



## Sächsisches Landesarbeitsgericht

Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz  
Postfach 7 04, 09007 Chemnitz

*Bitte bei allen Schreiben angeben:*

**Az.: 3 Sa 461/10**  
**11 Ca 3636/09 ArbG Dresden**

Verkündet am 11.02.2011

### Im Namen des Volkes

# U R T E I L

### In dem Rechtsstreit

...

hat das Sächsische Landesarbeitsgericht - Kammer 3 - durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter Herrn ... und Herrn ... auf die mündliche Verhandlung vom 11. Februar 2011

für **R e c h t** erkannt:

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Dresden vom 26.05.2010 - 11 Ca 3636/09 - abgeändert:
  1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die außerordentliche Kündigung vom 17.08.2009 noch durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung vom 17.08.2009 beendet worden ist.
  2. Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnung vom 03.02.2009 aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.
  3. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Oberarzt der Klinik für Herzchirurgie in Vollzeit weiterzubeschäftigen.
- II. Der Antrag der Beklagten, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung aufzulösen, wird zurückgewiesen.
- III. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung vom 17.08.2009, hilfsweise ordentlichen Kündigung vom 17.08.2009 zum 31.03.2010 und die Weiterbeschäftigung des Klägers sowie um die Wirksamkeit einer unter dem 03.02.2009 gegenüber dem Kläger erteilten Abmahnung.

Der 1969 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.05.1999 zuletzt als Oberarzt mit Schwerpunkt Intensivmedizin zu einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von zuletzt 7.020,00 € beschäftigt.

Unter dem 03.02.2009 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung, wegen deren Inhalt auf Bl. 21 d. A. Bezug genommen wird. Darin wird dem Kläger vorgeworfen, den Assistenzarzt ... lautstark beschimpft zu haben, was der Kläger jedoch bestreitet.

Am 19.07.2009 gegen Mittag wurde der Kläger in seinem Büro von der Assistenzärztin ... angerufen, da eine Notfallsituation am Bettplatz 14 Zimmer 5 eingetreten war. Der Kläger gab telefonische Anweisungen und machte sich auf den Weg zu dem Patienten. Beim Eintreffen an dessen Bettplatz erteilte der Kläger der Assistenzärztin Anweisungen und übernahm die Behandlung des Patienten. Danach fand eine Visite in den Zimmern 9 und 10 statt. Dort wies der Kläger die Assistenzärztin ... auf fachliche Mängel hin und äußerte dabei u. a., dass sie den Patienten gefährde. Zwischen dem Kläger und der Assistenzärztin kam es zu einem Streitgespräch, welches seitens des Klägers lautstark geführt wurde. Während dieses Gespräches waren Patienten, Pfleger und Schwestern anwesend. Die Assistenzärztin äußerte sich gegenüber dem Kläger dahingehend, dass er so nicht mit ihr reden dürfe und das Streitgespräch wurde außerhalb des Patientenzimmers im Gang und dann im Arztzimmer des Klägers fortgesetzt.

Schließlich verließ die Assistenzärztin ... das Zimmer des Klägers.

Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 17.08.2009 das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum 31.03.2009 (Bl. 61 d. A.). (Insoweit handelt es sich bei der Kündigungsfrist 31.03.2009 wohl um einen Schreibfehler; richtig muss es wohl 31.03.2010 heißen).

Hiergegen erhob der Kläger am 27.08.2009 Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht Dresden mit dem Ziel der Feststellung der Unwirksamkeit der fristlosen, hilfsweise ordentlichen Kündigung.

Nachdem die Beklagte am 26.10.2009 durch eine Ergänzung zur Stellungnahme vom 19.07.2009 bezüglich des Tagdienstes auf der ITS, welche die Stationsleitung verfasst und auch von der Assistenzärztin ... unterschrieben war, Kenntnis davon erhalten hatte, dass der Kläger am 19.07.2009 neben dem bisherigen vorgetragenen Streitgespräch auch die Worte „leck mich, fick dich selbst“ geäußert bzw. in den Raum geworfen haben soll (Bl. 77 d. A.), hörte die Beklagte den Betriebsrat unter Vorlegung der Stellungnahme der Stationsleitung und eines Schriftsatzentwurfes der Beklagten vom 06.11.2009 erneut an und teilte ihm mit, dass sie die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung vom 17.08.2009 auch auf diese im Schriftsatzentwurf genannten neuen Tatsachen stützen wolle und dessen Zustimmung erbete.

Unter dem 03.11.2009 teilte der Betriebsrat u. a. mit, dass er die nachgeschobenen Kündigungsgründe zur Kenntnis genommen habe.

Der Schriftsatz der Beklagten vom 06.11.2009 ging beim Arbeitsgericht Dresden am 09.11.2009 ein.

Der Kläger hat vorgetragen, dass die Abmahnung vom 03.02.2009 und die streitgegenständlichen Kündigungen sowohl als außerordentliche als auch als ordentliche Kündigung rechtsunwirksam seien. Er habe weder den Assistenzarzt ... noch

die Assistenzärztin ... beschimpft bzw. beleidigt. Die Assistenzärztin ... habe sich nicht an die Anweisungen des Klägers aus der Frühvisite gehalten. So habe sie bei einem Patienten ein Röntgenbild veranlasst, ohne dies mit dem Kläger abgesprochen zu haben. Wegen der fehlenden Sauerstoffsättigung des Patienten am Bettplatz 14 sei erhebliche Eile geboten gewesen. Besondere Höflichkeitsformen seien hier nicht realisierbar. So habe die Assistenzärztin ... nicht bemerkt, dass sie nicht die Lungen des Patienten, sondern den Bauch beatmet habe. Dies sei höchst gefährlich. Damit sei objektiv richtig gewesen, dass sie den Patienten gefährdet habe. Sofern die Beklagte dem Kläger die verschiedensten Äußerungen hinsichtlich mehrerer Patienten vorwerfe, seien diese zum Teil falsch dargestellt und teils unwahr bzw. aus dem Zusammenhang gerissen. So habe möglicherweise der Kläger in dem Zusammenhang, dass er der Ärztin ... die Maske zur Beatmung abgenommen und erklärt habe, dass er den Vorgang selbst weiter bearbeite, gesagt, „was soll der Scheiß“. Er habe auch nicht geäußert „Mach dich gefälligst nützlich“, sondern erklärt „machen Sie sich nützlich und holen sie das Bronchoskop“. Er habe aber keinesfalls gesagt, „wer hat dir den Schwachsinn gezeigt“.

