DIE ARBEITSVERTRÄGE

Ein Beitrag von Christian Erbacher, LL.M.

RECHT. ARTIKELREIHE PRAXISVERTRÄGE – TEIL 3 /// Anknüpfend an unsere letzten beiden Beiträge in der *ZWP 12/21* und *ZWP 1+2/22* möchten wir uns vorliegend den Arbeitsverträgen zuwenden – auch sie zählen zu den Big Four der Praxisverträge, die im Mittelpunkt dieser Artikelreihe stehen.

Christian Erbacher, LL.M. – Infos zum Autor

Einleitend ist zu betonen, dass das rechtliche Regelungswerk des Arbeitsrechts als sogenanntes Arbeitnehmerschutzrecht ausgestaltet ist. Der individuelle Arbeitsplatz soll somit erhalten bzw. der Verlust hinreichend kompensiert werden. Aus Arbeitgebersicht stellt sich deshalb die Frage, welche rechtlichen Gestaltungsspielräume wie genutzt werden können. Zudem spielt das Arbeitsrecht insbesondere bei Praxisverkäufen eine tragende Rolle, da gemäß § 613a BGB alle Rechte und Pflichten kraft Gesetzes, also automatisch, auf den Erwerber übergehen (sog. Betriebsübergang).

Das Problem der Musterverträge

Musterverträge geben oftmals lediglich den Gesetzeswortlaut wieder, ohne (medizinisch-)arbeitsrechtliche Besonderheiten zu berücksichtigen. Die Verwendung von Vertragsmustern kann deshalb für Arbeitgeber sehr risikoreich sein. Der kostenlose Vertrag entpuppt sich schnell als tickende Zeitbombe.

So sind in einigen Musterverträgen zum Beispiel nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart. Ein solches verbietet dem Arbeitnehmer eine Konkurrenztätigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für Arbeitgeber kann eine solche Klausel fatal sein. Denn ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist an die Zahlung einer monatlichen Karenzentschädigung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer geknüpft. Die Höhe dieser Karenzentschädigung entspricht regelmäßig einem halben Monatsgehalt. Da sich solche Klauseln zudem eher am Ende des Vertrags befinden, werden diese – gerade, wenn es sich um Musterverträge handelt, die nicht im Einzelnen besprochen werden – häufig überlesen.
Ein weiterer Punkt ist die Haftung: Enthält ein Mustervertrag einen oder mehrere Fehler, haftet in der Regel nicht derjenige, der das Muster zur Verfügung stellt, sondern der Verwender, also der Zahnarzt. Arbeitgeber sollten deshalb immer einen auf die Praxis zugeschnittenen Arbeitsvertrag entwerfen lassen.

Der Betriebsübergang

Zudem spielt das Arbeitsrecht bei Praxisabgaben bzw. -übernahmen eine tragende Rolle. Denn wer sich als Zahnarzt niederlassen möchte und hierfür eine Praxis eines anderen erwirbt, muss auch das gesamte vorhandene Praxispersonal mit übernehmen. Dies ist gesetzlich in § 613a Abs. 1 BGB festgelegt.

Darin heißt es:

> „Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübernahme), so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein."

Der neue Chef muss das Personal zu unveränderten Konditionen vom Vorgänger übernehmen. Eine Kündigung der Mitarbeiter durch den alten oder neuen Chef aufgrund der Praxisübernahme ist unwirksam (vgl. § 613 Abs. 4 BGB). Im Rahmen von Praxisabgabeprozessen ist daher von besonderer Bedeutung, dass sich der Käufer alle laufenden Verträge, aus denen sich Verbindlichkeiten ergeben, so insbesondere auch die Arbeitsverträge, im Vorfeld aushändigen lässt, um die Inhalte und ihre Reichweite für den Fall der Praxisübernahme zu kennen und einschätzen zu

ANZEIGE

tipp

Wenn Sie als Arbeitgeber langfristig Geld sparen möchten, setzen Sie Ihre Arbeitsverträge anwaltlich auf und lassen sich erklären, welchen Gestaltungsspielraum Sie haben.

© vpanzon – stock.adobe.com

können. Entscheidet er sich für die Praxisübernahme, entscheidet er sich auch für das Praxispersonal. Befinden sich in den Arbeitsverträgen Risiken in Form von unwirksamen Klauseln, die zulasten des Arbeitgebers gehen, kann sich dies direkt negativ auf den Kaufpreis auswirken. Zumindest wird der gut beratene Käufer den Abgeber vertraglich verpflichten, dass jedwede negativen wirtschaftlichen Auswirkungen, die auf unzureichend formulierte Arbeitsverträge zurückzuführen sind, von diesem, also dem Abgeber, zu tragen sind.

