

Arbeitsgericht Gera
Aktenzeichen (bitte stets angeben)
7 Ca 53/17



Verkündet
am 22.09.2021

Abschrift

gez.

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In dem Rechtsstreit

99425 Weimar

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt Rolf-Peter Dröge, Eppendorfer Baum 42,
20249 Hamburg

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat das Arbeitsgericht Gera
auf die mündliche Verhandlung vom 10.03.2021
durch den Direktor des Arbeitsgericht~ als Vorsitzenden
und die ehrenamtlichen Richter Herr~ und Herr~ als Beisitzer
für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die Kündigung der Beklagten vom 09.02.2017 noch durch die Kündigung der Beklagten vom 20.10.2020 aufgelöst wurde.
2. Die Kosten des Rechtsstreites hat die Beklagte zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 129.000,00 Euro festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht zugelassen, soweit sie nicht aufgrund zwingender gesetzlicher Vorschriften statthaft ist.

Tatbestand

Die Parteien streiten seit dem Jahr 2016 in diversen gerichtlichen Verfahren um die Ausgestaltung und Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Im vorliegenden Verfahren streiten sie um die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung aus dem Jahre 2017 und die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung aus dem Jahre 2020.

Der am _____ geborene Kläger ist verheiratet und Vater von zwei minderjährigen Kindern im Alter von ___ und ___ Jahren. Am 15.10.2007 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag (Bl. 7 -13 d. A.). Danach nahm der Kläger ab dem 01.11.2007 seine Tätigkeit für die Beklagte als Universitätsprofessor für Pathologie auf. Gleichzeitig übertrug die Beklagte dem Kläger die Leitung des Instituts für Pathologie. Für seine Tätigkeit erhält der Kläger eine durchschnittliche monatliche Bruttovergütung in Höhe von 21.500,- €. Diese setzt sich gemäß § 4 des Arbeitsvertrages zusammen aus einer Grundvergütung und verschiedenen Zusatzleistungen. Hinsichtlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses trafen die Parteien in § 8 Abs. 2 des Arbeitsvertrages die nachfolgende Regelung:

„Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten unter Beachtung von § 622 Abs. 2 BGB und der gesetzlichen Kündigungsschutzregelungen nur zum Ende eines Semesters gekündigt werden. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Vertrages gemäß § 626 BGB aus wichtigem Grund bleibt unberührt.“

Die Beklagte betreibt eine Universitätsklinik, d.h. Hochschulbetrieb und medizinische Versorgung und unterhält unter anderem die vom Kläger geleitete Abteilung für Pathologie. Sie beschäftigt ca. 5000 Arbeitnehmer. Es besteht ein Personalrat.

Zunächst stritten die Parteien vor dem Arbeitsgericht in dem Verfahren 7 Ca 020/2016 = 1 Sa 22/2017 um die Wirksamkeit einer dem Kläger erteilten Abmahnung. Das Arbeitsgericht stellte die Unwirksamkeit dieser Abmahnung fest. Das Landesarbeitsgericht Thüringen bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Gera.

Mit Schreiben vom 09.02.2017 (Bl. 14 d. A.), dem Kläger am 09.02.2017 zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2017. Gleichzeitig (Bl. 15 d. A.) stellte sie den Kläger von der weiteren Erbringung der Arbeitsleistung frei.

Gegen diese Kündigung wandte sich der Kläger mit der am 14.02.2017 bei dem Arbeitsgericht Gera eingegangenen Klage.

