

Angestellte Zahnärzte

Was Arbeitnehmer und Arbeitgeber beachten sollten

Mit den Reformgesetzen der letzten Jahre hat der Status des angestellten Zahnarztes maßgeblich an Bedeutung gewonnen. Erstmals dürfen Zahnärzte zeitlich unbegrenzt und zur Kapazitätssteigerung der Praxis beschäftigt werden.

In der Zahnmedizin spielte die Anstellung von Berufsangehörigen lange Zeit keine bedeutende Rolle. Sie war vertragszahnrechtlich lediglich im Rahmen des sogenannten Job-Sharings (§ 101 Abs. 1 Nr. 5 SGB V) vorgesehen. Eine Ausnahme stellte einzig die Berufsgruppe der Assistenten dar. Aber auch diese wurden ausschließlich befristet und nur zum Zweck der Ausbildung, Weiterbildung oder Entlastung genehmigt. Die Kapazitätssteigerung der Zahnarztpraxis war nicht Zweck dieser Form von Beschäftigungsverhältnissen.

Wer als Praxiseigentümer das zahnärztliche Angebot seiner Praxis personell vergrößern wollte, war auf die Bildung von gesellschaftsrechtlich geprägten Kooperationen angewiesen. Musterform einer solchen Zusammenarbeit ist die Gemeinschaftspraxis. Die Gründung solcher Kooperationen geht jedoch stets mit einer zwingend notwendigen gesellschaftlichen Beteiligung des zahnärztlichen Kollegen einher und unterscheidet sich damit deutlich von einem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis.

Reges Interesse an Anstellungen

Die neuen Möglichkeiten der Anstellung stießen vor allem bei der Zahnärzteschaft auf reges Interesse. Die Zahl der Zahnärzte, die als Angestellte in Praxen arbeiten, stieg bereits zwischen 2007 und 2008 um 85 Prozent. Es ist davon auszugehen, dass zahlreiche zweifelhafte Partnerschaften in echte Anstellungsverhältnisse umgewandelt wurden. Zudem lässt sich das rege Interesse der Zahnärzteschaft an Anstellungsverhältnissen auch anhand zahlreicher Vorteile begründen, wie beispielsweise die Meidung der meist kostenintensiven eigenen Existenzgründung mit typischem Unternehmerrisiko sowie die flexiblere Tätigkeit hinsichtlich Ort und Arbeitszeit.

Angestellte Zahnärzte, die an der vertragszahnärztlichen Versorgung teilnehmen möchten, müssen in das Zahnarztregister eingetragen sein. Sie benötigen dafür die Approbation und müssen eine mindestens zweijährige Vorbereitungszeit nachweisen. Ihre Beschäftigung ist vom zuständigen Zulassungsausschuss vorab zu genehmigen. Entsprechend dem Umfang der Tätigkeit erhöhen sich die Degressionsmengenbegrenzungen.

Besonderheiten der Beschäftigung

Eine Anstellung viertel-, halb- und dreivierteltags ist möglich und wird von den Kassenzahnärztlichen Vereinigungen mit einem Anrechnungsfaktor von 0,25 beziehungsweise 0,5 und 0,75 berücksichtigt. Auf diese Weise ist eine Tätigkeit bei mehreren Zahnärzten möglich. Die Summe aller Tätigkeiten darf jedoch nicht den Umfang einer vollzeitigen Beschäftigung überschreiten.

Vonseiten des arbeitgebenden Zahnarztes sind einige Besonderheiten in Zusammenhang mit der Anstellung zu beachten. Die Beschäftigung des angestellten Zahnarztes kann nur aufgrund eines Arbeitsverhältnisses erfolgen. Es sind also sämtliche dafür typische Kriterien zu beachten und zu erfüllen. Dies ist vor allem das Bestehen eines Arbeitsvertrages, die Abführung von Sozialabgaben, Kündigungsregelungen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsanspruch, Mutterschutz et cetera. Die Beschäftigung des angestellten Zahnarztes als sogenannter freier Mitarbeiter ist nicht möglich.

Therapiefreiheit und Weisungsgebundenheit

Ein schriftlicher Anstellungsvertrag ist dementsprechend dem Antrag auf Genehmigung des angestellten Zahnarztes für den entsprechenden Zulassungsausschuss beizulegen. Zudem muss dafür Sorge getragen werden, dass der angestellte Zahnarzt weder durch den Arbeitsvertrag noch tatsächlich in seiner Diagnose- und Therapiefreiheit eingeschränkt wird. Dies gilt trotz der üblichen Weisungsgebundenheit eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber. Arbeitsverträge, wonach der beschäftigte Zahnarzt von

vornherein auf bestimmte Therapieverfahren beschränkt wird, sind unzulässig. Allerdings steht den Zulassungsausschüssen hinsichtlich berufs- oder arbeitsrechtlicher Korrektheit des Vertrages kein Prüfungsrecht zu. Aus derartigen Gründen darf die vertragszahnärztliche Genehmigung folglich auch nicht unterlassen werden. Bestehen vonseiten der Zulassungsausschüsse diesbezüglich aber Bedenken, so sollten diese dringend beachtet werden.

