LArbG München, Urteil v. 21.04.2026 – 9 SLa 495/25

Titel:

außerordentliche Kündigung, Kündigungserkärungsfrist, zügige Ermittlungen, Berufungsbegründung, Unzulässigkeit der Berufung, Fristversäumnis, Direktionsrecht, Weiterbeschäftigungsanspruch, Annahmeverzug

Normenkette:

BGB § 626 Abs. 2

Leitsatz:

Die auf den Vorwurf einer Verleumdung des Vorgesetzten bzw. auf einen diesbezüglichen Verdacht gestützten außerordentlichen Kündigungen sind ebenso wie die außerordentlichen Druckkündigungen unwirksam, weil jeweils nicht dargelegt ist, dass nach Kenntnis des oder der Kündigungsberechtigten zügig Ermittlungen durchgeführt wurden. Die Umsetzung der Klägerin an einen anderen Lehrstuhl war unwirksam, weil die neue Stelle nicht der Eingruppierung der Klägerin entspricht.

Schlagworte:

außerordentliche Kündigung, Kündigungserkärungsfrist, zügige Ermittlungen, Berufungsbegründung, Unzulässigkeit der Berufung, Fristversäumnis, Direktionsrecht, Weiterbeschäftigungsanspruch, Annahmeverzug

Vorinstanzen:

ArbG München, Berichtigungsbeschluss vom 17.03.2026 – 15 Ca 5556/24
ArbG München, Endurteil vom 17.09.2025 – 15 Ca 5556/24

Tenor

I. Die Berufung gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 17.09.2025, Az. 15 Ca 5556/24, wird verworfen, soweit sie sich gegen die Feststellung in Ziffer 7 wendet, die Weisung, die Klägerin dürfe keinen Kontakt zu Mitarbeitern des Lehrstuhls aufnehmen.

II. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 17.09.2025, Az. 15 Ca 5556/24, unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen in Ziffer 6 teilweise abgeändert und die Ziffer 6 neugefasst wie folgt:

Der Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zur Rechtskraft der Entscheidung unter Berücksichtigung der tarifvertraglichen Eingruppierung in die Entgeltgruppe Ä4 der TV-Ärzte zu unveränderten Bedingungen so zu beschäftigen, dass sie den leitenden Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt.

III. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Beklagte.

IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten um die Wirksamkeit von jeweils als Verdachts- und Tatkündigung sowohl fristlos als auch mit sozialer Auslauffrist unter dem 11.07.2024 ausgesprochenen außerordentlichen Kündigungen, um die Wirksamkeit außerordentlicher Kündigungen, die unter dem 15. Juli 2024 fristlos und hilfsweise mit sozialer Auslauffrist ausgesprochen wurden, um die Wirksamkeit einer Umsetzung aus dem Mai 2024, die Wirksamkeit eines Kontaktverbotes sowie Weiterbeschäftigung und Annahmeverzugslohn.

2
Die Klägerin ist seit dem 01.01.2020 bei der Technischen Universität A-Stadt, deren Rechtsträger der Beklagte ist, als leitende Oberärztin und Chefarzt-Stellvertreterin im Bereich präventive Sportmedizin und Sportkardiologie beschäftigt. Der Bereich befindet sich an drei verschiedenen Standorten: A-Standort, B-Standort, C-Standort. Die Klägerin ist Fachärztin für Innere Medizin und Sportmedizin. Sie hat die Gesamtleitung des Bereichs Leistungssport inne. Die Klägerin leitet zusätzlich den A-Standort. 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. Zu Ihrem Aufgabenbereich gehört insbesondere in ihrer Eigenschaft als leitende Oberärztin die Personalverantwortung für ihr unterstellter Oberärzte, Fachärzte und Assistenzärzte, wobei sowohl fachliche wie disziplinarische Weisungsbefugnis besteht.

3
Am 27. Februar 2024 kam es zu einer lautstarken Auseinandersetzung zwischen der Klägerin und dem ihr Vorgesetzten Chefarzt, im Büro des Chefarztes sowie auf dem Flur davor. Am 29. Februar 2024 informierte die Klägerin die Personalabteilung der Technischen Universität A-Stadt darüber, dass es während dieser Auseinandersetzung zu strafrechtlich relevanten Tätlichkeiten durch den Chefarzt ihr gegenüber gekommen sei.

4
Mit einem auf den 01.03.2024 datierten Schreiben erstattete die Klägerin Mitte März Strafanzeige gegen den Chefarzt u.a. wegen des Verdachts der Körperverletzung.

5
Am 10.04.2024 fand ein Personalgespräch mit der Klägerin statt. Die Klägerin wurde ab dem 10. April 2024 bis auf weiteres freigestellt und es wurde in diesem Gespräch ein Kontaktverbot ausgesprochen. Gegenstand dieses Kontaktverbotes ist, dass die Klägerin keinen Kontakt zu den Mitarbeitern und Kollegen am Lehrstuhl des ihr vorgesetzten Chefarztes aufnehmen darf.

6
Mit E-Mail vom 10. Mai 2024 teilte die Personalabteilung der Klägerin mit, dass sie ab dem 20. Mai 2024 an den Lehrstuhl für Präventive Pädiatrie umgesetzt werde. Auch für den Zeitraum der Umsetzung wurde ihr der Kontakt zu den Mitarbeitern und Kollegen am Lehrstuhl des ihr bislang vorgesetzten Chefarztes untersagt. Ein entsprechendes Umsetzungsschreiben wurde am 10.05.2024 bzw. 16.05.2024 vom Präsident und vom Kanzler der TU unterschrieben.