Gegen die Freistellung wandte sich der Kläger in dem vor dem Arbeitsgericht Gera geführten Verfahren 7 Ga 1/17. Hinsichtlich des dort streitigen Beschäftigungsanspruches schlossen die Parteien einen Teilvergleich über die weitere Abwicklung der Beschäftigung des Klägers und beide Parteien stimmten der Durchführung eines Mediationsverfahrens zu. Das Mediationsverfahren scheiterte. Parallel dazu sprach die Beklagte am 30.03.2017 eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung aus. Der Kläger erweiterte die Klage im hiesigen Verfahren. Das Gericht trennte den Streit um die außerordentliche Kündigung ab und führte den Rechtsstreit unter dem Aktenzeichen 7 Ca 163/17 fort. Das vorliegende Verfahren setzte das Gericht im Hinblick auf den Streit um die außerordentliche Kündigung aus. Die Beklagte erhob im Verfahren um die außerordentliche Kündigung eine Widerklage gerichtet auf Schadensersatz. Das Arbeitsgericht Gera stellte die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung fest und wies die Widerklage ab. Im Berufungsverfahren bestätigte das Thüringer Landesarbeitsgericht die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Gera betreffend die Kündigung durch Teilurteil. Die Nichtzulassungsbeschwerde wies das BAG zurück. Die Beklagte hatte in der mündlichen Verhandlung beim LAG einen Auflösungsantrag gestellt, den das LAG wie die Widerklage mit Schlussurteil abwies. Die hiergegen gerichtete Nichtzulassungsbeschwerde wies das BAG ebenfalls zurück. Zwischenzeitlich hatte das Arbeitsgericht Gera im vorliegenden Verfahren Termin zur Kammerverhandlung bestimmt. Die Beklagte beantragte die erneute Aussetzung des vorliegenden Verfahrens. Das erkennende Gericht wies den Antrag zurück. Die hiergegen gerichtete sofortige Beschwerde wies das Thüringer Landesarbeitsgericht zurück.

Mit Schreiben vom 20.10.2020 (Bl. 20 d. Beiakte), dem Kläger am 24.10.2020 zugegangen, sprach die Beklagte dem Kläger eine weitere Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.03.2021 aus. Gegen diese Kündigung wandte sich der Kläger mit seiner am 02.11.2020 eingegangenen Klage, die das Arbeitsgericht Gera unter dem Aktenzeichen 7 Ca 173/20 führte. Mit Beschluss vom 26.11.2020 (Bl. 22 d. Beiakte) verband das Gericht die beiden Kündigungsschutzverfahren.

Der Kläger hält die streitgegenständlichen Kündigungen für unwirksam und meint, diese seien sozialwidrig. Die verhaltensbedingten Vorwürfe seien unzutreffend. Ein betriebsbedingter Grund zur Rechtfertigung der Folgekündigung bestehe nicht.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die Kündigung der Beklagten vom 09.02.2017 noch durch die Kündigung der Beklagten vom 20.10.2020 aufgelöst wurde.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, die Kündigung vom 09.02.2017 habe das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2017 beendet. Hilfsweise sei dieses durch die vorsorgliche betriebsbedingte Kündigung vom 20.10.2020 zum 30.03.2021 beendet worden.

Die verhaltensbedingte Kündigung, so die Beklagte, rechtfertige sich aufgrund der Überlagerung menschlicher Leichnam im vom Kläger geleiteten Institut. Zudem habe der Kläger seine Organisationsverantwortung nicht wahrgenommen und die ihm obliegenden fachärztlichen Pflichten gravierend verletzt.

Die Kündigungsentscheidung beruhe darauf, dass der Vorstand der Beklagten am 04.01.2017 davon Kenntnis erlangt habe, dass der Kläger zum Jahreswechsel 2015/2016 die 10tägige Bestattungspflicht nach § 17 Thüringer Bestattungsgesetz verletzt habe. Der betreffende Patient sei am 02.12.2015 ausweislich des Totenscheines an einer myokardialen Hypoxie verstorben. Am 03.12.2015 sei der Verstorbene in die Pathologie überstellt worden. Am 04.12.2015 erfolgte die klinisch-pathologische Sektion. Der vorläufige Sektionsbericht wurde am 29.12.2015 erstellt, der endgültige am 12.02.2016 und dieser ergänzt am 25.05.2016. Die Ehefrau holte den Leichnam nicht ab. Sie behauptete einen Behandlungsfehler. Am 08.01.2020 teilte die Staatsanwaltschaft mit, dass der Leichnam nicht freigegeben werden dürfe. Am 12.01.2020 erließ das Amtsgericht den Beschlagnahmebeschluss. Am 20.01.2016 wurde der Leichnam nochmals obduziert. Der Zustand des Leichnams war durchgehend fäulnisverändert. Eine nachträgliche Sektion war nicht mehr möglich. Es erfolgte weder eine fristgerechte Bestattung noch eine fachgerechte Konservierung, z.B. durch Einfrieren.

