

1. Veränderung von Arbeitsbedingungen/Änderungskündigung
2. Beendigung von Arbeitsverhältnissen
  - Abmahnung
    - Allgemeines
    - Form der Abmahnung
    - Notwendiger Inhalt der Abmahnung
    - Frist zur Aussprache einer Abmahnung
    - Wirkungsloswerden einer Abmahnung
    - Entfernungsanspruch des Mitarbeiters
    - Entbehrlichkeit einer Abmahnung
    - Musterabmahnung
    - Ermahnung
  - Aufhebung
    - Allgemeines
    - Mustervertrag
  - Ordentliche Kündigung – Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen
    - Allgemeines
    - Kündigungsfristen
    - Grundkündigungsfrist
    - Verlängerte Kündigungsfristen
    - Kündigung in der Probezeit
    - Verkürzte Kündigungsfristen
    - Berechnung von Kündigungsfristen
  - Außerordentliche Kündigung - Kündigung ohne Einhaltung der Kündigungsfristen
    - Allgemeines
    - Kündigungserklärungsfrist

## Kündigungsgründe

- Kündigungsschutz im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes

### Allgemeines

Begriff der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung

### Kündigungsgründe

- Personenbedingte Kündigung
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Betriebsbedingte Kündigung

### Interessenabwägung

### Sozialauswahl

### Abfindung

- Schriftform der Kündigung und beweisbarer Zugang
- Klagefrist
- Mitwirkungspflichten von Praxisinhaber und Mitarbeiter

Frühzeitige Arbeitsuchendmeldung

Freistellung des Mitarbeiters

- Betriebsübergang/Stilllegung

## 3. Zeugnisse

- Allgemeines
- Anspruchsberechtigte
- Form des Zeugnisses
- Zeitpunkt der Zeugniserteilung
- Zeugnisarten

Einfaches Zeugnis

Qualifiziertes Zeugnis

Zwischenzeugnis

Musterzeugnisse

- Wahrheit und wohlwollende Beurteilung
- Übermittlung des Arbeitszeugnisses
- Verjährung und Verwirkung des Anspruchs auf Zeugniserteilung
- Rechtsfolgen bei Nichterstellung oder Fehlerhaftigkeit

## 1. Veränderung von Arbeitsbedingungen/Änderungskündigung

In der Praxis kommt es häufig vor, dass sowohl durch den Praxisinhaber als auch durch den Mitarbeiter einzelne Vertragsbestandteile abgeändert werden sollen.

Bei dem Praxisinhaber liegen meistens betriebsbedingte Gründe vor, die zur Veränderung der Arbeitsbedingungen führen können. Daneben sind aber auch personen- und verhaltensbedingte Gründe geeignet, Veränderungen der Arbeitsbedingungen herbeizuführen.

Für den Mitarbeiter stellen Verringerung und Verlängerung der Arbeitszeit mögliche Gründe für Veränderungen der Arbeitsbedingungen dar, [§ 8 Abs. 3 TzBfG](#) und [§ 9 TzBfG](#). Sofern eine Einigung zwischen den Vertragsparteien zur Veränderung der Arbeitsbedingungen nicht erzielt werden kann, hat der Praxisinhaber die Möglichkeit, Veränderungen der Arbeitsbedingungen mit einer Änderungskündigung durchzusetzen.

Die Änderungskündigung wird auch oftmals ausgesprochen, um eine betriebsbedingte Beendigungskündigung zu vermeiden.

Eine Änderungskündigung liegt vor, wenn der Praxisinhaber das Arbeitsverhältnis kündigt und dem Mitarbeiter im Zusammenhang damit die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen anbietet. Die Änderungskündigung hat also zwei Bestandteile: die (Beendigungs-)Kündigung des Arbeitsverhältnisses und das Angebot auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen.

Die Änderungskündigung hat unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zu erfolgen, sodass der betreffende Mitarbeiter bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu den bisherigen Konditionen weiter beschäftigt werden muss.

Für die Änderungskündigung gilt, wie für jede andere Kündigungsart auch, dass sie den gesetzlichen Vorschriften entsprechen muss. Für Praxen, die mehr als 5 bzw. 10 Mitarbeiter beschäftigen und mithin dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen, bedeutet dies, dass auch bei einer Änderungskündigung personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe für die Änderungskündigung vorliegen müssen.

Eine Änderungskündigung, die allein dem Zwecke der Entgeltkürzung dient, ist nach der Rechtsprechung nur zulässig, wenn dringende betriebliche Erfordernisse (z. B. Insolvenz und damit Wegfall des Arbeitsplatzes) vorliegen.

Nach Ausspruch der Änderungskündigung hat der Mitarbeiter folgende Möglichkeiten:

- Das Änderungsangebot anzunehmen - dies kann auch dadurch erfolgen, dass er widerspruchlos weiter arbeitet. In diesem Fall treten die neuen Arbeitsbedingungen nach Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft.
- Das Änderungsangebot abzulehnen. In diesem Falle endet das Arbeitsverhältnis zu dem in der Änderungskündigung angegebenen Zeitpunkt.
- Die Änderungskündigung unter Vorbehalt anzunehmen. Die Änderung der Arbeitsbedingungen tritt für diesen Fall zunächst ein; vor dem Arbeitsgericht kann der Mitarbeiter dann überprüfen lassen, ob die Änderung sozial gerechtfertigt ist und damit den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes entspricht. Diese Möglichkeit hat der Mitarbeiter jedoch nur dann, wenn die Praxis dem Kündigungsschutz unterfällt. Die Erklärung des Mitarbeiters, dass die Änderungskündigung unter Vorbehalt angenommen wird, muss innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung gegenüber dem Praxisinhaber abgegeben werden, [§ 2 KSchG](#).

Außer der Erklärung des Vorbehalts gegenüber dem Praxisinhaber muss der Mitarbeiter **innerhalb derselben drei Wochen** Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, § 4 KSchG.

## 2. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Ein Arbeitsverhältnis kann auf unterschiedliche Weise enden. Zum Beispiel durch Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages, durch einen Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung.

Da das Ende eines Arbeitsverhältnisses stets erhebliche Folgen für den Mitarbeiter und den Praxisinhaber hat, ist es ganz entscheidend, dass genau darauf geachtet wird, ob bei der Kündigung die allgemeinen Regelungen des BGB oder möglicherweise besondere Kündigungsschutzvorschriften zur Anwendung kommen.

### ➤ Abmahnung

#### Allgemeines

Der Praxisinhaber hat gegenüber dem Mitarbeiter einen Anspruch auf Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Ist er der Auffassung, die Arbeitsleistung entspricht nicht der vertraglich geschuldeten, kann er eine Abmahnung aussprechen.

Das Institut der Abmahnung hat sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entwickelt. Danach kommen der Abmahnung zweierlei Funktionen zu:

Mit der Abmahnung weist der Praxisinhaber den Mitarbeiter auf seine Pflichten hin und macht ihn auf die Verletzung aufmerksam (sog. Rüge- und Dokumentationsfunktion). Gleichzeitig fordert er den Mitarbeiter für die Zukunft zu einem vertragstreuen Verhalten auf und kündigt rechtliche Konsequenzen für den Fall der erneuten Pflichtverletzung an (sog. Warnfunktion).

