

- Abrechnung
- Steuern
- Recht
- Betriebswirtschaft

Personalplanung

Neue Entwicklungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen

von Rechtsanwältin Jasmin Theuringer, Bellinger – Rechtsanwälte/
Steuerberater, Düsseldorf, www.dr-bellinger.de

In aktuellen Grundsatzurteilen haben sich Gerichte mit der Befristung von Arbeitsverhältnissen befasst. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für den niedergelassenen Radiologen als Arbeitgeber?

Grundlegendes zur Befristung

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist. Das klingt für viele Arbeitgeber verlockend, denn in diesem Fall hat der Arbeitnehmer keine Möglichkeit, eine Kündigungsschutzklage zu erheben und über die Zahlung einer Abfindung zu verhandeln. Auch endet ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf besondere Umstände, die den Arbeitnehmer im unbefristeten Arbeitsverhältnis vor einer Kündigung schützen würden. So steht beispielsweise eine Schwangerschaft der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht im Weg.

Die Befristung ohne Sachgrund

Bei einer Neueinstellung darf das Arbeitsverhältnis befristet werden, ohne dass dafür ein besonderer Grund vorliegen muss. Voraussetzung für diese sogenannte sachgrundlose Befristung ist, dass in der Vergangenheit zwischen den

Vertragsparteien kein Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG). Bei wörtlicher Auslegung des Gesetzestextes würde dies auch gelten, wenn zwischen der früheren Beschäftigung und der nun geplanten Einstellung mehrere Jahre vergangen sind.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 6. April 2011 (Az: 7 AZR 716/09) klargestellt, dass das Gesetz mit dieser Regelung lediglich „Kettenarbeitsverträgen“ einen Riegel vorschieben wolle. Liegen zwischen der ursprünglichen Beschäftigung und dem erneuten

Abschluss eines Arbeitsverhältnisses jedoch mehr als drei Jahre, sei nicht mehr von einer missbräuchlichen Befristung zur Umgehung des Kündigungsschutzes auszugehen. Eine sachgrundlose Befristung ist also zulässig, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre zurückliegt.

Immer zulässig ist eine sachgrundlose Befristung im Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis, denn das Gesetz spricht in § 14 Abs. 2 TzBfG ausdrücklich von einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis.

Unbeeindruckt von dieser klaren Formulierung im Gesetz hatte ein Arbeitnehmer gegen die Befristung geklagt, weil er 40 (!) Jahre zuvor bei demselben Arbeitgeber eine Ausbildung absolviert hatte. Die Klage scheiterte vor dem Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 21.9.2011, Az: 7 AZR 375/10) aus zwei Gründen: Zum einen lagen zwischen der Ausbildung und der Neueinstellung deutlich mehr als drei Jahre, zum anderen sei ein Ausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis und zähle daher von vornherein nicht als Vorbeschäftigung im Sinne des Gesetzes.

Verlängerung eines befristeten Vertrags

Handelt es sich um eine Neueinstellung, so darf das Arbeitsverhältnis ohne Vorliegen eines sachlichen

Inhalt

Honorarreform 2009

Gewinner der Honorarreform müssen nicht für die Verlierer zahlen

Steuererklärung

Kinderzuschüsse aus Versorgungswerk steuerpflichtig

Leserforum

Notfall-CT als Kassenleistung berechenbar?

Grundes für längstens zwei Jahre befristet werden. Wird eine kürzere Frist vereinbart, darf das befristete Arbeitsverhältnis bis zu dreimal verlängert werden, solange dabei die Höchstdauer von zwei Jahren nicht überschritten wird.

Beispiel

Radiologe R stellt eine Mitarbeiterin zunächst befristet für ein Jahr ein. Nach einem Jahr kann er ihr kein unbefristetes Arbeitsverhältnis anbieten und verlängert daher das Arbeitsverhältnis um ein weiteres Jahr. Gleichzeitig erhält die Mitarbeiterin eine Gehaltserhöhung.

Die im Beispiel gewünschte Verlängerung um ein weiteres Jahr ist grundsätzlich möglich, wobei die Ausführung in dem Beispiel unglücklich ist: Die Rechtsprechung ist streng bei der Auslegung des Wortes „Verlängerung“. Eine Verlängerung ist ein vor Auslaufen des Vertrags vereinbartes Hinausschieben des Beendigungsdatums. Im Übrigen dürfen sich die Arbeitsbedingungen nicht ändern.

Eine Gehaltserhöhung würde also dazu führen, dass nicht das ursprüngliche Arbeitsverhältnis verlängert, sondern ein neues begründet wird. Das aber wäre als unzulässige Kettenbefristung nicht möglich, sodass sich die Mitarbeiterin im obigen Beispiel über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis freuen kann.