Gepflogenheiten und Gehalt

Darüber hinaus muss der niedergelassene Zahnarzt die Leitung der Angestellten übernehmen. Er trägt die Verantwortung dafür, dass seine angestellten Ärzte sich „den praxisüblichen Gepflogenheiten und betrieblichen Erfordernissen“ anpassen und muss diese überwachen. Die Führung der Praxis hat er nach wie vor persönlich vorzunehmen. Dementsprechend werden die Leistungen der angestellten Zahnärzte gegenüber der KZV als solche des Vertragszahnarztes abgerechnet.

Zudem trägt er Sorge dafür, dass den bei ihm beschäftigten Kollegen eine angemessene Vergütung gewährt wird. Was im Konkreten darunter zu verstehen ist, bleibt bislang ungeklärt. Aus vergleichbaren Fällen in Bezug auf angestellte Rechtsanwälte ist allerdings bekannt, dass vonseiten der Gerichte ein Bruttogehalt von 1000 Euro im Zusammenhang mit einer vollzeitigen Beschäftigung als unzulässig angesehen wird.

Anstellung in Berufsausübungsgemeinschaften

Der Vertragszahnarzt darf an seinem Vertragszahnarztsitz gemäß den Regelungen des Bundesmantelvertrages maximal zwei vollzeitbeschäftigte beziehungsweise vier halbezeitbeschäftigte Zahnärzte beschäftigen. Für jeden Partner einer Berufsausübungsgemeinschaft erhöht sich die mögliche Anzahl entsprechend, wobei die angestellten Zahnärzte immer einem bestimmten Zahnarzt und nicht der Berufsausübungsgemeinschaft als Ganzes zugerechnet werden.

Sollen in der Praxis zusätzlich Assistenten beschäftigt werden, so hängt die zulässige Anzahl der angestellten Zahnärzte von den Regelungen der jeweiligen Länder-KZV ab. Teilweise werden die Möglichkeiten zur Anstellung von Zahnärzten unabhängig von der Beschäftigung eines Assistenten betrachtet. In anderen Gebieten, wie auch in Bayern, sind dagegen maximal zwei Berufsangehö-

rige pro niedergelassenem Zahnarzt zulässig, unabhängig davon, ob es sich um angestellte Zahnärzte oder Assistenz Zahnärzte handelt.

Anstellung in einer Zweigpraxis

Der niedergelassene Zahnarzt darf sich erstmals angestellter Zahnärzte auch zur Erfüllung seiner Versorgungspflicht in einer Zweigpraxis bedienen. Dabei ist zu unterscheiden, ob der angestellte Zahnarzt vornehmlich für die Erst- oder für die Zweitpraxis tätig werden soll. Es ist zu beachten, dass der am Vertragszahnarztsitz beschäftigte Zahnarzt nur ein Drittel seiner Arbeitszeit in der Zweigpraxis verbringen darf.

Ist er hingegen explizit für die Zweigpraxis angestellt, darf er grundsätzlich Vollzeit dort arbeiten. Allerdings darf er nicht mehr als doppelt so lang wie der anstellende Zahnarzt in der Zweigpraxis tätig werden. Nicht ohne Weiteres nachvollziehbar stellt sich die bundesmantelvertragliche Regelung dar, wonach nur maximal ein Zahnarzt für die Zweigpraxis angestellt werden darf.

Vorsicht bei Praxisschild und Homepage

Im Zusammenhang mit der Anstellung von Zahnärzten lassen sich in der Praxis häufig einige Gepflogenheiten beobachten, die im Einzelfall unangenehme Folgen nach sich ziehen können. So ist beispielsweise die Anführung des angestellten Zahnarztes auf dem Praxisschild oder anderen öffentlich zugänglichen Informationsmedien wie beispielsweise Homepage, Visitenkarten oder Flyern mit großer Vorsicht zu genießen.

Sofern aus der Darstellung nicht deutlich hervorgeht, dass es sich bei dem zahnärztlichen Kollegen um einen Angestellten handelt, könnte bei Dritten (Patienten, Zahnlaboren und anderen Zulieferern) der Eindruck entstehen, es handle sich um eine Gemeinschaftspraxis der auf dem Schild aufgeführten Zahnärzte. Sofern dieser Anschein begründet ist, besteht vor allem die Gefahr, dass der angestellte Kollege wie ein selbstständiger Praxisinhaber gegenüber Ansprüchen Dritter mithaftet.

Im Ergebnis sind die neuen Möglichkeiten zur Anstellung von Berufsangehörigen zu begrüßen. Sofern einige juristische Besonderheiten beachtet werden, bieten sie auf unproblematischem Weg mehr Gestaltungsspielraum für zahnärztliche Kooperationen.