



Unternehmen Zahnarztpraxis

Teil 9: Der Arbeitsvertrag für den angestellten Zahnarzt

Wer eine Zahnarztpraxis erfolgreich führen will, braucht mehr als nur zahnmedizinisches Fachwissen. Fast genauso wichtig ist betriebswirtschaftliches Know-how. Das BZB beleuchtet in der Serie „Unternehmen Zahnarztpraxis“ die wichtigsten betriebswirtschaftlichen Aspekte, auf die es bei der Gründung und Führung einer Praxis ankommt. Im neunten Teil geht es um den Arbeitsvertrag für den angestellten Zahnarzt. Der folgende Beitrag von Dr. Thomas Rothammer, Steuerberater und Fachanwalt für Medizinrecht, basiert auf einem Vortrag für das „Kursprogramm Betriebswirtschaft“ der eazf.

Für viele niedergelassene Zahnärztinnen und Zahnärzte in eigener Praxis eröffnet sich regelmäßig die Möglichkeit, eine junge Kollegin beziehungsweise einen jungen Kollegen anzustellen. Für eine solche Anstellung ist ein Arbeitsvertrag erforderlich, der einige Besonderheiten aufweist.

Genehmigungsverfahren

Das Vertragszahnarztrecht unterscheidet bei der Anstellung von Zahnärzten zwischen der Beschäftigung von sogenannten Assistenten (Vorbereitungs-, Weiterbildungs- und Entlastungsassistenten) und der Beschäftigung von angestellten Zahnärzten. In

jedem Fall gilt, dass die Beschäftigung immer einer vorherigen Genehmigung bedarf. Bei Assistenten ist die Genehmigung bei der Kassenzahnärztlichen Vereinigung einzuholen. Weitere Details und Anträge für Bayern sind abrufbar unter www.kzvb.de/berufsausuebung/assistenten-beschaeftigen. Die Genehmigung zur Beschäftigung eines angestellten Zahnarztes ist beim zuständigen Zulassungsausschuss einzuholen. Nähere Informationen und Anträge: www.kzvb.de/berufsausuebung/zahnaerzte-anstellen.

Neben verschiedenen anderen Unterlagen ist beim Zulassungsausschuss auch ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit Angabe der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes einzureichen.



KURSPROGRAMM BETRIEBSWIRTSCHAFT

Um Zahnärzte bei unternehmerischen Herausforderungen zu unterstützen, hat die eazf ein betriebswirtschaftliches Kursangebot für Assistenten, Angestellte und Praxisinhaber zusammengestellt, das speziell auf die Anforderungen des Unternehmens Zahnarztpraxis zugeschnitten wurde. Das Programm wird von der Bayerischen Landes Zahnärztekammer und der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Bayerns im Rahmen ihrer Kooperation gemeinsam getragen. Das BZB berichtet in diesem Jahr über thematisch ausgewählte Vorträge einzelner Referenten und veröffentlicht im Rahmen der Serie „Unternehmen Zahnarztpraxis“ die wichtigsten betriebswirtschaftlichen Tipps für Zahnarztpraxen. Weitere Informationen zum Kursangebot finden Sie auf der Website der eazf: www.eazf.de/sites/bwl-curriculum

Aufgrund dieser Genehmigungsvorbehalte sollte ein solcher Arbeitsvertrag immer unter den aufgeschriebenen Bedingungen der jeweiligen Genehmigung durch die KZV beziehungsweise dem Zahnarzt stehen. Sollte es bei der Genehmigung zu Verzögerungen kommen, würde der Vertrag ansonsten trotzdem in Kraft treten und den Arbeitgeber zur Gehaltszahlung verpflichten, obwohl der Zahnarzt nur privatärztlich und damit stark eingeschränkt tätig werden kann.

Die Genehmigung zur Beschäftigung eines Assistenten wird seitens der KZV immer nur befristet erteilt, also für einen festgelegten Zeitraum. Entsprechend dazu sollte das Arbeitsverhältnis ebenfalls befristet werden und mit Ablauf der Genehmigung enden. Eine solche Befristung ist arbeitsrechtlich nach dem sogenannten Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zulässig, bedarf aber immer einer schriftlichen Vereinbarung vor Beginn des Anstellungsverhältnisses, das heißt, insbesondere vor Aufnahme der Tätigkeit.

