

Kanzleiinformation zu aktuellen Rechtsthemen

01-2017:

Assistenz Zahnarztvertrag und Gehalt

Inhalt

- I. Was sollte ich für meine erste Stelle wissen?
- II. Schriftform und Mindestinhalte eines Arbeitsvertrages
- III. Eckpunkte eines Assistenzzahnarztvertrages
- IV. Grundgehalt und Umsatzbeteiligungen
- V. Versorgungswerk und Rentenversicherung – Vorsicht Falle!
- VI. Beschäftigung von angestellten Zahnärzten als „freien Mitarbeitern“

I. Was sollte ich für meine erste Stelle wissen?

Grundsätzlich kann ein Praxisinhaber mit seinem Assistenz Zahnarzt die Inhalte des Arbeitsvertrages frei vereinbaren. Diese Vertragsautonomie und Möglichkeit individueller Vereinbarungen ist allerdings nicht grenzenlos, sondern wird durch gesetzliche Vorschriften eingeschränkt. Bei dem Abschluss des ersten Arbeitsvertrages sollte man deshalb ein paar Grundkenntnisse haben, um nicht in unnötige „Fallen“ zu treten.

II. Schriftform und Mindestinhalte eines Arbeitsvertrages

Grundsätzlich unterliegen Arbeitsverträge keiner besonderen Formvorschrift. Sie können daher sowohl schriftlich, mündlich oder durch sogenanntes konkludentes Handeln, indem die Tätigkeit in beiderseitigem Einvernehmen seitens des Arbeitnehmers aufgenommen wird, zustande kommen. Es gibt allerdings auch ausdrücklich Ausnahmen von der Formfreiheit von Arbeitsverträgen. So bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ausdrücklich der Schriftform. Die Nichtbeachtung der Schriftform hat zur Folge, dass von vorn herein ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wird.

Auch wenn grundsätzlich die Wirksamkeit eines Arbeitsvertrages nicht davon abhängt, ob er schriftlich oder nicht schriftlich abgeschlossen wurde, sollten die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich fixiert werden. Dies insbesondere aus Transparenzgründen um spätere Streitigkeiten zu vermeiden. Im Übrigen begründet § 1 NachwG ohnehin die Pflicht des Arbeitgebers, die Arbeitsbedingungen spätestens einen Monat nach der tatsächlichen Arbeitsaufnahme schriftlich niederzulegen.

Wesentliche Vertragsbedingungen, die schriftlich zu fixieren sind:

- Der Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- Der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Der Arbeitsort
- Eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit
- Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit
- Die vereinbarte Arbeitszeit
- Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes
- Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses

III. Eckpunkte eines Assistenz-zahnarztvertrages

Bei der Abfassung eines Arbeitsvertrages ist man gut beraten sich an den vom Nachweisgesetz vorgeschriebenen Mindestinhalten zu orientieren. In Anlehnung an die im Nachweisgesetz fixierten Mindestinhalte eines Arbeitsvertrages werden nachfolgend die wesentlichen Eckpunkte für einen Arbeitsvertrag beschrieben.

Hinweis:

Zur Orientierung hilfreich sind Musterarbeitsverträge, die z.B. vom freien Verband Deutscher Zahnärzte e.V. (Praxishandbuch des FVDZ) oder Landes Zahnärztekammern herausgegeben werden.

Arbeitsort und Beschreibung der Tätigkeit

Bei der Beschreibung des Aufgabengebietes eines Assistenzzahnarztes muss angegeben werden, ob es sich um einen Vorbereitungsassistenten, einen angestellten Zahnarzt gem. § 32 b Zulassungsverordnung für Zahnärzte (haben die zweijährige Vorbereitungszeit bereits absolviert) oder um einen Entlastungsassistenten handelt.

Befristung und Probezeit

Grundsatz ist, dass ein Arbeitsverhältnis, das zwischen einem Praxisinhaber und einem Assistenzzahnarzt vereinbart wird, auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wird.

