

## Navigation

## Rechtsgebiete

## Arztpraxis – Kauf und Übergang – Teil 10 – außerordentliche, Verdachts- und Änderungskündigung; Kündigungsschutz

Autor(-en):

**Harald Brennecke**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Insolvenzrecht

Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz

Brennecke &amp; Partner Rechtsanwälte Fachanwälte mbB

**Michael Kaiser**

Rechtsanwalt

Brennecke &amp; Partner Rechtsanwälte Fachanwälte mbB

**Carola Ritterbach**

Rechtsanwältin

Brennecke &amp; Partner Rechtsanwälte Fachanwälte mbB

### b. Außerordentliche Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann gem. § 626 I BGB von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nach § 622 BGB gekündigt werden. Ein wichtiger Grund ist nach § 626 BGB zu bejahen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Die außerordentliche Kündigung führt zu einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Anstellungsvertrag kann dabei erleichterte Kündigungsgründe vorsehen<sup>[1]</sup>.

Die Kündigungserklärungsfrist beträgt gem. § 626 II BGB zwei Wochen. Sie ist eine Ausschlussfrist. Eine Wiedereinsetzung ist bei Fristablauf daher nicht möglich, d.h. nach Fristversäumung ist eine Kündigung aus wichtigem Grund unmöglich<sup>[2]</sup>. Die Frist wird durch Zugang gewahrt, § 130 BGB<sup>[3]</sup>. Die Zwei-Wochen-Frist beginnt zu laufen, sobald der Arbeitgeber sichere Kenntnis über die Art und Schwere der Pflichtverletzung, auf die die außerordentliche Kündigung beruht, erlangt hat<sup>[4]</sup>. Werden Nachprüfungen für erforderlich gehalten, so müssen diese zügig durchgeführt werden, damit die Kündigungsfrist gewahrt bleibt<sup>[5]</sup>.

Der zu kündigende Arbeitnehmer sollte mit der sofortigen Kündigung konfrontiert werden. Es ist ratsam ihm ein Hausverbot zu erteilen und aufzufordern die Praxis unverzüglich zu verlassen. Zu diesem Zweck sollte der Arbeitnehmer zu seinem Arbeitsplatz begleitet werden, damit er seine privaten Sachen holen kann und im Anschluss daran zum Ausgang geführt werden. Dem Arbeitnehmer eventuell ausgehändigte Sicherheitskarten und Schlüssel sind einzuziehen bzw. zu sperren.

Beispiele für Gründe einer außerordentlichen Kündigung:

- Diebstahl gem. § 242 StGB
- Betrug gem. § 263 BGB
- Untreue gem. § 266 StGB
- Beleidigung gem. § 185 StGB
- Tötungsdelikte gem. §§ 211, 212, 223 StGB

### c. Verdachtskündigung

Öftmals kann die Begehung einer Straftat durch den Arbeitnehmer nicht einwandfrei vom Arbeitgeber bewiesen werden. Da aber in einem solchen Fall das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerstört ist, bleibt dem Praxisinhaber die Möglichkeit der Verdachtskündigung<sup>[6]</sup>. Weil gerade der Verdacht der Straftatbegehung ausreichend ist, müssen für die Rechtmäßigkeit dieser Kündigung strengere Voraussetzungen gelten. Eine entsprechende Kündigung ist nur dann wirksam, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, sofern diese geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören, und wenn der Praxisinhaber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen hat. Dazu zählt insbesondere die Einräumung einer Stellungnahme des Arbeitnehmers<sup>[7]</sup>. Die Anhörung muss sich dabei auf einen konkreten Sachverhalt beziehen. Der Praxisinhaber hat dem Arbeitnehmer keine Erkenntnisse vorzuenthalten, anderenfalls kann sich dieser nicht substantiiert verteidigen. Bei weiteren Sachverhaltsermittlungen seitens des Praxisinhabers ist unter Umständen eine erneute Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers erforderlich. Lässt sich der Arbeitnehmer z.B. ohne wichtigen Grund nicht ein oder trägt er einen verteidigenden Sachverhalt lediglich pauschal vor, so stellt die unterlassene erneute Anhörung keine schuldhaftige Pflichtverletzung des Arztes dar<sup>[8]</sup>.

Unterlässt er die Sachverhaltsaufklärung oder die Anhörung des Arbeitnehmers, führt dies zu einem Verstoß gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. In einem späteren Prozess kann sich der Praxisinhaber nicht auf den Verdacht einer Straftatbegehung stützen.

### d. Änderungskündigung

Der neue Praxisinhaber kann die arbeitsvertraglichen Bestimmungen vom Zeitpunkt des Übergangs an (also ohne Jahresfrist des § 613 a BGB) nur soweit ändern, wie der bisherige Inhaber. Die Änderung kann durch Änderungsvertrag, durch Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages oder durch Änderungskündigung erfolgen. Die Änderungskündigung hat schriftlich zu erfolgen mit der Besonderheit, dass gleichzeitig mit der fristgerechten Kündigung im gleichen Schreiben dem Arbeitnehmer ein Angebot eines neuen Arbeitsverhältnisses zu geänderten Vertragsbedingungen zu machen ist.

Der Arbeitnehmer hat in einem solchen Falle drei Möglichkeiten auf die Kündigung zu reagieren:

- der Arbeitnehmer kann das Angebot annehmen. In diesem Fall greifen die neuen Vertragsbedingungen mit Ablauf der Kündigungsfrist
- der Arbeitnehmer kann das Angebot auch ablehnen mit der Folge, dass nach Ablauf der Kündigungsfrist das bestehende Arbeitsverhältnis endet. Der Arbeitnehmer kann in diesem Fall die Kündigung durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage vor dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht überprüfen lassen
- die dritte Reaktionsmöglichkeit des Arbeitnehmers ist die Annahme unter Vorbehalt. Der Arbeitnehmer erhält seinen Arbeitsplatz und kann vom Arbeitsgericht überprüfen lassen, ob er zu den alten Vertragsbedingungen weiter beschäftigt werden muss oder ob die Änderungskündigung gerechtfertigt war und er mit Ablauf der Kündigungsfrist zu den neuen Vertragsbedingungen weiterbeschäftigt wird.

## 4. Kündigungsschutz

Für die Wirksamkeit einer Kündigung ist letztlich entscheidend, dass kein Kündigungsschutz zu Gunsten des Arbeitnehmers eingreift. Im Folgenden werden für einen Inhaber einer Arztpraxis die für ihn am häufigsten auftretenden Konstellationen, in dem ein Kündigungsschutz des Arbeitnehmers eingreift, dargestellt:

### a. Mutterschutzgesetz

Es besteht ein Kündigungsschutz der werdenden Mutter. Während der Schwangerschaft und bis zu vier Monaten nach der Geburt ist eine Kündigung nicht möglich, wenn der Arbeitgeber von der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin wusste oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung von der Schwangerschaft erfuhr. Die Arbeitnehmerin ihrerseits kann sich von dem Vertrag durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag lösen.

### b. Elternzeit

Im Anschluss der Mutterschutzfrist folgt oftmals die Elternzeit, früher bekannt als Erziehungsurlaub. Sie steht nicht nur der Mutter des Kindes, sondern auch dessen Vater und sonstigen Personen zu. Ab dem Jahr 2001 besteht die Möglichkeit, dass beide Elternteile gleichzeitig die Elternzeit in Form von Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen können. Vom Gesetzgeber ist keine gesetzliche Vorgabe hinsichtlich der Einteilung der Elternzeit vorgenommen worden. Den Anspruchsberechtigten stehen unzählige Möglichkeiten offen.

Bei der Elternzeit ist folgendes zu beachten: Arbeitnehmer in oder unmittelbar vor Antritt der Elternzeit genießen einen besonderen Kündigungsschutz nach § 18 BEEG. Eine Arbeitgeberkündigung ist in dieser Zeit nicht möglich. Dies gilt in gleicher Weise für Anspruchsberechtigte in Teilzeitarbeit, § 18 II BEEG.

Der Kündigungsschutz bzw. das Kündigungsverbot greift ab dem Zeitpunkt der Beantragung der Elternzeit, allerdings frühestens 8 Wochen vor Antritt der Elternzeit, § 18 I BEEG. Das Kündigungsverbot erstreckt sich auf den gesamten Zeitraum der Elternzeit. Eine fehlerhafte Inanspruchnahme durch den Anspruchsteller ist dabei unerheblich, so zum Beispiel im Fall der verspäteten Antragstellung zu einem späteren Beginn der Elternzeit.

