

Praktisches Arbeitsrecht für Urologen – Teil I

Redaktion: Niedergelassene Urologen müssen sich neben ihrer ärztlichen Tätigkeit zwangsläufig auch als Unternehmer und Arbeitgeber verstehen. Letzteres birgt so manche arbeitsrechtlichen Probleme, die wir heute im Gespräch mit Dr. jur. Frank A. Stebner erhellen und ihn nach Lösungen fragen wollen. Als Erstes fällt mir dazu das Bewerbungsgespräch ein. Was gibt es dabei zu beachten?

Dr. Stebner: Vor dem Bewerbungsgespräch steht noch das Stellenangebot, das so aufgesetzt werden muss, dass niemand wegen seines Geschlechtes, seines Alters, seiner Rasse, seiner Religion oder seiner Behinderung benachteiligt wird. Also sind neutrale Formulierungen erforderlich, ansonsten könnten durch den Anzeigentext ausgeschlossene potentielle Bewerber Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz geltend machen.

Nun aber zum Bewerbungsgespräch selbst: Unzulässige Fragen sind zu vermeiden, da diese sowieso nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen, so z.B. nach Schwangerschaft und Familienplanung. Hat sich der Urologe nach dem persönlichen Gespräch für eine Absage des Bewerbers/der Bewerberin entschieden, sollte er darauf achten, keine Gründe für die Absage zu äußern, um Schwierigkeiten wie bei dem vorhergehenden Beispiel gar nicht erst entstehen zu lassen. Wie kann ein aus juristischer Sicht guter Text für die Ablehnung aussehen? Etwa folgendermaßen: „Vielen Dank für Ihre Bewerbung und Ihr Interesse an einer Mitarbeit in meiner Praxis. Auf mein Stellenangebot habe ich sehr viele Bewerbungen erhalten, sodass leider auch qualifizierte Bewerbungen ausscheiden müssen, wovon auch Ihre Bewerbung betroffen ist. Zu meiner Entlastung sende ich Ihnen Ihre Bewerbungsunterlagen wieder zurück (Anlage). Für Ihre Bewerbungen und Ihren weiteren Werdegang wünsche ich Ihnen alles Gute.“

Redaktion: Also reicht hier ein einfach gehaltener Text. Das sieht beim Arbeits-

vertrag sicherlich anders aus. Was empfehlen Sie hier?

Dr. Stebner: Als Erstes empfehle ich, wie gesetzlich vorgeschrieben, einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. Der Arbeitsvertrag erfüllt verschiedene Funktionen, unter anderem eine Dokumentationsfunktion, er soll aber auch durch gute faire Regelungen Streit verhindern. Gesetzlich ist übrigens festgelegt, dass Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Arbeitsvertrag erhalten.

Redaktion: Was halten Sie von Musterarbeitsverträgen?

Dr. Stebner: Das klingt praktisch und einfach zu handhaben. Ich rate aber davon ab, solche Musterarbeitsverträge ungeprüft zu übernehmen. Jeder Urologe hat seine individuelle Praxis mit ihren Besonderheiten und Anforderungen, denen er gerecht werden möchte und auch sollte. Das beginnt schon mit der Vergütung. Gibt es neben dem vereinbarten monatlichen Gehalt weitere Vergünstigungen des Arbeitgebers wie z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, oder möchte der Arzt Zuwendungen nach überdurchschnittlichen Leistungen des Arbeitnehmers vergeben? Dies sind Punkte, über die sich der Urologe vor Vertragsabschluss klar werden muss. Einmal vertraglich zugesicherte Vergünstigungen lassen sich nicht nachträglich einseitig zurücknehmen. Noch zu Musterverträgen: Weder die Ärztekammer noch diejenigen, die ins Internet Verträge einstellen, haften für deren juristische Korrektheit. Wenn es zum arbeitsrechtlichen Streit kommt, erweisen sich so vermeintlich billige Verträge manchmal als sehr teuer für den Verwender.

Redaktion: Welche Bereiche des Arbeitsvertrages sind noch wichtig zu überdenken, bevor der Vertrag geschlossen wird?

Dr. Stebner: Die Beschreibung des Arbeitsplatzes liegt mir noch am Herzen. Es sollte

keine genaue Festschreibung der Tätigkeiten erfolgen, sondern eher das Abstellen auf den erlernten Beruf der Medizinischen Fachangestellten. Sucht der Urologe beispielsweise eine Helferin für das Labor und führt nur diese Tätigkeit im Arbeitsvertrag auf, kann er sie später nicht einfach für andere

Arbeitsbereiche einteilen. Auch bei der Festlegung der Arbeitszeit sollte lediglich die wöchentliche Stundenzahl in den Vertrag aufgenommen werden, einfach um später flexibel zu sein, wenn z.B. Notdienste besetzt werden müssen oder nach Personalumstrukturierung ein anderer Dienstplan notwendig wird. Wichtig ist auch aufzunehmen, dass bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche (oder wenn gewünscht: vertragsärztliche) Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen ist. Der Hintergrund ist kein Misstrauen gegenüber der Angestellten, sondern eine Notwendigkeit aufgrund der Umlageversicherung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz. Der Arbeitgeber erhält dann ab dem ersten Krankheitstag einen finanziellen Ausgleich, wenn eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden kann.

Redaktion: Können Sie einige Stichworte nennen, die noch relevant sind, heute aber nicht mehr besprochen werden können?

Dr. Stebner: Gerne! Tarifverträge, Mindestlohn, Teilzeit, Elternzeit und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Damit wären die wichtigsten Punkte rund um den Arbeitsvertrag zwischen Arzt und Mitarbeiter/in angesprochen und erläutert.

Redaktion: Mit diesen Themen möchten wir das Interview in der nächsten Ausgabe fortsetzen. Wir danken Ihnen heute für dieses Interview und freuen uns schon auf Ihren Teil II des praktischen Arbeitsrechtes für den Urologen. ◀



Dr. jur. Frank A. Stebner
(Salzgitter)
Fachanwalt für Medizinrecht