

Chance Praxis

Das Fachmagazin für junge Zahnmediziner

Arbeitsverträge in der Zahnarztpraxis - Teil 2: Der Vertragsabschluss

Monia Geitz · Mittwoch den 10. Dezember 2014



RA Jens Pätzold

Wie bereits in den vorangestellten Ausführungen festgestellt, kommt ein Arbeitsvertrag ohne die Einhaltung einer besonderen Form zustande. Ein Arbeitsvertrag kann demnach auch ohne schriftliche Fixierung zustande kommen, denn das Gesetz sieht keine Regelung vor, wonach ein Arbeitsvertrag zwingend schriftlich geschlossen werden muss.

Für den Fall des Abschlusses eines Arbeitsvertrags gilt folglich der „**Grundsatz der Formfreiheit**“.

Da demnach Arbeitsverträge sowohl mündlich, schriftlich, ausdrücklich oder aber auch konkludent, das heißt, durch ein deutungsfähiges Verhalten, das auf den Willen eines Vertragsschlusses hindeutet, geschlossen werden können, empfiehlt es sich, einen Arbeitsvertrag stets schriftlich zu fixieren.

Die **Schriftform** sollte aber auch unter Berücksichtigung des Nachweisgesetzes (NachwG) beachtet werden. Denn aufgrund des Nachweisgesetzes „obliegt“ es jedem Arbeitgeber, binnen eines Monats nach Aufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer diesem eine unterschriebene Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen. Hierbei handelt es sich aber lediglich um eine „Obliegenheit“ und nicht um eine „Rechtspflicht“ des Arbeitgebers. Das bedeutet, dass das Nachweisgesetz keine unmittelbare Rechtsfolge zu Lasten des Arbeitgebers vorsieht. Das Nichtvorliegen eines schriftlichen Arbeitsvertrages bzw. die Fixierung der wesentlichen Arbeitsbedingungen führt jedoch regelmäßig zu einer Beweisnot des Arbeitgebers im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber hat bei fehlendem schriftlichem Arbeitsvertrag grundsätzlich die volle Beweislast zu tragen. Daraus folgt im Extremfall, dass ein Arbeitnehmer im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung das Blaue vom Himmel behaupten könnte. Will der Arbeitgeber dann das Gegenteil behaupten, ist er es, der hierfür auch beweispflichtig ist. Gelingt ihm dieser Beweis nicht, wird die Behauptung des

Arbeitnehmers als wahr angenommen. Insbesondere im Bereich der Vergütung sowie der Urlaubsgewährung treten in diesem Zusammenhang regelmäßig Probleme auf, die zu erheblichen finanziellen Aufwendungen führen können. Auch wenn der Arbeitnehmer behauptet, es seien zusätzlich zum Grundgehalt variable Gehaltsbestandteile oder Sonderzahlungen vereinbart worden, so kann das zu erheblichen Zahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers führen. Vor dem Hintergrund des NachwG ist auch eine Probezeit schriftlich zu vereinbaren. Denn im Extremfall kann das Leugnen einer solchen Vereinbarung durch den Arbeitnehmer dazu führen, dass die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) bereits ab dem Zeitpunkt des Vertragsschlusses gegeben ist und sich die Kündigungsanforderungen damit bereits vor dem Ablauf der eigentlich vereinbarten Probezeit erheblich erschweren.



Mit einem schriftlichen, klar formulierten Vertrag ist man auf der sicheren Seite.
Foto: Benjamin Thorn /pixelio.de

Praxistipp: Ein Arbeitsvertrag ist stets schriftlich abzufassen. Unter Schriftform versteht man, dass die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen verständlich niedergeschrieben wurden und die Niederschrift sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer handschriftlich gegengezeichnet wurden (Paragraf 126 BGB). Auch empfiehlt es sich, im Hinblick auf die Regelungen nach dem Nachweisgesetz den Arbeitnehmer dazu zu verpflichten, den Empfang der schriftlich ausgefertigten Arbeitsbedingungen zu quittieren. Die Schriftformerfordernis gilt ebenso für den Fall der Änderung eines Arbeitsvertrages in Teilen sowie in Gänze.

