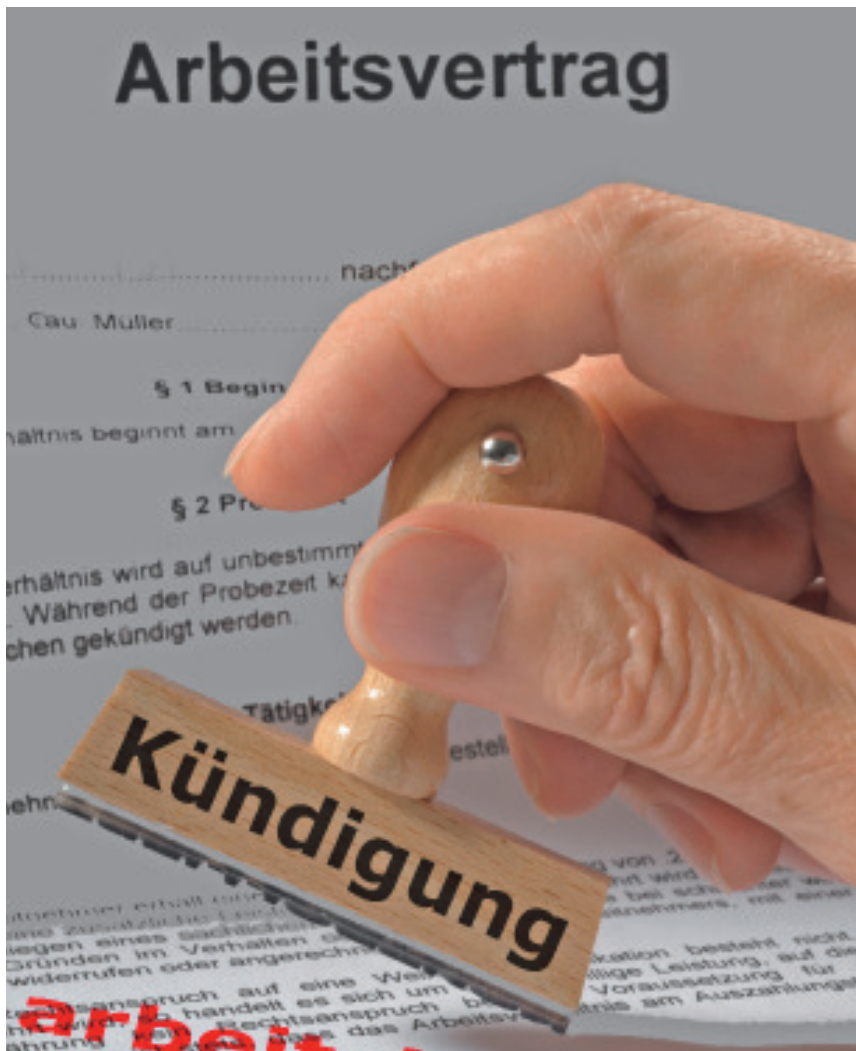


Wenn der Praxissegen schiefhängt

So kündigen Sie richtig



Grit Rajteric

Wenn der Chef – aus welchem Grund auch immer – ein Arbeitsverhältnis beendet, ist ein juristisches Nachspiel meist vorprogrammiert. Leider gehen viele dieser Prozesse zum Nachteil der Arbeitgeber aus. Damit Sie für den Fall der Fälle gewappnet sind, fassen wir die wichtigsten arbeitsrechtlichen Grundlagen für Sie zusammen.

Will sich der Praxisinhaber von einem Teammitglied trennen, stellt sich zunächst die Frage, ob eine Kündigung

überhaupt möglich ist. Prinzipiell unterscheidet man zwei Arten: eine außerordentliche, fristlose Kündigung und eine ordentliche, fristgemäße Kündigung.

