



Foto: © CGinspiration/iStock.com

Zwischen Mobbing und Wahrung des Betriebsfriedens

Michael Wurdack

HIER LESEN SIE ...

- unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitgeber dem innerbetrieblichen Druck nachgeben und einen bestimmten Mitarbeiter entlassen kann,
- zu welchem Verhalten der Arbeitgeber verpflichtet ist, um die Belegschaft oder die Personen, von denen der Druck ausgeht, von ihrem Verhalten oder ihrer Drohung abzubringen,
- wann trotz sozial ungerechtfertigter Kündigung ein Auflösungsantrag vor dem Arbeitsgericht durchgreifen kann.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat sich in einer aktuellen Entscheidung mit den Voraussetzungen einer so genannten Druckkündigung beschäftigt.

In der täglichen Zusammenarbeit von Arbeitnehmern treten durchaus Konflikte auf, die ihre Ursache nicht immer nur in der zu verrichtenden Arbeit haben. Diese Auseinandersetzungen können sich verselbstständigen und auf bestimmte Mitarbeiter konzentrieren. Solche Konflikte werden neudeutsch – wenn auch ungenau – häufig unter dem Stichwort „Mobbing“ zusammengefasst.

Eskalieren solche Konflikte, sind Rechtsstreitigkeiten oft programmiert. Eine wirklich befriedigende Lösung können Rechtsberater und Arbeitsgerichte indes nur selten steuern bzw. herbeiführen. Meist können nur im Nachhinein mögliche Ansprüche oder die rechtliche Wirksamkeit ergriffener Maßnahmen überprüft werden, so auch durch das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in einem Urteil vom 20. März 2012 (2 Sa 331/11).

Kündigung mit Drucksituation begründet

Der klagende Arbeitnehmer wurde vom beklagten Unternehmen mit Wirkung vom 1. Januar 2009 als Vertriebsingenieur für Regelungs- und Messtechnik eingestellt. Mitte Februar 2009 erlitt er einen Freizeitunfall, der mit Unterbrechungen Arbeitsunfähigkeit bis Herbst 2009 zur Folge hatte. Verschiedentlich wurde er in dieser Zeit im Rahmen eines so genannten Hamburger Modells bei der Beklagten eingesetzt. Ab 23. November 2009 befand er sich in Kurzarbeit „Null“.

In der Zeit seiner tatsächlichen Tätigkeit war der Kläger bei verschiedenen Gelegenheiten gemeinsam mit zwei weiteren Mitarbeitern tätig. Es handelte sich um einen Vertriebsansprechpartner der Zentrale, der auch für die Durchführung von Messen verantwortlich war, sowie einen weiteren Außendienstmitarbeiter.



AUTOR

Dr. Michael Wurdack
Rechtsanwalt und
Partner der seit 40
Jahren auf Vertriebsrecht
spezialisierten Kanzlei
Küstner, v. Manteuffel &
Wurdack in Göttingen
www.vertriebsrecht.de

RECHTSTIPPS

Weitere Informationen,
aktuelle Urteile und
Seminarangebote finden
Sie auf der Kanzlei-
Homepage

www.vertriebsrecht.de
Rechtsanwalt Dr. Wurdack
erreichen Sie unter
Tel. 05 51/49 99 60

SEMINARTIPP

Vertriebsrecht
Ganztagsseminare zum
Vertriebsrecht in Göttingen:
12. April 2013:
Handelsvertreterrecht
15. April 2013:
Recht der Versicherungs-,
Bausparkassen- und
Finanzdienstleistungs-
vertreter
Infos und Anmeldung:
Anwaltskanzlei Küstner, von
Manteuffel & Wurdack (Frau
Herrgen), E-Mail: [kanzlei@
vertriebsrecht.de](mailto:kanzlei@vertriebsrecht.de)

Mit Schreiben vom 10. Februar 2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis. Diese vor dem Arbeitsgericht angegriffene Kündigung begründete das Unternehmen mit einer Drucksituation: Die beiden Kollegen des Klägers aus dem Vertrieb hätten gedroht, bei einer Rückkehr des Klägers selbst zu kündigen. Dies hätten beide im November 2010 anlässlich einer Messe mitgeteilt. Beide Vertriebsmitarbeiter seien für einen hohen Anteil des Umsatzes zuständig. Die Konkurrenzsituation ermögliche es ihnen auch, sofort oder kurzfristig zu wechseln. Dies stelle auch wegen der Konkurrenzsituation eine besondere Belastung für die Beklagte dar.

