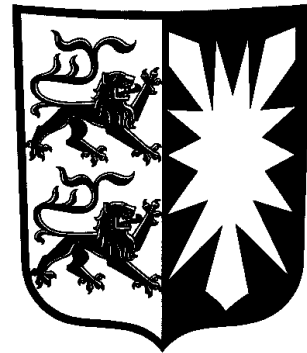


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 SaGa 4 öD/25

3 Ga 3 öD/25 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

In pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 1. Kammer - durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts ..., die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhandlung vom 17.06.2025

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers wird als unzulässig verworfen, soweit sie sich gegen die Abweisung seiner Anträge gegen die Beklagte zu 1) richtet. Im Übrigen wird die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil unterliegt keinem Rechtsmittel.

Tatbestand:

Der (Verfügungs-)Kläger wendet sich im Rahmen einer einstweiligen Verfügung in der Berufung noch gegen eine Umsetzungsanordnung der (Verfügungs-)Beklagten zu 1) vom 17.03.2025 und nimmt insoweit auch die (Verfügungs-)Beklagte zu 3) in Anspruch.

Der 1967 geborene Kläger ist seit 1995 beim ...klinikum Schleswig-Holstein (UKSH), Campus L. beschäftigt, zuletzt nach Maßgabe des Arbeitsvertrags vom 26.01./01.02.2009 (Anlage A 7), den er mit dem Land Schleswig-Holstein, vertreten durch den Vorstand des UKSH schloss. Nach § 1 des Vertrags erfolgt die Beschäftigung als Facharzt. Nach § 2 des Vertrags bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Landes Schleswig-Holstein jeweils geltenden Fassung sowie dem Tarifvertrag zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TVÜ-Ärzte). Der Kläger ist in die Entgeltgruppe Ä 2 TV-Ärzte eingruppiert. Mit Wirkung zum 01.08.2014 wurde für den Kläger eine Arbeitszeit von 18 Wochenstunden vereinbart (Anlage A 12). Das mit dem Land Schleswig-Holstein begründete Arbeitsverhältnis ging kraft landesgesetzlicher Regelung zum 01.01.2015 auf die Beklagte zu 3) über. Ebenfalls aufgrund landesgesetzlicher Regelung nimmt die Beklagte zu 1) für die Beklagte zu 3) die Arbeitgeberaufgaben in Personalangelegenheiten wahr. Im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 3) war der Kläger im Umfang von 3,86 Semesterwochenstunden an der Universität L. tätig.

Daneben ist der Kläger seit 2014 auf Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Anlage A 15) als Facharzt für Frauenheilkunde mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 30 Stunden bei der vormaligen (Verfügungs-)Beklagten zu 2) beschäftigt. Diese ist eine Tochtergesellschaft der Beklagten zu 1) und betreibt ein Medizinisches Versorgungszentrum (MVZ) an Standorten in L. und M.. Ärztlicher Leiter des MVZ und Vorgesetzter des Klägers sowohl dort als auch im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 3) ist Prof. Dr. G.. Das Bruttomonatsgehalt des Klägers in beiden Arbeitsverhältnissen zusammen beträgt EUR 15.320,-- brutto.

Der Kläger führt seit 2008 den Facharztstitel für Frauenheilkunde und Geburtshilfe, Schwerpunktbezeichnung Gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin. 2012 wechselte der Kläger in die von der Beklagten zu 1) innerhalb der Klinik für Frauenheilkunde am UKSH neu geschaffene Sektion für Reproduktionsmedizin und gynäkologische Endokrinologie unter Leitung von Prof. Dr. G.. Aufgabe dieser Sektion ist die Kinderwunschbehandlung. Der Kläger gehört nach eigener Darstellung zu den renommiertesten Ärzten im Bereich der Kinderwunschbehandlung im norddeutschen Raum und wurde 2025 als einziger Arzt in die Focus Liste der besten Ärzte für 2025 aufgenommen. Er nimmt seine Aufgaben für die vormalige Beklagte zu 2) an den Standorten in M. und in L. wahr. Die Mehrzahl der Eingriffe, bei denen es sich größtenteils um ambulante Operationen handelt, werden am Standort in L. durchgeführt. Diese finden teilweise auch in der Sektion für gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin im Betrieb der Beklagten zu 1) statt.

Mit E-Mail vom 18.02.2025 (Anlage A 29) lud Prof. Dr. G. über seine Sekretärin Frau K. den Kläger zu einem Gespräch für den 20.02.2025, 13:00 Uhr bis 13:30 Uhr mit den Themen

- Störung des Betriebsfriedens und feindseliges Verhalten
- Belästigung
- Missachtung des Weisungsrechts

ein. Der Kläger erwiderte hierauf mit E-Mail vom 19.02.2025 (Anlage A 30) auszugsweise wie folgt:

„Die genannten Themen, insbesondere „Störung des Betriebsfriedens“, „feindseliges Verhalten“, „Belästigung“ und „Missachtung des Weisungsrechts“, werfen bei mir einige Fragen auf, da ich bislang keine detaillierten Informationen zu den konkreten Vorwürfen erhalten habe.

Um mich angemessen auf das Gespräch vorzubereiten, bitte ich um eine genaue Auflistung der Vorfälle und um Klarstellung, auf welche Ereignisse sich die Anschuldigungen beziehen. ...

Ich möchte in diesem Zusammenhang auch darauf hinweisen, dass in der Vergangenheit bereits Vorfälle stattgefunden haben, bei denen ich zweimal ohne nachvollziehbare Erklärung des Raumes verwiesen wurde.

Diese Vorfälle und die damit verbundenen Missverständnisse haben ebenfalls zu einem angespannten Arbeitsumfeld beigetragen. Ich empfinde die derzeitige Situation als belastend und möchte daher umso mehr sicherstellen, dass alle relevanten Informationen transparent und fair behandelt werden.“

Mit Schreiben vom 24.02.2025 (Anlage Ag 1) wandte sich Prof. Dr. G. an das Personaldezernat der Beklagten zu 1). Er informierte dieses darüber, dass der Kläger ein Mitarbeitergespräch am 20.02.2025 nicht wahrgenommen habe und beschwerte sich unter Darstellung einer Reihe von Sachverhalten, die aus seiner Sicht Pflichtverletzungen darstellten, über den Kläger. Abschließend teilte er mit, aus seiner Sicht sei eine vertrauensvolle und professionelle Arbeit mit dem Kläger nicht mehr möglich und bat um eine arbeitsrechtliche Überprüfung der Vorfälle. Dem Schreiben beigelegt waren Stellungnahmen der Praxismanagerin Frau N. (Anlage 2 zur Anlage Ag 1), der Arbeitskollegin des Klägers Dr. D. (Anlage 4 zur Anlage Ag 1) und der Sekretärin von Prof. Dr. G. Frau K. (Anlage 8 zur Anlage Ag 1). Wegen der Einzelheiten des Schreibens vom 24.02.2025 nebst Anlagen wird auf Bl. 233 – Bl. 252 d. A. des Arbeitsgerichts) verwiesen.

Mit Schreiben vom 04.03.2025 (Anlage A 22) hörte die Beklagte zu 1) den Kläger zu den von Prof. Dr. G. erhobenen Vorwürfen, die sie in neun Sachverhalten zusammenfasste, an, da sie diese als Verstöße des Klägers gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen wertete. Sie gab dem Kläger Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme bis zum 17.03.2025 und erklärte, falls eine Stellungnahme nicht eingehe, werde sie auf Basis der vorgelegten Sachverhalte über die weitere Vorgehensweise

entscheiden. Mit E-Mail vom 12.03.2025 verlängerte die Beklagte zu 1) auf Bitten des Klägers die Frist zur Stellungnahme bis zum 21.03.2025.