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist bei Störungen im Leistungsbereich einschließlich verhaltensbedingter Gründe (z. B. Verstöße gegen Praxisordnung) regelmäßig vor Ausspruch einer Kündigung eine vergebliche Abmahnung erforderlich.

Ist der Praxisinhaber mit der Arbeitsleistung eines Mitarbeiters unzufrieden, dann muss in der Regel dieses Fehlverhalten zunächst durch eine Abmahnung beanstandet werden. Bei der Kündigung aus personenbedingten Gründen ist eine Abmahnung nur dann erforderlich, wenn der Mitarbeiter den beanstandeten Mangel auch tatsächlich willentlich beheben kann. Ansonsten liefe die Warnfunktion ins Leere.

Grundsätzlich ist vor einer Kündigung mindestens eine einschlägige Abmahnung notwendig, d. h. Abmahnungsgrund und Kündigungsgrund muss derselbe Verstoß zugrunde liegen.

Beispiele für Pflichtverletzungen im Leistungsbereich:

- Nichtbeachtung von Arbeitsanweisungen,
- Unpünktlichkeit,
- unentschuldigtes Fehlen,
- schlechte Arbeitsleistung,
- verspätete Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung,
- unentschuldigter Nichtbesuch der Berufsschule,
- verspätete Vorlage des geführten Berichtshefts.

Es ist zu beachten, dass wegen des abgemahnten Sachverhalts nicht mehr gleichzeitig gekündigt werden kann, sondern erst im Wiederholungsfall.

Auch kündigungrechtlich besonders Geschützte (z. B. Schwangere oder Schwerbehinderte) können abgemahnt werden.

Entscheidend für die Zulässigkeit und Wirksamkeit ist nur, ob der Mitarbeiter die Pflichten aus dem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis objektiv nicht richtig erfüllt hat und die Abmahnung sich gegen die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten richtet.

Die Frage, ob mehrere Abmahnungen erforderlich sind, bevor eine Kündigung Aussicht auf Erfolg hat, lässt sich nur nach den Umständen des Einzelfalls beantworten. Der häufig angeführte Grundsatz, wonach der Praxisinhaber in jedem Fall drei Abmahnungen ausgesprochen haben muss, bevor er kündigen kann, existiert nicht. Man wird vielmehr die folgende Praxis empfehlen müssen:

- Je gravierender der Sachverhalt, umso weniger wird dem Praxisinhaber eine zweite Abmahnung zumutbar sein;
- je länger die Beschäftigungszeit des Mitarbeiters in der Praxis ist, umso mehr wird die Fürsorgepflicht des Praxisinhabers eine weitere Abmahnung gebieten.

Das Bedürfnis für eine Wiederholung der Abmahnung wird umso mehr gegeben sein, je länger die letzte Abmahnung zurückliegt und je geringer die abgemahnte Pflichtverletzung ist.

#### Form der Abmahnung

Für die Abmahnung gibt es keine gesetzlichen Formvorschriften, sie kann daher auch mündlich ausgesprochen werden. Doch sollte sie aus Beweisgründen immer schriftlich erfolgen.

#### Notwendiger Inhalt der Abmahnung

Die Abmahnung muss unbedingt eine konkrete Beschreibung des Fehlverhaltens und die Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen (also der Kündigung) enthalten. Der Praxisinhaber muss die gerügten Vorgänge einzeln konkret mit Datum, Ort und Uhrzeit eindeutig und unmissverständlich schildern. Schlagworte wie "mangelnde Arbeitsbereitschaft", "Unzuverlässigkeit" oder "Störung des Betriebsfriedens" genügen nicht. Der Mitarbeiter muss in die Lage versetzt werden, zu erkennen, welches Verhalten ihm konkret vorgeworfen wird und welches von ihm erwartet wird. Nur so kann er sein Verhalten anpassen. Gleiches gilt für die Androhung von Konsequenzen. Auch diese müssen klar und deutlich formuliert werden. Formulierungen wie:

- „Wir machen Sie darauf aufmerksam, dass wir dieses Fehlverhalten nicht hinnehmen.“
- „Bitte bemühen Sie sich, künftig pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen.“
- „Wir erwarten, dass Sie Ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag künftig genauestens beachten.“

reichen nicht aus.

#### Frist zur Aussprache einer Abmahnung

Feste Fristen, wann nach Feststellung eines Fehlverhaltens des Mitarbeiters eine Abmahnung ausgesprochen werden muss, gibt es nicht.

Dennoch sollte der Praxisinhaber aus Beweisgründen nicht zu lange warten. Das Recht auf Abmahnung kann nämlich verwirkt werden, wenn der Praxisinhaber weitere Pflichtverletzungen unbeanstandet lässt und damit zum Ausdruck bringt, das Verhalten zu tolerieren.

#### Wirkungsloswerden einer Abmahnung

Nach der Rechtsprechung besteht für das Wirkungsloswerden einer Abmahnung keine Regelfrist. Der Zeitablauf kann nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls beurteilt werden.

Als Faustregel ist jedoch davon auszugehen, dass die Kopie des Abmahnungsschreibens nach etwa 2 bis 3 Jahren aus der Personalakte zu entfernen ist, wenn zwischenzeitlich nicht weitere Abmahnungen ausgesprochen werden mussten. Dieser Zeitraum verlängert sich auf ca. 5 bis 6 Jahre, wenn die Abmahnung wegen einer schweren Verfehlung (z. B. Diebstahl, Schlägerei) anstelle einer an sich zulässigen außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen worden ist.

Nach Ablauf der Frist kann sich der Praxisinhaber zur Rechtfertigung einer Kündigung nicht mehr auf die Abmahnung berufen.

#### Entfernungsanspruch des Mitarbeiters

Ein Mitarbeiter muss eine als ungerechtfertigt empfundene Abmahnung nicht hinnehmen. Der Mitarbeiter kann sich wie folgt wehren:

Er kann verlangen, dass eine Gegendarstellung in seine Personalakte aufgenommen wird; dieser Forderung muss der Praxisinhaber nachkommen. Er muss diese Gegendarstellung unmittelbar bei dem beanstandeten Abmahnungsschreiben abheften.

Der Mitarbeiter hat auch einen gerichtlich durchsetzbaren Rechtsanspruch auf die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte, wenn diese Abmahnung unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, die den Mitarbeiter in seiner Rechtsstellung und in seinem beruflichen Fortkommen beeinträchtigen könnten.