Voraussetzungen für eine wirksame Druckkündigung

Greift der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (Wartezeit von sechs Monaten, mehr als zehn Arbeitnehmer im Betrieb), kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nur aus betriebs-, verhaltens- oder personenbedingten Gründen kündigen. Die Zulässigkeit einer so genannten Druckkündigung ist dabei sehr umstritten. Hält man sie im Grundsatz für zulässig, handelt es sich um eine Kündigung aus betrieblichen Gründen, nicht wegen des Verhaltens des Arbeitnehmers.

Wichtig: In jedem Fall setzt eine wirksame Druckkündigung voraus, dass der Arbeitgeber sich zunächst schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer stellt und alle zumutbaren Mittel einsetzt, um die Belegschaft oder die Personen, von denen der Druck ausgeht, von ihrem Verhalten oder ihrer Drohung – Verlassen des Betriebs – abzubringen. An diesen engen Voraussetzungen scheiterte eine wirksame Druckkündigung im konkret zu entscheidenden Fall:

Die Anwendung im Einzelfall

Das Gericht monierte zunächst, dass das beklagte Unternehmen nicht hinreichend vorgetragen habe, dass es sich bemüht habe, die beiden Mitarbeiter von der behaupteten Kündigungsabsicht abzubringen. Es sei nicht ersichtlich, welche Versuche konkret unternommen worden seien, den Konflikt zwischen den beiden Mitarbeitern und dem Kläger durch gemeinsame Gespräche oder zum Beispiel eine Mediation oder Coaching beizulegen.

Hinzu komme, so das Gericht, dass das Vorbringen der Beklagten zur Drucksituation nicht ausreichend sei. Nicht nachvollziehbar sei insbesondere, weshalb die Beklagte mehr als ein Jahr wartete, bis sie sich aufgrund der behaupteten Drucksituation zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses entschloss. Dies spreche dagegen, dass die Drucksituation so gravierend war, dass sie eine Kündigung erforderte.

Zur Klärung der Lage gehöre im Übrigen auch, dass die Arbeitgeberin das Vorbringen ihrer Mitarbeiter nicht einfach als gegeben hinnehme, sondern auch mit ihnen diskutiere. So seien einige der Vorwürfe, die die Beklagte dem Kläger mache, aus Sicht des Gerichts nicht nachvollziehbar. Dies gelte zum Beispiel dafür, dass dem Kläger vorgeworfen wurde, er habe während eines Spaziergangs zum Hotel nicht auf einen der Mitarbeiter, der einen privaten Telefonanruf erhielt, gewartet, sondern sei einfach weitergegangen. Das Entfernen, um dem anderen ein ungestörtes Telefonat zu ermöglichen, sei aus Sicht des Gerichts aber gerade ein Gebot der Höflichkeit.

Die weiteren von der Beklagten vorgetragenen Verhaltensweisen seien Kleinigkeiten, die sicherlich in der Summe dazu führen könnten, dass ein gedeihliches Zusammenarbeiten nicht möglich sei. Über all diese Angelegenheiten hätte aber zwischen den Betroffenen, gegebenenfalls mit Hilfe der Beklagten, ein Gespräch gesucht werden müssen.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses statt Kündigung

Die vom Unternehmen erklärte Druckkündigung hielt das Gericht mithin für unzulässig. Gleichwohl gab es einem Auflösungsantrag des Unternehmens im Arbeitsgerichtsprozess statt. Hieran seien zwar strenge Anforderungen zu stellen, die im konkreten Fall aber erfüllt seien. Der Kläger habe sich mit einer ausdrücklich so bezeichneten „Anzeige“ per E-Mail an die Bundesagentur für Arbeit gewandt. Darin behauptete er, dass die Kurzarbeit von Anfang an und ausschließlich als Druckmittel für Aufhebungsverträge sowie zur Kostenreduzierung eingesetzt wurde. Die Bundesagentur erstattete daraufhin Strafanzeige gegen den Arbeitgeber.

Aus der E-Mail wurde nach Ansicht des Gerichts deutlich, dass es dem Kläger vor allem darum ging, sich für die Kündigung zu revanchieren. Nachdem er von der Polizei zur Vernehmung geladen worden sei, habe er mitgeteilt, er wolle keine Zeugenaussage machen oder sogar seine Anzeige zurückziehen und sie nachträglich anonymisieren. Weiter teilte er mit, es sei ihm sehr wichtig, seine Involvierung so klein und unbedeutend wie möglich zu halten, weil er im Begriff sei, seinen Kündigungsrechtsstreit zu gewinnen. Hieraus wurde nach Ansicht des Gerichts deutlich, dass der Kläger sich zunächst am beklagten Unternehmen rächen wollte, dann jedoch die Konsequenzen scheute und versuchte, diese rückgängig zu machen. Eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit sei deshalb nicht zu erwarten. «