



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

Kündigungsfristen

Befristung

Überstundenklausel

Arbeitsvertrag

Vergütung

Teilzeit

Urlaub

Compliance



## 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

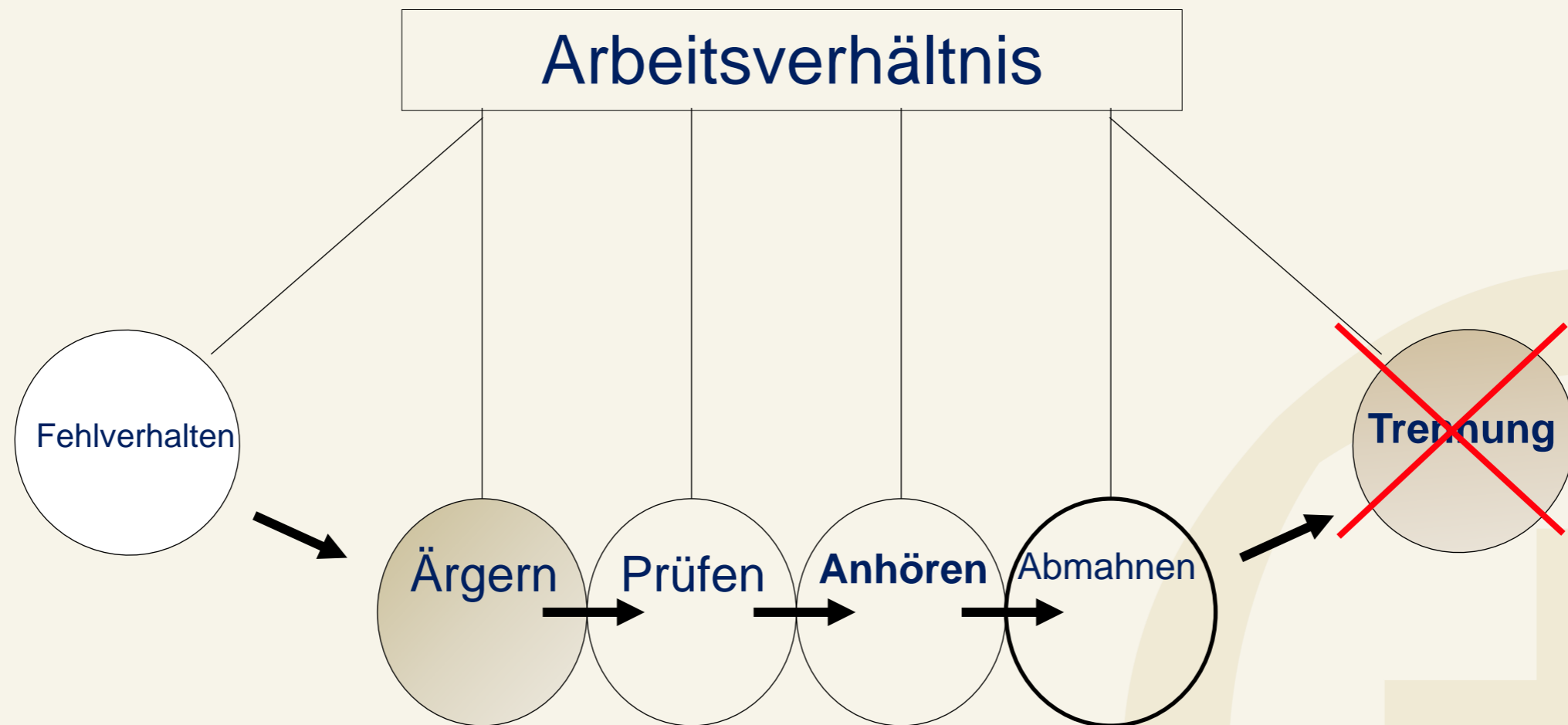
## Mediationsklausel

- 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 verwenden
- Höfliche Anrede
- Konkrete Schilderung des Fehlverhaltens
  - Sachverhalt richtig und in gebotener Kürze darstellen
  - Überreaktionen vermeiden / Keine Ehrverletzungen oder Unsachlichkeiten
  - Zeitnahe Geschehensablauf (max. 2 Wochen)
- Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen im Wiederholungsfall
- Beispiel:

Einblendung im  
PDF auf Seite 12

## Gültige Abmahnung



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



RECHTSANWÄLTE WIGGE

BERATUNG IM MEDIZINRECHT

# Arten der Trennung

**Fristlose Kündigung**

Verdachtskündigung

Probezeitkündigung

Druckkündigung

Änderungskündigung

Kündigung mit Auslauffrist

Aufhebungsvertrag

Teilkündigung

Entlassungsverlangen des Betriebsrates

**Ordentliche Kündigung**



## Ordentliche Kündigung

- Grundform der Kündigung
- Termine und Fristen nach § 622 BGB
- Berechnung nicht nach § 622 II S. 2 BGB

## Fristlose Kündigung

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

- Erschwernisse:

- 2-Wochen-Frist (626 II S. 1 BGB)

- Auf Verlangen Mitteilung des

Kündigungsgrundes, immer schriftlich

- Kündigungsschutzklage

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

**IMMER  
gilt das  
Schriftformgebot**

Weitere Einblendungen im PDF auf Seiten 15 und 16



## § 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.



- Beleidigung/ Verleumdung/ üble Nachrede
  - Nicht strafrechtliche Wertung sondern Störung des Vertragsverhältnisses
- Eigentumsdelikte
- Konkurrentätigkeit
- Mobbing
- Sexuelle Belästigung/  
Sittlichkeitsdelikte/  
strafrechtliche Handlungen
- Unpünktlichkeit
  - Grad der beharrlichen Verweigerung der Leistung





## Änderungskündigung

- sowohl ordentlich, wie auch außerordentlich möglich
- Ziel: Vertragsinhalt ändern
  - Kündigung mit dem Angebot eines neuen Vertrages
- Bei Kündigungsschutz nur zulässig:
  - Vorher bzw. gleichzeitig bestimmbares Angebot
  - inkl. zumutbarer Weiterbeschäftigung
- Annahme ist nicht die widerspruchslöse Weiterarbeit
- Erschwernisse:
  - Fristen und Anhörungen BR
  - § 8 KSchG sozial ungerechtf. = unwirksam

## Aufhebungsvertrag

- Sichere Lösung für den Arbeitgeber
- Termin ist sehr gut bestimmbar
- Kündigungsbeschränkungen sind bedeutungslos
- Hinweispflicht des Arbeitgebers bestehen nur in engen Grenzen
- Erschwernisse:
  - u.U. Sperrfrist Arbeitnehmer § 144 I 2 Nr. 1 SGB III
  - Arbeitnehmer sehr große Skepsis

Einblendung im PDF  
auf Seite 18

IMMER  
gilt das  
SCHRIFTFORM-  
GEBOT



## § 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...



# 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  
Großvenedigerstr. 23b  
Tel. (089) 124737-16  
Fax (089) 124737-87

Internet: [www.ra-wigge.de](http://www.ra-wigge.de)  
Email: [kanzlei@ra-wigge.de](mailto:kanzlei@ra-wigge.de)

Email: [j.remmert@ra-wigge.de](mailto:j.remmert@ra-wigge.de)