Auch unter Berücksichtigung der Qualitätsmanagement-Richtlinie für die vertragsärztliche Versorgung vom 18. Oktober 2005, in Kraft getreten am 1. Januar 2006, ist die Einhaltung der Schriftform des Anstellungsvertrages erforderlich. § 2 der QM-Richtlinie sieht u. a. vor, dass ein einrichtungsinternes Qualitätsmanagement auch die Arbeitszufriedenheit der Praxismitarbeiter erhöhen soll. Wie bereits an voranstehender Stelle ausgeführt, erwarten Mitarbeiter eine klare und unmissverständliche Darstellung der von ihnen verlangten Tätigkeiten und eine eindeutige Zielausrichtung der Praxis, an der sie ihr arbeitsvertraglich geschuldetes Handeln ausrichten können. Mit einem klar formulierten Arbeitsvertrag, insbesondere einer konsequent gestalteten Stellenbeschreibung, lassen sich diese Erwartungen erfüllen.

Arten des Arbeitsvertrags

Der unbefristete Arbeitsvertrag stellt den Regelfall dar. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann ausdrücklich als ein solcher bezeichnet oder aber in Ermangelung der Vereinbarung eines Endtermins als ein solcher ausgelegt werden. Neben der

Bestimmung als unbefristeter Arbeitsvertrag („dieser Vertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen“) enthält ein unbefristeter Arbeitsvertrag die wesentlichen Vertragsbestandteile. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann durch Kündigung (einseitige Erklärung des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers) oder einen Aufhebungsvertrag (einvernehmlicher Vertragsschluss über die Beendigung des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer) beendet werden. Ein automatisches Auslaufen des unbefristeten Arbeitsvertrages kommt hingegen nicht in Betracht. Neben einem Arbeitsvertrag, der auf unbestimmte Dauer geschlossen wurde und regelmäßig von einer Vollbeschäftigung (30 bis zu 40 Stunden wöchentlich bei einer Fünf-Tage-Woche) ausgeht, sieht das Gesetz auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) seit dem 1. Januar 2001 die Möglichkeit vor, Personal lediglich für einen befristeten Zeitraum einzustellen (befristetes Arbeitsverhältnis).

TzBfG § 3 Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers



Den Kalender im Blick: Nicht selten werden Arbeitsverträge befristet abgeschlossen. Foto: JMG / pixelio.de(1) 1 Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag.

- 2 Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).
- (2) 1 Vergleichbar ist ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit.
- 2 Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

Ferner eröffnet das TzBfG die Möglichkeit, unter Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Vollarbeitszeit den Arbeitnehmer lediglich ein paar Stunden in der Woche zu beschäftigen (Teilzeitarbeitsverhältnis). Natürlich sind auch Mischformen zwischen einem befristeten Arbeitsverhältnis und einer Teilzeitbeschäftigung möglich. Was ein befristetes Arbeitsverhältnis ist, definiert das Gesetz in Paragraph 3 Absatz 1 TzBfG. Demnach handelt es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag, wenn es sich um einen auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag handelt, dessen Dauer kalendermäßig bestimmt ist oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung ergibt, das heißt, bestimmbar ist. Demnach gibt es folglich zwei Arten befristeter Arbeitsverhältnisse:

a) Zeitbefristung



Zum einen gibt es die reine Zeitbefristung. Um eine solche Befristung handelt es sich immer dann, wenn der Arbeitsvertrag das Ende der vertraglichen Beziehungen datumsmäßig genau benennt. Eine solche Formulierung könnte wie folgt lauten: „Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des 31.12.2007, ohne dass es einer Kündigung bedarf.“

Nach Ablauf der Frist bedarf es keiner gesonderten Kündigung. Foto: Wandersmann / pixelio.de

b) Zweckbefristung

Darüber hinaus kennt das Gesetz (Paragraf 14 Absatz 1 TzBfG) so genannte Zweckbefristungen, wenn:

