



Kleinbetrieb

Kündigung in Arztpraxen – doch nicht so einfach wie gedacht

Das strenge Kündigungsschutzgesetz greift nicht bei Praxen, die zehn oder weniger Angestellte haben. Trotzdem müssen Ärztinnen und Ärzte so manche Fallstricke beachten, wenn sie einem ihrer Mitarbeiter kündigen möchten.

Vielen Praxisinhabern und Praxisinhaberinnen ist bekannt, dass das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) für sie dann nicht gilt, wenn in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer (sogenannter Kleinbetrieb) beschäftigt werden. Das heißt also, dass Mitarbeitern unter einfacheren Voraussetzungen als in größeren Arztpraxen gekündigt werden kann. Nichtsdestotrotz muss der

Praxisinhaber, wenn rechtssicher gekündigt werden will, doch einige Vorschriften beachten – von den Formvorschriften und Kündigungsfristen des BGB, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bis zu den Regelungen des Sonderkündigungsschutzes.



WISSEN

In den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses gilt das KSchG unabhängig von der Größe der Arztpraxis nicht. Denn der Gesetzgeber regelt, dass der Kündigungsschutz erst nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Wartezeit greift.

Viele Arztpraxen fallen in die Kategorie Kleinbetrieb, weil es dort zehn oder weniger Angestellte gibt.

Ist meine Praxis ein Kleinbetrieb?

Das KSchG gilt seit 1. Januar 2004 nicht für Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmern beschäftigt sind. Diese Ausnahme für Kleinbetriebe soll Arbeitgeber von der Belastung des Kündigungsschutzes freistellen, die wirtschaftlich weniger leistungsfähig sind und wegen der engen persönlichen Zusammenarbeit eine größere Flexibilität bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses benötigen.



WISSEN

Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. Januar 2004 begonnen hat, sind andere, niedrigere Schwellenwerte zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass Beschäftigte, die bereits vor dem 1. Januar 2004 in einem Betrieb mit mehr als fünf Mitarbeitern beschäftigt waren, Kündigungsschutz genießen. Dieser „alte“ Kündigungsschutz bleibt so lange erhalten, wie mehr als fünf dieser „Alt-Arbeitnehmer“ im Betrieb verbleiben. Dabei ist entscheidend, wann der Mitarbeiter seine Arbeit aufgenommen hat, auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses kommt es nicht an.

Der betriebliche Schwellenwert stellt auf die Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten ab. Er ist im Zeitpunkt des Zugangs einer Kündigung, nicht etwa im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu ermitteln. Dabei ist der zu kündigende Mitarbeiter selbst mitzuzählen, auch wenn zum Beispiel der Arbeitsplatz in Zukunft wegfallen soll. Es zählen auch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit, deren Arbeitsverhältnis wegen Elternzeit oder unbezahlter Freistellung längere Zeit ruht. Hat der Arbeitgeber aber eine Ersatzkraft eingestellt, wird der Arbeitsplatz nur einmal berücksichtigt. Nicht mitzuzählen sind dagegen die zur Berufsbildung Beschäftigten. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden sind mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Maßgeblich ist dabei die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Welche Formalien sind in einem Kleinbetrieb bei Ausspruch einer Kündigung zu beachten?

Bestehen keine besonderen vertraglich oder tariflich festgesetzten Kündigungsfristen, greifen die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB für die ordentliche Kündigung. Während der Probezeit, die höchstens sechs Monate dauern darf, gilt nach dem Gesetz eine Kündigungsfrist von zwei Wochen. Nach Ablauf der Probezeit gilt dann eine gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats. Diese Frist bleibt für den Arbeitnehmer unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses unverändert. Für den Arbeitgeber verlängert sich jedoch die Frist je nach Betriebszugehörigkeit gestaffelt auf bis zu sieben Monate. Die Kündigungserklärung muss schriftlich erfolgen



Wenn Mitarbeiter ihren Chef schwer beleidigen ist eine fristlose Kündigung gegebenenfalls auch im Kleinbetrieb gerechtfertigt.

(§ 623 GB) und muss von dem Kündigungsberechtigten selbst unterschrieben werden. Die elektronische Form und die Textform (Fax, E-Mail, SMS, Messenger-Dienste) sind ausgeschlossen. Die Kündigung muss unmissverständlich sein und das Datum, zu dem das Arbeitsverhältnis endet, enthalten. Die Angabe von Gründen für die Kündigung ist nicht zwingend erforderlich.

Außerdem ist der Arbeitgeber verantwortlich, dass die Kündigung nachweisbar und rechtzeitig bei der betroffenen Person zugeht. Wenn der zu kündigenden Person die Kündigung nicht persönlich (gegen Empfangsbestätigung) überreicht werden kann, empfiehlt sich für einen rechtssicheren Zugang die Übergabe der Kündigung durch einen Boten beziehungsweise Kurierdienst.



WISSEN

Eine Angabe der Gründe für die Kündigung ist nur bei Auszubildenden vorgesehen, wenn sich diese nicht mehr in der Probezeit befinden. Bei einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund muss der Praxisinhaber dem Gekündigten den Kündigungsgrund auf dessen Verlangen allerdings unverzüglich schriftlich mitteilen.