Im Zimmer 9 habe dann der Kläger den Eindruck gehabt, dass die Assistenzärztin nicht akzeptiert habe, dass die Gabe einer Blutkonserve nicht nötig gewesen sei. Der Kläger habe dann auch festgestellt, dass entgegen seiner ausdrücklichen Anweisung bei einem anderen Patienten eine Atemtherapie angeordnet worden sei und dies nochmals wiederholt worden sei. Auf die Frage, warum die Ärztin ... die Atemtherapie wiederholt habe, habe sie dies geleugnet, sodass erst nach Bestätigung durch eine Schwester die Ärztin ... dies dann eingeräumt habe. Auf die Frage, was die Ärztin gegen die Herzrhythmusstörung getan habe, habe sie erklärt, das Medikament Digitalis verabreicht zu haben und dies nach drei Stunden wiederholen zu wollen. Auf Nachfrage, was denn während dieser drei Stunden geschehen solle, habe die Ärztin mit den Schultern gezuckt. Der Kläger habe erklärt, dass sie dann im Ergebnis für diesen Patienten den ganzen Tag nichts getan haben würde und dies ein verschenkter Tag wäre. Danach sei die Erklärung erfolgt, dass die Ärztin ... den Patienten gefährde, was objektiv korrekt sei. Hierauf habe dann die Ärztin erklärt, dass der Kläger so nicht mit ihr reden könne und habe wutentbrannt das Zimmer verlassen. Der Kläger habe nicht gerufen, dass dies respektlos sei und

man so nicht miteinander reden könne. Der Kläger habe lediglich erklärt, dass sich die Ärztin bei Herrn ... beschweren könne, wenn sie mit ihm nicht einverstanden sei und sie könne ihm nicht vorschreiben, wie er mit ihr zu reden habe.

Keinesfalls habe der Kläger nach dem Weggehen der Ärztin ... in deren Richtung beleidigende Äußerungen getätigt. Er sei noch einige Zeit nach der Auseinandersetzung im Arztzimmer sitzengeblieben und habe dann das Zimmer verlassen. Zu diesem Zeitpunkt sei die Ärztin schon weggegangen gewesen.

Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB sei nicht eingehalten, da der Chefarzt bereits am 20.07.2009 persönlich über den Sachverhalt vollständig unterrichtet worden sei. Schließlich habe der Kläger in dem Telefonat zwischen ihm und dem Chefarzt am 03.08.2009 diesen weder bedroht noch sehr lautstark oder aggressiv argumentiert.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung vom 17.08.2009 noch durch die hilfsweise ordentliche Kündigung vom 17.08.2009 beendet worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnung vom 03.02.2009 aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger im Falle des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag zu 1 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Oberarzt der Klinik für Herzchirurgie in Vollzeit fortzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich ausgeführt, die Kündigung sei erfolgt, weil der Kläger am 19.07.2009 seine Pflichten als 1. Diensthabender dadurch verletzt habe, dass er die Intensivstation verlassen habe, um in seinem Büro Patientenunterlagen zu holen, obwohl eine Abwesenheit des 1. Diensthabenden von der Station nur im Notfall angezeigt sei. Der Kläger habe auch gewusst, dass es am Tag zuvor beim

gleichen Patienten zu einer schwierigen Situation gekommen sei, die die Ärztin ... lediglich unter seiner Anleitung habe regeln können und dass er die nach ihrem Ausbildungsstand noch nicht erfahrene junge Ärztin auf der Intensivstation nicht habe alleine lassen können. Insofern sei es falsch, wenn er die Ärztin ... vor dem Patienten angeschrien und vorgeworfen habe, dass sie den Patienten gefährde.

Bei der Visite in den Zimmern 9 und 10 seien vom Kläger sämtliche in seiner Abwesenheit von Frau ... getroffenen Entscheidungen mit lauter Stimme vor den Patienten und dem Pflegepersonal auf höchst unprofessionelle Art und Weise angegriffen worden. Die Lautstärke habe sich in den Zimmern bereits zu einer solchen Aggression gesteigert, dass die Patienten erschrocken in ihren Betten gesessen hätten. Am Bettplatz 19 sei Frau ... schließlich durch den Kläger mit den Sätzen „Sie gefährden den Patienten, sie machen den ganzen Tag nichts“ angeschrien worden. Auf dem Gang habe sich die Auseinandersetzung fortgesetzt. Der Kläger habe der Ärztin vorgeworfen, was sie sich erlauben würde. Die Ärztin habe ihn darauf hingewiesen, dass er so nicht mit ihr sprechen dürfe vor wachen und adäquaten Patienten. Schließlich sei sie auf dem Weg in das Arztzimmer durch den Kläger mit Sätzen wie „Sie habe ihm nichts zu sagen, wenn es ihr nicht gefalle, könne sie sich beim ... beschweren, es sei ihm scheiß egal, was passiere, so eine Pipi-Station könne er auch alleine machen, er brauche niemanden dazu“ angeschrien worden. Die Lautstärke habe einen Höhepunkt erreicht, sodass das Pflegepersonal sämtliche Türen zu den Patientenzimmern habe verschließen müssen, um diese nicht noch weiter zu beunruhigen.

Der Arbeitgeber habe am 03.08.2009 durch die schriftliche Stellungnahme der Frau ... hiervon Kenntnis erlangt.

Außerdem werde die Kündigung auch auf die Äußerungen des Klägers „leck mich, fick dich selbst“, die dieser beim Weggehen der Assistenzärztin ... in deren Richtung gesagt habe, sowie auf die unsachlichen und beleidigenden Äußerungen des Klägers in einem mit dem Chefarzt Dr. ... geführten Telefonat gestützt.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch die uneidliche Vernehmung der Zeuginnen ... und ... Wegen des Inhaltes der Beweisaufnahme wird auf das Protokoll in

der mündlichen Verhandlung vom 26.05.2010, Bl. 166 bis 170 d. A. Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 26.05.2010 abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Beweisaufnahme habe ergeben, dass der Beklagten mit der am 26.10.2009 bei der Personalabteilung eingegangenen Stellungnahme erstmals bekannt geworden sei, dass der Kläger nach der Auseinandersetzung auf der Station und im Arztzimmer am 19.07.2009 unmittelbar nach dem Weggehen der Ärztin ... in deren Richtung geäußert habe „leck mich, fick dich selbst“. Diese Äußerungen seien auf dem Gang gemacht worden, so dass die im Vorbeigehen befindliche Zeugin ... diese habe hören können.

