

Titel:

Personalratsanhörung, Unwirksamkeit der Kündigung, Direktionsrecht, Gleichwertigkeit der Tätigkeit, Weiterbeschäftigungsanspruch, Kontaktverbot, Annahmeverzugslohn

Schlagworte:

Personalratsanhörung, Unwirksamkeit der Kündigung, Direktionsrecht, Gleichwertigkeit der Tätigkeit, Weiterbeschäftigungsanspruch, Kontaktverbot, Annahmeverzugslohn

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG München vom -- – 9 SLa 945/25

ArbG München, Berichtigungsbeschluss vom 17.03.2026 – 15 Ca 5556/24

Tenor

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche, fristlose Kündigung vom 11. Juli 2024 nicht aufgelöst worden ist.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die hilfsweise ausgesprochene außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist vom 11. Juli 2024 nicht aufgelöst worden ist.
3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche, fristlose Kündigung vom 15. Juli 2024 nicht aufgelöst worden ist.
4. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die hilfsweise ausgesprochene außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist vom 15. Juli 2024 nicht aufgelöst worden ist.
5. Es wird festgestellt, dass die im Schreiben vom 10.05.2024/16.05.2024 mit Wirkung ab dem 21.05.2025 ausgesprochene Umsetzung an den Lehrstuhl für F. unwirksam ist.
6. Der Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zur Rechtskraft der Entscheidung unter Berücksichtigung der tarifvertraglichen Eingruppierung in die Entgeltgruppe Ä4 des TV-Ärzte zu unveränderten Bedingungen als Leitende Oberärztin und ständige Vertretung des leitenden Arztes (Chefarzt) zu beschäftigen, sie dabei disziplinarisch und fachbezogen unter der Verantwortlichkeit eines leitenden Arztes (Chefarztes) einzusetzen und ihr Aufgaben zu übertragen, bei denen sie den leitenden Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt.
7. Es wird festgestellt, dass die Anweisung, die Klägerin dürfe keinen Kontakt zu den Mitarbeitern und Kollegen am Lehrstuhl von G. aufnehmen, unwirksam ist.
8. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 6.779,31 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.08.2024 zu zahlen.
9. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.060,98 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.09.2024 zu zahlen.
10. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.060,98 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.10.2024 zu zahlen.
11. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.060,98 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.11.2024 zu zahlen.
12. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.060,98 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.12.2024 zu zahlen.
13. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.060,98 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.01.2025 zu zahlen.

14. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.060,98 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.02.2025 zu zahlen.

15. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.724,64 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.03.2025 zu zahlen.

16. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.724,64 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.04.2025 zu zahlen.

17. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.724,64 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.05.2025 zu zahlen.

18. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.724,64 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2025 zu zahlen.

19. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.724,64 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.07.2025 zu zahlen.

20. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.724,64 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.08.2025 zu zahlen.

21. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Beklagte.

22. Der Streitwert des Verfahrens wird auf 305.425,77 Euro festgesetzt.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit zweier außerordentlichen Kündigungen vom 11. Juli 2024 und 15. Juli 2024, die hilfsweise mit sozialer Auslauffrist ausgesprochen wurden.

2

Daneben greift die Klägerin eine ihr gegenüber erfolgte Ver-/Umsetzung an, macht einen Weiterbeschäftigungsanspruch geltend und fordert Annahmeverzugslohn für die Monate Juli 2024 bis inkl. Juli 2025. Auch macht sie geltend, dass ein ihr gegenüber ausgesprochenes Kontaktverbot gegenüber Mitarbeitern und Kollegen bei dem Beklagten am Lehrstuhl H. aufgehoben werden soll.

3

Die Klägerin ist seit dem 01.01.2020 bei der Universität A-Stadt, deren Rechtsträger der Beklagte ist, als leitende Oberärztin und Chefarzt-Stellvertreterin im Bereich H., eingestellt und beschäftigt. Der Bereich befindet sich an drei verschiedenen Standorten: Zentrum am Klinikum I., Standort J. und Standort K. . Die Klägerin ist Fachärztin für Innere Medizin und Sportmedizin. Sie hat die Gesamtleitung des Bereichs Leistungssport inne. Die Klägerin leitet zusätzlich das H-Zentrum am Klinikum I. Sie ist in der Entgeltgruppe Ä4 TV-Ärzte eingruppiert. Für das Kalenderjahr 2024 erhielt die Klägerin eine Vergütung von 11.060,98 € brutto pro Monat. Ab Februar 2025 stieg der monatliche Bruttolohn der Klägerin auf 11.724,64 € an.

4

Zu Ihrem Aufgabenbereich gehört insbesondere in ihrer Eigenschaft als leitende Oberärztin die Personalverantwortung ihr unterstellter Oberärzte, Fachärzte und Assistenzärzte, wobei sowohl fachliche wie disziplinarische Weisungsbefugnis besteht. Zudem leitet sie den Bereich Zentrum am Klinikum I. und am Standort K.. Sie ist außerdem im Rahmen ihrer hiesigen Tätigkeit Mannschaftsärztin des L. Verbands und betreut die Sportler und Trainer medizinisch. Gleiches gilt für ihre Tätigkeit als internistische Hauptverantwortliche für einige Fußballvereine. Im Rahmen ihrer Leitung Zentrum am Klinikum I. obliegt ihr die Abstimmung und Koordination hinsichtlich der Patientenversorgung, insbesondere im Bereich der Kardio-Onkologie, der Krebs-Sprechstunde und dem Aufbau Sport. Zu ihren wesentlichen Aufgaben gehört auch die Betreuung eines eigenen Patientenstamms. Dies betrifft vor allem Patienten aus dem Sportbereich (medizinische Diagnostik, Leistungsdiagnostik, Trainingsplanung) oder Patienten mit speziellen Fragestellungen im Bereich Sportkardiologie und Onkologie. Im Rahmen der Lehrtätigkeit hielt die Klägerin eigene Vorlesungen und war Prüferin beim medizinischen Staatsexamen. Die Lehrtätigkeit umfasste dabei max. 4 Wochenstunden. Für die einzelnen Tätigkeitsbereiche der Klägerin wird ergänzend auf die Klageschrift vom 22.05.2024, Blatt 3-6 verwiesen.

5

Am 29. Februar 2024 informierte die Klägerin die Personalabteilung der Universität AStadt über einen – aus Sicht der Klägerin – strafrechtlich relevanten Vorfall mit ihrem Vorgesetzten, Herrn G., der sich in seinem Büro am 27. Februar 2024 abgespielt haben soll. Im Zuge der Sachverhaltsaufklärung entschied der Personalrat der Universität A-Stadt, dass die Klägerin ab dem 10. April 2024 bis auf weiteres freigestellt werde. Ebenfalls wurde in diesem Gespräch ein Kontaktverbot ausgesprochen. Gegenstand dieses Kontaktverbotes ist, dass die Klägerin keinen Kontakt zu den Mitarbeitern und Kollegen am Lehrstuhl Herrn G. aufnehmen darf. Mit E-Mail vom 10. Mai 2024 teilte der Personalrat der Klägerin mit, dass sie ab dem 20. Mai 2024 an den Lehrstuhl M. (Lehrstuhl von Fr. N.) umgesetzt werde. Auch für den Zeitraum der Umsetzung wurde ihr der Kontakt zu den Mitarbeitern und Kollegen am Lehrstuhl von Herrn G. untersagt.

