

In diesem Monat haben wir folgende Themen für Sie aufbereitet:

- Arbeitsverträge in den (Zahn-)Arztpraxen: Rückzahlungsklausel bei Eigenkündigung, Urlaubsrecht • Arbeitnehmereigenschaft des Praxisvertreters • Ausfallhonorar in der Bestellpraxis
- 

## Arbeitsverträge in den (Zahn-)Arztpraxen: Rückzahlungsklausel bei Eigenkündigung, Urlaubsrecht

Von Milana Sönnichsen  
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht

### I. Rückzahlungsklausel bei Eigenkündigung

In den Fach(zahn-)arztpraxen ist es üblich, dass in den Arbeitsverträgen mit medizinisch-technischen Fachangestellten (MTA oder ZFA), deren Ausbildung von der (Zahn-)arztpraxis des Arbeitgebers bezahlt wird, eine sof. Rückzahlungsklausel vereinbart wird, dass ein MFA, die vor dem Ablauf eines 2-jährigen Zeitraumes nach der Ausbildung ausscheidet, die Kosten der Ausbildung ganz oder zum Teil dem Arbeitgeber zurückerstatten müssen. Eine solche pauschale Rückzahlungsklausel benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist unwirksam, so das Landesarbeitsgericht Hamm in Übereinstimmung mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

In einer wirksamen Klausel müssen genau die Gründe genannt werden, aus welchen der Arbeitnehmer, der eine Eigenkündigung erklärt, zur Rückzahlung verpflichtet werden darf.

**Anwaltliche Empfehlung:** Die Arbeitsverträge mit den Mitarbeitern wegen der sog. Rückzahlungsklau-

sel sollten überprüft bzw. der Rechtsprechung angepasst werden.

### II. Urlaubsklausel

Eine vertragliche Quotelung des Urlaubsanspruchs ohne Trennung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und vertraglichen Mehrurlaub, die auch eine anteilige Urlaubskürzung für die zweite Jahreshälfte vorsieht, ist unwirksam, wenn die Regelung in der Summe dem Mitarbeiter den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Urlaubstagen (bei 5-Tage-Woche) nicht garantiert.

**Anwaltliche Empfehlung:** Bei der Gestaltung der Urlaubsregelung in den Mitarbeiterverträgen der Arztpraxis soll auf die Trennung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und vertraglichem Mehrurlaubsanspruch geachtet werden.

*Quelle: LAG Hamm, Urteil vom 11.10.2019, 1 Sa 503/19, BAG, Urteil vom 11.12.2018, 9 AZR 383/18 BAG, Urteil vom 5.7.2022, Az. 9 AZR 341/21.*

#### Arbeitnehmereigenschaft des Praxisvertreters

Von Milana Sönnichsen  
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht

Ein Praxisvertreter, welcher in den Betriebsablauf der Praxis vollständig eingebunden ist, wird auch dann als Arbeitnehmer im soziversicherungsrechtlichen Sinne eingestuft, wenn er nach seinem Vertrag mit der vertretenen Praxis als „freiberuflich“ beschäftigt wird. In dem Fall werde Steuern und Sozialbeiträge fällig.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat kürzlich bestätigt, dass die Arbeitnehmereigenschaft des Vertreters immer anzunehmen sei, weil der Vertreter aufgrund vereinbarter Praxisöffnungszeiten seine Arbeitszeit nicht frei einteilen kann, grundsätzlich im selben Zeitraum nicht für weitere Auftraggeber tätig wird, Betriebsmittel und Einrichtungen der vertretenen Praxis nutzt und kein eigenes unternehmerisches Risiko trägt.

**Anwaltliche Empfehlung:** Insoweit ist zu empfehlen, dass Praxisvertreter immer nur in Anstellung beschäftigt werden bzw. im Fall von „freiberuflichen“ Kooperationen seitens des Auftraggebers Rückstellungen für Steuern und Sozialbeiträge gebildet werden.

Quelle: LAG Köln, Beschluss v 06.05.2022, - 9 Ta 18/22

#### Ausfallhonorar in der Bestellpraxis

Von Milana Sönnichsen  
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht

Spezialisierte Arztpraxen bzw. sonstige Heilkundepraxen schließen mit Patienten eine gesonderte Honorarvereinbarung, welche die Zahlung eines Ausfallhonorars für den Fall vorsieht, dass die Absage eines Termins patientenseits kurzfristig vor der Behandlung erfolgt. Oft begründen die Heilkundepraxen die Notwendigkeit der Vereinbarung eines Ausfallhonorars mit sog. reiner Bestellpraxis, bei der Patienten auf im Voraus geplante Bestellung mit einer längeren Behandlungszeit behandelt werden (Kieferorthopädie, Ernährungsmedizin, Ergotherapie etc.).

Eine solche Vereinbarung ist zulässig. Der Bundesgerichtshof hat kürzlich bestätigt, dass ein Patient, der einen fixen, verbindlichen Arzttermin bei einer entsprechenden Vereinbarung nicht rechtzeitig absagt, unabhängig vom Grund für die Ausfallkosten aufkommen muss. Jederzeitige Kündigungsmöglichkeit eines solchen Honorarvertrages kann durch den Arzt/Heilpraktiker wirksam in der Vereinbarung ausgeschlossen werden.

Quelle: BGH, Urteil v. 12.5.2022- III ZR 78/21.

Mit freundlichen Grüßen



Joachim Messner



Milana Sönnichsen