

Arbeitsrecht in der (Arzt-)Praxis



Heiko Schönsiegel
Fachanwalt für Versicherungsrecht und IT-Recht



Harald Heck
Fachanwalt für Arbeitsrecht und Medizinrecht

Die Rubrik „Arzt und Recht aktuell“ befasst sich in unregelmäßigen Abständen mit aktuellen Rechtsfragen, wichtigen Urteilen, Gesetzesänderungen und Nachrichten, die für die Ärzteschaft von Bedeutung sind. Im Blickpunkt steht dieses Mal das Thema Arbeitsrecht.

Gutes Zeugnis – schlechtes Zeugnis

In einer recht aktuellen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 09.02.2012, Az. 11 Sa 43/11) dreht sich alles um einen „Klassiker“ des Arbeitsrechts – das Arbeitszeugnis.

Die Arbeitnehmerin, eine ausgebildete Hebamme, war bei ihrem Arbeitgeber rund 16 Jahre lang beschäftigt. Ein nach einer Änderungskündigung des Arbeitgebers geführter Rechtsstreit wurde durch einen gerichtlichen Vergleich beendet. Hiernach sollte der Arbeitgeber seiner ehemaligen Arbeitnehmerin unter anderem ein qualifiziertes Zeugnis mit der Leistungs- und Führungsbeurteilung „gut“ und mit einer Dankes-/Schlussformel erteilen. Über eben jenes dann vom Arbeitgeber erteilte Zeugnis entbrannte in der Folge erneut Streit, der erst abschließend durch das LAG Baden-Württemberg entschieden wurde. Die ehemalige Arbeitnehmerin bemängelte an dem ihr erteilten Zeugnis unter anderem, es sei dort nicht ersichtlich, dass das Ausscheiden auf ihren eigenen Wunsch erfolgt sei. Auch schulde ihr Arbeitgeber eine bewertungsangemessene Bedauernsformel. Schließlich habe er das Wort KreiBsaal mit „B“ zu schreiben.

Das LAG hat in seiner Entscheidung zunächst hervorgehoben, dass der Inhalt des Arbeitszeugnisses sich maßgeblich nach dem mit dem Zeugnis verfolgten Zweck bestimmt. Das Gericht verdeutlicht, dass dem Arbeitnehmer das Zeugnis als Bewerbungsunterlage dient und für sein berufliches Fortkommen von beträchtlicher Bedeutung ist. Zukünftigen Arbeitgebern dient das Zeugnis in der

Regel als Grundlage für die Auswahl unter verschiedenen Bewerbern. Auf der anderen Seite ist der Arbeitgeber, so das LAG, in seinen Formulierungen grundsätzlich frei. Dem Arbeitgeber verbleibt die Gestaltungsfreiheit, das Zeugnis im Einzelnen zu formulieren, sofern seine Formulierungen klar und verständlich sind. Die Arbeitnehmerin habe deshalb auch keinen Anspruch gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber, wonach dieser im Zeugnis zum Ausdruck zu bringen habe, dass man das Ausscheiden der Arbeitnehmerin bedauere. Dem stand in dem vom LAG zu entscheidenden Fall auch nicht der vorherige gerichtliche Vergleich anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entgegen. Dort hatte sich der Arbeitgeber lediglich verpflichtet, ein Zeugnis mit einer Dankes-/Schlussformel zu erteilen. Von einem „Bedauern“ sei in dem Vergleich hingegen nicht die Rede gewesen.

Das Gericht hat in seiner Entscheidung klargestellt: Bei Dankes- und Schlussformulierungen handelt es sich um bloße Höflichkeitsbekundungen. Sofern die zum Ausdruck gebrachte Höflichkeitsform keinen Bezug zur Führung und/oder Leistung des Arbeitnehmers aufweist, hat der Arbeitgeber keine Verpflichtung, eine auf die Gesamtnote abgestimmte Dankes- und Schlussformulierungen zu verwenden.

Für die juristische Praxis bestätigt sich, dass die fast immer in Zeugnissen vorzufindenden Schlussformeln kein Muss sind. Ein Arbeitgeber könnte also bei Arbeitnehmern, deren Ausscheiden eine gerichtliche Auseinandersetzung erwarten lässt, aus taktischen Gründen (zunächst) auf die Erteilung einer solchen Schlussformel („... bedauern wir ...“) verzichten. Dies eröffnet einen Verhandlungsspielraum, wenn später weitere Punkte im Streit sind.