7
Der wesentliche Inhalt der Tätigkeit, die die Klägerin am Lehrstuhl für Präventive Pädiatrie ausüben sollte, bestand darin, dass die Klägerin als Studienärztin für das Projekt X eingesetzt wird. Im Rahmen diese Tätigkeit sollte die Klägerin klinische Untersuchungen durchführen und die sog. Spiro-Ergometrie leiten. Der Lehrstuhl für Präventive Pädiatrie gliedert sich in die pädiatrische Ambulanz, den rein wissenschaftlichen Teil des Lehrstuhls sowie ein Präventionszentrum. Weder im rein wissenschaftlichen Teil des Lehrstuhls noch im Präventionszentrum ist ärztliches Personal angestellt. Im Bereich der pädiatrischen Ambulanz gibt es keine Oberärzte. Am Lehrstuhl gibt es auch keinen Chefarzt bzw. keine Chefärztin.

8
Mit Schreiben vom 11. Juli 2024 sprach der Beklagte sowohl als Verdachtskündigung als auch als Tatkündigung jeweils außerordentlich und fristlos, hilfsweise mit sozialer Auslauffrist bis zum 31. März 2025 außerordentliche Kündigungen aus. Am 15. Juli 2024 erklärte der Beklagte eine weitere außerordentliche fristlose Kündigung und eine hilfsweise außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist zum 31. März 2025.

9
Der Personalrat wurde zu keiner der Kündigungen angehört.

10
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.

11
Die Klägerin hat geltend gemacht, dass die streitgegenständlichen Kündigungen schon deshalb unwirksam seien, weil vor deren Ausspruch der Personalrat entgegen Art. 77 Abs. 1, 3BayPVG nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde. Ein Ausnahmefall im Sinne von

12
Art. 78 Abs. 1 S. 1 Nr. 6, Abs. 3BayPVG 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 der Wille der Vertragsparteien bei Abschluss des Arbeitsvertrages. So sei sie arbeitsvertraglich als Ärztin eingestellt worden und werde nach dem TV-Ärzte vergütet.

13
Die Weisung des Beklagten, am Lehrstuhl für Präventive Pädiatrie tätig zu werden, sei nicht vom Direktionsrecht gedeckt und damit rechtswidrig. Bereits die Stellenbezeichnung zeige, dass die Klägerin als Studienärzten noch nicht einmal eine Stelle als Oberärztin, geschweige denn als leitende Oberärztin und ständige Chefarzt-Stellvertretung erhalten habe. Die der Klägerin übertragenen Aufgaben entsprächen der Eingruppierung Ä1 (Assistenzarzt) und stellten eine hierarchische Degradierung dar.

14
Da der Beklagte seit August 2024 die Entgeltzahlung 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.

15
Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

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 für Präventive Pädiatrie unwirksam ist.

2. Es wird festgestellt, dass die Anweisung, die Klägerin dürfe keinen Kontakt zu den Mitarbeitern und Kollegen am Lehrstuhl von Prof. H 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).

Der Beklagte hat beantragt, Klageabweisung Er hat die Auffassung vertreten, 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. 6BayPVG nicht auf Art. 77BayPVG berufen. Dabei müsse berücksichtigt werden, dass sich der Begriff des wissenschaftlichen Mitarbeiters im personalvertretungsrechtlichen Sinne nach der Legaldefinition in Art. 72BayHIG 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. 3BayHIG 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.

17
Dieses Ergebnis könne auch auf Art. 72 Abs. 5BayHIG 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 des Chefarztes innehabe. Da dieser wiederum nach Art. 59 Abs. 1BayHIG Aufgaben in Wissenschaft, Kunst, Forschung, Lehre, Transfer und Weiterbildung vornehme, sei die Klägerin über die Gesamtvertretung auch wissenschaftlich tätig. Zu berücksichtigen sei zudem, dass die Klägerin am Lehrstuhl ihre Habilitation betreibe.

18
Auch die Tätigkeit der Klägerin selbst am Lehrstuhl für Präventive Sportmedizin und Sportkardiologie der Technischen 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 stattfinde und Patientenbetreuung nur zum Zwecke der Lehre geübt werde.

19
Die Versetzung der Klägerin sei schon deswegen möglich gewesen, da es sich bei dem Lehrstuhl Präventive Pädiatrie um die lehrstuhlverwandteste Abteilung zum Lehrstuhl Präventive Sportmedizin und Sportkardiologie handele. Dies zeige sich unter anderem daran, dass beide Lehrstühle dem Finanzierungskapitel 1512 der Technischen Universität A-Stadt zugeordnet seien. Die Aufgabe als Studienärztin sei zudem sehr anspruchsvoll, da im Rahmen der Studie X präzise Diagnostik durchgeführt werden müsse, die nur erfahrene Ärzte durchführen könnten. Die Mitarbeiteranzahl am Lehrstuhl für Präventive Pädiatrie sei sogar größer als im Präventionszentrum und am Olympiastützpunkt.

