

Arbeitsrecht / Tarifvertragsrecht

Einzelarbeitsvertrag geht Tarifverträgen vor

von Rechtsanwalt Tim Hesse, Kanzlei am Ärztehaus, Dortmund,
www.kanzlei-am-aerztehaus.de

Von Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Arbeitsverträgen individuell getroffene Abreden haben Vorrang vor (Haus-)Tarifverträgen. So hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden und damit Krankenhausangestellten den Rücken gestärkt (Urteil vom 22. Februar 2012, Az: 4 AZR 24/10). Das Verhältnis einzelvertraglicher und tarifvertraglicher Ansprüche zueinander ist nach dem „Günstigkeitsprinzip“ zu klären. Das heißt: In Bezug auf alle tariflich geregelten Bereiche wie Lohn, Arbeitszeit oder Urlaub können Krankenhausangestellte die aus ihrer Sicht günstigere Regelung für sich beanspruchen.

Der Fall

Mehrere Beschäftigte einer ehemaligen Caritas-Klinik hatten Ansprüche nach Maßgabe der „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR) geltend gemacht. Der ursprüngliche Träger des Krankenhauses hatte mit sämtlichen klagenden Parteien arbeitsvertraglich die Anwendbarkeit der AVR vereinbart.

Im Jahr 2007 wurde die Klinik durch einen privaten Krankenhauskonzern übernommen, der mit der Gewerkschaft ver.di zuvor verschiedene eigene Tarifverträge

abgeschlossen hatte. Einem weiteren Nachtragstarifvertrag zufolge sollten diese auch für die übernommene Klinik gelten. Die klagenden Parteien bestanden indes für ihre Arbeitsverhältnisse auf die Fortgeltung der für sie günstigeren AVR.

Die Entscheidung

Wie die Vorinstanzen gab auch das BAG ihnen Recht und entschied, dass die Haustarifverträge des Krankenhausübernehmers die einzelvertraglich begründete Anwendbarkeit der AVR nicht ablösen konnten. Die Arbeitsverträge der Kläger hätten die AVR wortwörtlich und ausdrück-

lich in Bezug genommen. Hierdurch seien die Richtlinien von tarifvertraglichen Vereinbarungen unabhängiger Vertragsinhalt geworden, der nur durch die Arbeitsvertragsparteien selbst abänderbar sei.

Auch sei nach dem Wortlaut der Bezugnahme Klauseln in den Arbeitsverträgen der Kläger oder anderen Umständen kein übereinstimmender Wille der Parteien bei Vertragsabschluss dahingehend erkennbar gewesen, dass die Haustarifverträge die AVR als „gleichzusetzende“ Rechtsnormen ersetzen sollten.

Fazit

Wurden in Arbeitsverträgen die AVR für anwendbar erklärt, können Krankenhausärzte in Bezug auf tariflich geregelte Bereiche die aus ihrer Sicht günstigere Regelung für sich beanspruchen. Bei Abschluss neuer Verträge ist darauf zu achten, diese günstigen Position nicht leichtfertig aufzugeben.

Inhalt

Arbeitsrecht

Beschäftigungsverbote für schwangere Radiologinnen

Qualitätsmanagement

Fortbildungen planen – das lohnt sich!

Gesetzesänderung

Vereinfachte Elterngeldberechnung oftmals nachteilig

AVR – die wichtigsten Merkmale

Die AVR sind das Regelwerk, nach dem die hauptamtlichen Mitarbeiter der Caritasverbände und Einrichtungen der Caritas beschäftigt und entlohnt werden. Sie sind kein Tarifvertrag im rechtlichen Sinn, da sie mit keiner Gewerkschaft vereinbart worden sind. Auf einzelne Arbeitsverhältnisse finden die AVR daher nur Anwendung, wenn die Vertragsparteien dies ausdrücklich vereinbaren.

Arbeitsrecht**Schwangere Radiologinnen: In welchem Umfang greifen die Beschäftigungsverbote?**

von RA Marc Strüder und RA/FA für Arbeits- und Steuerrecht Norbert H. Müller, c/o Kanzlei Klostermann, Dr. Schmidt, Monstadt, Dr. Eisbrecher, Bochum

In welchen Bereichen und in welchem Umfang können schwangere Krankenhausärztinnen ihre ärztliche Tätigkeit während ihrer Schwangerschaft am Krankenhaus fortsetzen? Diese Frage ist nicht nur für die Ärztin selbst, sondern auch für ihre Vorgesetzten, ihre Kollegen und ihren Arbeitgeber wichtig. Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, inwieweit die Beschäftigungsverbote bei Radiologinnen greifen.