Nicht unüblich ist es aber, dass mit Assistenzzahnärzten befristete Arbeitsverhältnisse vereinbart werden, für die besondere Spielregeln gelten. Einschlägig ist insbesondere das sogenannte Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Wenn ein Praxisinhaber mit seinem Vorbereitungsassistenten oder angestellten Zahnarzt ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbaren möchte, so muss darauf geachtet werden, dass die Befristung wirksam vereinbart wird und kein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet wird.

Von Relevanz können befristete Arbeitsverhältnisse auch bei der Vereinbarung einer Probezeit in einem Arbeitsvertrag sein. Keinesfalls unüblich ist es beispielsweise, dass ein Praxisinhaber seinen Assistenzzahnarzt zunächst „testen“ möchte und deshalb eine Probezeit mit verkürzter Kündigungsfrist vereinbart. Bei Arbeitsverhältnissen kann dabei die Probezeit längstens für eine Dauer von sechs Monaten abgeschlossen werden, wobei das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer gekündigt werden kann (§ 622 Abs. 3 BGB).

Grundsätzlich handelt es sich bei Vereinbarung der Probezeit nicht um ein „befristetes Arbeitsverhältnis“. Üblicherweise wird die Probezeit ohne eine Befristungsabrede geschlossen, so dass sich das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit automatisch verlängert.

Hinweis:

Der Praxisinhaber hat die Möglichkeit die Probezeit in Form eines befristeten Vertrages abzuschließen, indem er mit den Mitarbeitern vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit an einem bestimmten Termin endet, sofern es nicht in beiderseitigem Einvernehmen fortgesetzt wird. Dies hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis nach der Probezeit automatisch endet, falls es nicht fortgesetzt wird (selbst wenn eigentlich Kündigungsschutz besteht, wie z.B. bei einer Schwangerschaft)

Befristung mit und ohne Sachgrund

Unabhängig von der Vereinbarung einer Probezeit mit Befristungsabrede kann ein Praxisinhaber auch generell einen befristeten Arbeitsvertrag mit seinem Assistenz Zahnarzt schließen, wobei er die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes im Einzelnen zu beachten hat.

Zu unterscheiden ist im Wesentlichen zwischen Arbeitsverträgen, die ohne sachlichen Grund oder mit sachlichem Grund befristet werden.

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages vereinbaren.

Eine Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes kommt allerdings nur in Betracht, wenn mit demselben Arbeitgeber nicht zuvor bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Alternativ zu einer kalendermäßigen Befristung ohne sachlichen Grund kann ein Praxisinhaber mit seinem Assistenz Zahnarzt auch einen befristeten Vertrag abschließen, wenn hierfür ein sachlicher Grund besteht. Nach der Regelung des § 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes liegt ein sachlicher Grund u.a. vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder an einem Studium erfolgt. So ist es z.B. denkbar, dass ein Praxisinhaber einen Arbeitsvertrag mit einem Vorbereitungsassistenten für die Dauer der Vorbereitungszeit befristet.

Hinweis:

Wenn ein Assistenz Zahnarzt nach Ablauf eines befristeten Vertrages weiter beschäftigt wird, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

Arbeitszeit

Nach § 3 des Arbeitszeitgesetzes darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit kann allerdings auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Werktage sind dabei alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Damit zählt auch ein nicht auf einen gesetzlichen Feiertag fallender Samstag zu den Werktagen.

In Ausnahmefällen ist auch eine Sonn- und Feiertagsbeschäftigung von Arbeitnehmern möglich. Im dem entsprechend gesetzlich festgelegten Katalog sind dabei die Teilnahme an Not- und Rettungsdiensten ausdrücklich als Ausnahmegrund aufgeführt.

Überstunden

Es empfiehlt sich eine klare Regelung zur Ableistung von Überstunden im Arbeitsvertrag zu fixieren. Grundsätzlich darf ein Praxisinhaber aufgrund seiner Weisungsbefugnis Überstunden anordnen, wenn dies der betriebliche Ablauf erfordert und die Ableistung der Überstunden für den Arbeitnehmer nicht unzumutbar ist. Die Anordnung von Überstunden ist dabei in jedem Falle gerechtfertigt, wenn ein Notfall oder eine besondere Situation vorliegt, durch die die Interessen der Praxis in besonderem Maße berührt werden.