Über diesen Sachverhalt informierte die Institutsleiterin Rechtsmedizin, Frau (Bl. 147 d. A.) den Vorstand der Beklagten am 04.01.2017. Die Institutsleiterin erhielt von diesem Vorfall Kenntnis, weil die Ermittlungsbehörde am 17.10.2016 die

beschlagnahmen Krankenunterlagen zur Begutachtung übersandte. Der Kriminalbeamte habe Ende des Jahres nach der Begutachtung gefragt. Erst in diesem Zusammenhang habe die Institutsleiterin von dem Zustand der Leiche erfahren.

Am 18.01.2017 hörte der Vorstand den Kläger zu dem Vorfall an (Bl. 291 - 293 d. A.). Dieser räumte den Vorfall ein und beschrieb ihn als Einzelfall. Er, der Kläger, habe keine Unrechtseinsicht gezeigt. Er wandte ein, dass es im Institut keinen Gefrierraum gebe und Möglichkeiten chemischer Präparation seien ihm nicht bekannt.

Der Vorstand habe sodann eine Prüfung des Obduktionsbuches veranlasst. Es habe sich ergeben, dass die Bestattungspflichten im Jahr 2014 einmal (Bl. 156 d. A.) und in den Jahren 2015 und 2016 insgesamt elf Mal (Bl. 157, 158 d. A.) nicht beachtet worden seien. Im Falle der Überschreitung der Bestattungspflicht hätte der Kläger nach den Regelungen des Bestattungsgesetzes den Amtsarzt einbeziehen müssen.

Eine weitere Überprüfung der Sektionsordner habe ergeben, dass in den Jahren 2014 in 33 von 92 Sektionen, im Jahr 2015 in 37 von 96 Sektionen und im Jahr 2016 in 16 von 91 Sektionen Anhaltspunkte für einen unnatürlichen Tod vorgelegen hätten. Eine pathologische Obduktion hätte nicht durchgeführt werden dürfen, sondern eine Meldung bei der Polizei.

Dem Kläger obliege als Leiter des Instituts die Organisation des fachgerechten Umgangs mit den Leichen. Der Kläger als Facharzt für Pathologie müsse die einschlägigen Vorschriften kennen und beachten.

Aufgrund der Schwere der Vorwürfe habe von dem Ausspruch einer Abmahnung abgesehen werden können. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei unzumutbar. Sie, die Beklagte, stehe in der Öffentlichkeit und unterliege der Kontrolle durch das Ministerium.

Einer Beteiligung des Personalrates habe es nicht bedurft, denn nach § 88 Thür-PersVG bedürfe es im Falle eines Hochschullehrers keiner Beteiligung.

Der Kläger bestreitet die von der Beklagten erhobenen Vorwürfe. Die Sektion habe im Januar 2016 stattgefunden. Dass die Leiterin der Rechtsmedizin von der überlagenten Leiche erst Ende 2016 erfahren haben soll, sei nicht nachvollziehbar. Die Kündigung sei deshalb verfristet.

