

Z F V P R A X I S F Ü H R U N G

A portrait of a man in a suit and tie, smiling slightly. The image is rendered in a blue monochrome style with a halftone dot pattern.

# Arbeitsrecht für Zahnärzte

**Ausgesuchte Fragen aus dem  
Praxisalltag**

Jens Pätzold



Zahnärztlicher  
Fach-Verlag

Ein Dr. Hinz Unternehmen

## INHALT

---

|  |            |
|--|------------|
| Einführung .....   | 9          |
| <b>I. Grundbegriffe des Arbeitsrechts .....</b>                            | <b>15</b>  |
| Historischer Rückblick .....   | 17         |
| Rechtsquellen des Arbeitsrechts .....                                      | 19         |
| <b>II. Arbeitsrecht als Instrument zur Mitarbeiterführung .....</b>        | <b>23</b>  |
| Sind Sie für diese Aufgabe gerüstet? .....                                 | 30         |
| Zusammenfassung der wesentlichen Führungsinstrumente .....                 | 37         |
| <b>III. Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen .....</b>           | <b>39</b>  |
| Der angestellte Zahnarzt .....   | 49         |
| Auszubildende .....  | 55         |
| Geringfügig Beschäftigte/Minijobber .....                                  | 60         |
| Arbeitnehmerähnliche Personen .....  | 69         |
| <b>IV. Arbeitsverträge in der Zahnarztpraxis .....</b>                     | <b>73</b>  |
| AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz .....                            | 75         |
| Stellenausschreibung (ein praktisches Beispiel) .....                      | 77         |
| Bewerberabsage (ein praktisches Beispiel) .....                            | 77         |
| Arten des Arbeitsvertrages .....   | 81         |
| Arbeitsvertragsinhalt .....  | 91         |
| Betriebliche Übung .....   | 94         |
| Besondere arbeitsvertragliche Regelungen .....                             | 97         |
| <b>V. Arbeitszeit und Urlaub .....</b>                                     | <b>103</b> |
| Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes .....                                | 105        |
| Besondere Fälle .....  | 107        |
| <b>VI. Mutterschutz und Elternzeit .....</b>                               | <b>117</b> |
| Besonderer Kündigungsschutz .....  | 118        |
| Arbeitsplatz- und Unfallgestaltung .....                                   | 121        |
| Anzeigepflicht des Arbeitgebers .....                                      | 122        |
| Beschäftigungsverbot .....   | 124        |
| Erstattung nach dem U1-/U2-Verfahren .....                                 | 126        |
| Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot .....                                   | 129        |
| Voraussetzungen .....  | 130        |
| <b>VII. Mobbing und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) .....</b> | <b>135</b> |

## INHALT

---

|  |     |
|--|-----|
| VIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....                | 141 |
| Aufhebungsvertrag .....  | 142 |
| Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Anfechtung .....   | 144 |
| Kündigung .....  | 146 |
| Abwicklungsvertrag .....                                       | 167 |
| Ausgleichsquittung und Erledigungsklausel .....                | 168 |
| Kündigung während der Elternzeit und nach der Elternzeit ..... | 170 |
| Zeugnis .....  | 171 |
| Arbeitsbescheinigung, § 312 SGB III .....                      | 179 |
| IX. Der Arbeitsgerichtsprozess – Güte-/Kammertermin .....      | 183 |
| Beginn des Arbeitsgerichtsprozesses .....                      | 184 |
| Das Verfahren I. Instanz .....                                 | 186 |
| Das Verfahren II. Instanz .....                                | 190 |
| Das Verfahren III. Instanz .....                               | 190 |
| Kostenrisiko .....   | 191 |
| Abfindung .....  | 193 |
| X. Betriebsübergang, Praxis-/Laborkauf .....                   | 201 |
| Rechtsfolgen .....   | 202 |
| Informationspflicht .....                                      | 203 |
| Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers .....                      | 203 |
| Kündigungsverbot „wegen“ des Betriebsübergangs .....           | 204 |
| Haftung des Erwerbers/Übernehmers .....                        | 205 |
| Teilbetriebsübergang am Beispiel eines Zahnlabors .....        | 206 |
| Voraussetzungen eines Betriebsübergangs .....                  | 207 |
| Mustertext .....   | 207 |
| Schließung der Praxis, des (Eigen-)Zahnlabors .....            | 208 |
| Anhang: Formulare .....  | 213 |



