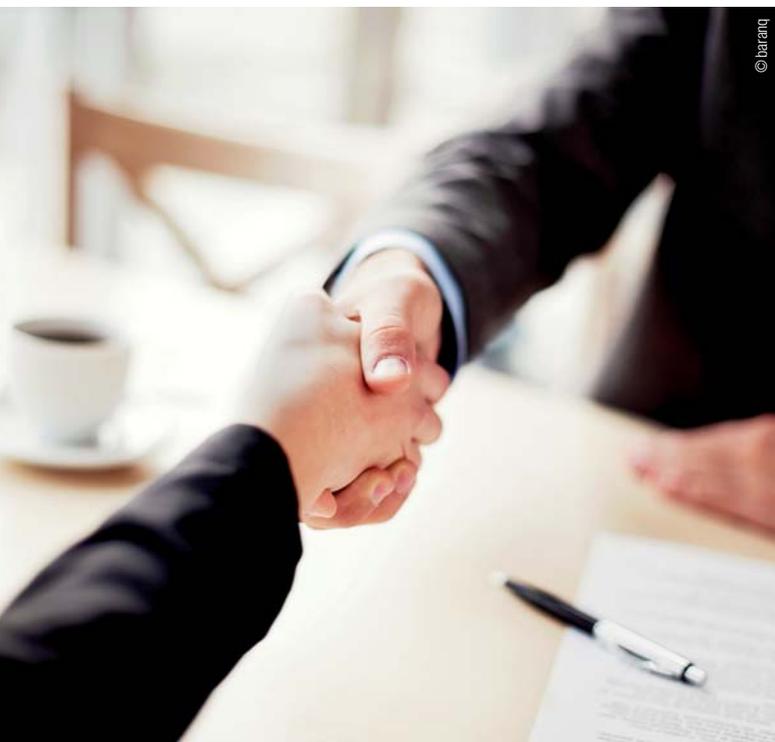


Formale Anforderungen an den Abschluss eines Arbeitsvertrages

Dr. Dennis Hampe

Die Beschäftigung von Arbeitskräften, sei es von Helferinnen oder von angestellten Zahnärzten, bedingt für den Zahnarzt regelmäßig die Position eines Arbeitgebers. Dies bedeutet für ihn gleichzeitig die Übernahme einer Fülle von Rechten und Pflichten. Grundlage dieses Rechtsverhältnisses zwischen dem Arzt und seinen Angestellten ist regelmäßig der Arbeitsvertrag. Danach obliegt dem Arbeitnehmer die persönliche Erbringung der vereinbarten Leistung, während der Arbeitgeber insbesondere verpflichtet ist, den Arbeitslohn zu zahlen, den Arbeitnehmer zu beschäftigen und den vereinbarten Erholungsurlaub zu gewähren.



Vielfach treffen die Vertragsparteien keine oder auf Basis von „Musterverträgen“ unzureichende vertragliche Regelungen. Dies führt nicht selten zu Streitigkeiten zwischen dem Zahnarzt und dem angestellten Personal. In rechtlicher Hinsicht ist es daher ohne Zweifel wichtig, belastbare, verständliche und präzise Formulierungen in einem Arbeitsvertrag niederzulegen (vgl. hierzu *Arztrecht* 3. Auflage, Kap. 10.2.2, S. 236 ff.).

I. Der Arbeitsvertrag ist ein Unterfall des Dienstvertrages, § 611 Abs. 1 BGB und unterliegt grundsätzlich keinem Formzwang. Die auf den Abschluss des Arbeitsvertrages gerichteten übereinstimmenden Willenserklärungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch mündlich, ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten abgegeben werden. Auch einzelne Bedingungen des Arbeitsvertrages können mündlich vereinbart werden, wenn nicht abweichende

Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung oder eines einschlägigen Tarifvertrages entgegenstehen. Eine zu beachtende wesentliche Ausnahme gilt hier für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Soweit ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden soll, muss diese Vereinbarung zwingend schriftlich erfolgen (§ 110 S. 2 GewO i.V.m. § 74 Abs. 1 S. HGB).

II. Das seitens des Arbeitgebers zu beachtende Nachweisgesetz (NachwG) regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers, zumindest die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses binnen Monatsfrist schriftlich niederzulegen. Für Ausbildungsverhältnisse bestehen hier spezialgesetzliche Bestimmungen. Dieser Nachweis durch den Arbeitgeber soll in erster Linie der Gefahr eines auf Arbeitnehmerseite bestehenden Informationsdefizits hinsichtlich der geltenden Vertragsbedingungen entgegenwirken und dient damit der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Ungeachtet dessen ist ein mündlich abgeschlossener Arbeitsvertrag grundsätzlich wirksam.

III. Trotz des Umstandes, dass es für den wirksamen Abschluss eines Arbeitsvertrages zunächst keiner Schriftform bedarf, empfiehlt sich aus Beweisgründen sowie wegen der nach dem Nachweisgesetz (NachwG) ohnehin bestehenden Pflicht des Arbeitgebers zur schriftlichen Mitteilung der wesentlichen Arbeitsbedingungen, der Abschluss eines von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterzeichnenden Arbeitsvertrages. In diesem Arbeitsvertrag sind sämtliche Rechte und Pflichten einer Regelung zuzuführen. Neben einer genauen Beschreibung der Tätigkeit sollte der Vertrag darüber hinaus Regelungen zu der Höhe des Arbeitsentgelts, der vereinbarten Probezeit, möglicherweise einer Befristung des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitszeit, des Arbeitsorts, der Genehmigung von Nebentätigkeiten, des Urlaubs, zusätzlicher Sonderzahlungen, Regelungen hinsichtlich der wechselseitigen Kündigungsmöglichkeiten, der Vergütung sowie ggf. der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots enthalten. Richtig formuliert bietet der Arbeitsvertrag damit die Möglichkeit, die vertragliche Gestaltung optimal zur Effektivitätssteigerung der Zahnarztpraxis im Personalbereich zu nutzen.

Dr. Dennis Hampe, LL.M., Rechtsanwalt
Fachanwalt für Medizinrecht
Ballindamm 8, 20095 Hamburg
Tel.: 040 209449-0
Fax: 040 209449-10
hampe@kwm-hh.de
www.kwm-rechtsanwaelte.de

