

Bedeutung der Unterschrift des Praxisinhabers

Möglichkeiten der Unterschriftsleistungen durch angestellte Zahnärzte, Assistenten oder HelferIn

Aus gegebenem Anlass soll mit diesem Beitrag darauf hingewiesen werden, in welchen Fällen der Praxisinhaber selbst zu unterschreiben hat und/oder wann angestellte Zahnärzte, Assistenten oder auch in Ausnahmefällen die HelferIn dies vornehmen können.

Die Frage, wer die Unterschrift auf Vertragsunterlagen (z. B. Heil- und Kostenplan, Überweisung oder Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) leisten muss, hängt davon ab, wer in welchem Umfang für die Erfüllung der vertragszahnärztlichen Pflichten haftet.

Nach § 4 Bundesmantelvertrag-Zahnärzte und § 8 Ersatzkassenvertrag-Zahnärzte trägt der Praxisinhaber die alleinige Verantwortung. Für die Tätigkeit seines ärztlichen wie auch nicht ärztlichen Personals haftet er in gleichem Umfang gemäß § 278 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch).

Das bedeutet, dass der Praxisinhaber als einzelner Vertragszahnarzt grundsätzlich auch alle Vertragsunterlagen mit seinem Praxisstempel versehen und persönlich unterschreiben muss.

Bei mehreren Vertragszahnärzten, die sich im Rahmen einer Berufsausübungsgemeinschaft (BAG) zusammengeschlossen haben, haften die Ver-

tragszahnärzte gesamtschuldnerisch, d.h., dass sie grundsätzlich Vertragsformulare jeweils mit Wirkung für und gegen alle Mitglieder der BAG unterschreiben können.

Angestellte Zahnärzte oder Assistenten sind hingegen nur dann unterschriftsberechtigt, wenn sie den Praxisinhaber bei Krankheit, Urlaub, Teilnahme an einer ärztlichen Fortbildung/Wehrübung oder die Praxisinhaberin in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Entbindung vertreten, wobei Assistenten erst nach mindestens einjähriger Tätigkeit gemäß § 3 Abs. 3 Zahnärzte-ZV vertretungsberechtigt sind. Zum Zwecke der eindeutigen Erkennbarkeit der Vertretungshandlung nach außen ist die Unterschriftsleistung dann mit dem Zusatz „i. V.“ (in Vertretung) zu versehen.

Dauert die Vertretung länger als eine Woche, ist sie zudem der KZV M-V anzuzeigen.

Die Sprechstundenhilfen sind ebenso wie die angestellten Zahnärzte und Assistenten Hilfspersonen im Sinne von § 15 Abs. 1 S. 2 SGB V, deren Tätigkeiten der zahnärztlichen Berufsausübung zuzuordnen und vom Praxisinhaber haftungs-

rechtlich zu verantworten sind.

Das hat zur Folge, dass der Praxisinhaber zweifellos rechtsverbindliche Erklärungen grundsätzlich mit eigener Unterschrift und Stempel versehen muss. Dies gilt insbesondere für die Vertrags- und Abrechnungsunterlagen.

Aber auch alle sonstigen Schriftsätze an die KZV M-V, gleich ob man eine neue Kontoverbindung mitteilt oder Stellungnahmen beziehungsweise Widersprüche zu rechnerischen Berichtigungen der Honorarabrechnung, in Wirtschaftlichkeitsprüfverfahren und in Regressverfahren zu prothetischen Leistungen abgibt, müssen die Unterschrift des Zahnarztes tragen. Ebenso sind Erklärungen gegenüber Gutachtern vom Vertragszahnarzt selbst zu unterzeichnen. Einzig für die Anforderung von Formularen bei der KZV M-V und die Übersendung von Röntgenaufnahmen reicht hingegen die Unterschrift der HelferIn.