## I. Grundbegriffe des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht kann sich nicht auf ein Arbeitsvertragsgesetz berufen. Vielmehr findet es seine Grundlage im allgemeinen Zivilrecht und in vielen, vielen Spezialgesetzen sowie im Richterrecht. Aufgrund dessen ist das Arbeitsrecht für den Laien häufig nur schwer durchschaubar. In diesem Kapitel werden wichtige Grundbegriffe erläutert. Für das weitere Verständnis ist die Kenntnis dieser Grundbegriffe Voraussetzung. Dabei wird bewusst auf unnötige Details verzichtet, um dem Leser in kurzer Zeit in verständlicher Art und Weise die Grundlagen des für die Zahnarztpraxis relevanten Arbeitsrechts zu vermitteln.

---

*„Meist dauert es nicht länger als ein  
oder zwei Wochen, bis die Mitarbeiter  
ihre Kunden genauso behandeln,  
wie sie selbst von ihrem Chef  
behandelt werden.“*

Sam Walton, Wal-Mart Gründer

# I. Grundbegriffe des Arbeitsrechts

Den Begriff „Arbeitsrecht“ allgemeinverbindlich zu definieren, fällt schwer, weil es „Das Arbeitsrecht“ als solches eigentlich nicht gibt. Denn ein einheitliches Gesetzesbuch der Arbeit, das sämtliche arbeitsrechtliche Regelungen bündelt, existiert nicht. Vielmehr wird das Verhältnis, das Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindet, durch eine Vielzahl allgemeinverbindlicher Vorschriften, d. h. Regelungen, die auch über das Arbeitsrecht hinaus gelten, wie auch spezialgesetzliche Regelungen geprägt. Und die Zahl der maßgeblichen Vorschriften nimmt beinahe täglich zu und erfährt eine kontinuierliche Veränderung.

*Die Basis des deutschen Arbeitsrechts liegt im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB).*

Die Basis des deutschen Arbeitsrechts liegt im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), insbesondere in den §§ 611 bis 630 BGB, dem so genannten Dienstvertragsrecht. Daher werden „Arbeitsverträge“ auch als „Dienstverträge“ bezeichnet.

Aber auch außerhalb des BGB finden sich zahlreiche Vorschriftenkataloge, die das tägliche Arbeitsrecht maßgeblich beeinflussen, so z. B. die Gewerbeordnung (GewO) mit ihren allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen, das Handelsgesetzbuch (HGB) oder aber das Nachweisgesetz (NachwG), das den Arbeitgeber zur schriftlichen Abfassung des Arbeitsvertrages anhält.

*Das Arbeitsrecht wird maßgeblich durch die Rechtsprechung geprägt.*

Zusätzlich ist die schier unendliche Flut von Rechtsprechung zu beachten. Gerade durch die ständige Rechtsprechung werden lediglich abstrakt geltende Normen mit Leben gefüllt und können so auf konkrete Einzelfälle individuellen Einfluss ausüben. Man spricht vom so genannten „Richterrecht“.

Das Arbeitsrecht kann demnach als ein selbstständiger Teil des deutschen Zivilrechts beschrieben werden, auch wenn es innerhalb des BGB nicht als ein selbstständiger Abschnitt wie z. B. das Erb- oder Familienrecht ausgestaltet wurde.

Hinzu kommen europarechtliche Einflüsse. Wer im Arbeitsrecht noch nicht auf den europarechtlichen Zug aufgesprungen ist, hat die Abfahrt nach Europa längst verpasst. Bestes Beispiel ist dass am 18. August 2006 in Kraft getretene Gesetz zur Umsetzung von europäischen Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung. Hierbei handelt es sich um das zunächst als Antidiskriminierungsgesetz diskutierte und schließlich

### ➔ AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Mit dem AGG hat der Schutz vor Diskriminierung insbesondere Eingang in das Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer sowie im Berufsleben im Übrigen und damit auch in den deutschen Praxisalltag gefunden. Im AGG hat der Gesetzgeber mittels verschiedener Diskriminierungsmerkmale die Benachteiligungen wegen

- der Rasse
- der ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters sowie
- der sexuellen Identität

insbesondere im Arbeitsrecht grundsätzlich verboten. Die Bestimmungen des AGG gelten gleichermaßen für Arbeitnehmer sowie Auszubildende.

Die Wirkung des AGG soll nicht erst während des bestehenden Arbeitsverhältnisses vor Diskriminierung schützen, sondern schon bei der Anbahnung eines Anstellungsverhältnisses, also schon während der Stellenausschreibungs- sowie Bewerbungsphase.

