

Praxisvertretung – selbständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung?

Worauf muss ich achten? Wichtige Hinweise für die Praxis

Wer seine Praxis aufgrund von urlaubs-, oder krankheitsbedingter Abwesenheit nicht schließen möchte, lässt sich während der Abwesenheit vertreten. In der Regel soll die Vertretung als freiberufliche Honorarkraft tätig sein. Um ein Arbeitsverhältnis - und damit ein versicherungspflichtiges - Beschäftigungsverhältnis nicht erst entstehen zu lassen, sollte einiges beachtet werden.

Nach § 7 Abs. 1 SGB IV ist eine Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und er dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Zur Abgrenzung von Beschäftigung und Selbständigkeit ist regelmäßig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen. Das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit steht nämlich nicht schon aufgrund von § 32 Abs. 1 S. 2 Ärzte-ZV fest. Die Regelung ist lediglich ein Indiz dahingehend, dass die Tätigkeit als Praxisvertreter nach allgemeiner Anschauung als selbständige Tätigkeit angesehen wird. Ob die Voraussetzungen für eine selbständige Tätigkeit vorliegen, wird jedoch im Einzelfall im Rahmen einer Gesamtabwägung festgestellt.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, die Vereinbarung mit einem Praxisvertreter schriftlich abzuschließen und dabei die folgenden Punkte zu beachten:

- Die Überschrift sollte entsprechend gewählt sein, z. B. „Vertrag über eine selbständige Tätigkeit als Praxisvertreter“.
- In einer Präambel sollte aufgenommen werden, dass eine selbständige Tätigkeit vereinbart werden soll.
- Die Praxisöffnungszeiten bzw. Tätigkeitszeiten des Vertreters sollten mit konkreten Uhrzeiten festgelegt werden. Damit ist die Arbeitszeit dem für abhängige Beschäftigungen typischen Weisungsrecht entzogen.
- Dem Vertreter sollte ein Weisungsrecht gegenüber dem Praxispersonal und eventuell auch gegenüber angestellten Ärzten eingeräumt werden.
- Dem Praxisvertreter sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, Patientenbehandlungen im Rahmen des gesetzlich Erlaubten abzulehnen.
- Urlaubsansprüche und Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sollten explizit ausgeschlossen werden.
- Falls die Praxis eine Corporate Identity pflegt, sollte der Vertreter davon freigestellt sein (betrifft insbesondere die Arbeitskleidung).

Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so kommt es bei einer möglichen Überprüfung auch darauf an, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Die schriftlichen Vereinbarungen sind nur maßgeblich, wenn sie rechtlich zulässig sind und es sich nicht um einen „Etikettenschwindel“ handelt, welcher unter Umständen als Scheingeschäft iSv § 117 BGB zur Nichtigkeit der Vereinbarung führen kann. Kurzum, es kommt darauf an, dass die Vereinbarung auch gelebt wird.