Stunden ohne Pausen, maximal 48 Stunden pro Woche. Zulässig ist natürlich auch eine Verlängerung auf bis zu zehn

„Interessante Gestaltungsmöglichkeiten für Praxisinhaber und angestellte Zahnärzte“

Stunden täglich. Zu beachten ist hier jedoch die Zulässigkeit, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (Paragraf 3 ArbZG) dürfen.

Bei einer Einstellung als Schwangerschaftsvertretung ist insbesondere das Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) zu beachten und der Befristungsgrund exakt zu beschreiben. Wenn man das BERzGG außer Acht lässt, läuft der Arbeitgeber Gefahr, eine unwirksame Befristung abzuschließen mit der Folge, dass er nach der Rückkehr der sich im Erziehungsurlaub befindlichen Mitarbeiterin eine überzählige Mitarbeiterin hat, der allenfalls unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zu kündigen ist. Es empfiehlt sich, in solchen Fällen fachkundigen Rat einzuholen, um spätere Überraschungen zu vermeiden.

Nebentätigkeit/ Wettbewerbsverbot/ Treuepflicht

Sie müssen nicht fürchten, dass ein angestellter Zahnarzt während des Bestehens des Anstellungsverhältnisses einer anderen Beschäftigung in Nebentätigkeit oder sogar geringfügigen Beschäftigung nachgeht. Denn dies bedarf immer der vorherigen Genehmigung durch den Arbeitgeber. Dies sollte allerdings auch im Vertrag Erwähnung finden, um Missverständnisse zu vermeiden.

Der angestellte Zahnarzt unterliegt generell gegenüber dem Arbeitgeber einer Treuepflicht, welche das Arbeitsverhältnis wie eine Hülle ummantelt. Eine solche Treuepflicht muss nicht zwingend niedergeschrieben sein. Die durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) ausgestaltete Treuepflicht stellt eine primäre Unterlassungspflicht des Arbeitnehmers dar. Der Arbeitnehmer

ist zum Beispiel zur Verschwiegenheit verpflichtet; Äußerungen, die den Ruf des Unternehmens oder seinen Kredit schädigen könnten, sind ebenfalls zu unterlassen. Zur Treuepflicht gehört auch das Wettbewerbsverbot während des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Gilt ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für den angestellten Zahnarzt? Natürlich herrscht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine absolute Wettbewerbsfreiheit. Es sollte vorab überlegt werden, mit dem angestellten Zahnarzt im Vorfeld ein sogenanntes nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu vereinbaren. Rechtlich und praktisch ist dies zwar ohne Weiteres möglich, allerdings ist der Arbeitgeber dann verpflichtet, dem ehemaligen Angestellten eine Entschädigung für die Zeit der Geltung des Verbots zu zahlen. Sollte auch eine sogenannte Karenzentschädigung neben dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot vereinbart worden sein, gilt für den Arbeitgeber, dass er sich nicht einseitig von dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot und der damit zusammenhängenden Entschädigungsvereinbarung lossagen kann. Hier verbirgt sich ein erhebliches finanzielles Risiko.

Ihre zukünftigen Gestaltungsmöglichkeiten auf einen Blick

Durch regelmäßige vertragliche Gestaltungen unter Beachtung der rechtlichen Hürden des Arbeitsrechts stellen die neuen Freiheiten für den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer im Anstellungsverhältnis eine große Chance dar.

Der sichere Weg in eine Selbstständigkeit könnte das vorgelagerte Anstellungsverhältnis sein. Nach der Assistenzzeit mögen zwar die zahnärztlichen Fähigkeiten hervorragend geschärft sein, unsere Er-

fahrung zeigt allerdings auch, dass gerade die für eine Selbstständigkeit erforderlichen unternehmerischen Kenntnisse häufig erhebliche Defizite bereits in den grundlegenden Dingen aufweisen. Ein angestellter Zahnarzt mit dem Gedanken an eine Selbstständigkeit kann sich zudem eine zur Übernahme anstehende Zahnarztpraxis im Angestelltenverhältnis in Ruhe anschauen und gleichzeitig beim Patientstamm eingeführt werden.

Als Arbeitgeber und Praxisinhaber kann die Anstellung eines Kollegen oder einer Kollegin zur Besetzung weiterer Fachgebiete nützlich sein und bei Abwesenheit oder Krankheit zur eigenen Vertretung beitragen.

Es können verschiedene Freiräume geschaffen werden, die man für eine Verlagerung der eigenen Arbeit auf Freizeitaktivitäten oder aber auf die unternehmerische Seite der Praxis nutzen kann. Für den Arbeitgeber, der sich mit der Absicht trägt, seine Praxis mittelfristig zu verkaufen, kann die Beschäftigung angestellter Zahnärzte das Heranziehen potenzieller Käufer bedeuten. Oder umgekehrt, der junge Selbstständige sucht sich einen älteren Kollegen, der nur noch wenige Stunden tätig sein möchte. Nicht zuletzt können damit Öffnungszeiten erweitert werden oder eben sehr flexible Arbeitszeiten geschaffen werden, die Familie und Beruf miteinander verknüpfen.

Fazit

Für den Praxisinhaber als potenzieller Arbeitgeber und auch für junge Zahnärzte lohnt sich in jedem Fall die Option eines vertraglich festgehaltenen Anstellungsverhältnisses. Aufgrund der Vielgestaltigkeit der gesetzlichen Regelungen und der sich daraus ergebenden Gestaltungsmöglichkeiten sollte allerdings eine professionelle Beratung auf beiden Seiten erfolgen, um am Ende ein optimales Ergebnis zu erzielen, das als Basis einer erfolgreichen Zusammenarbeit dienen kann. *