Beleidigungen und Verleumdungen des Arbeitgebers und anderer Arbeitskollegen seien grundsätzlich geeignet, eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Diese sexistischen Äußerungen des Klägers, die dieser in Richtung der Ärztin ... verlautbart habe, seien jedoch zutiefst abstoßend, frauenfeindlich und diffamierend. Sie würden jede soziale Kompetenz und jeglichen Respekt gegenüber den Arbeitskollegen vermissen lassen. Der Kläger habe auch in Kauf genommen, dass diese schweren ehrverletzenden Beleidigungen von Dritten hätten gehört werden können, wenn er diese auf einem Gang, der öffentlich zugänglich sei, geäußert habe. Es möge sein, dass er dies nicht vordergründig beabsichtigt habe, da die in Bezug genommene Ärztin ... am Weggehen gewesen sei und dies tatsächlich nicht gehört habe. Der Kläger habe aber damit rechnen müssen, dass es für andere hörbar werde. Die Wahrnehmung dieser Äußerung durch die Zeugin ..., die als Krankenschwester in einem Unterstellungsverhältnis zum Kläger stehe, bestätige dieses. Eine solch massive Beschimpfung lasse sich durch nichts rechtfertigen und lasse auch erkennen, dass es dem Kläger an Selbstbeherrschung im Umgang mit anderen Menschen fehle. Mit dem Bekanntwerden solcher Äußerungen werde jede weitere kollegiale Zusammenarbeit unmöglich. Die hier gewählte Ausdrucksweise, die als Gossensprache bezeichnet werden müsse, sei im Umfeld einer Universitätsklinik in keinsten Weise tolerabel und auch geeignet, das Ansehen dieser Klinik zu schädigen.

Daher sei hier die außerordentliche Kündigung des Klägers gerechtfertigt, sie sei auch nicht unverhältnismäßig. Die Beklagte habe den Kläger wegen dieser groben Beleidigung auch nicht vorher abmahnen müssen. Der Kläger habe nicht ernsthaft damit rechnen können, dass sein Verhalten toleriert werde. Es liege auf der Hand, dass diese Äußerung geeignet sei, das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Dauer zu stören.

Auch die Interessenabwägung führe zu keinem anderen Ergebnis. Zugunsten des Klägers sei zu berücksichtigen, dass das Arbeitsverhältnis seit fast 10 Jahren störungsfrei verlaufen sei und der Kläger einerseits im Bereich seiner ärztlichen Tätigkeit sehr gute Leistungen erbringe. Andererseits sei es jedoch unverzichtbar, im Bereich der Intensivstation ruhig, besonnen und ausgleichend zu agieren. Dass dies für den Kläger nicht typisch gewesen sei, zeige das mit der Abmahnung vom 03.02.2009 kritisierte Verhalten, wonach der Kläger so lautstark eine Auseinandersetzung geführt habe, dass dies im Nebenzimmer zu hören gewesen sei.

Auch die Beteiligung des Betriebsrats im Sinne des § 102 BetrVG sei ordnungsgemäß erfolgt. Die Beklagte habe die Kündigung auch auf die nachträglich bekannt gewordenen Umstände stützen können, da § 626 Abs. 2 BGB insoweit nicht anwendbar sei.

Da das Arbeitsverhältnis mit Zugang der außerordentlichen Kündigung vom 17.08.2009 beendet sei, könne die unter dem 03.02.2009 erteilte Abmahnung keinerlei Wirkungen mehr entfalten, da es hinsichtlich der Überprüfung der Abmahnung am Rechtsschutzinteresse fehle, so dass der Antrag hätte abgewiesen werden müssen. Die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung sowie der Weiterbeschäftigungsantrag seien daher nicht mehr zur Entscheidung angefallen.

Wegen der weiteren Einzelheiten im Übrigen wird auf die Entscheidungsgründe des vorgenannten Urteils (Bl. 170 bis 182 d. A.) Bezug genommen.

Gegen das am 24.06.2010 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts Dresden vom 26.05.2010 hat der Kläger am 20.07.2010 Berufung eingelegt und diese innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist wie folgt begründet:



Entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts sei ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs.1 BGB vorliegend nicht gegeben. Der Kläger sowie die Ärztin ... hätten eine sich über den ganzen Tag hinziehende fachliche Auseinandersetzung gehabt, über deren Intensität, Wortwahl und Lautstärke die Parteien unterschiedlich vorgetragen hätten. Jedenfalls seien die wechselseitigen Probleme jeweils „am Ort des Übels“ und ohne „Blatt vor dem Mund“ ausgesprochen worden. Solch verbal beleidigende Äußerungen, die das Gericht als kündigungserheblich angesehen habe, seien hierbei aber gerade nicht gefallen. Selbst wenn man einmal hypothetisch und gedanklich davon ausgehen sollte, dass die Erinnerungen der Zeugin ... korrekt und die Aussagen des Klägers unkorrekt gewesen wären, ohne dass dies eingestanden werden solle, so müsse das, was der Kläger geäußert habe, eine schwere Beleidigung sein, die den Betriebsfrieden erheblich störe. Dies sei jedoch hier nicht der Fall. Denn sexistische Äußerungen, die zutiefst abstoßend, frauenfeindlich und diffamierend gewesen seien, seien weder an den Bettplätzen noch später während der Aussprache jedenfalls nicht gefallen. Die angebliche Beleidigung des Klägers sei vorliegend weder der Person gegenüber, an die sie habe adressiert gewesen sein sollen, zur Kenntnis gelangt, noch hätte sie ihr zur Kenntnis gelangen können. Auch sei die angebliche Äußerung (jedenfalls aus subjektiver Sicht des Klägers) so ausgesprochen worden, dass sie niemand habe hören können, soweit man der Zeugin ... Glauben schenken möchte. Der Kläger habe - nach Aussage der Zeugin ... - so etwas ähnliches wie ein Selbstgespräch geführt (vor sich „hingeplappert“) - im ganz normalen Ton, d. h. offensichtlich nicht in gereizter, aufgeheizter oder unbeherrschter Art. Ein solches Selbstgespräch, abgesehen davon, dass man sich Gedanken machen könne, ob die Aussage der Zeugin ... wirklich so glaubhaft sei, dass man sie über die Aussage des Klägers stellen könne, solle daher geeignet sein, gleich einer Dritten gegenüber erklärten schweren Beleidigung zu wirken? Diese Wertung sei unkorrekt.