### c. Schwerbehinderte

Auch Schwerbehinderte genießen einen Kündigungsschutz. Schwerbehindert sind Personen ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50. Das Versorgungsamt ist für die Ausstellung des Schwerbehindertenausweises zuständig. Ab einem GdB von 30 findet auf Antrag des Betroffenen eine Gleichstellung statt. Die örtlich zuständige Bundesagentur für Arbeit hat über den Antrag auf Gleichstellung zu entscheiden.

Für körperlich, seelisch oder geistig behinderte Personen gelten im Bereich der Kündigung abweichende Regelungen: Bei der Kündigung eines Schwerbehinderten oder einer gleichgestellten Person innerhalb der ersten sechs Monate der Einstellung ist eine Information an das örtlich zuständige Integrationsamt erforderlich. Nach Ablauf der sechs Monate hat das Integrationsamt der Kündigung zuzustimmen. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine fristgemäße oder fristlose Kündigung handelt.

## 5. Aufhebungsvertrag

Zur Vervollständigung ist kurz auf die Möglichkeit eines Aufhebungsvertrages hinzuweisen. Das Arbeitsverhältnis kann ohne Kündigung aufgrund eines Aufhebungsvertrages zwischen den Vertragsparteien beendet werden, § 311 BGB. Im Gegensatz zur Kündigung besteht der Aufhebungsvertrag aus zwei korrespondierenden Willenserklärungen, d.h. der Kündigende (bisherige oder neue Praxisinhaber) und der gekündigte Arbeitnehmer sind sich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einig.

Ein Aufhebungsvertrag ist vorteilhaft für den Arbeitgeber, denn das bestehende Arbeitsverhältnis kann ohne Berücksichtigung

- o allgemeiner Kündigungsvorschriften
- o von Sonderkündigungsschutzvorschriften z.B. im Falle von Schwangeren und Schwerbehinderten
- o von Kündigungsfristen

beendet werden.

Für den Arbeitnehmer bestehen die Vorteile eines Aufhebungsvertrages in der

- o sofortigen Möglichkeit einer neuen Jobsuche,
- o Annahme eines neuen Angebots,
- o Möglichkeit, sich mit dem Arbeitgeber über einzelne Fragen vorab zu einigen, wie etwa über den Zeugnisinhalt, die Zahlung einer Abfindung oder die Angabe von Beendigungsgründen im Zeugnis,
- o Möglichkeit einer Geldzahlung.

Der Aufhebungsvertrag birgt allerdings für den Arbeitnehmer auch Nachteile. Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergibt sich, dass dieser auf eine Sperrfrist nach § 159 SGB III und der Minderung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach § 148 SGB III hinzuweisen hat.

[1] Palandt-Weidenkaff, § 626 RdNr. 2

[2] Palandt-Weidenkaff, § 626 RdNr. 22, 30

[3] BAG NJW 1987, 1038, 1039

[4] Schaub-Schaub, § 14 RdNr. 25

[5] BGH NJW 1981, 166

[6] BAG NJW 93, 83; 95, 1110; 00, 1969; BAG NZA 04, 919; Erfurter-Kommentar-Preis, § 626 BGB RdNr. 209; Schaub-Linck, § 125 RdNr. 129 ff

[7] BAG NZA 2005, 1056

[8] BAG, Urteil vom 26.09.2003; Az. 2 AZR 424/01

Dieser Beitrag ist entnommen aus dem Buch „Arztpraxis – Kauf und Übergang“ von Harald Brennecke, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Michael Kaiser, auf Arztrecht spezialisierter Rechtsanwalt, und Carola Ritterbach, auf Steuerrecht spezialisierte Rechtsanwältin, mit Fußnoten erschienen im Verlag Mittelstand und Recht, 2016, [www.vmur.de](http://www.vmur.de), ISBN 978-3-939384-53-3.