Bereits mit Schreiben vom 06.03.2025 hatte die Beklagte zu 1) den Personalrat um Zustimmung zur Umsetzung des Klägers aus der Sektion für Gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin in die Klinik für Frauenheilkunde gebeten. Der Personalrat stimmte am 11.03.2025 dieser Maßnahme zu (Anlage Ag 2). Mit Schreiben vom 17.03.2025 (Anlage A 25) setzte die Beklagte zu 1) den Kläger mit Wirkung vom 01.04.2025 in die Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe um und teilte ihm mit, dass er den Weisungen des Direktors der Klinik Prof. R. unterliege. Er habe Bereitschaftsdienste entsprechend der am 26.01.2009 geschlossenen Nebenabrede zu leisten. Mit Schreiben vom 19.03.2025 verlangte der Kläger über seinen Prozessbevollmächtigten die Weiterbeschäftigung im Umfang von 18 Wochenstunden als Oberarzt in der „Sektion für Reproduktionsmedizin der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe“ am Campus L. der Beklagten zu 1). Zwischen den Parteien besteht mittlerweile Einigkeit, dass die Umsetzung des Klägers nur die Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 3) betrifft; seine Tätigkeiten bei der vormaligen Beklagten zu 2) übt der Kläger im Umfang von 30 Wochenstunden unverändert aus.

Mit dem vorliegenden Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung verlangt der Kläger – der Sache nach – seine unveränderte Beschäftigung in der Sektion für Gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin bei der Beklagten zu 1).

Hierzu hat er – soweit es die Beklagten zu 1) und 3) betrifft – vorgetragen:

Die Vorhaltungen der Beklagten zu 1) aus dem Schreiben vom 04.03.2025 seien in jedem einzelnen Punkt unbegründet. Wegen der Einzelheiten hierzu wird auf die Seiten 11 bis 20 der Antragsschrift verwiesen. Der Anlage Ag 1 ließen sich nur die eigenen Wahrnehmungen und Wertungen von Prof. Dr. G. entnehmen. Die beigegeführten Stellungnahmen ließen nicht erkennen, dass er – Kläger – eindeutig für die innerbetrieblichen Gegebenheiten verantwortlich sei. Hauptproblem sei, dass Prof. Dr. G. im Betrieb der vormaligen Beklagten zu 2) häufig nicht anwesend sei und dies nicht entsprechend kommuniziere. Dieses Problem im Betrieb der vormaligen Beklagten zu 2)

wollten die Beklagten durch eine Umsetzung in der Klinik der Beklagten zu 1) lösen. Bei der Beklagten zu 2) arbeite er jedoch mit denselben Mitarbeitern zusammen wie in der Sektion für gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin. Damit habe die Beklagte zu 1) auch keine Abwägung nach billigem Ermessen getroffen.

Den Beklagten gehe es auch nicht um eine konstruktive Lösung, sondern seine berufliche Degradierung und die Einschränkung seiner ärztlichen Tätigkeit. Dies belegten die kurzfristige Einladung zum Personalgespräch und die unspezifische Tagesordnung, die eine Gesprächsvorbereitung nicht möglich mache. Auf derselben Ebene liege es, wenn ihm eine Frist zur Stellungnahme eingeräumt werde, Maßnahmen aber bereits vor Ablauf der Frist ergriffen würden.

Zu berücksichtigen sei auch, dass zum Bestandteil seiner Arbeitsleistung auch die Arbeit in Forschung und Lehre gehöre; die Beklagten hätten die Pflicht, ihm die Ausübung der Wissenschaft zu ermöglichen. Er habe auch nach seiner Habilitation umfangreich wissenschaftlich publiziert.

Bei der Anordnung von Bereitschaftsdiensten sei ihm faktisch die Möglichkeit genommen, noch im Umfang von 30 Wochenstunden für die vormalige Beklagte zu 2) tätig zu sein.

Es bestehe auch der erforderliche Verfügungsgrund: Er habe im Laufe seiner langjährigen Tätigkeit vielseitige über die gynäkologisch-endokrinologisch und reproduktionsmedizinisch erworbenen Kenntnisse hinausgehende Fähigkeiten erworben, die nach der Umsetzung signifikant beeinträchtigt seien und drohten, verloren zu gehen. Er habe in den letzten 23 Jahren ausschließlich im Bereich der Reproduktionsmedizin gearbeitet; hierdurch sei eine Konkretisierung eingetreten. Bei einem Einsatz in der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe könne er seine Fähigkeiten weder in angemessenem Maß halten noch ausbauen. Dort sei er bestenfalls auf Assistenzarztniveau einsetzbar. Tatsächlich sei er im Klinikum der Beklagten zu 1) seit 2003 als Oberarzt eingesetzt worden und habe etwa bei Notfällen die Letztentscheidungshoheit bei bestimmten Behandlungen im Verhältnis zu den übrigen Oberärzten und den Assistenzärzten gehabt. Seine Position als Oberarzt werde von den Beklagten,

die zwischen den Oberärzten und den Titular- bzw. Funktionsoberärzten in der Außerdarstellung unterscheide, auch so im Internet dokumentiert.

Auch gehe von der Umsetzung die Botschaft für die Betriebsöffentlichkeit und andere Leistungserbringer im Gesundheitswesen (Zuweiser) die Botschaft aus, dass mit ihm – Kläger – etwas nicht stimme. Die Zuweiser würden dann Zuweisungen unterlassen, für die Belegschaft der Beklagten entstehe der Eindruck, man solle sich besser der Hierarchie fügen, da es sonst zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen komme.

Ein Verfügungsgrund bestehe außerdem, weil er durch die Umsetzung aus der Sektion seine Weiterbildungsbefugnis – jedenfalls für die Betriebsstätte Campus L. - verliere; unstreitig ist der Kläger Weiterbildungsbefugter im Sinne der Weiterbildungsordnung Schleswig-Holstein (WBO S-H).

Schließlich habe er sein Eilbedürfnis auch nicht dadurch selbst widerlegt, dass er im ersten Termin beim Arbeitsgericht in die Säumnis geflohen sei. Das Gericht habe die Frage aufgeworfen, ob er die von ihm vorgelegten eidesstattlichen Versicherungen tatsächlich im Original einreichen oder ob er sich dies nicht noch einmal überlegen wolle. Er möge dies genau prüfen. Er sei deswegen verunsichert gewesen, ob er möglicherweise unwissentlich oder versehentlich irgendwo etwas falsch angegeben habe. Auch habe zu seiner Überraschung das Gericht die Rechtsauffassung vertreten, er bedürfe keines einstweiligen Rechtsschutzes, weil er der ausgesprochenen Versetzung nicht folgen müsse. Darauf habe er sich entschieden, keinen Antrag zu stellen.

Schließlich sei der Personalrat zur Umsetzung nicht ordnungsgemäß angehört worden.

Da die Beklagte zu 3) zwar rechtlich seine Arbeitgeberin sei, personalrechtlich aber allein die Beklagte zu 1) ihm gegenüber aufgetreten sei, seien beide Beklagte als Gesamtschuldner in Anspruch zu nehmen.

