

Abschluss von Anstellungsverträgen

Aktuelles und praktische Tipps zur inhaltlichen Gestaltung



Rechtsanwalt Peter Ihle

Foto: ZÄK

Beim Abschluss von Anstellungsverträgen werden der Einfachheit halber häufig vorhandene Altverträge als Muster verwendet und im Wesentlichen 1:1 auf das neue Arbeitsverhältnis übertragen. Dabei wäre es stets ratsam zu prüfen, ob und ggf. an welchen Stellen sich die gesetzlichen Bestimmungen und die arbeitsrechtliche

Rechtsprechung geändert haben, evtl. mit der Folge, dass die bisherigen Vereinbarungen aktuell nicht mehr ohne Weiteres geschlossen werden sollten. Im Folgenden werden einige Beispiele benannt, die sich auf den Inhalt eines Anstellungsvertrages auswirken:

Änderung des Nachweisgesetzes durch die Arbeitsbedingungsrichtlinie

Am 1. August 2022 trat die Arbeitsbedingungsrichtlinie in Kraft, die einige auch für Zahnarztpraxen bedeutsame Änderungen des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (sog. Nachweisgesetz) regelt. Das Nachweisgesetz gilt für alle Arbeitnehmer. Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind ebenfalls Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes. Nach dem Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (!) hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In § 2 des Nachweisgesetzes (https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/__2.html) ist geregelt, welche Vertragsbestandteile mindestens in die Niederschrift aufzunehmen sind. Ein Verstoß gegen die Niederlegungspflicht blieb in der Vergangenheit allerdings zumeist sanktionslos.

Ein Anstellungsvertrag kann grundsätzlich auch mündlich vereinbart werden, sofern es sich nicht um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, sodass die fehlende Verschriftlichung jedenfalls nicht zur Unwirksamkeit des Anstellungsvertrages führt. Ebenso wenig sah das Gesetz vor, dass bei einem Verstoß vom Arbeitgeber ein Bußgeld zu zahlen ist. Dies ist

künftig anders: Kommen Arbeitgeber ihren Nachweispflichten nicht, unrichtig, unvollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig nach, kann dies zukünftig mit einem Bußgeld i. H. v. bis zu EUR 2.000,00 geahndet werden.

Inhaltlich werden die schriftlich zu fixierenden Arbeitsbedingungen deutlich erweitert. Künftig müssen insbesondere folgende Arbeitsbedingungen schriftlich fixiert werden (die Neuregelungen sind kursiv hervorgehoben):

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien,
2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts *einschließlich der Vergütung von Überstunden*, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit *sowie die Art der Auszahlung*,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, *vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten.....*,
9. *bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:*
10. *sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen*,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. *ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung*,
13. *wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist*,
14. *das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung*

des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,

15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

> Praxistipp: Für den zahnärztlichen Arbeitgeber dürften insbesondere die Ziffern 7, 8 und 14 bedeutsam sein. In Zweifelsfällen empfiehlt es sich, sich bei der Gestaltung von Anstellungsverträgen anwaltlich beraten zu lassen.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausdrücklich ausgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach den Nummern 1, 7 und 8 nunmehr spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach den Nummern 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Die neuen Regelungen des Nachweisgesetzes gelten grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. August 2022 beginnen. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits vor diesem Zeitpunkt bestanden hat, können von ihrem Arbeitgeber die Aushändigung einer Abschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen auf der Grundlage des neuen Nachweisgesetzes verlangen. Der Arbeitgeber muss diesem Verlangen spätestens am siebten Tag nach Eingang der Aufforderung nachkommen. Werden während eines laufenden Arbeitsverhältnisses wesentliche Vertragsbedingungen geändert, muss der Arbeitgeber die entsprechende Änderung den Arbeitnehmern ebenfalls schriftlich aushändigen.

Kündigungsfristen

Bis 1993 galt für Angestellte eine Grundkündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende. Obwohl sich die gesetzlichen Kündigungsfristen seitdem geändert haben und es keine gesetzliche Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende mehr gibt, findet sich diese noch immer in diversen „Altverträgen“ wieder. Tatsächlich regelt § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches aktuell Folgendes:

„1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.“

Wichtig zu wissen ist, dass die in Absatz 2 vereinbarten verlängerten Kündigungsfristen für Kündigungen, die durch die Arbeitnehmer ausgesprochen werden, nur gelten, wenn dies im Anstellungsvertrag ausdrücklich vereinbart wurde. Fehlt es an einer derartigen Vereinbarung, können Arbeitnehmer außerhalb vereinbarter Probezeiten immer mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Monatsende kündigen. Die in Absatz 2 genannten Kündigungsfristen können arbeitsvertraglich nicht verkürzt, wohl aber verlängert werden. Ist in alten Anstellungsverträgen noch die alte Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartal geregelt, ist die Regelung anzuwenden, die für den Arbeitnehmer günstiger ist. Besteht das Arbeitsverhältnis noch keine fünf Jahre, ist die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende maßgeblich. Ist die Mitarbeiterin hingegen z.B. mehr als zehn Jahre beschäftigt, beträgt die Kündigungsfrist nach Absatz 2 Nr. 4 vier Monate, wobei fraglich sein kann, ob die Kündigung zum Monats- oder wegen der vertraglichen Bestimmung erst zum Quartalsende wirksam wird.

