Teil 6
SERIE
Recht

Arbeitsrecht

# Kündigungsschutzverfahren: Wenn Mitarbeitende vor Gericht ziehen

Die Kündigung von Praxismitarbeitenden ist ein sensibles und oft kompliziertes Thema. Kommt dann noch eine Ladung vor das Arbeitsgericht, weil der oder die Gekündigte eine Kündigungsschutzklage eingereicht hat, sind nicht nur zahnärztliche Arbeitgeber zunächst ratlos und besorgt, was nun auf sie zukommt. Unsere kurze Übersicht über den Ablauf und die Möglichkeiten des Kündigungsschutzverfahrens hilft Ruhe zu bewahren und die nächsten Schritte zu planen.

Mit Einführung des neuen Nachweisgesetzes im vergangenen Jahr muss in jedem Arbeitsvertrag erklärt werden, wie der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gegen eine arbeitgeberseitige Kündigung vorgehen kann, nämlich mit der Erhebung einer Klage beim Arbeitsgericht. Hierfür hat er oder sie ab Erhalt der Kündigung drei Wochen Zeit. Ist die Klage bei Gericht eingegangen, stellt das Gericht sie dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu. Bis dieser von der Klage erfährt, kann es also durchaus etwas dauern.

## Die Kündigungsschutzklage

Meist steht in der Klage nur das Nötigste. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin möchte mit der Klage feststellen lassen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung beendet wurde und unverändert fortbesteht. Zur Begründung wird grundsätzlich das Fehlen von Kündigungsgründen und weitgehend auch eine fehlerhafte Sozialauswahl angeführt. Genauer erklärt werden muss das in der Klageschrift noch nicht.
Das Gericht lädt die Parteien daraufhin vorwiegend zu einem zeitnahen Gütetermin ein. Spätestens hier sollten Arbeitgebende nicht mehr auf eigene Faust handeln, sondern sich anwaltliche Hilfe holen. Ein erfahrener Anwalt kann die Situation realistisch bewerten und Empfehlungen für das weitere Vorgehen geben.

## Ziel und Ablauf des Verfahrens

Ist eine Kündigung einmal ausgesprochen und die Kündigungsschutzklage eingereicht, besteht in aller Regel auf beiden Seiten kein ernsthaftes Interesse mehr, auch zukünftig zusammenzuarbeiten. Gleichwohl lautet der Antrag der Kündigungsschutzklage immer auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis trotz der ausgesprochenen Kündigung unverändert fortbesteht. Tatsächliches Ziel der Klagenden ist dabei meist das Aushandeln einer möglichst hohen Vergleichssumme, einer Abfindung.

## Der Gütetermin

Erscheinen beide Parteien zum Gütetermin, versucht das Gericht auf die Parteien entsprechend hinzuwirken. Meist wird in Abhängigkeit der Beschäftigungsjahre eine Vergleichssumme vorgeschlagen. Ob die Kündigung tatsächlich rechtmäßig war, spielt hier weitgehend noch keine Rolle. Da mit einem möglichen Vergleich möglichst alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis erledigt werden sollen, werden Gericht und Arbeitnehmerseite konkret nach offenen Urlaubstagen, offenen Lohnforderungen und sonstigen Ansprüchen fragen. Hier gilt es für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen vorbereitet zu sein.
Kommt es zum Vergleichsschluss, ist das Verfahren beendet. Findet sich keine Einigung, wird die Arbeitgeberseite aufgefordert, die Kündigung zu begründen und die Gründe genau darzulegen und zu beweisen. Es werden über das Gericht Schriftsätze ausgetauscht, in denen die gegensätzlichen Positionen ausgetauscht und behauptete Tatsachen unter Beweis gestellt werden. In einem oft mehrere Monate in der Zukunft liegenden Kammertermin wird dann vor Gericht streitig verhandelt. Je nach Lage des Sachverhalts werden Zeugen vernommen, Gutachten eingeholt und weitere Termine anberaumt.

Vor einem Gütetermin ist die Situation realistisch zu bewerten.

