



Kündigung von Mitarbeitern

Rechtliche Stolperfallen im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Vereinigung unabhängiger Zahnärzte der Grafschaft Bentheim (VuZ) veranstaltet am 27. September 2013 das 6. Nordhorner Symposium mit dem Titel „Tag des Dialogs“. Die Veranstaltung richtet sich sowohl an Ärzte und Zahnärzte als auch an deren Teams und findet im Kloster Frenswegen, Klosterstraße 9 in 48527 Nordhorn ab 14.00 Uhr statt.

Das 6. Nordhorner Symposium wird auch von der kwm unterstützt, so erläutern Björn Papendorf und Dr. Daniela Schröder u.a. „Rechtliche Fallen im Internet“, wie z.B. Was ist bei einer Praxishomepage

zu beachten? Wie wehre ich mich gegen negative Bewertungen in Arztportalen?

Nähere Informationen finden Sie unter www.vuz-grafschaft.de. Wir freuen uns auf zahlreiche Anmeldungen und verbleiben

mit den besten Grüßen

Hans-Peter Ries · Dr. Karl-Heinz Schnieder · Dr. Ralf Großbölting · Björn Papendorf, LL.M.

Kündigung von Mitarbeitern



Manchmal lässt sich eine Kündigung von Mitarbeitern leider nicht vermeiden. Die Gründe sind vielfältig: Umstrukturierungsmaßnahmen, Umsatzrückgang, Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers oder es „passt einfach nicht mehr“. Die Grundlagen der Kündigung, wie z.B. Berechnung der Kündigungsfrist, Zugang der Kündigung etc. sind vielen Arbeitgebern bekannt. Der „Teufel steckt jedoch im Detail“: Kann nur ein Partner einer Gemeinschaftspraxis die Kündigung unterschreiben? Was ist bei der Kündigung von Auszubildenden zu beachten? Sind schwerbehinderte Menschen faktisch unkündbar? Ist die Kündigung in der Elternzeit wirksam? Der Beitrag soll einen Einblick in ausgewählte Sonderfragen im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen geben.

Formales

Die Probleme können bereits mit der Frage beginnen, wer die Kündigung unterschreiben muss. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte im Jahr 2005 über die Wirksamkeit einer Kündigung zu entscheiden, die lediglich von zwei der insgesamt drei Gesellschafter einer in der Rechtsform einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) betriebenen zahnärztlichen Gemeinschaftspraxis unterschrieben worden ist. Eine Vertretung des dritten Gesellschafters (z.B. durch den Zusatz „i.V.“) wurde nicht offen gelegt. Das BAG war daher der Auffassung, dass die Kündigung mangels Schriftform gemäß § 126 BGB nach § 623 BGB unwirksam sei. Die Wahrung der gesetzlichen Schriftform setze bei einer GbR voraus, dass die Urkunde erkennen lässt, dass die Unterschrift der handelnden Gesellschafter auch die Erklärung des nicht unterzeichnenden Gesellschafters decken soll, sie also auch in dessen Namen erfolgt ist. Da in diesem Fall der Zusatz „i.V.“ oder Ähnliches fehlte, war die Schriftform nicht erfüllt. Vor diesem Hintergrund empfehlen wir, dass alle Gesellschafter einer GbR die Kündigung unterschreiben.

Kündigung von Auszubildenden

Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen unterliegt insbesondere durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) hohen Anforderungen. Dabei ist gemäß § 22 BBiG zwischen einer Kündigung in und nach der Probezeit zu differenzieren. Die Probezeit muss vertraglich vereinbart sein. Sie beträgt mind. einen Monat, max. vier Monate. Innerhalb der Probezeit

kann die Kündigung jederzeit, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, und ohne Angaben von Kündigungsgründen erklärt werden.

Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig nur aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist erklärt werden. Die Kündigungsgründe müssen angegeben werden. Der wichtige Grund muss generell und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen im konkreten Fall geeignet sein, die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Im Rahmen der Interessenabwägung sind auf Seiten des Auszubildenden insbesondere die Dauer des Arbeitsverhältnisses, das jugendliche Alter und die geistige Reife des Auszubildenden zu berücksichtigen. Erst nach dem Scheitern aller möglichen pädagogischen Maßnahmen ist eine fristlose Kündigung in Erwägung zu ziehen. Als Kündigungsgründe für den Ausbilder kommen in Betracht: standhafte Weigerung ein ordnungsgemäßes Berichtsheft zu führen, Vermögensdelikte gegen den Auszubildenden, nachhaltige Nichterfüllung der Lernpflicht. Maßgeblich für die Beurteilung des wichtigen Grundes ist jedoch stets der konkrete Einzelfall, so dass vor Verallgemeinerungen gewarnt werden muss.

Kündigung von Schwerbehinderten

Gemäß § 85 SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem länger als sechs Monate beschäftigten schwerbehinderten Menschen der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Der Arbeitgeber muss also zunächst einen schriftlichen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung stellen. Die Behörde wägt sodann nach entsprechender Anhörung des Schwerbehinderten im Rahmen einer Ermessensentscheidung die widerstreitenden Interessen des Schwerbehinderten und des Arbeitgebers gegeneinander ab. Beruhen dabei die Kündigungsgründe auf Umständen, die in keinem Zusammenhang mit der Behinderung stehen, tritt der Behindertenschutz in den Hintergrund.

Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung, so kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur innerhalb eines Monats nach Zustellung des Bescheides gegenüber dem schwerbehinderten Menschen erklärt werden. Die Kündigung muss dem Arbeitnehmer innerhalb dieser Monatsfrist zugehen. Verweigert die Behörde die Zustimmung, so kann die ablehnende Entscheidung mit Widerspruch und sodann mit einer Anfechtungsklage angefochten werden.

Kündigung in Mutterschutz/Elternzeit

Schließlich genießen Schwangere und Mütter bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung grundsätzlich einen Sonderkündigungsschutz, § 9 Abs. 1 Mutterschutzgesetz. Entgegenstehende Kündigungen sind gemäß § 134 BGB nichtig. Der Arbeitgeber muss im Zeitpunkt der Kündigung Kenntnis haben von der Schwangerschaft oder Entbindung oder ihm muss diese Kenntnis innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung vermittelt werden. Ausnahmsweise ist das Überschreiten der Zweiwochenfrist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht (z.B. Unkenntnis von der Schwangerschaft) und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Auf Antrag des Arbeitgebers kann die nach Landesrecht für den Arbeitsschutz zuständige oberste Behörde oder die von ihr bestimmte Stelle in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung zulassen (z.B. im Fall der Praxissschließung, wirtschaftliche Gefährdung des Arbeitgebers). Wird Elternzeit beantragt, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gemäß § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ab diesem Zeitpunkt bis zu ihrem Ende nur mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde ordentlich kündigen. Regelmäßig ist es jedoch praktikabler, das Ende der Elternzeit abzuwarten und sodann die Kündigung zu erklären.

Fazit

Die genannten Sonderfälle haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können nur einen ersten Überblick geben. Selbstverständlich sind daneben auch weitere Aspekte wie der allgemeine Kündigungsschutz zu beachten. Da Fehler im Rahmen einer Kündigung teuer werden können, beraten wir Sie gerne bereits im Vorfeld, damit Ihre Kündigung einer rechtlichen Prüfung durch die Arbeitsgerichte standhält.

Dr. Daniela Schröder

Stand der Gesetzgebung zur Strafbarkeit ärztlicher Korruption

§ Eine etwaige Strafbarkeit kooperativen Verhaltens im Gesundheitswesen war lange Zeit innerhalb der Rechtsprechung umstritten. Mit Entscheidung des Großen Senates für Strafsachen vom 29.03.2012 (vgl. der paragraph 3/2012) hat der BGH sich gegen eine Strafbarkeit nach der bestehenden Gesetzeslage gewandt, erkannte allerdings ein entsprechendes Interesse an und erteilte deshalb mittelbar dem Gesetzgeber einen Auftrag.

