



Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (273)

Mangel an Respekt

Respekt zu bezeugen ist heutzutage fast ebenso schwer, wie Respekt zu verdienen. Diese These hat der französische Essayist Joseph Joubert zu Lebzeiten vertreten, die sicherlich nicht von jedem geteilt wird. Unabhängig hiervon dürfte klar sein, dass durch ein Mindestmaß an Achtung und Rücksicht zwischenmenschliche Beziehungen ungemein erleichtert werden. Das gilt natürlich nicht nur im Privat-, sondern auch im Arbeitsleben. Respektlosigkeit hat viele Gesichter, wie die Vielzahl von juristischen – teils äußerst skurrilen – Auswüchsen beweist.

Mit einer derartigen Kuriosität musste sich zuletzt das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz befassen, als es eine despektierliche Verabschiedung eines Arbeitnehmers bewerten musste. Vorliegend war der Besagte wegen des ihm auferlegten Arbeitspensums nicht gut auf seine beiden vorgesetzten Meister zu sprechen, der diesen beim Verlassen des Betriebsgeländes sinngemäß ein „Scheißwochenende“ bzw. ein „beschissenes Wochenende“ gewünscht hatte. Die Bemerkungen hatten zwei Abmahnungen zur Folge, die der Betreffende jedoch nicht auf sich sitzen lassen wollte. Der Heißsporn – seines Zeichens Betriebsratsvorsitzender – verlangte eine Entfernung derselben aus seiner Personalakte. Doch erteilte die Berufungsinstanz dem Ansinnen eine unmissverständliche Absage. Nach Auffassung der Kammer handele es sich vorliegend um eine unangemessene und respektlose Äußerung, die nicht zu akzeptieren sei. Damit habe der Besagte gegen die ihm obliegende Rücksichtnahmepflicht verstoßen, die es zumindest auch umfasse, gegenüber seinen Arbeitskollegen und insbesondere auch gegenüber seinen Vorgesetzten ein Mindestmaß an Respekt walten zu lassen. Auf eine strafrechtliche Bewertung der Äußerung – so die Begründung weiter – komme es nicht an. Unerheblich sei auch, ob und inwieweit sich der Kläger in einer angespannten Situation im Zusammenhang mit den angeordneten Überstunden befunden habe. Auch dann sei er jedenfalls zu derartigen Äußerungen unter keinem denkbaren Gesichtspunkt berechtigt.

Eine Berechtigung, sich betriebsintern abfällig über Kunden zu äußern, besteht ebenfalls nicht. Jedoch soll eine geringschätzigste Ausdrucksweise einem Urteil des LAG Düsseldorf zufolge nicht unbedingt zu einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Diesmal hatte sich angeblich eine Busfahrerin im Ton vergriffen. Die Besagte soll in einem Mitarbeitergespräch die Meinung geäußert haben, dass es sich bei ihren Fahrgästen zum größten Teil um Abschaum handle. Der städtische Verkehrsbetrieb vertrat aufgrund dieser harschen Worte die Ansicht, dass ihre Angestellte in nicht in der Lage sei, ihre Kundschaft auch als Gäste zu behandeln. Die Arbeitgeberin wollte sich daher mit sofortiger Wirkung von ihrer vermeintlich „fahrgastfeindlichen“ Fahrerin trennen und

sprach eine Kündigung aus. Nach Auffassung der Kammer sei eine solche aber nicht möglich, da die (behauptete) Äußerung für sich nicht ausreiche, um eine ordentliche, geschweige denn eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Dies solle aber nur gelten, solange sich die innere Einstellung nicht auf die Arbeitsleistung bzw. auf das Arbeitsverhältnis auswirkt. Da die Arbeitgeberin keinen Beweis für ein fehlerhaftes Verhalten gegenüber den Fahrgästen erbringen konnte, verblieb die Besagte im Betrieb. Man kann somit konstatieren: Selbst wenn es sich um Abschaum handelt, bleibt der (Fahr-)Gast König!

Respektvoll müssen zudem auch Patienten behandelt werden. Das gilt selbst, wenn sich die Rekonvaleszenten in einem das Bewusstsein ausschließenden Zustand befinden. Das erforderliche Anstandsgefühl gegenüber seinen narkotisierten Patienten hat ohne jeden Zweifel ein Chirurg vermissen lassen, indem sich dieser während der Eingriffe die Zeit nahm, Privatgespräche mit seinem Handy zu führen. So kam es schon einmal vor, dass es wegen eines eingehenden Anrufs zu einer Unterbrechung der Operation kam und der Chefarzt sogar unter Zurücklassung der Patienten mit offener Operationswunde den OP-Saal für mehrere Minuten verließ. Sofern der Mediziner das Skalpell nicht aus der Hand legen konnte, wurde das Personal angehalten, die Telefonate für ihn entgegenzunehmen. Dieses erstaunliche Verhalten, das offensichtlich zeitweilig geduldet wurde, nahm die Klinikleitung zum Anlass, ohne vorherige Abmahnung das Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden. Der streitbare Chirurg war sich keiner Pflichtverletzung bewusst. Vielmehr sah der Arzt, der gleichsam die fachliche Aufsicht über die Operationsabteilung innehatte, in seinem Telefonierverhalten eine in Krankenhäusern allgemein übliche Praxis. Soweit wollte das LAG Rheinland-Pfalz zwar nicht gehen, jedoch konnte dieses vorliegend keine Berechtigung erkennen, dem „Heilkünstler“ zu kündigen. Auch wenn das Verhalten des Mediziners einen gewichtigen Anlass für eine fristlose Kündigung darstelle, überwiege im konkreten Fall „gerade noch“ das Interesse des Chirurgen an seinem Arbeitsplatz gegenüber dem Beendigungsinteresse der Klinik. Zu konkreten Schäden für einzelne Patienten sei es nicht gekommen. Während der OP-Konferenzen – so das Urteil weiter – sei der Chirurg zudem nie auf seine Privattelefonate angesprochen worden.

Ob der Mediziner aufgrund seines respektlosen und gefährlichen Verhaltens unter seinen Kollegen weiterhin Anerkennung genießt, sei dahingestellt. Doch kann man sicherlich festhalten: Es ist keine Kunst, geistreich zu sein, wenn man vor nichts Respekt hat!

Rechtsanwalt
Thomas Lauinger

Heberer & Coll. Rechtsanwälte

Wir sind schwerpunktmäßig tätig im

Familienrecht • Erbrecht • Arbeitsrecht
Strafrecht • Mietrecht • Verkehrsrecht

Auch in allen anderen Rechtsfragen beraten wir Sie kompetent
in der Waldstr. 60, Karlsruhe

Tel.: 07 21 - 2 29 61 • Fax: - 2 29 63 • Mail: raheberer@t-online.de