Aus Zurechnungs- und insbesondere haftungsrechtlichen Gründen sollte in jedem Fall aus dem Stempel und der Unterschrift deutlich erkennbar sein, wer und im Vertretungsfalle für wen nach außen auftritt. **Ass. Katja Millies**

Fristlose außerordentliche Kündigung wegen angekündigter Erkrankung

Das Arbeitsverhältnis einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kann nur dann außerordentlich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn die Kündigung aus wichtigem Grund gerechtfertigt ist. Dazu müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt entschieden, dass bereits die Ankündigung einer zukünftigen, zum Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung durch einen Arbeitnehmer an sich geeignet sein kann, einen wich-

tigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaubsantrag damit verbindet, sofern der Arbeitgeber ihm keinen Urlaub gewährt, werde er sich eben krank schreiben lassen. Den Arbeitnehmer kann es in derartigen Fällen dann in der Regel auch nicht mehr „retten“, wenn er später tatsächlich erkrankt. Fraglich war bisher allerdings, ob das Recht zur außerordentlichen Kündigung auch dann besteht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Androhung der Erkrankung bereits objektiv erkrankt war. Denn in diesem Fall ist der krankheitsbedingt arbeitsunfähige Arbeitnehmer gar nicht mehr zur Arbeitsleistung verpflichtet; der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, diese zu verlangen. Einen derartigen Fall hatte das Bundesarbeitsgericht in einem

Urteil vom 12.03.2009 zu entscheiden. Danach ist es dem Arbeitnehmer zwar auch bei tatsächlich bestehender Erkrankung verwehrt, die Krankheit und ein sich daraus ergebendes Recht, der Arbeit fernzubleiben, gegenüber dem Arbeitgeber als „Druckmittel“ einzusetzen. War der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Ankündigung eines künftigen, krankheitsbedingten Fehlens aber bereits objektiv erkrankt und durfte er auch davon ausgehen, auch am Tag des Urlaubs weiterhin wegen Krankheit arbeitsunfähig zu sein, könne nicht mehr angenommen werden, sein fehlender Arbeitswille und nicht die bestehende Arbeitsunfähigkeit sei Grund für das spätere Fehlen am Arbeitsplatz. In einem derartigen Fall könne, so das Bundesarbeitsgericht, daher nicht ohne Weiteres von einer außerordentlichen Kündigung

rechtfertigenden Pflichtverletzung ausgegangen werden. Andererseits könnten aber auch die Indizien, die für eine widerrechtliche Drohung des Arbeitnehmers mit einer künftigen, zum Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung sprechen, so gewichtig sein, dass es dem Arbeitnehmer obliege, diese zu entkräften. Der Arbeitnehmer muss also in einem derartigen Fall beweisen, dass er zum Zeitpunkt der Androhung bereits objektiv arbeitsunfähig war.

Für die Praxis bedeutet dies: Droht die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter dem Arbeitgeber an, sie/er werde sich krankschreiben lassen, sofern sie/er

den beantragten Urlaub nicht erhalte, so kann dies eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Androhung der Erkrankung tatsächlich nicht erkrankt war. Dies gilt selbst dann, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer später erkrankt.

Etwas anderes gilt allerdings dann, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Androhung der Erkrankung bereits nach objektiven Kriterien erkrankt war. In diesem Fall rechtfertigt die Androhung der Erkrankung nicht ohne Weiteres eine außerordentliche Kündigung. Allerdings kann es der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter

obliegen, den Nachweis über die zum Zeitpunkt der Androhung der Erkrankung tatsächlich vorliegende Arbeitsunfähigkeit zu führen.

Unbedingt zu beachten ist, dass eine außerordentliche Kündigung innerhalb von zwei Wochen nach dem Zeitpunkt erfolgen muss, in dem der Arbeitgeber von der Pflichtverletzung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers Kenntnis erlangte. Wegen der nach wie vor unsicheren Rechtslage empfiehlt es sich in jedem Fall, vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung anwaltlichen Rat einzuholen.

