

Abschluss und Kündigung von Arbeitsverträgen – ein Thema mit vielen Klippen

Der Zahnarzt als Arbeitgeber

Die tägliche Beratungspraxis zeigt, dass ein immer wieder aktuelles Thema Arbeitsrecht in der Zahnarztpraxis ist. Die Tätigkeit eines niedergelassenen Zahnarztes bringt es von Anfang an mit sich, dass Mitarbeiter beschäftigt werden müssen, und der Zahnarzt somit nicht nur Behandler sondern auch Arbeitgeber ist. Logische Konsequenz ist, dass arbeitsrechtliche Grundsätze im Umgang mit den Mitarbeitern zu beachten sind.

Noch immer ist festzustellen, dass nicht jeder Mitarbeiter in einer Praxis über einen schriftlichen Arbeitsvertrag verfügt. Dies mag lange Zeit gutgehen, wird aber mit Sicherheit irgendwann erhebliche Kosten für den Zahnarzt nach sich ziehen. Existiert kein schriftlicher Arbeitsvertrag, gelten die gesetzlichen Regelungen, die in der Regel arbeitnehmerfreundlich sind. Um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Rechten und Pflichten der Parteien eines Arbeitsverhältnisses zu erzielen, empfiehlt sich bereits aus diesem Grund der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.

Zwar existiert keine Vorschrift, die den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags vorschreibt, dennoch muss bereits aufgrund der Regelungen des sogenannten Nachweisgesetzes (NachwG) vom Abschluss mündlicher Arbeitsverträge abgeraten werden. Gemäß dem NachwG „obliegt“ es jedem Arbeitgeber, binnen eines Monats nach Aufnahme der Arbeit dem Arbeitnehmer eine unterschriebene Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen.

Das Gesetz regelt hierbei zwar lediglich eine Obliegenheit, sodass ein Verstoß zunächst keine unmittelbare Rechtsfolge für den Arbeitgeber hat. Konsequenz ist jedoch, dass der Arbeitgeber bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis mangels Vorliegens eines schriftlichen Arbeitsvertrags die volle Beweislast über die Arbeitsbedingungen trägt.

Kommt es zum Streit zwischen Zahnarzt und Mitarbeiter, ohne dass ein 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 Weihnachtsgratifikation vereinbart war.

Auch wenn der Zahnarzt eine solche Vereinbarung bestreiten würde, wäre es an ihm, dies zu beweisen. Konsequenz dieser Beweisunsicherheit kann nur sein, dass Arbeitsbedingungen grundsätzlich schriftlich fixiert werden, um bereits bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gerichtsfeste Beweise für die vereinbarten Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Foto: shutterstock.com/Nita-Lia



Guido Kraus

Rechtsanwalt Guido Kraus ist für die Kanzlei Lyck & Pätzold Medizinanwälte tätig, wo er Leistungserbringer im Medizinrecht betreut. Zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten zählen unter anderem die Bereiche Wirtschaftlichkeitsprüfung, Regelleistungsvolumen, Honorarkürzungen, Regresse, Plausibilitätsprüfungen sowie alle Abrechnungsfragen nach EBM/BEMA und GOÄ/GOZ. Darüber hinaus gilt sein Interesse Fragen rund um das Arbeitsrecht, Gesellschafts- und Vertragsrecht, sowie den Verhandlungen mit den Zulassungsausschüssen, Landes Zahnärztekammern und Kostenträgern. Nähere Information unter www.medizinanwaelte.de



Somit erscheint der Abschluss von schriftlichen Verträgen nicht nur empfehlenswert, um eine ausgewogene Basis für ein Arbeitsverhältnis zu schaffen, sondern auch notwendig, um sich im Zweifel gegen unberechtigte Forderungen verteidigen zu können.

Eine aktuelle Entwicklung im Bereich der Arbeitsverträge sei an dieser Stelle explizit erwähnt. Neben der klassischen Vergütung in Form eines Fixums vereinbaren Praxisinhaber und Mitarbeiter regelmäßig einen variablen Gehaltsbestandteil. Dieser Trend beschränkt sich heute nicht mehr ausschließlich auf angestellte Zahnärzte, sondern gilt für nahezu jeden Beschäftigten in der Praxis.

Gerade im Bereich der variablen Vergütung gilt es, Verträge gründlich zu gestalten. Bereits der Rückgriff auf sogenannte Musterverträge kann zu erheblichen Zahlungsverpflichtungen führen, die beim Abschluss des Vertrags den Parteien gar nicht bewusst gewesen sind. So ist beispielsweise darauf hinzuweisen, dass sich gemäß Paragraph 4 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) die Höhe der Entgeltfortzahlung bei Krankheit unter anderem nach der Höhe der regelmäßigen Vergütung berechnet. Hierzu zählt auch der variable Vergütungsbestandteil. Da diese Regelung nicht ausgeschlossen werden kann, bedeutet dies für den Praxisinhaber, dass er dem kranken Mitarbeiter, der keinen Umsatz erwirtschaftet, die volle Vergütung zu zahlen hat. Selbstverständlich bedeutet dies eine erhebliche wirtschaftliche Belastung, welche sich letztlich sowohl direkt aber auch indirekt auf den Praxisgewinn auswirkt.