20
Das Arbeitsgericht hat der Klage vollumfänglich stattgegeben. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Kündigungen seien bereits deshalb unwirksam, weil der zuständige Personalrat vor deren Ausspruch nicht angehört worden sei. Die Klägerin sei nicht vorwiegend wissenschaftlich tätig, so dass die Ausnahmeregelung des Art. 78 Abs. 1 Nr. 6BayPVG nicht herangezogen werden könne. Die Gleichstellung in Art. 72 Abs. 5BayHIG zeige, dass es sich bei Mitarbeitern mit ärztlichen Aufgaben gerade nicht um wissenschaftliche Mitarbeiter handle. Auch der Sinn und Zweck der Regelung in Art. 78 Abs. 1 S. 1 Nr. 6BayPVG spreche gegen die Auffassung des Beklagten. Ziel der Regelung sei, dass Personalentscheidungen bei diesen Beschäftigten letztlich nur von ihrer wissenschaftlichen Eignung abhängen sollen. Hiermit unvereinbar wäre es, sämtliche Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben an Universitätskliniken pauschal darunter zu subsumieren. Es müsse der konkrete Einzelfall geprüft werden. Für die Klägerin und ihr Tätigkeitsspektrum könne nicht davon ausgegangen werden, dass sie vorwiegend wissenschaftlich tätig werde. Der Schwerpunkt der Tätigkeit bestehe in der regulären Patientenbetreuung. Die von der Klägerin übernommenen organisatorischen Aufgaben hätten rein administrativen Charakter. Die Facharztausbildung habe keinerlei Bezug zu einer wissenschaftlichen Tätigkeit, da sie an jedem Klinikum absolviert werden könne.

21

Die Umsetzung der Klägerin an den Lehrstuhl für präventive Pädiatrie sei unwirksam, da sie außerhalb des Direktionsrechts erfolgt sei. Auf der neuen Stelle gehe der Klägerin ein wesentlicher Statusanteil, den sie als leitende Oberärztin auf der alten Stelle besessen habe, verloren. Der Beklagte beschneide das Aufgabenspektrum der Klägerin durch die Umsetzung erheblich. Die übertragenen Aufgaben würden die verlorenen Aufgaben nicht ansatzweise kompensieren.

22
Der Klägerin stehe ein Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits zu. Das Kontaktverbot sei aufzuheben. Dies ergebe sich bereits daraus, dass der Weiterbeschäftigungsanspruch ansonsten sinnentleert wäre. Die geltend gemachten Lohnansprüche bestünden unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges.

23
Hinsichtlich der Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf die Seiten 13-26 (Bl. 15-28 der Berufungsakte) verwiesen.

24
Gegen dieses Urteil vom 17.09.2025, dem Beklagten zugestellt am 22.10.2025, legte dieser am 21.11.2025 Berufung ein, die er mit einem am 18.12.2025 eingegangenen Schriftsatz begründete.

25
Der Beklagte macht geltend, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, der Personalrat müsse angehört werden. Die Funktion der Stelle der Klägerin sei es, wissenschaftliche Nachwuchskräfte gezielt auf eine Professur vorzubereiten. Die Besetzung der Position sei mit besonderem wissenschaftlichen Profil und einer ausgeprägten Entwicklungsperspektive verbunden.

26
Im Besetzungsverfahren für die Stelle seien die künftigen Dienstaufgaben mit 25% Forschung, 25% Lehre, 25% Verwaltung und 25% Krankenversorgung beschrieben worden. Seit Übernahme der Funktion 2020 sei die Klägerin umfassend wissenschaftlich tätig gewesen. Sie sei in verschiedene Forschungsprojekte unmittelbar oder mittelbar eingebunden gewesen. Die Patientenbetreuung sei im Rahmen der Lehre für Medizinstudenten erfolgt. Täglich erfolge eine Frühfortbildung zu wissenschaftlichen Themen. Einmal die Woche fände eine längere Fortbildung statt, in der aktuelle wissenschaftliche Studien vorgestellt würden. Die Klägerin sei an einer Reihe wissenschaftlicher Studien als Studienrätin beteiligt gewesen und sei entsprechend als Autorin geführt. Die Klägerin sei als Repräsentantin des Lehrstuhls in verschiedenen wissenschaftlichen Gremien vertreten gewesen.

27
Seit August 2023 sei die Klägerin für zwei Tage die Woche freigestellt worden, um im Home Office an ihrer Habilitation zu arbeiten. Auch sei die Klägerin in erheblichem Umfang in der Lehre tätig gewesen. Die wissenschaftliche Qualität ihrer Arbeit zeige sich in ihren Publikationen und der eigenständigen Betreuung einer Vielzahl von Doktoranden. Die Patientenbetreuung sei stets wissenschaftlich konnotiert gewesen. Auch verkenne das Arbeitsgericht den rechtlichen Rahmen, wenn es ärztliche Tätigkeiten an Hochschulen bzw. Hochschulkliniken als nicht wissenschaftlich einstufe. Die vom Arbeitsgericht herangezogene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24. Oktober 1990 sei auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar. Rechtsfehlerhaft entwerte das Arbeitsgericht die Gleichstellung in Art. 72 Abs. 5BayHIG.

28
Die Klägerin verkenne, dass eine Universitätsklinik originär einen Forschungsauftrag sowie einen Lehr- und Ausbildungsauftrag erfülle, was durch ein gesondertes Budget des Wissenschaftsministeriums finanziert werde. Deshalb erfolge die Besetzung der Chefarzt-Positionen auch durch ein Berufungsverfahren. Die Universitätskliniken erfüllten neben der Krankenversorgung die Aufgabe, die medizinischen Fakultäten der Universitäten bei der Durchführung von Forschung und Lehre zu unterstützen. Der Hochschulambulanz komme eine zentrale Funktion bei der patientennahen Ausbildung von Medizinstudierenden zu. Soweit die Klägerin auf die geringe Zahl der Patienten Bezug nehme, die an einer Studie teilnehmen, sei dies ein ungeeignetes Argument. Hier würden wesentliche Faktoren, wie z.B. Vor- und Nachbereitung nicht berücksichtigt. Auch verenge die Klägerin den Begriff der Lehre unzulässigerweise auf die Vorlesungszeit.