Kündigungsfristen

Jeder Arbeitsvertrag sollte eine für beide Vertragsparteien angemessene Kündigungsfrist beinhalten. In der Praxis haben sich Kündigungsfristen für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer von drei bis sechs Monaten zum Ende eines Quartals bewährt. Sollte der Mitarbeiter kündigen, bleibt dem Arbeitgeber dann ausreichend Gelegenheit, zu reagieren und gegebenenfalls die Stelle neu zu besetzen. Solche Kündigungsfristen müssen jedoch ausdrücklich vereinbart werden. Fehlt eine Regelung im Arbeitsvertrag, gilt die kurze gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats für die Kündigung eines Angestellten. Die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB bei langer Beschäftigungsdauer gelten nur für eine Kündigung durch den Arbeitgeber. Dies hat zur Folge, dass mangels anderweitiger Regelungen im Arbeitsvertrag selbst bei sehr langen Beschäftigungsverhältnissen der Arbeitnehmer innerhalb einer sehr kurzen Frist von vier Wochen kündigen kann, wohingegen der Arbeitgeber jeweils längere Kündigungsfristen einzuhalten hat.

Arbeitsrechtlich ist es selbstverständlich möglich, eine Probezeit von bis zu sechs Monaten im Vertrag zu vereinbaren, in der das Arbeitsverhältnis sowohl von Arbeitgeberseite als auch von Arbeitnehmerseite mit einer kurzen Kündigungsfrist von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann.

Wichtige Vertragsbestandteile

Der wesentliche Bestandteil eines Arbeitsvertrages ist für beide Vertragsparteien die Regelung zur Vergütung beziehungsweise zum Gehalt. Die Höhe des Gehaltes von angestellten Zahnärzten ist meist abhängig von der beruflichen Erfahrung und vom jeweiligen Tätigkeitsort. Während in der Vergangenheit feste Bruttogehälter üblich waren, nehmen derzeit variable Vergütungsbestandteile eine immer größere Rolle ein. Bei variablen Vergütungsbestandteilen stellt sich immer die Frage, von welcher Bezugsgröße auszugehen ist. Das Abstellen auf den Unterneh-

menserfolg, also auf den Gewinn der Praxis, ist für den Mitarbeiter meist unattraktiv, da der angestellte Zahnarzt auf den Gewinn wenig Einfluss nehmen kann. Zudem müsste bei einer Gewinnbeteiligung der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Abrechnung der Gewinnbeteiligung seinen Umsatz und seine Kosten offenlegen, was regelmäßig nicht gewünscht ist. Üblich ist vielmehr eine Umsatzbeteiligung, die den zahnärztlichen Honorarumsatz des Mitarbeiters berücksichtigt. Zu beachten ist dabei, dass eine reine Umsatzbeteiligung ohne Fixgehalt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes unwirksam ist, da es den Arbeitnehmer in unzulässiger Weise mit dem Betriebs- und Wirtschaftsrisiko der Praxis belastet und gegen die unabdingbaren Vorgaben des Mindestlohngesetzes verstößt.

Regelmäßig wird bei der Umsatzbeteiligung dem Mitarbeiter ein prozentualer Anteil an seinem zahnärztlichen Honorarumsatz (ohne Berücksichtigung von Material und Labor) zugestanden. Bei der prozentualen Höhe ist dann noch zu unterscheiden, ob die variable Vergütung zusätzlich zum Fixgehalt bezahlt oder ob das Fixgehalt auf die variable Vergütung angerechnet wird. Bei letzterem Fall kommt eine zusätzliche Vergütung aufgrund der variablen Vergütung nur dann zum Tragen, wenn die Höhe des Fixgehalts überschritten wird.

Bei der Höhe der variablen Vergütung ist zu berücksichtigen, dass diese ebenso bei Urlaub und Krankheit sowie während eines Beschäftigungsverbots beziehungsweise während des Mutterschutzes weiterbezahlt werden muss, auch wenn kein Umsatz erwirtschaftet wird. Dabei wird auf den durchschnittlichen Arbeitsverdienst in der Zeit vor dem Urlaub beziehungsweise der Arbeitsunfähigkeit abgestellt – also inklusive der variablen Vergütung.



Dr. Thomas Rothhammer ist Partner einer auf Heilberufe spezialisierten Kanzlei in Regensburg. Er gehört dem Expertenkreis des ZEP an und referiert regelmäßig zu steuerlichen und rechtlichen Fragestellungen in Zahnarztpraxen.

Vor diesem Hintergrund ist eine Umsatzbeteiligung in Höhe von mehr als 25 Prozent betriebswirtschaftlich meist nicht tragbar. Wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter mehr als 25 Prozent seines Honorars als Vergütung bezahlen muss und noch Sozialversicherungsbeiträge sowie eine Lohnfortzahlung im Urlaub und Krankheitsfall hinzukommen, würde der Arbeitnehmer wirtschaftlich meist besser dastehen als sein Arbeitgeber, der im bayerischen Durchschnitt eine Umsatzrendite von ca. 35 Prozent hat und davon – neben dem Betriebsrisiko – noch seine gesamte Altersvorsorge zahlen muss.