1. Außerordentliche fristlose Kündigung

Liegt ein Umstand vor, der es dem Arbeitgeber unmöglich macht, das Vertragsverhältnis weiter aufrechtzuerhalten oder zumindest die ordentliche Kündigungsfrist abzuwarten, kann er prinzipiell jedes Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist gemäß § 626 BGB kündigen. Für den Kündigungsgrund muss grundsätzlich der zu Kündigende verantwortlich sein. Als Gründe sind unter anderem Straftat-



bestände wie Diebstahl, Betrug, Beleidigung oder tätliche Angriffe anerkannt. In manchen Fällen rechtfertigt der Kündigungsgrund für sich genommen bereits eine fristlose Kündigung. In allen anderen Fällen wiegt er deshalb so schwer, weil der Arbeitnehmer im Vorfeld bereits einschlägig abgemahnt wurde. Jedoch hat das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung im Hinblick auf die jüngste Flut an Bagatellkündigungen kritisch unter die Lupe genommen: Liegt eine Bagatellstraftat wie Diebstahl von Strom, Brotaufstrich oder 1,30 € in Pfandmarken vor, gilt neuerdings eine fristlose Kündigung nicht ohne Weiteres als verhältnismäßig. Vielmehr sind die Betriebszugehörigkeit und das bisherige Verhalten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

In einem befristeten Arbeitsverhältnis ist eine ordentliche Kündigung nur möglich, wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

Vorherige Abmahnung ist wichtig

Liegt ein Pflichtverstoß vor, der allein keine Kündigung rechtfertigt, sollte der Arbeitgeber den Mitarbeiter abmahnen. Aus Beweis Zwecken ist es sinnvoll, die Abmahnung schriftlich zu verfassen. Der Pflichtverstoß muss darin so genau wie möglich bezeichnet sein. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er im Wiederholungsfall mit einer Kündigung zu rechnen hat. ▶

2. Fristgerechte Kündigung

Eine ordentliche Kündigung ist in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis prinzipiell jederzeit und ohne Angabe von Gründen möglich. Einschränkungen gelten

- bei besonderen Kündigungsschutzvorschriften, vor allem bei Schwerbehinderung, Elternzeit oder Mutterschutz. Hier müssen die gesetzlichen Vorgaben beachtet werden, die jeweils zuständigen Ämter müssen vor Ausspruch der Kündigung zustimmen.
- in extremen Ausnahmefällen: etwa wenn die Kündigung gegen Treu und Glauben verstößt oder gesetzeswidrig ist. Dies wäre der Fall bei einem Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, weil nachweislich jemandem wegen seines Alters, Geschlechts oder seiner sexuellen Identität gekündigt wurde.
- wenn das allgemeine Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Es greift immer dann, wenn zum einen der zu kündigende Arbeitnehmer länger als sechs Monate beim Arbeitgeber beschäftigt war und der Arbeitgeber insgesamt mehr als zehn Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigt. Mehr zu diesem seit dem 31. Dezember 2003 gültigen Schwellenwert, der früheren Regelung und zu Ausnahmen unter www.allgemeinarzt-online.de, Downloads, Leserservice.

Kündigungsschutzgesetz greift – was sind die Folgen?

Greift das allgemeine Kündigungsschutzgesetz, kann das Arbeitsverhältnis nur aus drei Gründen – betriebs-, verhaltens- oder personenbedingt – gekündigt werden. Der Arbeitgeber ist vollumfänglich darlegungs- und beweisbelastet.

1. Um einem Mitarbeiter **betriebsbedingt kündigen** zu können, muss der Chef darlegen, dass es entweder wegen außerbetrieblicher Faktoren (z. B. Patientenrückgang) oder wegen einer Unternehmerentscheidung (z. B. rein privatärztliche Tätigkeit, innerbetrieblicher Faktor) zu einem Arbeitskräfteüberhang gekommen ist. Dann muss eine Sozialauswahl unter vergleichbaren Arbeitnehmern erfolgen nach den gesetzlich anerkannten Kriterien Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsver-