29

Das Arbeitsgericht habe den umfangreichen Vortrag des Beklagten zum wissenschaftlichen Charakter der Tätigkeit der Klägerin vollständig unberücksichtigt gelassen. Nach Art. 4 Abs. 4aBayPVG gelte dieses Gesetz nicht für den in Art. 73 Abs. 3BayHIG beschriebenen Personenkreis, d.h. nicht für Habilitanden.

30
Im Übrigen wiederholt der Beklagte seinen Vortrag aus der ersten Instanz. Hinsichtlich des Vorwurfs der falschen Verdächtigung betont er, dass die Recherchen ergeben hätten, dass die Klägerin den Angriff frei erfunden habe. Ihr Vortrag bei widersprüchlich und widerlegt.

31
Bezüglich der Umsetzung habe das Arbeitsgericht nicht ansatzweise den Vortrag der Beklagten zur fachlichen Gleichwertigkeit der Tätigkeit berücksichtigt. Entscheidend sei nicht die formale Bezeichnung oder die organisatorische Einbindung sondern der unmittelbare Tätigkeitsinhalt, das fachliche Anforderungsprofil.

32
Hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrages habe das Gericht die erforderliche Interessenabwägung unterlassen. Aus dem zugrunde liegenden Kündigungssachverhalt ergebe sich, dass dessen Auswirkungen auf den Betriebsfrieden und die Funktionsfähigkeit des Arbeitsbereichs einer Beschäftigung entgegenstehe.

33
Die Kündigungserklärungsfrist sei gewahrt. Es sei zunächst Aussage gegen Aussage gestanden. Es sei offen gewesen, ob die Klägerin recht habe oder nicht. Eine Kündigung hätte nicht erklärt werden können. Entscheidend sei deshalb die Aussage des Herrn K in einer E-Mail vom 17.06.2024. Erst diese Aussage habe das Vorbringen der Klägerin widerlegt. Erst sodann habe man weitere Befragungen durchgeführt. Der Beklagte habe vorher nicht gewusst, dass Herr K eine Aussage zu dem Sachverhalt machen konnte. Der Beklagte sei vor der Schwierigkeit gestanden, dass der Kernsachverhalt sich in einem geschlossenen Raum abgespielt habe.

34
Der Beklagte beantragt,

Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 17.09.2025 wird abgeändert und die Klage in allen zuletzt gestellten Anträgen abgewiesen.

35
Die Klägerin beantragt,

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 17.09.2025 – 15 Ca 5556/24 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen, mit der Maßgabe, dass der Antrag hinsichtlich der Weiterbeschäftigung lautet wie folgt:

„Der Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zur Rechtskraft der Entscheidung unter Berücksichtigung der tariflichen Eingruppierung in die Entgeltgruppe Ä4 des TV-Ärzte zu unveränderten Bedingungen als leitende Oberärztin und ständige Vertretung des leitenden Arztes (Chefarzt) so zu beschäftigen, dass sie den leitenden Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt.“

36
Die Klägerin rügt, der Beklagte habe erneut nicht substantiiert vorgetragen, welche Tätigkeiten in wissenschaftlicher Hinsicht die Klägerin an welchen Tagen, zu welchen Zeiten und an welchen Orten erbracht haben solle. Es fehle konkreter Vortrag dazu, wann die Klägerin welche Vorlesungen gehalten habe und welche Promotionsvorhaben sie betreut habe. Der Beklagte zähle Studien auf, die bis ins Jahr 2008 zurückreichten. Die bloße namentliche Nennung der Klägerin in einer Studie ersetze keinen substantiierten Vortrag.

37
Die Ausführungen des Beklagten zum Bewerbungsprozess stellten eine Themaverfehlung dar. Bei der Weiterbildung handle es sich nach Inhalten und Zielsetzung nicht um eine Tätigkeit in Forschung und Lehre. Studenten würden überwiegend von Assistenzärzten betreut.

38

Der Beklagte möge konkret vortragen, welche Patienten für welche Studie betreut wurde. Offen bleibe, welche Tätigkeiten die Klägerin hier ausgeübt habe. Verantwortlich für die Betreuung des Bereichs Forschung sei am Lehrstuhl eine andere Ärztin gewesen. Die Klägerin sei als leitende Ärztin fast ausschließlich in der regulären ärztlichen Patientenversorgung tätig gewesen. Die Frühbesprechung sei eine kurze Information über klinische Themen, nicht über wissenschaftliche.

39
Die Klägerin sei nicht ab August 2023 zwei Tage die Woche für ihre Habilitation freigestellt worden. Die Intention sei gewesen, einen Tag für die Wissenschaft (nicht reine Habilitation) und einen Tag für den Erwerb des Facharztes Kardiologie zu nutzen. Dies sei aber nicht möglich gewesen, da der Klägerin ab August 2023 die Standortleitung am Präventionszentrum übertragen worden sei. Hierfür sei ein Teil der zwei Tage dann eingeplant worden. Das Habilitationsverfahren sei noch nicht einmal eröffnet. Die Forschungsaktivitäten der Klägerin seien seit 2020 minimal, da sie hierfür keine Zeit gehabt habe.

40
Hinsichtlich des Kündigungssachverhalts möge die Beklagte das rechtsmedizinische Gutachten zur Kenntnis nehmen. Der Vorfall sei so wie in der Strafanzeige angegeben vorgefallen. Die Voraussetzungen einer Druckkündigung lägen ebenfalls nicht vor. Die Mitarbeiter seien durch ein externes Mediatorenteam, das der Beklagte im Rahmen der Weiterbeschäftigung eingesetzt habe, befragt worden. Dabei habe sich herausgestellt, dass die Mitarbeiter weder in der Vergangenheit noch aktuell Angst vor der Klägerin hätten. Seit die Klägerin wieder tätig sei, habe auch kein einziger Mitarbeiter gekündigt.

