



Rechtsanwältin Heike Jablonsky & Koll.

Heike Jablonsky
Fachanwältin für
Arbeitsrecht und
Medizinrecht

**Dr. Jörg P.
Hardegen**

Nina Graap

Sehr geehrte Mandanten,

mit diesem Info-Brief wollen wir Sie in lockerer Reihenfolge auf rechtliche Problemstellungen hinweisen, die für Sie von Interesse sein könnten. Sinn und Zweck soll dabei nicht sein, sich auf die reine Wiedergabe von Gerichtsentscheidungen zu beschränken. Vielmehr wählen wir Themenkomplexe aus, mit denen wir uns in der Bearbeitung der Mandate regelmäßig konfrontiert sehen.

Selbstverständlich dürfen Sie uns kontaktieren, sofern Sie diese Informationen nicht wünschen.

Wir würden uns freuen, Ihnen mit dem Folgenden einige Anregungen geben zu können.

Ihr Praxis-Team

ARBEITSRECHT

Eine Abmahnung ist häufig der erste Schritt zur Kündigung

Abmahnungen enthalten in der Regel eine Warnfunktion. Dem Arbeitnehmer soll vor Augen geführt werden, dass er bei vertragswidrigem Verhalten im Wiederholungsfall mit einer Kündigung rechnen muss. Deshalb sollten Arbeitnehmer unbedingt darauf achten, dass Abmahnungen, die nicht gerechtfertigt oder überzogen sind, aus der Personalakte entfernt werden, gegebenenfalls unter Zuhilfenahme des Arbeitsgerichtes.

Eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzt regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor wegen einer einschlägigen Pflichtverletzung abgemahnt hat, und der Arbeitnehmer damit gewarnt ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 23.06.2009 wiederholt

klargestellt. Deshalb ist es wichtig, dass der Mitarbeiter bei ungerechtfertigten Abmahnungen darauf drängt, dass die Abmahnung aus den Personalakten entfernt wird.

Praxistipp:

Beachten Sie, dass Sie im Fall einer Kündigung oftmals noch Rest-Urlaubsansprüche gegenüber Ihrem Arbeitgeber geltend machen können! Im Rahmen einer Kündigungsschutzklage ist es stets empfehlenswert, diese mit einzuklagen.

Falle Änderungskündigung

Wenn Ihr Arbeitgeber einzelne Teile Ihres Arbeitsvertrages ändern möchte, beispielsweise die Arbeitszeit abändern oder gar das Gehalt kürzen, so kann er dies entweder im Rahmen einer Änderungskündigung tun oder im Einvernehmen mit Ihnen. Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung, die zwei Komponenten enthält:

- a) Eine Kündigung des gesamten Arbeitsverhältnisses,
- b) verbunden mit dem Angebot, den Arbeitsvertrag zu veränderten, meist schlechteren Bedingungen fortzusetzen.

Wenn man mit den abgeänderten Arbeitsbedingungen nicht einverstanden ist, kann man entweder:

- a) das Angebot ablehnen. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Oder:

- b) Das Angebot annehmen unter dem Vorbehalt, dass die angebotene Änderung nicht sozial ungerechtfertigt ist. In diesem Fall muss gleichzeitig eine Kündigungsschutzklage erhoben werden. Der Arbeitsplatz ist dadurch jedoch zumindest zu den geänderten Bedingungen gesichert.

Vorsicht:

Eine Kündigungsschutzklage muss stets innerhalb von drei Wochen nach Zugang der (Änderungs-) Kündigung erhoben werden.

Praxistipp:

Es ist auf jeden Fall ratsam, bei vom Arbeitgeber gewünschten Veränderungen der Arbeitsbedingungen rechtlichen Rat einzuholen, um fristgemäß darauf reagieren zu können.

Nicht alles, was im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist, ist rechtlich wirksam

Sieht ein vom Arbeitgeber vorformulierter Arbeitsvertrag eine monatlich zu zahlende Leistungszulage unter Ausschluss jeden Rechtsanspruchs vor, benachteiligt dies den Arbeitnehmer unangemessen. Die

Klausel ist unwirksam. Dies hat zur Folge, dass die Leistungszulage monatlich zu zahlen ist, selbst wenn es zu Auftragsengpässen beim Arbeitgeber kommt.

So ist auch die in dem Arbeitsvertrag stehende Klausel, dass dem Arbeitgeber das Recht zustehen soll, "über tarifliche Lohnbestandteile jederzeit unbeschränkt zu widerrufen", unwirksam. Tut der Arbeitgeber dies gleichwohl, so kann mit Aussicht auf Erfolg dagegen geklagt werden.

