



Stolperfalle Assistenzverträge

Text: Björn Papendorf

ASSISTENZZEIT >>> Nach den Bestimmungen der Zulassungsverordnung müssen angehende Zahnärzte nach Abschluss des Studiums eine zweijährige Assistenzzeit absolvieren. Ist hierfür die Praxis gefunden, sollten im Vorfeld der Vertragsunterzeichnung doch wichtige Punkte beachtet werden. Anhand von konkreten Klauseln erläutert RA Björn Papendorf, worauf es ankommt. Einfach mit einem niedergelassenen Vertragszahnarzt einen Arbeitsvertrag abschließen? Ganz so bedenkenlos läuft es leider nicht. Sollte es zumindest nicht!

Laut der Zulassungsverordnung für Zahnärzte ist es notwendig, dass die zuständige KZV die Beschäftigung vor Antritt der Arbeit genehmigt – ansonsten wird die Arbeitszeit nicht als Assistenzzeit anerkannt. Eine mögliche Klausel zum Beginn des Anstellungsverhältnisses könnte zum Beispiel so aussehen:

„Der Vorbereitungsassistent wird ab dem 01.12.2018 für die Dauer von 24 Monaten befristet in der Praxis der Praxisinhaberin angestellt.“

Doch Vorsicht! Der Assistent wäre in diesem Fall unabhängig vom Vorliegen der KZV-Genehmigung verpflichtet, die Arbeit aufzunehmen, da die Parteien sich in dem Vertrag auf ein Datum festgelegt haben. Daher wäre die folgende Formulierung besser:

„Der Vorbereitungsassistent wird ab dem 01.12.2018, frühestens jedoch zu dem Zeitpunkt, in dem die Genehmigung der Anstellung durch die Kassenzahnärztliche Vereinigung ausgesprochen wird, für die Dauer von 24 Monaten befristet in der Praxis der Praxisinhaberin angestellt. Dieser Vertrag steht damit unter der aufschiebenden Bedingung, dass diese Genehmigung bestandskräftig erteilt wird.“

Ohne Moos nix los ...

Der „Klassiker“ unter den Vergütungsmodellen ist das Festgehalt, das monatlich für Planungssicherheit sorgt. Eine weitere Möglichkeit ist die umsatzbezogene Vergütung. Vorteilhaft ist diese für Assistenten, die überdurchschnittlich viele Patienten behandeln und einen großen Beitrag zum Praxis-

umsatz leisten. Damit verbunden ist allerdings auch ein größeres Risiko: Sollten Sie wenig(er) Patienten behandeln, können Sie auch weniger verdienen, als wenn Sie ein Festgehalt vereinbart hätten.

Schließlich ist auch eine Kombination der beiden Modelle möglich: Neben dem Festgehalt wird dann monatlich ermittelt, wie hoch der persönliche, umsatzbezogene Lohnanspruch ist. Dies hat den Vorteil, dass einerseits durch das Festgehalt Planungssicherheit herrscht, andererseits aber trotzdem eine erweiterte Verdienstmöglichkeit eingeräumt wird. Vorbereitungsassistenten sollten darauf achten, dass ihnen die umsatzbezogene Vergütung auch in Monaten zu steht, in denen sie krank oder im Urlaub sind.

Die Klausel für eine solche Kombinationsmöglichkeit könnte folgendermaßen aussehen:

1. „Der angestellte Zahnarzt erhält als Brutto-Vergütung 35 Prozent der von ihm im Kalenderjahr persönlich erwirtschafteten Honorarleistungen aus vertrags- und privat-zahnärztlicher Behandlung. Die Berechnung der Umsätze erfolgt unter Betrachtung des persönlichen Umsatzes im betreffenden Kalenderjahr. Die Praxisinhaberin behält sich vor, Forderungsausfälle aus nicht realisierbaren Eigenanteils- und Privatliquidationen zu erfassen und pauschal auf das gesamte Honorarvolumen der Praxis umzulegen. Der Honorarumsatz des angestellten Zahnarztes wird dann prozentual anteilig im Verhältnis seines persönlichen Honorarumsatzes zum Gesamthonorarumsatz gekürzt. Regresse und Rückzahlungen, insbesondere aufgrund von kassenzahnärztlichen Honorarverteilungsregelungen, Degressionen und Wirtschaftlichkeitsprüfungen mindern den zugrunde zu legenden Umsatz entsprechend und können auch nachträglich zu Korrekturen und Rückzahlungsforderungen der Praxisinhaberin führen.“
2. „Als Mindestentgelt erhält der angestellte Zahnarzt eine Brutto-Vergütung in Höhe von 3.500 € monatlich. Dieses Mindestentgelt wird in voller Höhe auf die Umsatzbeteiligung nach Ziff. 1 angerechnet.“

Überstunden für lau?