41
Der Beklagte konstruiere mit seinem Verweis auf Art. 4 Abs. 4aBayPVG i.V.m. Art. 73 Abs. 3BayPVG einen Zirkelschluss. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts sei darauf abzustellen, was die Tätigkeit präge.

42
Auch soweit der Beklagte Fachkongresse und Fortbildungsveranstaltungen nenne, fehle jeder konkrete Vortrag.

43
Der Vortrag bezüglich der alles ändernden E-Mail des Herrn K werde als verspätet gerügt. Herr K habe zuvor eine andere Aussage gemacht. Der Beklagte habe es auch versäumt, Frau F zu kontaktieren. Ein zügiges Aufklären hätte bedeutet, dass alle, die etwas mitbekommen hätten können, befragt werden.

44
Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 18. Dezember 2025 (Bl. 35-68 der Berufungsakte), 18. Februar 2026 (Bl. 109-168 der Berufungsakte), 9. März 2026 (Bl. 721-747 der Berufungsakte) und vom 19. März 2026 (Bl. 750-780 der Berufungsakte) samt ihren Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

45
Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und überwiegend ausreichend begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6ArbGG, 519, 520ZPO).

46
Soweit die Berufung sich gegen die Feststellung der Unwirksamkeit des Kontaktverbots richtet, ist die Berufung jedoch unzulässig, da die erstinstanzliche Entscheidung insoweit mit der Berufungsbegründungsschrift nicht ausreichend i.S.v. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2ZPO, § 64 Abs. 6ArbGG angegriffen worden ist.

47
Nach § 520 Abs. 3 Nr. 2ZPO hat die Berufungsbegründung eine auf den Streitfall zugeschnittene Darlegung zu enthalten, in welchen Punkten und aus welchen materiellrechtli-chen oder verfahrensrechtlichen Gründen der Berufungskläger das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Da die Berufungsbegründung erkennen lassen soll, aus welchen tatsächlichen und rechtlichen Gründen der Berufungskläger das

angefochtene Urteil für unrichtig hält, hat dieser diejenigen Punkte rechtlicher Art darzulegen, die er als unzutreffend ansieht, und dazu die Gründe anzugeben, aus denen er die Fehlerhaftigkeit jener Punkte und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung herleitet. Zur Darlegung der Fehlerhaftigkeit ist somit lediglich die Mitteilung der Umstände erforderlich, die das Urteil aus der Sicht des Berufungsklägers in Frage stellen. Besondere formale Anforderungen werden nicht gestellt. Formalbegründungen sind jedoch nicht ausreichend. Die Angriffe, das Ersturteil sei unrichtig, die Würdigung des Gerichts nicht richtig, die Beweiswürdigung einseitig oder unzutreffend, die Rechtsansichten verfehlt und unhaltbar oder “irrig”, reichen nicht aus. Lediglich auf den Sachvortrag erster Instanz Bezug zu nehmen, reicht ebenfalls nicht aus. § 520 Abs. 3 Nr. 3ZPO verlangt die konkrete Angabe, woraus sich die Unrichtigkeit oder Unvollständigkeit der Tatsachenfeststellungen des erstinstanzlichen Gerichts ergibt. Auch hier werden keine besonderen formalen Anforderungen an die Geltendmachung konkreter Anhaltspunkte gestellt; erwartet wird aber eine vertiefte inhaltliche Auseinandersetzung mit den Tatsachenfeststellungen im angefochtenen Urteil, aus der heraus sich konkrete Anhaltspunkte für ernstliche Zweifel an der Richtigkeit und Vollständigkeit der angegriffenen Tatsachenfeststellungen ergeben. § 520 Abs. 3 Nr. 4ZPO erfordert die Bezeichnung der neuen Angriffsu Verteidigungsmittel. (vgl. Saenger, ZPO, § 520, Rn. 24 ff. m.v.N.; Zöller, ZPO, § 520, Rn. 33 ff.; vgl. BAG, 18.05.2011 – 4 AZR 552/09, Rn. 14, m.w.N.)

48
Bezieht sich das Rechtsmittel auf mehrere Ansprüche im prozessualen Sinn ist zu jedem Anspruch eine ausreichende Begründung abzugeben. Fehlen Ausführungen zu einem Anspruch ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig. (vgl. BAG, Urteil vom 16.03.2004 – 9 AZR 323/03, Rn. 61, m.w.N.). Etwas Anderes gilt nur dann, wenn die Begründetheit eines Anspruchs denknotwendig von der des anderen abhängt (vgl. BAG, Urteil vom 16.03.2004 – 9 AZR 323/03, Rn. 61).

49
Vorliegend enthält die Berufungsbegründung zum Kontaktverbot keinerlei Ausführungen. Da es sich nicht um einen Streitgegenstand handelt, bei dem die Begründetheit von der Begründetheit anderer Streitgegenstände abhängt, wären Ausführungen hierzu erforderlich gewesen, um eine Überprüfung des Ersturteils im Hinblick auf diesen Streitgegenstand zu erreichen.

II.

50
Die Berufung ist, auch soweit sie zulässig ist, nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend der Klage stattgegeben.

51
1. Die außerordentlichen Kündigungen vom 11.07.2024 haben das Arbeitsverhältnis weder als Verdachts- noch als Tatkündigung und weder fristlos noch mit sozialer Auslauffrist aufgelöst, da für alle am 11.07.2024 ausgesprochenen Kündigungen nicht festgestellt werden kann, dass der Beklagte die Frist des § 626 Abs. 2BGB eingehalten hat.

