

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

5 Sa 408/15

1 Ca 572/13

(Arbeitsgericht Bayreuth - Kammer Hof -)

Datum: 31.03.2016

Rechtsvorschriften: § 626 BGB

Orientierungshilfe:

Der Arbeitgeber hat aufgrund des Druckes anderer Mitarbeiter die außerordentliche Kündigung erklärt. Die Kündigung erweist sich u.a. deshalb als unwirksam, da sich der Arbeitgeber nicht ausreichend vor die Mitarbeiterin gestellt hat und die Kündigung auch wegen des Vorranges der Änderungskündigung unverhältnismäßig ist.

Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth - Kammer Hof - vom 18.12.2013, Aktenzeichen: 1 Ca 572/13, wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Rechtswirksamkeit einer fristlosen Kündigung der Beklagten vom 12.06.2013 sowie um Weiterbeschäftigung der Klägerin.

Die am 26.09.1958 geborene schwerbehinderte Klägerin war bei der Beklagten seit 01.10.1999 als Leiterin der Berufsfachschule für Krankenpflege bei einem Bruttomonats-

verdienst von zuletzt 3.600,- € beschäftigt (wobei im zugrundeliegenden Arbeitsvertrag vom 22.07.1999 die Tätigkeit mit derjenigen einer „leitenden Unterrichtsschwester“ umschrieben ist).

Nachdem es von verschiedenen Lehrkräften dieser Berufsfachschule Beschwerden über die Klägerin gegeben hatte (u.a. die stellvertretende Schulleiterin Frau R..., die mit Rücktrittsschreiben vom 08.03.2012 von ihrer Funktion zurückgetreten ist), übertrug die Beklagte zunächst mit Schreiben vom 29.05.2012 der Klägerin ab 01.06.2012 die Funktion einer hauptamtlichen Praxisanleiterin für den pflegerischen Bereich. Die Klägerin reichte hiergegen am 27.02.2012 Klage beim Arbeitsgericht Bayreuth - Kammer Hof - ein, gerichtet auf Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen als Leiterin der Berufsfachschule für Krankenpflege. Unter dem 11.10.2012 kündigte die Beklagte der Klägerin zum 30.06.2013 krankheitsbedingt. Mit inzwischen rechtskräftigem Endurteil vom 16.05.2013 stellte das Arbeitsgericht Bayreuth - Kammer Hof - (Az. 2 Ca 861/12) fest, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 11.10.2012 nicht zum 30.06.2013 beendet wurde und verurteilte darüber hinaus die Beklagte, die Klägerin mit Tätigkeiten einer leitenden Unterrichtsschwester als Leiterin der Berufsfachschule für Krankenpflege zu unveränderten Bedingungen weiter zu beschäftigen.

Nach Verkündung dieses Endurteils bestätigten die Mitarbeiterinnen R..., S..., A... sowie F... mit Erklärungen vom 22.05.2013, 23.05.2013 sowie „Mai 2013“ gegenüber der Beklagten, dass ihre bereits etwa ein Jahr zuvor abgegebenen Stellungnahmen, wonach sie sich eine Zusammenarbeit mit der Klägerin keinesfalls mehr vorstellen könnten und sie, sollte diese wieder in der Berufsfachschule für Krankenpflege als Lehrkraft oder Schulleitung eingesetzt werden, ihr Beschäftigungsverhältnis nicht aufrecht erhalten könnten, weiterhin zuträfen (Bl. 68-71 d.A.). Die Beklagte hörte den bei ihr bestehenden Personalrat mit Schreiben vom 23.05.2013 (Anlage 9, Bl. 61 d.A.) zu der beabsichtigten fristlosen Kündigung der Klägerin an. Mit Schreiben vom 27.05.2013 teilte der Personalrat mit, dass er in seiner Sitzung vom 27.05.2013 beschlossen habe, der fristlosen Kündigung zuzustimmen. Die Beklagte hat beim Integrationsamt Bayreuth den Antrag gestellt, der beabsichtigten Kündigung zuzustimmen. Der Eingang des Antrags beim Integrationsamt erfolgte am Nachmittag des 28.05.2013. Dieses stimmte mit Bescheid vom 11.06.2013 der be-

absichtigten Kündigung gleichfalls zu. Der Bescheid wurde der Beklagten per Fax am 11.06.2013 zugestellt.

