

Praktisches Arbeitsrecht für Urologen – Teil II

Redaktion: In der letzten Ausgabe von *urologen.info* hatten wir einige arbeitsrechtliche Probleme mit Ihnen erörtert. Einige Punkte sind offen geblieben, z.B. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Was gibt es hierbei zu beachten?

Dr. Stebner: Zunächst ist es wichtig zu wissen, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses immer schriftlich erfolgen muss. Eine mündliche Erklärung ist nicht wirksam. Es gibt zwei Formen der Kündigung: die ordentliche oder fristgerechte Kündigung und die außerordentliche oder fristlose Kündigung. Bei einer ordentlichen Kündigung sind die im Arbeitsvertrag vereinbarten Kündigungsfristen einzuhalten, jedoch auf jeden Fall die Mindestkündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 BGB. Bei einer außerordentlichen Kündigung ist ein wichtiger Grund Voraussetzung, aufgrund dessen das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar geworden ist.

Redaktion: Und wenn das Arbeitsverhältnis dem Kündigungsschutzgesetz unterliegt?

Dr. Stebner: Das ist dann der Fall, wenn der Urologe mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt, was wohl eher die Ausnahme ist. Das Kündigungsschutzgesetz enthält eine differenzierte Regelung über die Anwendbarkeit, z.B. auch bei Teilzeitarbeit. Man muss also im Einzelfall genau hinschauen, wie die festgestellte Anzahl der Arbeitnehmer ist, auch durchschnittlich über mehrere Jahre, um zu entscheiden, ob das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist oder nicht.

Ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, ist für eine ordentliche Kündigung ein personen-, betriebs- oder verhaltensbedingter Grund erforderlich. Hinzu kann dann auch die Notwendigkeit einer Sozialauswahl treten. Alles ist recht schwierig zu handhaben, weshalb Arbeitgebern vor der Kündigung eine rechtliche Beratung zu empfehlen ist, erst recht, wenn es um eine außerordentliche Kündigung geht.

Redaktion: Gibt es noch andere Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis zu beenden?

Dr. Stebner: Ein Arbeitsverhältnis kann über eine Vereinbarung befristet sein oder auch durch den Eintritt einer arbeitsvertraglich vereinbarten Bedingung wie durch Beendigung der Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten oder auch mit einem Aufhebungsvertrag. Über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus ist der Arbeitnehmer übrigens zur Verschwiegenheit verpflichtet. Weiterhin hat er alles herauszugeben, was Eigentum des Praxisinhabers ist. Der Urologe hingegen ist verpflichtet, ein Arbeitszeugnis auszustellen.

Redaktion: Ich denke, über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben wir genug erfahren. Es bleiben noch einige Fragen zum Tarifvertrag und Mindestlohn unbeantwortet. Wie sieht es mit der Bindung des Praxisinhabers an Tarifverträge aus?

Dr. Stebner: Für die Medizinische Fachangestellte gelten Mantel- und Gehaltstarifvertrag nur dann, wenn sie Mitglied der Gewerkschaft ist und wenn der Praxisinhaber dem Arbeitgeberverband angehört. Normalerweise ist das so nicht der Fall. Eine Ausnahme besteht, wenn die Tarifverträge ausdrücklich mit dem Arbeitsvertrag einbezogen werden. Deshalb ist es ganz wichtig, nicht unkritisch Muster-Arbeitsverträge einzusetzen.

Redaktion: Was können Sie uns noch zu Teilzeit sagen?

Dr. Stebner: Die Teilzeitbeschäftigte hat zunächst einmal dieselben Arbeitnehmerrechte wie die Vollzeitmitarbeiterin. Dies gilt auch für die sog. Mini-Jobber, die übrigens auch einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und auf Urlaubsgewährung haben.

Redaktion: Bei Neueinstellungen wird oft Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, sog. ver-



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

mögenswirksame Leistungen und ein 13. Monatsgehalt oder gar ein 14. Monatsgehalt verlangt. Wie beurteilen Sie diese Forderung?

Dr. Stebner: Empfehlenswert ist es aus Arbeitgebersicht, in die Verhandlungen mit einem Jahresgehalt einzusteigen. Wie das Jahresgehalt dann aufgeteilt wird, spielt wirtschaftlich keine Rolle. Wenn die Arbeitnehmerin möchte, dass sie Sonderzahlungen erhält, ist dies möglich und wird erfasst durch das Jahresgehalt. Die beste Lösung im Interesse aller Beteiligten dürfte nach meiner Erfahrung jedoch sein, monatlich ein Zwölftel des Jahresgehaltes auszusahlen. Steuerliche Nachteile für den Arbeitnehmer ergeben sich nicht.

Redaktion: Wer hat Anspruch auf Elternzeit?

Dr. Stebner: Der Anspruch auf Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Die Elternzeit soll den im Arbeitsverhältnis stehenden Eltern (und seit dem 24.01.2009 auch Großeltern!) die Kindererziehung in einer entscheidenden Lebensphase des Kindes gewährleisten.

Redaktion: Nehmen wir einmal an, im Arbeitsvertrag sind Sonderzahlungen vereinbart. Diese entfallen dann doch während der Elternzeit, oder?

Dr. Stebner: Wenn sich weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus dem Gesamtzusammenhang ergibt, dass z.B. der Anspruch auf Weihnachtsgeld entfällt oder



gekürzt werden kann, falls der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt und dementsprechend keine Arbeitsleistung erbringt, bleibt der Anspruch bestehen (grundlegendes Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.12.2008, AZ: 10 AZR 35/08).

Redaktion: Ich kann mir vorstellen, dass manche Arbeitgeber in diese Falle getappt sind und über Jahre hinaus – auch wenn während der Elternzeit eine zweite oder gar dritte Schwangerschaft erfolgt – Sonderzahlungen leisten mussten. Wie kann dem vorgebeugt werden?

Dr. Stebner: Die Elternzeit kann bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes dauern (§ 15 Abs. 2 BEEG). Wird die Arbeitnehmerin in der Elternzeit erneut Mutter, kommt es zu entsprechenden Verlängerungen. Möchte der Arbeitgeber in dieser Zeit keine vereinbarten Sonderzahlungen leisten, müssen sie für die Elternzeit vertraglich ausgeschlossen sein. Dass ein Arbeitnehmer in der Elternzeit keine Sonderzahlungen bekommt, ergibt sich vielfach aus der Motivation der Vereinbarung solcher Leistungen: Sie sollen besonderen Arbeitseinsatz belohnen und zu tatkräftigem Engagement motivieren. Diese Intention

scheidet bei der Elternzeit aus, weshalb es gerechtfertigt ist, keine Sonderzahlungen in dieser Zeit leisten zu wollen.

Redaktion: Sie wollten unseren Lesern noch eine Buchempfehlung geben.

Dr. Stebner: Ich empfehle das Buch „Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht 2014/2015“, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, jährliche Ausgabe, 923 Seiten mit CD-ROM, 36,00 Euro, ISBN: 978-3-8214-7287-4.

Redaktion: Vielen Dank für das Gespräch!