Sofern der Praxisinhaber Überstunden angeordnet hat, muss er sie dem Arbeitnehmer vergüten, sofern kein Freizeitausgleich erfolgt. Eine Vergütung von Überstunden erfolgt aber regelmäßig nur dann, wenn sie mit dem Wissen und Willen des Praxisinhabers geleistet wurden. Sofern Überstunden nicht angeordnet werden, muss der Mitarbeiter für die Geltendmachung einer Überstundenvergütung nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes im Einzelnen darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet wurde (Urteil des BAG vom 17.04.2002, Az.: 5 AZR 644/00).

Für geleistete Überstunden hat der Arbeitgeber, sofern kein Freizeitausgleich gewährt wird, grundsätzlich den Grundlohn zu zahlen. Zuschläge für Mehrarbeit können individualvertraglich vereinbart werden.

Hinweis:

Zulässig ist eine Klausel, wonach etwaige Über- oder Mehrarbeit bis zu einer festgelegten Stundenzahl im Monat mit der zu zahlenden Bruttovergütung abgegolten ist. Es ist Verhandlungssache, ob eine derartige Klausel aufgenommen wird.

Gewährung von jährlichem Erholungsurlaub

Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers beträgt dabei jährlich mindestens 24 Werktage. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Hieraus folgt, dass jeder Arbeitnehmer mindestens einen Urlaubsanspruch von vier Wochen hat.

Es empfiehlt sich im Arbeitsvertrag genau zu fixieren wie viel Urlaub im Jahr gewährt wird. Wenn der Mitarbeiter eine Arbeitswoche von fünf Tagen, von Montag bis Freitag, hat, so gestaltet sich die Festlegung des Urlaubsanspruches unkompliziert.

Im Arbeitsvertrag kann der Arbeitgeber beispielsweise festlegen, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Jahresurlaub in Höhe von 25 Arbeitstagen hat, was einem Urlaub von jährlich fünf Wochen entspricht. Wenn eine Teilzeitkraft an weniger Tagen in der Woche arbeitet, sind entsprechend weniger Arbeitstage Urlaub zu gewähren. Im Arbeitsvertrag müsste z.B. festgelegt werden, dass der an zwei Tagen in der Woche arbeitende Mitarbeiter einen jährlichen Urlaubsanspruch von zehn Arbeitstagen hat, was einem fünf-Wochen-Urlaub entspricht.

Der Urlaub muss vom Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr gewährt und vom Arbeitnehmer genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Sofern im Arbeitsvertrag keine Vereinbarung über eine Übertragung des Urlaubs über den 31.03. des Folgejahres hinaus besteht, erlischt der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nach dem 31.03. endgültig.

Hinweis:

Während des Urlaubs muss nach § 11 des Bundesurlaubsgesetzes das durchschnittliche Gehalt des letzten Vierteljahres weiterbezahlt werden, wobei Umsatzbeteiligungen hierbei zu berücksichtigen sind, was nachfolgend noch näher ausgeführt wird.

Um das Urlaubsentgelt für eine Woche zu ermitteln, teilt man das Entgelt der vergangenen drei Monate durch 13. Bei der Berechnung sind auch abgeleistete Überstunden jedoch ohne Überstundenzuschläge zu berücksichtigen.

Kündigungsfristen

Nach der Regelung des § 622 Abs. 1 des BGB gibt es eine gesetzliche „Grundkündigungsfrist“, wonach das Arbeitsverhältnis eines Angestellten mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden kann. Wenn also der Praxisinhaber im Arbeitsvertrag auf die gesetzlichen Kündigungsfristen verweist, so gilt zunächst diese Grundkündigungsfrist. Während einer vereinbarten Probezeit, die maximal sechs Monate dauern darf, kann das Arbeitsverhältnis zudem mit einer Frist von zwei Wochen vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gekündigt werden, sofern dies im Arbeitsvertrag vereinbart wird.

