



RECHTSANWÄLTE WIGGE

BERATUNG IM MEDIZINRECHT

Management-Workshop:

Selbständig oder angestellt?


-

Optionen neuer radiologischer Tätigkeiten in Praxis und Krankenhaus

Thema:

Der Radiologe als Arbeitgeber – Vorgaben bei Arbeitsverhältnissen mit ärztlichen und nichtärztlichen Angestellten

**94. Deutscher Röntgenkongress
Hamburg, 31.05.2013**

Deutsche Röntgengesellschaft 



Die Grundlage Arbeitsvertrag





Probezeit

- Max. 6 Monate
- Kündigungsfrist 2 Wochen (tag genau)
- Kündigung mit 2 Wochenfrist auch am letzten Probezeitentag
- Möglichkeit der Anschlussprobe durch Kündigung mit Bewährungs Klausel / Wiedereinstellungs Klausel

Befristung

- max. 3 Verlängerungen innerhalb von 2 Jahren
- Dauer kann variabel sein, aber die Zweijahresgrenze ist zu beachten
- Danach nur mit sachlichem Grund
- Zweckbefristung möglich, dann keine bestimmte Dauer → Dauer bis Eintritt des als gewiss geltenden Umstandes (Ende Krankheit) → **Aber**: Auslaufrist von 2 Wochen

Vergütung

- Gehaltsverhältnis
- Vermögenswirksame Leistungen
- Möglichkeit der steuerfreien Lohnanteile bis 44,- € (Tankgutschein / Fitnessstudio)
- Weihnachts- oder Urlaubsgeld
- betriebliche Altersvorsorge

Urlaub

- BUrlG
- jährlich mind. 24 Werktage
- „Werktage“ → Sonn- o. Feiertage
- 6 Tageweche
- Bei einer 5 Tageweche sind es 20 Werktage
- Wartezeit von 6 Monate § 4 Abs. 1 BUrlG



Kündigungsfristen

- § 622 Abs. 2 BGB
„Für...den Arbeitgeber...“
- Arbeitsvertragliche Gestaltung möglich
- Vorsicht:
KSchG ab 10 AN
- Sozialplan -
- Vorsicht bei Verlängerungen

Überstunden

- ... sind mit dem Gehalt abgegolten... NEIN!
- Bei Angestellten arbeitsvertraglich vereinbarte Überstundenzahl unter Abgeltung stellen.
- Folge:
Mit der Vergütung sind Über- und Mehrarbeit bis zu 10 Stunden / Monat abgegolten
- 2. Folge:
Dokumentierte Überstunden darüber müssen bezahlt werden

Teilzeit

- Def.: Arbeitnehmer mit kürzerer Arbeitszeit als Vollzeitbeschäftigter
- Diskriminierungsverbot
- Wunsch der AN muss im Einvernehmen geklärt werden (§ 8)
- Sofern „betriebliche Gründe“ nicht entgegenstehen
- Kündigung aufgrund einer Weigerung nicht möglich

Compliance

- Datenschutz
- Aktensystem
- Verschwiegenheit
- Belehrungen
- Direktionsrecht



2. Stufe

Schwangerschaft,
Mutterschutz und Elternzeit

Unverschuldete Vorkommnisse

Arbeitsvertrag

Wettbewerbsverbote

Ausschlussfristen



SchwS, MuSch & ElternZ

- Beschäftigungsverbote (Röntgen/ Nachtarbeit)
- Umsetzungsrecht nach billigem Ermessen f. zulässige Aufgabenzuweisungen
- Schutzfrist
6 Wochen vor EntB
8 Wochen nach EntB
aktives Hinwirken durch Arbeitgeber
- Mitteilung Elternzeit f. welche Zeit innerhalb von 2 Jahren EZ beansprucht wird

Unverschuldete Vorkommnisse

- Krankheit des Kindes
 - § 616 BGB
„verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“
Abdingbarkeit!
 - § 45 SGB V
enthält Freistellungsanspruch ohne EFZ bei Krankengeldantrag
- Krankheit im Urlaub
 - § 9 BUrlG
Krankheit lässt Urlaub entfallen
Im übrigen bleibt es bei dem geplanten Urlaub

WettbewerbsV

- Begrenzung bezogen auf Inhalt, Dauer und Gebiet
- § 74 ff HGB beachten
- Inhalt: tats. Tätigkeit
- Dauer: Max. 2 Jahre
- Gebiet: eng begrenzen, in Ballungsräumen klein wählen
- Karenzentschädigung
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber Interesse abwägen

Ausschlussfristen

- zulässig
- Vor Gericht von Amtswegen zu beachten
- Voraussetzung:

Klare Regelung
Erkennbarkeit
Keine Einseitigkeit
Zumutbare Regelung
- Vorsicht bei Formularverträgen
- Für tarifvertragliche Fristen gilt § 2 Abs. 1 Nr. 10 NachwG



3. Stufe

Betriebsübergang

Versetzungsklausel

Arbeitsvertrag

Risiko Scheinselbstständigkeit

Mediationsklausel



Betriebsübergang

- § 613 a BGB
- Gilt auch für Betriebsteil
- Folge:
„Betrieb“ geht im Ganzen über
- Mit allen Rechten und Pflichten
- Betriebliche Übung
- Elternzeit
- Mitteilungspflichten
§ 613 a Abs. 5 BGB
- Abdingbarkeit, NEIN!