Diesem Auftrag ist der Bundestag nachgekommen und hat im Zuge der Verabschiedung des Präventionsgesetzes am 28.06.2013 weitreichende Veränderungen des SGB V beschlossen. Der Gesetzesentwurf sieht ein Verbot der Bestechung und Bestechlichkeit von Leistungserbringern hinsichtlich aller Leistungsbereiche der gesetzlichen Krankenversicherung vor. Außerdem wird ein an den Bestechungsdelikten des Strafgesetzbuches angelehnter Straftatbestand eingefügt. Demnach werden insbesondere Verstöße gegen die sozialversicherungsrechtlichen Verbote der Patientenzuweisung oder Versorgungsbeteiligung gegen Entgelt unter Strafe gestellt, sofern es sich nicht nur um geringwertige Zuwendungen handelt.

Leistungserbringer dürfen keine Gegenleistung dafür fordern oder annehmen, dass sie andere Leistungserbringer bei der Verordnung von Leistungen, Zuweisungen oder sonstigen veranlassten Leistungen in unangemessener unsachlicher Weise begünstigen oder bevorzugen. Erfasst werden sowohl die eigentlichen Leistungserbringer, als auch ihre Angestellten und Beauftragten. Dadurch soll sichergestellt werden, dass finanzielle Zuwendungen niemals die medizinische Unabhängigkeit der Leistungserbringer einschränken. Unzulässig sind daher nach der Gesetzesbegründung wirtschaftliche Vorteile jeglicher Art, die von Leistungserbringern als Gegenleistung für den Missbrauch medizinischer Entscheidungsverantwortung gefordert oder angenommen werden. Nach dem Willen des Gesetzgebers ist das schutzwürdige Vertrauen des Versicherten in die Unabhängigkeit aller Leistungserbringer bereits verletzt, wenn bestimmte medizinische Maßnahmen nur wegen des in Aussicht genommenen wirtschaftlichen Vorteils erwogen werden und damit die Gefahr der Fehl- oder Überversorgung besteht. Wer den wirtschaftlichen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert oder annimmt, spielt keine Rolle.

Der Begriff des wirtschaftlichen Vorteils ist weit zu verstehen und umfasst alle Zuwendungen, Entgelte und sonstigen wirtschaftlichen Vorteile, namentlich auch die in § 128 Abs. 2 Satz 3 SGB V genannten, zu denen unter anderem auch Einkünfte aus Unternehmensbeteiligungen, die durch das Ordnungs- oder Zuweisungsverhalten maßgeblich beeinflusst werden, zählen.

Verstöße sollen mit Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder Geldstrafe geahndet werden, falls die Tathandlung in der nachweisbaren tatsächlichen Annahme oder Gewährung von unzulässigen wirtschaftlichen Vorteilen, auch zugunsten Dritter, besteht. Einzig geringwertige Zuwendungen, bei denen eine sachwidrige Beeinflussung des Leistungserbringers von vornherein ausgeschlossen erscheint, sind von der Strafbarkeit ausgenommen. Wann ein Vorteil ein mehr als nur geringfügiges Ausmaß erreicht, ist anhand der Umstände des konkreten Falles zu beurteilen. Da in diesem Zusammenhang sicherlich Rückgriff auf die strafrechtliche Rechtsprechung der allgemeinen Korruptionsdelikte genommen wird, insgesamt aber noch keinerlei Rechtsprechung in diesem Bereich spezifisch für Ärzte vorliegt, kann aus Gründen anwaltlicher Vorsicht nur dazu geraten werden, keinerlei korruptionsanfällige Verhaltensweisen zu praktizieren.

Durch die Verortung im SGB V sind rein privatärztliche Tätigkeiten aller Voraussicht nach nicht umfasst. Da jedoch auch in höchstrichterlichen Kreisen hierzu eine gegenteilige Auffassung vertreten wird, ist auch insoweit zu Vorsicht zu raten – zumal daneben berufs- und wettbewerbsrechtliche Regelungen nach wie vor Anwendung finden.