> Praxistipp: Zur Vermeidung von Unklarheiten empfiehlt es sich, in Neuverträgen auf die gesetzliche Regelung Bezug zu nehmen.

Ausschluss von Entgeltfortzahlungsansprüchen außerhalb des Urlaubsrechts und ohne Arbeitsunfähigkeit

Im Rahmen der pandemiebedingten Einschränkungen wurde die Frage diskutiert, inwieweit Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sind, wenn Mitarbeiter wegen einer angeordneten Quarantäne oder der notwendigen Betreuung ihrer minderjährigen Kinder zu Hause bleiben müssen. § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches regelt insoweit, dass der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers erhalten bleibt, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden gehindert ist, die Arbeitsleistung zu erbringen. Bei langjähriger Beschäftigung kann im Einzelfall sogar ein Zeitraum von 14 Tagen als nicht erheblich angesehen werden. Zwar sind die Belastungen für Arbeitgeber durch Erstattungsregelungen im Infektionsschutzgesetz bzw. die Ausweitung des Kinderkrankengeldes auf krankheitsunabhängige Betreuungsfälle weitestgehend entfallen. Dennoch stellt sich die Frage, ob nicht generell arbeitsvertraglich die Nichtanwendbarkeit des § 616 BGB vereinbart werden sollte, um auszuschließen, bei krankheitsunabhängigen Arbeitsausfällen Entgeltfortzahlung leisten zu müssen. Es ist nicht umstritten, dass die Anwendbarkeit des § 616 BGB arbeitsvertraglich wirksam ausgeschlossen werden kann.

> **Praxistipp:** In Anstellungsverträgen sollte die Anwendbarkeit des § 616 BGB ausgeschlossen werden.

Verfall- bzw. Ausschlussfristen

Regelmäßig befassen sich die Arbeitsgerichte mit Arbeitsvertragsregelungen, wonach Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, z.B. Entgelt- oder Urlaubsansprüche, innerhalb bestimmter Fristen schriftlich oder gerichtlich geltend zu machen sind, damit sie

nicht verfallen (sog. Verfall- oder Ausschlussfristen). Derartige Regelungen verstoßen häufig gegen gesetzliche Bestimmungen und sind daher in vielen Fällen unwirksam.

Unstreitig ist, dass auf Ansprüche auf Mindestlohn nicht verzichtet werden kann. Arbeitsvertragsklauseln, die uneingeschränkt vorsehen, dass Entgeltansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb eines bestimmten Zeitraumes geltend gemacht werden, sind unwirksam, da sie auch den Mindestlohn erfassen würden.

Zudem hat das Bundesarbeitsgericht 2021 entschieden, dass eine Ausschlussklausel, die auch Ansprüche wegen einer vorsätzlichen Vertragsverletzung oder einer vorsätzlichen unerlaubten Handlung erfasst, ebenfalls nichtig ist. Da für die Geltendmachung von Forderungen aus dem Anstellungsverhältnis im Gesetz keine Schriftform gefordert ist, genügt es, dass die Geltendmachung in Textform erfolgt, d. h., z. B. auch per E-Mail vorgenommen werden kann. Diese Möglichkeit ist in die Ausschlussklausel zu formulieren.

Ausschlussklauseln, die den Anforderungen der Rechtsprechung nicht genügen, können nicht dahingehend ausgelegt werden, dass das gelten soll, was rechtlich zulässig wäre. Tatsächlich sind Ausschlussklauseln, die gegen eine gesetzliche Regelung verstoßen, grundsätzlich insgesamt unwirksam. Bestehende Anstellungsverträge sollten daher regelmäßig daraufhin überprüft werden, ob die vereinbarten Ausschlussklauseln noch den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

> **Praxistipp:** Regelmäßig aktualisierte Musteranstellungsverträge für Zahnärztinnen, Zahnärzte und ZFA finden Sie auf der Homepage der Zahnärztekammer unter [https://www.zaekmv.de/zahnaerzte/downloads „Personalmanagement“](https://www.zaekmv.de/zahnaerzte/downloads„Personalmanagement“).

Peter Ihle
Hauptgeschäftsführer ZÄK M-V