*AGG greift schon in der Bewerbungsphase*

Vereinzelt wurde bereits festgestellt, dass sich Scheinbewerber Fehler von Arbeitgeber bei der Arbeitnehmersuche zu nutzen machen, ohne die ausgeschriebene Stelle tatsächlich anzustreben. Denn das AGG bietet neben der Geltendmachung eines Unterlassungsanspruchs die Möglichkeit, Schadensersatz oder auch Schmerzensgeldansprüche gegenüber dem ausschreibenden Arbeitgeber geltend zu machen. Eine Obergrenze für einen Schadensersatzanspruch hat das AGG lediglich für den Fall der diskriminierenden Nichteinstellung bzw. Bewerberabsage vorgesehen und einen Anspruch auf maximal drei Monatsgehälter beschränkt.

Dass das AGG erhebliche Gefahren für den Arbeitgeber beinhaltet, wird besonders dadurch deutlich, dass das Gesetz es den Arbeitnehmern einfach macht, die gesetzlich vorgesehenen Schadensersatzansprüche gegenüber einem Arbeitgeber durchzusetzen. Denn Arbeitnehmern wurde der Beweis einer Diskriminierung und damit die Durchsetzung ihrer Forderungen erleichtert, indem der Arbeitnehmer lediglich Indizien, also Anhaltspunkte für eine Diskriminierung glaubhaft darlegen muss, während der Arbeitgeber sodann verpflichtet ist, den tatsächlichen Beweis zu erbringen, dass eine

Diskriminierung nicht vorliegt. Der Zahnarzt ist in einem Streitfall also in der Beweispflicht und damit zunächst einmal in der schlechteren Ausgangsposition.

Da die Begründung eines neuen Anstellungsverhältnisses regelmäßig mit einer Stellenausschreibung beginnt, sollten Arbeitgeber bereits zu diesem Zeitpunkt die Regelungen des AGG berücksichtigen.

*Gestaltung einer  
Stellenausschreibung*

Für die Stellenausschreibung bedeutet das, dass lediglich sachliche Kriterien Eingang in den Stellenausschreibungstext finden dürfen. Unsachliche sowie differenzierende Merkmale wie z. B. die Formulierung „junger Studienabsolvent“ oder aber „für unser junges Team suchen wir jungen Mitarbeiter“ sind zu unterlassen, denn damit läuft der Arbeitgeber Gefahr, ältere Absolventen bzw. ältere Arbeitnehmer wegen ihres Alters zu diskriminieren.

Darüber hinaus sollte eine Stellenausschreibung stets geschlechtsneutral formuliert werden. Auch ist die Forderung eines Mindest- oder Höchstalters zu unterlassen. Wer auf Nummer sicher gehen will, sollte in seiner Stellenausschreibung explizit darauf hinweisen, dass bei der Erstellung eines Lebenslaufs auf Angaben über das Alter, den Familienstand sowie ein beigefügtes Foto verzichtet werden soll. Denn einem Bewerber, der anhand eines Fotos eindeutig einer Religionsgruppe oder einer Rasse zugeordnet werden kann, wird damit bereits von vornherein ein Diskriminierungsargument/-indiz an die Hand gegeben, welches gegen den Arbeitgeber im Falle einer Absage Verwendung finden kann.

Bei der Durchführung eines Bewerbungsgesprächs sollten die Regelungen des AGG weiterhin Beachtung finden:

*Auch während des  
Bewerbungsgesprächs ist  
das AGG zu beachten.*

Um sich als Arbeitgeber gegen Diskriminierungsvorwürfe auch im Rahmen des Bewerbungsgesprächs abzusichern, sollte ein Bewerbungsgespräch stets mit einem Zeugen durchgeführt und das Bewerbungsgespräch protokolliert werden. Empfehlenswert ist es, Bewerbungsgespräche anhand eines festen Fragenkatalogs durchzuführen, der daraufhin überprüft wurde, keines der Diskriminierungsmerkmale im Sinne des AGGs zu verletzen. Das heißt, dass der Fragenkatalog jeden Bezug zur Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, etwaiger Körperbehinderungen, des Alters oder der sexuellen Identität vermeidet. Wer sich bei der Aufstellung eines solchen Fragenkatalogs unsicher ist, sollte diesen durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht überprüfen lassen.