Die Klägerin hatte die Auffassung vertreten, dass diese Kündigung mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes sowie wegen Nichteinhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB unwirksam sei. Sie trug vor, dass die von der Beklagten geäußerten Vorwürfe, wonach sie über keine Führungsqualitäten verfügt und gravierende Mängel im Bereich ihrer persönlichen Tätigkeit als Schulleiterin aufgetreten seien, jeglicher Grundlage entbehrten. Die gesamten von der Beklagten geäußerten Vorwürfe seien haltlos und erweckten den Eindruck einer Hetzkampagne. Die Klägerin bestritt, dass die Beklagte keinen anderen Ausweg mehr gesehen habe, als der Klägerin die Tätigkeit als Schulleitung zu entziehen und ihr eine andere adäquate Aufgabe zuzuweisen. Im Übrigen hätte es auch andere Möglichkeiten der Umsetzung gegeben.

Die Klägerin beantragt erstinstanzlich:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 12.06.2013 nicht beendet wird.
2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1.) wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Leiterin der Berufsfachschule für Krankenpflege weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Die Beklagte beruft sich zunächst auf die von anderen Mitarbeitern vorgebrachten Beschwerden bzw. deren Äußerungen, wonach eine Zusammenarbeit mit der Klägerin für sie nicht mehr möglich sei. Dies betreffe vier von fünf der bei der Beklagten aktuell tätigen Lehrkräfte, bereits bei Ausfall einer einzigen dieser Mitarbeiterinnen könne die Beklagte den Unterricht für die Schüler nicht mehr gewährleisten. Ersatzkräfte seien nicht bzw. nur schwer und zeitaufwendig zu finden. Eine anderweitige Möglichkeit, die Klägerin zu beschäftigen gebe es nicht. Insbesondere sei die Versetzung auf die Position der hauptamt-

lichen Praxisanleiterin von der Klägerin nicht akzeptiert worden, sondern sie habe immer auf ihrer Stelle als Schulleiterin der BFS beharrt.

Das Arbeitsgericht Bayreuth – Kammer Hof – hat mit Endurteil vom 18.12.2013 wie folgt entschieden:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 12.06.2013 nicht aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Leiterin der Berufsfachschule für Krankenpflege weiter zu beschäftigen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert wird auf 14.400,-- € festgesetzt.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, dass dahingestellt bleiben könne, inwieweit die Beklagte tatsächlich versucht habe, die Drucksituation abzuwenden und sich dabei schützend vor die Klägerin gestellt habe. Ein wichtiger Grund für die ausgesprochene Druckkündigung sei deshalb nicht anzuerkennen, weil die Beklagte selber vortrage, dass ihr grundsätzlich eine Weiterbeschäftigung der Klägerin als sogenannte hauptamtliche Praxisanleiterin für die pflegerischen Bereiche zumutbar wäre. Die Beklagte habe selbst versucht die Klägerin umzusetzen, in dem sie diese mit Wirkung vom 01.06.2012 auf diese Stelle versetzt habe. Auch wenn die Klägerin sich hiergegen vor dem Arbeitsgericht Bayreuth - Kammer Hof - erfolgreich gewehrt habe, so scheidet gleichwohl diese Beschäftigungsmöglichkeit als Ausweg aus der Drucksituation nicht aus. Zwar könne die Beklagte nach dem Arbeitsvertrag der Parteien der Klägerin diese Tätigkeit nicht im Wege des Direktionsrechtes zuweisen, es sei jedoch nicht ersichtlich, weshalb die Beklagte nicht verpflichtet sein soll, der Klägerin eine diesbezügliche Änderungskündigung auszusprechen. Darüber hinaus sei nicht ersichtlich, selbst wenn man von einer unausweichlichen Drucksituation und der grundsätzlichen Berechtigung der Beklagten deswegen eine Kündigung aussprechen zu können ausgehen wolle, hier der Ausspruch einer fristlosen Kündigung erforderlich gewesen sein soll. Weshalb im streitgegenständli-

chen Fall die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses für die Beklagten unausweichlich gewesen sein sollte, erschließe sich nicht.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung des Sachverhalts in Tatbestand und Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen.