Exkurs zum Betriebsübergang:
Ist die Praxisübernahme beschlossene Sache, müssen die Mitarbeiter entweder durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Arbeitgeber (oder gemeinsam) vor dem Praxisübergang schriftlich hierüber unterrichtet werden (vgl. § 613a Abs. 5 BGB).
Im Rahmen der Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB müssen die Mitarbeiter:

1. über den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Praxisübergangs sowie
4. über die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen schriftlich unterrichtet werden.

Möchte einer der Mitarbeiter nicht unter dem neuen Chef in der Praxis weiterarbeiten, hat er das Recht, innerhalb von einem Monat dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Praxisinhaber schriftlich zu widersprechen (vgl. § 613a Abs. 6 BGB). Die Folge des Widerspruchs ist, dass das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Praxisinhaber bestehen bleibt. Der bisherige Praxisinhaber hätte jedoch dann die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen, wenn er nach der Praxisabgabe, z. B. aus Altersgründen, auch keine zahnärztliche Tätigkeit weiterhin ausführen wird. Widersprechen die Mitarbeiter nicht gegen die Praxisübernahme, geht das Arbeitsverhältnis eins zu eins auf den neuen Praxisinhaber über. Alle Regelungen aus dem Arbeitsvertrag wie z. B. Arbeitszeit, Gehalt und Urlaubstage gelten weiterhin.
Andererseits gelten aber auch unter dem neuen Chef die gleichen Kündigungsfristen wie im Verhältnis zum bisherigen Praxisinhaber. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist bei Vorliegen der entsprechenden Kündigungsgründe unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen selbstverständlich weiterhin möglich. Die Kündigung darf nur nicht aufgrund bzw. wegen der Praxisübernahme erfolgen (vgl. § 613a Abs. 4 BGB). Gerade bei Kündigungen, die zumindest einen zeitlichen Zusammenhang zur Praxisübernahme aufweisen, ist daher im Vorfeld rechtlich zu prüfen, ob das Kündigungsverbot nach § 613a Abs. 4 BGB der Wirksamkeit einer Kündigung entgegensteht oder nicht.

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Verbreitet sind Mitarbeiter der Auffassung, dem Chef sei es erst erlaubt, ab dem vierten Tag der Krankheit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) zu fordern. Hierbei handelt es sich um einen arbeitsrechtlichen Mythos; denn es steht im Ermessen des Praxisinhabers, ab wann er eine AU von seinem Mitarbeiter fordert.
§ 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG sieht vor, dass, sofern die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers länger als drei Kalendertage andauert, der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen hat.
§ 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG räumt dem Arbeitgeber allerdings das Recht ein, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Insofern ist eine AU nicht zwingend immer erst ab dem vierten Tag der Krankheit vorzulegen. Vielmehr kann zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer arbeitsvertraglich vereinbart werden, dass bereits ab dem ersten Tag der Krankheit ein Attest vorzulegen ist oder der Arbeitgeber kann dies vom Arbeitnehmer im Einzelfall fordern. Entsprechend kann der Praxisinhaber über das Vorlageverlangen nach freiem Ermessen entscheiden. Er hat die Aufforderung weder zu begründen noch muss es Anlass für ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Mitarbeiters geben. Allerdings gelten allgemeine rechtliche Grenzen, sodass die Aufforderung beispielsweise nicht willkürlich erfolgen oder gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen darf.
Von Interesse ist die Krankmeldung ab dem ersten Tag, da die Unternehmen, die nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigen, die U1 – die Umlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – zahlen müssen. Die Krankenkassen erstatten im Gegenzug einen Teil der Lohnfortzahlung bei Krankheit. Wird ein Mitarbeiter krank, stellt der Unternehmer bzw. sein Steuerberater einen Antrag bei der Krankenkasse. Voraussetzung für eine Erstattung ist grundsätzlich die ärztlich bestätigte Arbeitsunfähigkeit. Insofern kann es gerade für (kleinere) Praxen bzw. Unternehmen von Interesse sein, die Krankmeldung nicht erst am vierten Tag, sondern ab dem ersten Tag, anzufordern.

INFORMATION ///

Christian Erbacher, LL.M.
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht

Lyck+Pätzold. healthcare.recht
www.medizinanwaelte.de

Infos zum Unternehmen