**Nadine Ettling**
Foto: Lyck+Pätzold healthcare.recht

**Nadine Ettling ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht bei Lyck+Pätzold healthcare.recht. Sie steht (Zahn-)Ärzten bei allen Fragen zu medizinrechtlichen Ansprüchen zur Seite. Sie berät und begleitet bei beruflichen Veränderungen und berät bei arbeitsrechtlichen und gesellschaftsrechtlichen Herausforderungen.**

## Verhandlungssache

Bereits der Zeit- und Kostenaufwand für den Gütetermin steht nicht immer in wirtschaftlich vertretbarer Relation zum Einkommensvolumen des oder der Gekündigten. Kommt es zum streitigen Verfahren, gilt dies erst recht. Es ist also sinnvoll, sich bereits bei Eingang der Klageschrift einen möglichst genauen Überblick über die Erfolgsaussichten der Klage und die entstehenden finanziellen Nachteile, sowohl im Falle des Unterliegens als auch im Falle

Fotos: sdecoret - stock.adobe.com, WS-Design - stock.adobe.com

des Obsiegens zu verschaffen. Kommt ein über die Umstände des Falles gut in Kenntnis gesetzter anwaltlicher Berater zu dem Ergebnis, dass eine Fortführung des Rechtsstreits wirtschaftlich nicht sinnvoll ist, kann auch schon vor dem ersten Gütetermin Kontakt zur Gegenseite aufgenommen und die sonst vor Gericht zu besprechenden Modalitäten für eine Einigung besprochen werden. Kommt es auf diesem Wege zu einer Einigung, kann diese auch ohne Gerichtstermin vom Gericht schriftlich protokolliert und das Verfahren zügig beendet werden.

Wenn vor dem Gütetermin eine Einigung erreicht wird, kann der Weg zum Arbeitsgericht entfallen.

### Unser Praxistipp

Insgesamt ist es wichtig zu bedenken, dass jeder Fall einzigartig ist, und die konkrete Maßnahme, die eine Praxis ergreifen sollte, von den spezifischen Umständen abhängt. Die sorgfältige, rechtliche Prüfung der Situation ist entscheidend, um die bestmögliche Lösung zu finden. Häufig lässt sich so auch nach Klageerhebung ein langwieriges Gerichtsverfahren abkürzen oder vermeiden.

*Nadine Ettling*
*www.medizinanwaelte.de*
*ettling@medizinanwaelte.de*

## Headline yx yxxy xy xy xy xy xy y xxy xy xy xy xy xy xy xy yxxy

yxxxyxyxyxyyxxyxy xy yx xy xy yx yx xy xy yx yx yx xyyx xyxy xy y xyx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx xy yx yx yx yx yx xy yxxxxyxy xy yx xy xy yx yx xy xy yx yx yx xyyx xyxy xy y xyx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx xy yx yx yx yx yx xy yxxxxyxy xy yx xy xy yx yx xy xy yx yx yx xyyx xyxy xy y xyx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx xy yx yx yx yx yx xy yxxxxyxy xy yx xy xy yx yx xy xy yx yx yx xyyx xyxy xy y xyx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx xy yx yx yx yx yx xy yxxxxyxy xy yx xy xy yx yx xy xy yx yx yx xyyx xyxy xy y xyx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx xy yx yx yx yx yx xy yxxxxyxy xy yx xy yx xy yx yx yx yx yx yx xy yx yx yx xyyx xyxy xy y xyx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx xy yx yx yx yx yx xy yxx

**www.XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX**

## Headline yx yxxy xy xy xy xy xy y xxy xy xy xy xy xy xy xy yxxy

yxxxyxyxyxyyxxyxy xy yx xy xy yx yx xy xy yx yx yx xyyx xyxy xy y xyx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx xy yx yx yx yx yx xy yxxxxyxy xy yx xy xy yx yx xy xy yx yx yx xyyx xyxy xy y xyx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx xy yx yx yx yx yx xy yxxxxyxy xy yx xy xy yx yx xy xy yx yx yx xyyx xyxy xy y xyx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx xy yx yx yx yx yx xy yxxxxyxy xy yx xy xy yx yx xy xy yx yx yx xyyx xyxy xy y xyx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx xy yx yx yx yx yx xy yxxxxyxy xy yx xy yx xy xy yx yx yx xy xyyx xyxy xy y xyx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx xy yxxxxyxy xy yx xy xy yx yx xy xy yx yx yx xyyx xyxy xy y xyx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx yx xy yx yx yx yx yx xy yxx

**www.XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX**