

# Praktisches Arbeitsrecht für Urologen – Teil III

Das Praktische Arbeitsrecht für Urologen Teil I und II in den Ausgaben des urologen.info im April und Juni 2015 hat eine so große Resonanz gefunden, dass wir nicht versäumen möchten, noch zwei wichtige Punkte für den Urologen als Arbeitgeber zu behandeln. Es geht um die Probearbeit bei der Mitarbeiterauswahl, die gewisse rechtliche Tücken haben kann, und um die Urteilsvereinbarung im Arbeitsvertrag für Angestellte.

## 1. Mitarbeiterauswahl: Probearbeit

Der eigene berufliche Erfolg hängt sehr von einem guten Team ab. Der Mitarbeiterauswahl kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Immer mehr wird zu Recht dazu übergegangen, die in die engere Wahl gekommenen Bewerber zu einer probeweisen Mitarbeit für einen oder mehrere Tage einzuladen. Dabei ist von Bedeutung, dass Probetage unangenehme rechtliche Folgen haben können, worauf sich der Arbeitgeber einstellen sollte.

### „Probearbeit“ ist ein Arbeitsverhältnis besonderer Art

Das Probearbeitsverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis besonderer Art, das sowohl dem Arbeitgeber wie dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben soll, sich, den Vertragspartner und die Arbeitsstelle im Hinblick auf eine längerfristige Zusammenarbeit zu prüfen. Die Aufnahme eines Probearbeitsverhältnisses kann von der Arbeitsverwaltung durch Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und der Kostenübernahme einer Probebeschäftigung für behinderte Menschen gefördert werden (Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 41, Rdnr. 1). Mit einem Probearbeitsverhältnis wird also ein Arbeitsvertrag geschlossen.

Beim Probearbeitsverhältnis besteht grundsätzlich Vergütungspflicht, und es erfolgen Anrechnungen. Das Problem einer „Anrechnung von Probearbeit auf die spätere Probezeit“ oder „Beginn der Pro-

bezeit auch bei Festeinstellung erst Monate später“ stellt sich also nur dann, wenn überhaupt ein Probearbeitsverhältnis entstanden ist. Dies sollte aus Arbeitgebersicht regelmäßig verhindert werden, es sei denn, die Arbeitnehmerin soll längere Zeit getestet werden, beispielsweise eine Woche.

### Einfühlungsverhältnis statt Probearbeitsverhältnis

Mit üblicher „Probearbeit“ ist arbeitsrechtlich ein sog. Einfühlungsverhältnis gemeint. Auch bei diesem wollen die Parteien die Voraussetzungen für eine mögliche weitere Zusammenarbeit klären. Beim Einfühlungsverhältnis wird der Arbeitnehmer zeitweise im Betrieb beschäftigt, ohne die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten zu übernehmen. Er untersteht während dieser Zeit lediglich dem Hausrecht des Arbeitgebers, nicht aber seinem Direktionsrecht. Ob der Arbeitgeber zur Vergütungspflicht verpflichtet ist, richtet sich nach dem Inhalt des abgeschlossenen Vertrages und danach, ob eine wirtschaftlich erhebliche Leistung erbracht worden ist (Schaub, a. a. O., Rdnr. 2).

### Eine eindeutige schriftliche Vereinbarung ist zu empfehlen

Um ein faktisches Probearbeitsverhältnis auszuschließen, ist eine schriftliche „Vereinbarung über ein Einfühlungsverhältnis im Rahmen eines Bewerberinnen-auswahlverfahrens“ zu empfehlen. Darin werden der Anlass des Einfühlungsverhältnisses angeführt und weitere Vereinbarungen getroffen, z.B. Ausschluss einer Vergütung und Ausschluss von arbeitsrechtlichen Rechten und Pflichten des Unternehmers und des Bewerbers.

## 2. Arbeitsvertrag für Angestellte: Urteilsvereinbarung

Nach neuer Rechtsprechung im Arbeitsrecht, empfiehlt es sich, den Passus zum Erholungsurlaub und Fortbildungsurlaub



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

in Arbeitsverträgen zu prüfen und um eine zusätzliche Regelung zu ergänzen. Auf diesem Weg kann eine faire, die Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers berücksichtigende Regelung bei Beschäftigungsende im zweiten Halbjahr erfolgen. Fehlt es an einer solchen Regelung, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den gesamten vereinbarten Jahresurlaub, selbst, wenn das Beschäftigungsverhältnis beispielsweise bereits am 30. September beendet wird.

Urologen als Arbeitgeber empfehle ich daher, ihre Arbeitsverträge zu prüfen und den Arbeitnehmern ggf. eine Zusatzvereinbarung zur Unterschrift vorzulegen, die den Paragraphen „Urlaub“ um z.B. den folgenden Text ergänzt:

>>Der Arbeitsvertrag vom ... wird in der Regelung zum Urlaub ergänzt:

Bei Beschäftigungsende in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gewölftelt. Der vereinbarte Jahresurlaub mindert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hatte. Die anteilige Kürzung des Jahreserholungsurlaubes erfolgt allerdings nur insoweit, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird. <<

Das Formulierungsbeispiel berücksichtigt die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes und des Europäischen Gerichtshofes. ◀

Verfasser: Dr. jur. Frank A. Stebner, Salzgitter  
Fachanwalt für Medizinrecht, [www.drstebner.de](http://www.drstebner.de)