Beachten Sie:

Findet sich in Ihrem Arbeitsvertrag eine solche oder ähnliche Klauseln, ist eine Überprüfung oftmals lohnend.

Pauschale Überstundenabgeltung

Eine Klausel im Arbeitsvertrag, nach der Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten sind, muss den Umfang der ohne zusätzliche Vergütung zu leistenden Überstunden erkennen lassen. Eine pauschale Überstundenabgeltung ist nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nicht klar und verständlich. Der Arbeitnehmer muss erkennen können, ab wann ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung besteht.

Merke:

Auch hier sollte eine genaue Überprüfung stattfinden . denn eine unwirksame Abgeltungsklausel muss nicht hingenommen werden.

Leiharbeiter haben Anspruch auf Lohnnachzahlung

Das Bundesarbeitsgericht hat kürzlich entschieden dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) nicht tariffähig ist. Leiharbeiter, die nach einem CGZP-Tarif vergütet werden, haben daher möglicherweise einen Anspruch auf Nachzahlung des Lohns in Höhe der Differenz zwischen der ihnen bislang ausgezahlten Vergütung und der Vergütung eines vergleichbaren Mitarbeiters im Kundenbetrieb. Auch Provisionen und sonstige variable Vergütungsbestandteile, Weihnachtsgeld, Zulagen und Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen et cetera sind hiervon umfasst. Nach welchem Tarifvertrag gezahlt wird, kann leicht durch einen Blick in den Arbeitsvertrag festgestellt werden.

Praxistipp:

Wird hier auf einen CGZP- Vertrag Bezug genommen, lohnt sich eine genauere rechtliche Prüfung.

MEDIZINRECHT

Ärzte im Visier der Staatsanwaltschaften Ę Bestechlichkeit gem. § 299 Abs. 1 StGB

Die seit langem heftig diskutierte Frage, ob sich auch Vertragsärzte gemäß § 299 Abs. 1 StGB wegen Bestechlichkeit strafbar machen können, hat durch einige gerichtliche Entscheidungen des letzten Jahres eine neue Brisanz bekommen.

Gemäß § 299 Abs. 1 StGB macht sich strafbar, wer als Angestellter oder Beauftragter eines geschäftlichen Betriebes im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen im Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzugt. Fraglich ist in diesem Zusammenhang, inwiefern Vertragsärzte als ~~s~~Beauftragte der Krankenkassen anzusehen sind. Bisher wurde dies verneint, nunmehr ist jedoch die Tendenz zu erkennen, Vertragsärzte durchaus als Beauftragte anzusehen, da sie durch ihre Tätigkeit und ihr Ordnungsverhalten über das Geld der Krankenkassen verfügen und damit eine so genannte Vermögensbetreuungspflicht ausüben. Hierbei stehen insbesondere die Zusammenarbeit mit Pharma-Unternehmen sowie Apothekern auf dem Prüfstand.

RLV-Zuschläge für Kooperationen ab dem Quartal 3/2011

Die Regeln für die Zuschläge bei ärztlichen Kooperationen werden ab dem Quartal 3/2011 angepasst. Eine Erhöhung des Regelleistungsvolumen (RLV) wird erst ab einem gewissen Kooperationsgrad gewährt.

Ein Zuschlag auf das RLV von 10 % ist unverändert vorgesehen für nicht standortübergreifende fach- und schwerpunktgleiche Berufsausübungsgemeinschaften (BAG) und Praxen mit angestellten Ärzten der gleichen Arztgruppe.

Bei standortübergreifenden fach- und schwerpunktgleichen BAG und Praxen mit angestellten Ärzten der gleichen Arztgruppe erhalten diese einen RLV-Zuschlag von 10%, wenn ein Kooperationsgrad von 10% erreicht wird.

In fach- und schwerpunktübergreifenden BAG, Medizinischen Versorgungszentren (MVZ) und Praxen mit angestellten Ärzten, in denen mehrere Ärzte unterschiedlicher Arztgruppen tätig sind, wird das RLV unter Berücksichtigung des Kooperationsgrades der Einrichtung oder Praxis abhängig von dem Grad der Kooperation mit einem Anpassungsfaktor von 10 . 40 % gewährt.

Der Kooperationsgrad ist wie folgt berechnet: $(\text{Summe der Arztfälle im Vorjahresquartal} / \text{Summe der Behandlungsfälle im Vorjahresquartal} - 1) \times 100$.

Ein Behandlungsfall ist nach § 1a Ziff. 28 Bundesmantelvertrag-Ärzte (BMV-Ä) die gesamte von derselben Arztpraxis innerhalb desselben Kalendervierteljahres an demselben Versicherten ambulant zu Lasten derselben Krankenkasse vorgenommene Behandlung; Behandlungsfälle beziehen sich auf die Rechtsbeziehungen zwischen Kassenärztlichen Vereinigungen und Krankenkassen im Abrechnungswesen.

