

Gestaltung der Arbeitsverträge des zahnärztlichen Teams

Was Sie als Praxisinhaber besonders beachten müssen

In einer Zahnarztpraxis fallen viele verschiedene Tätigkeiten an. Neben der generellen Empfehlung, selbst den 400-Euro-Minijob der Reinigungskraft schriftlich zu regeln, muss bei jeder Vertragsgestaltung die Besonderheit des Berufsbildes und der Tätigkeit berücksichtigt werden. Viele Zahnärzte verwenden, wenn überhaupt, einen Musterarbeitsvertrag aus dem Internet. Ob dieser dann für die Praxis geeignet ist, wird häufig nicht hinterfragt. Dieser Artikel möchte ein Problembewusstsein für die häufigsten Fehler schärfen, damit von Ihnen künftig im Zweifel fachkundiger Rat eingeholt werden kann, der Sie dann vor kostenintensiven Konsequenzen absichert.

Katri Helena Lyck/Bad Homburg

n Zum Mindestinhalt des Arbeitsvertrages gehört neben der Überschrift „Anstellungs- oder Dienstvertrag“ die namentliche Bezeichnung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, jeweils mit Anschrift, der Beginn des Arbeitsverhältnisses. Die vom Arbeitnehmer arbeitsvertraglich übernommene Tätigkeit sollte so ausführlich wie nur möglich beschrieben werden. Daneben empfehlen wir den Änderungsvorbehalt im Arbeitsvertrag mit aufzunehmen, damit Sie durch Umverteilung der Arbeit den Ausfall im Praxispersonal ausgleichen können. Darüber hinaus sollten Arbeitsentgelt und Urlaub genannt werden. Hierbei werden häufig schon Fehler gemacht, die später zu Streitigkeiten führen können.



Überdies sollte immer auch eine Probezeit im Arbeitsvertrag vereinbart werden, um in aller Ruhe zu prüfen, ob der Mitarbeiter kompetent ist und zum bereits bestehenden Praxisteam passt. Nicht vergessen: Kündigungsfristen. Häufig wird bei veralteten Verträgen nicht darauf geachtet.

Über diese Mindestinhalte hinaus sind verschiedene Besonderheiten zu beachten, die im Folgenden beispielhaft dargestellt werden.

Verschwiegenheitspflicht

Gerade bei den Heilberufen ist es bei allen Mitarbeitern der Praxis unerlässlich, eine Verschwiegenheitsklausel in den Arbeitsvertrag mit aufzunehmen. Zahnärzte unterliegen erheblichen datenschutzrechtlichen Pflichten, die vorwiegend auch die Praxismitarbeiter betreffen. Patientendaten dürfen keinesfalls an Dritte weitergegeben werden. Unabhängig von der Schwierigkeit der Umsetzung in der Praxis sollten Sie die Verschwiegenheitsverpflichtung zu Ihrem eigenen Schutz im Vertrag vorschreiben.

Besonderheiten bei den Verträgen für Zahnarzhelferinnen

Neben Zahnarzhelferinnen, die in Vollzeit beschäftigt sind, werden in vielen Praxen Aushilfen und Teilzeitkräfte beschäftigt. Hierfür bieten sich arbeitsvertraglich verschiedene Möglichkeiten an:

Minijob

Bei Aushilfskräften wie Arzhelferinnen, die als Springer nur gelegentlich in der Praxis aushelfen, oder dem Reinigungspersonal besteht die Möglichkeit, diese entweder auf 400-Euro-Basis zu beschäftigen und ihnen monatlich einen Festbetrag von 400 Euro vertraglich zuzusichern. Wenn nicht sicher gesagt werden kann, wie häufig

fig die Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden wird, ist es allerdings oft günstiger, ein Stundenhonorar zu vereinbaren. Es empfiehlt sich daher unbedingt einmal durchzurechnen, welche Variante für Sie günstiger ist.

Befristeter Arbeitsvertrag zur Schwangerschaftsvertretung

Das Praxispersonal besteht in fast allen Zahnarztpraxen überwiegend aus (jungen) Frauen. Daher stellt sich oftmals die Frage, was bei Ausfall einer Zahnarthelferin durch Schwangerschaft zu tun ist. Besonders problematisch ist dies in Zahnarztpraxen, weil die Schwangere sofort von der Arbeit freigestellt werden muss. Der Ausfall trifft den Zahnarzt ohne Möglichkeit der vorherigen Planung.