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Eine solche Befristung liegt vor, wenn das Ende der vertraglichen Beziehungen nicht unmittelbar durch Zeitablauf nach dem Kalender bestimmt, also nicht exakt kalendermäßig fixiert ist, sondern vielmehr der Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder der Eintritt bestimmter Umstände für die Beendigung der Vertragsbeziehungen maßgeblich sein soll. Die Parteien müssen bei Vereinbarung dieser Zweckbefristung den Eintritt des zukünftigen Ereignisses für gewiss halten, gleichzeitig jedoch den Zeitpunkt des Eintritts nicht genau kennen, so dass dieser nicht bereits bei Vertragsschluss kalendermäßig fixiert sein muss. Um eine solche Vereinbarung treffen zu können, ist es erforderlich, dass die Parteien den Zweck des Arbeitsvertrages genau vereinbart haben. Formulierungsvorschlag: „Der Arbeitnehmer A wird für den erkrankten Arbeitnehmer B eingestellt. Das Anstellungsverhältnis endet, sobald Arbeitnehmer B wieder arbeitsfähig ist und seine Arbeit wieder aufnimmt.“

c) Befristung wegen Schwangerschaftsvertretung

Außerhalb des Teilzeitbefristungsgesetzes regelt Paragraph 21 Absatz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) einen besonderen Grund, der den Arbeitgeber berechtigt, ein Arbeitsverhältnis ohne Angabe eines bestimmten Endtermins zu befristen (besondere Form der Zweckbefristung). Gemäß Paragraph 21 Absatz 1 BEEG ist nämlich vorgesehen, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin befristet eingestellt werden kann, wenn sie oder er zur Vertretung einer anderen Arbeitnehmerin für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, für die Dauer einer Elternzeit oder aber für diese Zeiten zusammen oder für einen Teil davon „befristet“ eingestellt werden soll.



§ 21 Befristete Arbeitsverträge

Jedem Arbeitgeber sei daher geraten, bei einer Ersatzeinstellung für eine

(1) Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines wegen Schwangerschaft Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, liegt vor, wenn einzeln befristet Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin zur Vertretung ausscheidende Mitarbeiterin eines anderen Arbeitnehmers oder einer anderen Arbeitnehmerin für die Dauer eines formulierten, befristeten Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, Arbeitsvertrag zu schließen. einer Elternzeit, einer auf Tarifvertrag, Foto: JMG / pixelio.de Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird. Jedem Arbeitgeber sei daher geraten, bei einer Ersatzeinstellung für eine wegen Schwangerschaft zeitlich befristet ausscheidende Mitarbeiterin einen klar auf den Grund formulierten, befristeten Arbeitsvertrag zu schließen. Eine Formulierung könnte zum Beispiel lauten:

Formulierungsvorschlag:

„Der Mitarbeiter wird für die Zeit des Beschäftigungsverbotes/der Mutterschutzfrist/ der schwangerschaftsbedingten Abwesenheit der Mitarbeiterin/ die Dauer der Elternzeit, längstens jedoch bis zum Ablauf des ... eingestellt. Das Beschäftigungsverhältnis endet mit Ablauf des genannten Tages, ohne dass es einer Kündigung bedarf.“

d) Schriftform der Befristung

Als Besonderheit für einen befristeten Arbeitsvertrag (unabhängig davon, ob es sich um eine Zeit- oder Zweckbefristung handelt) bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG).

Zur Einhaltung der Schriftform ist nach dem Gesetz erforderlich:

- Unterzeichnung der Vereinbarung von beiden Parteien, Paragraph 126 Absatz 1 BGB,
- Unterzeichnung der beiden Parteien auf derselben Urkunde,
- die Unterzeichnung muss eine eigenhändige Namensunterschrift der Parteien darstellen, ein bloßes Namenkürzel genügt hingegen nicht.