Versetzungsklausel

- Flexibilität contra Sozialauswahl
- funktionierendes Arbeitsverhältnis beinhaltet Tätigkeitsveränderungen
- Notfall:
Änderungskündigung
- Nachteil:
erweiterte Sozialauswahl und erschwerte betriebsbedingte Kündigung
- Transparenzkontrolle

Scheinselbständig

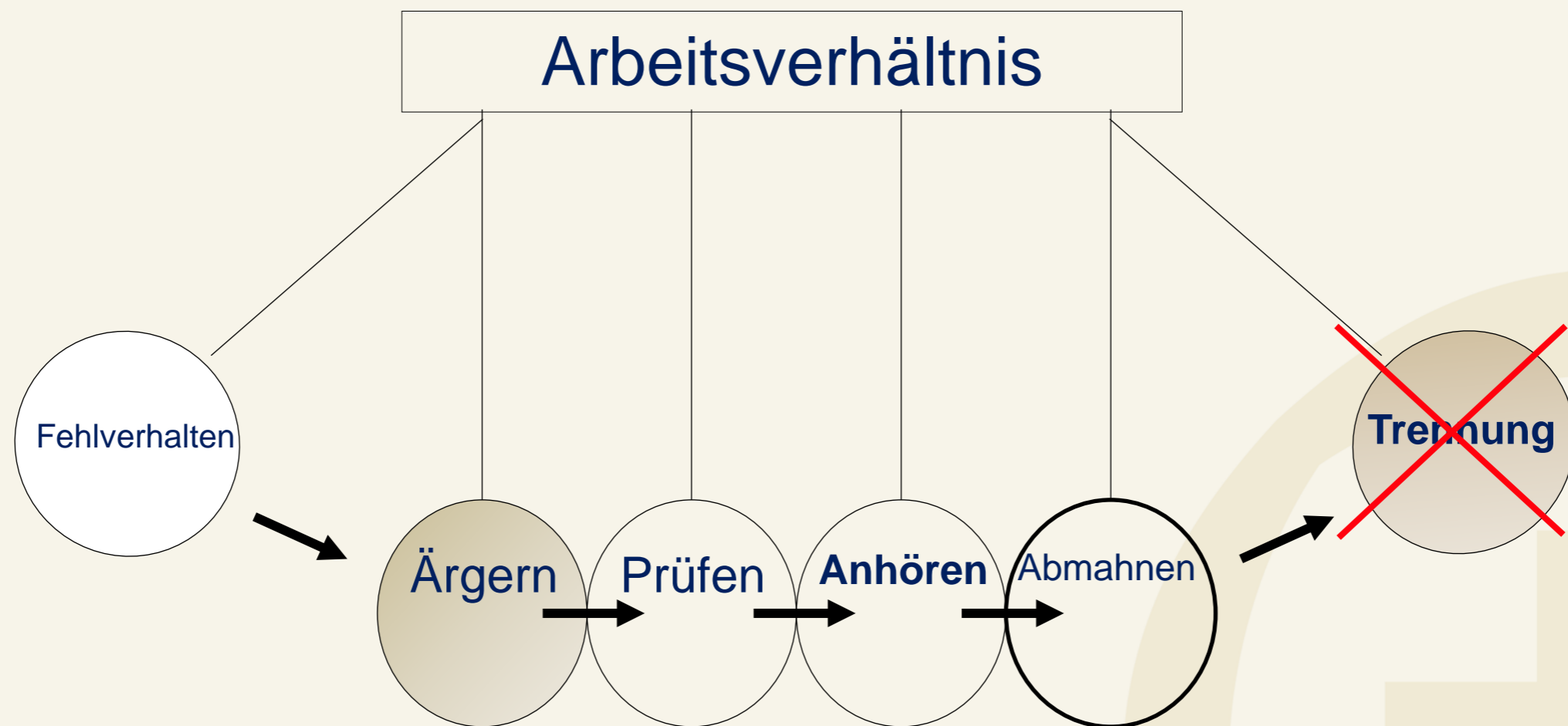
- Gesamtbildbetrachtung
- wirtschaftl. Abhängigkeit und soz. Schutzbedürfnis allein kein hinreichendes Merkmal
- Deu. RentenV
 1. Weisungsgebunden
 2. Arbeitszeiten
 3. Berichtspflicht
 4. Räumlichkeiten des Auftraggebers
 5. Kontrollmöglichkeit mittels EDV
- „Arbeitgeber“ haftet für gesamte Kosten
- Statusfeststellung

Mediationsklausel

- vorübergehender Klageverzicht
- aber:
Rechtsunsicherheit
- Aufnehmen:
 - obligatorische gesetzliche außerger. Mediationsverfahren
 - Hemmung der Verjährung
 - Gleichbehandlung
 - Eilverfahren für Arbeitnehmer
 - Kostenneutralität AN



