

## Arbeitsrecht für Ärztinnen und Ärzte

Die beiden Fortbildungsveranstaltungen des Dresdner Medizinrechtsforum für Ärzte am 24.03. und 21.04.2004 haben sich mit dem Arbeitsrecht befasst, wobei Fragestellungen aus dem Blickwinkel des niedergelassenen Arztes im Vordergrund gestanden haben. Der wesentliche Inhalt soll hier vorgestellt werden:

I.

Das Thema der Veranstaltung am 24.03.2004 lautete: „**Arbeitsrechtliche Neuregelungen und ihre Auswirkungen für die Praxis des niedergelassenen Arztes**“.

Im Kern geht es um die seit 01. 01. 2004 gültigen neuen arbeitsrechtlichen Regelungen dargelegt, die auf dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt beruhen (BGBL 2003 I, Seite 3002 ff.). Die wohl wichtigsten Änderungen beziehen sich auf das Kündigungsschutzgesetz. Hier ist von besonderer Bedeutung, dass eine allgemeine Klagfrist für **sämtliche Kündigungsarten** ohne Einfluss auf die Betriebsgröße eingeführt wurde. Nach § 4 KSchG n.F. gilt zukünftig für alle Beendigungs- und Änderungskündigungen eine einheitliche **Klagfrist von drei Wochen**, und zwar unabhängig von der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes.

Mit der Erweiterung des § 4 Kündigungsschutzgesetz auf sämtliche Unwirksamkeitsgründe einer Beendigungs- oder Änderungskündigung hat der Gesetzgeber nunmehr eine einheitliche Klagfrist geschaffen, die der Arbeitnehmer wahrnehmen muss, wenn er die Kündigung nicht akzeptiert. Anderenfalls tritt die Fiktionswirkung des § 7 Kündigungsschutzgesetz ein. Dies bedeutet, dass die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam betrachtet wird, sofern nicht rechtzeitig, also innerhalb der oben genannten Frist, Klage beim Arbeitsgericht eingereicht wurde. Nur unter im Gesetz eng umrissenen Voraussetzungen (§ 5 KSchG n.F.) werden verspätete Klagen zugelassen.

Es ist ferner zu berücksichtigen, dass im Kündigungsschutzgesetz die so genannte **Kleinbetriebsklausel** neu gestaltet wurde. Für die bis 31. 12. 2003 bestehenden Arbeitsverhältnisse bleibt es grundsätzlich bei einem Schwellenwert von 5 Arbeitnehmern. Bis zu einem Schwellenwert von 10 Arbeitnehmern werden künftig die Arbeitnehmer nicht mehr berücksichtigt, die nach dem 31. 12. 2003 ihr

Arbeitsverhältnis begonnen haben, so dass künftig in den Praxen, die eine größere Zahl von Mitarbeitern beschäftigen, möglicherweise zu differenzieren ist. Was ist gemeint? Die oben gestellte Neuregelung führt zu einer zweistufigen Prüfungssystematik. Es muss zuerst geprüft werden, ob die Praxis 5,25 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer anteilig berücksichtigt werden (Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit 0,5 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt. Alles, was darüber liegt, wird mit 1,0 gezählt. Auszubildende werden nicht mitgezählt).

In der zweiten Stufe ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer vor dem 01. 01. 2004 oder zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt wurde und der Betrieb 10,25 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt. Das bedeutet, dass die bis zum 31. 12. 2003 eingestellten Arbeitnehmer ihren Kündigungsschutz so lange behalten, wie im Betrieb mindestens 5,25 Arbeitnehmer tätig sind, die am 31. 12. 2003 dort schon tätig waren. Waren demgegenüber dort nur fünf Arbeitnehmer beschäftigt, genießen diese keinen Kündigungsschutz. Kommen zu den bis 31. 12. 2003 beschäftigten fünf Arbeitnehmern ab 01. 01. 2004 zum Beispiel zwei weitere Arbeitnehmer hinzu, so genießen auch diese keinen Kündigungsschutz. Sofern zum 31. 12. 2003 sieben oder acht Arbeitnehmer (mindestens 5,25) beschäftigt waren, nach dem 01. 01. 2004 zwei weitere Arbeitnehmer hinzukommen, genießen die bereits beschäftigten Altarbeitnehmer Kündigungsschutz, nicht jedoch die zwei nach dem 01. 01. 2004 eingestellten Arbeitnehmer. Sofern in dem Betrieb zum 31. 12. 2003 fünf Arbeitnehmer beschäftigt waren und ab dem 01. 01. 2004 sechs Arbeitnehmer neu eingestellt werden, mithin elf Arbeitnehmer beschäftigt sind, gilt für die zum 31. 12. 2003 beschäftigten Arbeitnehmer sofort der gesetzliche Kündigungsschutz. Die **5** neu eingestellten Arbeitnehmer kommen auch in den Genuss des Kündigungsschutzes, jedoch erst nach Ablauf der gesetzlichen Wartezeit von **6** Monaten. (1) Der Arbeitnehmer muss, um Kündigungsschutz in Anspruch nehmen zu können, mehr als 6 Monate im Betrieb beschäftigt sein.

