

## Die Druckkündigung – Ein Ding der Unmöglichkeit?

Wenn sich Unternehmen von ihren Mitarbeitern trennen wollen, steht meist das Gesetz entgegen. Betriebsräte, Schwangere oder Schwerbehinderte sind gesetzlich fast unkündbar. Sobald ein Arbeitnehmer einige Jahre im Betrieb, verheiratet und mit Kindern gesegnet ist, ist er vor dem Arbeitsgericht in der Regel auch auf der sicheren Seite.

Sollte aber der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer unzufrieden sein, gibt es eine vielen noch unbekanntere Variante der Kündigung: **Die Druckkündigung**.

Darunter versteht man eine Kündigung, die deswegen vorgenommen wird, weil von außen oder innerhalb des Betriebes Druck auf den Arbeitgeber ausgeübt wird, den Arbeitnehmer zu kündigen. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen „echter Druckkündigung“ und „unechter Druckkündigung“. Bei der „unechten Druckkündigung“ üben Außenstehende oder Betriebsmitglieder Druck auf den Arbeitgeber aus, den Arbeitnehmer zu kündigen, wobei real ein Kündigungsgrund vorliegt. Bei der „echten“ Druckkündigung wird Druck ausgeübt, ohne dass ein Kündigungsgrund vorliegt.

**Beispiel 1:** Ein Mitarbeiter wird gegen Kunden und Mitarbeiter gewalttätig. Diese wollen die Geschäftsverbindung lösen, bzw. kündigen, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter nicht kündigt. Hier liegt eine „unechte“ Druckkündigung vor, da ein Kündigungsgrund gegeben ist.

**Beispiel 2:** Die Mitarbeiter können einen Kollegen nicht leiden und drohen daher geschlossen mit Kündigung, wenn der Kollege nicht entlassen wird. Hier liegt eine echte Druckkündigung vor, da kein Kündigungsgrund gegeben ist.

Es versteht sich von selbst, dass eine „unechte“ Druckkündigung wesentlich einfacher gerichtlich durchzusetzen ist. Diese zählt als herkömmliche Kündigung. Sie ist nicht deswegen sozial ungerechtfertigt, weil auch Dritte sie verlangen. Es ist ein Kündigungsgrund da, ggf. eine Abmahnung und eine Kündigungserklärung. Vor Gericht wird daher die Kündigung zuerst als herkömmliche Kündigung behandelt, bevor auf den Druck von außen eingegangen wird.

Ein „echte“ Druckkündigung, also eine Kündigung ohne ausreichenden Grund, die nur deswegen ausgesprochen wird, weil Andere sie verlangen, ist wesentlich schwieriger durchzusetzen und zu begründen. Bereits kleine **Verfahrensfehler** können sie unwirksam machen. So muss der Arbeitgeber sich zunächst in jedem Falle schützend vor seinen Arbeitnehmer stellen. Dieses muss **deutlich und ernsthaft** geschehen. Der Arbeitgeber sollte (nachweisbar!) zuerst auf die Druck Ausübenden mäßigend einwirken und muss hierbei seinen Arbeitnehmer in Schutz nehmen. Er muss versuchen, die angedrohte Folgen vom Betrieb abzuwenden, ohne hierzu den Arbeitnehmer zu kündigen. Zusätzlich empfehle ich, eine anderweitige Beschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb zu suchen.

Ist der Versuch der Beruhigung der Kunden/Mitarbeiter gescheitert, sprich: Die Mitarbeiter versichern (nachweislich!), dass sie im Falle eines Verbleibens des Arbeitnehmers kündigen wollen / streiken werden oder die Kunden machen deutlich (nachweisbar!), dass sie die Geschäftsverbindung lösen werden, sollte der Arbeitnehmer weiterhin beschäftigt werden, kann mit Aussicht auf Erfolg eine Druckkündigung ausgesprochen werden.

Es ist zwar in diesem Falle nicht zwingend vorgeschrieben, dass eine erneute Anhörung des Arbeitnehmers stattfinden muss, doch empfehle ich dies trotzdem. Dies wird vor Gericht als Zeichen dafür gewertet werden, dass der Arbeitgeber versucht hat, hinter seinem Arbeitnehmer zu stehen.

Dies sind die **zwei** hauptsächlichen **Hürden**: Der Arbeitgeber muss in der ersten Phase seinen Arbeitnehmer unterstützen und versuchen, den Druck der Anderen abzubauen. Dann muss er durch Umsetzung / Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses versuchen den Arbeitnehmer „aus der Schusslinie“ zu bringen. All das muss nachgewiesen werden.

Im **Ergebnis** ist daher zu sagen: Wenn der Druck von außen stark genug ist und der Arbeitgeber sich richtig verhalten hat, kann auch auf diesem Wege eine Kündigung erfolgreich sein.