Weiteren Besonderheiten sieht sich der Zahnarzt bei der Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen gegenüber. So wird bei der Ausgestaltung dieser Arbeitsverhältnisse gern übersehen, dass gemäß Paragraph 15 Absatz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist. Von diesem Ausschluss lässt sich jedoch bei einer entsprechenden Vertragsgestaltung abweichen. Daher sollte eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ausdrücklich in dem befristeten Arbeitsvertrag geregelt werden, um beiden Seiten die Möglichkeit zu geben, sich frühzeitig aus dem Arbeitsverhältnis zu lösen. Wird eine entsprechende Regelung übersehen, kann das befristete Arbeitsverhältnis während der Befristung nicht ordentlich gekündigt werden, und zwar auch nicht innerhalb einer vereinbarten Probezeit.

Ebenfalls zu berücksichtigen ist, dass eine Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grunds gemäß Paragraph 14 Absatz 1 TzBfG nur bis zur Dauer von maximal zwei Jahren zulässig ist, wobei bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren eine Befristung maximal dreimal verlängert werden kann. Bei der Verlängerung der Befristung wird häufig verkannt, dass nach der Rechtsprechung der bisherige Vertragsinhalt nicht geändert werden darf, da ansonsten die Befristung insgesamt unwirksam ist. Nach der Rechtsprechung gilt dies selbst dann, wenn der Arbeitgeber zusammen mit der Verlängerung der Befristung die Vergütung der Mitarbeiterin, beispielsweise nach bestandener Probezeit, erhöht.

Aus diesem Grund ist dringend darauf zu achten, dass bei der Verlängerung der Befristung auf gar keinen Fall der bisherige Vertragsinhalt geändert wird, sondern nur die Zeitdauer der Befristung verlängert wird und die Dauer der sachgrundlosen Befristung insgesamt nicht einen Zeitrahmen von zwei Jahren überschreitet. Aus einem Verstoß gegen die Vorschriften des TzBfG folgt das Zustandekommen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Nicht nur bei der Begründung, sondern auch bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gilt es, Fehler zu vermeiden. Zwar kennen viele Praxisinhaber das Kündigungsschutzgesetz und wissen, ob dieses in ihrer Praxis Anwendung findet. Dass auch dann, wenn das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses eine Vielzahl von „Stolperfallen“ birgt, die allesamt mit erheblichen finanziellen Risiken für Zahnärzte verbunden sind, ist jedoch den meisten unbekannt.

Oftmals scheitert der Ausspruch einer Kündigung bereits an formellen Mängeln. So wird häufig übersehen, dass alle Kündigungen gemäß Paragraph 623 BGB der Schriftform bedürfen und daher eine Originalunterschrift des Kündigungsberechtigten erforderlich ist. Kündigungen, die nur per Telefax oder per E-Mail ausgesprochen werden, sind unwirksam. Zudem ist zu beachten, dass bei Gemeinschaftspraxen dann, wenn nur einer der Partner die Kündigung unterschreibt und keine Vollmacht des anderen Partners beigefügt wird, die Kündigung gemäß Paragraph 174 BGB wegen fehlender Vollmachtsvorlage mit der Folge zurückgewiesen werden kann, dass die Kündigung dann unwirksam ist. Zudem wird häufig verkannt, dass dem Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung nach dem sogenannten Günstigkeitsprinzip ein Rechtsanspruch auf Einhaltung der für ihn günstigsten Kündigungsfrist zusteht. Besteht das Arbeitsverhältnis beispielsweise seit über 20 Jahren, und ist im Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von beispielsweise sechs Wochen zum Monatsende geregelt, steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Einhaltung der für ihn günstigeren gesetzlichen Kündigungsfrist zu. Gemäß Paragraph 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB gilt dann eine Frist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats.

Fazit

Für den Zahnarzt als Arbeitgeber gilt es, sowohl bei der Eingehung als auch der Beendigung von Arbeitsverhältnissen eine Vielzahl an Klippen zu umschiffen, da ein Fehler hohe Kosten nach sich ziehen kann. Dieses Kostenrisiko lässt sich bereits dadurch mindern, dass keine sogenannten Musterverträge verwendet werden, sondern ausschließlich schriftliche Arbeitsverträge, die an den individuellen Bedürfnissen des Zahnarztes ausgerichtet sind. Ferner ist natürlich der rechtzeitige Rat eines in arbeitsrechtlichen Fragestellungen erfahrenen Anwalts sinnvoll, welchem idealerweise die täglichen Besonderheiten in einer zahnärztlichen Praxis bekannt sind.

**Guido Kraus,
Bad Homburg**