Gegen das der Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 08.01.2014 zugestellte Urteil hat diese mit am 09.01.2014 als Fax eingegangenem Schriftsatz Berufung eingelegt. Die Berufung wurde mit weiterem Schriftsatz vom 26.02.2014, eingegangen als Telefax beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am gleichen Tag begründet.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Bayreuth – Kammer Hof – unrichtig sei, da das Arbeitsgericht seine Entscheidung darauf gestützt habe, dass nicht ersichtlich sei, warum die Beklagte in einer unausweichlichen Drucksituation gewesen sei und deshalb eine fristlose Kündigung habe aussprechen müssen. Insbesondere entnehme das Erstgericht den vorgelegten Stellungnahmen der Mitarbeiter, dass diese sich „nur auf Dauer“ eine Zusammenarbeit mit der Klägerin nicht vorstellen könnten. Das Erstgericht habe damit die vorgelegten Stellungnahmen nicht vollständig ausgewertet. Zwei der vier benannten Mitarbeiter hätten ausweislich ihrer Bestätigung unzweifelhaft zu erkennen gegeben, dass sie bei der Beklagten nicht weiter beschäftigt werden wollten, wenn die Klägerin zurückkehre. Warum das erstinstanzliche Gericht den Schluss gezogen habe, dass den Stellungnahmen nur entnommen werde könnte, dass sie sich auf „Dauer eine Zusammenarbeit mit der Klägerin nicht mehr vorstellen könnten“ sei aufgrund der Stellungnahmen nicht nachvollziehbar. Darüber hinaus habe das Erstgericht auch nicht ausreichend gewürdigt, dass für den Fall einer ordentlichen Kündigung die Kündigungsfrist der Beklagten sechs Monate zum Quartalsende betragen hätte. Ein Abwarten dieser langen Kündigungsfrist sei der Beklagten jedoch nicht zuzumuten gewesen. Darüber hinaus vertrete das Erstgericht fehlerhaft die Auffassung, dass die Beklagte eine Änderungskündigung hätte aussprechen müssen, da die Klägerin eine solche Änderungskündigung unter Vorbehalt angenommen hätte. In diesem Zusammenhang habe das Erstgericht das Prozessverhalten der Klägerin nur unzureichend gewürdigt. Insbesondere sei schon erstinstanzlich von der Beklagten vorgetragen worden, dass die Klägerin das Änderungsangebot, nämlich die erfolgte Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, allein

