

Fristlose Kündigung einer Wohnbereichsleiterin wegen der Vernichtung eines Pflegedokumentationsblattes

ArbG Dortmund vom 19.12.2006 (2 Ca 4292/06)

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung. Die Klägerin ist seit Mai 2004 in einem Seniorenheim der Beklagten als Wohnbereichsleiterin tätig. Am 23.8.2006 zerriss die Klägerin ein zu einer Patientendokumentation gehöriges Pflegedokumentationsblatt mit Angaben über die Vergabe und den Bestand des Betäubungsmittels Fentanyl in einer Dosis von 25 mg betreffend den Zeitraum 15. bis einschließlich 23.8.2006. Die Einzelteile dieses Blattes nahm sie später wieder an sich und fügte diese mittels Klebestreifen zu einer lesbaren Form zusammen. Zugleich änderte die Klägerin ein anderes Blatt in der Betäubungsmitteldokumentation der betreffenden Patientin. In der Einrichtung wird für jedes Medikament ein eigenes Dokumentationsblatt geführt, was der Klägerin auch bekannt war. Nach der Entdeckung dieser Vorfälle wurde die Klägerin außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich fristgemäß zum nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt. Mit ihrer Klage wehrt sie sich gegen die Kündigung und begehrt ihre Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen als Wohnbereichsleiterin.

Entscheidung

Die Klage ist begründet. Die Kündigung hat das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht außerordentlich fristlos mit sofortiger Wirkung aufgelöst. Es mangelt an einem wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB. Nach dieser Vorschrift kann ein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Unabhängig von der exakten strafrechtlichen Einordnung des Verhaltens der Klägerin besteht in arbeitsrechtlicher Hinsicht keine derart schwerwiegende Pflichtverletzung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne vorangegangene einschlägige Abmahnung aus wichtigem Grund rechtfertigen könnte. Trotz der zweifellos pflichtwidrigen Verhaltensweise ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach einer Abwägung der Interessen beider Vertragsteile weiterhin zumutbar. Zur Reaktion auf das Geschehen hätte in Form einer Abmahnung ein anderes mögliches und auch angemessenes milderes Mittel zur Verfügung gestanden. Da eine wirksame Abmahnung nicht erteilt worden war, ist auch die ordentliche fristgemäße Kündigung unwirksam.

Mehr Informationen zu diesem Fall und zu zahlreichen weiteren Entscheidungen aus den für das Gesundheitsrecht relevanten Rechtsgebieten finden Sie in der aktuellen Ausgabe der Fachzeitschrift „Rechtsdepesche für das Gesundheitswesen“. Detaillierte Beschreibung des Titels und Abo-Möglichkeit unter <http://www.rechtsdepesche.de/Produkte/Produktview/?id=1>