

Arbeitsrecht – Freiberufliche PZR-Mitarbeiter: Die große Falle

06-2015

Am Dentalmarkt gibt es immer wieder Angebote, Prophylaxe- und Zahnhygiene-Leistungen aus der Praxis niedergelassener Zahnärzte juristisch auszugliedern. Das Mittel der Wahl sind hierzu Verträge über eine freie Mitarbeit weitergebildeter zahnmedizinischer Fachangestellter oder Dentalhygieniker. Diese kommen nach einzelner Beauftragung oder auf Basis eines Rahmenvertrages in die Praxis und erbringen dort anstelle des Zahnarztes die Prophylaxe- und Zahnhygiene-Leistungen – wie zum Beispiel die PZR.

Vorgelagerte Probleme freier Mitarbeit

Unabhängig von den spezifischen Problemen der Delegation zahnärztlicher Leistungen an freie Mitarbeiter sind vorab die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Probleme zu erläutern: Hierbei ist insbesondere die Abgrenzung zu abhängig beschäftigten Arbeitnehmern bedeutsam. Das Institut der freien Mitarbeit steht bei den Arbeitsgerichten in keinem guten Ruf, da die Gefahr besteht, dass Regelungen für angestellte Mitarbeiter - etwa Erholungsurlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall - umgangen werden.

Wegen dieser Missbrauchsgefahr stellen Arbeitsgerichte häufig auch in solchen Fällen Arbeitsverhältnisse fest, in denen die Parteien übereinstimmend nur eine freie Mitarbeit gewollt und vereinbart hatten. Entscheidend ist jedoch, wie das Vertragsverhältnis objektiv gelebt wird - und nicht die von den Vertragsparteien gewählte Bezeichnung.

Arbeitsrechtliche Risiken

Arbeitnehmer ist, wer zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Diese vermeintlich klaren Abgrenzungsmerkmale werfen im Einzelfall Probleme auf. So kann je nach Vertragsgestaltung auch ein freier Mitarbeiter konkreten Weisungen unterworfen sein. Umgekehrt gibt es Arbeitnehmer - etwa leitende Angestellte wie Chefärzte -, denen gegenüber das Weisungsrecht des Arbeitgebers stark beschränkt ist. „Abhängigkeit“ kann etwa auch vorliegen, wenn der Mitarbeiter ausschließlich oder nahezu ausschließlich für einen Auftraggeber tätig wird - also eine einzige Zahnarztpraxis. Vieles ist hier Frage des Einzelfalls.

Zumeist scheidet eine „freie Mitarbeit“ arbeitsrechtlich bereits daran, dass der Mitarbeiter über seine Arbeitskraft nicht frei disponieren kann, sondern die Einteilung dem Auftraggeber obliegt - also dem Zahnarzt. Hierin liegt bereits eine „Fremdbestimmung“ im Sinne des genannten Arbeitnehmerbegriffs.

Deshalb ist es jedenfalls ein starkes Indiz für die Eigenschaft als (verdeckter) Arbeitnehmer, wenn der vermeintlich freie Mitarbeiter Aufträge der Praxis laut Vertrag nicht ohne Grund ablehnen kann.

Veröffentlicht in:
ZWD 06-2015, S. 10



RA Michael Lennartz

lenmed.de Rechtsanwälte

Bonn | Berlin | Baden-Baden