Glücklich ist diese Regelung nicht. Einerseits wird ein Sachverhalt kompliziert geregelt, ob-

wohl dazu keinerlei Notwendigkeit besteht. Andererseits trägt die Einführung einer „Zweiklassengesellschaft“ hinsichtlich des Kündigungsschutzes in ein und derselben Praxis – freilich nur unter den oben genannten Voraussetzungen – sicherlich auch nicht dazu bei, einen positiven Beitrag in Bezug auf das Praxisklima zu leisten.

Zu beachten ist, dass Kündigungen zwingend der **Schriftform bedürfen (§ 623 BGB)**. (Dies galt schon vor dem 01. 01. 2004). Das Schriftformerfordernis gilt für die arbeitgeber- als auch für arbeitnehmerseitige Kündigungen. Das Kündigungsschreiben muss vom Aussteller eigenhändig durch **Namensunterschrift** bzw. mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Die Kündigung bedarf keiner Angabe des Kündigungsgrundes, es sei denn, der Tarif- oder Arbeitsvertrag sehen etwas anderes vor. Einen Begründungszwang kennt auch § 5 Abs. 2 BBiG (Berufsbildungsgesetz) für die fristlose Kündigung in einem Berufsausbildungsverhältnis.

Auf Grund der hier dargestellten Fristenproblematik spielt der Zugang der Kündigungserklärung künftig eine noch größere Rolle als bisher. Es empfiehlt sich stets, den Arbeitnehmer auf einer Kopie der schriftlichen Kündigungserklärung den Empfang der Kündigungserklärung mit Datumsangabe quittieren zu lassen. Sofern der Arbeitnehmer hierzu nicht bereit ist, empfiehlt sich die Übergabe **unter Zeugen**. Eine sichere Möglichkeit der Übermittlung der Kündigung ist die Übermittlung **durch Boten**. Im Falle eines Rechtsstreites muss der Bote dann einerseits bezeugen, dass er weiß, was in dem von ihm zu transportierenden Umschlag ist (Kündigung). Ferner muss er bezeugen, wann er das Schreiben in den Hausbriefkasten des Arbeitnehmers eingeworfen hat. Es ist stets zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber für den Zugang der Kündigung **beweispflichtig** ist.

Der letzte hier kurz vorgestellte Komplex der Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes bezieht sich auf die Bestimmung des § 1a Abs. 1 KSchG). Danach hat der Arbeitnehmer mit Ablauf der Kündigungsfrist einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, deren Höhe sich aus dem Gesetz ergibt, wenn der Arbeitgeber eine fristgerechte Kündigung wegen dringender betrieblicher Gründe an den Arbeitneh-

mer richtet und wenn er zusammen mit der Kündigung den Hinweis tätigt, dass die Leistung einer Abfindung bei Nichterhebung der Kündigungsschutzklage und Verstreichen der Klagefrist beansprucht werden kann.

### Was heißt das?

Der Arbeitgeber bietet dem Arbeitnehmer einen so genannten Klageverzichtsvertrag an, der vom Arbeitnehmer durch Verstreichen der oben dargestellten dreiwöchigen Klagefrist angenommen wird. Hier ist folgendes zu beachten:

1. Eine Abfindungszahlung nach § 1a Abs. 1 KSchG kommt nur bei Kündigungen wegen dringender betrieblicher Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG in Frage.
2. Ein Abfindungsanspruch bei außerordentlichen fristlosen, verhaltensbedingten und personenbedingten Kündigungen sowie bei Änderungskündigungen und Verbundkündigungen ist ausgeschlossen.
3. Der Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes muss gegeben sein. Dies bedeutet, dass der vor dem 31. 12. 2003 eingestellte Arbeitnehmer einerseits länger als sechs Monate im Betrieb tätig gewesen sein muss mit mehr als fünf Arbeitnehmern bzw. ein nach dem 31. 12. 2003 eingestellter Arbeitnehmer muss länger als sechs Monate im Betrieb eingestellt werden sein mit mehr als zehn Mitarbeitern.
4. Die Kündigungserklärung muss der Schriftform des § 623 BGB entsprechen.
5. Der Arbeitgeber muss die oben dargestellten Hinweise innerhalb der Kündigungserklärung abgeben, das heißt er muss auf die dringenden betrieblichen Erfordernisse einerseits hinweisen, und auf die Bereitschaft zur Zahlung der gesetzlichen Abfindung bei Verstreichen der Klagefrist andererseits (3).