Nach der Sektion habe die Mitarbeiterin [redacted] die Leichensammelstelle in [redacted] am 05.12 und 06.12.2017 zwei Mal angerufen und mitgeteilt, dass die Leiche abgeholt werden könne. Warum diese den Leichnam nicht abgeholt hat, habe die Leichen-

sammelstelle nicht mitgeteilt (Bl. 210 d. A.). Im Übrigen sei er, der Kläger, nicht bestattungspflichtig. Es könne ihm, dem Kläger, nicht vorgeworfen werden, dass die Leichensammelstelle ihren Verpflichtungen nicht nachgekommen sei. Dass die Leiche noch in der Pathologie lagere, habe er erst Anfang 2016 erfahren. Die mangelhafte Organisatin in der Leichensammelstelle könne ihm, dem Kläger, nicht angelastet werden. Eine Mitteilung der StA, dass die Leiche nicht freigegeben werden dürfe, habe er, der Kläger, nicht erhalten. Wenn der Leichnam ordnungsgemäß abgeholt worden wäre, wäre er zum Zeitpunkt des Eingangs der Beschlagnahmeanordnung schon bestattet gewesen. Auch nach der Exhumierung hätte die Todesursache noch festgestellt werden können. Eine fachgerechte Lagerung der Leiche sei wegen fehlender Vorrichtungen nicht möglich gewesen. Eine Reparatur der defekten Kühlrichtung habe der Vorstand abgelehnt.

Soweit die Beklagte behaupte, dass es in den Jahren 2015 und 2016 in elf Fällen zu einer Überlagerung von Leichen gekommen sei, sei dies unzutreffend. Es habe nur 8 Leichen betroffen. Die Überlagerung sei allerdings dadurch entstanden, dass die Leichensammelstelle die Leichen nicht abgeholt habe. Die Mitarbeiterin habe den Mitarbeiter der Leichensammelstelle stets telefonisch von der Abholbereitschaft, auch wiederholt unterrichtet. Es sei Aufgabe der Leichensammelstelle die Leichen der Bestattung zuzuführen.

Soweit die Beklagte behaupte, in diversen Fällen sei die Polizei wegen eines unnatürlichen Todesfalles zu unterrichten gewesen, sei dieser Sachvortrag nicht einlassungsfähig. Die Beklagte müsse schon konkret werden.

In der Anhörung habe er sich nicht anders äußern können, weil er von der Überlagerung der Leichen nicht erfahren habe. wickle diese Arbeit seit Jahrzehnten selbständig und zuverlässig ab.

Die betriebsbedingte Kündigung, so die Beklagte, beruhe auf außer- und innerbetrieblichen Umständen, die eine Umorganisationsentscheidung bedingt hätten und zum Wegfall des klägerischen Arbeitsplatzes geführt hätten. Seit geraumer Zeit sei eine stetige Reduzierung des Leistungsvolumens in der Pathologie zu verzeichnen. Eine Untersuchung durch die Unternehmensberatung „Die Krankenhausberater“ habe ergeben, dass die Bearbeitungszeiten zu lang seien und die Effizienz zu niedrig (Bl. 237 d. A.). Mit dem Umzug nach seien dann aus betriebswirtschaftlichen Gründen Überlegungen angestellt worden, die Effizienz und

Qualität der Pathologie zu steigern. Demgemäß sei die Pathologie in das Institut für Rechtsmedizin integriert worden. Dessen Ausstattung ermögliche die Erfüllung der klinischen Aufgaben der Pathologie. Dies führe zum Wegfall von Bereitschaftszeiten. Die Zusammenarbeit habe intensiviert werden können. Synergieeffekte seien durch die Zusammenlegung ausgenutzt worden. Die besondere Situation der Rechtsmedizin, nämlich deren Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben, gebot die Eingliederung der Pathologie als Sektion in das Institut für Rechtsmedizin. Die Stelle des Klägers sei entfallen. Die Leitung erfolgte nunmehr durch [redacted]. Die Gremien hätten der Organisationsänderung zugestimmt. Die Organisationsänderung erlaubte eine deutliche Personalreduzierung (Bl. 232 d. A.). Die ärztlichen Aufgaben des Klägers in der Krankenversorgung, Forschung und Lehre werden künftig von dem ärztlichen Personal wahrgenommen. Die Lehrverpflichtungen des Klägers würden künftig durch den Dr. [redacted] und Frau [redacted] abgedeckt. Ein überobligatorischer Einsatz der eingesetzten Mitarbeiter sei nicht erforderlich. Eine Sozialauswahl sei nicht erforderlich gewesen. Mit dem Kläger vergleichbare Arbeitnehmer seien nicht vorhanden gewesen. Ein milderer Mittel als die vorliegende Kündigung sei nicht möglich. Das Angebot einer Beschäftigung als Professor für Pathologie mit wissenschaftlichen Aufgaben habe der Kläger nicht positiv beantwortet. Auf die Stelle als Sektionsleiter habe sich der Kläger nicht beworben.