Mit Zwischenverfügung vom 08.04.2025 hat das Arbeitsgericht auf Bedenken hinsichtlich der Zulässigkeit des ursprünglich angekündigten Beschäftigungsantrags hingewiesen und gemeint, es müsse gerade der streitige Teil der Tätigkeiten durch einen bestimmten Antrag zur Entscheidung gestellt werden. Darauf hat der Kläger seinen ursprünglich auf Beschäftigung gerichteten Antrag auf den erstinstanzlich gestellten Unterlassungsantrag umgestellt. Im Kammertermin vor dem Arbeitsgericht am 13.05.2025 hat der Kläger nach Erteilung nicht weiter protokollierter Hinweise des Gerichts keinen Antrag gestellt. Das Arbeitsgericht hat darauf die Klage durch Versäumnisurteil abgewiesen. Gegen dieses hat der Kläger form- und fristgemäß Einspruch eingelegt und, soweit für die Berufung von Interesse, beantragt,

1. das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 13. Mai 2025, 3 Ga 3 öD/25 aufzuheben.
2. Der Antragsgegnerin zu 1. und der Antragsgegnerin zu 3. wird bei Meidung eines vom Gericht festzusetzenden Zwangsgeldes von bis zu 25.000,00 EUR gegen die gesetzlichen Vertreter der jeweiligen Antragsgegnerin, ersatzweise Zwangshaft, untersagt, den Antragsteller als Facharzt für Gynäkologie und Frauenheilkunde - insbesondere mit der Verpflichtung zur Ableistung von Bereitschaftsdiensten - in der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe (Gynäkologie) mit Ausnahme des Einsatzes als Oberarzt in der Sektion für Reproduktionsmedizin am UKSH einzusetzen.

Nach Erlass des Versäumnisurteils hat der Kläger zusätzlich beantragt,

hilfsweise, für den Fall, dass das Arbeitsgericht die Durchsetzung eines Unterlassungsanspruchs im einstweiligen Rechtsschutzes für unzulässig halte,

der Antragsgegnerin zu 1. und der Antragsgegnerin zu 3. gesamtschuldnerisch aufzugeben, den Antragsteller als Oberarzt und Facharzt für Gynäkologie und Frauenheilkunde in der Sektion für gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin im Umfang von 18 Stunden pro Woche zu beschäftigen.

Die Beklagten haben beantragt,

das Versäumnisurteil aufrecht zu erhalten und den Antrag auch im Übrigen abzuweisen.

Sie haben vorgetragen:

Der Antrag zu 1) sei mangels hinreichender Bestimmtheit und wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig.

Der Kläger sei nicht Oberarzt im Sinne des Tarifrechts und könne daher auch keine entsprechende Beschäftigung verlangen. Der Kläger sei ausschließlich in der Krankenversorgung eingesetzt, Aufgaben in der Forschung seien ihm nicht übertragen. Nach Eingang des Beschwerdeschreibens des Professor Dr. G. vom 24.02.2025 nebst Anlagen habe sich die Beklagte zu 1) entschieden, den bestehenden Konflikt zwischen dem Kläger und Professor Dr. G. dahingehend zu lösen, dass der Kläger unter Aufrechterhaltung seiner Funktion als Facharzt und unter Zuweisung seiner Eingruppierung entsprechender Tätigkeit in einen anderen Bereich der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe umgesetzt werde. Zuvor habe sie eine Interessenabwägung getroffen, die dazu geführt habe, dass die für eine Umsetzung sprechenden Umstände deutlich überwiegen. Vertragliche Vereinbarungen stünden der Umsetzung nicht entgegen. Auch die langjährige Tätigkeit in der Sektion Reproduktionsmedizin habe nicht zu einer Konkretisierung der Arbeitsverpflichtung geführt. Bei ihrer Entscheidung habe sie billiges Ermessen gewahrt. Es entspreche allgemeiner Auffassung, dass ein Arbeitgeber bei interpersonellen Konflikten im Arbeitsverhältnis mit einer Umsetzung eines Beschäftigten reagieren dürfe. Dazu müsse er den Konflikt nicht zuvor aufklären. Eine gedeihliche Zusammenarbeit des Klägers mit Professor Dr. G. sei nicht mehr zu erwarten. Vor der Umsetzung habe sie die Zustimmung des Personalrats eingeholt. Richtiger Antragsgegner sei im Übrigen ausschließlich die Beklagte zu 3) als Arbeitgeberin.

Der Kläger verliere durch die Umsetzung auch kein Fachwissen, da er für die vormalige Beklagte zu 2) weiter ausschließlich reproduktionsmedizinische Aufgaben wahrnehme. Dort könne der Kläger auch weiterhin wissenschaftlich tätig sein. Die Anordnung von Bereitschaftsdiensten werde sich im Rahmen der vertraglichen und tariflichen Vorgaben halten und insbesondere seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag mit der vormaligen Beklagten zu 2) berücksichtigen.

Die Verpflichtung zur Durchführung von Weiterbildungen treffe ausschließlich die Beklagte zu 1) als Trägerin des Klinikums. Diese beauftrage geeignete Ärzte mit der Durchführung der Weiterbildung. Eine eigenständige Verpflichtung des Arztes zur Weiterbildung entstehe dadurch nicht.

Schließlich fehle es auch am Verfügungsgrund.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in erster Instanz wird auf die erstinstanzlich gewechselten Schriftsätze sowie die vorbereitenden Hinweise des Arbeitsgerichts und die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil das Versäumnisurteil aufrechterhalten und den weiteren Antrag des Klägers zurückgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt: Es fehle jedenfalls am Verfügungsgrund. Der Kläger habe durch die Flucht in die Säumnis das Eilbedürfnis seiner Anträge selbst widerlegt. Dies gelte auch für die Leistungsanträge, da der Kläger diese zunächst zurückgenommen und dann anschließend später neu gestellt habe. Im Hinblick auf die Verfügungsbeklagte zu 1) komme hinzu, dass diese nicht Vertragspartner des Klägers sei, sondern das Arbeitsverhältnis nur abwickele. Ein Unterlassungsanspruch im einstweiligen Verfügungsverfahren sei auch deswegen zweifelhaft, weil der Kläger sein Ziel durch schlichtes Nicht-Arbeiten erreichen könne. Dem Hilfsantrag fehle es ebenfalls am Verfügungsgrund. Wegen der weiteren Einzelheiten der Entscheidung wird auf die angefochtene Entscheidung Bezug genommen.

