

# Arbeitsrecht praxisorientiert präsentiert

Arbeitskreis Junge Ärztinnen und Ärzte bot Informationen und nützliche Hinweise für den Berufsalltag

Von Kristina Tepen-Dewey und Jana Pannenbäcker,  
Arbeitskreis Junge Ärztinnen und Ärzte der ÄKWL

Der 16. Westfälische Ärztetag in Münster stand auch in diesem Jahr wieder im Zeichen des berufspolitischen Austausches und der Vernetzung. Parallel zu Vorträgen und Diskussion zur „Perspektive Gesundheitsversorgung 2030“ hatte erstmals auch der Arbeitskreis Junge Ärztinnen und Ärzte eine Veranstaltung organisiert, die explizit ein Thema aufgriff, zu dem die „Jungen“ tagtäglich Berührungspunkte haben: „Arbeitsrecht für Anfänger“.

Kirsten Terwey und Anne Schmitz – beide sind als Juristinnen im Ressort Recht der Ärztekammer tätig – gelang es, vermeintlich „trockene“ und „staubige“ Aspekte wie beispielsweise Arbeitsvertragsgestaltung und Kündigungsrecht lebendig und praxisorientiert zu vermitteln. In einer zweieinhalbstündigen Mischung aus Vortrag und Diskussion erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Einblicke und Tipps, auf was insbesondere beim ersten Arbeitsvertrag geachtet werden sollte, worin der Unterschied zwischen einem Arbeits- und einem Weiterbildungszeugnis besteht, aber auch, welche Rechte und Pflichten sich aus dem Arbeitszeitgesetz ergeben. Insbesondere Letzteres bot Stoff für eine emotional geladene, sehr dynamische Diskussion bezüglich Überstunden und Opt-Out-Vereinbarungen.

Der Austausch war sehr bereichernd für alle Teilnehmenden und bestätigte die Erwartung des Arbeitskreises, dass zu diesen Themen ein hoher Informationsbedarf bei jungen Ärztinnen und Ärzten besteht. Natürlich war eine ausführliche individuelle



## Junge Ärzte

### Serie



Organisationsteam und Referentinnen freuten sich über das große Interesse am Thema „Arbeitsrecht“: (v. l. n. r.) Ass. jur. Anne Schmitz, Ass. jur. Kirsten Terwey, Dr. Christiane Weining, Dr. Philipp Schiller, Kristina Tepen-Dewey, Jana Pannenbäcker und Inna Agula-Fleischer. Foto: mch

Rechtsberatung an diesem Nachmittag nicht möglich, jedoch konnten die Teilnehmenden Erfahrungen austauschen und notwendige Informationen einholen, die nötig sind, um den beruflichen Alltag zu gestalten und mitzubestimmen.

Einige wichtige Key-facts und Tipps seien an dieser Stelle noch einmal festgehalten:

- Eine Probezeit ist nicht verpflichtend und beträgt maximal sechs Monate.
- Ordentlich kündigen kann man in der Regel drei Monate zum Quartalsende, jedoch muss – da die Kündigungsfristen sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten – dazu individuell im Arbeits- bzw. Tarifvertrag nachgeschaut werden.
- Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (z. B. noch ausstehende Lohn- oder Überstundenauszahlungen) sind nach tarifrechtlichen Bestimmungen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen – am besten das entsprechende Schreiben persönlich in der Personalabteilung abgeben und den Eingang auf einer Kopie bestätigen lassen oder postalisch per Einschreiben senden.
- Bei Vertragsabschluss immer die Dienstvereinbarung (u. a. im Hinblick auf die Arbeitszeit) vorlegen lassen und Formulierungen wie „Mehrarbeit ist in angemessenem Umfang zu leisten“ – dies ist auch bei Teilzeitstellen grundsätzlich zulässig – hin-

terfragen bzw. im zugrundeliegenden Vertragswerk nachlesen (z. B. Anlage 30 AVR).

- Auf den zeitlichen Umfang der Weiterbildungsbefugnis des Weiterbildungsermächtigten achten.
- Sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig arbeitssuchend melden, um das volle Arbeitslosengeld zu erhalten, z. B. „unverzüglich“ (~ drei Tage) bei Kündigung durch den Arbeitgeber, bei eigener ordentlicher Kündigung drei Monate.
- Bei wiederholter Überschreitung der zulässigen Arbeitszeit: Gemeinsam mit Kollegen das Gespräch mit den Vorgesetzten suchen, im Zweifel die Mitarbeitervertretung involvieren.
- Wenn man gegen eine Kündigung durch den Arbeitgeber vorgehen möchte – hierzu sollte eine fachanwaltliche Beratung erfolgen – muss binnen drei Wochen eine Kündigungsschutzklage erhoben werden.
- Während einer Schwangerschaft besteht besonderer Kündigungsschutz, eine Kündigung seitens des Arbeitgebers ist in dieser Zeit nicht möglich.
- Eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich auch aufgrund von Krankheit möglich, nämlich bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit, einer Langzeiterkrankung (wenn innerhalb von 24 Monaten keine günstige Prognose gestellt werden kann) oder bei häufigen Kurzzeiterkrankungen (binnen 24 Monaten mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit/Jahr bei vergleichbarer Diagnose).