Der Kläger bestreitet das Vorliegen betriebsbedingter Kündigungsgründe.

Die Rückläufigkeit bestimmter Untersuchungen habe ihre Ursache darin, dass der Vorstand beständig das Personal reduziert habe. So seien im Jahr 2010 für das ärztliche Personal 12,6 Stellen vorhanden gewesen, im Jahr 2017 noch 8,4 Stellen. Der nichtärztliche Dienst sei im gleichen Zeitraum von 46,9 auf 34,8 reduziert worden. Die Untersuchung der „Krankenhausberater“ habe nur niedergelassene Ärzte in den Vergleich einbezogen. Diese seien naturgemäß effektiver, weil dort nur ausgebildetes Personal im Einsatz sei. Im Vergleich zu anderen Universitätskliniken weise die Pathologie weder höhere Kosten noch längere Bearbeitungszeiten aus. Den Umzug habe er, der Kläger, maßgeblich mit vorbereitet und er hätte im Herbst 2016 vollzogen werden sollen. Der Vorstand habe den Umzug jedoch kurzfristig in das Jahr 2017 verschoben. [redacted] sei wahrscheinlich deutschlandweit das einzige Krankenhaus, welches keine selbständige Pathologie unterhalte. Die Pathologie sei keine Unterdisziplin der Rechtsmedizin. Frau [redacted] sei fachlich nicht in der Lage, einem Pathologen Anweisungen zu erteilen.

Sämtliche Zustimmungen der Gremien seien unwirksam. Dass seine, des Klägers, Stelle dauerhaft wegfallen solle, werde bestritten. Noch im Jahr 2017 habe die Beklagte die Stelle ausgeschrieben. Dort habe es geheißen, dass geplant sei, die Pathologie in ein eigenständiges Institut umzuwandeln. Er, der Kläger bestreite, dass die von der Beklagten verteilten Arbeitsaufgaben ohne besondere überobligationsmäßige Anstrengungen zu bewältigen seien. Die behauptete Umstrukturierung sei nur deshalb erfolgt, um seine, des Klägers, Rückkehr zu verhindern.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird Bezug genommen auf den vorgetragenen Inhalt der wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen und die Protokolle der mündlichen Verhandlung vom 01.03.2017 und 10.03.2021.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

Die von der Beklagten mit Datum vom 09.02.2017 und 20.10.2020 erklärten Kündigungen sind sozialwidrig und haben das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet.

Die Klage ist zulässig.

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist eröffnet, denn die Parteien streiten um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, § 2 Abs. 1 Ziff. 3b ArbGG. Das Arbeitsgericht Gera ist zur Entscheidung des Rechtsstreites auch örtlich zuständig, denn der Kläger hat seine Arbeitsleistung am Sitz der Beklagten, der sich im Gerichtsbezirk des angerufenen Gerichtes befindet, erbracht, § 48 Abs. 1a ArbGG.

Die Klage ist auch begründet.

Die Kündigung der Beklagten vom 09.02.2017 ist durch verhaltensbedingte Gründe nicht gerechtfertigt. Die Kündigung der Beklagten vom 20.10.2020 ist durch betriebsbedingte Gründe nicht gerechtfertigt.

Die Kündigung der Beklagten vom 09.02.2017 ist sozialwidrig.

Es kann für den vorliegenden Rechtsstreit dahinstehen, ob dem Kläger Organisationsmängel im Zusammenhang mit der Überlagerung von Leichen gemacht werden

können oder ob er es verabsäumt hat, Leichen, bei denen der Verdacht eines unnatürlichen Todes bestand, der Gerichtsmedizin vorenthalten zu haben.