Außer der Zeugin ..., die dies eher zufällig im Vorgehen beim Kläger, an den sie von hinten herangetreten sei, habe hören wollen, habe dies jedenfalls niemand anderes gehört, es habe auch niemand anders hören können und es war wohl auch nicht so gedacht, dass dies jemand anderes hätte hören können. Hierin allein könne kein Kündigungsgrund liegen.

Das Gericht lasse im Übrigen die Begleitumstände der Auseinandersetzung völlig außer Acht, nämlich das die Ärztin ... z. B. eine ausdrückliche Weisung des Klägers trotz gesundheitlichem Problem beim Patienten ignoriert habe, so dass sich dessen Gesundheitszustand (objektiv) erheblich verschlechtert gehabt habe und sie den Kläger dann auch hierüber anlog, so dass eine Schwester zur Klärung habe herbeigerufen werden müssen.

Selbst wenn man noch von einem Kündigungsgrund „an sich“ ausgehen wolle, so sei die Beweiswürdigung unkorrekt. Unstreitig sei nämlich, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien in nunmehr 10 Jahren ohne Fehl und Tadel verlaufen sei.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Dresden zum Aktenzeichen: 11 Ca 3636/09 aufzuheben und die Beklagte entsprechend der erstinstanzlich gestellten Anträge zu verurteilen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen und hilfsweise das Arbeitsverhältnis der Parteien gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aufzulösen.

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts und führt aus, dass die durchgeführte Beweisaufnahme eindeutig ergeben habe, dass der Kläger am 19.07.2009 im Gang der Intensivstation im Anschluss an eine Auseinandersetzung mit der Ärztin ... in Richtung der weggehenden Assistenzärztin die Beschimpfung „leck mich“ und „fick dich selbst“ geäußert habe. Diese Äußerungen würden natürlich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger darstellen und der Beklagten dessen Fortbeschäftigung auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar machen. Die Ansicht des Klägers, es hätte sich lediglich um eine Art „Selbstgespräch“ gehandelt, welches eine fristlose Kündigung nicht rechtfertigen könne, sei nicht haltbar. Der Kläger habe nicht im vertraulichen Gespräch mit der Zeugin ... eine Beleidigung der Frau ... geäußert, sondern die Zeugin ... habe eine in einem Krankenhaushang in Richtung der Ärztin ... ge-

äußerte schwerwiegende Beleidigung vernommen. Es handele sich eben gerade nicht um eine vertrauliche Atmosphäre zwischen der Zeugin ... und dem Kläger, der die Anwesenheit der Zeugin ... nach eigenem Vortrag nicht einmal bemerkt habe. Deshalb helfe auch nicht, wenn der Kläger seine Äußerung als „Selbstgespräch“ darzustellen versuche, welches angeblich kein Dritter habe hören können. Um ein solches habe es sich gerade nicht gehandelt. Die Äußerungen des Klägers seien auf einem Krankenhausgang getätigt worden, wo jederzeit mit der Anwesenheit von Dritten, sei es Personal, Patienten oder Besucher, zu rechnen sei, so dass der Kläger damit habe rechnen müssen, dass seine Äußerungen auf einem Krankenhausgang mitten am Tag von Dritten gehört werden könnten. Diese massiven Beleidigungen, welche der Kläger in Richtung der Ärztin ... geäußert habe, würden sich nicht rechtfertigen lassen, insbesondere auch nicht mit der guten Qualität der herzchirurgischen Tätigkeit des Klägers über längere Zeit. Dies berechtige den Kläger keinesfalls, eine junge Assistenzärztin so schwerwiegend zu beleidigen.

Auch sei der Assistenzärztin ... kein medizinisches Fehlverhalten vorzuwerfen. Soweit der Kläger sein Verhalten auch damit habe entschuldigen wollen, dass es in zwei gesundheitsgefährdenden Situationen für den Patienten um dessen Wohl und dessen Leben gegangen sei, sei zum einen hierzu nochmals auszuführen, dass solchen Situationen auf der Intensivstation zum Regelfall gehören würden und der Kläger als erfahrener Arzt in solchen Situationen eben gerade die arbeitsvertragliche Pflicht habe, im Bereich der Intensivstation besonnen und ausgleichend zu agieren, wie auch das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt habe. Zum anderen habe sich bei den fraglichen Äußerungen auf dem Gang die vernommene Zeugin ... befunden, eben gerade kein Patient in Lebensgefahr, so dass der Kläger sein dortiges Verhalten keinesfalls damit rechtfertigen könne. Außerdem sei erneut anzumerken, dass auch die kritischste Situation in einem Krankenhaus es nicht rechtfertige, eine junge Assistenzärztin zu verleumden und massiv zu beleidigen. Die vom Kläger getätigten schwerwiegenden Beleidigungen hätten nichts, aber auch absolut gar nichts mit einem „nicht optimalem Verhalten“, einer „schroffen“ Reaktion oder dem „Außerachtlassen der letzten Höflichkeitsformeln“ zu tun.

Zur Begründung des Auflösungsantrages trägt die Beklagte vor, dass aufgrund des vorgeworfenen Kündigungsvorfalles eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und dem Pflegepersonal nicht mehr möglich sei, nachdem sich dieser ganze Sachverhalt bzw. der Kündigungsvorfall unter den Patienten und dem Pflegepersonal herumgesprochen habe und auf Frau ... geäußert habe, dass sie vor dem Kläger Angst habe. Hinzu komme, dass der Chefarzt vorliegend medizinisch eine andere Auffassung vertreten habe als der Kläger und der Chefarzt in den gesamten Kündigungsvorfall vom 19.07.2009 involviert gewesen sei und nicht mehr mit dem Kläger zusammenarbeiten könne, da das Vertrauen weg sei.