Die Befristung mit Sachgrund

Neben der Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis ohne einen sachlichen Grund bis zu zwei Jahre zu befristen, gibt § 14 Abs. 1 TzBfG den Vertragsparteien die Möglich-

keit, ein Arbeitsverhältnis ohne diese zeitliche Beschränkung und auch wiederholt zu befristen. Allerdings muss für eine längere oder wiederholte Befristung ein Grund vorliegen, der die Befristung rechtfertigt.

Einer der Hauptgründe für den Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers. In der radiologischen Praxis sind das in erster Linie Mitarbeiterinnen, die wegen Schwangerschaft und Elternzeit vorübergehend ausfallen. Hier kann ohne Weiteres eine Vertretung für die gesamte Dauer des Mutterschutzes, der Elternzeit sowie einer erforderlichen Einarbeitungszeit befristet eingestellt werden.

Beispiel

R hat die Mitarbeiterin V als Vertretung für seine schwangere MTRA eingestellt. Diese kehrt nach der zweijährigen Elternzeit zurück, zwischenzeitlich ist jedoch die zweite MTRA schwanger und kündigt an, ebenfalls in Elternzeit zu gehen.

In diesem Beispiel kann R der Vertreterin V nochmals einen befristeten Arbeitsvertrag anbieten. Das Gesetz macht keine Einschränkungen für das Aneinanderreihen befristeter Arbeitsverträge, solange für die Befristung ein sachlicher Grund vorliegt.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in diesem Zusammenhang aktuell entschieden, dass dies selbst dann gilt, wenn der Bedarf des Arbeitgebers an Vertretern nicht nur wiederkehrend, sondern dauerhaft besteht (Urteil vom 26.1.2012, Az: C-586/10). Grundlage der Entscheidung war der Fall einer

beim Land Nordrhein-Westfalen seit nunmehr elf Jahren befristet beschäftigten Mitarbeiterin. Das Land hatte mit der Mitarbeiterin insgesamt 13 befristete Verträge hintereinander geschlossen, woraus diese folgerte, der Arbeitgeber habe nicht nur vorübergehenden Bedarf an ihrer Arbeitskraft. Der wiederholte Abschluss befristeter Verträge sei missbräuchlich.

Der EuGH stellte jedoch klar, dass allein ein immer wiederkehrender Vertretungsbedarf weder auf einen Missbrauch der Befristungsregeln durch den Arbeitgeber noch auf das Fehlen eines sachlichen Grundes schließen lasse.

Schriftform für befristete Verträge

Für alle Arten befristeter Verträge gilt, dass die Befristung schriftlich vereinbart werden muss, und zwar noch bevor der Arbeitnehmer seine Tätigkeit aufnimmt.

Beispiel

R vereinbart mit seiner neuen MTRA während des Einstellungsgesprächs, dass er sie zunächst für zwei Jahre befristet einstellen möchte. Einige Tage nach Beschäftigungsbeginn legt er ihr den Arbeitsvertrag zur Unterschrift vor.

Das Arbeitsverhältnis selbst kann auch ohne Vorliegen eines schriftlichen Vertrages wirksam begründet werden, so wie im Beispiel durch die tatsächliche Beschäftigung der MTRA. Die Vereinbarung der Befristung dagegen scheitert an der späten Unterschrift. Trotz Unterzeichnung des Vertrages kann sich die MTRA nach Ablauf der zwei Jahre auf die Unwirksamkeit der Befristung berufen und eine Weiterbeschäftigung verlangen.

Honorarreform 2009**Aktuelles Urteil: Gewinner der Honorarreform müssen nicht für die Verlierer zahlen**

von Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht Dr. Ronny Hildebrandt, Kanzlei Dierks+Bohle Rechtsanwältinnen, www.db-law.de

Wie jede Honorarreform hat auch die zum 1. Januar 2009 in Kraft getretene Honorarreform Gewinner und Verlierer hervorgebracht. Dass die Gewinner den Verlierern etwas von ihrem Kuchen abgeben, damit es zu einem Ausgleich überproportionaler Honorarverluste kommt, geht dann aber doch zu weit, wie ein aktuelles Urteil des Sozialgerichts (SG) Stuttgart vom 20. Dezember 2011 zeigt (Az: S 10 KA 4968/10).

