

Juni 2001  
Jahrgang 1, Ausgabe 2

Update März 2009

### In dieser Ausgabe:

- 1 Beendigung des Arbeitsvertrages
- 3 Kündigung durch den Arbeitgeber - und nun?

# BDA

Berufsverband Deutscher  
Anästhesisten  
- Justitiare -  
Roritzerstraße 27  
90419 Nürnberg

Tel.: 0911/93378-17/-27  
Fax: 0911/3938195  
e-mail: Justitiare@bda-ev.de  
Internet: www.bda.de

## Beendigung des Arbeitsvertrages

*Ass. iur. Evelyn Weis, Nürnberg*

Ein Arbeitsverhältnis kann einseitig durch (ordentliche/außerordentliche) Kündigung beendet werden. Die Kündigungsinitiative kann sowohl vom Arbeitgeber (= Krankenhausträger/Praxisinhaber) als auch vom angestellten Arzt ausgehen. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, den Vertrag jederzeit einvernehmlich durch einen sog. Aufhebungsvertrag aufzulösen.

### Arbeitsverträge können beendet werden durch...

1. Aufhebungsvertrag
2. Ordentliche Kündigung
3. Außerordentliche Kündigung

### Aufhebungs-/Auflösungsvertrag

Möchte ein Arzt die Stelle wechseln, so kann oftmals die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist nicht eingehalten werden. Um vorzeitig aus dem Vertrag entlassen zu werden bietet sich der Abschluss eines Aufhebungsvertrages an.

In aller Regel wenden sich die betroffenen Ärzte wegen der Vertragsverhandlungen an den Chefarzt. Dies ist im Wege der Kollegialität zwar zu befürworten. Es sollte aber berücksichtigt werden, dass nicht der Chefarzt, sondern der Krankenhausträger Vertragspartner ist und somit für die Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag zuständig ist.

Letztlich ist es Verhandlungssache, ob der Arbeitgeber einem Auflösungsvertrag zustimmt; einen gerichtlich einklagbaren Rechtsanspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages gibt es nicht. Dies gilt auch dann, wenn der Krankenhausträger in der Vergangenheit den Anträgen der Mitarbeiter auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages entsprochen hat.

In aller Regel erwarten die Krankenhausträger von den Arbeitnehmern ein gewisses Entgegenkommen (z.B. Verzicht auf Resturlaubsansprüche oder Überstundenvergütung)

Achtung: Die Arbeitsämter setzen einen Auflösungsvertrag mit einer arbeitnehmerseitigen Kündigung gleich. Dies hat zur Folge, dass der Arzt im Rahmen des Arbeitslosengeldes mit einer Sperrfrist belegt wird.

### Bundesangestelltentarifvertrag und Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

#### § 53 BAT

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag)

#### § 19 Abs. 2 AVR-Caritas

Das Dienstverhältnis kann im gegenseitigen Einverständnis jederzeit durch einen Auflösungsvertrag beendet werden.

#### § 34 AVR-Diakonie

Das Dienstverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch schriftlichen Auflösungsvertrag beendet werden.

## Ordentliche Kündigung

Ein Arbeitsvertrag kann grundsätzlich unter Einhaltung der im Arbeits- oder Tarifvertrag festgelegten Frist gekündigt werden. Besonderheiten gelten u.U. für befristete Arbeitsverträge.

Sowohl die fristgerechte als auch die außerordentliche Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Da der Zugang der Kündigung entscheidend ist, ist es aus Beweissicherungsgründen ratsam, sich den Empfang des Schreibens quittieren zu lassen.

## Außerordentliche Kündigung

Auch wenn die fristgerechte Kündigung im Arbeitsvertrag ausgeschlossen sein sollte, so besteht stets die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Die außerordentliche Kündigung kann entweder fristlos oder unter Einhaltung einer sozialen Auslauffrist (die dann von dem Arbeitnehmer festgelegt wird) erfolgen. Erforderlich ist in beiden Fällen das Vorliegen eines sog. "wichtigen Grundes", der ein Abwarten der Kündigungsfrist unzumutbar macht. Ob diese Voraussetzung vorliegt ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragspartner zu ermitteln. Die Kündigung muss dann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des „wichtigen Grundes“ erfolgen (vgl. § 626 BGB).

Möchte der Arzt den Vertrag wegen eines Stellenwechsels außerordentlich kündigen, so ist zu berücksichtigen: der Wunsch, wegen eines erheblich höheren Gehalts ein anderes Arbeitsverhältnis einzugehen, berechtigt den Arbeitnehmer nicht zu einer fristlosen Kündigung. Allenfalls dann, wenn sich dem Arbeitnehmer eine „wahrhaft außergewöhnliche Lebenschance“ bietet, kann nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts eine andere Beurteilung gerechtfertigt sein. Dies wird man z.B.

## Gesetzliche und tarifliche Kündigungsfristen (Auszug)

### § 622 Bürgerliches Gesetzbuch

(1) das Arbeitsverhältnis eines... Angestellten kann mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

...