So wie unrichtige Tatsachenbehauptungen sind in einer Abmahnung enthaltene pauschale Vorwürfe, die weder hinreichend genaue zeitliche Angaben noch nähere Einzelheiten und Umstände der angesprochenen Vorfälle enthalten, dazu geeignet, den Mitarbeiter in seinem beruflichen Fortkommen zu behindern. Eine Abmahnung ist daher bereits dann aus der Personalakte zu entfernen, wenn die darin enthaltenen Vorwürfe teilweise pauschal und undifferenziert sind.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der betreffende Mitarbeiter regelmäßig keinen Anspruch mehr auf Entfernung einer zu Unrecht erfolgten Abmahnung aus der Personalakte, [BAG, Urteil vom 14.09.1994, 5 AZR 632/93](#).

#### Entbehrlichkeit einer Abmahnung

Selbstverständlich ist eine Abmahnung nicht vor jeder Kündigung erforderlich. Sie ist u. a. entbehrlich:

- vor einer ordentlichen Kündigung, soweit das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist,
- bei einer personen- oder betriebsbedingten Kündigung,
- bei schwerwiegenden Verstößen im Vertrauensbereich oder betrieblichen Bereich,
- wenn das Fehlverhalten bereits zu nicht behebbaren schwerwiegenden Folgen geführt hat.

## Musterabmahnung

Den Vordruck für ein allgemeines Abmahnungsschreiben finden Sie [hier](#).

## Ermahnung

Zu unterscheiden ist die Abmahnung von einer bloßen „Ermahnung“, die lediglich eine Vorstufe der Abmahnung darstellt. Bei der Ermahnung handelt es sich um die Belehrung über die Pflichten aus dem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis. Sie soll dem Mitarbeiter verdeutlichen, dass ein pflichtwidriges (vertragswidriges) Verhalten erkannt worden ist und nicht geduldet wird.

Die Ermahnung enthält im Gegensatz zur Abmahnung keine Ankündigung arbeitsrechtlicher Folgen für den Fall erneuter Pflichtverletzung. Ein Anspruch auf Entfernung der Ermahnung aus den Personalakten besteht nicht.

### ➤ Aufhebung

#### Allgemeines

Als Alternative zu Kündigungen hat die Praxis das Mittel des Aufhebungsvertrages entwickelt.

Die Aufhebung des Arbeitsvertrages erfolgt durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zwischen Praxisinhaber und Mitarbeiter. Den Inhalt kann man frei aushandeln.

Ein Aufhebungsvertrag kann **nur** schriftlich geschlossen werden. Eine nur mündliche Aufhebungsvereinbarung ist rechtlich unwirksam. Er kann nur mit Wirkung für die Zukunft geschlossen werden.

Aus dem Aufhebungsvertrag muss eindeutig hervorgehen, dass Praxisinhaber und Mitarbeiter einvernehmlich zu einem bestimmten Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis beenden.

#### Mustervertrag

Den Mustervordruck für einen Aufhebungsvertrag finden Sie [hier](#).

### ➤ Ordentliche Kündigung – Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen

#### Allgemeines

Mit einer Kündigung beendet eine Partei des Arbeitsvertrages, also entweder der Praxisinhaber oder der Mitarbeiter, das Arbeitsverhältnis einseitig. Es kommt demnach nicht darauf an, ob der Betroffene mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden ist.

Seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom [27.01.1998, 1 BvL 22/93](#), ist anerkannt, dass es auch außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) einen Kündigungsschutz gibt.

Somit sind Mitarbeiter auch außerhalb des KSchG nicht schutzlos. Sie sind über die zivilrechtlichen Generalklauseln von einer sittenwidrigen oder treuwidrigen Kündigung ([§ 138](#) und [§ 242 BGB](#)) durch den Praxisinhaber geschützt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom [24.01.2008, 6 AZR 96/07](#), bestätigt.

Allerdings ist zu beachten, dass die Darlegungs- und Beweislast für den Kündigungsgrund aus Sicht des Praxisinhabers günstiger ist. Denn außerhalb des KSchG trägt grundsätzlich der Mitarbeiter die Darlegungs- und Beweislast für das fehlende Vorliegen eines Kündigungsgrundes.

### Kündigungsfristen

Die ordentliche Kündigung ist an die Einhaltung bestimmter Fristen gebunden. Die jeweils gültigen Kündigungsfristen können sich aus dem Arbeitsvertrag oder dem Gesetz ergeben.

Dabei sind die gesetzlichen Kündigungsfristen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt.

### Grundkündigungsfrist

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Mitarbeiters) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden, [§ 622 Abs. 1 BGB](#).

### Verlängerte Kündigungsfristen

Bei längerer Praxiszugehörigkeit verlängert sich die Kündigungsfrist. Für eine Kündigung durch den Praxisinhaber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in der Praxis

- 2 Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- 5 Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 8 Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 10 Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 12 Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Rechtsgrundlage hierfür bildet [§ 622 Abs. 2 Satz 1 BGB](#).

Die Grundkündigungsfrist von vier Wochen sowie die verlängerten Fristen nach § 622 Abs. 2 sind grundsätzlich Mindestkündigungsfristen. Im Arbeitsvertrag dürfen, von wenigen im Gesetz genannten Ausnahmen abgesehen, keine kürzeren Fristen vereinbart werden.

Die verlängerten gesetzlichen Kündigungsfristen gelten nur für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Praxisinhaber. Der Mitarbeiter kann dagegen regelmäßig mit der kurzen Grundkündigungsfrist kündigen. Ausnahmsweise muss auch der Mitarbeiter bei einer Kündigung längere Kündigungsfristen beachten, wenn dies der Arbeitsvertrag ausdrücklich vorsieht. Zulässig und üblich ist daher eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag nach der die verlängerten Kündigungsfristen des Gesetzes für beide Seiten, also auch für die Kündigung durch den Mitarbeiter, gelten sollten.

Die verlängerten Kündigungsfristen sind gegenüber allen Mitarbeitern bei der ordentlichen Kündigung und der Änderungskündigung anzuwenden. Sie gelten auch für Teilzeitbeschäftigte, selbst wenn sie nur geringfügig beschäftigt sind.

### Anmerkung:

Die Regelung des [§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB](#), nach der bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Mitarbeiters unberücksichtigt bleiben, ist nicht mehr anwendbar. Nach dem [Urteil des Europäischen Gerichtshofs \(EuGH\) vom 19.01.2010, C-555/07](#), verstößt die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr gegen das unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

### Kündigung in der Probezeit

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, [§ 622 Abs. 3 BGB](#).

Mit der abgekürzten Frist kann bis zum Ende der Probezeit gekündigt werden, auch wenn das Ende der Kündigungsfrist erst nach diesem Zeitpunkt liegt.

Einzelvertraglich können längere Kündigungsfristen während des Probearbeitsverhältnisses vereinbart werden. Dagegen ist eine weitere Abkürzung unwirksam, [§ 622 Abs. 5 BGB](#).