schon deshalb unmissverständlich abgelehnt habe, indem sie gegen diese Versetzung unstreitig Klage erhoben hat. Des Weiteren habe das Erstgericht nicht berücksichtigt, dass die Klägerin aus dieser Entscheidung die Vollstreckung angekündigt habe und hiermit ausdrücklich zum Ausdruck gebracht habe, dass sie nicht bereit sei, zu geänderten Bedingungen beschäftigt zu werden. Unzutreffend vertrete das Erstgericht auch die Auffassung, die Beklagte habe sich vor Ausspruch der hier streitgegenständlichen Kündigung nicht schützend vor die Mitarbeiterin gestellt. Die Beklagte habe sich selbstverständlich vor die Klägerin gestellt, indem sie ihr nämlich die Stelle als Praxisanleiterin angeboten habe, um damit weitere Auseinandersetzungen zwischen der Klägerin und den Mitarbeitern des Lehrerkollegiums gerade zu vermeiden. Dem seinerzeitigen Versetzungsverfahren lagen ja zu diesem Zeitpunkt bereits mehrere Äußerungen der Mitarbeiter des Lehrerkollegiums vor, die schon seinerzeit darauf hingewiesen haben, dass sie sich eine weitere Zusammenarbeit mit der Klägerin nicht vorstellen könnten. Wie die bereits vorgelegten Schreiben der Mitarbeiter zeigen würden, sei auch eine weitere Mediation nicht möglich gewesen, da die Mitarbeiter des Lehrerkollegiums ausweislich der vorgelegten Schreiben keine Chance auf eine Besserung gesehen hätten im Hinblick auf die völlig beratungsresistente und uneinsichtige Klägerin. Eine Weiterbeschäftigung sei der Beklagten auch nicht zuzumuten. Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin habe mit Schreiben vom 18.08.2014 die Beklagte aufgefordert, die Klägerin entsprechend dem Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth als Schulleiterin weiter zu beschäftigen. Am 26.08.2014 sei die Klägerin bei den Kliniken H... in M... erschienen und hätte ihre Stelle als Schulleiterin beansprucht. Dies habe zu erheblicher Unruhe innerhalb der gesamten Klinikbelegschaft insbesondere der Krankenpflegeschule geführt, zumal zu diesem Zeitpunkt gerade die Examenszeit stattgefunden habe und wieder Konfrontationen mit der Klägerin befürchtet worden seien. Demgemäß schrieb die Schulleitung der Berufskrankenpflegeschule die Geschäftsleitung an und bat darum, dass aufgrund der Störung des Schulablaufs und des Betriebsfriedens für eine Lösung Sorge zu tragen sei. Darüber hinaus habe die derzeitige Schulleiterin darauf hingewiesen, dass für den Fall der Weiterbeschäftigung der Klägerin sie selbst das Beschäftigungsverhältnis nicht aufrechterhalten werde. Der bei der Beklagten bestehende Personalrat hätte sich der Situation angenommen jedoch vorab festgestellt, dass eine Zusammenarbeit aus seiner Sicht schlichtweg nicht mehr möglich sei.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig und statthaft (§ 64 Abs. 1, Abs. 2 b, c ArbGG) und ist auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung erweist sich als unbegründet. Das Arbeitsgericht Bayreuth – Kammer Hof – hat zu Recht der Klage stattgegeben, da die Kündigung vom 12.06.2013 das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat. Es kann insoweit vollumfänglich auf die sorgfältigen Ausführungen in den Entscheidungsgründen des Ersturteils verwiesen und von einer lediglich wiederholenden Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden. Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind noch folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

1. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund 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 nicht zugemutet werden kann. Auch Drucksituationen können einen Kündigungsgrund darstellen, wenn Dritte unter Andro-

hung von Nachteilen für den Arbeitgeber und von diesem die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers verlangen. Dabei sind zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden: Das Verlangen des Dritten kann gegenüber dem Arbeitgeber durch ein Verhalten des Arbeitnehmers oder einen in dessen Person liegenden Grund objektiv gerechtfertigt sein. In diesem Fall liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, ob er eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung ausspricht. Eine solche Kündigung wird auch als „unechte Druckkündigung“ bezeichnet. Die Kündigung wird nicht primär wegen des durch den Dritten erzeugten Drucks erklärt, sondern wegen dessen personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsgrundes (BAG vom 18.07.2013 - 6 AZR 421/12 - zitiert nach Juris). Fehlt es jedoch hingegen an einer solch objektiven Rechtfertigung der Drohung, so kommt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen in Betracht. An die Zulässigkeit einer sogenannten „echten Druckkündigung“ sind allerdings strenge Anforderungen zu stellen. Der Arbeitgeber hat sich in diesem Fall zunächst schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer zu stellen. Nur wenn auf diese Weise die Drohung nicht abgewendet werden kann und bei Verwirklichung der Drohung schwere wirtschaftliche Schäden für den Arbeitgeber drohen, kann die Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Dabei ist jedoch Voraussetzung, dass die Kündigung das einzig praktisch in Betracht kommende Mittel ist, um die Schäden abzuwenden (BAG, 19.06.1986 – 2 AZR 563/85 – a.a.O.). Typische Fälle einer echten Druckkündigung sind Drohung der Belegschaft mit Streik oder Massenkündigungen oder die Androhung des Abbruchs von Geschäftsbeziehungen für den Fall der Weiterbeschäftigung eines bestimmten Arbeitnehmers.

