

Kündigung von Arbeitsverhältnissen

Mündliche Kündigungserklärungen nicht wirksam

Manchmal ist es unumgänglich, sich von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu trennen. Der eleganteste Weg wäre eine einvernehmliche Regelung, in der sich beide Vertragsparteien bereit erklären, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Eine einvernehmliche Vertragsbeendigung könnte zu jedem Zeitpunkt erfolgen. Kündigungsfristen gelten in diesen Fällen nicht. Aus nachvollziehbaren Erwägungen, auch um Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld zu vermeiden, sind Arbeitnehmer jedoch selten bereit, einer einvernehmlichen, gar fristlosen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zuzustimmen. Dann kann der Praxisinhaber das Arbeitsverhältnis nur durch eine Kündigung beenden. Anders als ein einvernehmlicher Aufhebungsvertrag ist eine Kündigung eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die nicht der Annahme durch den Gekündigten bedarf. Gemäß § 623 des Bürgerlichen Gesetzbuches bedürfen Kündigungen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die Kündigung kann sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber nur dann rechtswirksam erklärt werden, wenn sie schriftlich abgefasst und vom Erklärenden eigenhändig unterzeichnet wurde. Ist die Mitarbeiterin bei mehreren Zahnärzten, z. B. in einer Praxismgemeinschaft oder in einer Gemeinschaftspraxis beschäftigt, empfiehlt sich insbesondere bei unklaren Vertretungsverhältnissen, dass das Kündigungsschreiben von allen Gesellschaftern unterzeichnet wird. Der Ausspruch einer Kündigung per Telefax ist nicht möglich, da das Telefax nur eine Wiedergabe der Unterschrift enthält. Mündliche Kündigungserklärungen führen ebenfalls nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, und zwar unabhängig

davon, ob der Arbeitgeber oder der/die Mitarbeiter/-in die „Kündigung“ erklärt. Selbst die Äußerung einer Mitarbeiterin, sie habe keine Lust mehr, und ihr anschließendes Verlassen des Arbeitsplatzes führen nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Liegt es also im Interesse des Arbeitgebers, die Mitarbeiterin aufgrund einer derartigen Arbeitsverweigerung nicht weiter zu beschäftigen, sollte er seinerseits eine schriftliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aussprechen.

Es ist darauf zu achten, dass der Kündigende den Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung nachweisen kann. Empfohlen wird daher, sich den Empfang der schriftlichen Kündigungserklärung z. B. auf einer Kopie des Kündigungsschreibens quittieren zu lassen oder das Kündigungsschreiben per Einschreiben/Rückschein zu versenden. Verweigert der Arbeitnehmer allerdings die Annahme des Einschreibens, ist die Kündigung nicht zugegangen.

Die Kündigungsbeschränkungen des Kündigungsschutzgesetzes sind bei Praxen, in denen in der Regel nicht mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt werden, nicht zu beachten. Besonderer Kündigungsschutz besteht aber für Schwerbehinderte und Schwangere. Die schriftliche Kündigung muss auch nicht begründet werden. Nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III sollen Arbeitgeber Arbeitnehmer über ihre Verpflichtung zur Meldung bei der Agentur für Arbeit informieren. Es empfiehlt sich daher, folgende Formulierung in die Kündigung aufzunehmen: „Ich empfehle Ihnen, sich unverzüglich bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden, um Nachteile beim Sozialleistungsbezug zu vermeiden“.

RECHT / BÜCHER

Eine außerordentliche Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ist nach dem Gesetz nur möglich, wenn es dem Kündigenden aufgrund eines wichtigen Grundes unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen. Wird die Kündigung wegen eines vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers ausgesprochen, ist es zur Wirksamkeit der Kündigung in der Regel erforderlich, dass er zuvor bereits wegen eines anderen, gleich gelagerten Vorfalls abgemahnt wurde. Beispiele für gerechtfertigte außerordentliche Kündigungen sind:

- sexuelle Belästigung,
- Tötlichkeiten,
- Mobbing anderer Kollegen,
- Verstoß gegen die Schweigepflicht,
- dauernde unberechtigte Arbeitsverweigerung.

Außerdienstliches Verhalten, das ohne Einfluss auf das Arbeitsverhältnis bleibt, sowie die Schließung der Praxis stellen keine Gründe dar, ein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auflösen zu können. Zu beachten ist, dass die außerordentliche Kündigung innerhalb von zwei Wochen ausgesprochen werden muss, nachdem der Arbeitgeber von den die Kündigung rechtfertigenden Umständen Kenntnis erlangt hat.

Ob auch die Gerichte in einem Kündigungsschutzprozess eine außerordentliche Kündigung als gerechtfertigt ansehen, ist oft ungewiss. Es empfiehlt sich daher, zugleich mit der außerordentlichen Kündigung hilfsweise eine fristgemäße ordentliche Kündigung auszusprechen.

Rechtsanwalt Peter Ihle
Hauptgeschäftsführer ZÄK M-V