

Trennung mit Strategie:

Kündigung, fristlose Kündigung oder Aufhebungsvertrag?

In jeder Zahnarztpraxis kann es vorkommen, dass die Zusammenarbeit mit einem Mitarbeiter nicht wie erhofft verläuft. Steht eine Trennung im Raum, stehen Praxisinhaber vor der Wahl: Ordentliche Kündigung, fristlose Kündigung oder Aufhebungsvertrag? Jeder Weg hat seine Eigenheiten, die es sorgfältig abzuwägen gilt.



© Jan Tinneberg – unsplash.com

Ordentliche Kündigung:

Der einseitige Weg

Eine ordentliche Kündigung ermöglicht es dem Praxisinhaber, das Arbeitsverhältnis einseitig zu beenden. Dabei sind jedoch einige Punkte zu beachten:

- Einhaltung gesetzlicher, tariflicher oder arbeitsvertraglicher Kündigungsfristen
- Möglichkeit einer Kündigungsschutzklage durch den Mitarbeiter
- Soziale Rechtfertigung nach § 1 Abs. 2 KSchG erforderlich
- Einbeziehung des Betriebsrats (falls vorhanden) nach § 102 BetrVG
- Besondere Schutzvorschriften für bestimmte Mitarbeitergruppen (z. B. Schwangere, Mitarbeiter in Elternzeit)

Fristlose Kündigung:

Die sofortige Trennung

In besonders schwerwiegenden Fällen kann eine fristlose Kündigung in Betracht kommen. Hierbei gilt es, folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Ein wichtiger Grund muss vorliegen, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht (§ 626 BGB)
- Beispiele in der Zahnarztpraxis: Schwere Verstöße gegen Hygienevorschriften, Diebstahl von Praxiseigentum, grobe Verletzung der ärztlichen Schweigepflicht
- Einhaltung der Zwei-Wochen-Frist: Die Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erfolgen
- In der Regel ist eine vorherige Abmahnung erforderlich, außer bei besonders schweren Verfehlungen
- Erhöhtes Risiko einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage, daher besonders sorgfältige Prüfung und Dokumentation notwendig



Infos zum
Unternehmen



Infos zur
Autorin

**Holen Sie rechtlichen Rat ein,
um Risiken zu minimieren und den
Praxisfrieden zu wahren. Unabhängig
von der gewählten Methode sind eine
faire Kommunikation und sorgfältige
Dokumentation entscheidend für
eine professionelle Abwicklung.**

Angélique Rinke • Rechtsanwältin
Lyck+Pätzold. healthcare.recht
www.medizinanwaelte.de



Aufhebungsvertrag:

Die einvernehmliche Lösung

Ein Aufhebungsvertrag beendet das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen und bietet mehr Gestaltungsspielraum

- Flexible Festlegung des Beendigungszeitpunkts, ohne Bindung an Kündigungsfristen
- Kein Kündigungsschutz und keine Notwendigkeit einer sozialen Rechtfertigung
- Keine Einbeziehung des ggf. vorhandenen Betriebsrats (ab fünf Arbeitnehmern) oder besondere Zustimmungserfordernisse
- Möglichkeit, zusätzliche Vereinbarungen zu treffen (z. B. Verschwiegenheitspflichten, Abfindungen)



Wichtige Unterschiede für die Praxis

FLEXIBILITÄT: Ein Aufhebungsvertrag erlaubt eine schnelle Trennung – ähnlich wie eine fristlose Kündigung – aber mit geringerem rechtlichen Risiko.

RECHTSSICHERHEIT: Während Kündigungen, insbesondere fristlose, häufig angefochten werden, ist ein Aufhebungsvertrag in der Regel rechtssicher – vorausgesetzt, er wurde nicht unter Druck oder Täuschung geschlossen.

GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN: Im Aufhebungsvertrag können spezifische Regelungen getroffen werden, etwa zur Übergabe von Patientenakten oder zur Nachbetreuung von Patienten.

AUSSENWIRKUNG: Eine einvernehmliche Trennung kann die Atmosphäre in der Praxis und das Image nach außen positiv beeinflussen, während eine fristlose Kündigung oft zu Unruhe führt.

Abfindung: Kein Automatismus

Eine Abfindung ist weder bei Kündigungen noch bei Aufhebungsverträgen zwingend vorgesehen. Sie kann in allen Fällen vereinbart werden, ist aber nur in Ausnahmefällen (z. B. nach §1a KSchG bei betriebsbedingter Kündigung) gesetzlich vorgesehen.

Checkliste für Praxisinhaber: Entscheidungshilfe bei Trennungen

Bei der Wahl zwischen Kündigung, fristloser Kündigung oder Aufhebungsvertrag beachten Sie:

- Schwere des Fehlverhaltens und Dringlichkeit der Trennung
- Auswirkungen auf Praxisteam und Patienten
- Rechtliche Risiken und potenzielle Kosten
- Beweislage (besonders bei fristloser Kündigung)

