

Die sieben häufigsten Fehler im Arbeitsrecht

Fehler im Arbeitsrecht können für einen Zahnarzt schnell sehr teuer werden. Der folgende Artikel soll auf die »7« in der Praxis am häufigsten von Zahnärzten gemachten Fehler hinweisen und gibt Tipps, wie man sie vermeiden kann



FOTO: PRIVAT

Hans-Jürgen Marx

1. Fehler: Schriftlicher Arbeitsvertrag fehlt

In der Praxis gibt es immer noch eine Vielzahl von Zahnärzten, die überhaupt keine schriftlichen Arbeitsverträge mit den zahnmedizinischen Fachangestellten (ZMF) abschließen. Dabei wird häufig verkannt, dass dann, wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert, die gesetzlichen Regelungen gelten, die fast alle sehr arbeitnehmerfreundlich ausgestaltet sind und zu erheblichen Mehrkosten für den Zahnarzt führen.

So sind beispielsweise die gesetzlichen Kündigungsfristen nach dem BGB so ausgestaltet, dass lediglich der Arbeitgeber im Falle der Kündigung bei einer längeren Betriebszugehörigkeit eine längere Kündigungsfrist einhalten muss. Besteht das Arbeitsverhältnis mit der ZMF bereits seit über 20 Jahren, muss der Arbeitgeber im Falle einer Kündigung die verlängerte Kündigungsfrist von 7 Monaten zum Monatsende einhalten, während die ZMF, wenn sie selbst kündigt, mit der

Grundkündigungsfrist von 4 Wochen zum Monatsende oder zum 15. eines Monats unmittelbar zu einem Konkurrenten wechseln kann.

Hätte der Zahnarzt mit der ZMF einen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen und in diesem Arbeitsvertrag eine Regelung dergestalt aufgenommen, dass die ZMF im Falle der Kündigung die gleiche verlängerte Kündigungsfrist wie der Arbeitgeber einzuhalten hat, hätte er diesen schnellen Wechsel zu einem unmittelbaren Konkurrenten problemlos vermeiden können.

Noch gravierender wirken sich fehlende schriftliche Arbeitsverträge im Bereich der Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld aus. Nach der Rechtsprechung steht einem Arbeitnehmer dann, wenn er dreimal hintereinander in gleicher Höhe ein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhalten hat, im vierten Jahr ein Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung zu. Diesen Rechtsanspruch kann ein Zahnarzt durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages, der einen wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt bezüglich dieser Sonderzahlungen enthält, vermeiden.

In der Praxis wird häufig verkannt, dass nach dem sogenannten Nachweisgesetz jeder Arbeitgeber sogar dazu verpflichtet ist, einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit den Arbeitnehmern abzuschließen. Dieses auf den ersten Blick für den Arbeitgeber nachteilige Gesetz hat aber den entscheidenden Vorteil, dass dieser nunmehr die Möglichkeit hat, das Nachweisgesetz zum Anlass für den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages zu nehmen und diesen Arbeitsvertrag so auszugestalten, dass seine Interessen optimal gewahrt sind. Durch eine optimale Gestaltung von Arbeitsverträgen können Personalkosten von bis zu 20 % eingespart werden.

2. Fehler: Bezugnahme auf Tarifvertrag

Bei vielen Zahnärzten ist noch immer der weit verbreitete Irrglaube anzutreffen, dass alle wichtigen Konditionen der Arbeitsverträge für ZMF wie Gehalt, Urlaubstage etc. ohnehin in den jeweiligen Tarifverträgen für Zahnärzthelferinnen festgelegt und diese Tarifverträge für beide Vertragsparteien verbindlich sind. Hier wird oft verkannt, dass zwar in vielen Bundesländern entsprechende Tarifverträge für zahnmedizinische Fachangestellte existieren, diese jedoch nicht für allgemeinverbindlich erklärt wurden, sodass sie nicht automatisch auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden sind.