Zwar sieht das Gesetz lediglich vor, dass nur die „Abrede über die Befristung“ der Schriftform bedarf, nicht jedoch die übrigen Arbeitsvertragsbedingungen. Dennoch sei aus Gründen der bereits dargelegten Rechtssicherheit, insbesondere zu Gunsten des Arbeitsgebers, geraten, den gesamten Arbeitsvertrag schriftlich abzufassen. Da das Schriftformerfordernis gemäß Paragraph 14 Absatz 4 TzBfG voraussetzt, dass die „Befristungsabrede“ von beiden Parteien unterzeichnet wird, erscheint es zudem praktikabel, stets den gesamten Arbeitsvertrag niederzuschreiben und diesen sodann samt der darin enthaltenen Befristungsabrede zu unterzeichnen.

e) Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags



Die Befristung bis zu einer Gesamtlaufzeit des Vertrages von zwei Jahren zulässig.
Foto: Gerd Altmann / pixelio.de

Wird ein Arbeitsvertrag „ohne Angabe eines Grundes“ befristet (Paragraph 14 Absatz 2 Satz TzBfG), so ist die Befristung bis zu einer Gesamtlaufzeit des Vertrages von zwei Jahren zulässig. Die Gesamtlaufzeit von zwei Jahren kann auch dadurch erreicht werden, dass der ursprünglich auf eine kürzere Laufzeit abgeschlossene Vertrag während seiner Laufzeit insgesamt dreimal bis auf eine Gesamtlaufzeit von zwei Jahren verlängert wird, ohne einen Verlängerungs- und/oder Befristungsgrund nennen zu müssen. Das bedeutet für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass sie innerhalb einer Laufzeit von 24 Monaten insgesamt vier „Verträge“ schließen können, die sich auf die jeweils selbe auszuübende Arbeit zu erstrecken haben. Es ist von insgesamt vier Verträgen zu sprechen, da die Parteien zunächst den befristeten Arbeitsvertrag schließen und sodann vor Ablauf der jeweiligen Befristung diese

durch gesonderte schriftliche Vereinbarung bis zu dreimal verlängern können. Auch die Verlängerungsabreden sind jeweils von den Parteien zur Einhaltung des Schriftformerfordernisses zu unterschreiben, Paragraph 14 Absatz 4 TzBfG. Neben der Befristung ohne Angabe eines Grundes, so genannte sachgrundlose Befristung, kennt das Gesetz zahlreiche Befristungsgründe, bei deren Vorliegen die Befristung eines Arbeitsvertrages auch über eine Laufzeit von zwei Jahren hinaus zulässig ist.

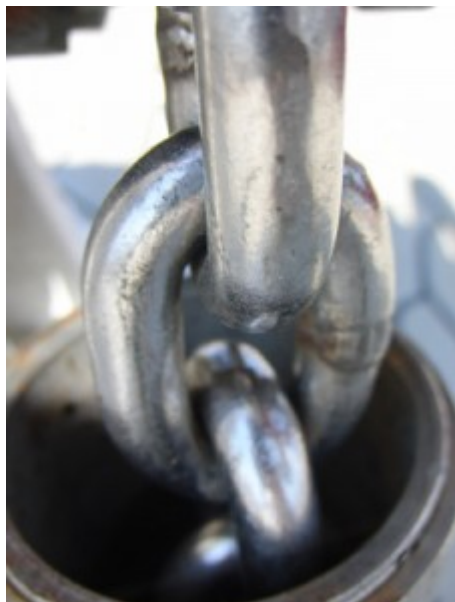
Ein Grund für eine Befristung auch über einen Zeitraum von zwei Jahren hinaus sieht das Gesetz zum Beispiel vor,

- bei einem vorübergehenden betrieblichen Bedarf an Arbeitsleistung,
- wenn die Beschäftigung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers dient, sofern die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- wenn die Befristung der Erprobung dient (Probezeit, Paragraph 622 Absatz 3 BGB),
- wenn der Befristungsgrund in der Person des Arbeitnehmers selbst liegt.