Die Beklagte verkennt, dass jedes arbeitsvertragswidrige Verhalten eines Arbeitnehmers grundsätzlich des vorherigen Ausspruches einer Abmahnung bedarf. Abmahnungen hat die Beklagte nicht ausgesprochen.

Die Beklagte konnte auch nicht auf den Ausspruch einer Abmahnung verzichten. Der Verzicht auf den Ausspruch einer Abmahnung ist nur dann gerechtfertigt, wenn das Fehlverhalten eines Arbeitnehmers so schwerwiegend ist, dass auch bei dem Ausspruch einer Abmahnung nicht erwartet werden kann, dass der Arbeitnehmer sich künftig vertragsgerecht verhalten wird.

Unter Beachtung dieser Prämissen lässt sich anhand des Vortrages der Prozessparteien nicht feststellen, dass der Kläger sich bei einem entsprechenden Hinweis und dem Ausspruch einer Abmahnung nicht vertragsgerecht verhalten hätte. Die dem Kläger vorgeworfenen Organisationsmängel als richtig unterstellt, hätte der Kläger bei entsprechenden schriftlichen Vorhaltungen abstellen können. Entgegen der Auffassung der Beklagten sind die vorgehaltenen Organisationsmängel auch nicht so schwerwiegend, dass eine irreparable Zerstörung des Vertrauensverhältnisses indiziert ist. Die Beklagte verkennt, dass es dem handelnden Vorstand nicht gelungen ist, und dies kann mittlerweile aufgrund der Vielzahl gleichlaufender Verfahren als gerichtsbekannt unterstellt werden, nachvollziehbare Organisationsstrukturen im Universitätsklinikum zu schaffen, die ein kontrollierbares und nachvollziehbares Arbeitsumfeld geschaffen hätten. Dies zeigt bereits der Umstand, dass die Bestattung der Verstorbenen auf einer Vielzahl von Schultern verteilt ist, ohne das eindeutige nachvollziehbare Regelungen geschaffen wurden, wer welche Zuständigkeiten hat und wer im konkreten Einzelfall was zu tun hat. Die Beklagte kann sich hierbei nicht auf die Argumentation zurückziehen, es gebe gesetzliche Regelungen, welche durch die einzelnen Ärzte zu beachten seien. Vielmehr ist dies eine Verantwortung, die dem Vorstand als dem leitenden Organ der Beklagten obliegt. Der Vorstand hat die organisatorischen Rahmenbedingungen aufzustellen, die die Beachtung der Bestattungsregularien sicherstellen. Der Vorstand des Beklagten kann sich nicht dadurch aus seiner originären Verantwortung stellen, dass er meint, die eigenen Organisationsmängel auf den Schultern der einzelnen Mitarbeiter abzuladen. Er selbst muss handeln und entsprechende Organisationsstrukturen schaffen. Dies hat er nicht nur im Hinblick auf das konkret dem Kläger vorgeworfene Organisationsverschulden nicht getan, sondern bezogen auf die gesamte Organisation der Zuführung der Verstorbenen zur Bestattung. Daran ändert sich auch nichts durch den ergänzenden Vortrag,

eine Kontrolle habe für die vergangenen Jahre weitere Überlagerungen von Leichen zu Tage gefördert. Würde die Beklagte über eine funktionierende Controlling-Abteilung verfügen, wären die vorgetragene Versäumnisse schon zu früheren Zeiten aufgefallen. Die vorgetragene Mängel dokumentieren vielmehr, dass die Beklagte über keinerlei Vorgaben verfügt, die solche Organisationsmängel aufdeckt und für die Zukunft abstellt. Dann aber ist das Fehlverhalten des Klägers unter Beachtung des Verschuldensanteils des Vorstandes der Beklagten nicht als so schwerwiegend einzustufen, dass bei entsprechenden Hinweisen und Schaffung einer entsprechenden Organisationsstruktur, eine Abstellung der Mängel hätte bewirkt werden können. Genau dieses Ziel verfolgt der Gesetzgeber mit der gesetzlichen Festschreibung des Gebotes einer Abmahnung.

