



# Von Abfindung bis Zweiteinkommen

*Um dieses Thema kommt der Praxisinhaber auf Dauer nicht herum. Deshalb bereitet es der Autor in einer Serie kurz und prägnant mit den wichtigsten Stichworten von A bis Z auf. Der dritte Teil handelt von Kündigungsschutz bis Tarifvertrag.*

▶ Rechtsanwalt Reinhard Sieler

## Kündigungsschutz

### a) Kündigungsschutzgesetz

Gesetzlicher Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz besteht nur in Praxen, in denen ständig mehr als fünf Mitarbeiter/innen beschäftigt sind. Der Zahnarzt (ZA), der Inhaber der Praxis ist, sowie Auszubildende zählen nicht. Teilzeitbeschäftigte (auch die in der Praxis angestellte Reinigungskraft) zählen bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden mit 0,5 und bis zu 30 Stunden mit 0,75.

Besteht entsprechender gesetzlicher Kündigungsschutz, kann die gekündigte Mitarbeiterin die Kündigung gerichtlich überprüfen lassen, sofern sie seit mehr als sechs Monaten in der Praxis beschäftigt ist.

Wirksam ist eine Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz dann, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, wenn sie also aus betriebsbedingten, verhaltensbedingten oder personenbedingten Gründen erfolgt ist. Diese Kündigungsgründe wurden bereits in Teil 2 dieser Reihe besprochen, hierauf darf verwiesen werden.

### b) Kündigungsschutzklage

Akzeptiert die Mitarbeiterin die Kündigung nicht, so muss sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Diese Kündigungsschutzklage wird dann dem ZA zugestellt, meist zusammen mit der Ladung zum Güetermin. Äußert sich der ZA

zu der Kündigungsschutzklage nicht und erscheint er auch nicht zum Güetermin, kann auf Antrag der Mitarbeiterin ein Versäumnisurteil gegen ihn erlassen werden, worin festgestellt wird, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des ZA nicht beendet wurde.

Gegen dieses Versäumnisurteil kann der ZA Einspruch einlegen, wobei zu beachten ist, dass die Einspruchsfrist im Arbeitsgerichtsverfahren nur eine Woche beträgt. Erfolgt kein (fristgerechter) Einspruch, wird das Versäumnisurteil rechtskräftig mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Unwirksamkeit der Kündigung mit allen Rechten und Pflichten fortbesteht.

Erscheint der ZA oder ein von ihm beauftragter Rechtsanwalt im Güetermin, wird der Rechtsstreit erörtert und dann versucht, eine Einigung zwischen ZA und Mitarbeiterin zu erzielen. Diese besteht oft darin, dass der ZA seiner Mitarbeiterin eine Abfindung zahlt und diese die Kündigung daraufhin akzeptiert, oft wird auch nur die Kündigungsfrist verlängert, um der Mitarbeiterin mehr Zeit zur Arbeitsplatzsuche zu gewähren; die Gestaltungsmöglichkeiten sind hier vielfältig.

Sollte der Güetermin nicht zu einer Einigung führen, wird ein zeitlich regelmäßig entfernt liegender Kammertermin anberaumt, in dem erneut eine Einigung versucht wird. Kommt auch hier keine Einigung zu Stande, wird über die Wirksamkeit der Kündigung durch Urteil entschieden, gegen welches mittels eines Anwaltes innerhalb einer