Gegen das am 28.05.2025 zugestellte Urteil hat der Kläger am 30.05.2025 Berufung eingelegt und diese sogleich begründet:

Er trägt unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vortrags vor: Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts bestehe trotz erstinstanzlicher Flucht in die Säumnis ein Verfügungsgrund. Im ersten Kammertermin habe sich das Gericht nicht nur sehr deutlich im Hinblick auf die fehlende Erfolgsaussicht der Anträge positioniert, sondern den Kläger persönlich mehrfach auf die potentielle Strafbarkeit der abgegebenen eidesstattlichen Versicherungen hingewiesen. Dies habe ihn völlig verunsichert,

und zwar existentiell. Der Kläger sei sorgfältig von seinem Prozessbevollmächtigten belehrt worden und bei Abgabe der eidesstattlichen Versicherungen sehr sorgfältig vorgegangen. Hinweise des Gerichts hierzu habe es – mit Ausnahme der Auflage, die Versicherungen im Termin im Original vorzulegen – vor dem Termin nicht gegeben. Zu Beginn des Termins habe sich der Vorsitzende dann persönlich an den Kläger gewandt und gemahnt, dass auch fahrlässige falsche Tatsachenbehauptungen strafbar seien. Ihm – Kläger – sei nicht bewusst, etwas Falsches erklärt zu haben, er sei aber durch den Vorhalt verunsichert worden. Dies habe sich im Verlaufe des Termins, auch während der Unterbrechungen, nicht weiter aufklären lassen. Im Folgenden habe der Vorsitzende auf die fehlenden Erfolgsaussichten für die Anträge hingewiesen, ohne dies näher zu begründen. Da das Gericht unmissverständlich in der Verhandlung zu verstehen gegeben habe, dass es die Anträge abweisen werde, sei die Argumentation nicht haltbar, dass die Flucht in die Säumnis den Verfügungsgrund zunichtemache. Das Gegenteil sei der Fall. Dadurch habe er die Gelegenheit gehabt, seine eidesstattlichen Versicherungen nochmals zu überprüfen und auf die gänzlich neuen Argumente des Gerichts einzugehen und damit die Möglichkeit verfolgt, das Gericht zu einer stattgebenden Entscheidung zu veranlassen.

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei es mit der ganz herrschenden Meinung auch zulässig, im Eilverfahren gegen rechtswidrige Versetzungen vorzugehen, zumal hier auch eine Verletzung seines Persönlichkeitsrechts vorliege. Er könne auch nicht darauf verwiesen werden, schlicht nicht zu arbeiten.

Mit der Versetzung werde auch evident sein Persönlichkeitsrecht verletzt. Er müsse in desavouierter Art und Weise, quasi wie ein Arzt im Praktikum, mit anderen unerfahrenen Jungärztinnen und –ärzten „mitlaufen“ und bei jeder ärztlichen Verrichtung um Mithilfe bitten. Diese bloßstellende Wirkung der Versetzung gegenüber der Fachöffentlichkeit und den Patienten trete auch dann ein, wenn sie lediglich für 18 Stunden wöchentlich erfolge.

Der Kläger beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 27. Mai 2025, 3 Ga 3 öD/25 zu ändern und das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 13. Mai 2025, 3 Ga 3 öD/25 teilweise aufzuheben,
2. der Antragsgegnerin zu 1. und der Antragsgegnerin zu 3. wird unter Androhung von Ordnungsgeld bis zu 250.000,00 EUR für jeden Fall der Zuwiderhandlung, ersatzweise Ordnungshaft gegen die gesetzlichen Vertreter der jeweiligen Antragsgegnerin oder Ordnungshaft bis zu sechs Monaten gegen die gesetzlichen Vertreter der jeweiligen Antragsgegnerin, zu untersagen, den Antragsteller als Facharzt für Gynäkologie und Frauenheilkunde - insbesondere mit der Verpflichtung zur Ableistung von Bereitschaftsdiensten - in der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe (Gynäkologie) mit Ausnahme des Einsatzes als Oberarzt in der Sektion für Reproduktionsmedizin am UKSH einzusetzen.

Die Beklagten beantragen,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie erwidern: Die ausweislich des Rubrums der Berufungsschrift auch gegen die Beklagte zu 2) gerichtete Berufung sei mangels Begründung ohne weiteres als unzulässig zurückzuweisen.

Ebenfalls unzulässig sei die Berufung, soweit sie sich gegen die Beklagte zu 1) richte. Das Arbeitsgericht habe die Abweisung des Antrags gegen die Beklagte zu 1) unter anderem damit begründet, dass die Beklagte zu 1) nicht Vertragspartnerin des Klägers sei. Damit setze sich die Berufungsbegründung nicht auseinander.

Schließlich sei die Berufung hinsichtlich der Beklagten zu 3) unbegründet. Der Verfügungsantrag sei unzulässig, weil zu unbestimmt. Hierauf habe sie bereits erstinstanzlich hingewiesen. Es sei unklar, was der Kläger mit einer Tätigkeit als Oberarzt meine, da er nach den vertraglichen Vereinbarungen als Facharzt zu beschäftigen sei. Ferner fehle es am Rechtsschutzbedürfnis, weil der Kläger sein Ziel durch schlichtes Nichtarbeiten erreichen könne. Im Ergebnis erwarte der Kläger nämlich ein Rechtsgutachten vom Gericht.

Zurecht sei das Arbeitsgericht vom Fehlen eines Verfügungsgrundes ausgegangen. Der Kläger habe die notwendige Eilbedürftigkeit durch seine Flucht in die Säumnis selbst herbeigeführt. Die erste mündliche Verhandlung habe sich auch nicht so abgespielt, wie der Kläger vorgetragen habe. Vielmehr habe der Vorsitzende zu Beginn der mündlichen Verhandlung den allgemeinen Hinweis gegeben, eidesstattliche Versicherungen dürften keine unzutreffenden Tatsachenbehauptungen enthalten, da sonst eine Strafbarkeit drohe. Die Flucht des Klägers in die Säumnis beruhe auf den ausführlichen Hinweisen des Gerichts auf die fehlenden Erfolgsaussichten seiner Anträge. Persönliche Hinweise des Gerichts an den Kläger habe es nicht gegeben.

Schließlich fehle es auch am Verfügungsanspruch. Dies zunächst schon deswegen, weil der Kläger kein Oberarzt sei und damit auch eine entsprechende Beschäftigung nicht verlangen könne. Auch sei die vorgenommene Umsetzung rechtmäßig. Insoweit wiederholt die Beklagte zu 3) ihren erstinstanzlichen Vortrag unter Hervorhebung einzelner Punkte ihrer Argumentation. Es sei nicht nachvollziehbar, wenn der Kläger nunmehr einen Eingriff in sein Persönlichkeitsrecht sehe. Der Kläger solle vertragsgemäß beschäftigt werden. Dass er möglicherweise eine gewisse Einarbeitungszeit benötige, sei bei einem Arbeitsplatzwechsel von jedem Arbeitnehmer hinzunehmen. Die Umsetzung sei aus ihrer Sicht unvermeidbar, weil eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten nicht mehr möglich sei.

Das Gericht hat nach Anhörung der Parteien im Berufungstermin gegen den Widerspruch der Beklagten die in der Berufungsschrift im Rubrum angegebene Beklagte zu 2) aus dem Rubrum gestrichen. Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Akte verwiesen.

Entscheidungsgründe

Gegenstand des Berufungsverfahrens ist ausschließlich die Klage gegen die Beklagten zu 1) und 3), die Beklagte zu 2) ist nicht Partei des Berufungsverfahrens geworden. Die Berufung des Klägers ist unzulässig, soweit sie sich gegen die Beklagte zu 1) richtet und deswegen im Urteil verworfen worden. Gegen die Beklagte zu 3) ist die Berufung unbegründet.

A. Gegenstand des Berufungsverfahrens ist allein die Entscheidung des Arbeitsgerichts, die Klage gegen die Beklagte zu 1) und die Beklagte zu 3) abzuweisen. Die Beklagte zu 2) ist nicht Partei des Berufungsverfahrens geworden. Trotz Angabe im Rubrum der Berufungsschrift greift der Kläger erkennbar das Urteil des Arbeitsgerichts nur insoweit an, wie durch dieses die Anträge gegen die Beklagten zu 1) und 3) abgewiesen worden sind.

