



Die Zusammenarbeit zwischen Praxisinhabern und angestellten Mitarbeitern verläuft leider nicht immer so, wie es sich die Parteien noch anfangs erhofft haben. Entweder die Chemie stimmt nicht oder die persönliche Erwartungshaltung erfüllt sich nicht. Manchmal sind es auch nur die geänderten Lebensverhältnisse, die eine weitere Zusammenarbeit verhindern, etwa wenn der oder die Angestellte aus privaten Gründen wegzieht oder sich einfach beruflich neu orientieren möchte. In welcher Konstellation auch immer man sich befindet, eine Beendigung des laufenden Arbeitsverhältnisses ist nie ganz einfach. Klassischerweise wird man, wenn möglich, den Weg der Kündigung wählen. Je nach Fallgestaltung kann es allerdings auch sinnvoll sein, einen Aufhebungsvertrag zu vereinbaren, etwa wenn beide Seiten ein Interesse an einer vorzeitigen Beendigung haben. Beide Varianten haben ihre Vor- und Nachteile. Jedenfalls müssen gewisse Spielregeln beachtet werden.

Kündigung

Die Kündigung ist ein einseitiges Rechtsgeschäft. Durch die Kündigungserklärung wird das Arbeitsverhältnis einseitig beendet, ohne dass es auf den Willen des anderen Vertragspartners ankommt. Allerdings muss die Kündigung bestimmte Anforderungen erfüllen:

Die Kündigung muss zum einen schriftlich erfolgen, das bedeutet, eine E-Mail oder sogar nur mündliche Kündigungserklärung reicht nicht. Die Kündigungserklärung muss auch dem Empfänger zugehen, er muss wirklich Gelegenheit haben, diese Erklärung entgegenzunehmen. Darüber hinaus sind die vereinbarten Kündigungsfristen zu beachten. Bei der Angabe des Beendigungsdatums sollte man vorher immer noch einmal prüfen, welche Kündigungsfristen konkret vereinbart wurden, um diese dann auch korrekt im Rahmen der Kündigungserklärung anzugeben. Ist hier nichts Besonderes vereinbart, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen nach Paragraph 622 BGB. Lediglich bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann auch fristlos gekündigt werden (Paragraph 626 BGB).

Arbeitgeber haben zudem weitere gesetzliche Regelungen zu beachten. In bestimmten Fällen genießen Arbeitnehmer einen Sonderkündigungsschutz. So dürfen Mütter bis zu vier Monate nach der Geburt sowie Arbeitnehmer in Elternzeit nicht gekündigt werden. Bei schwerbehinderten Arbeitnehmern bedarf eine Kündigung der Zustimmung durch das Integrationsamt. Des Weiteren müssen die Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) beachtet werden, wenn in der Regel mehr als

zehn in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer in der Praxis tätig sind. Eine Kündigung muss in dem Fall sozial gerechtfertigt sein (Paragraph 1 Absatz 2 KSchG). Dies ist nur dann der Fall, wenn verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Gründe vorliegen. Ob einer der Gründe vorliegt, hängt von vielen weiteren und durch die Rechtsprechung stetig weiterentwickelten Grundsätzen und Voraussetzungen ab sowie von den konkreten Umständen des Einzelfalls. Die genauen Einzelheiten müssen zwar in der Kündigungserklärung noch nicht enthalten sein. Allerdings kann es sein, dass der oder die gekündigte Angestellte die Kündigung für unberechtigt hält und nicht akzeptiert. Binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung können diese dann Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben. Um das Gericht von der Wirksamkeit der Kündigung zu überzeugen, müssen Arbeitgeber also spätestens dann konkret darlegen und beweisen können, dass ein oder mehrere Kündigungsgründe im Sinne von Paragraph 1 Absatz 2 KSchG vorliegen.

In kleinen Praxen mit weniger als 10 Mitarbeitern greift das Kündigungsschutzgesetz nicht. Die Anforderungen an die Wirksamkeit der Kündigungen sind daher bei Weitem nicht so hoch und für Arbeitnehmer regelmäßig nur schwer angreifbar, sofern die Kündigungserklärung im Übrigen form- und fristgerecht erfolgt ist und kein gesetzliches Kündigungsverbot vorliegt.