Für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist es möglich, über einen Einzelvertrag von der Grundkündigungsfrist abzuweichen. Allerdings ist es – abgesehen von der Vereinbarung zulässiger zweiwöchiger Kündigungsfristen während einer Probezeit – nicht möglich eine Kündigungsfrist unter vier Wochen zu vereinbaren. Dem Arbeitgeber und seinem Arbeitnehmer ist aber unbenommen, eine längere Kündigungsfrist zu vereinbaren. So kann beispielsweise eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Quartalsende sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer vereinbart werden.

Konsequenz einer solchen Regelung ist, dass der Assistenz Zahnarzt länger an die Praxis gebunden wird. Zu beachten ist allerdings, dass für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart werden darf, als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, wobei die elektronische Form ausgeschlossen ist. Eine Kündigung z.B. per Mail oder in einem Gespräch selbst unter Zeugen, ist damit unwirksam.

Unabhängig von der im BGB festgelegten Grundkündigungsfrist muss beachtet werden, dass sich die Kündigungsfristen für den Arbeitgeber automatisch verlängern. Nach der Regelung des § 622 Abs. 2 des BGB staffelt sich die Kündigungsfrist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber, je nachdem wie lange der Assistenz Zahnarzt beschäftigt wurde. Bei einer Beschäftigung von fünf Jahren beträgt die Kündigungsfrist z.B. zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Hinweis:

Bei einem befristeten Assistenz Zahnarztvertrag sollte man unbedingt darauf achten, dass auch während der Befristung eine Kündigungsmöglichkeit besteht. Besteht diese nicht, muss der befristete Vertrag bis zum Ende erfüllt werden, wobei die Stelle – außer im Fall einer begründeten fristlosen Kündigung – nicht gewechselt werden kann. Ein trotzdem erfolgter Stellenwechsel kann dabei durchaus teuer werden.

So wurde nach einem Urteil des Arbeitsgerichtes Siegen (Urteil des ArbG Siegen vom 18.01.2011, Az.: 2 Ca 464/09) einem Praxisinhaber ein Schadensersatz in Höhe von 41.578,56 Euro zugesprochen, da ein Assistenz Zahnarzt die Praxis während eines befristeten Arbeitsverhältnisses ohne ordentliche Kündigungsmöglichkeit zur Unzeit verlassen hatte.

IV. Grundgehalt und Umsatzbeteiligungen

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 4 des Nachweisgesetzes ist auch die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit schriftlich zu fixieren. Dies heißt, dass neben der Angabe der gezahlten Vergütung auch zusätzliche Leistungen, die vom Arbeitgeber bezahlt werden, schriftlich im Vertrag ausgewiesen werden müssen. Hierzu gehören beispielsweise Fahrtkosten, Weihnachtsgratifikationen, die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen und eventuelle Zuschläge für abgeleistete Überstunden.

Neben einem Grundgehalt kann man zwischen Praxisinhaber und Assistenz Zahnarzt auch eine Umsatzbeteiligung zur Leistungsmotivation vereinbaren, wobei hier aber einige Punkte zu beachten sind. Bei Neuabschluss eines Arbeitsvertrages empfiehlt es sich die Regelung einer Umsatzbeteiligung direkt in den Vertragstext aufzunehmen. Besteht bereits ein Arbeitsvertrag, so ist es selbstverständlich möglich, eine ergänzende Abrede zu treffen.

Fixum oder reine Umsatzbeteiligung?