Arztfälle sind gemäß § 1a Ziff. 30 BMV-Ä alle Leistungen bei einem Versicherten, welche durch denselben Arzt unabhängig vom vertragsarztrechtlichen Status in der vertragsärztlichen Versorgung in demselben Kalendervierteljahr und unabhängig von der Neben-/Betriebsstätte zulasten derselben Krankenkasse erbracht wurden.

Bis zum 28.02.2011 soll der Bewertungsausschuss auch noch einen Regelungsvorschlag für die qualifikationsgebundenen Zusatzvolumen vorlegen.

Praxistipp:

Ab dem Quartal III/2011 muss der Nachweis geführt werden, in welcher Höhe tatsächlich kooperiert wird. Da für die Berechnung die Daten des Vorjahresquartals herangezogen werden, können Sie bereits jetzt Ihren individuellen Zuschlag auf Ihr Praxis-RLV berechnen und prüfen, ob eine erhöhte Intensität der Zusammenarbeit zukünftig lohnenswert ist.

FAMILIENRECHT

Düsseldorfer Tabelle Æ Anpassungen

Aufgrund der Erhöhung der Hartz IV-Sätze wurden zum 01.01.2011 die Beträge erhöht, die einem Unterhaltspflichtigen als sog. Eigenbedarf mindestens verbleiben müssen.

Der Selbstbehalt von Erwerbstätigen gegenüber minderjährigen oder volljährigen Kindern, die sich in der allgemeinen Schulausbildung befinden, beträgt nun 950,00 ". Einem Studenten oder Schüler, der nicht bei seinen Eltern wohnt, wird nun ein Unterhaltsbedarf von insgesamt 670,00 " monatlich zuerkannt. Vor diesem Hintergrund kann es sich durchaus lohnen, die Höhe von Unterhaltsansprüchen erneut überprüfen zu lassen.

Testament nach Scheidung überdenken

Wenn Sie minderjährige Kinder haben und nicht wünschen, dass der geschiedene Ehepartner nach Ihrem Ableben die Verwaltungsbefugnis über das ererbte Vermögen der Kinder erhält, sollten Sie entsprechende Vorkehrungen treffen. In der Regel ist es anderenfalls so, dass der geschiedene Ehepartner automatisch alleiniger Sorgeberechtigter für das minderjährige Kind wird. Es ist jedoch möglich, im Testament anzuordnen, dass der geschiedene Ehegatte das ererbte Vermögen des Kindes nicht verwalten darf.

Beachten Sie:

Es sollte dann ein Pfleger im Testament benannt werden, der diese Aufgabe für das Kind bis zur Volljährigkeit übernimmt.

Darüber hinaus ist es Eltern nach § 1649 BGB möglich, die Vermögenseinkünfte des Kindes für ihren eigenen Unterhalt oder den der minderjährigen Geschwister des Kindes zu verwenden, soweit dieses Billigkeitsgesichtspunkten entspricht. Auch dieses Unterhaltsverwendungsrecht kann man durch eine Anordnung im Testament ausschließen.

Praxistipp:

Elternteile, die Inhaber des alleinigen Sorgerechts sind, sollten in ihrem Testament zudem einen Vormund benennen, wenn sie nicht möchten, dass nach ihrem Tode der andere Elternteil Vormund wird. Dies kann jede Person ihres Vertrauens sein.

IN EIGENER SACHE

Kanzleierweiterung

Seit dem 01.01.2011 haben wir unser Kanzleiteam durch eine dritte Rechtsanwältin verstärkt. Frau Rechtsanwältin Nina Graap ist als gebürtige Cellerin nach erfolgreichem Studium in Osnabrück und Referendariat in Koblenz in die Heimat zurückgekehrt. Als angestellte Anwältin in unserer Kanzlei wird sie insbesondere im allgemeinen Zivilrecht sowie im Arbeitsrecht und Familienrecht tätig sein.



Ihre Rechtsanwaltskanzlei Jablonsky & Koll.

Heike Jablonsky
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Medizinrecht

Dr. Jörg P. Hardegen
Erster Kreisrat a.D.

Nina Graap

Hannoversche Str. 50, 29221 Celle ☎ Tel.: 0 51 41/ 21 04 04 ☎ Fax: 0 51 41/ 2 97 97
Email: info@ra-jablonsky.de
Internet: www.ra-jablonsky.de

Zweigstelle in Bergen:
Bahnhofstraße 20, 29303 Bergen . Tel.: 0 50 51/ 91 16 25