



HFBP Rechtsanwälte und Notar

Frankfurt • Gießen • Hannover • Berlin

www.hfbp.de



XIII. HFBP InfoTag

Gießen • Frankfurt • Hannover
November 2018



Arbeitsverträge

– Rechtssicherheit mit Gestaltungsfreiheit –

„Der Arbeitsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden.“



- Mündlicher Abschluss möglich; sogar durch faktisches Tun
- Nachweisgesetz fordert jedoch schriftliche Fixierung der wesentlichsten Parameter
- Schriftlicher Arbeitsvertrag empfehlenswert
(Pflicht bei vertragsärztlich angestellten Ärzten)
- Vorsicht bei Musterverträgen

Musterarbeitsvertrag für angestellte Ärzte und Assistenten in der ärztlichen Praxis

Musterverträge enthalten allgemeine Hinweise für die Vertragsgestaltung. Sie passen nicht auf jeden einzelnen Fall. Sie geben allgemeine Anhaltspunkte, die im Einzelfall abgeändert werden können oder müssen. Bedienen Sie sich der Hilfe eines Fachmannes bei der Vertragsgestaltung.

Mustervertrag für einen Assistenten in der ärztlichen Praxis

Zwischen

Frau/Herrn Dr. med. [REDACTED] - Praxisinhaber(in) -

Praxisanschrift: [REDACTED]

und

Frau/Herrn Dr. med. [REDACTED] - Assistent(in) -

Privatanschrift: [REDACTED]

wird folgendes vereinbart:

§ 1

Begründung des Assistentenverhältnisses

(1) Frau/Herr Dr. med. [REDACTED] wird ab [REDACTED] als Assistent(in) in der Praxis von Frau/Herrn Dr. med. [REDACTED] eingestellt. Die Einstellung erfolgt zu Zwecke der

- a) ~~Mithilfe in der Praxis auf Dauer (sog. Job-Sharing)~~
- b) Weiterbildung
- c) ~~Entlastung¹⁾~~

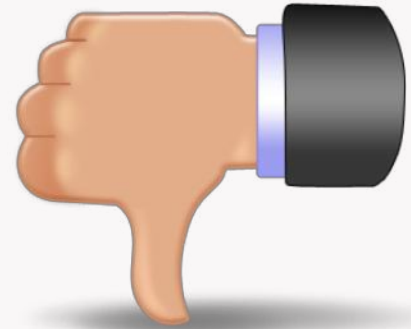
(2) Die erforderliche Weiterbildungsbefugnis der Ärztekammer liegt vor. Die zuständige Kassenärztliche Vereinigung/der zuständige Zulassungsausschuss¹⁾ hat der Beschäftigung zugestimmt. Die Approbationsurkunde bzw. die Erlaubnis gem. § 10 BuÄO hat der Assistent vorgelegt.

¹⁾ Nicht Zutreffendes streichen!

Achtung bei Musterverträgen für angestellte Ärzte von Kammer oder KV

- Grundsätzlich arbeitnehmerfreundlich
- Es fehlen Vorschriften zum Schutz und zur Flexibilität des Arbeitgebers
z.B.- Flexible Handhabung der Verteilung von KV- und privatärztlicher Tätigkeit
- längere Kündigungsfristen zur Absicherung des Nachbesetzungsrisikos

„Der Manteltarifvertrag für MFA’s ist bindend.“



Tarifbindung gilt nur, wenn

- AN Gewerkschaftsmitglied und AG Arbeitgeberverbandsmitglied
- Bezugnahme im Arbeitsvertrag
- Allgemeinverbindlichkeit festgestellt
- Ansonsten ist der Praxisinhaber nicht daran gebunden

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



Befristungsarten: Zeitbefristung und Zweckbefristung

- Zeitbefristung:
 - Ohne Sachgrund bis zu 2 Jahre bei bis zu 3 Verlängerungen
 - Mit Sachgrund auch Kettenbefristungen möglich
- Zweckbefristung: Beendigung mit Zweckerreichung



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!

„Überstunden dürfen einfach angeordnet werden und sind mit dem Gehalt abgegolten.“





- Überstunden dürfen nur im Notfall angeordnet werden oder wenn dies vertraglich vereinbart wurde
- Überraschend eingehender Terminauftrag ist kein Notfall
- Überstunden von bis zu max. 10% der wöchentlichen Arbeitszeit können mit dem Gehalt abgegolten werden; ansonsten Ausgleich durch Freizeit oder Geld
- Bei „Besserverdienern“ sind Überstunden mit dem Gehalt abgegolten, wenn vereinbart

***„Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf
Urlaubs- und Weihnachtsgeld.“***





- Ein Anspruch kann u. a. bestehen aufgrund:
 - vertraglicher/tariflicher Vereinbarung oder
 - betrieblicher Übung
- Betriebliche Übung entsteht, bei regelmäßiger Wiederholung bestimmter gleichförmiger Verhaltensweisen durch den AG -ohne den Vorbehalt der Freiwilligkeit- und der AN auf Kontinuität vertrauen darf.

***„Ich habe volles Einsichtsrecht
in den Mail-Verkehr meiner Mitarbeiter.“***



- Sofern die Nutzung der E-Mail-Adresse ausschließlich für berufliche Kommunikation gestattet ist
 - Volles Einsichtsrecht
- Wenn die E-Mail-Adresse auch für private Zwecke genutzt werden darf
 - Einsichtsrecht umstritten



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





- Bei Krankheit (§ 4 EFZG) ist das zu zahlen, was bei regelmäßiger Arbeit verdient worden wäre (bedeutet bei regelmäßigen Überstunden auch diese)
- Bei Urlaub (§ 11 BUrlG) ist der Verdienst der letzten 13 Wochen / 65 Arbeitstage x Urlaubstage zu zahlen
- Bei Beschäftigungsverbot (§ 11 MuSchG) ist Verdienst der letzten 13 Wochen / 65 Arbeitstage x Urlaubstage oder letzten 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist



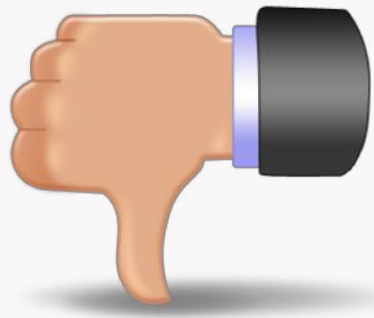
***„Teilzeitkräfte haben
weniger Urlaub als Vollzeitkräfte.“***





- 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!

***„Während der Elternzeit verliert die MFA ihren
Urlaubsanspruch“***



- Der Urlaubsanspruch während der Elternzeit entfällt nicht automatisch
- Der AG hat aber das Recht, den Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen; er muss aber von diesem Recht Gebrauch machen (§ 17 Abs.1 BEEG)
- **Achtung:** Wird das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit beendet und hat der AG nicht bis zu diesem Zeitpunkt von seinem Recht Gebrauch gemacht hat der AN einen Abgeltungsanspruch

Sie haben noch Fragen? Kontaktieren Sie mich.



Sebastian Kierer

Rechtsanwalt

s.kierer@hfbp.de

T. 0641 94 88 67 - 50

F. 0641 94 88 67 - 33



HFBP FRANKFURT

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



HFBP GIESSEN

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



HFBP HANNOVER

Lavesstraße 82
30159 Hannover
T. 0511/60052755
info@hfbp.de



HFBP BERLIN

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



HFBP Rechtsanwälte und Notar

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.hfbp.de