Hinsichtlich des Auflösungsverlangens der Beklagten beantragt der Kläger mangels entsprechend substantiierten Sachvortrags der Beklagten dessen Zurückweisung.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes im Übrigen wird auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 11.02.2011 Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

### I.

Die Berufung des Klägers ist statthaft und zulässig gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, Abs. 2 c ArbGG. Der Kläger hat seine Berufung form- und fristgerecht entsprechend den Anforderungen der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO eingelegt und begründet.

### II.

Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg.

Sowohl die außerordentliche Kündigung vom 17.08.2009 wie auch die hilfsweise ausgesprochene fristgerechte Kündigung vom 17.08.2009 zum 31.03.2010 sind unwirksam. Der Kläger ist daher bis zur Rechtskraft der Entscheidung als Oberarzt der Klinik für Herzchirurgie in Vollzeit weiterzubeschäftigen. Auch die Abmahnung des Klägers vom 03.02.2009 ist aus der Personalakte zu entfernen. Schließlich konnte auch dem in der Berufungsinstanz gestellten Auflösungsantrag der Beklagten nicht stattgegeben werden.

1. Der gegenüber dem Kläger erhobene Vorwurf des lautstarken, beleidigenden sowie unsachlichen Umganges des Klägers im Gespräch mit der Assistenzärztin ... und mit dem Chefarzt Dr. ... sowie die dem Kläger anzulastende sexuelle Belästigung der Assistenzärztin ... durch die Worte „leck mich, fick dich selbst“ wiegen nicht so schwer, dass sie die Beklagte zum Ausspruch einer fristlosen oder fristgerechten Kündigung berechtigt. Die dem Kläger anzulastende arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen liegen in einem Bereich, in dem eine Abmahnung eine angemessene und verhältnismäßige Reaktion des Arbeitgebers darstellt.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

a) Nach § 626 Abs. 1 BGB kann der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitnehmer begangenen sexuellen Belästigung oder grober Beleidigungen fristlos aufkündigen, wenn ihm nach den vorliegenden Tatsachen und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann, § 626 Abs. 1 BGB.

aa) Soweit die Beklagte dem Kläger einen lautstarken und beleidigenden sowie unsachlichen Umgangston am 19.07.2009 gegenüber der Assistenzärztin ... und gegenüber dem Chefarzt Dr. ... vorwirft - unterstellt die von der Beklagten im Einzelnen angeführten und von dem Kläger bestrittenen Äußerungen seien an die-

sem Tage seitens des Klägers auch so gefallen -, stellt dies zwar eine Pflichtverletzung dar.

(1) Der Kläger hat nämlich schuldhaft-pflichtwidrig die ihm aufgrund des Arbeitsvertrages obliegenden Verhaltenspflichten verletzt. Über die Hauptleistungspflicht gemäß § 611 Abs. 1 BGB hinaus treffen den Arbeitnehmer zusätzlich weitere Pflichten, die seine Hauptleistungspflicht zur Arbeitsleistung ergänzen und als sog. „Nebenpflichten“ eingeordnet werden können. Der Arbeitnehmer ist - nach näherer Maßgabe der höchstrichterlichen Rechtsprechung - aufgrund der ihm obliegenden Treuepflicht bzw. gemäß den §§ 242 und 241 Abs. 2 BGB gehalten, alles zu unterlassen, was dem Arbeitgeber, anderen Arbeitnehmern und dem Betrieb abträglich ist. Insbesondere darf der einzelne Arbeitnehmer nicht durch sein Verhalten den sogenannten „Bereich der betrieblichen Verbundenheit der Mitarbeiter“ unzulässig beeinträchtigen. Gegen diese Pflicht hat der Kläger verstoßen, - und zwar bereits unter Zugrundelegung seines eigenen Vorbringens. Erst recht lägen derartige Verstöße dann vor, wenn in tatsächlicher Hinsicht - die vom Kläger eingeräumten Äußerungen nicht lediglich so - wie vom Kläger erwähnt -, sondern so wie von der Beklagten behauptet - gefallen wären.

(2) Sollte das Vorbringen der Beklagten in tatsächlicher Hinsicht zutreffend sein, ergäben sich folgende Äußerungen des Klägers:

- „Was machst du den ganzen Tag?“
- „Was soll der Scheiß?“
- „Mach dich gefälligst nützlich!“
- „Du gefährdest den Patienten!“
- „Wer hat dir den Schwachsinn gezeigt?“

ebenso wie die Äußerung

„Ich rede mit dir wie ich will, du hast mir nichts zu sagen, wenn es dir nicht gefällt, kannst Du dich beim ... beschweren, es ist mir scheiß-

egal, was passiert, so eine Pipi-Station kann ich auch alleine machen, ich brauche da niemanden dazu, es ist mir egal!“

(3) Vorliegend kann jedoch dahingestellt bleiben, ob der entsprechende Vortrag der Beklagten und das damit im Zusammenhang stehende weitere Vorbringen der Beklagten in tatsächlicher Hinsicht zutreffend. Die Kündigungen erweisen sich (auch) dann als rechtsunwirksam, wenn man die tatsächlichen Ausführungen der Beklagten als wahr unterstellt. Denn jedenfalls im Rahmen der Interessenabwägung wirkt es sich zum Nachteil der Beklagten aus, dass sie den Kläger vor Kündigungsausspruch nicht (erfolglos) abgemahnt hat.

Nach näherer Maßgabe der höchstrichterlichen Rechtsprechung (vgl. dazu die Nachweise in ErfK/Müller-Glöge BGB § 626 Rz 24 ff.) folgt aus dem im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB geltenden Verhältnismäßigkeitsprinzips die Notwendigkeit der Abmahnung (vgl. auch § 314 Abs.2 BGB). Aus dem im Kündigungsrecht weiter geltenden Prognoseprinzip lässt sich die Notwendigkeit der Abmahnung ebenfalls herleiten. Der Zweck der Kündigung ist - jedenfalls nach herrschender Meinung - nicht eine Sanktion für eine begangene Vertragspflichtverletzung, sondern die Vermeidung des Risikos weiterer (erheblicher) Pflichtverletzungen. Es geht um die Verwirklichung der Vertragspflichten in der Zukunft. (Erst) wenn sie nicht mehr erwartet werden kann, erscheint die einseitige Lösung vom Vertrag als gerechtfertigt.