Aufhebungsvertrag

Beim Aufhebungsvertrag wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dadurch erreicht, dass beide Parteien durch Vertrag die Beendigung vereinbaren. Dies kann dann sinnvoll sein, wenn beide Parteien ein Interesse an einer Beendigung haben, ohne dass man noch die vereinbarten Kündigungsfristen abwarten möchte, etwa wenn ein Arbeitnehmer wegzieht und schon eine neue Stelle in Aussicht hat. Auch kann ein Aufhebungsvertrag für die Arbeitgeberseite sinnvoll sein, wenn das Kündigungsschutzgesetz greift und die Voraussetzungen für eine wirksame ordentliche Kündigung fraglich sind. Bei vielen Kündigungssachverhalten lässt sich im Vorfeld nämlich nur schwer abschätzen, ob die Gründe, die zur Kündigung führen sollen, vor Gericht Bestand haben werden. Möchte man solche Unklarheiten vermeiden und zügig Rechtsklarheit schaffen, kann ein Aufhebungsvertrag eine attraktive Alternative sein.

Für die Arbeitnehmerseite kann ein Aufhebungsvertrag allerdings zu einer Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld führen. Daher spielt das Thema Abfindung hier regelmäßig eine entscheidende Rolle. Die Abfindung dient als Kompensation für den Verlust des Arbeitsplatzes. Ein Anspruch besteht hierauf zwar grundsätzlich

nicht, es sei denn, es liegt ein bestimmter Sonderfall aufgrund einer Arbeitgeberkündigung vor (Paragraph 1a KSchG, Paragraph 9 KSchG). Kommt die Initiative für die Beendigung allerdings vom Arbeitgeber, werden Arbeitnehmer regelmäßig auf eine Abfindung bestehen, um einem Aufhebungsvertrag zuzustimmen.

Praxistipp

Ob eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag sinnvoller ist, hängt stets von den konkreten Umständen des Einzelfalls und den individuellen Interessen der Parteien ab. Arbeitnehmer haben es deutlich leichter, mit einer Kündigung das Arbeitsverhältnis zu beenden als Arbeitgeber. Arbeitgeber müssen sehr genau ver-

schiedene gesetzliche Regelungen mitberücksichtigen. In der Regel macht es daher Sinn, sich schon frühzeitig Rechtsrat einzuholen, um Rechtsstreitigkeiten und finanzielle Nachteile zu vermeiden.

**RAin Jennifer Jessie,
Bad Homburg**

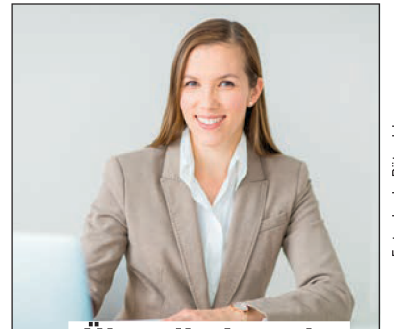


Foto: Lyck+Pätzold

Über die Autorin

Rechtsanwältin Jennifer Jessie ist seit Oktober 2016 in der Kanzlei Lyck+Pätzold healthcare.recht tätig. Sie ist sowohl außergerichtlich als auch gerichtlich tätig und berät und vertritt medizinische Leistungserbringer insbesondere in den Bereichen des Arbeitsrechts, Berufs- und Werberechts sowie Zulassungsrechts. Seit dem Frühjahr 2017 ist Frau RAin Jessie zudem Rechtsbeirätin des Dentista e.V. und begleitet dort von rechtlicher Seite insbesondere die Themen rund um Mutterschutz, Beschäftigungsverbot und Elternzeit.
www.medizinanwaelte.de



„Endlich ein Curriculum, bei dem ich von Grund auf in die Implantologie herangeführt werde und von Anfang an in meiner Praxis implantieren kann.“

CIPC – Clinical Implantology & Prosthetics Curriculum

- Implantologie-Einsteiger starten durch
- 180 Fortbildungspunkte
- Mit Spaß zum Erfolg
- Supervisionen in Ihrer Praxis
- Keine Zusatzausrüstung erforderlich



Fragen Sie nach der Info-Broschüre „CIPC-Curriculum“

Hier direkt anschauen



Info-Hotline: +49 (0)6734 91 40 80
info@vip-zm.de

In Zusammenarbeit mit:

CHAMPIONS



VIP ZM e.V.

Verein innovativ-praktizierender
Zahnmediziner/-innen e.V.

www.vip-zm.de