### Verkürzte Kündigungsfristen

Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in [§ 622 Abs. 1 BGB](#) genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

- wenn ein Mitarbeiter zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
- wenn der Praxisinhaber in der Regel nicht mehr als 20 Mitarbeiter ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Mitarbeiter sind teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

Dagegen erlaubt [§ 622 Abs. 5 Satz 2 BGB](#) ausdrücklich die einzelvertragliche Vereinbarung längerer Kündigungsfristen. Es können in einem Arbeitsvertrag daher auch weniger Kündigungsendtermine vereinbart werden, so z. B. statt Kündigung zum Monatsende nur noch die Möglichkeit der Kündigung zum Quartalsende.

Hierbei gilt das Günstigkeitsprinzip zu berücksichtigen. Ist insbesondere bei einzelvertraglich vereinbarten Quartalskündigungen unklar, ob die einzelvertragliche Vereinbarung für den Mitarbeiter günstiger ist als die gesetzliche Kündigungsfrist, muss ein Gesamtvergleich angestellt werden, bei dem einzelvertragliche und gesetzliche Kündigungsfrist und der dazu gehörige Kündigungstermin jeweils als Einheit einander gegenübergestellt werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist dabei ein so genannter abstrakter Günstigkeitsvergleich anzustellen. Danach ist die Kündigungsregelung als die für den Mitarbeiter günstigere anzusehen, die dem Mitarbeiter für die längere Zeit im Kalenderjahr den besseren Schutz gibt. So ist z. B. eine vertragliche Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalschluss günstiger als die gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende. Dagegen ist sie gegenüber einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Kalendermonatsende ungünstiger.

## Verbot einseitig verlängerter Kündigungsfristen für den Mitarbeiter

Nach [§ 622 Abs. 6 BGB](#) darf für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Mitarbeiter keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Praxisinhaber. Wird dagegen verstoßen, so gilt im Zweifel die längere Frist für beide Parteien.

## Berechnung von Kündigungsfristen

Wie man der gesetzlichen Regelung bereits anmerken kann, wird ein Unterschied zwischen "vier Wochen" und einem "Monat" gemacht. Gewöhnlich sind vier Wochen kürzer als ein Monat, nämlich 28 Tage, sodass der Mitarbeiter oder der Praxisinhaber z. B. noch Anfang des Monats auf dessen Ende hin kündigen kann. Beträgt die Kündigungsfrist aber einen Monat, ist bereits im Vormonat zu kündigen.

### Beispiele für die 4-Wochen- Frist:

- bei Monaten mit 30 Tagen (Zugang der Kündigung):

Zugang der Kündigung bis zum 17. des Monats erforderlich, wenn die Kündigung zum 15. des Folgemonats erfolgen soll;

Zugang der Kündigung bis zum 2. des Monats erforderlich, wenn die Kündigung zum Monatsende erfolgen soll;

- bei Monaten mit 31 Tagen:

Zugang der Kündigung bis zum 18. des Monats erforderlich, wenn die Kündigung zum 15. des Folgemonats erfolgen soll;

Zugang der Kündigung bis zum 3. des Monats erforderlich, wenn die Kündigung zum Monatsende erfolgen soll;

- Februar ohne Schaltjahr:

Kündigung soll zum 28.02. erfolgen, d. h. Kündigung muss bis zum 31.01. zugehen

Kündigung soll zum 15.03. erfolgen, d. h. Kündigung muss bis zum 15.02. zugehen

- Februar mit Schaltjahr

Kündigung soll zum 29.02. erfolgen, d. h. Kündigung muss bis zum 01.02. zugehen

Kündigung soll zum 15.03. erfolgen, d. h. Kündigung muss bis zum 16.02. zugehen

Zu beachten ist, dass die Kündigung dem Mitarbeiter/Praxisinhaber spätestens an diesem Tag zugehen muss. Hierbei ist insbesondere auf Sonn- und Feiertage zu achten!

- Außerordentliche Kündigung - Kündigung ohne Einhaltung der Kündigungsfristen

### Allgemeines

Das Arbeitsverhältnis kann von dem Mitarbeiter/Praxisinhaber aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann, [§ 626 Abs. 1 BGB](#).

Die außerordentliche Kündigung kann dabei nur als äußerstes Mittel verstanden werden, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Sie kommt nur in Betracht, wenn andere, mildere Mittel als unmöglich oder unzumutbar ausscheiden.

Dieses Kündigungsrecht darf weder durch einen Tarifvertrag noch durch einen individuellen Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden. Ein solcher Ausschluss wäre unwirksam.

Grundsätzlich ist eine fristlose Kündigung auch in solchen Arbeitsverhältnissen möglich, in denen eine fristgemäße Kündigung ausgeschlossen ist.

Eine Anhörung der Mitarbeiterin ist vor Ausspruch der fristlosen Kündigung grundsätzlich nicht erforderlich, es sei denn, im Arbeitsvertrag wäre dieses Erfordernis vorgesehen.

#### Kündigungserklärungsfrist

Die Kündigung kann nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt, [§ 626 Abs. 2 BGB](#).

Innerhalb dieser Frist muss die außerordentliche Kündigung dem Gekündigten zugegangen sein, anderenfalls hat er für diesen Fall das Kündigungsrecht aus wichtigem Grund verwirkt. Diese Ausschlussfrist kann nicht durch einzelvertragliche Regelungen ausgeschlossen werden.

Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen, [§ 626 Abs. 2 BGB](#).

Die Pflicht zur Mitteilung des Kündigungsgrundes gilt sowohl für den Praxisinhaber als auch für den Mitarbeiter. Die Verletzung dieser Pflicht führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.

#### Kündigungsgründe

Wegen der Vielzahl der möglichen Gründe einer außerordentlichen Kündigung enthält das Gesetz keine Aufzählung einzelner Gründe. Ob ein "an sich" geeigneter Grund eine außerordentliche Kündigung tatsächlich rechtfertigt, hängt von der Interessenabwägung im Einzelfall ab.

Nach der Rechtsprechung kommen vor allem folgende Gründe im Verhalten des Mitarbeiters in Betracht:

- beharrliche Arbeitsverweigerung, wiederholte Unpünktlichkeit, eigenmächtiger Urlaubsantritt ("Selbstbeurlaubung") und Urlaubsverlängerung, Ankündigung einer tatsächlich nicht bestehenden Erkrankung für den Fall der Nichtgewährung von Urlaub,
- beharrliche Verletzung von Nebenpflichten, z. B. Ausübung einer Nebentätigkeit, durch die gegen ein Wettbewerbsverbot verstoßen wird, Verrat von Betriebsgeheimnissen, Annahme von Schmiergeldern,
- wiederholter Verstoß gegen die Anzeigepflicht bei Arbeitsunfähigkeit, Vortäuschung einer Arbeitsunfähigkeit, genesungswidriges Verhalten während der Arbeitsunfähigkeit,
- Verstoß gegen Alkohol- und Drogenverbote, insbesondere bei der Führung von Fahrzeugen oder bei der Bedienung von Maschinen und Anlagen,
- Diebstahl oder Betrug (Spesenbetrug) gegenüber dem Praxisinhaber, Diebstahl gegenüber Arbeitskollegen oder Kunden, unerlaubte private Telefongespräche,

- Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bei privater Nutzung des Dienst-Computers; dabei kommen insbesondere in Betracht:
  - die private Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses als solche, weil dem Praxisinhaber dadurch möglicherweise zusätzliche Kosten entstehen,
  - das Versenden privater E-Mails, das private "Surfen" im Internet oder das Spielen während der Arbeitszeit, weil der Mitarbeiter in dieser Zeit seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt,
  - das unbefugte Herunterladen von Daten aus dem Internet, insbesondere bei einer erheblichen Menge und der Gefahr der Viren-Infizierung oder anderer Störungen des betrieblichen Computersystems oder bei Aufrufen von Internetseiten oder Herunterladen von Daten, insbesondere strafbaren oder pornografischen Inhalts, deren Rückverfolgung zu Rufschädigung des Praxisinhabers führen kann.
- Tätlichkeiten, grobe Beleidigung, sexuelle Belästigung in der Zahnarztpraxis,
- Störung von Ordnung und Frieden im Betrieb durch provozierende politische Aktivitäten, ausländerfeindliche Aktionen, Aufruf zu illegalen Arbeitsniederlegungen, Mobbing,
- wahrheitswidrige Strafanzeigen gegen den Praxisinhaber, Information der Behörden oder der Medien über angebliche Missstände, wenn tatsächlich keine gesetzwidrigen Zustände vorliegen,
- Straftaten oder anderes Fehlverhalten außerhalb des Arbeitsverhältnisses, wenn sich dies auf das Arbeitsverhältnis und auf dessen Vertrauensgrundlage auswirkt (insbesondere bei Mitarbeitern in leitender oder besonderer Vertrauensstellung).

Dagegen werden folgende Gründe beispielsweise nicht für eine fristlose Kündigung anerkannt:

- Schlechtleistung,
- Unfähigkeit,
- Liebesbeziehungen,
- betriebliche Gründe (z. B. Auftragsrückgang, Stilllegung, Insolvenz).

#### ➤ Kündigungsschutz im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes

##### Allgemeines

Für die Wirksamkeit von Praxisinhaberkündigungen und damit für die Erfolgsaussichten in einem Kündigungsschutzverfahren ist oftmals entscheidend, ob das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung findet. Kündigungsschutz nach dem KSchG genießt derjenige Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate Bestand hat und in dessen Praxis die erforderliche Anzahl Mitarbeiter beschäftigt sind.

Hier muss seit dem 01.01.2004 differenziert werden:

Für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat, findet das KSchG keine Anwendung, wenn in der Regel 10 oder weniger Vollzeitmitarbeiter beschäftigt werden. Bei diesen Mitarbeitern ist also nur der Schwellenwert 10 zu beachten. Es ist immer die Gesamtzahl aller Beschäftigten zu betrachten.

Für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2004 begonnen hat, findet das KSchG keine Anwendung, wenn in der Regel 5 oder weniger Vollzeitmitarbeiter beschäftigt werden. Bei der Ermittlung der hier maßgeblichen mehr als 5 Personen zählen jedoch die Mitarbeiter nicht mit, die nach dem 31.12.2003 eingestellt wurden. Bei diesen Mitarbeitern ist also der Schwellenwert 5 und der Schwellenwert 10 zu beachten.

Bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl der Praxis bleiben die Auszubildenden außer acht. Hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigten gilt, dass Mitarbeiter, die regelmäßig nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten zu 0,5 zählen, während Mitarbeiter, die regelmäßig nicht mehr als 30 Stunden arbeiten mit 0,75 zu berücksichtigen sind.

Demzufolge kann sich in sog. „Kleinbetrieben“, in denen zwischen sechs und zehn Mitarbeiter beschäftigt sind, der Kündigungsschutz eines einzelnen Mitarbeiters aufgrund der Fluktuation der übrigen Mitarbeiter, auch bei insgesamt gleich bleibender Anzahl von Mitarbeitern, ändern. Daher ist bei Praxen, in denen zwischen sechs und zehn Mitarbeiter beschäftigt sind, sorgfältig zu prüfen, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet.

#### Begriff der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung

Fällt ein Mitarbeiter unter den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes, sind an die Wirksamkeit einer Kündigung erhöhte Anforderungen zu stellen.

Eine Kündigung ist nur dann wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, [§ 1 Abs. 1 KSchG](#).

Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder dem Verhalten des Mitarbeiters liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, denen eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Die Kündigung kann also aus betriebsbedingten Gründen, verhaltensbedingten Gründen oder personenbedingten Gründen ausgesprochen werden, die der Praxisinhaber im Streitfall entsprechend darzulegen und zu beweisen hat, [§ 1 Abs. 2 KSchG](#).

#### Kündigungsgründe

Wegen unterschiedlicher Anforderungen an die Wirksamkeit der Kündigungserklärung ist es wichtig zu wissen, ob eine Kündigung auf personen- oder verhaltensbedingten Gründen beruht oder auf betriebsbedingten Gründen.

##### – Personenbedingte Kündigung

Gründe, die in der Person des Mitarbeiters liegen, können eine Kündigung rechtfertigen, wenn der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Kündigung und voraussichtlich auch danach die Eignung und Fähigkeit nicht besitzt, die vertraglich geschuldete Leistung ganz oder teilweise zu erbringen.

Der wohl häufigste Fall der personenbedingten Kündigung ist die krankheitsbedingte Kündigung. Eine Krankheit kann eine Kündigung aber stets nur dann rechtfertigen, wenn sie dazu führt, dass die vertraglich geschuldete Leistung nur schlecht oder gar nicht erbracht werden kann und dadurch eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Belange des Praxisinhabers eintritt.

Andersherum ist eine Krankheit kein Kündigungshindernis.

An die soziale Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung stellt die Rechtsprechung hohe Anforderungen. So hat sie eine dreistufige Prüfung entwickelt.

In der ersten Stufe wird eine negative Gesundheitsprognose gefordert. Also eine Einschätzung, dass der Mitarbeiter krankheitsbedingt auch künftig Fehlzeiten größeren Ausmaßes aufweisen wird.

In einer zweiten Stufe ist zu prüfen, ob die entstandenen und prognostizierten Fehlzeiten eine erhebliche betriebliche und wirtschaftliche Belastung des Praxisinhabers darstellen. Dies ist immer dann anzunehmen, wenn eine häufige oder lang andauernde Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters zu nicht vermeidbaren schweren Störungen des Praxisbetriebes führt. Dabei muss der Praxisinhaber aber prüfen, ob er den Ausfall nicht durch zumutbare Überbrückungsmaßnahmen wie beispielsweise Umsetzungen kompensieren kann.

In der dritten Stufe ist eine Interessenabwägung vorzunehmen, ob die erheblichen Beeinträchtigungen zu einer vom Praxisinhaber unter Billigkeitsgesichtspunkten nicht mehr hinnehmbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Belastung führen.

#### – Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung liegt vor, wenn sich der Mitarbeiter vertragswidrig verhält und ihm dies vorwerfbar ist. Vorwerfbar ist dem Mitarbeiter ein Verhalten dann, wenn es fahrlässig oder vorsätzlich erfolgt. Aus diesem Grund setzt eine verhaltensbedingte Kündigung in der Regel eine Abmahnung voraus. Die Verletzung kann sich dabei sowohl auf Haupt- sowie auf Nebenpflichten des Arbeitsvertrages beziehen.

Eine erfolglose Abmahnung ist vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung erforderlich!

Personen- und verhaltensbedingte Kündigungen unterscheiden sich daher dadurch, dass ein personenbedingter Grund vorliegt, wenn der Mitarbeiter die vertraglich geschuldete Leistung erbringen will, dazu aber nicht in der Lage ist, während der verhaltensbedingte Grund dann gegeben ist, wenn der Mitarbeiter die Leistung erbringen könnte, dazu aber nicht willens ist.

#### – Betriebsbedingte Kündigung

Eine Kündigung durch den Praxisinhaber kann sozial gerechtfertigt sein, wenn sie aus dringenden betrieblichen Gründen erfolgt. Ein solcher dringender betrieblicher Grund liegt dann vor, wenn der Praxisinhaber eine unternehmerische Entscheidung trifft, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes führt.

Der Praxisinhaber ist in seinen unternehmerischen Entscheidungen dabei grundsätzlich frei. Zu dieser Freiheit gehört es, nicht nur die Praxis zu gründen oder zu schließen, sondern auch, sie nach den eigenen Vorstellungen zu organisieren und auszurichten.

Ziel des Kündigungsschutzes in diesem Bereich ist es daher auch nur, den Mitarbeiter vor der Willkür des Praxisinhabers zu schützen und betriebsbedingte Kündigungen auf das notwendige Maß zu reduzieren und nur unter Beachtung der Sozialauswahl und der Interessenabwägung zuzulassen.

#### Interessenabwägung

Allgemein hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Umstände, die zur Kündigung führen sollen, bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und der Praxis die Kündigung als billigenwert und angemessen erscheinen lassen müssen. Die Kündigungsgründe müssen von solchem Gewicht sein, dass nach einem objektiven Maßstab auch ein ruhig und verständig urteilender Praxisinhaber die Kündigung aussprechen würde. Nicht erforderlich ist hingegen, dass dem Praxisinhaber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist.

Gefordert wird also eine umfassende Interessenabwägung, die alle Umstände des konkreten Einzelfalls berücksichtigen muss. Das Interesse des Mitarbeiters an der Erhaltung des Arbeitsplatzes ist dem Interesse des Praxisinhabers auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüberzustellen.

Gleich aus welchem Grund darf die Kündigung nach dem im Kündigungsschutzrecht geltenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit stets nur das letzte Mittel sein. Der Praxisinhaber ist gehalten, alle Möglichkeiten in Betracht zu ziehen, die eine Kündigung vermeiden können (z. B. die Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz durchzusetzen, im Zweifel über die Ausübung des Direktionsrechts oder eine Änderungskündigung).

Bereits hieraus ergibt sich, dass es keine „absoluten“ Kündigungsgründe geben kann, deren Vorliegen zwangsläufig zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung führen.

#### Sozialauswahl

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung muss der Praxisinhaber eine Sozialauswahl treffen. Dabei hat er folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Alter des Mitarbeiters,
- Unterhaltspflichten,
- etwaige Behinderungen.

Werden diese Aspekte nicht oder nicht hinreichend berücksichtigt, ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt und unwirksam.

Der Praxisinhaber hat dem Mitarbeiter auf Verlangen die Gründe darzulegen.

Nicht einzubeziehen in die Sozialauswahl sind Mitarbeiter, deren Verbleib insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

#### Abfindung

Gem. § 1 a KSchG besteht für den Mitarbeiter eine Wahlmöglichkeit zwischen einer Abfindung und einer Kündigungsschutzklage. Diese Wahlmöglichkeit greift allerdings nur bei betriebsbedingten Kündigungen und setzt außerdem voraus, dass zunächst einmal der Praxisinhaber eine Abfindung anbietet. Der Mitarbeiter, dem ein solches Angebot unterbreitet wird, kann dieses annehmen, indem er die dreiwöchige Klagefrist ungenutzt verstreichen lässt. Es steht dem Praxisinhaber auch nach der neuen Rechtslage frei, eine betriebsbedingte Kündigung ohne Abfindungsangebot auszusprechen und dann vor Gericht darum zu streiten, dass die Kündigung wirksam ist. Umgekehrt hat natürlich der gekündigte Mitarbeiter die Möglichkeit, eine Kündigungsschutzklage auch dann zu erheben, wenn der Praxisinhaber ein Abfindungsangebot gem. § 1 a KSchG unterbreitet hat.

Die „Regelabfindung“ beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr, wobei der durchschnittliche regelmäßige Geld- und Sachbezug zu Grunde gelegt wird. Zeiträume von mehr als 6 Monaten werden auf ein volles Jahr aufgerundet.

➤ Schriftform der Kündigung und beweisbarer Zugang

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, die elektronische Form ist ausgeschlossen, [§ 623 BGB](#).

Der Zugang der Kündigung muss von dem Kündigenden bewiesen werden können. Besonders geeignet sind die Übergabe unter Zeugen, die Quittierung des Empfangs, durch Boten, soweit dieser vom Inhalt Kenntnis hat, oder per Einschreiben.

Geht die Kündigung zu spät zu, gilt sie im Zweifel zum nächstzulässigen Zeitpunkt. Vorsorglich sollte aber nochmals gekündigt werden.

➤ Klagefrist

Will ein Mitarbeiter geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so 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, [§ 4 KSchG](#).

➤ Mitwirkungspflichten von Praxisinhaber und Mitarbeiter

Frühzeitige Arbeitsuchendmeldung

Mitarbeiter sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor der Beendigung ihres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunkts und der Beendigung des Arbeits- und Ausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, muss die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts erfolgen. Zur Fristwahrung und zur Erleichterung der Arbeitsuchendmeldung kann diese auch telefonisch erfolgen. Die persönliche Meldung muss dann aber in jedem Fall in einem Termin zur persönlichen Beratung nachgeholt werden. Die Meldung wird erst wirksam, wenn der Mitarbeiter den vereinbarten Termin mit der Agentur für Arbeit wahrnimmt.

Auch wenn der Praxisinhaber eine Weiterbeschäftigung in Aussicht stellt oder der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird, besteht die Pflicht zur Meldung.

Die Pflicht zur Meldung besteht nicht bei betrieblichen Ausbildungsverhältnissen.

Grundlage hierfür bildet [§ 38 Abs. 1 SGB III](#).

Freistellung des Mitarbeiters

Der Praxisinhaber ist nach [§ 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III](#) verpflichtet, Mitarbeiter vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die unverzügliche Meldepflicht beim Arbeitsamt zu informieren; er hat die Mitarbeiter hierfür freizustellen und ihnen die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Nach der Kündigung hat der Praxisinhaber dem gekündigten Mitarbeiter ausreichend Zeit zur Stellensuche einzuräumen, wenn dieser darum bittet, [§ 629 BGB](#).