Hintergrund

Der Erweiterte Bewertungsausschuss hat mit Beschluss vom 27./28. August 2008 geregelt, dass – im Rahmen einer sogenannten „Konvergenzphase“ – KVen im Einvernehmen mit den Landesverbänden der Krankenkassen und den Ersatzkassen gemeinsam und einheitlich befristete Ausgleichszahlungen an Arztpraxen leisten können, deren Honorar sich durch die Honorarreform um mehr als 15 Prozent gegenüber dem Vorjahresquartal verringert hat.

Mit Beschluss vom 15. Januar 2009 hatte der Erweiterte Bewertungsausschuss sodann eine Regelung beschlossen, die dahingehend interpretiert werden konnte, dass sogenannte „Korridorlösungen“ zulässig sind, wonach Umsatzveränderungen, die sich oberhalb oder unterhalb des Korridors bewegen „ausgeglichen“ werden. Für Praxen, deren Umsatzveränderung den vereinbarten Korridor unterschreitet, hätte dies Ausgleichszahlungen und für Praxen, deren Umsatzveränderung den vereinbarten Korridor überschreitet, Kürzungen bedeutet. Und obwohl der Erweiterte Bewertungsausschuss die Regelungen zum Umsatzkorridor mit Beschluss vom 27. Februar 2009 wieder einkassiert hat, haben einige Gesamtvertrags-

partner in den ab 1. Januar 2009 geltenden Honorarverteilungsverträgen einen Korridor für zulässige Umsatzveränderungen vereinbart. Wurde dieser Korridor nach unten verlassen, wurden Ausgleichszahlungen gewährt. Überschreitungen des Korridors nach oben hingegen hatten Honorarkürzungen zur Folge.

Das Urteil des SG Stuttgart

Dieser Praxis hat das SG Stuttgart jetzt im Bereich der KV Baden-Württemberg einen Riegel vorgeschoben und eine Regelung, die von den KVen zusammen mit den Landesverbänden der Krankenkassen und Ersatzkassen getroffen wurde, untersagt: Ausgleichszahlungen an „Verliererpraxen“ dürfen nicht durch Kürzungen bei „Gewinnerpraxen“ gegenfinanziert werden. Den „Gewinnern“ zu nehmen, um den „Verlierern“ zu geben, ist nach Auffassung des Gerichts unzulässig.

Der maßgebliche Beschluss des Erweiterten Bewertungsausschusses vom 27. Februar 2009 bildet keine hinreichende Rechtsgrundlage für die streitgegenständlichen Honorarkürzungen bei den Gewinnerpraxen. Das Konvergenzverfahren diene dem Ziel, reformbedingte Honorarverluste in größerem Umfang abzuwenden. Honorarsteigerungen infolge der Neuordnung der

Vergütung würden hingegen in diesem Beschluss überhaupt nicht thematisiert. Eine Regelung zur Vornahme von Honorarkürzungen existiere nicht. Honorarkürzungen bei „Gewinnerpraxen“ dürften dementsprechend nicht vorgenommen werden. Dem stünde sowohl das Gebot der leistungsproportionalen Verteilung der Gesamtvergütung als auch der Grundsatz der Honorarverteilungsgerechtigkeit entgegen. Dies gelte insbesondere dann, wenn die „Gewinnerpraxen“ einer pauschalen Kürzung unterzogen würden, ohne die Gründe für den Zuwachs zu berücksichtigen. So stünden zum Beispiel Honorarzuwächse in der Aufbauphase einer Anfängerpraxis oder aufgrund einer Praxisneuausrichtung in keinerlei Korrelation zu reformbedingten Honorarverlusten bei den sogenannten „Verliererpraxen“.

Die Finanzierung der erforderlichen Geldmittel für Ausgleichszahlungen müsse stattdessen aus der Gesamtvergütung – also zulasten aller Vertragsärzte – aufgebracht werden. Hierfür seien Rückstellungen zu bilden. Dies war im Beschluss des Erweiterten Bewertungsausschusses vom 27. Februar 2009 auch genauso vorgesehen.

Fazit

„Gewinnerpraxen“ müssen sich eine Kürzung der reformbedingten Honorarzuwächse nicht gefallen lassen. Sofern sie gegen die entsprechenden Honorarbescheide ab dem Quartal I/2009 Widerspruch eingelegt und gegebenenfalls geklagt haben, können sie auch noch im Widerspruchs- und Klageverfahren ergänzend auf die Rechtswidrigkeit entsprechender Kürzungen hinweisen. Da die Konvergenzphase bis Ende 2011 verlängert wurde, ist es außerdem wichtig, gegen die

häufig noch ausstehenden Honorarbescheide für die Quartale III und IV/2011 Widerspruch einzulegen, sofern eine Kürzung der Honorarzuwächse infolge der Anwendung einer rechtswidrigen Korridorlösung erfolgt. Ärzte, die ihre Honorarbescheide bestandskräftig werden ließen, haben die Möglichkeit, gemäß § 44 Abs. 2 SGB X einen sogenannten Überprüfungsantrag zu stellen. Hier hat die zuständige KV jedoch einen weiten Ermessensspielraum, ob sie den rechtswidrigen, aber bestandskräftig gewordenen Honorarbescheid insoweit aufhebt und eine Nachvergütung zahlt.

