

HFBP Rechtsanwälte und Notar

im Medizinrecht, Baurecht, Bank- und Kapitalmarktrecht



FRANKFURT A. M.

Friedrich-Ebert-Anlage 18
60325 Frankfurt am Main
T. 069/74087680
info@hfbp.de

GIESSEN

Europastraße 3
35394 Gießen
T. 0641/94886750
info@hfbp.de

HANNOVER

Joachimstraße 3
30159 Hannover
T. 0511/60052755
info@hfbp.de

BERLIN

Kurfürstendamm 219
10719 Berlin
T. 030/68815280
info@hfbp.de

„Arbeitsrechtliche Halb-Wahrheiten in der Praxis“

Dr. Caterina Wehage
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Medizinrecht

*„Im Bewerbungsgespräch darf ich alles fragen,
was mich interessiert.“*



- Einige Fragen können wegen Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz **unzulässig** sein
 - Abwägung zwischen **berechtigten und schützenswerten Interesse des Arbeitgebers an der Information** und **Schutz des Arbeitnehmers vor Diskriminierung sowie Schutz seiner Persönlichkeitsrechte**
 - Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sind Arbeitnehmer geschützt vor Diskriminierung wegen: Herkunft, Geschlecht (Frage nach (geplanter) Schwangerschaft immer unzulässig), Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder der sexuelle Identität
 - Folge einer unzulässigen Frage: Recht zur Lüge des Bewerbers und ev. **Schadenersatzforderung** bei Verstoß gegen das AGG
- Bei Lüge auf zulässige Frage: Anfechtungsrecht des Arbeitgebers + Schadenersatz

„Der Arbeitsvertrag kommt nur zustande, wenn er schriftlich abgeschlossen wurde.“



- Mündlicher Abschluss möglich; sogar durch faktisches Tun
- Nachweisgesetz fordert jedoch schriftliche Fixierung der wesentlichen Parameter
- Vorsicht bei Musterverträgen

„Ich kann das Arbeitsverhältnis so oft und so lange befristen, wie ich möchte!“



- Befristungsarten: Zeitbefristung + Zweckbefristung
- Zeitbefristung: Beendigung mit Ablauf eines bestimmten Zeitpunkts, bis zu 2 Jahre bei bis zu 3 Verlängerungen; darüber hinaus nur mit Sachgrund (Gründe abschließend in § 14 Abs. 1 TzBfG geregelt)
- Zweckbefristung: Beendigung mit Zweckerreichung (unterliegt bei mehrfacher Befristung der Missbrauchskontrolle)

- **Befristung bedarf der Schriftform !**

Vorsicht

bei **Arbeitsbeginn** ohne Vertrag oder keiner schriftlichen Fixierung der Befristung
➤ unbefristeter Vertrag!

Vorsicht

bei bloßer zeitlicher **Verlängerung** und weitergehender Anpassung von Vertragsbestandteilen
➤ unbefristeter Vertrag!

Vorsicht

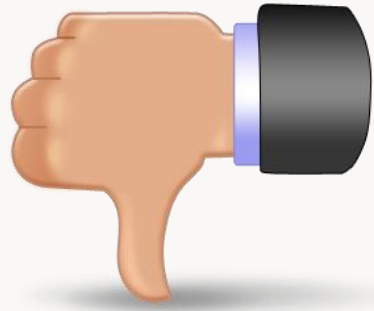
bei **Vorbeschäftigung** bei zeitlicher Befristung
➤ unbefristeter Vertrag!

*„Ich kann Überstunden anordnen,
wenn und wann ich es will.“*



- Überstunden dürfen nur in Notfällen oder bei vertraglicher Vereinbarung angeordnet werden
- Überraschend eingehender Terminauftrag \neq Notfall

***„Ich kann dem Arbeitnehmer uneingeschränkt vorschreiben wie,
wo und was er zu arbeiten hat.“***



- Anweisungen nur im Rahmen des Direktionsrechts zulässig (§ 106 GewO)
- Direktionsrecht ist grundsätzlich weit, aber Einschränkungen durch
 - Arbeitsvertrag
 - Tarifvertrag
 - Betriebsvereinbarung
 - Gesetzliche Regelungen
- Bezieht sich auf Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung

***„Arbeitnehmer mit einem
variablen Gehaltsbestandteil haben während Urlaub und
Krankheit nur Anspruch auf das Fixgehalt.“***



- Bei Krankheit (§ 4 EFZG)

Es ist das zu zahlen, was bei regelmäßiger Arbeit verdient worden wäre (bedeutet bei regelmäßigen Überstunden auch diese)

- Bei Urlaub (§ 11 BUrlG)

Verdienst der letzten 13 Wochen ÷ 65 Arbeitstage x Urlaubstage

- Bei Beschäftigungsverbot (§ 11 MuSchG)

Verdienst der letzten 13 Wochen ÷ 65 Arbeitstage x Ausfalltage

oder

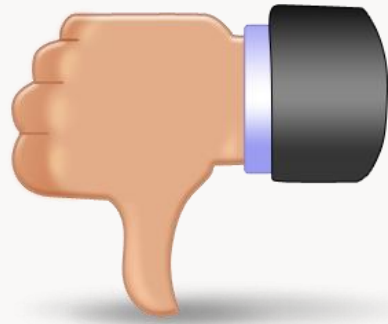
letzte 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist

„Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann erst ab dem dritten Krankheitstag gefordert werden.“



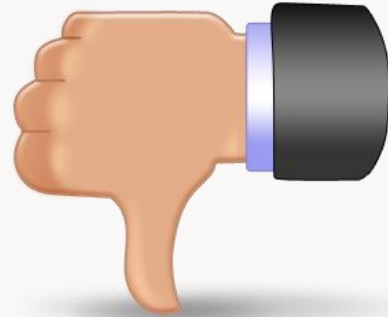
- Gesetzliche Regelung: ab dem dritten Arbeitsunfähigkeitstag
- Vertraglich kann hiervon abgewichen werden; der Arbeitgeber kann ab dem ersten Tag eine AU-Bescheinigung fordern
- Auch ohne vertragliche Vereinbarung kann in besonderen Fällen bereits ab dem ersten Tag eine AU-Bescheinigung gefordert werden (z. B. wenn ein Arbeitnehmer immer montags arbeitsunfähig ist)

***„Teilzeitkräfte haben
weniger Urlaub als Vollzeitkräfte.“***



- kein Unterscheid zwischen VZ- und TZ-Kraft/ Mini-Jobber/ Geringfügig Beschäftigtem
- Gesetz: 24 Urlaubstage bei 6-Tage-Woche
= 4 Urlaubstage je Werktag in der Woche
- Darüber hinaus vereinbarter Zusatzurlaub mit „eigenen Bedingungen“ möglich
- Ausscheiden nach dem 30.06.= grds. voller Urlaubsanspruch!
- Cave: Urlaub verfällt grds. am 31.12., nicht am 31.03.!
- Urlaubsabgeltungsanspruch bei Dauerkrankheit:
Verfall nach 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres, d.h. zum 31.03. des
übernächsten Jahres

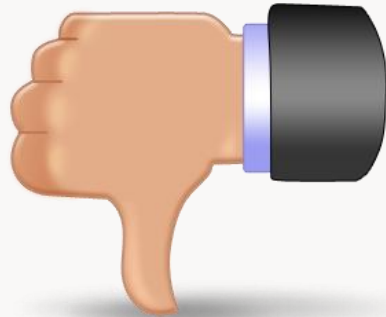
„Dem Wunsch des Arbeitnehmers nach Teilzeitarbeit muss ich nachkommen.“



Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, wenn

- Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestand,
- Verringerung der Arbeitszeit und Umfang der Verringerung spätestens 3 Monate vor deren Beginn geltend gemacht wurde,
- keine betrieblichen Gründe entgegenstehen und
- in der Regel mehr als **15 Arbeitnehmer** beschäftigt werden (exklusive Auszubildende)

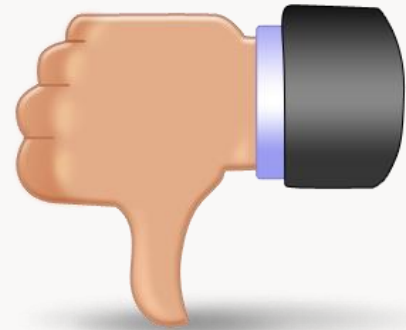
„Eine Kündigung kann ich auch mündlich aussprechen.“