Soweit die Beklagte sich auf den Vorwurf bezieht, der Kläger habe pathologische Obduktionen nicht durchführen dürfen, weil Anhaltspunkte für unnatürliche Tode vorgelegen hätten, ist dieser Vorwurf so wenig verifizierbar, dass er zur Rechtfertigung der Position des Beklagten nicht taugt; bestenfalls zur Stimmungsmache.

Da sich die Kündigung vom 09.02.2017 bereits aus den dargelegten Gründen als unwirksam erweist, bedurfte es nicht mehr der Beantwortung der Frage, ob das Kündigungsrecht der Beklagten möglicherweise verwirkt war, ob der medizinische Vorstand der Beklagten die Kündigung hätte unterzeichnen müssen und ob und in welcher Form der bei der Beklagten bestehende Personalrat möglicherweise hätte beteiligt werden müssen.

Auch die betriebsbedingte Kündigung der Beklagten vom 20.10.2020 erweist sich als sozialwidrig und damit als unwirksam.

Für die Entscheidung des Rechtsstreites kann es dahinstehen, ob die Organisationsentscheidung der Beklagten, die Pathologie der Rechtsmedizin anzugliedern einer gerichtlichen Überprüfung standhält. Die Kündigung der Beklagten erweist sich bereits deshalb als unwirksam, weil die Beklagte die Beendigungskündigung unter Missachtung des Ultima-ratio-Prinzips ausgesprochen hat und die Durchführung einer erforderlichen Sozialauswahl unterlassen hat. Die Kündigung erweist sich aber auch deshalb als unwirksam, weil es der Beklagten nicht gelungen ist, den Überhang an Arbeitskräften darzutun.

Der Beklagte verkennt das Gebot des Ultima-ratio-Prinzips. Dieses Prinzip verlangt von einem Arbeitgeber stets die Prüfung, ob die Umsetzung der Zielvorstellungen nicht durch mildere Mittel als den Ausspruch einer Beendigungskündigung erreicht werden kann. Die Beendigungskündigung ist stets das letzte Mittel. Vorrangig ist die Prüfung und ggf. der Ausspruch einer Änderungskündigung. Diese wäre im vorliegenden Rechtsstreit allein aufgrund des Sachvortrages der Beklagten zwingend erforderlich gewesen. Die Beklagte selbst trägt vor, dass sie mit der Eingliederung der Pathologie in die Rechtsmedizin eine Stelle geschaffen hat, der unterhalb der Institutsleitung Rechtsmedizin die Leitung der Pathologie obliegt. Diese Stelle hätte die Beklagte nicht ausschreiben dürfen, sondern sie wäre gehalten gewesen, diese Stelle dem Kläger anzubieten und für den Fall, dass der Kläger dieses Angebot abgelehnt hätte oder sogar hat, eine Änderungskündigung auszusprechen. Dies hat die Beklagte versäumt.

Ungeachtet dessen, erweist sich die betriebsbedingte Kündigung vom 20.10.2020 auch deshalb als unwirksam, weil die Beklagte die Durchführung einer Sozialauswahl unterlassen hat. In diese hätte sie mindestens den Leiter der Pathologie und die Leiterin der Rechtsmedizin einbeziehen müssen. Es sind keinerlei tatsächliche Umstände erkennbar, die einer Vergleichbarkeit der beiden Positionen entgegenstehen. Dies zeigt bereits der Umstand, dass die Beklagte statt des Klägers einer Person bedurft hat, die der Organisationseinheit Pathologie vorsteht. Gleiches gilt dann auch im umgekehrten Fall, bei Eingliederung der Rechtsmedizin in die Pathologie.