Nach § 1 a Abs. 2 KSchG beträgt die Höhe der Abfindung 0,5 (Brutto-)Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, ein derartiges Angebot zu unterbreiten. Der Zweck der Regelung besteht offenkundig darin, einen Anreiz zu schaffen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf dem Vereinbarungswege eine Rege-

lung finden, die ein späteres Gerichtsverfahren vermeidet.

### II.

Die zweite arbeitsrechtliche Fortbildungsveranstaltung des Dresdner Medizinrechtsforum für Ärzte stand unter dem Thema: „**Arbeitsverträge, Aufhebungsverträge und arbeitsrechtliche Kündigungen**“.

Hier ist kurz zusammengefasst folgendes zu beachten:

Zwar kann der Abschluss eines Arbeitsvertrages nach wie vor grundsätzlich formfrei erfolgen. Das Nachweisgesetz bestimmt jedoch, dass der Arbeitgeber **spätestens einen Monat** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen muss und eine entsprechende Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen ist. Bereits aus Gründen der Rechtssicherheit wird heutzutage kein Arbeitsverhältnis mehr zustande kommen, ohne dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt. Die Parteien werden schon aus Gründen der Beweissicherung ein Interesse daran haben, einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen, ganz abgesehen davon, dass es in einem späteren Rechtsstreit über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber zu **Beweisnachteilen** kommen kann, wenn kein schriftlicher Vertrag vorliegt.

Beim Probearbeitsverhältnis ist darauf hinzuweisen, dass zwei Formen vorkommen können, einerseits das befristete, andererseits das unbefristete Arbeitsverhältnis. Regelmäßig wollen die Parteien lediglich eine Probezeit in einem Dauerarbeitsverhältnis (unbefristetes Arbeitsverhältnis) begründen. Das bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit automatisch in ein normales Arbeitsverhältnis übergeht, sofern keine Kündigung erfolgt. Die Dauer der Probezeit unterliegt dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, wobei nur in wenigen Fällen die Probezeit über sechs Monate liegen wird. Während der Probezeit kann in den ersten sechs Monaten gem. § 622 Abs. 3 BGB mit einer **Frist von zwei Wochen gekündigt werden**. Nach Ablauf der Probezeit gelten die ganz normalen Kündigungsfristen des BGB (§ 622 Abs. 1 BGB). Danach kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum

15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigungsfristen für den Arbeitgeber werden allerdings je nach Beschäftigungsdauer immer länger. So beträgt beispielsweise die Frist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis in der Praxis 12 Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats (§ 622 Abs. 2 Ziff. 6 BGB). Zu beachten ist, dass gem. § 622 Abs 2 Satz 2 BGB für die Berechnung der Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers Zeiten, die vor der **Vollendung des 25. Lebensjahres** liegen, nicht berücksichtigt werden.

Eine besondere Form des Arbeitsvertrages stellt der befristete Arbeitsvertrag dar. Auf das befristete Arbeitsverhältnis sind gem. § 620, Abs. 3 BGB die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes anzuwenden (TzBfG). Hier ist zu beachten, dass das neue Befristungsrecht ohne Einschränkung **in allen Betrieben**, auch in Kleinbetrieben mit fünf oder weniger Arbeitnehmern, gilt.

Haben die Parteien eine Befristung vereinbart ist zu beachten, dass das Arbeitsverhältnis regelmäßig mit Fristablauf bzw. Zweckerreichung endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Dies bedeutet, dass auch die speziellen Schutzvorschriften des Kündigungsschutzgesetzes keine Wirksamkeit entfalten. Aus diesem Grunde hat der Gesetzgeber in dem oben genannten Gesetz entsprechende Schutzvorschriften geschaffen, um insbesondere Gesetzesumgehungen zu vermeiden. Die Arbeitsgerichte überprüfen insbesondere so genannte Kettenbefristungen. Hier wird geprüft, ob ein so genannter Dauerbedarf besteht mit der Folge, dass von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ausgegangen wird. Generell verlangen Rechtsprechung und Gesetz, dass für Befristungen ein sachlicher Grund vorliegt. Eine Ausnahme besteht dann, wenn eine Neueinstellung vorliegt. Befristungen dürfen eine gewisse angemessene Dauer nicht überschreiten. Bei Neueinstellungen ist sie gesetzlich auf **maximal zwei Jahre** begrenzt, wobei bis zur Dauer von 2 Jahren die dreimalige Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses zulässig ist. Es können also vier befristete Arbeitsverträge von jeweils sechs Monaten abgeschlossen werden.