Das Problem





Die Abmahnung

Gebot des Verhältnismäßigkeitsprinzip

Der AN muss wissen was er falsch gemacht hat, um eine Chance zu haben sein Verhalten zu ändern

Rügefunktion

AG macht bei AN in deutlich erkennbarer Art und Weise eine Beanstandung geltend

verbunden mit dem Hinweis auf die vertragliche Pflichten

und hebt die genaue Pflichtverletzung hervor

Warnfunktion

Androhung von Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung

z.B. der Hinweis, dass im Wiederholungsfall der Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist

Insoweit ist die Abmahnung eine Kündigungsandrohung

Gültige Abmahnung



- Briefkopf verwe
- Höfliche Anrede
- Konkrete Schilderung
 - Sachverhalt
 - Überreaktion
 - Unsachlichkeit
 - Zeitnahe G
- Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen
- Beispiel:

Sehr geehrter Herr Mustermann,

trotz wiederholter Ermahnungen von Seiten Ihres Vorgesetzten, Herrn Musterfisch, sich an die in unserem Hause geltenden Bearbeitungsrichtlinien zu halten, haben Sie am Montag, dem 04.07.2011, erneut bei der Bearbeitung der Vorgänge (...) Ihre Arbeitsanweisungen nicht beachtet.

Im Einzelnen haben Sie (...). Wir sehen darin einen groben Verstoß gegen Ihre arbeitsrechtlichen Pflichten, den wir nicht länger dulden können. Im Wiederholungsfall müssen Sie deshalb mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Mit freundlichen Grüßen

Max Musterchef

Gültige Abmahnung



RECHTSANWÄLTE WIGGE

BERATUNG IM MEDIZINRECHT

Arten der Trennung

Fristlose Kündigung

Verdachtskündigung

Probezeitkündigung

Druckkündigung

Änderungskündigung

Kündigung mit Auslauffrist

Aufhebungsvertrag

Teilkündigung

Entlassungsverlangen des Betriebsrates

Ordentliche Kündigung



- Beleidigung/ Verleumdung/ üble Nachrede
 - Nicht strafrechtliche Wertung sondern Störung des Vertragsverhältnisses
- Eigentumsde

§ 622 BGB

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Fristlose Kündigung

- Regelung des § 626 BGB
- Nur aus wichtigem Grund
- Anhörung des Arbeitnehmers zumeist notwendig
- u. U. Betriebsratsanhörung



Änderungskündigung

Aufhebungsvertrag

§ 144 SGB III Ruhen bei Sperrzeit

(1) Hat der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit.

Versicherungswidriges Verhalten liegt vor, wenn

1. der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe),
2. der bei der Agentur...

• Erschwernisse:

- Fristen und Anhörungen BR
- § 8 KSchG
sozial ungerechtf. = unwirksam

• Ersch

- un... Sperrfrist Arbeitnehmer
§ 144 I 2 Nr. 1 SGB III
- Arbeitnehmer sehr große Skepsis

**IMMER
gilt das
SCHRIFTFORM-
GEBOT**



Zugang von Kündigungen

**Unter
Anwesenden**

**Vorbereiten der
Kündigung**

2-fache Ausfertigung

Inkl. einer Quittierzeile

**Termin ansetzen
und
Mitarbeiter zum
Gespräch bitten**

**Einen Zeugen
zu dem Gespräch
bitten**

**Übergabe der
Kündigung**

Zugang sofort

Nicht zu viel reden!

**Die eine Ausfertigung
von dem
Mitarbeiter
quittieren lassen**

**Weitere
Veranlassungen**



Zugang von Kündigungen

**Unter
Abwesenden**

**Ausfertigung der
Kündigung mit aktuellem
Datum**

**Unterschrift und
Firmenstempel**

**Einschreiben mit
Rückschein**
Nie einfacher Brief

**Einwurf durch
2 Personen
die beim Eintüten
zugesehen haben**

**Zugang
postüblich**

**Vorsicht bei
Empfangsboten**

- **Untermieter**
- **Minderjährige**
- **geistig Behinderte**
- **Nachbarn**
- **Freunde**
- **Handwerker**

**Einer bezeugt die Tat
des anderen**



RECHTSANWÄLTE WIGGE

BERATUNG IM MEDIZINRECHT

Gut, dass Sie zugehört haben!

Rechtsanwalt Jens Remmert, LL.M.
Rechtsanwälte Wigge

48151 Münster
Scharnhorststr. 40
Tel. (0251) 53595-0
Fax (0251) 53595-99

20354 Hamburg
Neuer Wall 44
Tel. (040) 3398705-90
Fax (040) 3398705-99

50931 Köln
Aachener Str. 75
Tel. (0221) 800683-47
Fax (0221) 800683-48

81671 München
Grovenedigerstr. 23b
Tel. (089) 124737-16
Fax (089) 124737-87

Internet: www.ra-wigge.de
Email: kanzlei@ra-wigge.de

Email: j.remmert@ra-wigge.de