6

Der wesentliche Inhalt der Tätigkeit, die die Klägerin am Lehrstuhl von Frau N. ausüben sollte, besteht darin, dass die Klägerin als Studienärztin für das Projekt O. eingesetzt wird. Im Rahmen diese Tätigkeit sollte die Klägerin klinische Untersuchungen durchführen und die sog. Spiro-Ergometrie leiten. Der Lehrstuhl M. gliedert sich in die pädiatrische Ambulanz, dem rein wissenschaftlichen Teil des Lehrstuhls sowie einem Präventionszentrum. Weder im rein wissenschaftlichen Teil des Lehrstuhls noch im Präventionszentrum ist ärztliches Personal angestellt. Im Bereich der pädiatrischen Ambulanz existieren keine Oberärzte.

7

Mit Schreiben vom 11. Juli 2024 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin außerordentlich und fristlos, hilfsweise mit sozialer Auslaufzeit bis zum 31. März 2025. Am 15. Juli 2024 erklärte der Beklagte eine weitere außerordentliche, fristlose Kündigung mit hilfsweise sozialer Auslaufzeit zum 31. März 2025. Der Beklagte zahlte der Klägerin für den Monat Juli 2024 eine Vergütung in Höhe von 4.281,67 € brutto. Ab August 2024 erhielt die Klägerin keine Vergütung mehr.

8

Die Klägerin meint, dass die streitgegenständlichen Kündigungen schon deshalb unwirksam seien, weil vor deren Ausspruch der Personalrat entgegen Art. 77 Abs. 1, 3 BayPVG nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde. Ein Ausnahmefall im Sinne von Art. 78 Abs. 1 S. 1 Nr. 6, Abs. 3 BayPVG liege nicht vor, da die Klägerin nicht vorwiegend wissenschaftlich tätig gewesen sei. Charakteristische Tätigkeit und damit das Berufsbild prägend, sei in ihrem Fall die Tätigkeit eines Arztes in der Krankenversorgung und nicht die Tätigkeit auf wissenschaftlichem Gebiet. Dafür spreche neben dem konkret gelebten Arbeitsverhältnis wobei sich die gelebte Praxis unschwer aus den Dienstplänen erkennen ließe – auch der Wille der Vertragsparteien bei Abschluss des Arbeitsvertrages. So sei sie arbeitsvertraglich als Ärztin und nicht etwa, wie andere Mitarbeiter am Lehrstuhl von Herrn G., als wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt worden. Ebenso müsse berücksichtigt werden, dass sie bereits nach Arbeitsvertrag nach dem TV-Ärzte vergütet werde und nicht nach dem TV-L, der für wissenschaftliche Mitarbeiter heranzuziehen sei.

9

Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sei an allen drei Standorten am Lehrstuhl von Herrn G. die Patientenversorgung gewesen. Die Lehrtätigkeit habe demgegenüber einen verschwindend geringen Zeitanteil ausgemacht. Die zu den allgemeinen Berufspflichten eines Arztes gehörende Verpflichtung, sich fortzubilden und sich vor allem in der Weiterbildung um den Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten zu bemühen, sei nicht als wissenschaftliche Tätigkeit dem Beruf des Arztes gegenüberzustellen, sondern Teil der ärztlichen Tätigkeit, die ihrerseits nicht die Eigenschaft einer wissenschaftlichen Tätigkeit im Sinne der oben genannten Regelung aufweise. Zudem sei die Klägerin aufgrund ihrer Funktion als ständige Vertretung des Chefarztes mit administrativen Aufgaben beschäftigt gewesen, jedoch gerade nicht vorwiegend wissenschaftlich.

10

Die Klägerin trägt zudem vor, dass die Weisung des Beklagten, am Lehrstuhl M. tätig zu werden, nicht vom Direktionsrecht gedeckt sei und damit für rechtswidrig und unwirksam erklärt werden müsse. Bereits die Stellenbezeichnung zeige, dass die Klägerin als Studienärztin noch nicht einmal eine Stelle als Oberärztin, geschweige denn als leitende Oberärztin und ständige Chefarzt-Stellvertretung erhalten habe. Der neue Tätigkeitinhalt weiche offensichtlich qualitativ als auch hinsichtlich Bedeutung und Umfang erheblich von der bisherigen Tätigkeit und den Aufgaben der Klägerin ab. Als Fachärztin für Innere Medizin könne die Klägerin keinen Ärzten der Fachrichtung Pädiatrie fachliche Weisungen erteilen. Auch seien ihr keine

Oberärzte unterstellt. Zudem seien ihr der gesamte Leistungssport, die Leitung der Ambulanz sowie des Zentrums am Klinikum I. ersatzlos gestrichen worden. Aufgrund der unterschiedlichen Fachrichtungen könne die Klägerin auch nicht Frau N. in der Gesamtheit ihrer Dienstaufgaben vertreten, so wie es am Lehrstuhl von Herrn G. der Fall war. Die der Klägerin übertragenen Aufgaben entsprächen der Eingruppierung Ä1 (Assistenzarzt) und stellten eine hierarchische Degradierung dar. Sofern die Klägerin im Zentrum des Lehrstuhls von Frau N. tätig werden sollte, müsse zudem berücksichtigt werden, dass dort bereits ein wissenschaftlicher Mitarbeiter in leitender Funktion eingestellt sei. Zudem verfüge dieser Bereich über kein medizinisches Personal. Die Arbeit der Klägerin würde sich demnach auf eine rein studienbegleitende Tätigkeit beschränken.

11

Auch das Kontaktverbot müsse als grob rechtswidrig aufgehoben werden. Dieses sei ebenfalls nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt.

12

Da der Beklagte seit August 2024 die Lohnvergütung eingestellt habe, sei unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugslohnes der Klägerin der volle monatliche Lohn ab August 2024 bis einschließlich Juli 2025 zu gewähren. Dies umfasse auch den nicht bezahlten Zeitraum für Juli 2024.

13

Mit Schreiben vom 20. Juni 2024 nahm die Klägerin einen Beklagtenwechsel vor. Anstelle der ursprünglich beklagten Universität A-Stadt sollte sodann der C. als Beklagter geführt werden.

