



FOTO: EMILIAU / FOTOLIA.COM

Kostenträchtige Ersparnis – Die Tücken „selbst gebastelter“ Arbeitsverträge in der Arztpraxis

Neben seiner anspruchsvollen ärztlichen Tätigkeit belastet den Praxisinhaber die Sorge um die Gestaltung von Arbeitsverträgen sowohl mit dem nicht-ärztlichen als auch dem ärztlichen Personal. Erfahrungsgemäß wird gerne auf uralte, möglicherweise noch vom Vorgänger stammende Vertragsmuster, Muster aus dem Internet sowie auf Empfehlungen der Ärztekammer oder von Kollegen zurückgegriffen.

von Bernhard Steinkühler

DEREN REGELUNGEN stellen sich nicht selten im Konfliktfall als ungeeignet für den konkreten Praxisinhaber dar und lösen unnötig hohe Kosten aus, die bei sachgerechter Beratung vermeidbar gewesen wären. Daher die Frage: Welche Themen der Vertragsgestaltung sind besonders „Praxis“-relevant?

IM EIGENEN BEWEISINTERESSE DES ARZTES – SCHRIFTLICHE FESTLEGUNG SÄMTLICHER ABSPRACHEN

Arbeitsverträge sollten vom Arbeitgeber wegen des sogenannten Nachweisgesetzes schriftlich niedergelegt werden. Die Vereinbarung von Arbeitsbedingungen „per Handschlag“ ist zwar – mit Ausnahme der Befristung des Vertrages – nicht unwirksam, begründet aber wegen der ihm dann treffenden Beweislast für die von ihm behauptete Absprache Risiken.

KEINE AUTOMATISCHE GELTUNG DES TARIFVERTRAGES – BEZUGNAHME IM ARBEITSVERTRAG WILL GUT ÜBERLEGT SEIN

In vielen Fällen verweist der Arbeitgeber „der Einfachheit halber“ in den von ihm vorformulierten Verträgen auf die „einschlägigen Tarifverträge“, wie das Tarifwerk für die (Zahn-)Medizinischen Fachangestellte / (Zahn-)Arzt-helferinnen, ohne selbst Mitglied im entsprechenden Arbeitgeberverband zu sein. Oft verkennt der Arzt, dass es im medizinischen Bereich keine sogenannten allgemeinverbindlichen Tarifverträge gibt, also solche, die unabhängig von seinem Engagement im Verband und das seiner Mitarbeiter in der Gewerkschaft zwingend gelten. Nur dann, wenn beide Arbeitsvertragsparteien entsprechend organisiert sind, gelten die Tarifverträge unmittelbar (Tarifbindung). Dies ist zumeist nicht der Fall.

Auch bei fehlender Tarifbindung steht es dem Arbeitgeber frei, im Arbeitsvertrag auf einzelne oder sämt-

liche Tarifwerke (Manteltarifvertrag für allgemeine Regeln wie Urlaub, Arbeitszeit, Kündigung etc. sowie Vergütungstarifverträge) zu verweisen. Eine solche Praxis wird oftmals von den Ärztekammern empfohlen. Bevor aber ein Arbeitgeber pauschal auf ein Tarifvertragswerk verweist – im schlechtesten Fall in Unkenntnis der darin getroffenen Regelungen –, sollte er sich zwingend von einem im Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt beraten lassen, ob dessen Regelungen für seine Praxis passend sind.

Probleme sind unvermeidbar, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Vertragsklauseln verständigen, die nicht zu einem „blind“ in Bezug genommenen Tarifwerk passen oder zu diesem gar in Widerspruch stehen. Unabhängig davon steht es dem Arbeitgeber aber frei, sich beispielsweise bezüglich der Vergütung am Tarifvertrag zu orientieren, ohne diesen unmittelbar in den Vertrag einzubeziehen.

AUFGABENGEBIET UND VERSETZUNG – „BLUTABNEHMEN MACH' ICH NICHT ...“

Augenmerk sollte der Arzt weiter auf die Festlegung des Aufgabengebiets und etwaiger Versetzungsmöglichkeiten auf eine andere zumutbare Stelle, an einen anderen Ort oder zu anderen Zeiten legen. Entsprechende Klauseln sind an den Vorgaben der Rechtsprechung auszurichten.

KONFLIKTPOTENTIAL ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDEN – VORSORGE DURCH KLARE ABSPRACHEN

Eine Quelle vieler Streitigkeiten in der Arztpraxis stellen die Arbeitszeit und der Anfall von Überstunden dar. Nicht selten werden gerade nach Arbeitsvertragsende horrenden Rechnungen über mehrere hundert Überstunden aufgestellt, die nach diversen Urlaubsvertretungen oder in ähnlichen Situati-

onen angefallen sein sollen. Hier kann ein vernünftiger Vertrag helfen.

Die für das Arbeitsverhältnis geltende Arbeitszeit muss genau festgelegt werden, da man erst bei deren Überschreitung von Überstunden spricht. Das Recht zu ihrer Anordnung muss sich der Arzt im Arbeits-

Im medizinischen Bereich gibt es keine allgemeinverbindlichen Tarifverträge.

vertrag ausdrücklich einräumen lassen. Anderenfalls steht ihm ein solches nur in absoluten Notfällen zu, ein Beispiel hierfür ist die unerwartete Akutversorgung.

Angeordnete Überstunden sind stets in Höhe zumindest des Grundgehalts zu vergüten. Im Vertrag kann festgelegt werden, dass eine präzise zu bezeichnende, angemessene Anzahl von Überstunden bereits mit dem Gehalt abgegolten ist. Die Frage der Angemessenheit sollte mit einem Rechtsberater konkret erörtert werden. Tarifliche Regelungen (u. a. für Zahnarzt-helferinnen) sehen oft zusätzlich einen Überstundenzuschlag (30 %) vor. Soll ein „Abbummeln“ durch Freizeitausgleich möglich sein, muss dies explizit entweder im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbart werden.