Mutterschutzgesetz bildet den gesetzlichen Rahmen

Die konkreten Verbote des § 4 Abs. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) greifen von Gesetzes wegen, also unabhängig von einem ärztlichen Attest. Sobald der Arbeitgeber der werdenden Mutter von der Schwangerschaft Kenntnis erhält, hat er auf die Ärztin Rücksicht zu nehmen und den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass weder die werdende Mutter noch das ungeborene Kind gefährdet werden (§ 2 MuSchG). Daraus erwachsen relativ weitreichende Beschäftigungsverbote für schwangere Ärztinnen – teilweise weitergehend, als diesen selbst und ihren jeweiligen Arbeitgebern lieb ist.

Die schwangere Ärztin selbst ist gesetzlich nicht verpflichtet, ihre Schwangerschaft zu einem frühestmöglichen Zeitpunkt anzuzeigen. Dies soll sie zwar gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 MuSchG, aufgrund der gravierenden Einschränkungen im beruflichen Alltag kann sie aber nicht dazu gezwungen werden.

Rolle des Chefarztes beim Mutterschutz

Der Chefarzt selbst ist zwar nicht der Arbeitgeber der Ärztin, er hat aber seinerseits Schutz- und Loyalitätspflichten gegenüber der

Geschäftsführung. Das bedeutet: Weiß er von der Schwangerschaft einer Ärztin, so sollte er zumindest darauf hinwirken, dass diese das der Krankenhausleitung mitteilt.

Sobald die Schwangerschaft bekannt ist, ist zu überlegen, in welchem Umfang die werdende Mutter in Anbetracht der Vorgaben des Mutterschutzgesetzes noch eingesetzt werden kann. Dies hängt stark von ihrem Einsatzgebiet ab. Gegebenenfalls sollte – sofern möglich – der Arbeitsalltag umorganisiert werden.

Schutz schwangerer Ärztinnen in Röntgenabteilungen

Der weitere Einsatz einer schwangeren Radiologin in Röntgenabteilungen ist sehr kritisch zu sehen. In § 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 d) Röntgenverordnung heißt es wie folgt:

„Personen darf der Zutritt zu Kontrollbereichen nur erlaubt werden, wenn bei schwangeren Frauen, die nach a) oder c) den Kontrollbereich betreten dürfen, der fachkundige Strahlenschutzverantwortliche oder der Strahlenschutzbeauftragte dies ausdrücklich gestattet und durch geeignete Überwachungsmaßnahmen sicherstellt, dass der besondere Dosisgrenzwert nach § 31 a Abs. 4 Satz 2 eingehalten und

dies dokumentiert wird.“ Die Norm nimmt also Bezug auf § 22 Abs. 1 Nr. 2a. Dieser lautet: „Personen darf der Zutritt zu Kontrollbereichen nur erlaubt werden, wenn sie zur Durchführung oder Aufrechterhaltung der darin vorgesehenen Betriebsvorgänge tätig werden müssen.“

Eine weitere wichtige Vorschrift in diesem Zusammenhang findet sich in § 31a Abs. 4: „Bei gebärfähigen Frauen darf die über einen Monat kumulierte Dosis der Gebärmutter den Grenzwert von 2 Millisievert nicht überschreiten. Für ein ungeborenes Kind, das aufgrund der Beschäftigung der Mutter einer Strahlenexposition ausgesetzt ist, darf die Äquivalentdosis vom Zeitpunkt der Mitteilung der Schwangerschaft bis zu deren Ende den Grenzwert von 1 Millisievert nicht überschreiten. Als Äquivalentdosis des ungeborenen Kindes gilt die Organdosis der Gebärmutter der schwangeren Frau.“

Fazit

Die konkreten Anforderungen daran, dass schwangere Ärztinnen den Kontrollbereich betreten dürfen, sind also außerordentlich hoch – so hoch, dass dies wohl durchweg untersagt werden dürfte. Ein Einsatz außerhalb des Kontrollbereichs ist zwar nicht ausdrücklich verboten, dürfte aber aufgrund der hohen Missbildungs- und Abortrate schwierig sein. Insofern müssten gerade im Fachbereich der Radiologie erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um eine schwangere Radiologin noch sinnvoll weiter einsetzen zu können – zumal noch etliche weitere Beschäftigungsverbote zu beachten sind (Nachtschichtverbot, Verbot von Tätigkeiten mit Infektionsgefahr etc.).

Qualitätsmanagement

Fortbildungen planen – das lohnt sich!

Die eigene Fortbildung und die seiner ärztlichen Mitarbeiter sind für jeden Chefarzt wichtige Ziele. Er selbst will seine Kompetenz erhalten und erweitern. Das Gleiche gilt für die ihm unterstellten Kollegen. Die Fortbildungsmöglichkeiten sind zudem für viele Bewerber heute ein wichtiges Kriterium bei der Wahl ihrer Arbeitsstelle. In Zeiten des zunehmenden Ärztemangels gewinnen sie daher an Bedeutung.