Ob nun KreiBsaal mit „B“ zu schreiben ist oder nicht, hatte das LAG im Rahmen der zweiten Instanz hingegen nicht mehr zu entscheiden. Zu einer solchen Schreibweise mit „B“ war der Arbeitgeber bereits erstinstanzlich verurteilt worden.

Starke Sprüche im Netz: Beleidigung auf Facebook

Mit wachsender Häufigkeit haben sich Arbeitsgerichte derzeit mit den sogenannten Social Media zu befassen. Das durchaus gesteigerte Mitteilungsbedürfnis einiger Nutzer von Plattformen wie Facebook und Kennen-wen.de usw. stellt die Gerichte vor neue juristische Herausforderungen. Gerade Beleidigungen von Kollegen und Kolleginnen oder auch die des oder der Vorgesetzten können Anlass für Abmahnungen oder außerordentliche Kündigungen von Arbeitnehmern sein.

Das Arbeitsgericht in Duisburg (ArbG Duisburg, Urteil vom 26.09.2012, Az. 5 Ca 949/12) hat klargestellt, dass grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder von Kollegen, die nach Inhalt und Form zu einer erheblichen Ehrverletzung des Betroffenen führen, eine außerordentliche, verhaltensbedingte Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen können. Dies gilt auch für Einträge in sozialen Netzwerken wie Facebook und auch dann, wenn der Eintrag nur für sogenannte Facebook-Freunde und Freundes-Freunde sichtbar ist. In dem Fall ging es maßgeblich um einen Eintrag im Netzwerk Facebook, den ein Arbeitnehmer veröffentlicht hatte und der (auszugsweise) den folgenden Wortlaut hatte:

„... Irgendwann mach ich mein mund auf und dann mal gucken (...) manche arbeitskollegen haben nix zu tun hinter mein rücken zu reden und lästern von bildern die ih hier rein tue (...) hat jemand euch ins gehirn geschissen oder so habt ihr keine andere hobbies statt zu lästern und arsch zu (...) ihr könnt mich mal kreuzweise diejenigen wissen wen ich meine die sollen sich nur schämen wartet (...)!“

Das Gericht hatte zunächst die Besonderheit zu würdigen, dass der Eintrag nur den sogenannten Facebook-Freunden des Arbeitnehmers zugänglich war. Das sind jene Personen, die in dem Sozialen Netzwerk direkt mit dem Nutzer verbunden sind. Der Facebook-Nutzer kann im

Die Autoren sind bei der
Depré RECHTSANWALTS AG
in Mannheim
als Rechtsanwälte tätig.

Einzelfall entscheiden, was er allgemein veröffentlicht und was nur für seine direkten „Freunde“ sichtbar ist. Jedoch gehörten im vorliegenden Fall auch Arbeitskollegen zu eben jenem engeren Kreis. Der Arbeitgeber nahm die Äußerung des Arbeitnehmers zum Anlass für eine außerordentliche, fristlose Kündigung. Deren Wirksamkeit war Gegenstand der gerichtlichen Auseinandersetzung. Das Gericht stellte klar, dass die Äußerungen ohne Zweifel despektierlich und ehrverletzend waren. Sie waren auch nicht durch das Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt. Auch wies das Gericht zutreffend darauf hin, dass die Einträge bei Facebook das Risiko von Folgeinträgen bergen, beispielsweise in Form von Kommentaren anderer Nutzer. Vom Grundsatz her waren die Äußerungen daher geeignet, eine solche außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

Letztlich geholfen hat dem gekündigten Arbeitnehmer eine Gesamtabwägung, die das Gericht – wie im Arbeitsrecht üblich – vorgenommen hat. Das Gericht hat zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigt, dass er den fraglichen Kommentar „im Affekt“ verfasst habe, als er erfuhr, dass Kollegen behauptet hätten, er halte sich während seiner Arbeitsunfähigkeit in Cafés auf. Aus diesem Grund hatte die Kündigung letztlich keinen Bestand. Für die juristische Praxis hat dieses Urteil jedoch klare Signalwirkung: Eine Beleidigung bei Facebook ist rechtlich nichts anderes als ein gleichlautender Aushang am viel zitierten „Schwarzen Brett“ des Unternehmens und kann eine fristlose Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen.