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze gilt für den streitgegenständlichen Fall Folgendes:

2. Personen- bzw. verhaltensbedingte Gründe können die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung nicht rechtfertigen. Die Beklagte hat lediglich pauschal vorgetragen, dass die Klägerin sowohl fachlich als auch persönlich nicht geeignet sei, die Aufgaben einer Schulleiterin der Berufsfachschule für Krankenpflege wahrzunehmen. Detaillierter nachvollziehbarer und auch unter Beweis gestellter Sachvortrag, worauf sich die fehlende Eignung der Klägerin ergibt, erfolgt nicht. Gleiches gilt für verhaltensbedingte

Gründe, Verstöße gegen die der Klägerin obliegenden Arbeitsverpflichtungen werden ebenfalls lediglich pauschal vorgetragen. Es ist nicht ersichtlich, gegen welche Verpflichtungen die Klägerin konkret verstoßen haben könnte. Darüber hinaus wäre im Rahmen der verhaltensbedingten Kündigung und der damit verbundenen Frage der Verhältnismäßigkeit auch eine Abmahnung des arbeitsvertragswidrigen Verhaltens erforderlich.

3. a) Die Beklagte begründet die von ihr ausgesprochene Kündigung im Wesentlichen mit einer Drucksituation ausgehend von anderen Mitarbeiterinnen der Berufsfachschule. Wie oben dargestellt handelt es sich hierbei um betriebsbedingte Gründe, die die Beklagte zur Rechtfertigung der Kündigung geltend macht. Dringende betriebliche Erfordernisse, die sich aus innerbetrieblichen Umständen oder aus außerbetrieblichen Umständen ergeben können, rechtfertigen nach § 1 KSchG regelmäßig nur eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers. Als wichtige Gründe zur außerordentlichen Kündigung kommen die wirtschaftliche Lage des Betriebs, Absatzmangel, die Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen oder sonstige unternehmerische Entscheidungen, die zum Wegfall einer Beschäftigungsmöglichkeit führen nur ausnahmsweise in Betracht. Die betriebsbedingte Kündigung ist dadurch gekennzeichnet, dass nicht nur die Auswirkungen, sondern auch die Ursachen dringende betriebliche Erfordernisse in der Sphäre des Arbeitgebers als Unternehmer liegen. Sie setzt eine Diskrepanz zwischen dem Personalbedarf und dem Personalbestand voraus. Die dringenden Erfordernisse müssen der Weiterbeschäftigung überhaupt oder zu den bisherigen Bedingungen entgegenstehen und dürfen sich nicht nur auf die Frage der personellen Besetzung eines erhaltenen Arbeitsplatzes beziehen.

Regelmäßig wird der Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Druckkündigung lediglich eine ordentliche Kündigung aussprechen können. Nur in begründeten und engen Ausnahmefällen ist eine außerordentliche Kündigung darstellbar (vergl. KR, Gemeinschaftskommentar zum KSchG, 11. Auflage, § 626 BGB Rdnr. 162 ff, 218 ff). Unter anderem wäre zu fordern, dass der Arbeitgeber nicht ohne weiteres dem Drängen auf Entlassung eines Arbeitnehmers nachgibt, sondern er sich zunächst schützend vor den Arbeitnehmer stellen muss und versuchen muss, die Belegschaft

