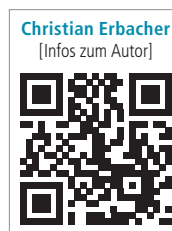


Das Arbeitsrecht wird in Zahnarztpraxen mitunter stiefmütterlich behandelt. Objektiv ist das kaum nachvollziehbar, denn gerade im Arbeitsrecht können auf Arbeitgeberseite schnell ein oder mehrere Bruttomonatsgehälter als Vergleichszahlung im Raum stehen. Die Liquidität der Praxis kann somit kurzfristig in Schieflage geraten. Der nachfolgende Beitrag beantwortet einige konkrete arbeitsrechtliche Fragen.



Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht

Christian Erbacher, LL.M.

Muss eine Kündigung schriftlich erfolgen?

Wenn die Kündigung Wirkung entfalten soll, ja. § 623 BGB schreibt nämlich vor, dass die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedürfen. Auch die elektronische Form ist ausgeschlossen. Eine Kündigung per E-Mail oder mithilfe eines Messengerdienstes sind insofern ebenfalls unwirksam.

Muss eine Kündigung begründet werden?

Grundsätzlich muss das Kündigungsschreiben keinen Kündigungsgrund beinhalten; allerdings existieren zu diesem Grundsatz Ausnahmen. So zum Beispiel bei der Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses oder während einer Schwangerschaft. In Fällen einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund sieht § 623 Abs. 2 S. 3 BGB vor, dass der Kündigende dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen muss.

Muss vor einer Kündigung eine Abmahnung ausgesprochen werden?

Nein. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer vor einer möglichen Kündigung nicht zwingend abgemahnt haben. Teilweise kursiert das Gerücht, dass eine Kündigung nur dann wirksam ist, wenn eine dreimalige Abmahnung erfolgt; das ist nicht zutreffend.



Abb. 1: Unternehmer und Praxisinhaber sollten sich genau mit dem Arbeitsrecht beschäftigen.

Bei einer besonders schweren Pflichtverletzung des Arbeitnehmers besteht vielmehr die Möglichkeit, gänzlich auf eine Abmahnung zu verzichten. Soll eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden, muss allerdings in jedem Fall eine Abmahnung erfolgt sein.

Praxistipp

Dem Arbeitsrecht sollten sich Unternehmer, wie einleitend angemerkt, mit der notwendigen Sorgfalt widmen. Denn die dargestellten Fragen sind nur ein kleiner Ausschnitt dessen, was in der Praxis tatsächlich anfällt. Wenn zum Beispiel neben einem Festgehalt eine Umsatzbeteiligung gezahlt werden soll, muss bedacht werden, dass sich dies auf die Berechnung während des Urlaubs oder des Mutterschutzes auswirken kann. Zudem sollte die nach Behandler geführte Umsatzstatistik gesichtet werden, um zu prüfen, ob sich eine Umsatzbeteiligung betriebswirtschaftlich lohnt. Daneben gilt es, juristische Begriffe wie „Wettbewerbsverbot“, „Nebentätigkeitserlaubnis“, „aufschiebende/auflösende Bedingung“ etc. zu verstehen und richtig anzuwenden.

Wann gilt das gesetzliche Kündigungsschutzrecht?

Wann ein Arbeitnehmer dem Schutz des gesetzlichen Kündigungsschutzrechts unterfällt, regelt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Gemäß § 1 Abs. 1 KSchG muss das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers bereits länger als sechs Mo-

nate bestanden haben. Darüber hinaus müssen regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sein, wobei für „Alt-Arbeitnehmer“ (Arbeitnehmer, die bereits am 31.3.2003 tätig waren) Sonderregelungen gelten. Bei der Bestimmung der Anzahl an Arbeitnehmern kommt es auf die jeweilige wöchentliche Arbeitszeit an. Eine Teilzeitkraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden wird beispielsweise mit 0,5 berücksichtigt.

Kann eine Kündigung zurückgenommen werden?

Nein. Eine Kündigung wird wirksam, wenn sie zugeht. Zugegangen ist eine Kündigung in aller Regel dann, wenn sie in den allgemeinen Machtbereich des anderen gelangt ist und mit dessen Kenntnisnahme zu rechnen ist. Eine Rücknahme kann also grundsätzlich nur bis zum Zugang der Kündigungserklärung erfolgen.

Was besagt der besondere Kündigungsschutz?

Ein besonderer Kündigungsschutz besteht für bestimmte, besonders schutzbedürftige Arbeitnehmergruppen: Betriebsratsmitglieder, Auszubildende, schwerbehinderte Menschen, Schwangere, Mütter nach der Entbindung sowie Mütter und Väter in Elternzeit.

Kann man auch während des Urlaubs gekündigt werden?



Abb. 2: Einer Kündigung muss nicht zwingend eine Abmahnung vorausgehen und es muss kein Grund angegeben werden.

Ja. Kündigungen sind auch während eines Urlaubs oder einer Krankheit möglich.

Kündigung erhalten, welche Frist gilt?

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass die Kündigung nicht gerechtfertigt oder rechtsunwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Wird diese Frist versäumt, wird die Kündigung als wirksam fingiert.

Existiert ein gesetzlicher Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?

Ja. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Eine Regelung hierzu findet sich in § 109 GewO. Es ist

zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis zu unterscheiden. Während ein einfaches Zeugnis mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthält, beziehen sich die Angaben in einem qualifizierten Zeugnis darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis. Das Zeugnis muss zudem klar und verständlich, wahrheitsgemäß und wohlwollend formuliert sein.

Kontakt

Christian Erbacher, LL.M.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht
Lyck+Pätzold. healthcare.recht
Nehringstraße 2, 61352 Bad Homburg
Tel.: +49 6172 139960
kanzlei@medizinanwaelte.de
<http://www.medizinanwaelte.de>

ANZEIGE

EndoPilot²

Erweiterbar - Kompakt - Sicher



Apex



EndoMotor



DownPack



UltraSchall



BackFill



Pumpe



Akku



Wireless