In solchen Fällen sieht das Gesetz die Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverträgen vor. Für die Vertretung einer schwangeren Mitarbeiterin empfiehlt die Vereinbarung einer Zweckbefristung, da dies nach § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz als sachlicher Grund für die Befristung zugelassen wird. Bei der Zweckbefristung muss im Vertrag festgelegt sein, dass das Arbeitsverhältnis nur für die Zeit der Vertretung der Arzthelferin XY besteht. Eine genaue Zeit ist nicht zu nennen.

Bei Rückkehr der Mitarbeiterin aus dem Mutterschutz bzw der Elternzeit muss der Vertretungskraft die Rückkehr und damit die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses schriftlich angezeigt werden, um das Vertretungsarbeitsverhältnis zu beenden. Daher ist es wichtig, die Anzeigepflicht im Arbeitsvertrag mit aufzunehmen. Vorsicht: Versäumen Sie als Arbeitgeber diese Mitteilung, bestehen beide Arbeitsverhältnisse fort, sodass Sie zwei Gehälter zahlen müssen.

Nebentätigkeit des Praxispersonals

Es ist zudem nicht selten der Fall, dass das Hilfspersonal Nebentätigkeiten ausübt, um das Gehalt aufzuwerten. Es kann dabei nicht ausgeschlossen werden, dass diese Nebentätigkeiten auch die Leistung und damit den Praxisbetrieb beeinträchtigen. Es kann jedem Arbeitgeber daher nur geraten werden, Nebentätigkeiten arbeitsvertraglich generell zu verbieten oder die Ausübung von der Genehmigung des Arbeitgebers abhängig zu machen.

Praxistipp

Diese Beispiele zeigen, wie wichtig es bei arbeitsvertraglicher Gestaltung ist, die Besonderheiten einer Zahnarztpraxis zu berücksichtigen. Der falsche Umgang oder aber die unzureichende Nutzung der vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsrechts sind zudem mit Ursache für die Häufigkeit von Arbeitsunfähigkeiten. Es ist falsch zu glauben, Arbeitnehmer seien nur über die Vergütung zu motivieren. Ein arbeitsvertraglich zugesichertes Arbeitsumfeld oder festgeschriebene Mitarbeitergespräche sind regelmäßig mehr wert als unpersönliche Einmalzahlungen. Deshalb noch mal zum Anfang: Nutzen Sie die Vielgestaltigkeit der rechtlichen Möglichkeiten und betrachten Sie das Arbeitsrecht als Gestaltungsmittel, um Ihre Ziele zu erreichen. Es wird sich immer bewähren, bei der Gestaltung der Arbeitsverträge professionelle Hilfe zu suchen und so den Besonderheiten und individuellen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. [n](#)

KONTAKT

Katri Helena Lyck

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht

Lyck & Pätzold Medizinanwälte

Nehringstr. 2

61352 Bad Homburg

E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de

Web: www.medizinanwaelte.de



laser

international magazine of laser dentistry



Probeabo 1 Ausgabe kostenlos!

Bestellung auch online möglich unter:
www.oemus.com/abo

Bestellen Sie jetzt!

- Ja, ich möchte das Probeabo beziehen. Bitte liefern Sie mir die nächste Ausgabe frei Haus. Soweit Sie bis 14 Tage nach Erhalt der kostenfreien Ausgabe keine schriftliche Abbestellung von mir erhalten, möchte ich **laser** im Jahresabonnement zum Preis von 44 EUR/Jahr inkl. gesetzl. MwSt. und Versandkosten innerhalb Deutschlands bzw. 46 EUR/Jahr inkl. gesetzl. MwSt. und Versandkosten außerhalb Deutschlands beziehen. Das Abonnement verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr, wenn es nicht sechs Wochen vor Ablauf des Bezugszeitraumes schriftlich gekündigt wird (Poststempel genügt).

- Antwort per Fax +49 341 48474-290 an OEMUS MEDIA AG oder per E-Mail an grasse@oemus-media.de

Name
Vorname
Firma
Straße
PLZ/Ort/Land
E-Mail
Unterschrift

Widerrufsbelehrung: Den Auftrag kann ich ohne Begründung innerhalb von 14 Tagen ab Bestellung bei der OEMUS MEDIA AG, Holbeinstr. 29, 04229 Leipzig, schriftlich widerrufen. Rechtzeitige Absendung genügt.

Unterschrift

OEMUS MEDIA AG
Holbeinstr. 29, 04229 Leipzig
Tel.: +49 341 48474-0
Fax: +49 341 48474-290
E-Mail: grasse@oemus-media.de