In Arbeitsverträgen für angestellte Zahnärzte sollte zudem eine Regelung für den zahnärztlichen Bereitschaftsdienst vereinbart werden. Nach einem Urteil des Bundessozialgerichtes vom 11. Dezember 2013 (Az.: B6 KA 39/12 R) können angestellte Ärzte beziehungsweise Zahnärzte auf der Grundlage einer alleine von der KZV erlassenen Bereitschaftsdienstordnung nicht unmittelbar zum Bereitschaftsdienst (Notdienst) herangezogen werden. Die Verpflichtung zur Teilnahme am Bereitschaftsdienst richtet sich vielmehr an den zugelassenen Leistungserbringer, also an den zugelassenen Vertragszahnarzt beziehungsweise an das zugelassene MVZ. Wenn sich nunmehr der angestellte Zahnarzt auch an Feiertagen oder am Wochenende am Notdienst beteiligen soll, muss dies arbeitsvertraglich geregelt werden.

Viele Praxen wünschen in Arbeitsverträgen zudem die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes. Bei solchen Wettbewerbsverboten muss zwischen vertraglichen und nachvertraglichen Wettbewerbsverboten unterschieden werden, also zwischen Wettbewerbsverboten während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses und solchen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das sogenannte vertragliche Wettbewerbsverbot besagt, dass ein Arbeitnehmer weder in eigenem Namen noch auf fremde Rechnung seinem Arbeitgeber ohne dessen Zustimmung in Konkurrenz treten darf. Das gilt uneingeschränkt und muss nicht gesondert im Arbeitsvertrag geregelt werden. Dieses vertragliche Wettbewerbsverbot gilt aber nicht mehr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ausgeschiedenen Arbeitnehmern steht es damit frei, in Konkurrenz zum ehemaligen Arbeitgeber zu treten. Arbeitsvertraglich ist es auch zulässig, ein sogenanntes nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu vereinbaren. Dabei sind aber strenge formale und inhaltliche Anforderungen zu beachten. Zum einen muss die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wett-

bewerbsverbotes immer schriftlich erfolgen und nach Ort, Zeit und Gegenstand begrenzt sein. Bei der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes mit Arbeitnehmern besteht zudem die Verpflichtung des Arbeitgebers, diesem für die Dauer des Wettbewerbsverbotes eine Entschädigung in Höhe von mindestens 50 Prozent der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistung zu bezahlen. Man spricht hier von der sogenannten Karenzentschädigung. Wenn ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot eine solche Karenzentschädigung nicht beinhaltet, ist dieses unwirksam. Mit anderen Worten bedeutet das, dass ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für den Arbeitgeber nur dann wirksam vereinbart und durchgesetzt werden kann, wenn er dem Arbeitnehmer für den Zeitraum des Wettbewerbsverbotes mindestens 50 Prozent seiner letzten Bruttovergütung weiterbezahlt. Das ist meist wirtschaftlich nicht sinnvoll, und deswegen sind nachvertragliche Wettbewerbsverbote in Arbeitsverträgen nicht zu empfehlen.

Abschließend sollte der Arbeitsvertrag auch den Anforderungen des Nachweisgesetzes genügen und die gesetzlich geforderten Nachweise beinhalten. Das sogenannte Nachweisgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich aufzuzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Zum 1. August 2022 wurde das Nachweisgesetz reformiert und dem Arbeitgeber deutlich strengere Vorgaben und Nachweispflichten auferlegt als früher.

Fazit

Aufgrund vieler zahnarztspezifischer Besonderheiten sowie den strengen Anforderungen des Arbeitsrechtes ist es ratsam, besondere Sorgfalt auf die Erstellung von Arbeitsverträgen für angestellte Zahnärzte, Assistenten, aber auch für nichtzahnärztliches Personal zu legen. Jeder Vertrag hat seine individuellen Besonderheiten und muss unter Berücksichtigung der gesetzlichen Regelungen und der Rechtsprechung immer auf den jeweiligen Einzelfall abgestimmt sein. Erfolgt dies nicht, geht das stets zulasten des Arbeitgebers. Aus diesem Grund sollte für die Erstellung von Arbeitsverträgen für zahnärztliches, aber auch für nichtzahnärztliches Personal immer ein Rechtsanwalt mit entsprechender Erfahrung in diesem Bereich konsultiert werden.

Dr. Thomas Rothammer, Regensburg



HILFE FÜR EXISTENZGRÜNDER: DER BERATUNGSSERVICE DES ZEP

Das ZEP Zentrum für Existenzgründer und Praxisberatung der Bayerischen Landeszahnärztekammer bietet niederlassungswilligen Zahnärztinnen und Zahnärzten in Bayern kostenfrei eine unabhängige und individuelle Erstberatung an. Terminvereinbarung unter folgenden Kontaktdaten:

ZEP Zentrum für Existenzgründer und Praxisberatung der BLZK

Telefon: 089 230211-412, Fax: 089 230211-488, E-Mail: zep@blzk.de

Weitere Informationen finden Sie auf der Website der BLZK: www.blzk.de/zep

