

Manchmal müssen Arbeitsverhältnisse beendet werden. Dies geschieht durch Kündigung oder einvernehmliche Aufhebung. Fristlose Kündigungen sind nur in extremen Fällen zulässig. Zwischenmenschliche Kommunikation hilft, unnötige Kündigungsfälle zu vermeiden. Text: Boris Etter, lic. iur. HSG

KÜNDIGUNG

Wenn ein Arbeitsverhältnis endet

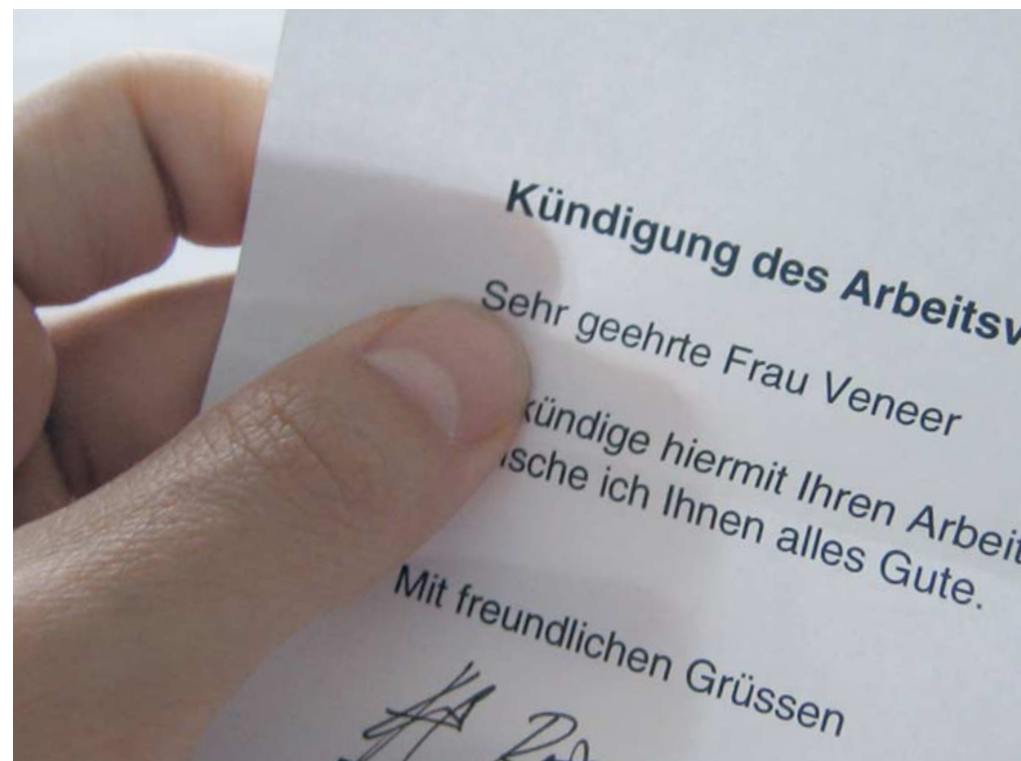
Eine optimale Zusammenarbeit zwischen Zahnarzt und Praxisteam entscheidet über den Erfolg der Praxis. Dazu gehört insbesondere die zwischenmenschliche Kommunikation, die im hektischen Praxisalltag oftmals leidet. Manchmal lässt sich die Beendigung von Arbeitsverhältnissen nicht vermeiden. Die Gründe können verschiedenster Art sein. Wichtig ist ein menschlich und rechtlich korrektes Vorgehen.

Das Arbeitsverhältnis ist gewöhnlich von unbeschränkter Dauer und wird entweder durch die Kündigung einer Partei oder durch einvernehmliche Aufhebung beendet. Eine Ausnahme bildet der DA-Lehrvertrag, der zum Ende der Lehrzeit automatisch ausläuft.