14

Mit Schriftsatz vom 22. Juli 2025 erhob der Beklagte Widerklage mit dem Antrag, dass die Klägerin dem Beklagten Auskunft darüber zu erteilen habe, welche Vermittlungsvorschläge oder -angebote sie im Zeitraum vom 12. Juli 2024 bis 30. Juni 2025 von der Bundesagentur für Arbeit erhalten habe, ob und inwieweit sie diesen Vermittlungsvorschlägen nachgekommen sei, und sofern sie den Vermittlungsvorschlägen nicht nachgekommen sei, aus welchen Gründen sie diese abgelehnt oder eine Bewerbung unterlassen habe. Der Auskunftsanspruch wurde zuvor außergerichtlich nicht geltend gemacht, sondern erstmalig mit der Widerklage erhoben. Mit Schriftsatz vom 28. Juli 2025 kam die Klägerin dem Auskunftsbegehren dahingehend nach, dass sie erklärte, im Zeitraum vom 12. Juli 2024 bis 30. Juni 2025 keine Vermittlungsvorschläge oder -angebote von der Bundesagentur für Arbeit erhalten zu haben. In der mündlichen Verhandlung vom 5. August 2025 erklärte der Beklagte auf Nachfrage des Vorsitzenden zu Protokoll, dass er die Widerklage für erledigt erkläre. Die Klägerin schloss sich der Erledigterklärung, wie bereits in ihrem Schriftsatz vom 28. Juli 2025 angekündigt, an. Weiterhin nahm die Klägerin Ziffer 12 aus ihrer Klageerweiterung vom 26. Juli 2024 zurück und konkretisierte Ziffer 13 der Klageerweiterung vom 26. Juli 2024 dahingehend, dass die Weiterbeschäftigung der Klägerin unter Berücksichtigung der tarifvertraglichen Eingruppierung in Entgeltgruppe Ä4 des TV-Ärzte zu erfolgen habe.

15

Zuletzt beantragt sie

1. Es wird festgestellt, dass die im Schreiben vom 10.05.2024/16.05.2024 mit Wirkung ab dem 21.05.2025 ausgesprochene Umsetzung an den Lehrstuhl M. unwirksam ist.

2. Es wird festgestellt, dass die Anweisung, die Klägerin dürfe keinen Kontakt zu den Mitarbeitern und Kollegen am Lehrstuhl von Herrn G. aufnehmen, unwirksam ist.

3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche, fristlose Kündigung vom 11. Juli 2024 (Verdachtskündigung) nicht aufgelöst worden ist.

4. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die hilfsweise ausgesprochene außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist vom 11. Juli 2024 (Verdachtskündigung) nicht aufgelöst wird.

5. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche, fristlose Kündigung vom 11. Juli 2024 (Tatkündigung) nicht aufgelöst worden ist.

6. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die hilfsweise ausgesprochene außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist vom 11. Juli 2024 (Tatkündigung) nicht aufgelöst wird.

7. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche, fristlose Kündigung vom 15. Juli 2024 nicht aufgelöst worden ist.

8. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die hilfsweise ausgesprochene außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist vom 15. Juli 2024 nicht aufgelöst wird.

9. Der Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zur Rechtskraft der Entscheidung unter Berücksichtigung der tarifvertraglichen Eingruppierung in die Entgeltgruppe Ä4 des TV-Ärzte zu unveränderten Bedingungen als Leitende Oberärztin und ständige Vertretung des leitenden Arztes (Chefarzt) zu beschäftigen, sie dabei disziplinarisch und fachbezogen unter der Verantwortlichkeit eines leitenden Arztes (Chefarztes) einzusetzen und ihr Aufgaben zu übertragen, bei denen sie den leitenden Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt.

10. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 6.779,31 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.08.2024 zu zahlen (Vergütung Juli 2024).

11. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.060,98 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.09.2024 zu zahlen (Vergütung August 2024).

12. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.060,98 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.10.2024 zu zahlen (Vergütung September 2024).

13. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.060,98 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.11.2024 zu zahlen (Vergütung Oktober 2024).

14. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.060,98 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.12.2024 zu zahlen (Vergütung November 2024).

15. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.060,98 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.01.2025 zu zahlen (Vergütung Dezember 2024).

16. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.060,98 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.02.2025 zu zahlen (Vergütung Januar 2025).

17. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.724,64 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.03.2025 zu zahlen (Vergütung Februar 2025).

18. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.724,64 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.04.2025 zu zahlen (Vergütung März 2025).

19. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.724,64 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.05.2025 zu zahlen (Vergütung April 2025).

20. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.724,64 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2025 zu zahlen (Vergütung Mai 2025).

21. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.724,64 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.07.2025 zu zahlen (Vergütung Juni 2025).

22. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 11.724,64 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.08.2025 zu zahlen (Vergütung Juli 2025).

16

Der Beklagte beantragt Klageabweisung.

17

Er ist der Auffassung, dass vor Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigungen der Personalrat nicht gehört werden musste. Die Klägerin könne sich aufgrund vorwiegend wissenschaftlicher Tätigkeit im Sinne von Art. 78 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG nicht auf Art. 77 BayPVG berufen. Dabei müsse berücksichtigt werden, dass sich der Begriff des wissenschaftlichen Mitarbeiters im personalvertretungsrechtlichen Sinne nach der Legaldefinition in Art. 72 BayHIG richte. Maßgeblich müsse auf die für das Berufsbild charakteristischen Tätigkeiten der Klägerin abgestellt werden. Der zeitliche Anteil der jeweiligen Beschäftigung sei demgegenüber irrelevant. Unter Heranziehung der Vorschrift des Art. 72 Abs. 2 S. 3 BayHIG sei zu erkennen, dass die Klägerin auch dann als wissenschaftliche Mitarbeiterin zu werten sei, wenn sie im Klinikum Tätigkeiten in der Krankenversorgung erbringe. Ohne eine weitergehende materielle Prüfung vornehmen zu müssen, sei die Tätigkeit der Klägerin daher kraft gesetzlicher Fiktion als wissenschaftlich geprägt zu werten.

18

Der Beklagte meint zudem, dass dieses Ergebnis auch auf Art. 72 Abs. 5 BayHIG gestützt werden könne. Die dortige Gleichstellung von praktizierenden Ärzten an einer Hochschule mit den sonstigen Beschäftigten als wissenschaftliche Mitarbeiter sei Beleg dafür, dass die Tätigkeiten der Klägerin als wissenschaftlich geprägt zu sehen seien. Schließlich müsse auch berücksichtigt werden, dass die Klägerin nach eigenem Vortrag die Gesamtvertretung von Herrn G. als Chefarzt vornahm. Da dieser wiederum nach Art. 59 Abs. 1 BayHIG die der Universität A-Stadt jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft, Kunst, Forschung, Lehre, Transfer und Weiterbildung vornehme, sei die Klägerin über die Gesamtvertretung von Herrn G. auch wissenschaftlich tätig. Zu berücksichtigen sei zudem, dass die Klägerin am Lehrstuhl von Herrn G. ihre Habilitation betreibe.

19

Auch die Tätigkeit der Klägerin selbst am Lehrstuhl H. der Universität A-Stadt sei eine originär wissenschaftliche Tätigkeit. Der Lehrstuhl erfülle ein Aufgabenspektrum, das sich auf Forschung, Lehre und wissenschaftliche Dienstleistungen erstrecke. Dazu gehörten nach Auffassung des Beklagten auch Tätigkeiten, die in engem Zusammenhang mit Forschung und Lehre stehen, wie etwa die wissenschaftlich begleitete Patientenbetreuung. Nur an Hochschulen gebe es Hochschulambulanzen, in denen primär Lehre stattfindet und Patientenbetreuung nur zum Zwecke der Lehre geübt werde.