## Erteilung der Arbeitsbescheinigung

Bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses hat der Praxisinhaber alle Tatsachen zu bescheinigen, die für die Entscheidung über den Anspruch auf Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Unterhaltsgeld oder Übergangsgeld erheblich sein können (Arbeitsbescheinigung). Dabei hat er den von der Bundesagentur hierfür vorgesehenen **Vordruck** zu benutzen, [§ 312 Abs. 1 SGB III](#).

Ein Hinweisblatt zum Ausfüllen der Arbeitsbescheinigung finden Sie [hier](#).

### ➤ Betriebsübergang/Stilllegung

Geht eine Praxis ganz oder zu wesentlichen Teilen durch ein Rechtsgeschäft auf einen Anderen über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverträgen ein, [§ 613 a Abs. 1 BGB](#).

Der bisherige Praxisinhaber haftet neben dem neuen Praxisinhaber für Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis, soweit sie vor dem Übergang entstanden sind und vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang fällig werden, als Gesamtschuldner, [§ 613 a Abs. 2 BGB](#).

Werden die Ansprüche erst nach dem Übergang fällig, dann haftet der bisherige Praxisinhaber nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil des Bemessungszeitraumes entspricht, [§ 613 a Abs. 2 BGB](#).

Eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs ist unwirksam. Das gilt für Kündigungen durch den Verkäufer wie durch den Erwerber, [§ 613 a Abs. 4 BGB](#).

Der bisherige Praxisinhaber oder der neue Praxisinhaber müssen die Mitarbeiter schriftlich über folgende Punkte informieren:

- den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
- den Grund für den Übergang,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Mitarbeiter durch den Übergang
- die hinsichtlich der Mitarbeiter in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Grundlage hierfür bildet [§ 613 a Abs. 5 BGB](#).

Der Mitarbeiter kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung gem. [§ 613 a Abs. 5 BGB](#) schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Praxisinhaber oder dem neuen Praxisinhaber erklärt werden, [§ 613 a Abs. 6 BGB](#). Dies führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis mit dem ehemaligen Praxisinhaber fortbesteht und gegebenenfalls gekündigt werden muss.

## 3. Zeugnisse

### ➤ Allgemeines

Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass das Zeugnis einerseits dem Mitarbeiter als Unterlage einer neuen Bewerbung diene, andererseits soll es zur Unterrichtung eines Dritten bestimmt sein, der die Einstellung des Zeugnisinhabers erwägt.

Arbeitszeugnisse besitzen als Dokumentation der bisherigen beruflichen Stationen und der erzielten Qualifikation im Rahmen der Mitarbeiterauswahl für die Praxen einen besonderen Stellenwert.

➤ Anspruchsberechtigte

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf ein einfaches Zeugnis, § 630 BGB und § 109 Abs. 1 GewO.

Der Mitarbeiter kann verlangen, dass ihm ein qualifiziertes Zeugnis erstellt wird, welches sich auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstreckt, § 630 BGB und § 109 Abs. 1 GewO.

Ausbildende haben den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis auszustellen, § 16 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden. Auf Verlangen der Auszubildenden sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen, § 16 Abs. 2 BBiG.

➤ Form des Zeugnisses

Das Zeugnis ist schriftlich zu erteilen, die elektronische Form ist nicht zulässig, § 630 BGB, § 109 Abs. 1 GewO und § 16 Abs. 1 BBiG.

Das Zeugnis muss seiner äußeren Form nach den Anforderungen, die im Geschäftsleben an ein Arbeitszeugnis gestellt werden, entsprechen.

Dazu gehört es, dass das Zeugnis maschinenschriftlich bzw. per PC erstellt wird und auf Geschäftsbogen ausgedruckt wird. Das Adressfeld ist nicht auszufüllen. Das Zeugnis ist ordnungsgemäß durch den Praxisinhaber zu unterschreiben. Zusätzlich zur Unterschrift ist das Zeugnis mit einer maschinenschriftlichen Namensangabe sowie dem Datum und dem Ort der Zeugnisausstellung zu versehen.

Bei der Datumsangabe hat sich die Verkehrssitte entwickelt, das Datum der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzugeben.

➤ Zeitpunkt der Zeugniserteilung

Der Anspruch auf Zeugniserteilung entsteht nach den gesetzlichen Regelungen bei Beendigung des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Anspruch spätestens nach Ablauf der Kündigungsfrist entsteht. Dies unabhängig von einer etwa angestregten Kündigungsschutzklage.

In Fällen, in denen die Kündigung bereits vor Beginn der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist ausgesprochen wird, entsteht der Anspruch mit Beginn der Kündigungsfrist. Dies soll den Mitarbeiter in die Lage versetzen, sich ordentlich um einen neuen Arbeitsplatz bewerben zu können.

In Fällen von befristeten Arbeitsverhältnissen, die ohne Kündigung enden, entsteht der Anspruch zu dem Zeitpunkt, der der gesetzlichen Kündigungsfrist entspricht.

Zeugnisse, die vor dem tatsächlichen Ende des Beschäftigungsverhältnisses ausgestellt wurden, sind als Zwischenzeugnisse zu bewerten, da noch nicht alle maßgeblichen Umstände für die Zeugniserteilung bekannt sind und sich noch ändern können.

Dem Praxisinhaber steht grundsätzlich kein Zurückbehaltungsrecht an dem Arbeitszeugnis zu, um etwa bestehende andere Ansprüche gegen den Mitarbeiter durchzusetzen.

## ➤ Zeugnisarten

Im Wesentlichen sind drei Arten von Zeugnissen zu unterscheiden. Dies sind einfache und qualifizierte Zeugnisse sowie Zwischenzeugnisse. Dabei ist zu beachten, dass grundsätzlich nur einfache Zeugnisse auszustellen sind, soweit die Mitarbeiter nicht um qualifizierte Zeugnisse bitten.

Ein ohne Wunsch des Mitarbeiters erstelltes qualifiziertes Zeugnis kann von diesem zurückgewiesen werden. Wurde auf Wunsch des Mitarbeiters ein qualifiziertes Zeugnis erteilt, kann er nicht nachträglich ein einfaches verlangen. Gleiches gilt im umgekehrten Fall und dann, wenn der Mitarbeiter es dem Praxisinhaber überlässt, ein einfaches oder ein qualifiziertes Zeugnis zu erstellen.

### Einfaches Zeugnis

Beim einfachen Zeugnis erhält der Mitarbeiter lediglich eine Bescheinigung über die Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Dabei sind zusätzlich Angaben über den Praxisinhaber inklusive Anschrift und die Person des Mitarbeiters zu machen. Angaben zum Geburtsdatum und zur Anschrift des Mitarbeiters sind mit dessen Einverständnis zulässig. Bei der Aufgaben- und Tätigkeitsbeschreibung sind alle wesentlichen Tätigkeiten und deren Inhalte aufzunehmen. Ein Dritter muss in die Lage versetzt werden, sich ein klares Bild über den Tätigkeitsbereich machen zu können.