Kündigung

Jede Partei kann das Arbeitsverhältnis ohne besondere Gründe innerhalb der festgelegten Frist kündigen. An die Kündigung werden keine besonderen formellen Erfordernisse gestellt. Zu empfehlen ist die Kündigung in schriftlicher Form, entweder durch eingeschriebenen Brief oder durch die persönliche Übergabe des Kündigungsschreibens gegen Empfangsbestätigung. Als Probezeit gilt der erste Monat des Arbeitsverhältnisses; das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden. Durch schriftliche Vereinbarung darf die Probezeit bis zu maximal 3 Monaten verlängert werden. Diese Verlängerung ist getreu dem Grundsatz «drum prüfe, wer sich (ewig) bindet» zu empfehlen. Sperrfristen, wie bei Krankheit oder Schwangerschaft, die eine Kündigung verbieten, gelten dabei nicht.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat, im 2. bis und mit dem 9. Dienstjahr mit einer Frist von 2 Monaten und nachher mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Diese Fristen können durch schriftliche Vereinbarung abgeändert werden.



Der Arbeitgeber darf während gesetzlicher Sperrfristen das Arbeitsverhältnis nicht kündigen (sog. «Kündigung zur Unzeit»). Als Sperrzeiten gelten u.a. Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmers, im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen sowie während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach Niederkunft. Eine Kündigung, die während dieser Sperrfristen erklärt wird, ist nicht rechtswirksam. Ist die Kündigung hingegen vor einer solchen Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen, so wird der Lauf der Kündigungsfrist unterbrochen und nach der Sperrfrist wieder fortgesetzt.

Fristlose Kündigung

Die fristlose Kündigung bietet die Möglichkeit, bei besonders schwerwiegenden Verletzungen des Arbeitsverhältnisses («wichtiger Grund») durch die andere Partei dieses mit sofortiger Wirkung zu beenden. Die Sperrfristen, wie Krankheit oder Schwangerschaft, gelten in diesem Fall nicht. Die Anforderungen der Gerichte an den «wichtigen Grund» sind sehr hoch. In gewissen Fällen ist zunächst eine schriftliche Abmahnung notwendig. Ob eine fristlose Kündigung zulässig ist, lässt sich nur im Einzelfall entscheiden. Dabei bleibt dem Richter ein erheblicher Beurteilungsspielraum. Falls durch den Zahnarzt eine fristlose Entlassung vorgenommen wurde, ohne dass ein wichtiger Grund vorlag, so hat der Arbeit-

nehmer Anspruch auf den Ersatz des Lohnes, den er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist aufgelöst worden wäre. Ferner kann der Richter den Zahnarzt zusätzlich zu einer Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen verpflichten.

Aufhebung des Arbeitsvertrages

In vielen Fällen dürfte es angebracht sein, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen zu beenden. Diese Lösung ist bezüglich Fristen flexibel und ermöglicht es beiden Parteien, ihr Gesicht zu wahren.

Lassen Sie es in Ihrer Praxis nicht zu unnötigen Kündigungsfällen kommen. Nehmen Sie sich genügend Zeit für das Einstellungsgespräch. Finden Sie während der Probezeit heraus, ob die Chemie stimmt, und nehmen Sie sich immer ausreichend Zeit für die zwischenmenschliche Kommunikation! ■

Informationen zum Autor

Boris Etter, lic.iur. HSG, Rechtsanwalt, LL.M. BETTER PRAXISMANAGEMENT® Unternehmens- und Rechtsberatung für Zahnärzte Tel. 043 497 86 01, www.betterpraxis.ch info@betterpraxis.ch

PRAXISBEISPIELE FÜR FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Nicht zur fristlosen Kündigung berechtigten:

- ▮ blasse Schlechterfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten
- ▮ gelegentliche Unpünktlichkeiten
- ▮ kleinere Treupflichtverletzungen

Nur im Wiederholungsfall und nach erfolgter schriftlicher Abmahnung zur fristlosen Kündigung berechtigten:

- ▮ wiederholte Missachtung von Weisungen
- ▮ Arbeitsverweigerung
- ▮ Blaumachen
- ▮ leichtere Straftaten, die mit der Arbeit in keinem Zusammenhang stehen
- ▮ regelmässiges unpünktliches Erscheinen
- ▮ vorsätzliche Schlechterfüllung des Arbeitsvertrages