20

Der Beklagte geht abschließend davon aus, dass es für die Beurteilung, ob die Tätigkeit insgesamt wissenschaftlichen Zuschnitt habe, maßgebend auf die Umstände bei Vertragsschluss ankäme.

21

Die Versetzung der Klägerin sei schon deswegen möglich gewesen, da es sich bei dem Lehrstuhl M. um die lehrstuhlverwandteste Abteilung zum Lehrstuhl H. handele. Dies zeige sich unter anderem daran, dass beide Lehrstühle dem Finanzierungskapitel der Universität A-Stadt zugeordnet seien. Mit der Umsetzung hätten sich lediglich die Schwerpunkte der Tätigkeiten der Klägerin innerhalb der Sportmedizin verlagert, nicht jedoch das Fachgebiet der Sportmedizin an sich, da auch am neuen Lehrstuhl dieses für Kinder und Jugendliche praktiziert werden könne. Die Aufgabe als Studienärzten sei zudem sehr anspruchsvoll, da im Rahmen der Studie O. präzise Diagnostik durchgeführt werden müsse, die nur erfahrene Ärzte durchführen könnten. Die Mitarbeiteranzahl am Lehrstuhl für M. sei sogar größer als im Zentrum am Klinikum I. und am Standort K.

22

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf die jeweiligen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe

23

Die zulässige Klage ist in vollem Umfang begründet. Die streitgegenständlichen Kündigungen konnten aufgrund der fehlenden Personalratsanhörung im Vorfeld ihres Ausspruchs und der damit einhergehenden Unwirksamkeit der Kündigungen nach Art. 77 Abs. 4 BayPVG das Arbeitsverhältnis nicht wirksam beenden. Die Versetzung der Klägerin an den Lehrstuhl M. erfolgte außerhalb des Direktionsrechts des Beklagten und ist somit unwirksam. Der Klägerin steht bis zur Rechtskraft einer Entscheidung ein Weiterbeschäftigungsanspruch am Lehrstuhl H. zu. Das Kontaktverbot ist aufzuheben gewesen.

24

Die geltend gemachten Annahmeverzugslohnansprüche für den Zeitraum Juli 2024 bis Juli 2025 bestehen in vollem Umfang.

I)

25

1) Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3a und 3b ArbGG für sämtliche Streitgegenstände eröffnet.

26

2) Der Parteiwechsel auf Beklagtenseite mit Schriftsatz der Klägerin vom 20. Juni 2024 ist rechtlich nicht zu beanstanden. Aus Sicht der alten Beklagten (Universität A-Stadt) handelt es sich nach herrschender Meinung um einen Unterfall der Klagerücknahme im Sinne von § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. § 269 Abs. 1 ZPO. Eine Zustimmung der alten Beklagten war nicht erforderlich, da der Beklagtenwechsel noch vor der Antragstellung im Termin zur mündlichen Verhandlung erfolgte. Nach einhelliger Auffassung ist auch keine Zustimmung des neuen Beklagten erforderlich, hätte die Klägerin ihn auch von Beginn an als Beklagten führen können.

27

3) Die Klage ist auch im Übrigen zulässig. Insbesondere besteht für die Kündigungsschutzanträge das erforderliche Feststellungsinteresse nach § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V.m. §§ 495, 256 Abs. 1 ZPO. Bereits die Pflicht der Klägerin zur Wahrung der materiellen Präklusionsfrist aus § 13 Abs. 1 S. 2 KSchG i.V.m. §§ 4 S. 1, 7 KSchG rechtfertigen dieses. Die nach Klageerhebung in Form von Klageerweiterungen geltend gemachten Feststellungs- und Zahlungsbegehren sind als Unterfall der Klageänderung gemäß § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 495, 263 ZPO aufgrund Sachdienlichkeit zulässig. Die Voraussetzungen einer objektiven Klagehäufung gemäß §§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. 495 HS 1, 260 ZPO liegen vor.

II)

28

Die Klage ist in vollem Umfang begründet. Weder konnten die streitgegenständlichen Kündigungen das Arbeitsverhältnis wirksam beenden noch erfolgte die Versetzung der Klägerin rechtmäßig. Das Kontaktverbot war aufzuheben und der Klägerin ein Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zuzusprechen. Die Annahmeverzugslohnansprüche bestehenden ungekürzt.

29

1) Die streitgegenständlichen Kündigungen vom 11. Juli 2024 und vom 15. Juli 2024 waren weder als außerordentliche, fristlose noch als solche mit sozialer Auslaufzeit bis zum 31. März 2025 geeignet, das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam zu beenden.

30

a) Unabhängig von der Frage, ob den Kündigungen jeweils ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zugrunde liegt, sind die Kündigungen bereits deshalb für unwirksam zu erklären, weil der zuständige Personalrat vor Ausspruch der jeweiligen Kündigung unstreitig nicht angehört wurde. Entgegen der Auffassung des Beklagten wäre der Personalrat gemäß Art. 77 Abs. 1 und 3 BayPVG vor Ausspruch der Kündigungen anzuhören gewesen. Die Klägerin erfüllt nicht den Tatbestand des „vorwiegend

wissenschaftlichen Tätigwerdens“, sodass von der Ausnahmeregelung des Art. 78 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG kein Gebrauch gemacht werden kann.

31

aa) Der Beklagte widerspricht sich dabei bereits in dem Moment, in dem er einerseits für die Einordnung der Tätigkeiten der Klägerin darauf abstellen möchte, dass es für die auszuübenden Tätigkeiten maßgebend auf die für das Berufsbild charakteristischen Tätigkeiten ankommen solle, die dem Beruf sein Gepräge geben, andererseits aber behauptet, mit einer etwaigen Legaldefinition des wissenschaftlichen Mitarbeiters in Art. 72 BayHIG sei eine weitergehende materielle Prüfung der jeweiligen Tätigkeitsmerkmale obsolet geworden.

32

aaa) Richtig ist, dass in Art. 72 Abs. 2 S. 3 BayHIG zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch die Durchführung von Lehrveranstaltungen und – im Bereich der Medizin – Tätigkeiten in der Krankenversorgung in der Hochschule und im Klinikum gelten. Außerdem ist dem Beklagten dahingehend zuzustimmen, dass in Art. 72 Abs. 5 bei BayHIG hauptberuflich an der Hochschule im Dienst des C tätige Personen mit ärztlichen Aufgaben dienst- und mitgliedschaftsrechtlich wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichgestellt werden.

33

bbb) Die Regelungen selbst entbinden aber nicht von einer materiellen Prüfung des Schwerpunkts der Tätigkeit des jeweiligen Mitarbeiters an einem Universitätsklinikum im Einzelfall. Insbesondere ist darin entgegen der Ansicht des Beklagten keine Rechtsfiktion zu sehen. Weder der Wortlaut noch der Sinn und Zweck der Regelung des Art. 72 BayHIG rechtfertigen eine solche Sichtweise.

