Klare Vereinbarungen helfen, späteren Ärger zu vermeiden

Kollegen anstellen: Was beim Arbeitsvertrag zu beachten ist!

Immer mehr Ärzte arbeiten lieber angestellt als selbstständig. Umso wichtiger ist es, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen, worauf es bei Arbeitsverträgen ankommt, damit sie rechtlich hieb- und stichfest sind.

Das Angestelltenverhältnis von Ärzten ist schon lange keine Domäne der Kliniken mehr: Von 150.106 Ärzten, die laut Bundesärzterregister 2015 in der ambulanten Versorgung tätig waren, arbeiteten 29.373 als Angestellte bei Kollegen, also fast jeder Fünfte. 2009 gab es nur 12.128 angestellte Ärzte. Damit ist ihre Zahl in sechs Jahren um 140 % gestiegen.

Dabei zeigt der Jahresbericht 2014 (aktuellste verfügbare Daten) des Zi-Praxispanels (ZiPP), dass vor allem Hausarztpraxen als Arbeitgeber beliebt sind. Sie weisen bei den Fachgruppen mit 10,6 % den höchsten Anteil an angestellten Ärzten auf. Bei den anderen Facharztgruppen sind es 9,7 %. Spitzenreiter sind die fachübergreifenden Praxen mit 23,6 % angestellten Ärzten.

Geht es um die Arbeitsbedingungen, so wird deutlich, dass es die Mehrzahl der Ärzte in die Anstellung zieht, weil sie nicht in Voll-, sondern eher in Teilzeit arbeiten wollen. Nach den ZiPP-Daten sind 76,6 % der angestellten Ärzte in Teilzeit tätig. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der angestellten Mediziner liegt bei 23 Stunden.

Beim Arbeitsvertrag gilt es, einiges zu beachten – nicht nur im arbeitsrechtlichen Sinne. Vor allem Vertragsarztpraxen sollten genau ausformulierte Verträge aufsetzen: Die Arbeitgeber sollten darauf achten, dass sie den Beginn des Arbeitsverhältnisses an die Erteilung der Anstellungsgenehmigung durch den Zulassungsausschuss knüpfen. Sonst laufen mitunter Personalkosten für einen Arzt

auf, der offiziell nicht in der Vertragsarztpraxis tätig sein darf. Das lässt sich etwa durch den Passus, „das Arbeitsverhältnis beginnt am ... – vorbehaltlich der Erteilung der Anstellungsgenehmigung durch den Zulassungsausschuss –“ vermeiden. Soll der angestellte Kollege auch in Zweigpraxen tätig werden, ist auch dies unbedingt im Arbeitsvertrag festzuschreiben, um spätere Missverständnisse zu vermeiden.

Eindeutig definieren sollten anstellende Ärzte zudem die wöchentliche oder zumindest monatliche Arbeitszeit der angestellten Kollegen. Wobei für Teilzeitkräfte, besonders solche mit Kindern eine fixe wöchentliche Arbeitszeit erstrebenswerter sein dürfte. Nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes haben Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von mindestens 24 Werktagen pro Kalenderjahr – das beinhaltet auch Samstage. Das heißt, anstellende Ärzte müssen bei einer Fünf-Tage-Woche mindestens 20 Arbeitstage Urlaub gewähren. Gängig und eher konkurrenzfähig sind allerdings 30 Arbeitstage Erholungsurlaub.

Neben dem Gehalt sollte auch die Abgeltung der Überstunden vertraglich geregelt werden, denn viele junge Ärzte gehen ja gerade deshalb aus der Klinik in die ambulante Versorgung, weil sie mehr Freizeit haben wollen. Also sollten Chefs den angestellten Kollegen für geleistete Überstunden entweder einen Freizeitausgleich gewähren oder für die Mehrarbeit einen festen Stundenlohn vereinbaren, der in angemessener Relation zum Gehalt steht.

Klausel zum Wettbewerbsverbot in den Vertrag einbauen

Im Arbeitsvertrag keinesfalls fehlen darf das „Wettbewerbsverbot“, um eine unerwünschte Konkurrenzsituation zu vermeiden. Dabei hilft ein Passus wie: „Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Umkreis von ... Kilometern um die Betriebsstätte, in der er tätig war, nicht als selbstständiger oder angestellter Arzt tätig zu werden.“

Ärzte, die mit der Anstellung ihre Praxisnachfolge sichern wollen, sollten dem Kollegen auch eine entsprechende vertragliche Sicherheit geben. Etwa durch die Klausel, dass sie nach einer gewissen Zeit einen Antrag auf Umwandlung der Anstellung in eine Vertragsarztzulassung gemäß der Paragraphen 95 Abs. 9b SGB V und 32b Abs. 5 Ärzte-ZV stellen und sich gleichzeitig verpflichten, keine Nachbesetzung zu beantragen.

Gute Anhaltspunkte für die Ausgestaltung eines Arbeitsvertrags bieten Musterverträge der diversen Berufsverbände, die man – oft kostenlos – anfordern kann.

Rebekka Höhl

Arbeitszeiten, Gehalt, Überstunden, Urlaub – alle diese Dinge sollte der Arbeitsvertrag klar und rechtssicher regeln.