

Praxisgründer aufgepasst: Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht wird bei Existenzgründern leider häufig stiefmütterlich behandelt. So werden – z.B. bei Neugründungen – Musterverträge unreflektiert übernommen, die bei dem Zahnarzt als Unternehmer einen großen wirtschaftlichen Schaden anrichten können. Das Gleiche gilt bei Praxisübernahmen, wenn die vorhandenen Arbeitsverträge Risiken enthalten und diese Risiken im Praxiskaufvertrag nicht abgebildet werden.

Da gerade im Arbeitsrecht auf Arbeitgeberseite schnell ein oder mehrere Bruttomonatsgehälter als Zahlungsanspruch im Raum stehen können, sollte jeder Existenzgründer dem Arbeitsrecht dringend Beachtung schenken. Geschieht dies nicht, kann die Liquidität der Praxis kurzfristig in Schieflage geraten. Wie einzelne Fallstricke vermieden werden können zeigt dieser Artikel:

1. Muss eine Kündigung wirksam erfolgen?

Wenn die Kündigung Wirkung entfalten soll, ja. § 623 BGB schreibt vor, dass die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedürfen. Auch die elektronische Form ist ausgeschlossen. Eine Kündigung per E-Mail oder mithilfe eines Messengerdienstes sind insofern ebenfalls unwirksam.

2. Muss eine Kündigung begründet werden?

Grundsätzlich muss das Kündigungsschreiben keinen Kündigungsgrund beinhalten; allerdings existieren von diesem Grund-

satz Ausnahmen. So z.B. bei der Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses oder während einer Schwangerschaft. In Fällen einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund sieht § 623 Abs. 2 S. 3 BGB vor, dass der Kündigende dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen muss.

3. Muss vor einer Kündigung eine Abmahnung ausgesprochen werden?

Nein. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer vor einer möglichen Kündigung nicht zwingend abgemahnt haben. Teilweise kursiert das Gerücht, dass eine Kündigung nur dann wirksam ist, wenn eine dreimalige Abmahnung erfolgt; das ist nicht zutreffend. Bei einer besonders schweren Pflichtverletzung des Arbeitnehmers besteht vielmehr die Möglichkeit, gänzlich auf eine Abmahnung zu verzichten.

Soll eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden, muss allerdings in jedem Fall eine Abmahnung erfolgt sein.

4. Wann gilt das gesetzliche Kündigungsschutzrecht?

Wann ein Arbeitnehmer dem Schutz des gesetzlichen Kündigungsschutzrechts unterfällt, regelt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Gemäß § 1 Abs. 1 KSchG muss das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers bereits länger als 6 Monate bestanden haben. Darüber hinaus müssen regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt sein, wobei für „Alt-Arbeitnehmer“ – Arbeitnehmer, die bereits am 31.03.2003 tätig waren – Sonderregelungen gelten.

Bei der Bestimmung der Anzahl an Arbeitnehmern kommt es auf die jeweilige wöchentliche Arbeitszeit an. Eine Teilzeitkraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden wird beispielsweise mit 0,5 berücksichtigt.

5. Kann eine Kündigung zurückgenommen werden?

Nein. Eine Kündigung wird wirksam, wenn sie zugeht. Zugegangen ist eine Kündigung in aller Regel dann, wenn es in den allgemeinen Machtbereich des anderen gelangt ist und mit dessen Kenntnisnahme zu rechnen ist. Eine Rücknahme kann also grundsätzlich nur bis zum Zugang der Kündigungserklärung erfolgen.

6. Was besagt der besondere Kündigungsschutz?

Ein besonderer Kündigungsschutz besteht für bestimmte, besonders schutzbedürftige Arbeitnehmergruppen: Betriebsratsmitglieder, Auszubildende, schwerbehinderte Menschen, Schwangere, Mütter nach der Entbindung sowie Mütter und Väter in Elternzeit.

7. Kann man auch während des Urlaubs oder Krankheit gekündigt werden?

Ja. Kündigungen sind auch während eines Urlaubs oder einer Krankheit möglich.

8. Kündigung erhalten, welche Frist gilt?

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass die Kündigung nicht gerechtfertigt oder rechtsunwirksam ist, muss er innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Wird diese Frist versäumt, wird die Kündigung als wirksam fingiert.

9. Existiert ein gesetzlicher Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?

Ja. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Eine Regelung hierzu findet sich in § 109 GewO. Es ist zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis zu unterscheiden. Während ein einfaches Zeugnis mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthält, beziehen sich die Angaben in einem qualifizierten Zeugnis darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis. Das Zeugnis muss zudem klar und verständlich, wahrheitsgemäß und wohlwollend formuliert sein.

Praxistipp

Da in der Kürze dieses Beitrags nur einzelne Fallstricke dargestellt werden können, sollte jeder Existenzgründer und Unternehmer ein arbeitsrechtliches Problembewusstsein entwickeln. Im Praxisalltag stellen sich viele Fragen, die zu beantworten sind. Wenn einem angestellten Zahnarzt (m/w/d) z.B. neben einem Festgehalt eine Umsatzbeteiligung gezahlt werden soll, muss bedacht werden, dass sich dies auf die Berechnung während des Urlaubs (oder des Mutterschutzes) auswirken kann. Zudem sollte die nach Behandler geführte Umsatzstatistik gesichtet werden, um zu prüfen, ob sich eine Umsatzbeteiligung betriebswirtschaftlich lohnt. Daneben gilt es juristische Begriffe wie „Wettbewerbsverbot“, „Nebentätigkeitserlaubnis“, „aufschiebende/auflösende Bedingung“ etc. zu verstehen und richtig anzuwenden. ■

Christian Erbacher, LL.M.

Christian Erbacher ist Rechts- und Fachanwalt.

Seit Beginn seiner anwaltlichen Tätigkeit hat er sich auf Medizinrecht spezialisiert und übernimmt hierbei die gerichtliche sowie außergerichtliche Vertretung von medizinischen Leistungserbringern, insbesondere von niedergelassenen Zahnärzten und Ärzten. Er ist auf den Gebieten des Gesellschaftsrechts unter Beachtung der vertrags-(zahn)ärztlichen Besonderheiten sowie des Berufsrechts tätig und berät bei der rechtlichen Umsetzung von (zahn)ärztlichen Kooperationen bis hin zu (Z-)MVZ-Gründungen. Er berät in allen Fragen zu E-Health, Telemedizin und mobiler Gesundheit.



Christian Erbacher, LL.M.

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht

Lyck+Pätzold. healthcare. Recht

Nehringstraße 2, 61352 Bad Homburg
Tel.: 06172 13 99 60, Fax: 06172 13 99 66
www.medizinanwaelte.de