Diese Tarifverträge sind grundsätzlich nur dann für beide Vertragsparteien verbindlich, wenn innerhalb eines Arbeitsvertrages ausdrücklich eine Bezugnahme auf diese tarifrechtlichen Vorschriften erfolgt. Da diese Tarifverträge eine Vielzahl von arbeitnehmerfreundlichen Vorschriften enthalten, wie z. B. die Verlängerung der Kündigungsfristen für den Zahnarzt oder die Zahlung eines 13. Monatsgehaltes, sollte in den Arbeitsverträgen auf gar keinen Fall auf diese Tarifverträge Bezug genommen werden.

3. Fehler: Sonderzahlungen falsch deklariert

Gerade im Bereich der Gratifikationen (13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld etc.) wird durch fehlende oder fehlerhafte vertragliche Gestaltung der Arbeitsverträge sehr viel Geld verschenkt. Häufig wird der Fehler gemacht, dass eine Sonderzahlung als 13. Monatsgehalt im Arbeitsvertrag bezeichnet wird. Dabei wird von vielen Zahnärzten verkannt, dass die Bezeichnung einer Sonderzahlung als 13. Monatsgehalt dazu führt, dass dem Arbeitnehmer auf jeden Fall ein Rechts-

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit den Arbeitnehmern abzuschließen. Durch eine optimale Gestaltung können Personalkosten von **bis zu 20 % eingespart** werden

anspruch auf diese Sonderzahlung zu steht und zwar auch dann, wenn ein Arbeitnehmer unterjährig ausscheidet. Nach der Rechtsprechung steht dem Arbeitnehmer im Falle der Vereinbarung eines 13. Monatsgehaltes bei Ausscheiden, z. B. zum 31.10. eines Jahres, ein Rechtsanspruch auf 10/12 des 13. Monatsgehaltes zu. Eine Sonderzahlung sollte daher nie als 13. Monatsgehalt bezeichnet werden, sondern als freiwilliges Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld. Zudem muss dringend darauf geachtet werden, dass der im Arbeitsvertrag enthaltene Freiwilligkeitsvorbehalt bezüglich dieser Sonderzahlung noch der aktuellen Rechtsprechung entspricht, da die Rechtsprechung zwischenzeitlich an die Formulierung eines wirksamen Freiwilligkeitsvorbehaltes sehr hohe Anforderungen stellt. Insoweit müssen »Altverträge« der neuen Rechtslage dringend angepasst werden.

4. Fehler: Einfach »drauflos« kündigen

In der Praxis wird häufig übersehen, dass auch dann, wenn das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses eine Vielzahl von »Stolperfallen« birgt, die allesamt mit erheblichen finanziellen Risiken für Zahnärzte verbunden sind.

Oftmals scheidet der Ausspruch einer Kündigung bereits an formellen Mängeln. So wird häufig übersehen, dass alle Kündigungen gem. § 623 BGB der Schriftform bedürfen und daher eine Originalunterschrift des Kündigungsberechtigten erforderlich ist und Kündigungen, die nur per Telefax oder per E-Mail ausgesprochen werden, unwirksam sind. Zudem ist zu beachten, dass bei Gemeinschaftspraxen dann, wenn nur einer der Partner die Kündigung unterschreibt und keine Vollmacht des anderen Partners beigefügt wird, die Kündigung gem. § 174 BGB wegen fehlender Vollmacht vorlage mit der Folge zurückgewiesen werden kann, dass die Kündigung dann unwirksam ist. Zudem wird häufig verkannt, dass dem Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung nach dem

sogenannten Günstigkeitsprinzip ein Rechtsanspruch auf Einhaltung der für ihn günstigsten Kündigungsfrist zu steht. Besteht das Arbeitsverhältnis z. B. seit über 20 Jahren und ist im Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von z. B. 6 Wochen zum Monatsende geregelt, steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Einhaltung der für ihn günstigeren gesetzlichen Kündigungsfrist zu, die vorliegend 7 Monate zum Monatsende beträgt. Aus diesen Gründen ist jedem Zahnarzt vor Ausspruch einer Kündigung dringend zu empfehlen, im Zweifel den Rat eines arbeitsrechtlichen Experten einzuholen.