34

(1) Das Gesetz stellt in Art. 72 Abs. 5 BayHIG lediglich hauptberuflich an der Hochschule im Dienst des C tätige Personen mit ärztlichen Aufgaben in dienst- und mitgliedschaftsrechtlicher Hinsicht den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleich. Die bloße Gleichstellung zeigt bereits, dass es sich bei Mitarbeitern mit ärztlichen Aufgaben gerade nicht um wissenschaftliche Mitarbeiter handelt, andernfalls müsste der Gesetzgeber nicht erst eine Gleichstellung anordnen. Hätte der Gesetzgeber, wie der Beklagte irrig zu glauben vermag, eine Rechtsfiktion treffen wollen, hätte er bestimmen müssen, dass Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben als wissenschaftliche Mitarbeiter gelten. Wie in anderen Normen im Bereich des Zivilrechts sowie des Öffentlichen Rechts zeigt der Gesetzgeber gerade mit dieser Formulierung („...gelten als...“), dass er eine (Rechts-)Fiktion beabsichtigt. Dass der Gesetzgeber in Art. 72 Abs. 5 BayHIG nicht auf diese Art und Weise handelte, ist ein Beleg dafür, dass Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben gerade nicht per se als wissenschaftliche Mitarbeiter zu werten sind. Sofern man überhaupt einen rechtlichen Zusammenhang zwischen Art. 78 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG und Art. 72 BayHIG erkennen möchte, knüpft die Regelung des Art. 78 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG folgerichtig daran an, dass nur solche Personen nicht unter den Schutz des Art. 77 BayPVG fallen, die vorwiegend wissenschaftlich tätig werden. Folgerichtig deshalb, weil eben mit der Regelung des Art. 72 BayHIG der Gesetzgeber gerade nicht vom Einzelfall losgelöst alle Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben als wissenschaftlichen Mitarbeitern gelten lassen wollte. Vielmehr sind im Einzelfall die beiden Tatbestandsmerkmale vorwiegend und wissenschaftlich anhand einer Gesamtschau der auszuübenden Tätigkeiten festzustellen.

35

(2) Auch der Sinn und Zweck der Regelung des Art. 78 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 BayPVG spricht gegen die Auffassung des Beklagten, wonach ohne Rücksichtnahme auf den Einzelfall sämtliche Mitarbeiter in Universitätskliniken mit ärztlichen Aufgaben per se als wissenschaftliche Mitarbeiter zu gelten hätten. So hat bereits das Bundesverfassungsgericht zur Vorgängerregelung (Art. 78 Abs. 1 lit. f BayPVG) zu Recht entschieden, dass der Gesetzgeber mit dieser Regelung ersichtlich der besonderen Art der Tätigkeit dieser Gruppe von Beschäftigten sowie der Tatsache Rechnung tragen möchte, dass die einschlägigen Arbeitsplätze häufig der Ausbildung wissenschaftlichen Nachwuchses dienen und deshalb im Interesse der Wissenschaftsförderung einem personellen Wechsel offenstehen sollen. Ziel der Regelung ist nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts zudem, dass wichtige Personalentscheidungen bei diesen Beschäftigten letztlich nur von ihrer wissenschaftlichen Eignung abhängen und der bestimmenden Einflussnahme der Personalvertretung entzogen sein sollen.

36

Mit diesen Zielen unvereinbar wäre es aber, sämtliche Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben an Universitätskliniken pauschal darunter zu subsumieren. Es mag sein, dass im Einzelfall unter Berücksichtigung aller Umstände des gelebten Arbeitsverhältnisses auch ärztliches Personal im Sinne der Regelung des Art. 78 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 BayPVG als wissenschaftlicher Mitarbeiter zu gelten hat (in Betracht käme dies insbesondere bei der Klägerin dann, wenn sie wirksam als bloße Studienärztin eingesetzt worden wäre). Eine pauschale Betrachtungsweise, wonach aufgrund vermeintlicher Rechtsfiktion in Art. 72 BayHIG sämtliche Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben an Universitätskliniken als wissenschaftliche Mitarbeiter zu gelten hätten, verbietet sich aber. Schließlich wird der Beklagte kaum behaupten wollen, dass für sämtliche Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben an Universitätskliniken deren Fortbeschäftigung und weitere wichtige Personalfragen alleine von Ihrer wissenschaftlichen Eignung abhängen sollen. So kann sich ein praktizierender Arzt in einem Universitätsklinikum auch dadurch auszeichnen, dass er hervorragende Dienste am Menschen erbringt, ohne in wissenschaftlicher Hinsicht etwas Neues zu schaffen.

37

(3) Insgesamt ist daher festzuhalten, dass, sofern die Regelung des Art. 72 BayHIG überhaupt Einfluss auf die Regelung des Art. 78 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 BayPVG nimmt, keine Rechtsfiktion dahingehend erkannt werden kann, dass Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben in Universitätskliniken per se als wissenschaftliche Mitarbeiter gelten und damit vor Ausspruch einer Kündigung keine Personalratsanhörung vonnöten sei.

38

ccc) Richtig ist vielmehr, dass für die Frage der Einschlägigkeit der Regelung des Art. 78 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 BayPVG im konkreten Einzelfall geprüft werden muss, ob die Tätigkeit der Klägerin vorwiegend wissenschaftlicher Natur ist oder nicht. Dabei ist vorab zu beachten, dass es sich bei der Regelung des Art. 78 BayPVG um einen Ausnahmetatbestand zum Grundsatz der vorherigen Personalratsanhörung vor Ausspruch einer Kündigung im Sinne des Artikels 77 BayPVG handelt, sodass von Natur aus eine enge Auslegung angezeigt ist. Jede andere Auffassung verkennt, dass andernfalls das Regel-Ausnahme-Verhältnis auf den Kopf gestellt zu werden droht.

39

(1) Gemessen daran kann für die Klägerin und ihrem Tätigkeitsspektrum nicht davon ausgegangen werden, dass sie vorwiegend wissenschaftlich tätig geworden ist. Wie die Klägerin substantiiert vorgetragen hat, besteht der Schwerpunkt des Tätigkeitsbereiches der Klägerin in der regulären Patientenbetreuung. Dies betrifft nicht nur die Patientenbetreuung im Klinikalltag, sondern umfasst vor allem auch den eigenen Patientenstamm sowie die Tätigkeit für diverse Sportvereine. Nach insofern nicht hinreichend substantiiert bestrittenem Vortrag, war sie als leitende Oberärztin und ständige Vertretung des Chefarztes als hauptverantwortliche Ärztin in dieser Eigenschaft für die Patientenbetreuung zuständig für alle drei Standorte. Hätte der Beklagte dem wirksam entgegen treten wollen, wäre es an ihm gelegen gewesen, substantiiert darzulegen und zu beweisen, welche Tätigkeiten die Klägerin in wissenschaftlicher Hinsicht an welchen Tagen, zu welchen Zeiten und an welchen Orten erbracht haben soll. Da ein diesbezüglicher Vortrag bis zuletzt nicht erfolgte, ist das Vorbringen der Klägerin als zugestanden zu werten, § 138 Abs. 3 ZPO.