Das ergibt sich schon daraus, dass im Rubrum die Beklagte zu 2) bezeichnet ist als „bisher Antragsgegnerin zu 2“. Bereits daraus wird deutlich, dass die Beklagte zu 2) nicht Berufungsbeklagte sein soll. Demgegenüber sind die Beklagte zu 1) und die Beklagte zu 3) im Rubrum ausdrücklich als „Antragsgegnerin und Berufungsbeklagte zu 1“ bzw. „Berufungsbeklagte zu 3“ bezeichnet worden. Auf derselben Linie liegt es, wenn der Kläger Anträge in der Berufung allein gegen die Beklagte zu 1) und zu 3) gestellt hat. Schließlich wird durch den ersten Satz der Berufungsbegründung ganz eindeutig klargestellt, dass sich die Berufung nicht gegen die Beklagte zu 2) richtet. Dort hat der Kläger nämlich in Fettdruck aufgeführt, er weise vorab darauf hin, dass er das Urteil des Arbeitsgerichts „nur teilweise“ anfechte.

Demnach ist entgegen der von der Berufungsbeklagten im Termin vertretene Meinung, die Berufung gegen die Beklagte zu 2) nicht durch Beschluss als unzulässig zu verwerfen.

B. Die Berufung des Klägers ist unzulässig, soweit sie sich gegen die Abweisung seines Antrags gegen die Beklagte zu 1) richtet. Hinsichtlich der Beklagten zu 1) fehlt es

an einer ordnungsgemäßen Auseinandersetzung mit einem tragenden Entscheidungsgrund des Arbeitsgerichts.

I. Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG in Verbindung mit § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss eine Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Die Berufungsbegründung muss auf den Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll. Es reicht nicht aus, die tatsächliche und rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder es zu wiederholen. Stützt das Arbeitsgericht seine Entscheidung auf mehrere unabhängige, jeweils selbstständig tragende Erwägungen, muss die Berufungsbegründung jede tragende Erwägung angreifen, andernfalls ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig (ständige Rechtsprechung, zuletzt BAG vom 19.03.2025 – 10 AZR 76/24 – Juris, Rn. 14).

II. Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung des Klägers nicht, soweit sie sich gegen die Abweisung seines Antrags gegen die Beklagte zu 1) richtet. Das Arbeitsgericht hat gemeint, hinsichtlich beider Beklagter fehle der für den Erlass einer einstweiligen Verfügung notwendige Verfügungsgrund, den der Kläger selbst widerlegt habe. Hinsichtlich der Beklagten zu 1) hat das Arbeitsgericht seine Entscheidung aber ergänzend darauf gestützt, dass diese nicht Vertragspartnerin des Klägers sei und damit deren fehlende Passivlegitimation als weiteren rechtlich selbstständig tragenden Grund für die Abweisung der Klage angeführt. Das Bestehen der Passivlegitimation betrifft eine im Rahmen des Bestehens des Verfügungsanspruchs zu klärende Frage. Zu diesem, die Abweisung des Antrags gegen die Beklagte zu 1)

selbstständig tragenden Argument, finden sich keine Ausführungen in der Berufungsbegründung. Die bloße Bezugnahme auf das erstinstanzliche Vorbringen in der Berufungsbegründung genügt deren gesetzlichen Anforderungen nicht.

III. Hinsichtlich der Zulässigkeit der Berufung gegen die Abweisung der Klage gegen die Beklagte zu 3) bestehen dagegen keine Bedenken.

C. Die Berufung des Klägers gegen die Abweisung seiner Klage gegen die Beklagte zu 3) ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat den Rechtsstreit im Ergebnis zutreffend entschieden. Es fehlt jedoch bereits am erforderlichen Verfügungsanspruch.

I. Der dem Wortlaut nach auf Unterlassung gerichtete Antrag des Klägers ist (rechtsschutzgewährend) dahingehend auszulegen, dass der Kläger die Verurteilung der Beklagten zu 3) dazu, ihn als Facharzt im Sinne der Entgeltgruppe Ä 2 TV-Ärzte zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen in der Sektion für Endokrinologie und Reproduktionsmedizin am UKSH am Standort L. zu beschäftigen, begehrt.

1. Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen die ihm gegenüber mit Schreiben vom 17.03.2025 erklärte Umsetzung von der Sektion für Endokrinologie und Reproduktionsmedizin in die Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe. Er möchte – das ist der Antragsschrift und allen weiteren Schriftsätzen des Klägers in beiden Instanzen ohne Zweifel zu entnehmen – zukünftig so beschäftigt werden, wie vor der Umsetzung. In diesem Sinne ist sein Klagantrag auszulegen und über dieses Begehren ist durch das Gericht zu entscheiden.

Diesem Begehren des Klägers entspricht ein Leistungsantrag auf Beschäftigung, nicht der im Lauf des Verfahrens erhobene und im Berufungsschriftsatz angekündigte Antrag auf Unterlassung.

a) Nur mit einem Leistungsantrag erreicht der Kläger auch einen Titel auf tatsächliche Beschäftigung. Gerade um die tatsächliche Beschäftigung in der bisherigen Art und Weise, nämlich in der Sektion für gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin, geht es dem Kläger. Gäbe das Gericht dem Unterlassungsantrag statt,

wären der Beklagten nur bestimmte Arten von Beschäftigung untersagt, ohne dass der Kläger seine tatsächliche Beschäftigung mit Zwangsmitteln durchsetzen könnte.

b) Der Kläger hat auch ursprünglich einen Leistungsantrag auf Beschäftigung angekündigt. Den Unterlassungsantrag hat der Kläger nur im Hinblick auf den Beschluss des Arbeitsgerichts vom 08.04.2025 gestellt. Das Arbeitsgericht hat gemeint, dieser Antrag sei nicht hinreichend bestimmt, weil nicht „der streitige Teil der Tätigkeiten durch einen insoweit bestimmten Antrag“ zur Entscheidung gestellt werde.

Diese Einschätzung des Arbeitsgerichts teilt die Berufungskammer nicht. Tatsächlich wird durch den ursprünglichen Leistungsantrag des Klägers genau das im Antrag zur Entscheidung des Gerichts gestellt, was zwischen den Parteien streitig ist, nämlich ob der Kläger in der Sektion für gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin zu beschäftigen ist oder in der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe. Zu keinem Zeitpunkt besteht oder bestand zwischen den Parteien ein Streit darüber, was der Kläger im Rahmen seiner Tätigkeit in der Sektion für gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin im Einzelnen an Tätigkeiten schuldet. Durch die Angabe der Organisationseinheit, in der er beschäftigt werden will, war dem Bestimmtheitserfordernis ohne weiteres genügt. Erst der Hinweis des Arbeitsgerichts hat den aus Sicht der Berufungskammer nicht sachdienlichen Unterlassungsantrag des Klägers veranlasst. Der darin liegende Verstoß des Arbeitsgerichts gegen die Verpflichtung, auf einen sachdienlichen Antrag hinzuwirken (§ 139 ZPO), ist durch die vorgenommene Auslegung unter dem Gesichtspunkt des fairen Verfahrens zu beheben. Eine Änderung des Klageziels (tatsächliche Beschäftigung in der Sektion für gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin) ist damit nicht verbunden.

2. Einer Auslegung des Klagantrags auf Beschäftigung als Facharzt im Sinne der Entgeltgruppe Ä 2 steht auch nicht entgegen, dass der Kläger mit seinem Antrag wörtlich eine Beschäftigung als „Oberarzt“ begehrt, was tarifrechtlich eine Tätigkeit nach der Entgeltgruppe Ä 3 wäre.

a) Das folgt bereits daraus, dass es dem Kläger im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens ausdrücklich um seine Beschäftigung zu den bisherigen Bedingungen ging. Im Berufungstermin hat er auf Nachfrage noch mal ausdrücklich klargestellt, dass ein Höhergruppierungsbegehren mit dem Antrag nicht verbunden ist, auch wenn schriftsätzlich an einer Stelle ausgeführt ist, der Kläger sei falsch eingruppiert.

b) In der Vergangenheit war der Kläger, stets als Facharzt beschäftigt, nicht als Oberarzt, auch wenn er in der Außendarstellung und klinikintern als Oberarzt bezeichnet worden ist.

aa) Maßgeblich für den vertraglichen Beschäftigungsanspruch ist die arbeitsvertragliche Vereinbarung.

bb) Im Arbeitsvertrag mit dem Kläger ist in § 1 eine Tätigkeit als Facharzt mit einer Vergütung nach der Entgeltgruppe Ä 2 vereinbart.

cc) An der vereinbarten Tätigkeit ändert sich auch nichts dadurch, dass der Kläger intern und extern als Oberarzt bezeichnet wird. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis kraft vertraglicher Vereinbarung anwendbaren § 12 TV-Ärzte ist Oberarzt derjenige Arzt, dem die medizinische Verantwortung für Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Arbeitgeber übertragen worden ist. Ferner ist Oberarzt der Facharzt in einer durch den Arbeitgeber übertragenen Spezialfunktion, für die dieser eine erfolgreich abgeschlossene Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung nach der Weiterbildungsordnung fordert.

Weder zur Erfüllung der Merkmale der ersten noch der zweiten Variante der tariflichen Regelung trägt der Kläger vor. Er stellt (auf den Seiten 2 bis 4 des Schriftsatzes vom 06.05.2025) allein auf die Darstellung seiner Person nach außen ab und verweist unter anderem darauf, dass er im Internetauftritt der Beklagten zu 1) und zu 3) als Oberarzt, nicht als Funktionsoberarzt bezeichnet werde. Die entsprechende Außendarstellung ist aber für die Frage der ordnungsgemäßen Beschäftigung nicht maßgeblich. Aus dem Umstand, dass ein Arzt im Arbeitsvertrag, Internetauftritt eines

Klinikums, auf Visitenkarten oder im Betriebsablauf als Oberarzt bezeichnet wird, kann nichts hergeleitet werden (Breyer/Dassau, Kommentar zum TV-L u.a., Losebl., § 12 TV-Ärzte, Rn. 24 mit Nachweisen zur umfangreichen BAG- Rechtsprechung zu dieser Frage). Das folgt aus der Niederschriftserklärung zu § 4 TVÜ-Ärzte, in der vorgesehen ist, dass die Ärzte, die vor Inkrafttreten des TV-Ärzte die Bezeichnung „Oberarzt“ führen, ohne die Voraussetzungen für eine Eingruppierung als Oberarzt zu erfüllen, die Berechtigung zur Führung ihrer bisherigen Bezeichnung nicht verlieren. Der Kläger ist bereits seit 2003 als Oberarzt bezeichnet worden. Er hat diesen Status protokollarisch auch nach Inkrafttreten des TV-Ärzte im Jahr 2006 nicht verloren. Er ist daher weiter berechtigt, den Titel Oberarzt zu führen und so nach außen und innen aufzutreten. Dies ändert aber nichts daran, dass sich der Inhalt seines Beschäftigungsanspruchs nach den in der Entgeltgruppe Ä 2 geschuldeten Tätigkeiten richtet.

c) Auf Befragen des Gerichts im Berufungstermin hat der Kläger auch sein Begehren dahingehend klargestellt, dass es ihm im vorliegenden Verfahren nicht um eine Höhergruppierung geht und gegen die Auslegung seines angekündigten Antrags als Leistungsantrag keine Einwendungen erhoben.

3. Der entsprechenden Auslegung steht schließlich auch nicht entgegen, dass der Kläger in erster Instanz den Beschäftigungsantrag als Hilfsantrag gestellt hat und dieser abgewiesen worden ist. Nach Auffassung der Berufungskammer ist bereits der Hauptantrag des Klägers als Beschäftigungsantrag zu verstehen und der Hilfsantrag insoweit „doppelt“ gestellt worden.

II. Entgegen der Einschätzung des Arbeitsgerichts ist der in diesem Sinne verstandene Leistungsantrag des Klägers zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

1. Bei einem Streit über die Berechtigung einer Versetzung oder einer anderen Ausübung des Weisungsrechts hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, den Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung im Rahmen einer Klage auf künftige Leistung gemäß § 259 ZPO durchzusetzen. Bei der Prüfung des Beschäftigungsanspruchs ist die

Wirksamkeit der Ausübung des Weisungsrechts als Vorfrage zu beurteilen (BAG, Urteil vom 18.10.2017 – 10 AZR 47/17 – Juris, Rn. 12).

Im Arbeitsverhältnis besteht grundsätzlich ein Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung. Im Fall einer unwirksamen Weisung des Arbeitgebers richtet sich der Beschäftigungsanspruch auf die zuletzt zugewiesene Tätigkeit. Dies gilt auch im Fall einer (nur) unbilligen Weisung. Der Arbeitnehmer ist nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB nicht - auch nicht vorläufig - an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden, die die Grenzen billigen Ermessens nicht wahrt (BAG, a.a.O., Rn. 15).

2. Damit ist der Beschäftigungsantrag des Klägers, der sich auf die zuletzt ausgeübte Art der Beschäftigung als Facharzt in der Sektion für gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin richtet, ohne weiteres hinreichend bestimmt. Die Voraussetzungen nach § 259 ZPO liegen vor.

III. Der Antrag gegen die Beklagte zu 3) ist aber unbegründet. Es fehlt an einem Verfügungsanspruch. Ob auch kein Verfügungsgrund besteht, lässt das Berufungsgericht offen.

1. Der Antrag ist unbegründet, weil der Kläger keinen Verfügungsanspruch hat. Ein solcher bestünde nur, wenn die Umsetzung des Klägers nicht vom Direktionsrecht der Beklagten zu 3) gedeckt wäre oder ein sonstiger Unwirksamkeitsgrund vorläge. Beides ist nicht der Fall. Die Umsetzung durch die Beklagten zu 3), ausgesprochen durch die Beklagte zu 1), ist bei der im einstweiligen Verfahren gebotenen summarischen Prüfung wirksam.

a) Die Umsetzung vom 17.03.2025 ist vom Direktionsrecht der Beklagten zu 3) gedeckt. Die Voraussetzungen des § 106 Satz 1 GewO liegen im Streitfall vor.

aa) Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz festgelegt werden. Die Weisung des Arbeitgebers unterliegt einer Ausübungskontrolle gemäß

§ 106 Satz 1 GewO in Verbindung mit § 315 Abs. 3 BGB (LAG Köln, Urteil vom 11.02.2015 - 11 Sa 849/14 –, Juris, Rn. 15). Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen. Dem Inhaber des Bestimmungsrechts nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB verbleibt für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb dieses Spielraums können dem Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dem Gericht obliegt nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB die Prüfung, ob der Arbeitgeber als Gläubiger die Grenzen seines Bestimmungsrechts beachtet hat. Bei dieser Prüfung kommt es nicht auf die vom Bestimmungsberechtigten angestellten Erwägungen an, sondern darauf, ob das Ergebnis der getroffenen Entscheidung den gesetzlichen Anforderungen genügt. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ausübungskontrolle ist der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hatte (BAG vom 24.10.2018 - 10 AZR 19/18 - Juris, Rn. 26).