5. Fehler: Keine Kündigungsmöglichkeit bei befristeten Arbeitsverträgen

In der Praxis wird häufig übersehen, dass gem. § 15 Abs. 3 TzBfG bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist und daher eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ausdrücklich in dem befristeten Arbeitsvertrag geregelt werden muss. Wird dies versäumt, kann das befristete Arbeitsverhältnis während der Befristung nicht ordentlich gekündigt werden und zwar auch nicht innerhalb einer vereinbarten Probezeit.

6. Fehler: Falsche Befristungsverlängerungen

Gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ist eine Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von maximal zwei Jahren zulässig, wobei bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren eine Befristung maximal dreimal verlängert werden kann. Dies bedeutet, dass eine ZMF z. B. zunächst für sechs Monate befristet eingestellt wird und diese sechsmonatige Befristung dann insgesamt dreimal um jeweils sechs Monate verlängert werden könnte. Bei der Verlängerung der Befristung wird häufig verkannt, dass nach der Rechtsprechung der bisherige Vertragsinhalt nicht geändert werden darf, da ansonsten die Befristung insgesamt unwirksam ist. Nach der Rechtsprechung gilt dies selbst dann, wenn

der Arbeitgeber zusammen mit der Verlängerung der Befristung die Vergütung der Mitarbeiterin, z. B. nach bestandener Probezeit, erhöht.

Aus diesem Grunde ist dringend darauf zu achten, dass bei der Verlängerung der Befristung auf gar keinen Fall der bisherige Vertragsinhalt geändert wird, sondern nur die Zeitdauer der Befristung verlängert wird.

7. Fehler: Fehlende Vorlage einer Urlaubsbescheinigung

Nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes steht einem Arbeitnehmer bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte der volle Urlaubsanspruch zu. Scheidet z. B. eine ZMF zum 31.7.2013 aus einer Zahnarztpraxis aus und fängt am 1.8.2013 bei einem anderen Zahnarzt an, steht ihr gegenüber dem bisherigen Zahnarzt ein Anspruch auf den vollen Urlaubsanspruch in Höhe von z. B. 30 Urlaubstagen zu und nicht nur in Höhe des anteiligen (7/12). Die ZMF muss sich jedoch bei dem neuen Arbeitgeber diesen an sich zu viel erhaltenen Urlaub des bisherigen Arbeitgebers anrechnen lassen.

Um zu überprüfen, wie viele Urlaubstage die ZMF bei dem früheren Arbeitgeber bereits erhalten hat, sollte der neue Arbeitgeber sich von der ZMF zu Beginn des Arbeitsverhältnisses immer eine sogenannte Urlaubsbescheinigung des früheren Arbeitgebers vorlegen lassen. Würde der ZMF auch bei dem neuen Arbeitgeber ein Urlaubsanspruch auf 30 Urlaubstage zustehen und hätte die ZMF durch ihren alten Arbeitgeber bereits den vollen Urlaubsanspruch erhalten, müsste der neue Arbeitgeber ihr für dieses Jahr keine Urlaubsansprüche mehr gewähren.

Aus diesem Grunde ist jedem Zahnarzt dringend zu empfehlen, sich bei Neueinstellung einer Mitarbeiterin unbedingt eine Urlaubsbescheinigung des früheren Arbeitgebers vorlegen zu lassen.

— HANS-JÜRGEN MARX

RECHTSANWALT UND FACHANWALT
FÜR ARBEITSRECHT, KARLSRUHE

ZMK, JG. 29, AUSGABE 9_SEPTEMBER 2013