Bisweilen finden sich in Arbeitsverträgen Regelungen, wonach kein Grundgehalt gezahlt wird, sondern eine reine Umsatzbeteiligung. Beliebte ist beispielsweise eine Abrede, wonach ein angestellter Zahnarzt kein Grundgehalt aber eine umsatzbezogene Beteiligung an dem von ihm persönlich erzielten zahnärztlichen Honorarumsatz erhält. Die Vereinbarung einer Umsatzbeteiligung ohne Gehaltsfixum ist nicht unkritisch. Im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses ist der Mitarbeiter weisungsgebunden, wobei es der Arbeitgeber in der Regel in der Hand hat, festzulegen, welche Arbeiten ein Arbeitnehmer verrichtet (z.B. finanziell attraktive oder nicht attraktive Aufgaben). Bei einer Entlohnung auf reiner Umsatzbasis kann sich für den Arbeitnehmer deshalb das Risiko ergeben, nur sehr geringfügig entlohnt zu werden, was unbillig wäre. Bereits im Jahr 1984 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) ein Gewinn- und Verlustbeteiligungsmodell für unwirksam erklärt, weil es den Arbeitnehmer in unzulässiger Weise mit dem Betriebs- und Wirtschaftsrisiko belastet hat (Urteil des BAG vom 21.03.1984, Az.: 5 AZR 462/82)

Hinweis:

Neben einem angemessenen Grundgehalt sollte die Umsatzbeteiligung „on top“ vereinbart werden.

Umsatzbeteiligung und Lohnfortzahlung

Bisweilen besteht auch der Irrglaube, dass bei Erkrankung des Mitarbeiters, Schwangerschaft und Urlaub nur das Grundgehalt fortzuzahlen sei. Umsatzbeteiligungen haben nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes Entgeltcharakter. So hat das BAG z.B. (Urteil des BAG vom 08.09.1998, Az.: 9 AZR 223/97) entschieden, dass eine zusätzlich zum Gehalt gewährte prozentuale Beteiligung an dem vom Angestellten erzielten Umsatz keine widerrufbare Sonderleistung ist, sondern Teil des Entgelts für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung.

Unabhängig davon, muss bei einer umsatzbezogenen Vergütung beachtet werden, dass Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung gezahlt werden. Das Bundessozialgericht (BSG) hat entschieden (Urteil des BSG vom 03.06.2009, Az.: B 12 KR 18/08 R), dass Umsatzbeteiligungen bei Angestellten als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gelten (in dem Fall hatte ein Zahnarzt einen Zahntechniker beschäftigt, der zusätzlich zu einem Festgehalt eine Umsatzbeteiligung erhielt).

Exakte Vereinbarung der Umsatzbeteiligung

Bei der Vereinbarung einer Umsatzbeteiligung sollte u.a. darauf abgestellt werden, dass das persönlich erzielte zahnärztliche Honorar (also **ohne** Material- und Laborkosten) Bemessungsgrundlage ist. Wichtig ist auch zu fixieren, dass das Honorar der Praxis auch tatsächlich zufließt, damit es bei der Bemessung nicht zu Streitigkeiten kommt.

Bei delegierbaren Leistungen (z.B. PZR) sollte klar abgestimmt werden, wem die von einem angestellten Zahnarzt veranlassten Leistungen zugeordnet werden.

Hinweis:

Bei einer Umsatzbeteiligung sollte sich der Assistenz Zahnarzt auch vor Augen führen, dass er die Leistungen entsprechend dem Wirtschaftsgebot in der gesetzlichen Krankenversicherung und den Abrechnungsbestimmungen erbringt, da er sonst Gefahr läuft, in Regress genommen zu werden. In Arbeitsverträgen wird hierauf sinnvollerweise hingewiesen.

V. Versorgungswerk und Rentenversicherung – Vorsicht Falle!

Bei der ersten Stelle und einem späteren etwaigen Stellenwechsel sollte man unbedingt beachten, dass es bei der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht neue wichtige Spielregeln gibt. Für verkammerte freie Berufe und auch für Zahnärzte gilt seit dem 31.10.2012 ein geändertes Befreiungsrecht in Bezug auf die Rentenversicherungspflicht, welches auf einer neuen Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes (BSG) beruht (u.a. Urt. v. 31.10.2012, Az.: B 12 R 3/11 R). Nach der neuen Rechtslage müssen angestellte Zahnärzte jeden nach dem 31.10.2012 erfolgten Arbeitgeberwechsel mit einem neuen Befreiungsantrag der Rentenversicherung anzeigen, um eine Doppelversicherung neben der Absicherung beim Versorgungswerk zu vermeiden.