oder diejenigen, von denen der Druck ausgehen wird von ihrer Drohung abzubringen. Der Arbeitgeber muss auch die gegen einen Arbeitnehmer erhobenen Vorwürfe in eigener Verantwortung überprüfen und sich für ihn einsetzen, wenn dieser zu Unrecht angegriffen wird. Dazu gehört auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Drucksituation abzubauen. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang etwa gewesen ein Gespräch zwischen den Beschwerdeführern und der Klägerin zu vermitteln bzw. zu moderieren, etwa im Sinne einer Mediation. Ob diese zumutbar bzw. erfolgsversprechend gewesen wäre ist zwar im Hinblick auf die im Berufungsverfahren durchgeführte außergerichtliche Mediation fraglich, kann durch das Gericht jedoch abschließend nicht beurteilt werden, da die Beklagte hierzu ebenfalls lediglich pauschal vorgetragen hat, so dass im Einzelnen nicht nachvollzogen werden kann, welche Bemühungen die Beklagte im Einzelnen unternommen hat, um die Drucksituation zwischen der Klägerin und den betroffenen Arbeitnehmern abzubauen.

- b) Doch selbst wenn man der Beklagten ausreichende Bemühungen attestieren würde um die Drucksituation abzuwenden, ist nicht ersichtlich, warum es der Beklagten nicht zumutbar sein sollte lediglich eine ordentliche Kündigung auszusprechen. Während des Laufs der ordentlichen Kündigungsfrist hätte eine Suspendierung der Klägerin vorgenommen werden können. Die anfallenden Personalkosten für den Lauf der Kündigungsfrist wären der Beklagten im Hinblick auf den betriebsbedingten Kündigungsgrund zumutbar.
- c) Die Kündigung ist jedoch auch unter dem Gesichtspunkt des Vorrangs der Änderungskündigung wirksam.

Eine Kündigung ist nur dann im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, den bei Ausspruch der Kündigung absehbaren Wegfall des Beschäftigungsbedarfs durch andere Maßnahmen, sei es technischer, organisatorischer oder wirtschaftlicher Art als durch eine Beendigungskündigung zu entsprechen. Das Merkmal der Dringlichkeit der betrieblichen Erfordernisse ist Ausdruck des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit (Ultima-Ratio-Prinzip) aus dem sich ergibt, dass der Arbeitgeber vor jeder ordentlichen Beendigungskündigung von sich aus dem Arbeitnehmer eine sowohl

diesem als auch ihm selbst objektiv mögliche anderweitige Beschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz anbieten muss (BAG, 25.10.2012 – 2 AZR 552/11 – Rdnr. 29). Erfüllt der Arbeitnehmer das Anforderungsprofil der fraglichen Stelle, bedarf es grundsätzlich keiner weitergehenden Prüfung, ob dem Arbeitnehmer die Tätigkeit zumutbar ist. Das gilt auch dann, wenn die Zuweisung eine Vertragsänderung erforderlich macht. Eine ggf. erforderliche Änderungskündigung darf nur in „Extremfällen“ unterbleiben, z.B. bei einer völlig unterwertigen Beschäftigung. Der Arbeitnehmer soll grundsätzlich selbst entscheiden können, ob er eine Weiterbeschäftigung unter geänderten, möglicherweise sogar erheblich verschlechterten Arbeitsbedingungen für zumutbar erachtet oder nicht (BAG, 23.02.2010 – 2 AZR 656/08 – und BAG vom 05.06.2008 – 2 AZR 107/07 – zitiert nach Juris). Die Beklagte war zum Ausspruch einer Änderungskündigung auch verpflichtet. Die Beklagte hat selbst eingeräumt, dass eine Weiterbeschäftigung der Klägerin als sogenannte hauptamtliche Praxisanleiterin für die pflegerischen Bereiche zumutbar gewesen wäre. Der Ausspruch einer Änderungskündigung gegenüber der Klägerin ist von der Beklagten auch unter Berücksichtigung des Umstandes zu fordern, dass die Beklagte im Vorfeld der streitgegenständlichen Kündigungsmaßnahme versucht hat, die Klägerin im Rahmen des Direktionsrechtes auf eine Stelle als hauptamtliche Praxisanleiterin umzusetzen. Die Beklagte hat zwar gegenüber der Klägerin versucht, diese mit Wirkung zum 01.06.2012 auf eine solche Stelle zu versetzen. Die Klägerin hat sich hiergegen erfolgreich vor dem Arbeitsgericht Bayreuth – Kammer Hof – gewehrt, gleichwohl scheidet diese Beschäftigungsmöglichkeit noch nicht als Ausweg aus der Drucksituation aus. Zwar kann die Beklagte nach dem Arbeitsvertrag der Parteien der Klägerin diese Tätigkeit nicht im Wege des Direktionsrechtes zuweisen (so auch das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 16.05.2013) jedoch ist nicht ersichtlich, weshalb die Beklagte nicht verpflichtet sein soll, der Klägerin eine diesbezügliche Änderungskündigung auszusprechen. Alleine dass die Klägerin eine Übertragung der Position im Rahmen des Direktionsrechtes nicht akzeptiert hat, lässt noch nicht den Schluss zu, dass sie diese Tätigkeit, wenn ihr diese im Wege einer Änderungskündigung angeboten würde, nicht zumindest unter Vorbehalt akzeptieren würde. Unter Berücksichtigung, dass lediglich in begrenzten Ausnahmefällen eine Änderungskündigung unterbleiben kann, wäre hier zu fordern, dass die Klägerin in aller Deutlichkeit auch unter Berücksichtigung einer möglichen Beendigung des Arbeits-

