

Der Arbeitsvertrag

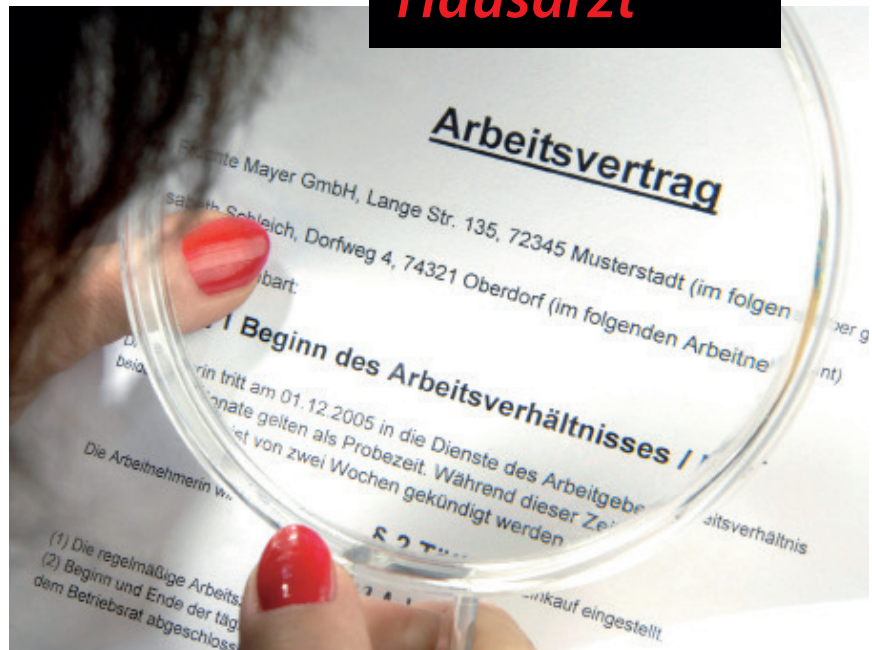
Was regeln, was offenlassen?

Grit Rajteric

Um die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu regeln, ist – so die gängige Meinung – ein schriftlicher Arbeitsvertrag nötig. Manche Arbeitgeber verzichten jedoch auf ein solches Schriftstück – aus Bürokratiefrust, Bequemlichkeit, oder damit ein Arbeitnehmer später nur schwerlich Ansprüche nachweisen kann. Schlau? Eher im Gegenteil!

Zwar ermöglicht der Gesetzgeber nach wie vor mündliche Arbeitsverträge. Trotzdem sollten Sie mit jedem Mitarbeiter einen schriftlichen Vertrag schließen. Damit stehen Sie nicht nur vor Kollegen besser da, etwa bei einer Visitation nach dem QM-System EPA, sondern decken „ganz nebenbei“ eine gesetzliche Pflicht ab: Nach dem Nachweisgesetz müssen Arbeitgeber die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederlegen. Das sind:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- der Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- bei einem befristeten Arbeitsverhältnis seine vorgesehene Dauer,
- der Arbeitsort oder der Hinweis, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- eine kurze Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und Höhe des Entgeltes (inkl. Zuschläge usw.),
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses und
- ggf. ein allgemein gehaltener Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstverträge, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind (cave!).



Arbeitsrecht
für den
Hausarzt

Niederschrift bei Streitigkeiten wertvoll

Was passiert, wenn ein solches Schriftstück fehlt? Solange Chef und Mitarbeiter gut miteinander auskommen: nichts. Das Gesetz sieht keine spezielle Sanktion vor. Die fehlende Niederschrift kann dem Arbeitgeber allerdings im Streitfall „auf die Füße fallen“. Denn der Verstoß gegen das Nachweisgesetz bringt dem Arbeitnehmer unter Umständen Schadenersatzansprüche und eine Beweiserleichterung.

Schriftlicher Vertrag: Muss bei Befristung

Soll ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart werden, ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag essenziell. Er muss zudem vor Aufnahme der Tätigkeit von beiden

Sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über Leistung und Gegenleistung einig, könnte der Arbeitsvertrag prinzipiell auch mündlich geschlossen werden.

Seiten unterschrieben werden. Ein Verstoß gegen die Schriftform kann nach Klage des Arbeitnehmers zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag führen.

Der Gesetzgeber ermöglicht eine Befristung mit und ohne Sachgrund. Der Unterschied ist formell:

- Bei **Sachgrundbefristung** muss der Grund für die Befristung (z. B. befristete Einstellung zur Erprobung bzw. als Vertretung) wenigstens ansatzweise aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag erkennbar sein.
- Eine Befristung **ohne Sachgrund** kann nur dann vereinbart werden, wenn zu keinem Zeitpunkt vorher ein Arbeitsverhältnis (befristet oder unbefristet) mit demselben Arbeitgeber bestanden hat. Eine sachgrundlose Befristung ist maximal bis zu zwei Jahre möglich. Sie kann jedoch zunächst auch kürzer angedacht sein und nachträglich auf bis zu zwei Jahre verlängert werden.

Fallstricke bei der Vertragsverlängerung

Ein sachgrundlos befristeter Vertrag kann höchstens dreimal verlängert werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen dies stets vor dem Auslaufen des bestehenden befristeten Vertrages vereinbaren. Dabei ist besondere Genauigkeit geboten, um die erlaubte Dauer von höchstens zwei Jahren nicht zu überschreiten.

Beispiel 1: *Die beiden Inhaberinnen einer Gemeinschaftspraxis schließen wegen der bevorstehenden Elternzeit einer Ärztin einen Arbeitsvertrag mit einer jungen Kollegin für sechs Monate vom 01.01.2009 bis 30.06.2009. Vom 01.07.2009 bis 31.12.2009 wird er erstmalig verlängert, die zweite Verlängerung erstreckt sich vom 01.01.2010 bis 30.06.2010 und die dritte Verlängerung erfolgt vom 01.07.2010 bis 31.12.2010.*

Dieses Vorgehen ist völlig korrekt.

Beispiel 2: *Ein Praxisinhaber schließt mit einem frischgebackenen Facharzt für Allgemeinmedizin einen ohne Sachgrund befristeten Anstellungsvertrag für die Zeit vom 01.01.2009 bis 01.01.2010. Ab dem 01.01.2010 verlängert er das Beschäftigungsverhältnis bis 01.01.2011.*

Diese zweite Befristung ist unzulässig, da damit die Höchstdauer von zwei Jahren um einen Tag überschritten wird. Der junge Arzt könnte auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag klagen.

Achten Sie beim befristeten Arbeitsvertrag unbedingt darauf, dass eine Kündigungsmöglichkeit auch während der Befristung vereinbart wird. Denn ohne eine solche Vereinbarung ist eine Kündigung während der Frist ausgeschlossen!

Ergänzend vereinbaren: Frist für Überstunden-Ausgleich

Natürlich muss der Inhalt des Arbeitsvertrages konform gehen mit bestimmten Gesetzen wie dem Arbeitszeitgesetz, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dem Bürgerlichen Gesetzbuch (Auszug zum Dienstvertrag §§ 611 – 630 BGB), dem Jugendarbeitsschutzgesetz, dem Mutterschutzgesetz, dem Sozialgesetzbuch VII zur gesetzlichen Unfallversicherung usw. Zudem hat der Gesetzgeber den Grundsatz der Vertragsfreiheit bei

Arbeitsverträgen eingeschränkt, als er die sogenannten Regelungen zu den allgemeinen Geschäftsbedingungen auch hier für anwendbar erklärt hat. Dennoch sind einzelne ergänzende Regelungen zum Arbeitsvertrag unbedingt zu empfehlen. Dazu gehört eine sogenannte Verfalls- oder Ausschlussfrist. Sie regelt, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb eines definierten Zeitraums geltend gemacht werden müssen. Ansonsten verfallen sie. Eine entsprechende Klausel, innerhalb welcher Frist Mitarbeiter beispielsweise einen Ausgleich für Überstunden einfordern können, kann sich für den Praxisinhaber vor allem finanziell lohnen.