Weiterlesen:

**zum vorhergehenden Teil des Buches**

**zum folgenden Teil des Buches**

Links zu allen Beiträgen der Serie **Arztpraxis – Kauf und Übergang –**

Autor(-en):

**Harald Brennecke**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Insolvenzrecht

Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz

Brennecke & Partner Rechtsanwälte Fachanwälte mbB

**Michael Kaiser**

Rechtsanwalt

Brennecke & Partner Rechtsanwälte Fachanwälte mbB

**Carola Ritterbach**

Rechtsanwältin

Brennecke & Partner Rechtsanwälte Fachanwälte mbB

Kontakt: [brennecke@brennecke-rechtsanwaelte.de](mailto:brennecke@brennecke-rechtsanwaelte.de)

Stand: Januar 2016

Wir beraten Sie gerne persönlich, telefonisch oder per Mail. Sie können uns Ihr Anliegen samt den relevanten Unterlagen gerne unverbindlich als PDF zumailen, zufaxen oder per Post zusenden. Wir schauen diese durch und setzen uns dann mit Ihnen in Verbindung, um Ihnen ein unverbindliches Angebot für ein Mandat zu unterbreiten. Ein Mandat kommt erst mit schriftlicher Mandatserteilung zustande.  
Wir bitten um Ihr Verständnis: Wir können keine kostenlose Rechtsberatung erbringen.

Über die Autoren:

**Harald Brennecke, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz**



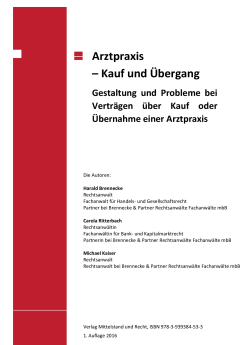
Rechtsanwalt Harald Brennecke ist im Datenschutzrecht als Strafverteidiger tätig.

Rechtsanwalt Brennecke hat zum Datenschutzrecht veröffentlicht:

- „17 UWG – Betriebsgeheimnisse und Verrat durch (ehemalige) Mitarbeiter“, 2015, Verlag Mittelstand und Recht, ISBN 978-3-939384-38-0
- "Einführung in das Datenschutzrecht", Kapitel im E-Business Handbuch für Entscheider, 2. Aufl., ISBN 3.540-43263-9, 2002, Springer-Verlag

Folgende Veröffentlichung von Rechtsanwalt Brennecke ist in Vorbereitung:

- Einführung in das Datenschutzrecht



Rechtsanwalt Brennecke war an der IHK Karlsruhe als Dozent für Datenschutzrecht tätig. Er ist Dozent für Datenschutzrecht an der DMA Deutsche Mittelstandsakademie.

Er bietet Schulungen, Vorträge und Seminare zu den Themen:

- Schutz von Kundenadressen und Geschäftsgeheimnissen – 17 UWG in Theorie und Praxis
- Datenschutzstrafrecht
- Datenschutz in Franchisesystemen – Die unterschätzte Gefahr für Franchisesysteme

Kontaktieren Sie Rechtsanwalt Harald Brennecke unter:

Mail: [brennecke@brennecke-rechtsanwaelle.de](mailto:brennecke@brennecke-rechtsanwaelle.de)

Telefon: 0721-20396-28

## Michael Kaiser, Rechtsanwalt



Michael Kaiser berät und vertritt seit vielen Jahren Patienten, Ärzte und Gesundheitsorganisationen bei Rechtsfragen um Arztrecht/Medizinrecht.

Er vertritt Krankenversicherungsnehmer bei der Durchsetzung von Ansprüchen auf Krankenversicherungsleistungen gegen Krankenkassen. Insbesondere die Übernahme der Kosten für neue, vielversprechende, aber noch nicht anerkannte Behandlungsmethoden durch die Krankenkassen liegt ihm am Herzen.

Er vertritt Patienten und Ärzte bei Arzthaftungsfällen. Er vertritt Ärzte beim Streit um die Vergütung bei Kassen- oder Privatpatienten und bearbeitet berufs- und standesrechtliche Fragestellungen, z.B. die Grenzen zulässiger Werbung, patent- und markenrechtliche Probleme oder Regressansprüche der Kassenärztlichen Vereinigung.

Michael Kaiser begleitet Ärzte bei der Gründung und Auseinandersetzung von Gemeinschaftspraxen und Praxisgemeinschaften sowie bei der Praxisnachfolge.