verhältnisses die geänderten Arbeitsbedingungen ablehnt. Eine solche deutliche Ablehnung ist dem Verhalten der Klägerin nicht zu entnehmen. Im Gegenteil, im Verlauf des Prozesses hat sich die Klägerin beim Arbeitsgericht Bayreuth dahingehend erklärt, dass sie die Stelle einer Praxisanleiterin zumindest unter Vorbehalt annehmen würde.

4. Die ausgesprochene Kündigung erweist sich damit als unwirksam. Eine Umdeutung der außerordentlichen Kündigung in eine ordentliche Kündigung ist im Hinblick auf die Personalratsanhörung nicht möglich, da der Personalrat lediglich zu einer außerordentlichen Kündigung angehört worden ist.
5. Der Leistungsantrag auf Weiterbeschäftigung bis zur Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung erweist sich ebenfalls als begründet, nachdem sich die ausgesprochene Kündigung als rechtsunwirksam erweist. Die erforderliche Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen ist bereits bei der Prüfung der Kündigung erfolgt. Weitere Aspekte ergeben sich nicht. Insbesondere nicht aus dem Schriftsatz der beklagten Partei vom 30.10.2014 in dem darauf verwiesen wurde, dass es nach Rückkehr der Klägerin zu erheblichen Unruhen innerhalb der gesamten Klinikbelegschaft, insbesondere der Krankenpflegeschule gekommen wäre. Insofern ist nochmals darauf hinzuweisen, dass die Beklagte primär verpflichtet ist, die Drucksituation zwischen den Beschäftigten abzubauen und hierzu geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Solange solche Maßnahmen durch die Beklagte nicht nachvollziehbar ergriffen werden, ist dem vertraglichen Beschäftigungsanspruch der Klägerin gegenüber einer Nichtbeschäftigung der Vorrang einzuräumen. Darüber hinaus hat die Beklagte die Möglichkeit, bei Scheitern solcher Maßnahmen eine Veränderung der arbeitsvertraglichen Bedingungen neu herbeizuführen.

Das erstinstanzliche Urteil erweist sich daher als richtig. Die Berufung der Beklagten war zurückzuweisen.

- 13 -

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision lagen nicht vor (§ 72 Abs. 2 ArbGG)

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72a ArbGG wird hingewiesen.

Nöth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Wilhelm Graf
ehrenamtlicher Richter

Beer
ehrenamtlicher Richter