Vorliegend hat die Beklagte die Kündigung wegen eines Verhaltens des Klägers erklärt, das steuerbar ist. Gemäß Bundesarbeitsgericht vom 04.06.1997 - 2 AZR 526/96 - ist das Abmahnungserfordernis bei jeder Kündigung zu prüfen, die wegen eines steuerbaren Verhaltens des Arbeitnehmers oder aus einem Grund in seiner Person ausgesprochen wurde, den er durch sein steuerbares Verhalten beseitigen kann, - wenn also mittels Abmahnung eine Verhaltensänderung bewirkt und eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann.

Davon, dass im Zeitpunkt des Kündigungsausspruches mit einer derartigen Verhaltensänderung des Klägers und der damit einhergehenden Wiederherstellung des Vertrauens zu rechnen war, ist vorliegend auszugehen.

Die Eignung des Geschehens als Kündigungsgrund folgt auch nicht aus dem Umstand, dass der Kläger bereits am 03.02.2009 wegen angeblichen lautstarken Beschimpfens des Arztes ... abgemahnt worden ist.

(4) Die Abmahnung vom 03.02.2009 ist unwirksam, denn sie erfüllt ausweislich ihres Inhaltes nicht die Hinweis- bzw. Rügefunktion einer Abmahnung. Denn Aufgabe der Abmahnung ist es auf das zu beanstandende Fehlverhalten hinzuweisen und es zu rügen. Der Arbeitgeber muss zunächst dem Arbeitnehmer deutlich machen, dass sein Verhalten vom Arbeitgeber als vertragswidrig angesehen wird. Dabei wird dem Arbeitnehmer das vertragsgemäße Verhalten sowie der konkrete Verstoß hiergegen aufgezeigt (vgl. KR-Fischermeier, 9. Auflage, § 626 BGB Rn. 269 ff. m. w. N.). Eine nur schlagwortartige Umschreibung der Verfehlung wie etwa Minderleistung oder lautstarkes Beschimpfen genügt den Anforderungen an die Funktion nicht (vgl. LAG Stuttgart, LAGE § 611 BGB Abmahnung Nr. 25).

Diese erste Funktion erfüllt die Abmahnung vom 03.02.2009 nicht. Die Beklagte beanstandet keine konkrete Äußerung des Klägers, sondern lediglich pauschal das zu missbilligende Verhalten des Klägers, ohne dass dieser in der Lage ist zu erkennen, durch welches Verhalten er nach Auffassung des Arbeitgebers gegen den Arbeitsvertrag verstoßen habe.

bb) Dass in den sexuell anzüglichen Äußerungen, die der Kläger inhaltlich letztlich nicht bestreitet, ein vorsätzliches, die Würde der Assistenzärztin ... am Arbeitsplatz verletzendes sexuell bestimmtes Verhalten liegt, bedarf hier keiner näheren Erörterung..

Gleichwohl hat das Fehlverhalten des Klägers nicht das Gewicht eines Kündigungsgrundes nach § 626 Abs. 1 BGB oder § 1 Abs. 1, Abs. 2 KSchG. Zu unerwünschten sexuellen (tätlichen) Handlungen, zu sexuell bestimmten körperlichen Berührungen oder zur Konfrontation mit pornografischen Darstellungen ist es am 19.07.2009 nicht gekommen. Auch hat der Kläger die Assistenzärztin ... nicht auf-



gefordert, sexuelle Handlungen an ihm vorzunehmen. Die dem Kläger vorzuwerfenden verbalen Belästigungen bewegen sich damit innerhalb des durch § 3 Abs. 4 AGG aufgezeigten Spektrums in einem weniger gravierenden Bereich. Auch im Vergleich zu den verbalen sexuellen Belästigungen, die Gegenstand des Urteils des LAG Rheinland-Pfalz vom 10.03.2009 - 7 Sa 235/08 - waren, beinhalten die Äußerungen des Klägers eine weniger intensive verbale Belästigung.

Hinzu kommt, dass der Kläger diese sexuellen Äußerungen in einem leisen Tonfall, mehr zu sich selbst, quasi in einem Selbstgespräch, nicht unmittelbar gegenüber der Assistenzärztin ... (sie befand sich bereits am Ende des Krankenhauses beim Verlassen der Station) und nach Aussage der Zeugin ... in Abwesenheit weiterer Ärzte, Pflegekräfte und der Patienten („außer mir war dort keine andere Person im Gang“) und ohne die Anwesenheit der Zeugin ... zu bemerken („ich habe das in meinem Vorbeigehen gehört und weiß nicht, ob Dr. ... mich bemerkt hat oder mich gesehen hat“) tätigte.

Die Gesamtbetrachtung des Geschehens am 19.07.2009 und der weiteren Begleitumstände - einerseits die lange Betriebszugehörigkeit des Klägers, die handwerklich gute Arbeit des Klägers als Herzchirurg - führt die Kammer zu dem Ergebnis, dass es als ausreichend und zur Unterbindung zukünftiger vergleichbarer Belästigungen geeignet erscheint, dem Kläger durch eine Abmahnung die aus dem Verbot sexueller Belästigungen resultierenden Grenzen bei Bemerkungen und Gesprächen am Arbeitsplatz nachdrücklich aufzuzeigen. Die fristlose und die fristgerechte Kündigung sind deshalb unverhältnismäßig.

Die Eignung des Geschehens als Kündigungsgrund folgt auch nicht aus dem Umstand, dass der Kläger unter dem 03.02.2009 abgemahnt wurde. Diese Abmahnung ist bereits nicht einschlägig, denn sie betraf ausdrücklich nicht eine sexuelle Belästigung der Klägerin.

Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch - ohne dies andererseits überzubewerten -, dass der Kläger immerhin von sich aus den Weg gefunden hat, sich bei der Assistenzärztin ... zu entschuldigen. Die Zusammenschau der Umstände ergibt, dass bei Ausspruch der Kündigung nicht die Prognose begründet war, dass

der Kläger auch bei einer einschlägigen Abmahnung zum Bereich verbaler sexueller Belästigungen zukünftig weiterhin durch anzügliche Bemerkungen am Arbeitsplatz in der beanstandeten Weise pflichtwidrig handeln werde.

cc) Unabhängig davon führt die Interessenabwägung auch ohne den Gesichtspunkt „fehlende Abmahnung“ dazu, dass im Ergebnis das Interesse des Klägers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses das Interesse der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiegt. Bei der Interessenabwägung ist in einem Fall der vorliegenden Art auf die zu erwartende Zeitspanne der künftigen Vertragsdauer abzustellen (vgl. § 626 Abs. 1 BGB: „... bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung ...“).

