



Landesarbeitsgericht

(LAG LSA) Verhandlung am 13. Februar 2013 vor der 4. Kammer des Arbeitsgerichts Stendal in Sachen Dr. med. Falkenberg ./ Altmark-Klinikum gGmbH (4 Ca 1020/12)

Das Arbeitsgericht Stendal stellt die Unwirksamkeit der außerordentlichen und ordentlichen Kündigungen des Chefarztes der Chirurgie der Altmark Klinikum gGmbH fest und verurteilt die Arbeitgeberin zur Weiterbeschäftigung des Chefarztes bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtstreits.

Dem Verfahren lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 14. August 2012 außerordentlich, hilfsweise ordentlich und begründete die Kündigung mit unerlaubter Nebentätigkeit sowie verschiedenen Schlechtleistungen.

Der Kläger wehrt sich mit der vorliegenden Kündigungsschutzklage gegen diese Kündigung. Gleichzeitig mit der Kündigungsschutzklage begehrte er die vorläufige Weiterbeschäftigung bis zur Entscheidung im Kündigungsschutzverfahren.

Dem Weiterbeschäftigungsverlangen entsprach das Arbeitsgericht mit Urteil vom 4. Oktober 2012. Die Berufung der Beklagten hiergegen vor dem Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt blieb erfolglos.

Nach Erlass des Urteils zur vorläufigen Weiterbeschäftigung sprach die Beklagte dem Kläger bis zum 16. November 2012 noch drei weitere außerordentliche Kündigungen aus. Diese stützte sie auf die Behauptung, dass der Kläger seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis grob verletzt habe. Dazu trägt sie u. a. vor, dass der Kläger erklärt habe, gegen den Geschäftsführer der Beklagten Krieg zu führen. Des Weiteren behauptet sie, der Kläger habe unerlaubt Patientendaten an seinen Prozessbevollmächtigten weitergegeben. Teil der Kriegsführung seien auch die von dem Kläger und seinen Prozessbevollmächtigten veranlassten Medieninformationen.

Die Beklagte meint, dass ihr eine Weiterbeschäftigung des Klägers nicht zumutbar sei und hat deshalb für den Fall der Unwirksamkeit der Kündigungen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung beantragt. Dem ist das Arbeitsgericht nicht gefolgt.

Die Kündigung vom 14. August 2012 ist unwirksam, weil die darlegungs- und beweispflichtige Beklagte nicht nachgewiesen hat, dass der Kläger unerlaubte Nebentätigkeiten betrieben hat und dem Arbeitsgericht keinen Sachverhalt vorgetragen hat, der die Annahme einer zur Kündigung berechtigenden Schlechtleistung ergibt. Auch die weiteren Kündigungen sind unwirksam. Die Weitergabe von Patientendaten an den Prozessbevollmächtigten ist nicht nachgewiesen. Die weiter dem Kläger vorgehaltenen Pflichtverletzungen liegen entweder nicht vor oder sind nicht so erheblich, dass das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werden müsste.

Das Arbeitsverhältnis war auch nicht auf den Antrag der Beklagten gegen Zahlung einer Abfindung zu den Zeitpunkten der

außerordentlichen Kündigung aufzulösen, weil das Arbeitsgericht einen den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit noch für möglich erachtet. Aufgrund der Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigungen war die Beklagte auf den Antrag des Klägers auch zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits weiterzubeschäftigen.

Böger

Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts und Pressesprecher

Impressum:

Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Pressestelle

Thüringer Straße 16

06112 Halle (Saale)

Tel: 0345 220-2201

Fax: 0345 220-2240

Mail: presse.lag@justiz.sachsen-anhalt.de

Web: www.lag.sachsen-anhalt.de