Grundsätze der Fortbildungsplanung

Aus den dargelegten Gründen ist es empfehlenswert, eine systematische Planung der Fortbildungen durchzuführen. Hier kommen Mitarbeiterorientierung und Arbeitgeberinteressen zusammen. Bei der Erstellung des Plans müssen neben den Wünschen und Vorlieben des Mitarbeiters auch die berechtigten Forderungen der Abteilung berücksichtigt werden. Nur so kann der Chefarzt langfristig dafür sorgen, dass erforderliche Kenntnisse und Fertigkeiten innerhalb der Klinik ausreichend breit gestreut sind.

Grundlage für die Fortbildungsplanung sollte stets ein Gespräch zwischen der Abteilungsleitung und den einzelnen Ärzten sein. Das Mitarbeiter-Jahresgespräch bietet sich hierfür an, wenn es regelmäßig stattfindet. Sie können zunächst die Wünsche Ihrer Teammitglieder in Erfahrung bringen. Die Berücksichtigung dieser eigenen Interessen und Ideen des Mitarbeiters steigert dessen Motivation, sich fortzubilden.

Vor dem Gespräch sollten Chefärzte ihre Mitarbeiter darauf hinweisen, dass sie auch eigene Wünsche zu konkreten Fortbildungsmaßnahmen äußern sollen. Im Gespräch selbst legt der Chefarzt dar, welche Fortbildungen er sich für den Mitarbeiter vorstellt. Am Ende wird dann in

der Regel ein Konsens erreicht, der beide Seiten zufriedenstellt. Um das Ergebnis später nachhalten zu können, kann es stichwortartig notiert bzw. in das Protokoll des Mitarbeitergesprächs aufgenommen werden.

Planung von Kongress- und Seminarteilnahmen

Bei der eigentlichen Erstellung des Plans hat sich die Nutzung von Kalendern bewährt. Diese können sowohl in Papier- als auch in elektronischer Form genutzt werden. Hier sollten die Ferientermine berücksichtigt werden, da sie für viele Planungen eine wichtige Grundlage darstellen.

Dann folgt die Aufzeichnung der wichtigen Kongresse für Radiologen im Jahresverlauf. Im nächsten Schritt wird entschieden, welche Kollegen zu den einzelnen Tagungen fahren. Da hierbei die personelle Versorgung der Klinik sichergestellt werden muss, ist es stets empfehlenswert, die Kongressteilnahmen vor den Jahresurlauben zu planen. Nur dann kann vermieden werden, dass Kollegen ihre Teilnahme an Veranstaltungen kurzfristig absagen müssen, weil gleichzeitig mehrere Kollegen in Urlaub gegangen sind.

Da die Termine größerer Kongresse und Symposien in aller Regel aufgrund der aufwendigen Organisation sehr früh festgelegt werden,

ist die prospektive Planung dieser größeren Ereignisse nur selten ein Problem. Die Erfahrung zeigt aber, dass sie trotzdem selten stattfindet.

Nach Abschluss der Urlaubsplanung in der radiologischen Abteilung – bei der die geplanten Kongressteilnahmen berücksichtigt werden – sollten im nächsten Schritt die durch Urlaub bedingten Abwesenheiten von Kollegen in den Fortbildungskalender eingetragen werden.

Beantragung und Genehmigung von Fortbildungen

Anschließend haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Fortbildungen zu beantragen. Es erfolgt zunächst eine Prüfung des Antrags durch den Chefarzt oder eine von ihm beauftragte Person. Zum einen muss an dem gewünschten Termin wieder eine ausreichende personelle Besetzung der Abteilung gewährleistet sein, zum anderen muss der Inhalt der Fortbildungsmaßnahme in das mit dem Kollegen besprochene Konzept passen.

Bei der inhaltlichen Beurteilung der Anträge sind die oben erwähnten Notizen aus dem Mitarbeitergespräch zumindest in größeren Abteilungen hilfreich. Fällt der Inhalt der Schulung in den vereinbarten Themenrahmen, sollte als nächstes abgeklärt werden, ob eine Freistellung durch Sonderurlaub für den Kollegen möglich ist und welche Kosten der Arbeitgeber übernimmt. Wenn dann aus Sicht der Abteilungsleitung alle Voraussetzungen für die Fortbildung gegeben sind, kann der Mitarbeiter informiert werden und ein entsprechender Eintrag in dem Plan erfolgen.

Optimal ist es, wenn die Krankenhausleitung für die Fortbildung ein

festes Budget zur Verfügung stellt, über dessen Verteilung der Chefarzt entscheiden kann. Diese Vorgehensweise erleichtert die Planungen sehr und macht es hin und wieder auch möglich, aufwendigere Vorhaben zu unterstützen und in die Tat umzusetzen.