Auch das Problemfeld Überstunden sollte nicht außer Acht gelassen werden. Hier könnte eine standardmäßig verwendete Klausel folgendermaßen aussehen:

1. „Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach einer gesondert zu treffenden Absprache und nach den Anforderungen der Praxis. Sie beträgt 40 Stunden pro Woche während der üblichen Sprechstundenzeiten.“
2. „Die Praxisinhaberin behält sich vor, auch Überstunden über den Rahmen der normalen Arbeitszeit hinaus anzuordnen. Bei entsprechendem betrieblichem Bedarf ist der angestellte Zahnarzt verpflichtet, in zumutbarem Maße zusätzlich Stunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu leisten. Mit der in § 5 geregelten Vergütung sind geleistete Überstunden bereits abgegolten.“

Checkliste

- ✓ Liegt die KZV-Genehmigung vor?
- ✓ Welches individuelle Vergütungsmodell passt zu mir?
- ✓ Sind Überstunden eindeutig geregelt?

Was kann, darf, muss?

Assistenzler müssen nicht alle Aufgaben in der auszubildenden Praxis übernehmen, sondern nur solche, die inhaltlich auch in den Rahmen des Vertragszwecks fallen – die Reinigung von Praxisräumen kann also nicht verlangt werden.

Pauschale Aussagen zu der genauen Abgrenzung sind aber schwer zu treffen: Der Ausbilder kann nämlich sehr wohl zu Hilfsarbeiten auffordern, wenn zum Beispiel das Behandlungsaufkommen in der Praxis gering ist. Insgesamt sollte jedoch klar sein, dass man den Anweisungen des Praxisinhabers innerhalb der vertraglich gesteckten Grenzen in jedem Fall Folge zu leisten hat.

Gerade zu Beginn der Ausbildungszeit ist dieser schließlich dafür verantwortlich, seinem Assistenten Kenntnisse zu vermitteln und dessen Arbeit zu überwachen, damit er auf eventuelle Fehler hinweisen und Verbesserungsvorschläge geben kann. Das heißt aber nicht, dass der Praxisinhaber ihm im weiteren Verlauf der Assistenzzeit dauerhaft über die Schulter schauen soll. Ziel der zweijährigen Praxiszeit ist es, den Vorbereitungsassistenten zum selbstständigen Arbeiten zu bringen. Als Vertreter des Ausbilders darf dieser aber erst ab dem zweiten Jahr allein in der Praxis tätig werden.

Eine solche Klausel ist in den meisten Fällen zwar vermutlich schon unwirksam, da der angestellte Zahnarzt nicht absehen kann, welchen Arbeitsumfang er für sein Gehalt leisten muss, dies ist jedoch gerade bei Ärzten und Zahnärzten nicht unumstritten. Darüber hinaus wird bei einer solchen Formulierung die Auszahlung von Überstunden vermutlich nicht ohne Rechtsstreitigkeit zu erreichen sein, was sich durch folgende Ergänzung vermeiden ließe:

„Mit der in § 5 geregelten Vergütung sind bis zu 20 Überstunden pro Monat bereits abgegolten.“

Fazit

Wenn diese Punkte beachtet werden, ist ein wichtiger Schritt für eine erfolgreiche Ausbildungszeit getan. Wer im Anschluss sein eigener Chef sein will, ist mit der Seminarreihe „Infotage Existenzgründung“ von dental bauer bestens beraten. Alle Informationen und Kurstermine erhalten Interessierte unter www.dentalbauer.de/seminare <<<

KONTAKT

dental bauer GmbH & Co. KG
Ernst-Simon-Straße 12
72072 Tübingen
Tel.: 07071 9777-0
www.dentalbauer.de

Infos zum Unternehmen



Infos zum Autor