Veräußerung einer Arztpraxis – Kündigung von Arbeitnehmern

Immer wieder haben sich Arbeitsgerichte mit der Wirksamkeit von Kündigungen zu befassen, die in ursächlichem oder zeitlichem Zusammenhang mit der Veräußerung einer Arztpraxis an einen Praxisnachfolger stehen. Häufiger Streitpunkt – und somit das Stichwort für diese Fallkonstellationen – ist die Frage, ob ein Betriebsübergang vorliegt.

Das Bundesarbeitsgericht hat sich zuletzt (BAG, Urteil vom 22.06.2011, Az. 8 AZR 107/10) mit einem Fall befasst, in dem die Parteien über die Wirksamkeit einer Kündigung strit-

ten. Auch bestand Uneinigkeit darüber, ob das Arbeitsverhältnis der klagenden Arbeitnehmerin auf den Praxiserwerber übergegangen war. Die Arbeitnehmerin war zuletzt als Arzthelferin tätig. Im Jahr 2007 vollendete die Arbeitgeberin ihr 68. Lebensjahr, womit auch ihre Kassenzulassung endete. Die Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg hatte ihr noch eine Kulanzzzeit eingeräumt. Nach dieser gab die Arbeitgeberin ihre Arztpraxis auf.

Die Ärztin schloss mit ihrem Praxisnachfolger einen Kaufvertrag. Zweck dieses Vertrages war maßgeblich die Übertragung der Kassenzulassung auf ihn. In diesem Zusammenhang war im Kaufvertrag auch die Übertragung von geringwertigen Gegenständen der Arztpraxis vereinbart. Dies hatte den Hintergrund, dass die Kassenzulassung als solche aus rechtlichen Gründen nicht allein veräußert werden kann. Dieses Vorgehen erfolgte in Kenntnis der Kassenärztlichen Vereinigung Baden-Württemberg.

Die zum 31. August 2008 gekündigte Arbeitnehmerin war hingegen der Auffassung, dass jedenfalls ihr Arbeitsverhältnis gemäß § 613a BGB, also wegen Betriebsübergangs, auf den Praxiserwerber übergegangen sei. Dies hat das Gericht im Ergebnis verneint. Ein Betriebsübergang liegt nach Auffassung des BAG vor, wenn ein neuer Rechtsträger die wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt. Der Begriff „wirtschaftliche Einheit“ sei die auf eine organisatorische Gesamtheit von Personen und Sachen zur auf Dauer angelegten Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung. Bei der Prüfung, ob eine solche Einheit unter Wahrung ihrer Identität übergegangen ist, sind sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen zu berücksichtigen. Zu diesen zählen insbesondere die Art des betreffenden Betriebs, der Übergang materieller Betriebsmittel sowie deren Wert und Bedeutung, die Übernahme der immateriellen Betriebsmittel und der vorhandenen Organisation, der Grad der Ähnlichkeit mit der Betriebstätigkeit des bisherigen Inhabers, die Weiterbeschäftigung der Hauptbelegschaft, der Übergang von Kundschaft und Lieferantenbeziehungen sowie die Dauer der eventuellen Unterbrechung der Betriebstätigkeit.

Anzeige

Das Gericht kommt überzeugend zum Ergebnis, dass die Arbeit in einer Arztpraxis regelmäßig durch die dort tätigen Personen, nicht durch die vorhandenen Betriebsmittel geprägt wird. Patienten suchen eine Arztpraxis meist deshalb auf, weil sie dem dort tätigen Arzt besonderes Vertrauen entgegenbringen oder dessen Sachkunde schätzen und weil sie sich von ihm und seinen Mitarbeitern gut betreut fühlen. In Einzelfällen kann hier dann etwas anderes gelten, wenn eine Praxis maßgeblich durch die vorhandenen medizinischen Geräte und weniger durch den oder die dort tätigen Arzt/Ärzte geprägt ist.

Für die Praxis kann daher nur empfohlen werden, etwaige Fallstricke im Zusammenhang mit einer Praxisveräußerung oder dem Erwerb einer Praxis bereits frühzeitig im Vorfeld durch entsprechende Beratung zu erkennen und so Fehler zu vermeiden. 