Ohne vorherige schriftliche Abmahnung zur fristlosen Kündigung berechtigten:

- ▮ Straftaten gegen die andere Vertragspartei
- ▮ schädigende Handlungen gegen den Arbeitgeber
- ▮ schwere Straftaten gegenüber Drittpersonen
- ▮ leichtere Straftaten, die mit der Arbeit in keinem Zusammenhang stehen
- ▮ sexuelle Belästigung
- ▮ schwere Beleidigung vor versammelter Belegschaft

KOLUMNE DENTIKUS



Gedanken zur Kinderzahnmedizin

Man hat dem Dentikus schon vorgeworfen, allzu abgehoben zu parlieren, die Nöte seiner Umgebung nur zu parodieren, über dem Kuckucksnest der realen Welt zu schweben, ohoh auauauau, das soll sich ändern. Sie ahnen es, das Zetermordio, das misstönige Wehgeschrei stammt nicht vom männlichen Brüll- oder, eine Oktav höher, vom weiblichen kommunen Sängertiger, mit Namen Ottavio oder Regula una, sondern vom Behandler dieses Bestiariums selber.

Heisst doch die Regel Nummer eins nicht: Bewahre die Contenance, die keine regelabweichende Inkontinenz zulässt. Heute zählen nicht die heuchlerischen Versprechungen, wie der heroische Endsieg über die geilen kariokokketten Kokken, noch das paradiesische Schalmeienkonzert schmerzfreier Geplänkel im motordröhnenden (Motodrom? Anmerkung der Redaktion) Rund der Mundhöhle. Kumpelhafes Runterschrauben des eigenen Alters auf die präpubertäre, sogar präeruptive ideenbare Zeit des von der Zivilisationslast unverdienter-massen getroffenen Kinderschnabels, ist in

und für viele leider nicht out. Da nicht das kleine gewitzte Monster Schuld trägt an seinen zu Trophäen hochstilisierten Löchern, sondern natürlich wir Eltern, die wie der Billeteur statt zu kontrollieren die ehemals weissen Dominos in Kükens Munde mit und zu Karies geknipst haben. Das Infant soll, anstelle der Erzeuger, gefälligst von einem Infantilisten, auch Zahnarzt genannt, wieder in einen jungfräulichen Zustand zurück gezeitmaschinert werden. Ein Infantilist also, dem noch vor Jahren seine Maturität bezeugt worden ist, soll den zukunfts-trächtigen Heranwachsenden so betreuen, dass dem Münsterchen – mit zu viel angehängtem Wert – ja kein gegeltes Härchen gekrümmt und nur durch alternative Methoden also gelasert, ozonisiert und psychologisch veredelt werden darf.

Da wirkt der unpräzise Titel von Peter Minnig «Kinderzahnmedizin, die Vorbereitung auf ein gesundes Erwachsenengebiss» wie Balsam auf die geknickte Haltung des Praktikers, hatte der doch schon ganz vergessen, dass die Knirpse einmal, statt zu brüllen, höflich manierliche Erwachsene abgeben werden, die dereinst vornehm und mit viel Psychologie be-

handelt werden möchten. Eine Psychologie aber, die vom Erwachsenen abgeleitet direkt auf den Adoleszenten gepfropft wird, ist genauso falsch, wie wenn man die Lebensabschnitte auf den Kopf stellen würde. Zuerst der sabbernde Greis, dann der schnullernde Säugling. Quelle différence?

Ganz exzellent hat sich die neue Präsidentin der SVK, Madame Juliane Leonharth Amar, an deren letzter Jahrestagung in Bern beim Publikum eingeführt. Mit Debussy verzauberte die virtuose Pianistin den Saal und die andächtig lauschenden Anwesenden.

Oui ouioui, auf französisch charmant zustimmende Art ist plötzlich das Gebrüll verstummt. Neue Ansätze brauchen wir, und keine fragmentierten schulmeisterlichen kakademischen Konzepte. Den Dentikus hats gefreut. Lassen wir den Jugendlichen ruhig noch etwas brüllen. Ist nicht das Beste vom Besten die Neugier am Besten und fängt immer unten an, beim Kind in uns selbst?