

Aktuelles Arbeitsrecht für den Zahnarzt

Wenngleich die arbeitsrechtlichen Fragen in der Zahnarztpraxis recht überschaubar sind, ist auch der Zahnarzt als Arbeitgeber immer wieder von aktuellen Tendenzen in der Rechtsprechung betroffen. Hier gilt: Gewisse Grundkenntnisse vermeiden den überflüssigen Rechtsstreit.

| RA Wolf Constantin Bartha

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung ist häufig bereits menschlich eine heikle Angelegenheit. Da in der Zahnarztpraxis das Kündigungsschutzgesetz überwiegend nicht anwendbar ist, scheint in rechtlicher Hinsicht meist „nur“ die richtige Berechnung der Kündigungsfrist zu beachten zu sein. Hier treten aber überraschend häufig Probleme auf.

Die richtige Kündigungsfrist

Nicht immer gilt das, was im Arbeits- oder Tarifvertrag steht. So auch im jüngst vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall (Urteil vom 02.06.2005, Az. 2 AZR 296/04). Im Arbeitsvertrag einer Helferin hieß es, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende des Quartals kündigen könne, sofern sich nicht aus anderen Vorschriften oder auf Grund einer längeren Beschäftigungsdauer eine längere Frist ergäbe. Für die Kündigung durch den Arbeitgeber sollten die Bestimmungen des aktuellen Tarifvertrages gelten. Dieser sah eine Kündigungsfrist von vier Wochen zur Monatsmitte oder zum Monatsende vor. Der Arbeitgeber kündigte unter Beachtung dieser vertraglichen Frist. Die Helferin erhob Klage und meinte, die Kündigung habe das Arbeitsverhältnis erst zum Ende des nächsten Quartals beendet. Denn die im Arbeitsvertrag geregelte Kündigungsfrist für den Arbeitgeber verstoße gegen das Gesetz. Im BGB heißt es, dass für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart werden darf als für die Kündigung durch den Arbeitgeber. Ein solcher Fall läge hier vor. Dass hier tatsächlich ein Verstoß ge-

gen § 622 Abs. 6 BGB vorliegt, weil eben für die Arbeitnehmerin eine längere Frist gelten soll als für den Arbeitgeber, liegt auf der Hand. Etwas schwieriger sind aber die Erwägungen, dass als Konsequenz die längere Kündigungsfrist für alle Beteiligten gelten soll.

Der Arbeitgeber war im gerichtlichen Verfahren der Auffassung, dass, wenn die arbeitsvertragliche Regelung hier rechtswidrig sei, die gesetzlichen Vorschriften zur Kündigungsfrist gelten müssten. Seine Kündigung wäre dann gleichwohl fristgerecht gewesen. Das Bundesarbeitsgericht war anderer Auffassung: Auch der Arbeitgeber müsse die für die Arbeitnehmerin geltende lange Kündigungsfrist beachten. Warum? Im Gesetz war nur geregelt, was nicht gültig sei, nicht aber, was stattdessen gelten soll. Um diese Frage zu beantworten, zieht das Bundesarbeitsgericht eine „verwandte“ Regelung aus dem Handelsgesetzbuch (HGB) hinzu. Die dortige Regelung betrifft zwar Handelsvertreter, kann der Wertung nach aber „1:1“ auf Arbeitsverhältnisse übertragen werden. Im Handelsgesetzbuch ist geregelt, dass bei Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist für den Unternehmer (also des „Arbeitgebers“) auch für ihn die vereinbarte längere Frist der Gegenseite (also des „Arbeitnehmers“) gilt. Dies stellte im konkreten Fall für das Bundesarbeitsgericht auch die Lösung dar. Der Arbeitgeber hätte also mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende kündigen müssen. Ergo: Eine sorgfältige Prüfung der Kündigungsfrist tut Not.

In der Gemeinschaftspraxis

Eine Kündigungserklärung ist in der Regel denkbar kurz. Trotzdem können entschei-



kontakt:

RA Wolf Constantin Bartha
kwm Rechtsanwälte
Unter den Linden 24/
Friedrichstraße 155–156
10117 Berlin
www.kwm-rechtsanwaelte.de