Planung von kleinen Veranstaltungen

Kleinere Veranstaltungen und örtliche Fortbildungen werden in der Regel nicht so frühzeitig bekannt gemacht wie die großen Kongresse. Daher lassen sie sich auch nicht so gut prospektiv planen.

Auch diese Termine sollten sofort nach ihrem Bekanntwerden in die Planungen einbezogen werden. Nur dann ist es den Verantwortlichen möglich, den Überblick zu behalten. Auch Frustrationen der Mitarbeiter durch kurzfristig notwendig werdende Absagen werden seltener.

Natürlich werden sich auch durch die gründlichste Planung nicht alle plötzlichen Ereignisse abfangen lassen. Plötzliche Krankheitsfälle können stets die Absage einer geplanten Fortbildung nötig machen. Es lässt sich durch die beschriebenen einfachen Maßnahmen aber für alle Beteiligten eine höhere Planungssicherheit erreichen.

Fazit

Wichtigste Voraussetzung für den Erfolg der beschriebenen Vorgehensweise ist es, dass alle Kollegen in die Planungen einbezogen werden. Nur wenn vom Klinikchef der Radiologie bis zum jüngsten Assistenten jeder seine Termine möglichst früh bekannt macht, wird der Fortbildungsplan die gewünschten Effekte zeigen.

Gesetzesänderung ab 2013 Vereinfachte Elterngeldberechnung oftmals nachteilig

Der Bundesrat hat dem Gesetz zur Vereinfachung des Elterngeldvollzugs zugestimmt. Durch die vorgenommenen Änderungen soll die Berechnung für ab 2013 geborene Kinder vereinfacht und das Elterngeld somit schneller ausgezahlt werden können. Allerdings wirkt sich die neue Berechnungssystematik in vielen Fällen finanziell nachteilig aus.

Hintergrund

Das Elterngeld beträgt mindestens 65 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit, wobei für die Ermittlung des Einkommens aus nichtselbstständiger Tätigkeit die zwölf Kalendermonate vor dem Monat der Geburt des Kindes maßgeblich sind. Die monatliche Höchstgrenze liegt bei 1.800 Euro, der monatliche Mindestbetrag beträgt 300 Euro.

Neuerungen ab 2013

Für ab 2013 geborene Kinder wird bei der Berechnung des Elterngeldes nicht mehr auf das tatsächliche Nettoeinkommen abgestellt. Bei der Einkommensermittlung erfolgt vielmehr eine Pauschalierung von Sozialabgaben und Steuern.

Nach der neuen Gesetzesfassung sind insgesamt 21 Prozent für Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu berücksichtigen. Da dieser Prozentsatz rund 0,5 Prozent über den tatsächlichen Beitragssätzen zur Sozialversicherung liegt, würde sich das Elterngeld bei einem Bruttoverdienst von 4.000 Euro um rund 13 Euro (4.000 Euro

x 0,5 % x 65 %) reduzieren. Diese Verringerung ist eher noch als gering zu bezeichnen. Bei der abziehbaren Lohnsteuer hingegen sind die Änderungen deutlich gravierender:

- Derzeit nämlich können werdende Eltern die Bemessungsgrundlage für das Elterngeld erhöhen, indem sie dem später zu Hause bleibenden Partner die günstigere Steuerklasse zuweisen. Dies haben die Sozialgerichte nicht als Gestaltungsmissbrauch eingestuft. Nach der Neuregelung aber gilt, dass ein Wechsel in eine günstigere Steuerklasse nur noch dann zu einem höheren Elterngeld führen kann, wenn die günstigere Steuerklasse in der überwiegenden Zahl der Monate des Bemessungszeitraums gegolten hat, der Wechsel also mindestens sieben Monate vor der Geburt des Kindes stattgefunden hat.
- Ein im Lohnsteuerabzugsverfahren zu berücksichtigender Freibetrag für hohe Werbungskosten (zum Beispiel für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) wird bei der Berechnung des Elterngeldes nicht mehr einbezogen.



Impressum

Herausgeber: Guerbet GmbH, Otto-Volger-Straße 11, 65843 Sulzbach/Taunus, Tel. 06196 762-0, <http://www.guerbet.de>, E-Mail: info@guerbet.de

Verlag: IWW Institut für Wirtschaftspublizistik Verlag Steuern Recht Wirtschaft GmbH & Co. KG, Aspastraße 24, 59394 Nordkirchen, Telefon 02596 922-0, Telefax 02596 922-99

Redaktion: Dipl.-Kfm. Joachim Keil (verantwortlich); RAin, FAin StR Franziska David (Chefredakteurin)

Lieferung: Dieser Informationsdienst ist eine kostenlose Serviceleistung der Guerbet GmbH

Hinweis: Der Inhalt des Contrast Forum ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der in ihm behandelten Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Contrast Forum gibt nicht in jedem Fall die Meinung der Guerbet GmbH wieder.