52
Nach § 626 Abs. 2BGB kann die außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt in dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Dies ist der Fall, sobald der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht. Auch grob fahrlässige Unkenntnis setzt die Frist nicht in Gang. Zu den maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände (BAG, Urteil vom 02.03.2017 – 2 AZR 698/15, Rn. 43).

53
Der Kündigungsberechtigte, der gewisse Anhaltspunkte für einen Sachverhalt hat, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, kann nach pflichtgemäßem Ermessen weitere Ermittlungen anstellen und dazu auch den Betroffenen anhören, ohne dass die Frist des § 626 Abs. 2BGB zu laufen begänne. Dies gilt allerdings nur so lange, wie er aus verständigen Gründen und mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführt, die ihm eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts verschaffen sollen. Soll der Kündigungsgegner angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen und nur

bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden. Für die übrigen Ermittlungen gilt keine Regelfrist. Bei ihnen ist fallbezogen zu beurteilen, ob sie hinreichend zügig betrieben wurden (BAG, Urteil vom 16.07.2015 – 2 AZR 85/15 Rn. 54, m.z.w.N.; BAG, Urteil vom 11.06.2020 – 2 AZR 442/19 –, BAGE 171, 66-83, Rn. 40). Die Darlegungs- und Beweislast für die Wahrung der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1BGB trägt der Arbeitgeber. Er muss die Umstände schildern, aus denen sich ergibt, wann und wodurch er von den maßgebenden Tatsachen erfahren hat (BAG, Urteil vom 05.05.2022 – 2 AZR 483/21 –, BAGE 178, 37-46, Rn. 12)

54
Diesen Anforderungen wird der Vortrag des Beklagten nicht gerecht. Der Beklagte stützt die außerordentlichen Kündigungen vom 11.07.2024 darauf, dass die Klägerin den ihr vorgesetzten Chefarzt verleumde und ihn fälschlich einer Tätlichkeit gegen sie beschuldige, bzw. auf den dringenden Verdacht einer solchen Verleumdung. Gewisse Anhaltspunkte für die aus Sicht des Beklagten gegebene Verleumdung des Chefarztes durch die Klägerin gab es, als bekannt war, dass die Klägerin wegen des Vorwurfs der Tätlichkeit Strafanzeige gegen den Chefarzt eingereicht hat, und dieser die Vorwürfe bestritt. In diesem Zeitpunkt stand fest, dass entweder die Klägerin ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt hat, indem sie den Chefarzt fälschlich einer Tätlichkeit beschuldigte, oder der Chefarzt seine Pflichten verletzt hat, indem er gegen die Klägerin tätlich geworden war. In dieser Situation stand zwar Aussage gegen Aussage, so dass der Beklagte nicht wusste, welche Pflichtverletzung vorlag. Aber auch bei einer 50:50 Wahrscheinlichkeit gab es gewisse Anhaltspunkte für das Vorliegen der Pflichtverletzung, auf die der Beklagte sich zur Rechtfertigung der außerordentlichen Kündigung nun beruft. Das Vorliegen von Anhaltspunkten für eine Pflichtverletzung ist nicht erst bei einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit gegeben. Der Beklagte wäre deshalb nach oben genannten Grundsätzen gehalten gewesen, sobald Kenntnis von diesem Sachverhalt bei einem Kündigungsberechtigten vorliegt, zügig zu ermitteln, ob tatsächlich ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. Zügige Ermittlung ab Kenntnis des oder der Kündigungsberechtigten sind jedoch nicht dargelegt.

55
Der Beklagte hat sich nicht dazu erklärt, ob es neben Kanzler und Präsident, die die streitgegenständlichen Kündigungen unterzeichnet haben, noch weitere kündigungsberechtigte Personen gibt. Der Beklagte hat sich trotz Hinweises auch nicht dazu geäußert, wann Präsident und Kanzler Kenntnis von den durch die Klägerin erhobenen Vorwürfen und dem Bestreiten der Tätlichkeit durch den Chefarzt erhalten haben. Spätestens beim Personalgespräch am 10.04.2024 war der Personalabteilung bekannt, dass die Klägerin den Vorwurf erhob, der Chefarzt habe ihr gegenüber eine Tätlichkeit begangen, und eine entsprechende Strafanzeige erstattet hatte, der Chefarzt hingegen die Vorwürfe bestritt.

56
Die mit Schreiben vom 16.05.2024 erklärte Umsetzung der Klägerin an einen anderen Lehrstuhl wurde vom Präsidenten und vom Kanzler unterschrieben, was ohne Befassung mit dem hinter der Maßnahme stehenden Sachverhalt nicht denkbar ist. In jedem Fall aber hat der Beklagte hier seiner Darlegungslast nicht genügt, da er sich nicht konkret zur Kenntniserlangung durch die Kündigungsberechtigten erklärt hat. Selbst wenn man aber zugunsten des Beklagten unterstellt, dass allein Präsident und Kanzler kündigungsberechtigt sind, und diese erst am 16.05.2024 Kenntnis von dem Sachverhalt erlangt haben, ist die Frist des § 626 Abs. 2 nicht gewahrt. Nachdem zwischen dem 16.05.2024 und dem 11.07.2024 deutlich mehr als 14 Tage liegen, wäre eine Fristwahrung nur gegeben, wenn der Beklagte in dieser Zeit zügige Ermittlungen durchgeführt hätte. Das ist nicht der Fall. Es ist nicht ersichtlich, dass der Beklagte in der Zeit zwischen Mitte Mai und Mitte Juni Ermittlungen durchgeführt hat, um den Sachverhalt weiter aufzuklären. Erst für die Zeit ab Mitte/Ende Juni 2024 werden Ermittlungen vorgetragen. Da war die Frist des § 626 Abs. 2BGB aber bereits verstrichen.

