

Wenn die Stimmung kippt Störung des Betriebsfriedens – ein Kündigungsgrund?

Viele Praxen kennen das: Der Betriebsfrieden ist gestört. Sei es, dass es unter den Mitarbeiterinnen keinen harmonischen Umgang gibt, Rechte und Pflichten nicht beachtet werden und der soziale Umgang nicht stimmt. Manchmal ist es aber auch immer wieder dieselbe Mitarbeiterin, die für Stress sorgt. Was kann man in einem solchen Fall tun? Kann man die den Betriebsfrieden störende Mitarbeiterin entlassen? Das fragten wir RAin Melanie Neumann, Beirätin Rechtsfragen des Dentista e.V.

Was kann man als Arbeitgeber/-in im Fall eines/einer das Klima belastenden Mitarbeiter/-in tun? Kann man den/die Betriebsfrieden störende Mitarbeiter/-innen einfach kündigen? Vielleicht sogar fristlos? Oder muss man zunächst abmahnen? Und falls es grundsätzlich einen Kündigungsgrund darstellt: Ab wann liegt überhaupt eine nicht mehr zu tolerierende Störung des Betriebsfriedens vor?

Melanie Neumann: Um diese Fragen zu beantworten, ist es wichtig, die grundsätzlichen Voraussetzungen für Kündigungen zu kennen:

- Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann ordentlich (unter Einhaltung einer Kündigungsfrist) oder außerordentlich (fristlos) gekündigt werden. Die Fristen für eine ordentliche Kündigung sind in § 622 BGB geregelt, arbeitsvertraglich kann davon jedoch abgewichen werden.
- Vorab ist zu prüfen, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, denn falls nicht, kann ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne



Foto: © Chaotic_Photography | Fotolia.com

besondere Gründe kündigen, sofern die Kündigung nicht willkürlich ist. Das Kündigungsschutzgesetz ist anwendbar, sobald die Praxis regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer/-innen beschäftigt, Teilzeitstellen werden hierfür anteilig berücksichtigt. Es zählen alle beschäftigten Personen, also z. B. auch Reinigungskräfte.

- Bei größeren Praxen mit mehr als 10 Mitarbeitern ist es leider nicht mehr so einfach, „ungeliebte“ Mitarbeiter/-innen „loszuwerden“, wenn diese länger als 6 Monate in der Praxis beschäftigt sind. In diesen Fällen brauchen Arbeitgeber/-innen auch für eine ordentliche Kündigung einen tragbaren Grund. Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung möglich, wenn der Kündigungsgrund in

der Person des Arbeitnehmers oder in dessen Verhalten liegt, oder aber eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen notwendig ist.

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist möglich, wenn der Arbeitnehmer gegen die ihn aufgrund des Arbeitsverhältnisses treffenden Pflichten so gravierend verstoßen hat, dass dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Für eine wirksame verhaltensbedingte Kündigung müssen folgende 4 Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Es muss ein erheblicher Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers vorliegen.
2. Der Pflichtverstoß muss rechtswidrig und schuldhaft sein.
3. Die Kündigung muss verhältnismäßig sein, d. h. es darf kein milderes Mittel wie eine Abmahnung oder die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz (z. B. vom Stuhl an die Rezeption, in eine andere Schicht, an einen anderen Praxisstandort) geben.
4. Das Interesse des Arbeitgebers an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss im Vergleich zu dem des Arbeitnehmers an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiegen.

In welchen Fällen ist nun aber eine verhaltensbedingte Kündigung möglich?

- Wenn sich Mitarbeiter/-innen nicht nur unsachlich über Überstunden, Zusatzaufgaben oder andere Dinge beschwerten, die ihnen am Arbeitsplatz nicht passen, sondern den Arbeitgeber in der Hitze des Gefechts



grob beleidigen, riskieren sie sogar eine fristlose Kündigung.

- Der Begriff „Mobbing“ ist nicht unproblematisch, da er im allgemeinen Sprachgebrauch häufig für fast jede Auseinandersetzung in Arbeitsverhältnissen verwendet wird. Juristisch bedeutet Mobbing u.a. *„fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen“* (LAG Thüringen), die das Persönlichkeitsrecht des Gemobbteten verletzen. In den meisten Fällen sollte man zuvor betreffende Mitarbeiter abmahnen und deutlich machen, dass dieses Verhalten nicht toleriert wird.
- Unter „Störung des Betriebsfriedens“ versteht man verbale und körperliche Angriffe auf und unter Kollegen, die (noch) nicht als Mobbing einzustufen sind und die kollegiale Zusammenarbeit stören. Das KANN einen Kündigungsgrund darstellen. Auch hier muss zuvor abgemahnt werden, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, das störende Verhalten zu ändern.
- Jeder, der sich weigert, seine volle und nach dem Arbeitsvertrag ge-

Viele der genannten Aspekte sind hier nur auszugsweise wiedergegeben, die ausführliche Version des Beitrags finden Sie auf www.dentista.de im Bereich Beruf & Leben.

schuldete Arbeitsleistung zu erbringen, muss mit einer Kündigung rechnen. Der Arbeitgeber muss dies jedoch nachweisen, was nicht immer einfach ist. Ausnahmen sind zu beachten, darunter beispielsweise, wenn ein Gesetzesverstoß hinter der aufgetragenen Arbeit steckt oder die Arbeit gesundheitsschädlich ist.

- Schlechtleistung des Arbeitnehmers muss ebenfalls nachgewiesen werden. Auch hier ist fast immer eine vorherige Abmahnung notwendig. Ändert sich das Verhalten auch in Zukunft nicht und wird dadurch kontinuierlich das Vertrauensverhältnis und möglicherweise auch der Betriebsablauf gestört, ist eine Kündigung in der Regel wirksam.

All diese Beispiele zeigen, dass es letztlich immer auf den Einzelfall ankommt. Nicht alles, was ein Arbeitgeber als Kün-

digungsgrund ansieht, wird vor Gericht bestätigt werden. Arbeitgeber müssen aber auch nicht jedes negative Verhalten der Angestellten tolerieren und können und sollten in vielen Fällen vor einer Kündigung mit Abmahnungen deutlich machen, dass weiteres negatives Verhalten zu entsprechenden Konsequenzen führen kann. Sind Sie sich als Arbeitgeber nicht sicher, ob ein bestimmtes Verhalten einen Abmahn- oder Kündigungsgrund darstellt, sollten Sie sich umgehend rechtlich beraten lassen. Liegt das entsprechende Verhalten länger als 14 Tage zurück und hatten Sie auch davon Kenntnis, werden Sie gegen dieses in der Regel nicht mehr vorgehen können.



RAin Melanie Neumann
Beirätin Rechtsfragen Dentista e.V.
www.medjus.de