Die Abwägung darf sich nur auf arbeitsvertraglich und sachverhaltsbezogene Umstände beziehen und nicht bereits schon zum Tatbestand gehörende Elemente, wie die zu beurteilende Intensität und Beharrlichkeit der Vertragsverletzung sowie das Maß des Verschuldens mit einbeziehen (zutreffend ErfK-Oetker, 9. Aufl. § 1 KSchG Rn. 201 f. m. w. N.). Da die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers bereits im Zusammenhang mit der Wahl des angemessenen Mittels des Arbeitgebers zur Abwehr verbaler sexueller Entgleisungen des Klägers in der Zukunft bewertet worden ist, kann diesem Umstand in der Interessenabwägung nicht nochmals Gewicht beigemessen werden.

Allerdings ist in der Interessenabwägung zu berücksichtigen, dass der Kläger nach 11jährigem Bestand des Arbeitsverhältnisses sich bei der Beklagten habilitieren möchte und damit „weiterbilden“ bzw. weiterentwickeln möchte, was auch dem Ruf der Universitätsklinik Herzzentrum ... zum Vorteil gereicht.

Andererseits ist zu Gunsten der Arbeitgeberseite zu bedenken, dass diese das in der Vergangenheit gezeigte Verhalten des Klägers für die Zukunft dauerhaft unterbinden muss, um weibliche Arbeitnehmerinnen im Betrieb zu schützen. Nach Auffassung des Berufungsgerichts überwiegt dennoch hier das Bestandschutzinteresse des Klägers. Zwar sind die verbalen sexuellen Entgleisungen des Klägers ge-

gegenüber der Assistenzärztin ... nicht zu entschuldigen; andererseits ist der Kläger mit derartigen Pflichtverstößen erstmalig nach fast 11 Jahren Betriebszugehörigkeit aufgefallen und hat sich gegenüber anderen weiblichen Beschäftigten der Beklagten bisher nicht daneben benommen.

Das Auftreten des Klägers in der Berufungsverhandlung vom 11.02.2011 hat auch den Eindruck vermittelt, dass er sich für sein Verhalten „schämt“.

Abschließend ist zu bewerten, dass neben der Verletzung der Vertragspflicht des Klägers durch seine sexuell belästigenden Bemerkungen keine konkreten negativen Auswirkungen für den Arbeitgeber im Bereich seines Betriebes eingetreten sind (vgl. BAG vom 24. Juni 2004 - 2 AZR 63/03 = EzA § 1 KSchG verhaltensbedingte Kündigung Nr. 65 zu B.II.1. und 2. der Gründe). Die Kündigung ist daher auch nach einer Interessenabwägung nicht haltbar.

dd) Auch die Gesamtabwägung der Kündigungsvorwürfe (lautstarker und beleidigender sowie unsachlicher Umgangston des Klägers gegenüber der Assistenzärztin sowie gegenüber dem Chefarzt sowie die sexuelle Belästigung der Assistenzärztin) führen zu keinem anderen Ergebnis.

Für das Beendigungsinteresse der Beklagten spricht zum einen, dass sie als Arbeitgeberin aufgrund entsprechender Fürsorgepflicht (§§ 242 und 241 Abs. 2 BGB; § 12 Abs. 1 AGG) dafür verantwortlich ist, dass sich alle Beschäftigten, insbesondere auch die Arbeitnehmerinnen, in der betrieblich-beruflichen Sphäre belästigungsfrei bewegen können. Die Beklagte hat ein an sich legitimes Interesse daran, deutlich zu machen, dass sie den - ihr gegenüber ihren Arbeitnehmerinnen obliegenden - Würde- und Integritätsschutz ernst nimmt. Zum anderen ist jedoch zu bedenken, dass die Fürsorgepflicht (Interessenwahrnehmungspflicht) des Arbeitgebers nicht nur gegenüber der belästigten Arbeitnehmerin besteht, sondern auch gegenüber dem Kläger (als Belästigter) bestehen kann bzw. hier besteht. Grundsätzlich - nach näherer Maßgabe von Gesetz und höchstrichterlicher Rechtsprechung - hat auch der belästigende Arbeitnehmer - hier unter Zugrundelegung des Vorbringens der Beklagten - Anspruch auf vertragliche Fürsorge, Fehlverhalten eines Beschäftigten, das den Vertragspartner zu Sanktionen veranlassen könnte, wird im Arbeits-

verhältnis anders als in anderen Austauschbeziehungen gewertet. Inhalt und Bestand des Arbeitsverhältnisses sind für die Beschäftigten von so existenzieller Bedeutung, dass dem auch im Falle von Vertragsverletzungen bei der Bemessung angemessener Reaktionen entsprochen werden muss (Schlachter NZA 2001, 123).

Da sich die streitgegenständlichen Kündigungen hiernach als rechtsunwirksam erweisen, ist das Arbeitsverhältnis durch sie weder zum jeweiligen Zugangspunkt, noch zum 31.03.2010 aufgelöst worden.

ee) In diesem Zusammenhang ist noch darauf hinzuweisen, dass der Betriebsrat bezüglich des weiteren Kündigungsgrundes - hier sexuelle Belästigung der Assistenzärztin ... - ausweislich der Beweisaufnahme des Arbeitsgerichts, deren Richtigkeit seitens der Beklagten im Berufungsverfahren nicht weiter bestritten worden ist, wirksam angehört wurde und auch dieser Kündigungsgrund gemäß § 626 Abs. 2 nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in zulässiger Weise nachgeschoben werden konnte.

2. Der Kläger hat - auf richterrechtlich entwickelter Grundlage - einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsprozesses (BAG ...r Senat vom 27.02.1985 - GS 1/84 -). Überwiegende schutzwerte Interessen der Beklagten stehen einer solchen Beschäftigung des Klägers hier nicht entgegen.

3. Schließlich ist auch die Abmahnung des Klägers vom 03.02.2009 mangels deren Wirksamkeit (vgl. oben unter II) 1) a) aa) (4)) aus der Personakte des Klägers zu entfernen.

