

**Ausgabe:** ZWP Zahnarzt Wirtschaft Praxis 3/11, S. 36

**Thema:** Schreckgespenster des Haftungsrechts

**Autoren:** RA, FA MedR Norman Langhoff, LL.M., RA Niklas Pastille

Literaturliste:

1. Der zugegeben aus didaktischen Gründen gebildete Beispielsfall ist in der Praxis häufiger als der unbefangene Leser meinen mag.
2. Zu beachten ist insoweit insbesondere, dass der Praxiserwerber in alle bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt (§ 613 a Abs. 1 S. 1 BGB). Eine Kündigung aus Anlass des Praxiskaufs ist unzulässig (§ 613 a Abs. 4 S. 1 BGB).
3. Grundsätzlich ist von einer Verjährung innerhalb von zwei Jahren auszugehen (§438 Abs. 1 Nr. 3 BGB), so dass Gewährleistungsansprüche nach Verstreichen der Verjährungsfrist nicht mehr geltend gemacht werden können.
4. Stuttgarter Zeitung v. 19.02.2007 („Quäkender Geist in Zahnarztpraxis“), abrufbar unter [www.stuttgarter-zeitung.de/stz/Page/detail.php/1361328](http://www.stuttgarter-zeitung.de/stz/Page/detail.php/1361328).
5. Hat sich der Zahnarzt über standesrechtliche Werbeverbote hinweggesetzt, steht erfahrungsgemäß auch der Vorwurf unerlaubter oder irreführender Werbung nach allgemeinen Regeln (§§ 1, 3 UWG) im Raum.
6. S. Langhoff/Pastille, „Rechtsquiz zur Zahnarztwerbung“, ZWP 4/2010, S. 26 ff; ferner: Langhoff/Pastille „Spezialist 50 +“, ZWP 9/2009, S. 32ff.; „Der umworbene Zahnarzt“, ZWP 3/2010, S. 20ff.; unzulässig bleiben ungeachtet der Liberalisierung von Berufsrecht und berufsgerichtlicher Rechtsprechung - wenigstens vorerst – besonders plakative Werbedarstellungen, etwa die Abbildung des behandelnden Zahnarztes „im Kittel“, die Veröffentlichung von „Dankesschreiben von Patienten“, emotionale Nacherzählungen erfolgreicher Behandlungsverläufe sowie die in der Praxis relativ häufigen „Vorher-Nachher“-Bilder.
7. Die Ungleichbehandlung älterer Stellenbewerber dürfte vorliegend unzulässig sein (§§ 6, 2, 33, 7, 1, 8, 10 AGG), da sachliche – auch unternehmensbezogene – Gründe hierfür nicht ersichtlich sind. Die Erwartungen der Patienten stellen insoweit keine Rechtfertigung dar (in diesem Zusammenhang streng: EuGH, Urt. v. 10.7.2007 „Feryn“ NZA 2008, 929ff.). Auch bei im Übrigen benachteiligungsfreier Nichteinstellung ist die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruch in der hier geforderten Höhe möglich (§ 15 Abs. 2, S 1 und 2 AGG).
8. Das AGG schützt auch den Stellenbewerber als sog. „Beschäftigten“ (§ 7 Abs. 1 AGG), soweit er sich „ernsthaft beworben“ hat und „objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt“ (BAG, Urt. v. 12.11.1998 NZA 1999, 371; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 11.1.2008 NZA-RR 2008, 343).
9. Siehe oben Fn. 5.
10. Vgl. § 22 AGG. Rechtsprechung und Literatur sprechen insoweit von sog. Vermutungstatsachen. Der Zahnarzt als Arbeitgeber wird dann nachzuweisen haben, dass die Benachteiligung nicht wegen eines der sog. verpönten Merkmale erfolgt bzw. die Ungleichbehandlung nach dem AGG gerechtfertigt ist.
11. Bei dieser im Einzelnen teils noch umstrittenen Praxisempfehlung handelt es sich um die Überzeugung der Autoren auf Grundlage der jüngeren höchstrichterlichen Rechtsprechung, z.B. BAG, Urt. v. 06.02.2003, AZR 621/01. Die teils noch eindeutigeren verfassungsgerichtliche bzw. Rechtsprechung auf europäischer Ebene ist für die Zwecke dieses Beitrags nicht untersucht worden.