Praxistipp: Verlängerung eines ohne Sachgrund abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrags

Besondere Sorgfalt gilt es, bei der Verlängerung eines ohne (Sach-)Grund abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrages walten zu lassen. Denn die Vereinbarung über die „Verlängerung“ des sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses muss noch vor Ablauf des ersten Befristungszeitraumes getroffen werden. Eine Verlängerung erst nach Ablauf des ersten Befristungsabschnittes führt dazu, dass die Parteien ein unbefristetes, auf Dauer geschlossenes Arbeitsverhältnis schließen. Denn Paragraph 14 Absatz 2 Satz 3 TzBfG sieht vor, dass eine Befristung lediglich dann zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor weder ein befristetes noch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Ferner gilt es zu beachten, dass die Verlängerung der Befristung den Arbeitsvertrag im Übrigen nicht betreffen darf, das heißt, dass außer der Vertragslaufzeit(-abrede) beziehungsweise der Befristungsabrede keine anderen Arbeitsvertragsbedingungen geändert werden dürfen. Auch günstigere Regelungen für den Arbeitnehmer dürfen im Rahmen der Verlängerungsabrede nicht getroffen werden.

f) Kettenbefristung



Immer wieder sind sogenannten Kettenbefristungen anzutreffen.

Foto: Antje Kregehr / pixelio.de

Immer wieder sind sogenannten Kettenbefristungen anzutreffen. Darunter ist eine Kette von befristeten, eigenständigen Arbeitsverträgen zu verstehen, wobei sich Befristungen mit und ohne Sachgrund abwechseln können. Für die Beurteilung als Befristungskette kommt es nicht darauf an, dass ein stringenter Wechsel zwischen befristetem und unbefristetem Arbeitsvertrag vorliegt. Befristungsketten sind jedoch nur sehr eingeschränkt zulässig. Zulässig ist die Aufeinanderfolge von befristeten Arbeitsverträgen, sofern die Befristung jeweils auf einem Sachgrund beruht. Zulässig ist die Kettenbefristung auch, wenn auf einen sachgrundlos befristeten Anstellungsvertrag ein auf einen Sachgrund gestützter befristeter Arbeitsvertrag folgt. Die Folge eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags auf einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag ist hingegen unzulässig.

g) Kündigung bei Befristung

Da für die befristeten Arbeitsverhältnisse im Übrigen die gleichen Regelungen gelten wie für den Standardarbeitsvertrag, sollte der Arbeitgeber in einem befristeten Arbeitsvertrag ebenfalls regeln, dass „ungeachtet der Befristung beiden Parteien frei bleibt, das Arbeitsverhältnis ordentlich unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist und bei Vorliegen eines wichtigen Grundes außerordentlich zu kündigen“.

h) Befristung und Probezeit

Auch die Vereinbarung einer Probezeit und damit die Verkürzung der Kündigungsfrist auf bis zu zwei Wochen unter Abbedingung des Schutzes des Kündigungsschutzgesetzes ist auch im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Daher sei jedem Arbeitgeber geraten, auch eine Probezeit neben der ordentlichen/außerordentlichen Kündigungsabrede zu vereinbaren. Dies eröffnet dem Arbeitgeber die Möglichkeit – trotz Befristung –, innerhalb der ersten bis zu sechs Monate des Arbeitsverhältnisses laufenden Zeit mit einer Minimalfrist von zwei Wochen das Arbeitsverhältnis unter Außerachtlassung der möglicherweise getroffenen kalendermäßigen Befristung das Arbeitsverhältnis zu beenden.

RA Jens Pätzold

aus: Arbeitsrecht für Zahnärzte (zfv 2008)

Lesen Sie [hier](#) den dritten und letzten Teil: Teilzeit, Handy- und Webnutzung

Dieser Beitrag wurde publiziert am Mittwoch den 10. Dezember 2014 um 07:00
in der Kategorie: [Aktuelles](#), [Personal](#), [Praxisgründung](#), [Rechtliche Aspekte](#).
Kommentare können über den [Kommentar \(RSS\)](#) Feed verfolgt werden.
Du kannst ein Kommentar abgeben oder erstelle einen [Trackback](#) dieses Beitrages auf
deine Webseite.