Es kommt nämlich gar nicht so selten vor, dass Mitarbeiter Überstunden über Jahre hinweg akzeptieren, ohne dass diese bezahlt oder auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Ansprüche werden meist erst dann laut, wenn der Arbeitgeber ihnen kündigt. Fehlt in einem solchen Fall eine wirksame Ausschluss- oder Verfallsklausel, können Überstunden bis zu drei Jahre rückwirkend geltend gemacht werden.

Finger weg von Formularverträgen

Auf den ersten Blick könnte es Chefs verführerisch erscheinen, sich den Zeitaufwand und die Kosten für fachmännischen Rat beim Ausarbeiten eines Arbeitsvertrags zu sparen und stattdessen Formulierungen oder gar ganze Formulare aus dem Internet zu übernehmen. Doch Vorsicht: Die Vorlagen enthalten mitunter erhebliche Fehler und Fallstricke:

Beispiel 3: *So hatte ein praktischer Arzt bei der Anstellung einer medizinischen Fachangestellten einen Formulararbeitsvertrag mit einer Art Multiple-Choice-Verfahren verwendet. Darauf war unter anderem angekreuzt, dass die tariflichen Vorschriften Anwendung finden. Diese waren jedoch nicht näher bezeichnet. Nach einigen Jahren kündigte der Landarzt der Mitarbeiterin. Im folgenden Rechtsstreit machte die Frau Ansprüche nach dem Tarifvertrag zum öffentlichen Dienst geltend. Diese tariflichen Vorschriften waren zwar nicht unmittelbar anwendbar, da eine Landarztpraxis nicht zum öffentlichen Dienst zählt. Die Arzthelferin berief*

sich jedoch auf eine individualvertragliche Vereinbarung hierzu – eben jenes Kreuzchen – und behauptete, dass die Vergütung nach dem Tarifvertrag zum öffentlichen Dienst zu leisten sei. Da sich aus dem Arbeitsvertrag nicht eindeutig ergab, was geregelt werden sollte, hätte das zuständige Arbeitsgericht den Ansprüchen stattgeben können. Eine außergerichtliche Einigung der Parteien kam dem jedoch zuvor.

Vorsicht bei Hinweisen auf Tarifverträge

Zu guter Letzt soll noch ein Vorurteil zum Tarifvertrag ausgeräumt werden: Viele Praxisinhaber gehen nämlich davon aus, Tarifverträge einhalten zu müssen. Das ist so pauschal nicht richtig. Tarifliche Vorschriften sind nur dann zwingend, wenn der Praxisinhaber dem zuständigen Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer der Gewerkschaft angehört. Der Tarifvertrag gilt nicht für Mitarbeiter, die in keiner oder einer nicht am Tarifabschluss beteiligten Gewerkschaft Mitglied sind. Der Gehaltstarifvertrag für medizinische Fachangestellte wurde zwischen der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelfer/medizinischen Fachangestellten (Berlin) und dem Verband medizinischer Fachberufe e. V. (Dortmund) geschlossen. Er ist also nur dann zwingend, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist und zugleich die medizinische Fachangestellte dem Verband medizinischer Fachberufe angehört.

Überlegen Sie daher gründlich, ob Sie in einem Arbeitsvertrag freiwillig auf Tarifverträge Bezug nehmen und sie für anwendbar erklären wollen. Denn eine solche Vereinbarung lässt sich nur mit Zustimmung des Mitarbeiters aufheben. Andernfalls kann höchstens eine Änderungskündigung ausgesprochen werden. Das verursacht einen Mehraufwand für den Chef und nicht selten Missstimmung im Team. Daher besser mit einem durchdacht formulierten Vertrag vorsorgen! ■



Grit Rajteric
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Rechtsanwälte bwp – Baehr,
Wübcke & Partner
09113 Chemnitz