Peter Ihle

Hauptgeschäftsführer

ZÄK M-V

Es gibt einen Zahnarthelfer

Neu erschienene Auflage des Dudens hat um 5000 Wörter zugenommen

Verlagert sich das Medium des Schreibens auch immer mehr vom Papier zum Monitor, vom Kugelschreiber zur Tastatur, so müssen wir doch unsere Muttersprache beherrschen. Ja, nun gerade! Was nützt der schönste Laserdruck, wenn der Text voller Fehler ist? Zudem: nicht nur die gesprochene, auch die schriftliche Sprache ist in Bewegung. Die Rechtschreibreform von 1996 samt deren Reform von 2006 – was hat sie gebracht? Sind die Unsicherheiten geringer geworden? Eine eher rhetorische Frage. Und so brauchen wir alle den Duden, und zwar die neueste Version.

In der nun erschienenen 25. Auflage sind 5000 Wörter hinzugekommen, darunter etliche aus der Kommunikationskultur wie twittern (doch muss man wirklich englischen Verben die deutsche Flexion aufzwingen: down-loaded statt heruntergeladen?), und neben der Zahnarthelferin gibt es jetzt noch den Zahnarthelfer. Mit hin enthält der neue Duden 135 000 Stichwörter mit über 500 000 Beispielen, Erklärungen, Worttrennungen, Aussprache, Stilebenen und Herkunft. Schwierige Wörter sind in blauen Kästen hervorgehoben.

Das Problem bleiben die Zweifelsfälle, insbesondere zur Schreibung groß oder klein, zusammen oder getrennt. Warum abhandenkommen, aber zustande kommen? Die rot hervorgehobene Schreibweise entsprechend der Reform wurde nun aufgegeben, sodass die gelb hinterlegte von der Dudenredaktion empfohlene Variante augenfälliger und damit nach-

drücklicher wurde. Von Zahncreme, Zahnkrem und Zahnkreme erhielt die Erste den Apfel. Meinetwegen, ich bleibe bei Zahnpasta. Oder lieber Zahnpaste?

Wir blättern also neugierig, bestätigend oder unwirsch; wir können in 169 alphabetisch geordneten Regeln zur Rechtschreibung und Zeichensetzung suchen, Hinweise zur Textdarstellung und zu E-Mails entgegennehmen sowie eine Menge verschiedenartiger Tabellen studieren. Und schließlich können wir uns elektronisch helfen lassen, indem wir die beigegebene CD-ROM Duden Korrektor kompakt installieren und sie ihre Arbeit tun lassen. Die Scheibe enthält sogar zudem das ganze Wörterbuch zum digitalen Nachschlagen.

W. St.



Duden. Die deutsche Rechtschreibung. 25., völlig neu bearbeitete und erweiterte Auflage; Dudenverlag Mannheim • Wien • Zürich 2009. 1216 Seiten, 25 Euro (ab 1. 1. 2010 29,95 €)

Lösung aller wichtigen Fragen um das Arztrecht

Arztrechtliche Fragen gewinnen praktisch und forensisch zunehmend an Bedeutung. Dieser Klassiker der

Reihe NJW Praxis ist zuverlässige Orientierungshilfe und Ratgeber für den Praktiker bei der Lösung aller wichtigen Fragen rund um das Arztrecht. Die Erläuterungen sind praxisbezogen, sie wenden sich gleichermaßen an Juristen wie an Mediziner.

Für die 6. Auflage wurde das Werk vollständig überarbeitet und auf den neuesten Stand gebracht. Die Neuaufgabe bietet nicht nur die – insbesondere bei den Haftungsfragen – gebotene Aktualität der Rechtsprechung, sondern auch einen Überblick und die gebotene Vertiefung zahlreicher wichtiger und aktueller Themen, wie u.a. Kostendruck und Haftung, Qualitätssicherung sowie Therapiefreiheit des Arztes.

Der Band wendet sich an Rechtsanwälte, Fachanwälte für Medizinrecht, Richter und Mediziner.

Nähere Informationen zu dem Titel sind unter www.beck-shop.de zu finden.

Verlagsangaben

Arztrecht NJW Praxis Band 29, Prof. Dr. Dr. Adolf Laufs, Prof. Dr. Christian Katzenmeier/Prof. Dr. Volker Lipp, Verlag C.H.Beck, 6., völlig neu bearbeitete Auflage, 2009, 531 Seiten, kartoniert € 58,00, ISBN: 978-3-406-44842-3