40

(2) Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass bereits das LAG München mit Urteil vom 22.11.1988 – 2 Sa 394/88 sowie ihm folgend das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 24.10.1990 – 6 AZR 37/89 in einem vergleichbaren Fall entschieden haben, dass ärztliche Tätigkeiten im Rahmen der regulären Patientenversorgung nicht den wissenschaftlichen Dienstleistungen zuzuordnen sind, da kein unmittelbarer Bezug zur wissenschaftlichen Tätigkeit in Forschung und Lehre besteht. Diese Grundsätze können hier, entgegen der Auffassung des Beklagten, ohne weiteres herangezogen werden. Zwar handelte es sich im damals entschiedenen Fall um eine wissenschaftliche Hilfskraft, allerdings hat das Bundesarbeitsgericht Stellung dazu bezogen, was als wissenschaftliche Dienstleistung überhaupt erachtet werden kann. Diese Grundsätze gelten freilich unabhängig davon, wer wissenschaftliche Tätigkeit erbringen soll.

41

Die beiden oben genannten Gerichte gehen zu Recht davon aus, dass ärztliche Tätigkeiten für sich gesehen gerade keine wissenschaftlichen Dienstleistungen darstellen. Argumentiert wird dabei damit, dass es einer gesetzlichen Gleichstellung mit wissenschaftlichen Mitarbeitern nicht bedürft hätte, wenn ärztliche

Tätigkeiten in der Krankenversorgung als solche schon wissenschaftliche Dienstleistung darstellten und zum Status eines wissenschaftlichen Mitarbeiters führten. Gemünzt auf den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass sämtliche Tätigkeiten der Klägerin im Rahmen der normalen Patientenversorgung, zu der auch ihre Tätigkeiten im Bereich des Leistungssports und ihre Tätigkeiten als leitende Oberärztin an den drei Standorten gehören, nicht als wissenschaftliche Dienstleistungen gewertet werden können. Völlig zurecht wird in diesem Zusammenhang auch damit argumentiert, dass ärztliche Tätigkeiten an einer Universitätsklinik als solche auch deshalb keine wissenschaftliche Tätigkeit darstellen können, weil Universitätskliniken nicht nur wissenschaftlichen Zwecken dienen, sondern Teil des Systems der öffentlichen Krankenversorgung sind. Es leuchtet dementsprechend kein einziger Sachgrund ein, warum das ärztliche Tätigwerden an sich in einer Universitätsklinik anders behandelt werden sollte, als wie in allen anderen Kliniken.

42

(3) Ein anderes Ergebnis lässt sich auch nicht mit der von dem Beklagten herangezogenen Regelung des Art. 72 Abs. 2 S. 3 BayHIG erzielen. Wie das Bundesarbeitsgericht in oben genannter Entscheidung wegweisend klargestellt hat, sind Tätigkeiten in der Krankenversorgung, wie es Art. 72 Abs. 2 S. 3 BayHIG normiert, nur dann als wissenschaftliche Dienstleistung zu werten, wenn es sich gerade nicht um die regulären ärztlichen Aufgaben im Rahmen der Patientenversorgung handelt, sondern eine Krankenversorgung im Rahmen eines Unterrichts am Krankenbett erbracht wird. Es bestehen vorliegend keinerlei Anhaltspunkte, dass die Klägerin in einer solchen Art und Weise Patientenbetreuung vorgenommen hat, insbesondere hat der Beklagte auch nicht ansatzweise dafür vorgetragen.

43

(4) Gemessen daran ist insgesamt festzuhalten, dass der eindeutige Schwerpunkt der Tätigkeit der Klägerin in der ärztlichen Arbeit bestand, die in der Patientenbetreuung mündete. Demgegenüber stehen die Lehrtätigkeit und eine etwaige Forschungstätigkeit klar im Hintergrund. Auch die von der Klägerin übernommenen organisatorischen Aufgaben haben rein administrativen Charakter und können eine vorwiegend wissenschaftliche Tätigkeit nicht begründen. Selbiges gilt für die erworbene Facharztausbildung der Klägerin bei dem Beklagten. Wie das Bundesarbeitsgericht in oben genannter Entscheidung korrekterweise festgestellt hat, kann die alleinige Facharztausbildung keinerlei Bezug zu einer wissenschaftlichen Tätigkeit besitzen, kann eine solche Ausbildung doch grundsätzlich bei jedem Klinikum absolviert werden. Auch die von der Klägerin angestrebte Habilitation bei dem Beklagten lässt kein vorwiegend wissenschaftliches Tätigwerden begründen. Dies schon deshalb, weil der Beklagte jeden Beweis schuldig geblieben ist, inwiefern die Klägerin ihrer Habilitationsschrift überhaupt nachkommen konnte und welchen zeitlichen Umfang ein solches Tätigwerden eingenommen haben soll. Für das Berufsbild prägend waren diese Tätigkeiten jedenfalls nicht.

44

bb) Sofern der Beklagte für das prägende Berufsbild auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages abstellen möchte, bestätigt eine solche Sichtweise die oben benannte Annahme, wonach die Klägerin nicht vorwiegend wissenschaftlich tätig wurde. Dass die Parteien selbst davon ausgegangen sind, dass die Klägerin als Ärztin beschäftigt werden sollte, zeigt sich bereits in § 1 des Arbeitsvertrages, wonach die Klägerin auf unbestimmte Zeit als vollbeschäftigte Ärztin eingestellt wurde. Hätten die Parteien ernsthaft gewünscht, die Klägerin als wissenschaftliche Mitarbeiterin zu führen, wäre ein solcher Passus in § 1 des Arbeitsvertrages zwingend vonnöten gewesen. Auch die weiteren Regelungen zeigen, dass die Parteien wie selbstverständlich davon ausgegangen sind, dass die Klägerin als Ärztin tätig werden solle. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass sich das Arbeitsverhältnis gemäß § 2 des Arbeitsvertrages nach dem Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken richten sollte. Hätten die Parteien tatsächlich die Absicht gehabt, die Klägerin als wissenschaftliche Mitarbeiterin zu führen, hätte kein Verweis auf den TV-Ärzte erfolgen dürfen. Denn für wissenschaftliche Mitarbeiter wäre der TV-L anzuwenden gewesen.

45

b) Da also sowohl der Parteiwille bei Abschluss des Vertrages wie auch das gelebte Arbeitsverhältnis danach übereinstimmend so zu bewerten sind, dass die Klägerin nicht vorwiegend wissenschaftlich tätig geworden ist, sondern vielmehr ärztliche Tätigkeiten im Rahmen der regulären Patientenversorgung den Schwerpunkt ausmachten, liegt kein Fall von Art. 78 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 BayPVG vor.

46

c) Entgegen der Auffassung des Beklagten liegt im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung auch kein Verstoß gegen § 139 ZPO vor. Der Beklagte verkennt, dass es sich bei der Frage der Auslegung von Art. 72 BayHIG und dessen Anwendbarkeit auf Art. 78 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 BayPVG um eine reine Rechtsfrage handelt, die im Rahmen der Mitwirkungspflichten des Gerichts nicht unter § 139 ZPO fällt. Es mutet geradezu grotesk an, wenn das erkennende Gericht vorab seine vorläufige Rechtsauffassung den Beteiligten mitteilen müsste, dies insbesondere deshalb, weil sodann der Vorwurf der Parteilichkeit auf der Hand liegt. Zudem handelt es sich bei der Frage der Pflicht zur vorherigen Personalratsanhörung um eine solche, die zwischen den Parteien ab dem Ausspruch der jeweiligen Kündigungen – und damit über ein Jahr vor dem Kammertermin – streitig gewesen ist. Es ist nicht die Aufgabe des Gerichts, unsubstantiierten Vortrag des Beklagten so lange nach zu schärfen, bis es zu einem substantiierten Bestreiten kommt. Dies ist alleinige Aufgabe der Parteien und dem Gericht kraft seiner verfassungsrechtlichen Unabhängigkeit strikt entzogen.