§ 623 BGB sieht ausschließlich die Schriftform für eine Kündigung vor;

dies gilt auch für die außerordentliche Kündigung

„Ich brauche einen Kündigungsgrund.“



- Grundsätzlich kein Kündigungsgrund erforderlich
- Ausnahme: wenn KSchG anwendbar
 - Regelmäßige Beschäftigung von mehr als **10 Arbeitnehmern** (Stelleneinheiten), ausschließlich Auszubildender
 - ≤ 20 Wochenstunden = 0,5 Stelleneinheiten
 - 21 - 30 Wochenstunden = 0,75 Stelleneinheiten
 - > 30 Wochenstunden = 1,0 Stelleneinheiten
- **Vorsicht!** Es zählen auch Reinigungskräfte und Familienangehörige mit

Praxisabgeber bei Übergabeverhandlung:

„Kein Problem, den Arbeitnehmern kündige ich allen vorher.“



NICHT ERWÜNSCHT UND DENNOCH MIT DABEI ...

§ 613a BGB Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

(1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.

...

(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber **wegen des Übergangs** eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist **unwirksam**.

Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses **aus anderen Gründen bleibt unberührt**.

- Betriebsübergang
 - Fortführung der wirtschaftlichen Einheit unter Wahrung ihrer Identität
 - Auch Teil-Betriebsübergänge
- Bisheriger Arbeitgeber oder neuer Arbeitgeber hat die betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten
 - Wann?
 - Warum?
 - Welche Folgen? (wirtschaftlich, rechtlich, sozial)
 - Welche Maßnahmen?

„Jeder Kündigung müssen mindestens 3 Abmahnungen vorausgehen.“



„BÖSE, BÖSE, TU DAS NIMMER MEHR...“

- Erforderlich bei menschlich steuerbarem Verhalten, sofern Vertrauen überhaupt wieder herstellbar (nur, wenn **Kündigungsgrund nötig**)
- 3 wesentliche Bestandteile:
 - Hinweis auf Pflichten und Beanstandung eines Verhaltens als Vertragsverstoß (**Rügefunktion**)
 - zukünftig zu pflichtgemäßem Handeln anhalten (**Aufforderungsfunktion**) und
 - Androhung der Kündigung im Wiederholungsfalle als arbeitsrechtliche Konsequenz (**Warnfunktion**)
- Häufig fehlt Warnfunktion => nur Ermahnung!
- Keine Form- und Frist, aber Protokollierung sinnvoll

*„Die Kündigungsfrist kann ich
einfach im Vertrag ablesen.“*



- **Ja, wenn Kündigungsfrist wirksam ist (siehe § 622 BGB)**
- häufig vereinbart: 3 Monate zum Monatsende;
gesetzlich, z. B. 4 Monate zum Monatsende, wenn Arbeitsverhältnis >10 Jahre
- Vorsicht bei Tarifvertrag/Download von Kammermustern

z.B. „Tarifvertrag mit dem Verband medizinischer Fachberufe e.V. für ZMF in den Ländern Berlin, Hamburg, Hessen, Saarland sowie dem Landesteil Westfalen-Lippe“

⇒ + 1 Monat Kündigungsfrist; es gilt das Günstigkeits-Prinzip:

- Kündigungsfrist in Probezeit = i.d.R. mindestens 2 Wochen

***„Einschreiben-Rückschein ist der
sicherste Weg eine Kündigung zuzustellen.“***



- entscheidend: „Zugang“, nicht die bloße „Versendung“
- tief gefestigter Fehlglaube ans Einschreiben mit Rückschein;

 zwar Einwurf des Abholscheins, jedoch kein Zugang der Kündigung

 besser: **Bote**, Empfangsbekanntnis bei Übergabe oder notfalls Einwurf-Einschreiben
- **Beweissicherung betreiben!** Kopie inklusive Unterschrift des Arbeitgebers + Bote;
sowohl für Einwurf als auch Kuvertierung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für weitere Fragen kontaktieren Sie uns:

Dr. Caterina Wehage

Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Medizinrecht

c.wehage@hfbp.de

www.hfbp.de

kostenfreie Servicrufnummer: 0800 / 94 88 350

besser.beraten.