Von Mitarbeitern wird oft verkannt, dass ihnen ein Anspruch auf Ausgleich der Überstunden nur dann zusteht, wenn diese mit Wissen und Willen des Arztes oder seines Bevollmächtigten geleistet wurden oder eine (nachträgliche) Billigung erfolgt. Der allein vom Mitarbeiter für sinnvoll erachtete Aufenthalt in der Praxis reicht nicht.

KLAUSELN ZUM URLAUB – PROBATES MITTEL ZUR STRESSVERMEIDUNG FÜR DEN PRAXISINHABER

Viele Ärzte ordnen einen Praxisurlaub an, der nicht immer mit den Freizeitinteressen der Mitarbeiter konform geht. Tarifverträge bilden diese Situation einschließlich notwendiger Ankündigungsfristen recht umfassend

ab. Sind sie nicht einschlägig, muss der Arbeitsvertrag entsprechende Regelungen vorsehen.

Die Anzahl der in Tarifverträgen vorgesehenen Urlaubstage sieht einen nach Alter gestaffelten Urlaubsanspruch vor, der den gesetzlichen Mindesturlaub deutlich übersteigt. Auch hier zeigt sich, dass sich der Arzt vor Arbeitsvertragsschluss über die für ihn maßgeschneiderte Gestaltung beraten lassen sollte.

KÜNDIGUNG – GEWÄHRLEISTUNG EINER ADÄQUATEN TRENNUNG

Gleiches gilt für die Wahl der maßgeblichen Kündigungsfristen, die in Tarifverträgen deutlich länger ausfallen als die gesetzlichen Fristen. Kündigungen müssen schriftlich erfolgen. Telefaxeschreiben oder E-Mails reichen nicht aus. Das Thema der Beendigung ist umfassend und wird in einem Folgebeitrag erörtert werden.

VERTRAULICHKEIT – SCHWEIGEN IST GOLD

Nicht nur der Praxisinhaber unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht, sondern auch seine Mitarbeiter. Bei Verstößen, zu denen auch das Plaudern gegenüber Ehepartnern oder sonstigen Angehörigen zählt, drohen u. a. strafrechtliche Konsequenzen. Hierauf sollte der Arbeitgeber schriftlich nachweisbar nachdrücklich belehren, es empfiehlt sich eine Anlage zum Arbeitsvertrag.

Die private Nutzung des Internets sollte bereits im Arbeitsvertrag klar geregelt werden.

weise geltend zu machen sind. Wirksam sind entsprechende Absprachen nur dann, wenn sich die Frist auf mindestens drei Monate beläuft

und für beide Arbeitsvertragsparteien gilt. Existiert eine solche Klausel, so muss auch der Arzt aufmerksam darüber wachen, dass er nicht selbst durch Zeitablauf etwaige Ansprüche verliert.

FACEBOOK UND CO. – FESTLEGUNG DER PRIVATNUTZUNG VON MEDIEN

Ob ebay oder parship.de – die Ablenkungsmöglichkeiten auch in Arztpraxen und das damit einhergehende Streitpotential sind mannigfaltig. Die rechtliche Zulässigkeit der Kontrolle solcher Aktivitäten durch den Arbeitgeber ist aus datenschutz- und straf-



Gute Zusammenarbeit: Voraussetzung ist ein individuell gestalteter Arbeitsvertrag. | FOTO: CARLOSSELLER / FOTOLIA.COM

rechtlichen Gründen begrenzt. Daher mag es sich anbieten, solche Privatenutzungen bereits im Vertrag zu untersagen oder klar zu limitieren.

SCHNELLE RECHTSKLARHEIT DURCH AUSSCHLUSSFRISTEN

Vertragliche Verfallklauseln sehen vor, dass Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich und gegebenenfalls klage-

regelungen zu beachten, die sich vor allem aus dem Vertrags- und Kassenarztrecht ergeben. Exemplarisch genannt sei das Genehmigungserfordernis durch den Zulassungsausschuss bei der Anstellung von Fachärzten. Bei der Vertragsgestaltung ist besondere Sorgfalt geboten. Insbesondere ist zu ermitteln, ob die Vereinbarung von nachvertraglichen Wettbewerbsklauseln und Regelungen zur Nebentätigkeit sinnvoll sind.

„NICHT IN STEIN GEMEISSELT“ – ANPASSUNG AN DIE AKTUELLE RECHTSENTWICKLUNG

Die Rechtsentwicklung ist auch im Arbeitsrecht ständig im Fluss. Daher sollten Arbeitsverträge regelmäßig zum „Gesundheitscheck“, damit sie eine zuverlässige Basis für eine gute Zusammenarbeit bilden. Und nicht zuletzt: Arbeitsverträge müssen entsprechend ihrem Wortlaut in der Praxis auch „gelebt“ werden, damit sie die gewünschte Rechtssicherheit bieten. ■

WENN DER ARZT DEN ARZT BESCHÄFTIGT – SONDERVORSCHRIFTEN FÜR ÄRZTLICHES PERSONAL

Die Anstellung von Ärzten ist einem Praxisinhaber grundsätzlich gestattet. Allerdings sind bei der Vertragsabfassung vielfältige gesetzliche Sonder-



Bernhard Steinkühler ist als Fachanwalt für Arbeitsrecht bundesweit beratend tätig.

www.aerztepost.net/autoren