57
Der Beklagte kann nicht damit gehört werden, die Frist des § 626 Abs. 2BGB sei gewahrt, da sie erst mit Kenntnis der E-Mail des Herrn K vom 17.06.2024 und der daraufhin am 21.06.2024 durchgeführten Befragung in Lauf gesetzt worden sei. Auch wenn dem Beklagten erst aufgrund dieser E-Mail bekannt wurde, dass es einen Zeugen für das Verlassen des Büros des Chefarztes durch die Klägerin und den Vorgang auf dem Flur gibt, und damit die Möglichkeit, die bislang bestehende „Aussage gegen Aussage“ – Situation aufzulösen, entband ihn das nicht von der Obliegenheit, den Sachverhalt nach Kenntnis der Vorwürfe zügig zu ermitteln, wenn er ihn als schwerwiegend genug für eine außerordentliche Kündigung

erachtet. Ermittlungen wären dem Beklagten vor Kenntnis der E-Mail des Herrn K vom 17.06.2024 auch möglich gewesen. Ansätze für eine Ermittlung hätte es gegeben. So hat die Klägerin in der dem Beklagten bekannten Strafanzeige einen Zeugen benannt, den man hätte befragen können. Darüber hinaus schildert die Klägerin in ihrer Anzeige, eine laute und tätliche Auseinandersetzung mit dem Chefarzt sowohl in dessen Büro als auch auf dem Flur davor durch Packen und Stoßen. Dass es eine lautstarke Auseinandersetzung zwischen der Klägerin und dem Chefarzt gab, ist im Übrigen unstreitig.

58
In dieser Situation wären dem Beklagten zügige Ermittlungen möglich gewesen durch Befragen des von Klägerin in der Anzeige genannten Zeugen sowie der Mitarbeiter, deren Büros sich auf dem Flur befinden, auf dem es zu dem lauten Streit und nach Aussage der Klägerin auch zu einem Stoßen und Packen gekommen sein soll. Die Auseinandersetzung hat zwischen 17.00 Uhr und 18.00 Uhr stattgefunden, also einer Zeit zu der Büroarbeitsplätze häufig noch besetzt sind. Hätte man eine derartige Befragung durchgeführt, hätte man viel früher davon erfahren, dass Herr K, der sein Büro direkt gegenüber dem des Chefarztes hat, hier Beobachtungen beisteuern kann, obwohl ein wesentlicher Teil des Sachverhalts sich im Büro des Chefarztes zugetragen hat.

59
Dabei ist dem Beklagten zuzugeben, dass auch eine frühere Befragung von Mitarbeitern möglicherweise nicht zu einer Aufklärung des Sachverhalts geführt hätte. Die Aussagen der Mitarbeiter sind widersprüchlich. Während der Zeuge K schilderte, dass die Klägerin das Büro des Chefarztes zwar im Rahmen einer verbalen Auseinandersetzung, aber ansonsten ganz normal verlassen habe, schildert eine Zeugin, die Klägerin habe „Aua, Aua“ geschrien und sei auf dem Gang gestürzt, während die Klägerin selbst aussagte, sie habe nicht geschrien und bezüglich des Vorfalls auf dem Flur „nur“ von Stoßen und Anpacken, nicht aber von einem Sturz berichtet. Auch die Staatsanwaltschaft hat das Ermittlungsverfahren gegen den Chefarzt nach § 170 Abs. 2StPO eingestellt, wogegen die Klägerin Beschwerde eingelegt hat. Aber auch eine sich im Laufe der Ermittlungen vielleicht ergebende Unaufklärbarkeit entbindet einen Arbeitgeber nicht davon, wenn es Anhaltspunkte für einen Sachverhalt gibt, auf den eine außerordentliche Kündigung gestützt werden soll, diesen Sachverhalt zügig zu ermitteln. Es genügt nicht zuzuwarten, ob sich vielleicht noch irgendwann eine Möglichkeit der Sachverhaltsaufklärung ergibt, die erfolgsversprechend erscheint.

60
2. Auch die beiden außerordentlichen Druckkündigungen vom 15.07.2024 beenden das Arbeitsverhältnis weder fristlos noch mit sozialer Auslauffrist. Auch für die beiden außerordentlichen Druckkündigungen ist nicht dargelegt, dass die Frist des § 626 Abs. 2BGB gewahrt ist.

61
Der Beklagte beruft sich zur Darlegung der Voraussetzungen einer Druckkündigung darauf, dass sich die Mitarbeiter wegen Problemen mit der Klägerin bereits am 26.03.2024 hilfesuchend an den Personalrat gewandt hätten, sowie auf Stellungnahmen, E-Mails und Gespräche vom 06.03.2024, 15.02.2024 und 12.03.2024. Zum Teil werden aber auch E-Mails aus dem Juni 2024 und Stellungnahmen aus dem Juli 2024 vorgelegt. Auch hier hätte es dem Beklagten nach den oben dargelegten Grundsätzen oblegen, konkret darzulegen, wann kündigungsberechtigte Personen Kenntnis erlangt haben von einem Sachverhalt, der aus Sicht des Beklagten eine echte oder unechte Druckkündigung rechtfertigen könnte, und dass und wie in der Folge zügig ermittelt wurde bezüglich des Vorliegens eines derartigen Kündigungsgrundes. Dies kann der vom Beklagten vorgetragenen Auflistung von Stellungnahmen und E-Mails einerseits aus dem März 2024 und dann wieder aus dem Juni und Juli 2024 aber nicht entnommen werden. Weder ist hieraus ersichtlich, wann eine kündigungsberechtigte Person Kenntnis erlangt hat, noch dass die Ermittlungen zügig durchgeführt wurden, da irgendwelche diesbezüglichen Aktivitäten in den Monaten April und Mai nicht festgestellt werden können.