Sonderfall Änderungskündigung

Von einer Änderungskündigung spricht man, wenn der Chef zwar das bisherige Anstellungsverhältnis kündigt, dem Mitarbeiter aber einen Vertrag mit neuen Konditionen, z. B. reduzierter Arbeitszeit, anbietet. Eine Änderungskündigung ist immer dann erforderlich, wenn Vertragsbedingungen geändert werden sollen, die der Arbeitgeber nicht einseitig im Rahmen seines Direktionsrechts anpassen kann, und der Arbeitnehmer im Vorfeld nicht in die Änderung eingewilligt hat. Die Änderungskündigung sowie das neue Angebot müssen in Schriftform vorliegen. Sollte das allgemeine Kündigungsschutzgesetz greifen, so braucht jede Änderung einen betriebsbedingten, verhaltensbedingten oder personenbedingten Grund. Besondere Kündigungsschutzvorschriften sind auch bei der Änderungskündigung zu beachten.

- pflichtungen und Schwerbehinderung. Zudem darf es keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen Arbeitsplatz geben.
2. Soll einem Mitarbeiter **aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt** werden, ist darzulegen, dass ihm ein Pflichtverstoß unterlaufen ist (z. B. Straftat, Handeln gegen Weisungen, Arbeitsverweigerung). Im Vorfeld ist jedoch grundsätzlich eine Abmahnung erforderlich (s. o.).
 3. Der klassische Fall für die **personenbedingte Kündigung** ist die sogenannte krankheitsbedingte Kündigung. Entgegen der weitverbreiteten Ansicht

Der Arbeitsvertrag endet nicht automatisch mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters. Wir empfehlen daher zusätzlich eine entsprechende Formulierung im Arbeitsvertrag [1].

besteht bei Krankheit kein Kündigungsschutz. Vielmehr kann sogar wegen Krankheit gekündigt werden – vorausgesetzt, die Leistungsfähigkeit ist in erheblichem Umfang gestört und es besteht eine negative Gesundheitsprognose für die nächsten 24 Monate. Auch sich häufig wiederholende Kurzerkrankungen können eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn

- objektive Tatsachen vorliegen, die die ernste Sorge vor weiteren Erkrankungen untermauern.
- die prognostizierten Kurzerkrankungen die betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers erheblich beeinträchtigen.

- eine abschließende Abwägung der Vertragsinteressen stattfindet.

Kündigung schriftlich erklären

Nach § 623 BGB muss eine Kündigung schriftlich erfolgen. Zwingend muss dem zu kündigenden Mitarbeiter die Erklärung mit Originalunterschrift vorliegen. Kann der kündigungsberechtigte Praxisinhaber z. B. wegen einer schweren Erkrankung die Kündigung nicht im Original unterzeichnen, sondern muss dies ein Vertreter übernehmen, ist der Kündigung eine Originalvollmacht beizufügen.

Chef verantwortet Zugang des Schreibens

Darüber hinaus ergeben sich in der Praxis häufig Probleme mit der Zustellung: Für den Zugang ist grundsätzlich der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig. Es empfiehlt sich daher, die Kündigung persönlich zu übergeben, sich dabei den Empfang bestätigen zu lassen oder ggf. eine Bestätigung durch Zeugen zu suchen. Sollte eine persönliche Übergabe nicht möglich sein, kann die Kündigung auch postalisch versandt werden. Der Nachweis, dass der Brief zur Post gegeben oder per Einschreiben versandt wurde, gilt jedoch nicht als Zugangsnachweis. Es empfiehlt sich daher entweder ein Versand als Einwurf-Einschreiben oder die Übergabe bzw. der Einwurf in den Briefkasten per Boten, wobei der Bote sich dann entsprechende Notizen machen sollte. ■

1) Ein Formulierungsbeispiel finden Sie unter www.allgemeinarzt-online.de, Downloads, Leserservice.



Grit Rajteric
Fachanwältin für
Arbeitsrecht
Rechtsanwälte bwp –
Baehr, Wübbecke & Partner
09113 Chemnitz
www.rechtsanwaelte-bwp.de