Insbesondere im Hinblick auf die anstehende Bundestagswahl bleibt abzuwarten, ob das Gesetz tatsächlich in Kraft tritt. Jeder Leistungserbringer sollte dies aber nur als Fristverlängerung verstehen, um sein eigenes Ordnungsverhalten kritisch zu hinterfragen. Denn unabhängig von der Zusammensetzung des nächsten Bundestages besteht ein politischer Konsens in der Verfolgung korrupter Ärzte mit den Mitteln des Strafrechts – auch wenn die Grenzen korruptiven Verhaltens im Einzelfall sehr unscharf gezogen sind.

Dr. Sebastian Berg

Botoxbehandlung durch Zahnärzte

§ Das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen hat mit Urteil vom 18.04.2013 (Az.: 13 A 1210/11) entschieden, dass Zahnärzte nicht zur Durchführung von Faltenunterspritzungen außerhalb des Bereiches der Zähne, des Mundes einschließlich der bei natürlichem Verständnis dazugehörigen Lippen und des Kiefers berechtigt sind.

In dem zugrundeliegenden Verfahren begehrte die Klägerin im Rahmen ihrer zahnärztlichen Tätigkeit die Vornahme von Faltenunterspritzungen. Zur Begründung ihres Begehrens hat sie vorgetragen, dass sie gem. § 1 Abs. 3 ZHG als Zahnärztin berechtigt sei, alle heilkundlichen Behandlungen im Bereich der Zähne, des Mundes und des Kiefers vorzunehmen. Dem ist das Gericht nicht gefolgt. Nach den Ausführungen des Gerichts ermächtigt die Approbation der Klägerin als Zahnärztin diese, die Zahnheilkunde unter der Berufsbezeichnung Zahnärztin dauerhaft auszuüben (§ 1 Abs. 1 Satz 1, Abs. 7 ZHG). Mit den beabsichtigten Tätigkeiten wird nach Ansicht des Gerichts jedoch keine Zahnheilkunde mehr ausgeübt, weil diese final auf einen Eingriff außerhalb des räumlich abgrenzbaren Bereichs der Zähne, des Mundes und des Kiefers gerichtet sind.

Gemäß § 1 Abs. 3 ZHG ist die Ausübung der Zahnheilkunde die berufsmäßige und auf zahnärztlich wissenschaftliche Erkenntnisse gegründete Feststellung und Behandlung von Zahn-, Mund- und Kieferkrankheiten. Als Krankheit ist jede von der Norm abweichende Erscheinung im Bereich der Zähne, des Mundes und der Kiefer anzusehen. Dem Grunde nach können daher auch Eingriffe mit kosmetischer Zielsetzung, wie sie in dem vorliegenden Verfahren seitens der Klägerin beabsichtigt waren, dem Begriff der Heilkunde unterfallen. Dem originär zahnärztlichen Tätigkeitsfeld sind aber nur diejenigen Behandlungsmaßnahmen zuzurechnen, welche ihren unmittelbaren Behandlungsansatz in dem Bereich der Zähne, des Mundes und des Kiefers finden. Dem steht nicht entgegen, dass bei bestimmten chirurgischen Behandlungen eines Zahnarztes im Bereich der Zähne, des Mundes oder des Kiefers ein notwendiger begleitender Übergreif auf die Gesichtshaut ausnahmsweise zulässig sein kann. Eingriffe der vorliegenden Art, welche final auf eine Behandlung von Gesichtshaut und -oberfläche außerhalb des Bereiches der Zähne, des Mundes einschließlich der bei natürlichem Verständnis dazugehörigen Lippen und des Kiefers gerichtet sind, werden nach der Erkenntnis des Gerichts vom Tätigkeitsfeld des Zahnarztes nicht erfasst.

Dr. Dennis Hampe, LL.M.

kwm-Erfolg in Job-sharing-Verfahren vor dem Sozialgericht Münster

§ Am 15.07.2013 hat das Sozialgericht Münster in einem wegweisenden Urteil (Az.: S 2 KA 34/11) entschieden, dass die Absenkung der Jobsharing-Obergrenzen im Jahr 2009, durch die zahlreiche Jobsharing-Praxen erhebliche wirtschaftliche Einbußen erlitten haben, rechtswidrig war. Das Gericht ist damit unserer Argumentation ebenso gefolgt wie der neuesten höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG, Urteil v. 12.12.2012 – B 6 KA 1/12 R).

Das SG Münster sah die Neufestsetzung der Jobsharing-Obergrenzen für das Jahr 2009 in dem entschiedenen Fall als rechtswidrig an und verwies zur Begründung darauf, dass es bereits an einem wirksamen Antrag der betroffenen Kassenärztlichen Vereinigung auf Neufestsetzung der Obergrenzen fehle. Diese hatte gegenüber den Zulassungsausschüssen mit Blick auf die Neuordnung der vertragsärztlichen Vergütung ab dem Jahr 2009 Sammelanträge auf Neufestsetzung der Jobsharing-Obergrenzen für eine Vielzahl von Jobsharing-Praxen gestellt. Diese Anträge enthielten jedoch keine substantiierten, auf die Einzelpraxen bezogenen Ausführungen oder Berechnungen. Das SG Münster entschied unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des BSG in diesem Zusammenhang, dass derartige Sammelanträge den inhaltlichen Anforderungen an substantiierte und konkrete Änderungsanträge nicht gerecht werden.

Dennoch hat die beigeladene KV bereits angekündigt, gegen das Urteil des SG Münster Rechtsmittel einlegen zu wollen. Es bleibt daher abzuwarten, wie das Berufungsgericht die Rechtmäßigkeit der Änderung der Jobsharing-Obergrenzen im Jahr 2009 beurteilen wird. Angesichts der dargestellten Rechtsprechung des BSG sprechen jedoch gewichtige rechtliche Argumente dafür, dass sich die nächste Instanz der Einschätzung des SG Münster anschließen und die Neufestsetzung der Obergrenzen ebenfalls als rechtswidrig ansehen wird. Sobald sich weitere, entscheidende Entwicklungen in dieser Angelegenheit ergeben, werden wir darauf zurück kommen.

Björn Papendorf, LL.M., Dr. Bernadette Tuschak



rechtsanwälte
kanzlei für wirtschaft und medizin

Hans Peter Ries
Lehrbeauftragter an der SRH Fachhochschule Hamm

Dr. Karl-Heinz Schnieder
Fachanwalt für Medizinrecht
Fachanwalt für Sozialrecht
Lehrbeauftragter an der Universität Münster

Dr. Ralf Großbölting
Fachanwalt für Medizinrecht

Björn Papendorf LL.M.
Master of Laws (Medizinrecht)
Fachanwalt für Medizinrecht

Wilhelm Jackson

Dr. Sebastian Berg
Fachanwalt für Medizinrecht

Dr. Dennis Hampe LL.M.
Master of Laws (Medizinrecht)
Fachanwalt für Medizinrecht

Dr. Daniela Schröder
Fachanwältin für Medizinrecht

Dr. Christoff Jenschke LL.M.
Fachanwalt für Medizinrecht
Lehrbeauftragter an der Steinbeis-Hochschule Berlin

Dr. Bernadette Tuschak

Thomas Vaczi

Dr. Janet Lacher

Thorsten Härtel

Münster
PortAl 10 · Albersloher Weg 10 c
48155 Münster
Telefon 0251/5 35 99-0
Telefax 0251/5 35 99-10
muenster@kwm-rechtsanwaelte.de

Berlin
Unter den Linden 24 /
Friedrichstraße 155-156
10117 Berlin
Telefon 030/20 61 43-3
Telefax 030/20 61 43-40
berlin@kwm-rechtsanwaelte.de

Hamburg
Ballindamm 8
20095 Hamburg
Telefon 040/20 94 49-0
Telefax 040/20 94 49-10
hamburg@kwm-rechtsanwaelte.de

Zweigstelle Bielefeld
Am Bach 18
33602 Bielefeld
Telefon 0521/9 67 47 21
Telefax 0521/9 67 47 29

kwm – rechtsanwälte –
kanzlei für wirtschaft und medizin

Ries · Dr. Schnieder ·
Dr. Großbölting · Papendorf

Partnerschaftsgesellschaft

Sitz: Münster
Niederlassungen in
überörtlicher Partnerschaft
Berlin, Hamburg

PR 1820, AG Essen

www.kwm-rechtsanwaelte.de