Steuererklärung

Kinderzuschüsse aus Versorgungswerk steuerpflichtig

Mit Urteil vom 31. August 2011 (**Az: X R 11/10**) entschied der Bundesfinanzhof (BFH), dass Kinderzuschüsse aus einem Versorgungswerk das steuerliche Schicksal der Rente teilen, mit der die Zuschüsse ausgezahlt werden. Die Zuschüsse sind daher einkommensteuerpflichtig.

Zu dem Verfahren kam es, weil die Kinderzuschüsse aus der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 3 Nr. 1 b Einkommensteuergesetz einkommensteuerfrei sind. Gegen diese Ungleichbehandlung wehrte sich ein Arzt. Er machte geltend, dass der Gesetzgeber offenbar vergessen hatte, die berufsständischen Versorgungswerke in der Befreiungsvorschrift zu erwähnen. Auch ihre Leistungen müssten daher durch analoge Anwendung des Gesetzes begünstigt werden.

Dies sah der BFH anders. Zum einen habe der Gesetzgeber die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und der Versorgungswerke gleich in mehreren Punkten unterschiedlich behandelt. Zum anderen sei die auf dem Solidarprinzip beruhende gesetzliche Rentenversicherung mit den nach dem Äquiva-

Praxistipp: Sollte sich die Honorarverteilungssystematik infolge der zum 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Regelungen des GKV-Versorgungsstrukturgesetzes ändern und sollten beispielsweise Individualbudgets (wieder) eingeführt werden, die auf Grundlage der vertragsärztlichen Umsätze in dem Zeitraum 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2011 berechnet werden, ist zu befürchten, dass die Kürzungen infolge der (rechtswidrigen) Korridorlösungen in Zukunft fortgeschrieben werden. Auch hier empfiehlt es sich, Widerspruch gegen die Individualbudget-Zuweisungsbescheide einzulegen.

lenzprinzip arbeitenden Versorgungswerken nicht vergleichbar.

Bei nominal gleichen Beiträgen führen beide Systeme zu sehr unterschiedlichen Versorgungsniveaus. Der Gesetzgeber bewege sich daher mit der Ungleichbehandlung im Rahmen seiner gesetzgeberischen Gestaltungsfreiheit, zumal Versorgungswerksmitglieder trotz der Steuerpflicht insgesamt besser gestellt seien, als die Bezieher gesetzlicher Renten. Denn letztere erhalten beim Bezug von Kinderzuschüssen kein Kindergeld mehr. Beim Bezug von Kinderzuschüssen aus Versorgungswerken fließt es hingegen weiter. Eine benachteiligende Regelungslücke sei in der Gesamtschau daher nicht erkennbar.

(Mitgeteilt von Kanzlei Fuchs & Martin, Volkach, www.fuchsendmartin.de)

Leserforum

Notfall-CT als Kassenleistung berechenbar?

Frage: „Im Rahmen einer Notfallbehandlung wurde in unserer radiologischen Abteilung eine CT-Untersuchung am Krankenhaus an einem GKV-Patienten durchgeführt, der anschließend am selben Tag stationär in diesem Krankenhaus aufgenommen wurde. Ist die ambulante Leistung des Notfall-CT als kassenärztliche Leistung von uns berechnungsfähig?“

Antwort: Sie können eine notfallmäßige CT-Untersuchung – gegebenenfalls aber auch eine CT-Untersuchung aus anderen, nicht notfallmäßigen Gründen – vor der stationären Aufnahme eines Patienten als ambulante Leistung nach dem EBM berechnen. Es kann sich ja zum Beispiel aus der CT-Untersuchung die Notwendigkeit zur stationären Behandlung ergeben. Allerdings sollten Sie in diesen Fällen die Uhrzeit der CT-Untersuchung exakt dokumentieren, um so im Zweifelsfall belegen zu können, dass die CT-Untersuchung vor der stationären Aufnahme erfolgte.



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 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 Radiologen WirtschaftsForum gibt nicht in jedem Fall die Meinung der Guerbet GmbH wieder.