Das einfache Zeugnis enthält keine Beurteilungsmerkmale.

### Qualifiziertes Zeugnis

Das qualifizierte Arbeitszeugnis unterscheidet sich vom einfachen Zeugnis dadurch, dass es auch Ausführungen über die Leistung und Führung des Mitarbeiters enthält. Dabei muss die Leistung und Führung des Mitarbeiters während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt werden.

Zur Leistungsbeurteilung: Diese Beurteilung muss sich an den dem Mitarbeiter gestellten Aufgaben ausrichten und das körperliche und geistige Leistungsvermögen sowie Fachkenntnisse, Arbeitsqualität, Arbeits- und Verantwortungsbereitschaft sowie gegebenenfalls auch Verhandlungsgeschick, Ausdrucksvermögen, Durchsetzungsfähigkeit und Entscheidungsbereitschaft bewerten.

Die Führung des Mitarbeiters: Beurteilung des Sozialverhaltens gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Dritten wie auch gegenüber nachgeordneten Mitarbeitern sowie der Beachtung der betrieblichen Ordnung.

### Zwischenzeugnis

Ein Zwischenzeugnis unterscheidet sich inhaltlich nicht von einem Endzeugnis. Einziger Unterschied ist, dass das Beschäftigungsverhältnis auch weiterhin besteht.

Durch die Erteilung eines Zwischenzeugnisses tritt eine gewisse Selbstbindung des Praxisinhabers ein. Diese verwehrt es dem Praxisinhaber, im Endzeugnis von der Beurteilung im Zwischenzeugnis abzuweichen, wenn sich nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses keine neuen, für die Beurteilung wesentlichen Gesichtspunkte ergeben haben. Dies gilt nach einer [Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16.10.2007 - 9 AZR 248/07](#) selbst bei einem Betriebsübergang.

### Musterzeugnisse

Zur individuellen Gestaltung finden Sie [hier](#) die Vordrucke für ein qualifiziertes Zeugnis und ein Zwischenzeugnis für zahnärztliche Mitarbeiter.

➤ Wahrheit und wohlwollende Beurteilung

Der Praxisinhaber hat bei der Zeugniserteilung inhaltlich zwei Grundsätzen zu genügen. Zunächst der Zeugniswahrheit und sodann der wohlwollenden Beurteilung.

Dabei stellt die Zeugniswahrheit den obersten Grundsatz der Zeugniserteilung dar. In ein Zeugnis sind daher nur Tatsachen aufzunehmen; der Praxisinhaber hat sich aller Behauptungen, Annahmen oder Verdächtigungen zu enthalten.

Weiterhin muss der Praxisinhaber dem Grundsatz der wohlwollenden Beurteilung gerecht werden. Dieser Grundsatz steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zu dem Grundsatz der Zeugniswahrheit. Der Wahrheitspflicht ist jedoch der Vorrang einzuräumen.

Der Praxisinhaber hat einen Interessenausgleich zwischen dem berechtigten Interessen des Mitarbeiters einerseits und den Interessen eines neuen Praxisinhabers andererseits vorzunehmen. Der Praxisinhaber darf und muss wahre Tatsachen nur insoweit im Zeugnis aufführen, als sie für einen potentiellen künftigen Praxisinhaber von Belang sind und dieser hieran ein berechtigtes und verständiges Interesse haben kann.

Der Praxisinhaber hat darauf zu achten, dass er weder durch Wortwahl oder Satzstellung noch durch Auslassungen Irrtümer bei einem Dritten hervorruft. Gerade die Auslassung von üblichen Zeugnisinhalten führt regelmäßig zu Fehlvorstellungen bei Dritten und wirkt sich somit negativ für den Mitarbeiter aus.

➤ Übermittlung des Arbeitszeugnisses

Grundsätzlich ist der Praxisinhaber nicht verpflichtet, dem Mitarbeiter das Arbeitszeugnis zu übersenden. Ausnahmsweise kann eine Pflicht zur Übersendung aber dann entstehen, wenn das Abholen des Zeugnisses für den Mitarbeiter mit unverhältnismäßig hohen Kosten oder besonderen Mühen verbunden wäre. Ausnahmsweise muss der Praxisinhaber das Zeugnis auch dann übersenden, wenn es trotz rechtzeitigen Verlangens des Mitarbeiters aus Gründen, die dem Verantwortungsbereich des Praxisinhabers zuzuordnen sind, beim Ausscheiden des Mitarbeiters nicht zur Abholung bereit liegt.

➤ Verjährung und Verwirkung des Anspruchs auf Zeugniserteilung

Für die Verjährung und Verwirkung des Anspruchs auf eine Zeugniserteilung gibt es keine besonderen Fristen.

Für die Verjährung gilt daher die allgemeine, regelmäßige Verjährungsfrist des [§ 195 BGB](#). Die Frist beträgt 3 Jahre. Nach [§ 199 Abs.1 Nr. 1 BGB](#) beginnt die Frist mit dem Ablauf des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

Neben der Verjährung des Anspruchs auf Zeugniserteilung kommt auch die Verwirkung in Betracht. Dazu müssen mehrere Aspekte zusammenkommen. Zunächst muss der Mitarbeiter durch sein Verhalten bei dem Praxisinhaber den Eindruck erwecken, als läge er auf die Erstellung eines Zeugnisses keinen Wert und zudem muss es dem Praxisinhaber nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung des Einzelfalls nicht mehr zumutbar sein, noch ein Zeugnis auszustellen. Eine feste zeitliche Grenze gibt es hier nicht.

Außer durch Verjährung oder Verwirkung kann der Anspruch auf Zeugniserteilung auch dadurch ausgeschlossen sein, dass die vertraglich vereinbarte Frist zur Geltendmachung abgelaufen ist.

➤ Rechtsfolgen bei Nichterstellung oder Fehlerhaftigkeit

Bei unrichtiger Tatsachendarstellung oder fehlerhafter Beurteilung bzw. bei Nichterteilung kann der Mitarbeiter vor dem Arbeitsgericht auf Erteilung eines Zeugnisses bzw. auf Berichtigung klagen. Die Beweispflicht, dass das Zeugnis vollständig und richtig ist, hat der Praxisinhaber. Beansprucht der Mitarbeiter hingegen die Verbesserung eines durchschnittlichen Zeugnisses, so hat er die diesem Anspruch zugrunde liegenden Tatsachen schlüssig darzulegen, die dann von dem Praxisinhaber durch entsprechende Darlegung und Beweisführung erschüttert werden müssen.

Der Anspruch auf Erteilung einer „Bestleistung“ führt zur vollen Darlegungs- und Beweislast des Mitarbeiters, [BAG, Urteil vom 14.10.2003, Az. 9 AZR 12/03](#).