Zu beachten ist ferner, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht in ein befristetes umgewandelt werden darf. Die Zustimmung des

Arbeitnehmers ändert daran nichts. Neben dem Teilzeit- und Befristungsgesetz existieren einzelvertragliche Sonderregelungen, zum Beispiel das „Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in Weiterbildung.“ Danach liegt ein die Befristung rechtfertigender Grund vor, wenn die Anstellung des Arztes seiner Weiterbildung zum Erwerb einer Zusatzbezeichnung dient, wobei die Höchstdauer der Befristung **8 Jahre** beträgt. (3)

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt um eine sogenannte „Existenzgründerklausel“ erweitert. In den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Dauer von **4 Jahren** zulässig. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz befasst sich – wie sein Name schon sagt – nicht nur mit der Frage der Befristung von Arbeitsverhältnissen, sondern auch mit dem Thema Teilzeitarbeit. Mitarbeiter in Betrieben mit **mehr als 15 Beschäftigten** haben unter bestimmten Voraussetzungen einen gesetzlichen Anspruch, von einem Vollzeit- auf einen Teilzeitarbeitsplatz zu wechseln.

Bei Aufhebungsverträgen ist zu berücksichtigen, dass auch hier die **Schriftform gem. § 623 BGB** zwingend anzuwenden ist. Vor dem Abschluss etwaiger Aufhebungsverträge sollten beide Seiten Rechtsrat einholen, um etwaige nachteilige Wirkungen zu vermeiden. Dem Mitarbeiter sollen keine Rechte, beispielsweise im Falle späterer Arbeitslosigkeit verloren gehen (zum Beispiel Sperrzeit), der Arbeitgeber will nicht das Risiko eingehen, dass eine einmal ausgehandelte Vereinbarung später wieder angefochten wird.

Sofern eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses notwendig ist, muss differenziert werden zwischen ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen einerseits sowie Änderungskündigungen andererseits. Ferner muss geprüft werden, ob die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes überhaupt anwendbar sind (Anzahl der Arbeitnehmer). Eine Änderungskündigung liegt dann vor, wenn der Kündigende (Arbeitgeber) im Zusammenhang mit dem Kündigungsschreiben zugleich ein neues Arbeitsverhältnis anbietet. Eine Änderungskündigung besteht mithin aus einer Kündigung sowie einem neuen Vertragsangebot (meist mit schlechteren Arbeitsbedingungen). Sofern der Arbeitnehmer das Änderungsangebot ablehnt, liegt eine bloße Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor. Nimmt er das Änderungsangebot an, so setzt sich das Arbeitsverhältnis zu den angebotenen Bedingungen fort. Daneben kann der Arbeitnehmer im Geltungsbereich von § 2 KSchG die geänderten Arbeitsbedingungen auch unter dem Vorbehalt annehmen, dass diese sozial gerechtfertigt sind. Wird dieser Vorbehalt innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Änderungskündigung erklärt, muss der Arbeitnehmer zwar zunächst ab Ablauf der Kündigungsfrist zu den neuen Bedingungen arbeiten, er kann jedoch diese im Rahmen einer Änderungsschutzklage gerichtlich überprüfen lassen. Auch diese Klage ist innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Änderungskündigung zu erheben.

Neben der ordentlichen Kündigung spielt die außerordentliche Kündigung eine nicht unerhebliche Rolle. Eine außerordentlich Kündigung kann fristlos, entfristet oder mit ordentlicher Kündigungsfrist ausgesprochen werden. Entfristet bedeutet nichts anderes als das

Zurverfügungstellen einer kurzen Auslauffrist. Zu beachten ist hier die Bestimmung des § 626 Abs. 2 BGB. Danach kann die außerordentliche Kündigung nur innerhalb **von zwei Wochen** erfolgen. Die Zweiwochenfrist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsschutzberechtigte von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erhält.

Weder die ordentliche noch die außerordentliche Kündigung muss begründet werden. Bei außerordentlicher Kündigung sowie bei Kündigung im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ist die Angabe von Gründen auf Verlangen des Arbeitnehmers jedoch notwendig und insbesondere bei außerordentlichen Kündigungen dem Arbeitnehmer unverzüglich mitzuteilen.

Die hier kurz skizzierten aktuellen Fragen des Arbeitsrechtes berücksichtigen nicht arbeitsrechtliche Fragestellungen, die zum Beispiel dann hinzutreten, wenn die Vertragsparteien dem Tarifvertragsrecht unterliegen oder freiwillig vertraglich die Einbeziehung tarifvertraglicher Regelungen vereinbaren.

Dresdner Medizinrechtsforum für Ärzte,  
Dr. med. Michael Kirsch,  
Facharzt für Psychiatrie und Neurologie  
Dr. Jürgen Trilsch, Rechtsanwalt  
Erna-Berger-Straße 3, 01097 Dresden

#### Literatur

- 1 Ruge, Handbuch Kündigungsrecht, Deutscher AnwaltVerlag 2004, S.81 Rdnr. 40
- 2 Meixner, Das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt, ZAP, 2004, 81 ff.
- 3 Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 10. Auflage, C. H. Beck, S.315, Rdnr. 84