

PRAXISINFO
17

Kündigung

Kündigung

Kündigung

Was Arbeitgeber wissen müssen

INHALT

	SEITE
Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse	4
Ordentliche Kündigung	4
Außerordentliche Kündigung	5
Kündigungserklärung	6
Kündigungsfristen	7
Allgemeiner Kündigungsschutz	7
Kündigungsschutzverfahren	9
Besonderer Kündigungsschutz	9
Kündigung vor Dienstantritt	11
Hinweispflichten	11
Freistellung	11
Kündigung in der Probezeit	12
Änderungskündigung	12
Wettbewerbsverbot	13
Abfindung	13
Beteiligung des Betriebsrates	14
Rückzahlung von Weihnachtsgeld und Fortbildungskosten	15
Anhang: Gesetzestexte	16

Virchowbund

- › persönliche Rechtsberatung
- › schlagkräftige Berufspolitik
- › Service, der sich lohnt

Kündigung

Was Arbeitgeber wissen müssen

Bevor Sie eine Kündigung aussprechen dürfen, müssen Sie viele Details berücksichtigen. Fehler können zeitraubend und teuer werden. Damit das nicht passiert, haben wir die wichtigsten Stolpersteine in der Praxisinfo „Kündigung eines Arbeitsverhältnisses“ für Sie aufgeschlüsselt.

In der Praxisinfo beantworten wir häufige Fragen von niedergelassenen Ärzten, wie zum Beispiel:

- › In welchen Fällen dürfen Sie kündigen – und in welchen nicht?
- › Welche Kündigungsfristen müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einhalten?
- › Müssen Sie eine Abfindung zahlen?
- › Verfällt der Urlaubsanspruch mit der Kündigung?

Außerdem erfahren Sie, was eine ordentliche Kündigung von der außerordentlichen Kündigung unterscheidet, welche Elemente eine Kündigungserklärung haben muss, welcher spezielle Kündigungsschutz für Schwangere, Schwerbehinderte und andere Gruppen gilt, und wie Sie Kündigungsfristen und Abfindungshöhe berechnen. Wenn Sie ein Wettbewerbsverbot aussprechen oder Weihnachtsgeld und Sonderzahlungen zurückfordern möchten, finden Sie dazu ebenfalls Tipps.

Ergänzende Informationen zum Thema „Abmahnung“ oder „Arbeitszeugnis“, geben wir Ihnen in jeweils eigenständigen Praxisinfos.

Unser Tipp: Wenden Sie sich in jedem Fall auch an unsere Rechtsberatung. Lieber einmal zu viel nachgefragt, als später vor dem Arbeitsgericht zu scheitern. Unsere kostenlose Beratung für Mitglieder spart Ihnen Geld, aber auch besonders Ärger und Unruhe in der Praxis.

HINWEIS:

Damit unsere Texte lesbar bleiben, verwenden wir Begriffe wie „Arzt“ oder „Mitarbeiter“ neutral für Personen aller Geschlechter.

Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse

Vor der Kündigung durch den Arbeitgeber kommt in den meisten Fällen die Abmahnung. Eine Abmahnung rügt ein konkretes Fehlverhalten eines Mitarbeiters. Gleichzeitig droht sie an, dass im Wiederholungsfall, wenn der Mitarbeiter ähnliche arbeitsrechtliche Pflichten verletzt, eine Kündigung möglich ist.

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet erst dann, wenn entweder Arbeitgeber oder Arbeitnehmer kündigen. Befristete Arbeitsverhältnisse dagegen, also solche Arbeitsverhältnisse, die auf eine bestimmte Zeit eingegangen werden, enden mit Fristablauf. Grundsätzlich darf ein Arbeitsverhältnis nur dann befristet werden, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt. Einige Beispiele für solche **Sachgründe** laut §14 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) finden Sie in der Anlage.

In Ausnahmefällen lässt das Gesetz aber auch **Befristungen ohne sachlichen Grund** zu. Bei Neueinstellungen kann ein Arbeitsvertrag für die Dauer von zwei Jahren ohne sachlichen Grund kalendermäßig befristet werden. Innerhalb dieser zwei



Mehr zur Abmahnung

finden Sie in unserer Praxisinfo „Arbeitsrechtliche Abmahnung“.

Jahre kann das einmal befristete Arbeitsverhältnis maximal dreimal verlängert werden.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist für beide Seiten das Recht zur ordentlichen Kündigung ausgeschlossen. Es ist aber möglich, einzelvertraglich eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit zu vereinbaren.

Eine außerordentliche Kündigung ist dagegen immer möglich, setzt aber einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) voraus.

Ordentliche Kündigung

Das Gesetz unterscheidet zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung.

Die ordentliche Kündigung ist eine Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfristen. Sie unterscheidet sich von der außerordentlichen oder fristlosen Kündigung, die nur ausgesprochen werden kann, wenn ein wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB vorliegt.