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden, als für die Kündigung durch den Arbeitgeber

### § 34 Abs. 1 TV-Ärzte/TdL und § 34 Abs. 1 TV-L

Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Abs. 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate,
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

### § 35 Abs. 1 TV-Ärzte/VKA und § 34 Abs. 1 TVÖD-K

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Abs. 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

### § 14 AVR-Caritas

(1) Befristete und unbefristete Dienstverhältnisse können von beiden Vertragsparteien ordentlich gekündigt werden.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt für den Dienstgeber und den Mitarbeiter in den ersten zwölf Monaten des Dienstverhältnisses einen Monat zum Monatsschluss. Darüber hinaus beträgt sie für den Dienstgeber und den Mitarbeiter bei einer Beschäftigungszeit

a) bis zu fünf Jahre	6 Wochen
b) von mindestens fünf Jahre	3 Monate
c) von mindestens acht Jahren	4 Monate
d) von mindestens zehn Jahren	5 Monate
e) von mindestens zwölf Jahren	6 Monate
zum Schluss des Kalendervierteljahres....	

Fortsetzung auf S. 3

dann bejahen können, wenn der Arzt von einer befristeten zu einer unbefristeten Arbeitsstelle wechseln kann.

Liegt kein "wichtiger Grund" vor und kündigt der Arzt dennoch den Vertrag außerordentlich so riskiert er, mit Schadenersatzansprüchen des Arbeitgebers konfrontiert zu werden. Den Schaden (z.B. Differenz zwischen dem Gehalt des Angestellten und eines Vertreterhonorars) müsste dann im Streitfall der Krankenhausträger darlegen und beweisen. Sollte ein Arbeitsgericht allerdings zu der Auffassung gelangen, dass der Arbeitnehmer zu der außerordentlichen Kündigung berechtigt war, sind etwaige tatsächlich entstandene Schäden von dem Arbeitnehmer nicht zu ersetzen.

### Fazit

Wird ein Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag oder ordentliche Kündigung seitens des Arbeitnehmers beendet, kann keiner der beiden Vertragspartner später noch irgendwelche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend machen. Insofern besteht bei diesen beiden Varianten Rechtssicherheit.

Etwas anderes gilt jedoch für den Fall der außerordentlichen Kündigung, die stets mit einem "juristischen Restrisiko" behaftet ist; denn der Arbeitgeber könnte noch Schadenersatzansprüche geltend machen.

Sofern der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich / außerordentlich kündigt, hat der Angestellte u.U. die Möglichkeit, die Kündigung gerichtlich überprüfen zu lassen (siehe "Kündigung durch den Arbeitgeber...").

\*\*\*



Fortsetzung von Seite 2 „Gesetzliche und tarifliche Kündigungsfristen“

### § 30 Abs. 1 AVR Diakonie

Unbefristete Dienstverhältnisse können von beiden Vertragsparteien nach vorheriger schriftlicher Kündigung gelöst werden.

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit...

bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
nach einer Beschäftigungszeit	
von mehr als 1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss des Kalendervierteljahres.

Innerhalb der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages gekündigt werden.

### § 53 BAT

(1) Bis zum Ende des 6. Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Angestellte unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsabschluss.

(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit...

bis zu einem Jahr	1 Monat zum Monatsschluss
nach einer Beschäftigungszeit	
von mehr als 1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres....

## Kündigung durch den Arbeitgeber - und nun?

Ass. iur. Evelyn Weis, Nürnberg

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitsvertrag ordentlich / außerordentlich kündigen. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen (§ 625 BGB). Ist die Schriftform nicht eingehalten, so ist die Kündigung per se unwirksam.

Besteht das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate und beschäftigt der Arbeitgeber in der Regel mindestens 6 Arbeitnehmer, so greift zu Gunsten des Arztes u.U. das Kündigungsschutzgesetz ein. Daneben existiert für bestimmte Personengruppen noch ein besonderer Kündigungsschutz (z.B. Schwangere, Schwerbehinderte).

Nach dem Kündigungsschutzgesetz muss für die Kündigung ein personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Grund sowie in der Regel eine Abmahnung vorliegen. Will der Arzt gegen die Kündigung vorgehen, muss er innerhalb von **3 Wochen nach Zugang der Kündigung Klage** erheben.

BDA-Mitglieder sind für Prozesse vor dem Arbeitsgericht (subsidiär) rechtsschutzversichert. Die Versicherung erstattet die gesetzlichen Gebühren für einen Rechtsanwalt sowie die Gerichtskosten, wobei das Mitglied eine Selbstbeteiligung von 20% der Kosten, mindestens 100 € und höchstens 500 € zu tragen hat (Konditionen im Internet: [www.bda.de/22\\_2broschuere-versicherungsservice-rechtsschutz.htm](http://www.bda.de/22_2broschuere-versicherungsservice-rechtsschutz.htm))

Wenn Sie die Versicherung in Anspruch nehmen möchten, nehmen Sie bitte umgehend mit dem BDA-Versicherungsreferat Kontakt auf.