Schließlich ist aus dem Sachvortrag der Beklagten auch nicht zu entnehmen, dass die Arbeitsaufgaben des Klägers in Gänze entfallen sind. Dass dies nicht der Fall ist, räumt die Beklagte selbst ein. Dann jedoch ist sie gehalten, die konkreten Arbeitsaufgaben unter Ermittlung der Arbeitsvorgänge und der konkreten Zeitanteile aufzuschlüsseln und in einem zweiten Schritt darzutun, welchem konkreten Beschäftigten welche Arbeitsvorgänge zugewiesen wurden und ob die den Arbeitsvorgang nunmehr bearbeitenden Beschäftigten unter Beibehaltung der ihnen bisher zugewiesenen Arbeitsvorgänge über die zeitlichen Vakanzen verfügt haben, um die ihnen zusätzlich zugewiesenen Arbeitsvorgänge zu bewältigen. Diesen Anforderungen wird der gesamte umfangreiche Sachvortrag der Beklagten nicht ansatzweise gerecht. Die pauschale Behauptung, die Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben (welche eigentlich) sei ohne überobligationsmäßige Anstrengungen möglich, wird den aufgestellten Anforderungen nicht gerecht. Dies weiß auch die Beklagte.

Eine andere Beurteilung der Sach- und Rechtslage ergibt sich weder aus den nachgelassenen noch aus den nicht nachgelassenen Schriftsätzen der Prozessparteien. Vielmehr wiederholen die Prozessparteien ihren bisherigen Sachvortrag zur Vertiefung ihrer Rechtspositionen. Neue erhellende Sach- und Rechtsausführungen, die die Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung hätten rechtfertigen können, finden sich in den Schriftsätzen nicht.

Als unterlegene Partei hat die Beklagte gemäß § 91 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG die Kosten des Rechtsstreites zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes war in der sich aus dem Tenor ergebenden Höhe festzusetzen, was gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil zu erfolgen hatte. Für jede Kündigung sind drei Bruttogehälter á 21.500,- € anzusetzen.

Die Berufung war nicht zuzulassen, denn tatsächliche Umstände, die außerhalb der gesetzlichen Regeltatbestände ausnahmsweise die Zulassung der Berufung rechtfertigen könnten, haben die Parteien nicht vorgetragen und sie ergeben sich auch nicht aus dem sonstigen Prozessstoff.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte das Rechtsmittel der **Berufung** einlegen.

Die Berufung kann grundsätzlich eingelegt werden, insofern es sich um eine Rechtsstreitigkeit über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses handelt.

Die Berufung muss

innerhalb einer Notfrist von einem Monat

nach der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung **schriftlich** bei dem

Thüringer Landesarbeitsgericht, Rudolfstraße 46, 99092 Erfurt

eingelegt werden. Dabei ist zu beachten, dass bei einer Zustellung durch Niederlegung bei einer Postanstalt die Frist bereits mit der Niederlegung und Benachrichtigung in Lauf gesetzt wird, nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Die Einlegung kann auch elektronisch unter Verwendung des elektronischen Rechtsverkehrs erfolgen. **Eine Einlegung mittels einfacher E-Mail ist allerdings nicht zulässig.** Im elektronischen Rechtsverkehr sind besonderen Bedingungen einzuhalten. Diese vom Nutzer einzuhaltenden Bedingungen sind in der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERV) in der jeweils geltenden Fassung geregelt. **Die Nichtbeachtung dieser Voraussetzungen kann zum Verlust des Rechtsmittels führen.** Ergänzend wird auf die Internetseite www.justiz.de verwiesen, auf deren Inhalt und Verfügbarkeit das Gericht keinen Einfluss hat, weshalb diesbezüglich keine Gewähr übernommen wird.

Die Berufung ist gleichzeitig oder **innerhalb von zwei Monaten** nach dieser Zustellung dieses Urteils **schriftlich** zu begründen.

Die Berufungsschrift und Berufungsbegründung **müssen** von:

1. einer/m zugelassenen Rechtsanwältin/Rechtsanwalt
oder
2. einer Gewerkschaft oder Vereinigung von Arbeitgebern oder einem Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder einem Zusammenschluss mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder
oder
3. einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet,

eingereicht werden.

Der Vorsitzende

gez.

Direktor des Arbeitsgerichts