

## Der Zahnarzt als Angestellter

Seit dem 1. Juli 2007 ist es zulässig, Zahnärzte anzustellen. Insbesondere für jüngere Zahnärzte und Zahnärztinnen ist es attraktiv, zunächst einmal als Angestellter tätig zu sein. Häufig besteht auch kein eigener Wunsch nach einer Selbstständigkeit. Was jedoch ist bei der Anstellung eines Zahnarztes zu beachten? Welche Punkte sollten unbedingt Beachtung finden?

Jens Pätzold



Jens Pätzold

Bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen müssen eine Reihe von Aspekten beachtet werden. Zunächst sind hier die gesetzlichen Vorgaben zu erwähnen. Durch die Regelungen aus dem SGB V, dem Bundesmantelvertrag für Zahnärzte und die Zulassungsordnung für Zahnärzte ist die Anstellung von Zahnärzten über das allgemeine Arbeitsrecht hinaus reglementiert. So ist im Bundesmantelvertrag für Zahnärzte bestimmt, dass ein Zahnarzt maximal zwei vollzeitbeschäftigte oder bis zu vier teilzeitbeschäftigte Zahnärzte anstellen darf. Dabei ist

auch eine Mischform zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten möglich. Nach der Gesetzessystematik ist die Regelung dabei wohl so auszulegen, dass die Arbeitszeit aller Teilzeitkräfte höchstens zwei vollzeitigen Beschäftigungen entsprechen darf.

Darüber hinaus muss die Anstellung des Zahnarztes durch den Zulassungsausschuss der kassenärztlichen Vereinigung genehmigt werden. Dem Ausschuss ist neben den Unterlagen, die auch für die Zahnarztregistrierung erforderlich sind, ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorzulegen.

### /// INHALT DES ARBEITSVERTRAGS

Jeder Arbeitsvertrag sollte die elementaren Punkte abdecken, wie Beginn und Ende des Arbeitsvertrags, Kündigungsfristen, Urlaub, Vergütung, Arbeitszeit, Überstundenregelung und vertragliche Pflichten sowie gegebenenfalls ein Wettbewerbsverbot. Darüber hinaus sollte ein Vertrag, der die Anstellung eines Zahnarztes zum Gegenstand hat, die folgenden Bestimmungen enthalten:


- Da die Anstellung der Genehmigung des Zulassungsausschusses bedarf, sollte der Vertragsschluss unter dem Vorbehalt der Genehmigung geschlossen werden. Hierdurch wird der Arbeitsvertrag von der Genehmigung abhängig gemacht. Wird die Genehmigung nicht erteilt, so kommt der Arbeitsvertrag nicht zustande.
- Ebenso sollte eine Regelung für den Fall aufgenommen werden, dass die Genehmigung später wieder zurückgenommen wird. Für diesen Fall könnte zum Beispiel eine kurzfristige Kündigungsmöglichkeit eingeräumt werden.

- Der Vertragszahnarzt ist verpflichtet, den angestellten Zahnarzt zur Erfüllung seiner vertragszahnärztlichen Pflichten anzuhalten. Es empfiehlt sich daher diese Pflichten auch zum Gegenstand des Arbeitsvertrags zumachen. In diesem Zusammenhang sollte auch eine Verpflichtung des angestellten Zahnarztes aufgenommen werden, an den gesetzlich vorgesehenen Fortbildungen teilzunehmen und Nachweise hierüber beizubringen.
- In jedem Fall sind auch die Arbeitszeiten im Vertrag festzulegen. Denn bei Ermittlung des Versorgungsgrades wird der angestellte Zahnarzt entsprechend seiner Arbeitszeit anteilig berücksichtigt.
- Der arbeitgebende Zahnarzt hat die Möglichkeit, eine Probezeit von längstens sechs Monaten zu vereinbaren. Innerhalb dieser sechs Monate kann er den Angestellten innerhalb einer Frist von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen kündigen. So erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit, den angestellten Zahnarzt und seine Arbeitsweise genau kennenzulernen.

Zum Abschluss sei erwähnt, dass durch den strategischen, zielgerichteten Einsatz der zahlreichen arbeitsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten sich eine Amortisation der Investitionen in einen angestellten Zahnarzt sicherstellen lässt. Zudem bietet eine strategische Anwendung des Arbeitsrechts, neben Risiken und Pflichten, auch Chancen und Rechte.

Mit der Beschäftigung eines Zahnarztes auf einer soliden arbeitsrechtlichen Grundlage bietet sich insbesondere die Chance, eine Praxis hochwertig und stabil zu positionieren, was aufgrund des hohen Wettbewerbs notwendiger geworden ist denn je.

— **AUTOR**  
Jens Pätzold, Rechtsanwalt

— **KONTAKT**  
**Medizinanwälte**   
Lyck & Pätzold

Medizinanwälte L&P  
Louisenstraße 21–23  
61348 Bad Homburg  
Tel.: 06172/13 99 60  
Fax: 06172/13 99 66  
E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de  
Internet: www.medizinanwaelte.de