Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht

Ein Beitrag von Christian Erbacher, LL.M.

RECHT /// 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.

Infos zum Autor

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 von 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. 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.

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 Monate 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) Sonderreglungen 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?
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.

Praxistipp

Dem Arbeitsrecht sollten sich Unternehmer, wie einleitend angemerkt, mit der notwendigen Sorgfalt widmen. Denn die dargestellten Fragen sind nur ein kleiner Ausschnitt desjenigen, 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.

Infos zum Unternehmen

INFORMATION ///

Christian Erbacher, LL.M. • Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht

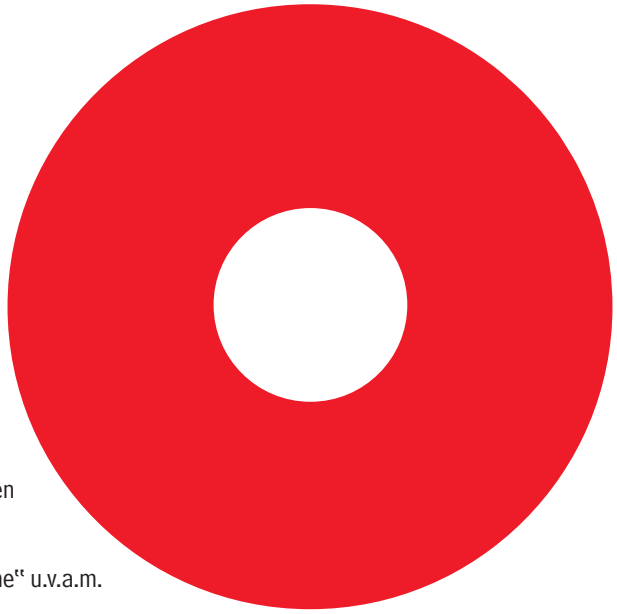
Lyck+Pätzold. healthcare.recht • www.medizinanwaelte.de

ANZEIGE

DAISY Frühjahrs-Seminar

mit folgenden brandaktuellen Themen:

- ✓ **News-Check:** Neue Gesetze (MDR) und Richtlinien (PAR) zur Abrechnung
- ✓ **Kons/Chirurgie-Check:** Warum nicht jede Injektion eine Anästhesie darstellt
- ✓ **Zahnersatz-Check:** Mehr Sicherheit bei der Abrechnung von Zahnersatz- und Wiederherstellungsmaßnahmen
- ✓ **Kostenträger-Check:** Was passiert, wenn ein Patient in die Praxis kommt und weder GKV noch PKV „zuständig" sind?
- ✓ **Aligner-Check:** Auch kleine ästhetische Zahnkorrekturen bei Erwachsenen gehören in zahnärztliche Hände
- ✓ **Innovations-Check:** Spezielle Behandlungsmethoden, „Schnarcherschiene" u.v.a.m.



Lassen Sie sich von unserer Leidenschaft für Ihre Abrechnung begeistern!

Auch als LIVE-Webinar – jetzt buchen auf **daisy.de**