Ist in einem Kleinbetrieb trotzdem ein Kündigungsschutz zu beachten?

Grundsätzlich kann ein Arbeitsverhältnis im Kleinbetrieb von beiden Seiten unter Beachtung der Kündigungsfristen jederzeit wirksam ordentlich gekündigt werden.



WISSEN

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (zum Beispiel schwere Beleidigung des Arbeitgebers, Verweigerung der Arbeit, eigenmächtiger Urlaubsantritt) kann auch im Kleinbetrieb fristlos nach § 626 BGB gekündigt werden. Das Arbeitsverhältnis kann in der Regel mit sofortiger Wirkung gelöst werden, wenn die Kündigung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erfolgt und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar ist.



Wenn Gespräche oder eine Abmahnung ohne Wirkung bleiben, kann eine Kündigung als letztes Mittel hilfreich sein.

Jedoch sind Arbeitnehmer auch außerhalb des KSchG gegen Kündigungen geschützt, die sich als sittenwidrig erweisen (§ 138 BGB), gegen Treu und Glauben verstoßen (§ 242 BGB) oder ein „Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme“ außer Acht lassen. Letzteres bedeutet nicht, dass der Arbeitgeber grundsätzlich seine Kündigungsentscheidung rechtfertigen oder eine Sozialauswahl treffen muss. Wenn jedoch die betroffene Person evident schutzbedürftiger ist als ihr nicht gekündigter Kollege oder nicht gekündigte Kollegin, ohne dass nachvollziehbare Gründe für die Kündigung gerade der gekündigten Person sprechen, kann eine Unwirksamkeit vorliegen.

WISSEN

Das Arbeitsgericht Köln hat 2021 entschieden, dass eine Kündigung wegen einer behördlich angeordneten Quarantäne sitten- und treuwidrig und damit unwirksam ist. Im Streitfall hatte der Arbeitgeber die mündliche Quarantäneanordnung des Gesundheitsamtes gegenüber seinem Arbeitnehmer angezweifelt und den Arbeitnehmer aufgefordert entgegen der Quarantäneanweisung im Betrieb zu erscheinen (Urteil vom 15.04.2021 - Az. 8 Ca 7334/20).

Eine Kündigung ist auch unwirksam, wenn sie gegen das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) verstößt. § 612a BGB untersagt dem Arbeitgeber einen Mitarbeiter zu benachteiligen, weil er oder sie in zulässiger Weise zustehende Rechte ausübt.

WISSEN

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat 2021 entschieden, dass es nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB verstößt, wenn einem Arbeitnehmer, für den das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist, während einer Erkrankung oder sogar wegen einer Erkrankung gekündigt wird. Der Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit ist ein organisches und/oder psychisches Geschehen, keine Rechtsausübung (Urteil vom 12.3.2021 - Az. 2 Sa 1390/20).

Eine Kündigung im Kleinbetrieb kann auch unwirksam sein, wenn sie ausschließlich aus diskriminierenden Gründen ausgesprochen wird. Dies kann der Fall sein, wenn einem Arbeitnehmer mit dem Hinweis gekündigt wird, er sei inzwischen pensionsberechtigt. Dies indiziert eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Gelingt es dem Arbeitgeber dann nicht, diese Vermutung zu widerlegen, ist die Kündigung unwirksam.

WISSEN

Das Bundesarbeitsgericht hat eine Kündigung, die wegen beabsichtigter Durchführung einer In-vitro-Fertilisation ausgesprochen wurde, nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als unwirksam beurteilt (Urteil vom 26.03.2015 - Az. 2 AZR 237/14).

Was ist mit dem Sonderkündigungsschutz im Kleinbetrieb?

Der besondere Kündigungsschutz für bestimmte Arbeitnehmergruppen gilt auch im Kleinbetrieb. So kann Mitarbeitern, die sich in Elternzeit oder Pflegezeit befinden, und schwangeren Mitarbeiterinnen grundsätzlich nicht ordentlich, auch nicht außerordentlich gekündigt werden. In besonderen Ausnahmefällen ist eine Kündigung möglich, allerdings nur dann, wenn die zuständige Landesbehörde eine solche Kündigung für zulässig erklärt hat. Eine Kündigung von Schwerbehinderten ist grundsätzlich nur nach vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes zulässig. Wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung nicht (tarif-)vertraglich vorgesehen ist, kann auch befristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht ordentlich gekündigt werden.

WISSEN

Auszubildende sind - soweit ein Tarifvertrag nicht etwas anderes regelt - während einer anfänglichen Probezeit von mindestens einem bis zu vier Monaten jederzeit kündbar. Die Kündigung während der Probezeit muss nicht begründet werden. Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten nur aus wichtigem Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist oder vom Auszubildenden gekündigt werden, wenn dieser die Berufsausbildung aufgeben oder eine andere Berufsausbildung aufnehmen will. Die Kündigungsgründe sind bei der Kündigung zwingend anzugeben. Es gibt also keine ordentliche, das heißt fristgerechte Kündigung wie bei „normalen“ Arbeitnehmern.

Dr. Julia Friemel,
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Mediatorin und
Systemischer Coach