### III.

Der Antrag der Beklagten, das Arbeitsverhältnis des Klägers gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, ist

nicht begründet. Zwar ist die Beklagte zumindest wegen des Ausspruchs der Kündigung vom 17.08.2009 trotz § 13 Abs. 1 Satz 3 KSchG nicht von vornherein gehindert, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu beantragen. Auflösungsgründe im Sinne von § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG liegen vorliegend aber nicht vor.

Stellt das Gericht in einem Kündigungsrechtsstreit fest, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung aufgelöst worden ist, hat es nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung aufzulösen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Nach der Grundkonzeption des Kündigungsschutzgesetzes führt eine Sozialwidrigkeit der Kündigung zu deren Rechtsunwirksamkeit und zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Das Kündigungsschutzgesetz ist damit vorrangig ein Bestandsschutz- und kein Abfindungsgesetz. Dieser Grundsatz wird durch § 9 KSchG unter der Voraussetzung durchbrochen, dass - bezogen auf den Auflösungsantrag des Arbeitgebers - eine Vertrauensgrundlage für eine sinnvolle Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr besteht. Da hiernach eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur ausnahmsweise in Betracht kommt, sind an die Auflösungsgründe strenge Anforderungen zu stellen. Als Auflösungsgründe für den Arbeitgeber gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG kommen solche Umstände in Betracht, die das persönliche Verhältnis zum Arbeitnehmer, die Wertung seiner Persönlichkeit, seiner Leistung oder seiner Eignung für die ihm gestellten Aufgaben und sein Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern betreffen. Die Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern nicht erwarten lassen, müssen allerdings nicht im Verhalten, insbesondere nicht im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Vielmehr kommt es darauf an, ob die objektive Lage beim Schluss der mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz beim Arbeitgeber die Besorgnis aufkommen lassen kann, dass die weitere Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer gefährdet ist (BAG, 23.06.2005 - 2 AZR 256/04 - AP Nr. 52 zu § 9 KSchG 1969; BAG, 07.03.2002 - 2 AZR 158/01 - AP Nr. 42 zu § 9 KSchG 1969).

Hiernach ist ein Auflösungsgrund zu Gunsten der Beklagten nicht ersichtlich.

Die Beklagte macht zur Begründung ihres Auflösungsantrages geltend, die Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei bereits im Hinblick auf die unerträglichen Arbeitspflichtverstöße des Klägers unzumutbar. Allein schon aufgrund des Kündigungsvorfalles und der Einvernahme der Zeugin ..., die nach wie vor noch bei der Beklagten beschäftigt sei, sei eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und dem Pflegepersonal nicht mehr möglich. Hinzu komme, dass sich der Kündigungsvorfall unter den Patienten und dem Pflegepersonal rumgesprochen habe und auch Frau ... geäußert habe, dass sie vor dem Kläger Angst habe. Außerdem könne der Chefarzt, der vorliegend medizinisch eine andere Auffassung gehabt hätte als der Kläger mit dem Kläger mangels Vertrauens nicht mehr zusammenarbeiten.

Da das Verhalten des Klägers gegenüber der Assistenzärztin ... bereits die Kündigung hier nicht rechtfertigen konnte, kann es auch den Auflösungsantrag nicht rechtfertigen. Denn aus dem Sachvortrag der Beklagten kann nicht abgeleitet werden, dass die Kündigungsgründe einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit entgegenstehen. Dies könnte etwa dann angenommen werden, wenn feststünde, dass der Kläger trotz der Erteilung einer Abmahnung, der eine Warnfunktion zukommt, nicht bereit oder in der Lage ist, sein Fehlverhalten zu ändern und den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachzukommen. Hiefür bestehen im Streitfall jedoch keine Anhaltspunkte. Aus dem Vorfall vom 19.07.2009 ergibt sich noch nicht, dass der Kläger nicht bereit ist, seine Arbeitspflichten ordnungsgemäß zu erfüllen. Es ist weder von der Beklagten vorgetragen noch ansonsten ersichtlich, dass der Kläger ein bereits in zulässiger Weise abgemahntes Fehlverhalten fortgesetzt hat oder sich durch eine geeignete Abmahnung der Beklagten nicht hätte steuern lassen können.

Entgegen der Ansicht der Beklagten kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass aufgrund der Einvernahme der Zeugin ... eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und dem Pflegepersonal, spricht der Zeugin ..., nicht mehr

möglich ist. Diesbezüglich fehlt es bereits an einem konkreten Sachvortrag der Beklagten. Die Beklagte gibt hier lediglich eine Vermutung bzw. Befürchtung der Zeugin ... wieder. Dies genügt für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG noch nicht.

Soweit die Beklagte schließlich geltend macht, der Betriebsfrieden sei bereits dadurch gestört, dass sich der Kündigungsvorfall vom 19.07.2009 bei dem Pflegepersonal herumgesprochen und zwischen dem Kläger und dem Chefarzt gegensätzliche medizinische Auffassungen bestanden hätten sowie die Assistenzärztin ... vor dem Kläger Angst hätte, fehlt es insoweit an jeglichen tatsächlichen Anhaltspunkten, die eine solche Annahme der Unzumutbarkeit im Sinne des § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG begründen könnten. Denn zum einen hat bisher unstreitig noch kein Gespräch zwischen dem Kläger und dem Chefarzt hinsichtlich der gegensätzlichen medizinischen Auffassungen stattgefunden und zum anderen ist die Assistenzärztin ... nicht mehr in der Herzkllinik beschäftigt.

Das Auflösungsbegehren der Beklagten erweist sich daher als unbegründet.

#### IV.

Wegen der Wirksamkeit der zu beurteilenden Kündigungen vom 17.08.2009 war das Urteil des Arbeitsgerichts Dresden aus den unter Ziff. II. gegebenen Gründen auf die Berufung des Klägers entsprechend abzuändern.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Beklagte hat die Kosten des gesamten Rechtsstreits zu tragen, weil sie vorliegend in vollem Umfang unterlegen ist.

Die Revision war nicht zuzulassen. Die Rechtssache hat keinen über den entschiedenen Einzelfall hinausgehende grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Die Kammer ist mit ihrer Entscheidung nicht von einem Urteil der in § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG genannten Gerichte abgewichen.