

Join our Team!

Arbeitsverträge – die Visitenkarte der Praxis

Zahnärzte und zahnmedizinisches Fachpersonal werden überall händeringend gesucht. Eine zeitintensive Herausforderung, die besonderer Aufmerksamkeit bedarf. Denn das Praxispersonal ist nach Einschätzung von Patienten einer der wichtigsten Marketingfaktoren für eine Praxis. Die Erwartungen an die einzustellenden Mitarbeiter sind daher hoch. Umgekehrt haben auch die Bewerber hohe Ansprüche und Erwartungen an die Zahnarztpraxen.

Um die richtigen Teamplayer für die eigene Praxis zu finden, sollten sich Praxisinhaber im Vorfeld gut vorbereiten und folgende Fragen überzeugend beantworten können:

- Was zeichnet mich als Arbeitgeber aus?
- Warum sollten Zahnärzte/ZFA ausgerechnet in meiner Praxis tätig werden wollen und nicht woanders?

Ein Arbeitsplatz ist nur dann attraktiv, wenn auch die beruflichen Wünsche der jeweiligen Mitarbeiter mitberücksichtigt werden. Die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein gutes Betriebsklima sowie Wertschätzung sind neben der Vergütung entscheidende Schlüsselfaktoren, wenn es um das Thema Mitarbeiterzufriedenheit geht. Dies sollte auch Ausdruck im Arbeitsvertrag finden. Arbeitsverträge sind keine reine Formalität, sondern die Visitenkarte der Praxis. Sie sind sowohl Gestaltungsmittel für die berufliche Zusammenarbeit als auch Ausdruck der eigenen Unternehmenskultur. Mit dem Arbeitsvertrag wird ein Angebot zur beruflichen Tätigkeit unterbreitet. Das Wort „Angebot“ sollte daher bei der Ausgestaltung von



Foto: Timo Klostermeier / pixelio.de

Arbeitsverträgen durchaus wörtlich genommen werden. Praxisinhaber können mit ihrem Arbeitsvertrag zeigen, wer sie sind, wie sie sich das gelebte Arbeitsverhältnis vorstellen, gleichzeitig natürlich auch, welche Regeln gelten sollen und welche Möglichkeiten geboten werden. Praxisinhaber müssen daher für sich klären:

- Welcher Arbeitgeber will ich sein?
- Welche Punkte sind wichtig und regelungsbedürftig, welche nicht?
- Was für Mitarbeiter habe ich?
- Was ist für diese Mitarbeitergruppe wichtig?

Am Ende müssen Praxisinhaber eine Frage jedenfalls mit einem definitiven „Ja!“ beantworten können: Würde ich als Arbeitnehmer diesen Vertrag selbst unterschreiben wollen? Ein nur zögerliches Ja und gar ein Nein auf diese Frage heißt: Das ist nicht der richtige Arbeitsvertrag!

Die Vorgaben

Natürlich gibt es eine Reihe von gesetzlichen Vorgaben sowie eine ganze Bandbreite von Rechtsprechungen, die ständig im Wandel sind und beachtet werden müssen. Vor diesem Hintergrund ist es auch wichtig, bisherige arbeitsvertragliche Regelungen in regelmäßigen Abständen zu hinterfragen und gerade bei Neueinstellungen auf ihre Aktualität zu überprüfen. Gleichwohl kann man differenzieren zwischen dem, was man regeln kann und dem, was man regeln muss.

Ein Rückgriff auf Musterverträge aus dem Internet ist zwar für den Moment bequem und einfach. Muster sind aber lediglich Muster. Sie strahlen weder persönliche Wertschätzung noch Individualität aus. Zudem kann man als juristischer Laie nicht einschätzen, ob eine Regelung noch der aktuellen Rechtslage entspricht und wirklich das regelt, was es regeln soll. Im Kampf um die besten Mitarbeiter macht es jedenfalls einen erheblichen Unterschied, ob man einen

08/15-Mustervertrag anbietet oder einen individuellen Arbeitsvertrag, der den Mitarbeiter gezielt anspricht und das gelebte Arbeitsverhältnis und die eigene Unternehmenskultur abbildet.

Praxistipp

Gutes Personal zu finden und zu halten, ist heutzutage eine ganz besondere Herausforderung. Anstellungswillige können sich ihren Arbeitsplatz im Grunde aussuchen. Betrachten Sie den Arbeitsvertrag sowohl als Visitenkarte für Ihre

Praxis, als auch als Gestaltungsmittel für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Eine wertschätzende Ansprache ist hierbei mindestens genauso wichtig, wie klare, transparente Regelungen unter Berücksichtigung von Rechtsprechung und Gesetz. Arbeitsverträge, die das gelebte Arbeitsverhältnis nicht abbilden, sind problembelastet. Unklarheiten gehen immer zulasten der Arbeitgeber. Praxisinhaber sollten sich daher bewusstmachen: Die Investition in die Erstellung eines individuellen Arbeitsvertrags ist in jedem Fall eine Investition in die Zukunft.



RAin Jennifer Jessie

Rechtsbeirätin Dentista e. V.

Lyck+Pätzold. healthcare.recht,
Bad Homburg

E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de