Rechtsanwalt Michael Kaiser hat veröffentlicht:

- Arztpraxis – Kauf und Übergang, Harald Brennecke und Michael Kaiser, 2016, Verlag Mittelstand und Recht, [www.vmur.de](http://www.vmur.de), ISBN 978-3-939384-54-0

Rechtsanwalt Michael Kaiser ist Dozent für Arztrecht/Medizinrecht an der DMA Deutsche Mittelstandsakademie.

Er bietet Schulungen, Vorträge und Seminare unter anderem zu den Themen:

- Arzthaftung: Die Haftung des Arztes für Behandlungsfehler
- Die Ärztesellschaft: Gemeinschaftspraxis und Praxisgemeinschaft
- Arzthonorar und Kassenärztliche Vereinigung: Abrechnung und Regress
- Vergütungsansprüche von Ärzten und Therapeuten

Kontaktieren Sie Rechtsanwalt Michael Kaiser unter:

Mail: [kaiser@brennecke-rechtsanwaelle.de](mailto:kaiser@brennecke-rechtsanwaelle.de)

Telefon: 0721-20396-28

## Carola Ritterbach, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Bank- und Kapitalmarktrecht



Rechtsanwältin Ritterbach berät und vertritt bei allen Fragen zum Handel am Kapitalmarkt. Dies umfasst nicht nur die Handelsobjekte des Kapitalmarktes im engeren Sinne, wie Aktien, Schuldverschreibungen, Aktienzertifikate, Genussscheine und Optionsscheine sondern auch die Handelsobjekte des grauen Kapitalmarktes, wie Anteile an Publikumspersonengesellschaften. Rechtsanwältin Ritterbach bietet ihre Beratung und Prozessvertretung im Kapitalmarktrecht Anlegern von Kapitalanlagen zur Geltendmachung von Ansprüchen aus Prospekthaftung oder fehlerhafter Anlageberatung sowie Unternehmern an. Diese unterstützt sie beispielsweise bei der kapitalmarktrechtlichen Compliance, denn nicht nur bei der erstmaligen Emission von Wertpapieren hat der Emittent Informations- und Berichtspflichten einzuhalten. Finanzanlagenvermittlern bietet Rechtsanwältin Ritterbach Beratung und Vertretung vor allem im Bereich der Berufsausübungspflichten, der Gewerbeerlaubnis sowie der Dokumentation ihrer beruflichen Tätigkeiten.

Rechtsanwältin Carola Ritterbach ist Fachanwältin für Bank- und Kapitalmarktrecht und absolviert derzeit den Fachanwaltskurs für Steuerrecht.

Carola Ritterbach hat zum Kapitalmarktrecht veröffentlicht:

- „Die Beraterhaftung im Kapitalmarktrecht“, 2015, Verlag Mittelstand und Recht, ISBN 978-3-939384-30-4

Rechtsanwältin Ritterbach ist Dozentin für Kapitalmarktrecht an der DMA Deutsche Mittelstandsakademie sowie Mitglied der Arbeitsgemeinschaften Bank- und Kapitalmarktrecht und Steuerrecht im Deutschen Anwaltsverein.

Sie bietet im Bereich des Kapitalmarktrechts folgende Vorträge an:

- Bilanzoptimierung und Ratingverbesserung durch Finanzierung
- Unternehmerische Beteiligungen - Das Für und Wieder
- Freie Finanzanlagenberater und -vermittler: Was ist gegenüber den Kunden zu beachten?

Kontaktieren Sie Rechtsanwältin Ritterbach unter:

Mail: [ritterbach@brennecke-rechtsanwaelle.de](mailto:ritterbach@brennecke-rechtsanwaelle.de)

Telefon: 0721-20396-0

Gericht / Az.: BAG NJW 1987, 1038, 1039; BGH NJW 1981, 166; BAG NJW 93, 83; 95, 1110; 00, 1969; BAG NZA 04, 919; BAG NZA 2005, 1056; BAG, Urteil vom 26.09.2003; Az. 2 AZR 424/01

Normen: § 311 BGB, § 18 BEEG, § 613a BGB, § 626 BGB, § 148 SGB III

## Datenschutzerklärung

Mehr Beiträge zum Thema finden Sie unter:

[Rechtsinfos/ Arztrecht](#)

© 2002 - 2020

 Standorte - Ihr Rechtsanwalt vor Ort

 Kontakt

[Datenschutzerklärung](#)