62
3. Die Umsetzung der Klägerin mit Schreiben vom 10.05.2024/16.05.2024 an den Lehrstuhl für Präventive Pädiatrie ist unwirksam.

63
Nach § 106GewO kann ein Arbeitgeber u.a. den Inhalt der Arbeitsleistung näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen z.B. nicht durch den Arbeitsvertrag und einen anwendbaren Tarifvertrag festgelegt

sind. Die streitgegenständliche Umsetzung bewegt sich nicht innerhalb des hierdurch dem Direktionsrecht vorgegebenen Rahmens. Die der Klägerin zugewiesene Stelle entspricht nicht den Vorgaben ihres Arbeitsvertrags und ihrer Eingruppierung.

64
Vorliegend ist im Arbeitsvertrag der Klägerin die Beschäftigung als Ärztin in der Entgeltgruppe Ä4 des TV-Ärzte festgehalten. Die Klägerin war vor der Umsetzung auch entsprechend ihrer Eingruppierung in der Entgeltgruppe Ä4 des TV-Ärzte als leitende Oberärztin, d. h. als ständige Vertretung des Chefarztes tätig. Die der Klägerin mit der Umsetzung im Mai 2024 zugewiesene Stelle war nicht mit einer Chefarztvertretung, dem für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe Ä4 maßgeblichen Heraushebungsmerkmal, verbunden. Da die Stelle damit nicht die Anforderungen einer Stelle nach Ä4 des TV-Ärzte erfüllt, handelt es sich um eine unterwertige Stelle. Eine solche kann der Klägerin nicht durch Weisung übertragen werden, auch wenn ihr das bisherige Gehalt, dann als übertarifliche Leistung, fortbezahlt wird. Auch wenn es aus Sicht des Beklagten in der konkreten Konfliktsituation zur Wahrung des Betriebsfriedens Gründe gegeben haben mag, eine Trennung der Klägerin und des Chefarztes herbeizuführen, kann das die Zuweisung einer unterwertigen Stelle nicht rechtfertigen.

65
4. Die Klägerin hat auch einen Anspruch darauf, bis zur Rechtskraft der Entscheidung unter Berücksichtigung der tariflichen Eingruppierung in die Entgeltgruppe Ä4 des TV-Ärzte zu unveränderten Bedingungen als leitende Oberärztin und ständige Vertretung des leitenden Arztes (Chefarzt) so beschäftigt zu werden, dass sie den leitenden Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt.

66
Nach der Rechtsprechung des BAG kann ein Arbeitnehmer verlangen, vorläufig weiterbeschäftigt zu werden, wenn er ein noch nicht rechtskräftiges positives Kündigungsschutzurteil erlangt hat, und wenn die Interessen des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung die des Arbeitgebers an einer Nichtbeschäftigung übersteigen. Ergeht ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Urteil, kann die Ungewissheit des Prozessausgangs allein ein überwiegendes Gegeninteresse des Arbeitgebers nicht mehr begründen (vgl. BAG GS, Urteil vom 27.02.1985, AP BGB § 611 Beschäftigungspflicht Nr. 14).

67
Die Unwirksamkeit der Kündigungen wird vorliegend in zweiter Instanz festgestellt (s.o.). Ein überwiegendes Interesse des Beklagten am Unterbleiben der Weiterbeschäftigung kann nicht festgestellt werden. Zwar macht der Beklagte geltend, dass sich mehrere Mitarbeiter über die Klägerin beschwert hätten und für den Fall ihrer Rückkehr einen Wechsel des Arbeitsplatzes in Aussicht stellen. Selbst wenn man diesen von der Klägerin bestrittenen Vortrag zugunsten des Beklagten als wahr unterstellt, ergibt sich daraus noch kein überwiegendes Interesse des Beklagten am Unterbleiben der Beschäftigung der Klägerin. Es ist zwar anerkannt, dass eine Weiterbeschäftigung nicht erfolgen muss, wenn dadurch eine unabwendbare Gefährdung des Betriebsfriedens entsteht (vgl. Koch in APS, Kündigungsrecht, § 102 BetrVG, Rn. 240). Eine solche kann hier aber nicht festgestellt werden. Die von Beklagtenseite vorgetragenen Probleme sind vor Ausspruch der Kündigung, ggf. mit Ausnahme einer zwischen den Parteien streitigen Ermahnung der Klägerin, zu keiner Zeit adressiert worden. Selbst bei Wahrunterstellung von Konflikten kann deshalb nicht davon ausgegangen werden, dass eine unabwendbare Gefährdung des Betriebsfriedens besteht. Es ist keineswegs ausgeschlossen, dass eventuelle Konflikte zwischen der Klägerin und den weiteren Mitarbeitern bei entsprechender Kommunikation und Moderation oder durch geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen ausgeräumt werden können.

68
5. Die Klägerin hat Anspruch auf die streitgegenständliche Annahmeverzugsvergütung.

69
Da die Kündigungen das Arbeitsverhältnis nicht beendet haben, hat die Klägerin einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs (§§ 611, 615 BGB). Der Höhe nach sind die Ansprüche unstreitig.

III.

70
Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, § 97 Abs. 1 ZPO.