47

d) Insgesamt sind die streitgegenständlichen Kündigungen bereits aufgrund des Fehlens der erforderlichen Personalratsanhörung gemäß Art. 77 Abs. 4 BayPVG für unwirksam zu erklären. Das Arbeitsverhältnis konnte durch sie nicht wirksam beendet werden.

48

2. Auch die Umsetzung der Klägerin am 20. Mai 2024 an den Lehrstuhl für M als Studienärztin erfolgte außerhalb des Direktionsrechts des Beklagten und ist daher aufgrund Rechtswidrigkeit für unwirksam zu erklären.

49

a) Das Direktionsrecht des Arbeitgebers eröffnet ihm lediglich die Befugnis, die Klägerin insofern zu versetzen, als ihr, verglichen zur bisherigen Tätigkeit am Lehrstuhl von G., gleichwertige Aufgaben übertragen werden und die Entscheidung im Einzelfall einer Prüfung anhand billigem Ermessen standhält. Kriterien zur Ermittlung der Gleichwertigkeit sind insbesondere der unmittelbare Tätigkeitsinhalt, der Umfang der Entscheidungsbefugnisse über den Einsatz von Sachmitteln oder Personal und die Einordnung der Stelle in die Betriebshierarchie. Demgegenüber geht das Direktionsrecht nicht soweit, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf einen Arbeitsplatz mit einer geringerwertigen Tätigkeit versetzen darf, dies auch dann nicht, wenn die bisher gezahlte Vergütung fortgezahlt wird. Alleiniges Wahl der Mittel in solch einem Fall ist die Änderungskündigung unter Berücksichtigung des § 2 KSchG. Im Rahmen der Prüfung von billigem Ermessen sind insbesondere der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und etwaiger Vertrauensschutz zu berücksichtigen.

50

b) Bereits der Wortlaut der von der Klägerin zu übernehmenden Stelle zeigt, dass sie am Lehrstuhl für M ausschließlich als Studienärztin aktiv sein sollte. Unter Verweis auf Art. 2 BayUniKlinG bestehen die Aufgaben der Universitätsklinik kraft Gesetzes darin, dass ein Klinikum, das der Universität zugeordnet ist, der universitären Forschung und Lehre und dem wissenschaftlichen Fortschritt dienen und daran ausgerichtet Aufgaben der Krankenversorgung wahrnehmen. Damit nehmen Beschäftigte in einem solchen Klinikum neben der Krankenversorgung auch Aufgaben der Forschung und Lehre wahr. Unter Berücksichtigung des insofern nicht hinreichend substantiiert bestrittenen Vortrags der Klägerin zu ihrem bisherigen Aufgabenspektrum am Lehrstuhl für H hat die Klägerin bis zu ihrer Versetzung auf allen drei o.g. Gebieten Tätigkeiten erbracht. Zwar lag der absolute Schwerpunkt ihrer Tätigkeit entsprechend dem oben Gesagten in der Krankenversorgung und damit einhergehend der Patientenbetreuung, jedoch war sie auch zu einem (geringeren) Anteil in Lehre und Forschung tätig. Als leitende Oberärztin und ständige Chefarztvertretung oblag es ihr insbesondere, die ihr unterstellten medizinischen Mitarbeiter (wie insbesondere Oberärzte) fachlich zu weisen. Unabhängig davon, dass der Klägerin am neuen Arbeitsplatz kaum medizinisches Personal an die Seite gestellt wird, kommt ein fachliches Weisungsrecht für sie schon deshalb nicht zur Geltung, weil die Klägerin als Fachärztin für Innere Medizin keinerlei Weisungsbefugnis auf dem Gebiet der Fachausrichtung Pädiatrie besitzt. Damit aber geht ihr ein wesentlicher Statusanteil, den sie als leitende Oberärztin auf ihrer alten Stelle besessen hatte, verloren. Gleiches gilt für Ihre Kompetenz zur ständigen Chefarztvertretung. Naturgemäß kann eine solche Vertretung nur insoweit erfolgen, als die Vertreterin die fachlichen Kompetenzen des zu Vertretenden besitzt. Aufgrund der fehlenden Eigenschaft als Fachärztin für Pädiatrie ist ihr auch dieser Aufgabenbereich vollständig entzogen. Hinzu kommt, dass

die Klägerin – insofern von dem Beklagten selbst so vorgetragen – im Rahmen ihrer neuen Tätigkeit lediglich als Studienärztin fungieren würde. Letztlich beschränkt sich ihre Tätigkeit darauf, die Gesundheitsstudie O wissenschaftlich zu begleiten. Es mag sein, dass eine solche Tätigkeit wissenschaftliches Knowhow erfordert und der begleitende Arzt über eine gewisse Erfahrung auf diesem Gebiet verfügen muss, die Übertragung gleichwertiger Aufgaben verglichen zu ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich kann darin aber mitnichten erkannt werden.

51

c) Unter Berücksichtigung des oben bereits zitierten Art. 2 BayUniKlinG ist festzustellen, dass die Klägerin bis zu ihrer Versetzung alle drei Gebiete (Forschung, Lehre und vor allem Krankenversorgung) bedient hat, nunmehr aber lediglich im wissenschaftlichen Bereich tätig wäre. Dem kann auch nicht, wie es der Beklagte vorgibt, die Anzahl der jeweiligen Mitarbeiter entgegeng gehalten werden. Selbst wenn am Lehrstuhl für M mehr Angestellte beschäftigt wären, als es am bisherigen Arbeitsplatz der Klägerin der Fall gewesen ist, sagt dieses für sich genommen noch nichts über die Gleichwertigkeit der übertragenen Aufgaben aus. Entscheidend ist der Inhalt der übertragenen Aufgaben und die Stellung der Klägerin im Betriebssystem. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Klägerin der Leistungssport in seiner Gesamtheit entzogen wird. Dies betrifft nicht nur den eigenen aufgebauten Patientenstamm, sondern insbesondere auch ihre Tätigkeit bei diversen Sportverbänden und Sportvereinen. Wenn der Beklagte darauf abstellt, dass diese Aufgaben im Rahmen einer Nebentätigkeitsgenehmigung erbracht werden könnten, so vergisst er, dass die Klägerin diese Aufgaben bis zur Versetzung im Rahmen ihrer arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitszeit erledigt hat und es höchst fraglich erscheint, ob neben der Tätigkeit am Lehrstuhl für Präventive Pädiatrie dafür überhaupt noch Zeit wäre. Im Übrigen steht eine solche Nebentätigkeit unter Genehmigungsvorbehalt, kann also jederzeit widerrufen werden. Insgesamt ist der Verweis auf eine etwaige Nebentätigkeitsgenehmigung für die Klägerin wesentlich unsicherer als es für die Erfüllung dieser Aufgaben im Rahmen der geschuldeten Arbeitszeit am Lehrstuhl für H der Fall gewesen ist.

