



Pressemitteilung

Rechtsstreit um Kündigung einer leitenden Oberärztin

Das Arbeitsgericht München hat am 17.09.2025 im Kündigungsrechtsstreit zwischen der leitenden Oberärztin an der TU München und dem Freistaat Bayern ein klagestattgebendes Urteil verkündet. Es wurde entschieden, dass die außerordentlichen Kündigungen durch die TUM das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht rechtswirksam beendet haben.

Gemäß Art. 77 Abs. 1 S. 1 BayPVG wirkt der Personalrat bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber mit. Vor fristlosen Entlassungen, außerordentlichen Kündigungen und vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit ist der Personalrat anzuhören, vgl. Art. 77 Abs. 3 S. 1 BayPVG. Nach Art. 77 Abs. 4 BayPVG ist eine Kündigung unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist. Der Anhörung des Personalrats bedarf es nach Art. 78 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG nur dann nicht, wenn es sich beim Gekündigten um einen sonstigen Beschäftigten mit vorwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit handelt.

Vorliegend klagte die Klägerin u.a. auf Feststellung der Rechtsunwirksamkeit zweier im Juli 2024 ausgesprochenen außerordentlichen Kündigungen ihres Arbeitsverhältnisses.

Das Arbeitsgericht gab der Klage schon deshalb statt, weil der zuständige Personalrat nicht vor Ausspruch der Kündigung angehört wurde, jedoch hätte angehört werden müssen. Bei der Klägerin handele es sich nicht um eine Beschäftigte mit vorwiegend wissenschaftlicher Tätigkeit. Etwaige Gleichstellungen ärztlichen Personals in Hochschulkliniken mit wissenschaftlichen Mitarbeitern in anderen Gesetzen ließen kein anderes Ergebnis begründen. Maßgebend sei, dass die Klägerin weit überwiegend „normale“ Krankenbetreuung leiste, wie sie in jeder anderen Klinik auch zu leisten sei. Krankenbetreuung an sich stelle aber keine wissenschaftliche Dienstleistung dar (vgl. nur BAG vom 24.10.1990 6 AZR 35/89). Zudem spreche auch die bloße Gleichstellung ärztlichen Personals in Hochschulen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern in anderen Gesetzen gerade dafür, dass ärztliches Tätigwerden in Hochschulkliniken per se noch nicht als wissenschaftliche Tätigkeit gesehen werden könne, da andernfalls keine Gleichstellung erforderlich sei. Anders wäre nur dann zu entscheiden gewesen, wenn die wissenschaftliche Tätigkeit der Klägerin (weit) im Vordergrund gestanden hätte. Dies vermochte die Beklagte nicht zu belegen. Auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB kam es daher nicht mehr an.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig (15 Ca 5556/24).

München, 17.09.2025

Dr. Bauer
Pressesprecherin des Arbeitsgerichts München
Weitere aufsichtführende Richterin