VI. Beschäftigung von angestellten Zahnärzten als „freien Mitarbeitern“

Abschließend ist auch davon abzuraten, sich als Assistenz Zahnarzt als „freier Mitarbeiter“ beschäftigen zu lassen. Vorbereitungsassistenten sind, auch wenn sie approbierte Zahnärzte sind, in Bezug auf die vertragszahnärztliche Versorgung noch in „Ausbildung“ und eng in den Betrieb der Zahnarztpraxis weisungsgebunden einbezogen. Auf sie trifft keine der erforderlichen Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit zu, weshalb ein Arbeitsgericht ein „freies Mitarbeiterverhältnis“ mit einem Vorbereitungsassistenten zweifelsfrei als Arbeitsvertrag qualifizieren würde. Das Gleiche gilt nach Auffassung des Autors auch für in Zahnarztpraxen angestellte Zahnärzte. Auch wenn der vertragszahnärztliche Begriff „angestellter Zahnarzt“ nicht zwingend mit dem arbeitsrechtlichen Begriff „Angestellter“ übereinstimmt, erfolgt gleichwohl eine enge Einbindung des angestellten Zahnarztes in den Praxisbetrieb ohne unternehmerische Freiräume, Risiken und Chancen. Außer der fachlichen Unabhängigkeit ist alleine der Praxisinhaber für alle maßgeblichen Vorgänge in der Praxis entscheidungsbefugt, weshalb der angestellte Zahnarzt, selbst wenn man ihn im Arbeitsvertrag als „freien Mitarbeiter“ bezeichnen würde, als Arbeitnehmer qualifiziert würde.

*Rechtsanwalt Michael Lennartz
lenmed.de Rechtsanwälte
Bonn / Berlin / Baden-Baden*

lennmed.de®

RECHTSANWÄLTE

Name: lennmed.de Rechtsanwälte
Inhaber: Rechtsanwalt Michael Lennartz

Hauptsitz:
lennmed.de Rechtsanwälte
Am Hofgarten 3
53113 Bonn

T: +49 (0)2 28 / 24 99 44 0
F: +49 (0)2 28 / 24 99 44 10

Email: info@lennmed.de
Web: www.lennmed.de

Zweigstellen:
Hohenzollerndamm 123
14199 Berlin
T: +49 (0)30 / 82 00 13 70
F: +49 (0)30 / 82 00 13 71

Sophienstraße 2
76530 Baden-Baden
T: +49 (0)72 21 / 39 75 07 0
F: +49 (0)72 21 / 39 75 07 1

Michael Lennartz
Rechtsanwalt

Am Hofgarten 3
53113 Bonn

Tel: +49 (0)2 28 / 24 99 44-0
Fax: +49 (0)2 28 / 24 99 44-10
E-Mail: lennartz@lennmed.de

lennmed.de®
RECHTSANWÄLTE

Anno Haak
Rechtsanwalt, LL.M.-Medizinrecht

Am Hofgarten 3
53113 Bonn

Tel: +49 (0)2 28 / 24 99 44-0
Fax: +49 (0)2 28 / 24 99 44-10
E-Mail: haak@lennmed.de

lennmed.de®
RECHTSANWÄLTE

Manfred Wolfgang Weigt
Rechtsanwalt

Am Hofgarten 3
53113 Bonn

Tel: +49 (0)2 28 / 24 99 44-0
Fax: +49 (0)2 28 / 24 99 44-10
E-Mail: weigt@lennmed.de

lennmed.de®
RECHTSANWÄLTE

**Walburga Baronin van Hövell
tot Westerflief**
Rechtsanwältin

Am Hofgarten 3
53113 Bonn

Tel: +49 (0)2 28 / 24 99 44-0
Fax: +49 (0)2 28 / 24 99 44-10
E-Mail: vanhoevell@lennmed.de

lennmed.de®
RECHTSANWÄLTE