52

d) Auch der Hinweis des Beklagten, es würde sich bei der Versetzung der Klägerin nur der Schwerpunkt der Tätigkeit verlagern, greift zu kurz. Es mag sein, dass die Klägerin im Rahmen der Tätigkeit am Lehrstuhl M auch Kinder und Jugendliche in sportwissenschaftlicher Hinsicht medizinisch berät, insgesamt vermag das Gericht aber nicht daran zu glauben, dass eine solche Tätigkeit an besagtem Lehrstuhl schwerpunktmäßig erfolgen kann. Während dies am Lehrstuhl für H den Kerninhalt der Tätigkeit ausmacht, ist ein solches Tätigwerden am neuen Lehrstuhl lediglich Teilaufgabe und nicht in gleichem Maße geschuldet.

53

e) Insgesamt beschneidet der Beklagte durch die Versetzung der Klägerin ihr Aufgabenspektrum in erheblichem Maße. Die übertragenen Aufgaben kompensieren die mit der Versetzung einhergehenden verlorenen Aufgaben nicht ansatzweise. Mangels Gleichwertigkeit der Aufgaben ist auf etwaiges billiges Ermessen im Rahmen der Umsetzung der Entscheidung nicht weiter einzugehen. Das Direktionsrecht des Beklagten greift vorliegend nicht ein, es hätte vielmehr unter Beachtung des § 2 KSchG einer Änderungskündigung bedurft.

54

3. Der Klägerin steht zudem ihr geltend gemachter Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits zu. Wie der Große Senat des BAG am 27. Februar 1985 – 1/84 festgestellt hat, hat der gekündigte Arbeitnehmer außerhalb der Regelung des §§ 102 Abs. 5 BetrVG und Art. 77 Abs. 2 BayPVG einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses, wenn die Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers an einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Außer im Falle einer offensichtlich unwirksamen Kündigung begründet die Ungewissheit über den Ausgang des Kündigungsprozesses ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers für die Dauer des Kündigungsprozesses. Dieses überwiegt in der Regel das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers bis zu dem Zeitpunkt, in dem im Kündigungsprozess ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes (erstinstanzliches) Urteil ergeht. Solange ein solches Urteil besteht, kann die Ungewissheit des Prozessausgangs für sich allein ein überwiegendes Gegeninteresse des Arbeitgebers nicht mehr begründen. Hinzukommen müssen dann vielmehr zusätzliche Umstände, aus denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers

ergibt, den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen. Dies ist vorliegend nicht der Fall und von dem Beklagten auch nicht vorgetragen worden.

55

4. In diesem Zusammenhang ist auch das Kontaktverbot, das der Beklagte der Klägerin am 10. April 2024 in Bezug auf die Mitarbeiter und sonstigen Beschäftigten am Lehrstuhl für H ausgesprochen hat, aufzuheben. Unabhängig von der Frage, ob sich der den Kündigungen zugrundeliegende Sachverhalt schlussendlich bewahrheiten sollte, ist das Kontaktverbot bereits deshalb aufzuheben, weil andernfalls der oben bestimmte Weiterbeschäftigungsanspruch der Klägerin sinnentleert wäre. Nachdem der Weiterbeschäftigungsanspruch aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht der Klägerin abzuleiten ist und darauf abzielt, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung in tatsächlicher Hinsicht wieder erbringen zu dürfen, kann dieser vernünftigerweise nur in die Tat umgesetzt werden, wenn die Klägerin im Rahmen ihrer täglichen Arbeit am Lehrstuhl für H auch Kontakt mit den weiteren Mitarbeitern des Lehrstuhls aufnehmen kann. Gerade im medizinischen Bereich ist ein ständiger Austausch unerlässlich, handelt es sich größtenteils doch um die Krankenversorgung und Patientenbetreuung. Ein Isolieren der Klägerin am Lehrstuhl für H würde im Endeffekt dazu führen, dass die Klägerin ihre Aufgaben so gut wie nicht erfüllen könnte. Dies betrifft mitunter auch alle administrativen Aufgaben sowie die Befugnis zu fachlichen Weisungen ihr unterstellter Mitarbeiter.

56

5. Weiterhin stehen der Klägerin für den Monat Juli 2024 anteilig und für die Monate August 2024 bis inklusive Juli 2025 die geltend gemachten Lohnansprüche in vollem Umfang zu. Die Ansprüche ergeben sich jeweils aus dem Gedanken des Annahmeverzugslohnes, §§ 611a Abs. 2, 615 S. 1, 293 ff. BGB. Die Annahmeverzugslohnansprüche waren vorliegend nicht abhängig von einem wie auch immer gearteten Angebot der Klägerin zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist im Rahmen eines gekündigten Arbeitsverhältnisses das Angebot des Gläubigers gemäß § 296 S. 1 BGB entbehrlich. Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum leistungsunwillig oder leistungsunfähig im Sinne von § 297 BGB gewesen sein soll, werden nicht ersichtlich und sind von dem Beklagten auch nicht vorgetragen worden. Die Höhe der Vergütung ergibt sich gemäß § 4 des Arbeitsvertrages aus den einschlägigen Entgeltgruppen des TV-Ärzte (hier Ä4). Die Annahmeverzugslohnansprüche sind auch nicht gemäß § 615 S. 2 BGB oder § 11 Nr. 2 KSchG zu reduzieren. Zwar hat der Beklagte von seinem Auskunftsrecht in Bezug auf anderweitig erzielten oder erzielbaren Lohn Gebrauch gemacht, jedoch hat die Klägerin schriftsätzlich vorgetragen, dass im streitgegenständlichen Zeitraum keine Vermittlungsvorschläge oder -angebote seitens der Bundesagentur für Arbeit erhalten wurden.

III)

57

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Auch die Kosten der Widerklage sind dem Beklagten aufzuerlegen. Nachdem die Klägerin erstmals mit Schriftsatz vom 30. September 2024 Annahmeverzugslohnansprüche geltend gemacht hat, wäre es für den Beklagten ein Leichtes gewesen, sein Auskunftsbegehren vorab wenigstens einmal außergerichtlich geltend zu machen. Das erstmalige Geltend machen im Rahmen einer Widerklage stellt einen unzulässigen Klageüberfall dar und führt zur diesbezüglichen Kostentragung. Anhaltspunkte dafür, dass der Beklagte sein Auskunftsbegehren unmittelbar klageweise geltend machen musste, werden nicht ersichtlich und sind von dem Beklagten auch nicht vorgetragen worden. Der Streitwert des Verfahrens fußt auf § 61 Abs. 1 ArbGG. Für die Kündigungen wurden je 3 Bruttomonatsgehälter angesetzt. Die Versetzung, der Weiterbeschäftigungsantrag sowie das Kontaktverbot wurden mit jeweils einem Bruttomonatsgehalt berücksichtigt. Für die Annahmeverzugslohnansprüche gilt jeweils der Nennwert der Forderungen.