Voraussetzung für eine ordentliche Kündigung ist

- › eine Kündigungserklärung
- › deren Zugang
- › eingehaltene Kündigungsfristen
- › maßgebliche Kündigungsschutzvorschriften wurden berücksichtigt

Bei einer ordentlichen Kündigung müssen nur dann Kündigungsgründe angegeben werden, wenn das **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)** Anwendung findet. Voraussetzung für die Anwendung dieses Gesetzes ist zum einen, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht. Kurze Unterbrechungen, besonders auf Veranlassung des Arbeitgebers, bleiben unberücksichtigt.

Zum anderen findet das KSchG nur in Betrieben und Verwaltungen mit einer gewissen Mitarbeiterzahl (Schwellenwert) Anwendung. Seit dem 01.01.2004 gilt das KSchG in Betrieben, die in der Regel mehr als zehn Vollzeitmitarbeiter beschäftigen, also die keine sogenannten Kleinbetriebe sind. Bis zum 31.12.2003 waren es fünf Vollzeitmitarbeiter. Die exakte Berechnung der Mitarbeiterzahl und damit die Frage, ob das KSchG Anwendung findet, ist für die ordentliche Kündigung wichtig.

Sie möchten weiterlesen?

Werden Sie Mitglied im Virchowbund!

Sparen Sie Zeit, Geld und Nerven und sichern Sie sich uneingeschränkten Zugang zu unserem kompletten Serviceangebot für Ihre Arztpraxis:

MUSTERVERTRÄGE



RECHTSBERATUNG



PRAXISINFOS



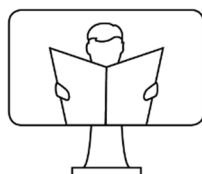
KOLLEGEN-NETZWERK



REGIONALE
VERANSTALTUNGEN



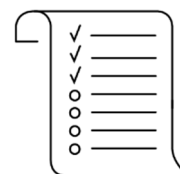
NEWSLETTER



MITGLIEDER-
MAGAZIN



CHECKLISTEN



ONLINE-
WISSENSDATENBANK



BEST PRACTICES



E-LEARNING
UND WEBINARE



VORTEILSKONDITIONEN
UND RABATTE



So einfach geht's:

Beitrittserklärung ausfüllen – z. B. online unter
www.virchowbund.de/mitglied-werden

Sie haben sofort Anspruch auf alle Serviceleistungen.

Ihre Ansprechpartnerin



Juliane Tietjen

030 / 28 87 74 -120

service@virchowbund.de

www.virchowbund.de

**Sie kümmern sich um Ihre Patienten,
wir uns um den Rest.**

NAV-Virchow-Bund
Verband der niedergelassenen Ärzte
Deutschlands e. V.
Chausseestraße 119 b, 10115 Berlin
Tel.: 030 28 87 74-0 | Fax: 030 28 87 74-113
info@virchowbund.de
www.virchowbund.de

Beitrittserklärung zum Virchowbund

Akad. Grad, Vorname, Nachname	
<input type="radio"/> niedergelassen <input type="radio"/> angestellt	und/oder <input type="radio"/> Oberarzt <input type="radio"/> Assistenzarzt <input type="radio"/> Medizinstudent
Fachrichtung	
geb. am	Niederlassung seit / geplant zum (MM, JJJJ)
Praxisanschrift Straße, Hausnr.	
PLZ, Ort	
Privatanschrift Straße, Hausnr.	
PLZ, Ort	
Telefon	Fax
E-Mail	
Bitte senden Sie mir Post bevorzugt an diese Adresse: <input type="radio"/> Privat <input type="radio"/> Praxis	
Wie wurden Sie auf uns aufmerksam? <input type="radio"/> Kollegen <input type="radio"/> Internet <input type="radio"/> Zeitung/ Zeitschrift <input type="radio"/> Flyer/ Broschüre <input type="radio"/> Sonstiges	

Ich erkläre hiermit meinen Beitritt zum Virchowbund.

Ort, Datum

Unterschrift

Der Mitgliedsbeitrag beträgt derzeit monatlich € 25. Für Assistenzärzte und angestellte Ärzte beträgt er monatlich € 15; für Medizinstudenten monatlich € 1,50. Eine außerordentliche Mitgliedschaft von Medizinstudenten wird mit der Approbation automatisch zur ordentlichen Mitgliedschaft. **Der Beitrag ist steuerlich als Betriebsausgabe/Werbungskosten absetzbar.**

Datenschutzbelehrung: Die Angaben der vereinsrechtlich notwendigen Datenfelder der Beitrittserklärung sind verpflichtend und dienen gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. b) der Datenschutzgrundverordnung der Verfolgung der Vereinsziele und der Betreuung und Verwaltung der Mitglieder und werden in unseren EDV-Systemen gespeichert. Weitere Informationen finden Sie in unserer Datenschutzerklärung im Internet: www.virchowbund.de/impressum__datenschutz.php.