Grundsätzlich ist es Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, wie er auf Konfliktlagen reagieren will. Er ist nicht gehalten, in solchen Situationen anstelle einer Umsetzung eine Abmahnung auszusprechen (LAG Hessen, Urteil vom 24.10.2011 – 16 Sa 711/11 – Juris, Rn. 37). Der Arbeitgeber muss die Ursachen eines Streits zwischen Arbeitnehmern nicht abschließend ergründen oder den „Schuldigen“ ermitteln, denn damit wäre er zum einen überfordert und zum anderen gezwungen, betriebliche Belastungen gegebenenfalls sogar Störungen des Betriebsfriedens auf im Einzelfall nicht absehbare Zeit hinzunehmen (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 02.05.2007 – 6 Sa 504/06 – Juris, Rn. 37).

bb) Nach diesen gesetzlichen Maßstäben ist die Umsetzung des Klägers vom Direktionsrecht der Beklagten zu 3) gedeckt.

(1) Die Vereinbarungen im Arbeitsvertrag der Parteien stehen einer Umsetzung des Klägers nicht entgegen. Im Arbeitsvertrag ist insbesondere nicht festgelegt, dass der

Kläger ausschließlich in der Sektion für Reproduktionsmedizin und gynäkologische Endokrinologie beschäftigt wird. Das tarifvertraglich bestehende Umsetzungs- und Versetzungsrecht ist nicht eingeschränkt.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat sich auch nicht auf eine Tätigkeit des Klägers in dieser Sektion konkretisiert, nachdem der Kläger seine Tätigkeit seit 2012 dort ausgeübt hat.

(a) Arbeitspflichten können sich auf bestimmte Arbeitsbedingungen konkretisieren. Dazu genügt jedoch nicht schon der bloße Zeitablauf. Vielmehr müssen besondere Umstände hinzutreten, aufgrund derer der Arbeitnehmer erkennen kann und darauf vertrauen darf, dass er nicht in anderer Weise eingesetzt werden soll. Hat der Arbeitgeber längere Zeit von seinem Direktionsrecht keinen Gebrauch gemacht, kann der Arbeitnehmer daher daraus allein nicht den Schluss ziehen, der Arbeitgeber werde von seinem Weisungsrecht keinen Gebrauch mehr machen. Die Nichtausübung des Direktionsrechts hat keinen Erklärungswert (Schaub-Linck, Arbeitsrechtshandbuch, 19. Aufl. 2021, § 45, Rn. 16 mit zahlreichen Nachweisen zur Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.).

(b) Danach liegen die Voraussetzungen für eine Konkretisierung der Arbeitspflicht auf die Sektion für gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin nicht vor. Der Kläger verweist insoweit nur auf die lange Dauer der Ausübung seiner Tätigkeit in dieser Sektion. Er hat aber keinen Vortrag zu besonderen Umständen gehalten, aus denen er schließen konnte und durfte, die Beklagte würde ihn nicht in der Zukunft noch einmal umsetzen.

(2) Tarifvertragliche Regelungen oder Regelungen in einer Betriebsvereinbarung stehen der Umsetzung nicht entgegen.

(3) Die Umsetzung erfolgte auch nicht unter Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens.

(a) Die Beklagte zu 3) hat einen billigen Anlass für die Umsetzung.

Das Bestehen eines Arbeitsplatzkonflikts zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten, Professor Dr. G., liegt offen zutage und wird auch vom Kläger eingeräumt. So schreibt er in seiner E-Mail vom 19.02.2025, dass es ein angespanntes Arbeitsumfeld gebe und er selbst die derzeitige Situation als belastend empfinde. Weiter regt er in diesem Schreiben ein Gespräch zur Klärung der wechselseitigen Vorwürfe an.

Die Konfliktlage wird weiter deutlich durch das Schreiben von Professor Dr. G. vom 24.02.2025 und darauf aufbauend durch das Anhörungsschreiben des Personaldezernats der Beklagten zu 1) vom 04.03.2025. In diesem werden von der Beklagten zu 1) neun Sachverhalte benannt, in denen es jedenfalls aus Sicht der Betroffenen zu konfliktartigen Auseinandersetzungen des Klägers mit Professor Dr. G. bzw. anderen Mitarbeitern gekommen ist.

Die Vorwürfe sind auch nicht nur pauschal erhoben, vielmehr werden konkrete Sachverhalte geschildert. Diese werden auch nicht allein von Professor Dr. G. bestätigt. Vielmehr lagen dem Schreiben von Professor Dr. G. vom 24.02.2025 umfassende eigene Erklärungen der Mitarbeiterinnen Dr. D. und K. sowie eine kürzere eigene Erklärung der Praxismanagerin N. vor. Dr. D. und Frau K. beschwerten sich sehr konkret und sehr ausführlich über den Kläger. Dr. D. beschreibt zusätzlich und ergänzend das gestörte Verhältnis zwischen dem Kläger und Professor Dr. G. und wie sie sich vom Kläger unter Druck gesetzt fühlt. Sie spricht davon, dass das gestörte Vertrauensverhältnis sich zunehmend auf alle Mitarbeiter und die Stimmung im gesamten Team auswirkt und spricht auch von einer Beeinträchtigung, die ihr emotionales und körperliches Wohlbefinden beeinträchtigt. Sie hält ein vertrauensvolles kollegiales Arbeiten so nicht mehr für möglich.

Auch Frau K. beschreibt sehr ausführlich das gespannte Verhältnis zwischen Professor Dr. G. und dem Kläger und führt an konkreten Beispielen aus, dass und wie sie sich vom Kläger unter Druck gesetzt fühlt.

(b) Diesem Arbeitskonflikt durfte die Beklagte zu 3), soweit es ihr rechtlich möglich war, also betreffend den Teil der Arbeitszeit, den der Kläger für sie tätig war, durch eine Umsetzung und damit eine räumliche Trennung des Klägers von seinem Vorgesetzten, Professor Dr. G., entgegenwirken. Die Umsetzung ist verhältnismäßig und zumutbar. Mit ihr verletzte die Beklagte nicht die Grenzen billigen Ermessens.

Die vom Kläger persönlich und ergänzend von seinem Prozessbevollmächtigten schriftsätzlich und im Berufungstermin geltend gemachte Rufschädigung mit irreparablen Folgen sieht das Berufungsgericht in dieser Schärfe nicht. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass der Kläger mit annähernd 2/3 seiner Arbeitszeit weiter im Bereich der Kinderwunschmedizin und damit in seinem bisherigen Tätigkeitgebiet eingesetzt wird. Der Kläger wird nach wie vor Patienten mit Kinderwunsch behandeln. Die Kammer vermag nicht zu erkennen, warum diese von den Leistungsträgern nicht mehr zugewiesen werden sollten. Darüber hinaus wird er weiter operativ im Bereich der Kinderwunschmedizin tätig sein. Einen Verlust seiner Reputation als einer der führenden Ärzte im Bereich der Kinderwunschmedizin muss der Kläger nach Einschätzung der Kammer nicht befürchten. Nach dem Vortrag in der Antragschrift wird nur ein Teil der ambulanten Operationen im Bereich der Sektion für gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin durchgeführt, im Übrigen finden sie in den Räumen des MVZ der vormaligen Beklagten zu 2) statt. Inwieweit hier eine besondere rufschädigende Außenwirkung eintritt, war für die Kammer trotz der Ausführungen des Klägers nicht in dem Maße erkennbar, wie sie der Kläger behauptet.

Eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts in unzumutbarer Weise sieht das Gericht auch nicht darin, dass der Kläger nunmehr „wie ein Anfänger“ mit den „jungen Ärzten“ herumlaufen und um Mithilfe bei ärztlichen Verrichtungen bitten müsse bzw., wie er in seiner eidesstattlichen Versicherung erklärt hat, in der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtsmedizin bestenfalls auf Assistenzarzniveau einsetzbar sei. Dabei geht auch das Gericht davon aus, dass der Kläger eine gewisse Einarbeitungszeit benötigen wird, um die Tätigkeiten in der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtsmedizin ausüben zu können. Es bestehen aber aus Sicht des Gerichts keine Zweifel, dass er seine Fähigkeiten als Facharzt in diesem Gebiet schnell wieder erlernen kann. Eine Einarbeitungszeit benötigt im Grunde jeder Mitarbeiter, der längere Zeit

mit einer bestimmten Tätigkeit betraut war und diese nun wechseln soll. Das unterscheidet den Sachverhalt des Klägers nicht von sonstigen Versetzungssachverhalten.

Aus Sicht des Gerichts steht auch die für den Kläger durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG garantierte Wissenschaftsfreiheit einer Umsetzung nicht entgegen. Es ist insoweit schon nicht erkennbar, warum der Kläger Tätigkeiten in Wissenschaft und Forschung nicht weiterhin nachgehen können soll. Hier fehlt es aus Sicht des Gerichts an konkreten Darlegungen von Forschungsvorhaben oder entsprechenden Tätigkeiten, die der Kläger zukünftig nicht mehr leisten kann. Eine gewisse Einschränkung in diesem Bereich wird der Kläger hinzunehmen haben.

Schließlich ist der erstinstanzlich diskutierte Umstand des Verlustes der Weiterbildungsbefugnis für die Frage der Ausübung billigen Ermessens nicht ausschlaggebend. Zur Weiterbildung der bei ihr beschäftigten Ärzte ist nicht der Kläger persönlich, sondern allein die Beklagte zu 1) im Zusammenwirken mit der Beklagten zu 3) verpflichtet. Hinsichtlich der Verpflichtung zur Ableistung von Rufbereitschaften haben die Beklagten bereits erstinstanzlich klargestellt, dass für den Fall der Ableistung von Rufbereitschaften, die Verpflichtungen des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis mit der vormaligen Beklagten zu 2) von ihnen beachtet werden.

Vor diesem Hintergrund überwiegt aus Sicht der Kammer das Interesse der Beklagten zu 3), dem bestehenden Arbeitsplatzkonflikt mit Professor Dr. G., soweit es ihr möglich ist, entgegenzuwirken. Nach Vorlage des Beschwerdeschreibens von Dr. G. durfte sie zu diesem Mittel greifen, auch wenn es sicherlich auch andere Möglichkeiten gegeben hätte. So wäre auch denkbar gewesen, zunächst eine Mediation zwischen dem Kläger und Dr. G. in die Wege zu leiten. Dieser Umstand führt aber nicht dazu, dass die Umsetzung unverhältnismäßig ist. Die Verhältnismäßigkeitsprüfung betrifft die Frage, wie das Direktionsrecht ausgeübt wird, nicht ob es überhaupt ausgeübt werden darf. Rechtlich ist die Beklagte nicht zur Durchführung einer Mediation verpflichtet. Sie durfte diese im Übrigen auch als nicht erfolgversprechend einschätzen.

Unverhältnismäßig ist die Umsetzung auch nicht deswegen, weil der Kläger im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses mit der vormaligen Beklagten zu 2) weiter mit Professor Dr. G. und den weiteren Kolleginnen zusammenarbeitet. Die Beklagte zu 3) kann Maßnahmen des Direktionsrecht nur im Rahmen des mit dem Kläger bestehenden Arbeitsverhältnisses ergreifen. Bei der Beklagten zu 2) kommt eine Umsetzung des Klägers mangels anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten unzweifelhaft nicht in Betracht. Die mangelnde umfassende Möglichkeit, die Zusammenarbeit zwischen Professor Dr. G. und dem Kläger zu beenden und den Kläger anderweitig einzusetzen, lässt aber die bestehende Befugnis zur Umsetzung des Klägers unberührt.

(c) Dieser Einschätzung steht auch der Umstand nicht entgegen, dass dem Kläger von der Beklagten zunächst eine Frist zur Stellungnahme auf die Vorwürfe von Professor Dr. G. gesetzt worden war, die Umsetzung dann aber bereits vor Fristablauf ausgesprochen wurde.

(aa) Allerdings hält das Gericht es für treuwidrig und mit der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers aus § 241 Abs. 2 BGB nicht für vereinbar, wenn dieser im Zusammenhang mit dem Vorwurf arbeitsvertragswidrigen Verhaltens dem Arbeitnehmer eine Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb einer bestimmten Frist gibt, dann aber bereits vor Fristablauf abschließende Maßnahmen ergreift.

So liegt der Fall hier. Dem Kläger war eine Frist bis zum 17.03.2025 zur Reaktion auf die ihm gegenüber erhobenen Vorwürfe gesetzt. Diese hat die Beklagte für den Kläger bis zum 21.03.2025 verlängert, dann aber den Kläger bereits mit Schreiben vom 17.03.2025 umgesetzt und damit die aus ihrer Sicht gebotene arbeitsrechtliche Maßnahme ergriffen.

(bb) Bei der Überprüfung einer Entscheidung auf Grundlage des Direktionsrechts findet jedoch, wie oben dargestellt, nur eine „Ergebniskontrolle“ statt. Auf die einzelnen Erwägungen des Bestimmungsberechtigten kommt es nicht an. Demzufolge führt allein der Umstand, dass die Beklagte die Einlassung des Klägers nicht berücksichtigt hat, nicht automatisch zur Unwirksamkeit der Maßnahme. Vielmehr muss sich die

Beklagte zu 3) nach Treu und Glauben so behandeln lassen, als habe sie die Einlassungen des Klägers zu den ihm gegenüber erhobenen Vorwürfen gekannt. Die Einlassungen sind daher im Rahmen der Überprüfung der Billigkeit der getroffenen Entscheidungen mit zu berücksichtigen. Damit wird der oben dargelegte Grundsatz, wonach es für die Überprüfung der Rechtmäßigkeit grundsätzlich auf den Kenntnisstand des Arbeitgebers zum Zeitpunkt der Ausübung des Direktionsrechts ankommt, im vorliegenden Fall nach Treu und Glauben durchbrochen.

(cc) Auch unter Berücksichtigung der Einlassungen des Klägers zu den ihm gegenüber erhobenen Vorwürfen bleibt die Umsetzungsentscheidung der Beklagten zu 3) rechtmäßig.

Im Rahmen seiner Antragsschrift hat der Kläger zu den ihm gegenüber erhobenen Vorwürfen Stellung genommen (Seite 11 bis 20 der Antragsschrift). Dort tritt er den erhobenen Vorwürfen entgegen. So verweist er zu Ziffer 1 der Vorwürfe – auch aus Sicht der Kammer berechtigt – darauf hin, dass ihm ohne Kenntnis konkreter Sachverhalte die Teilnahme an dem für den übernächsten Tag anberaumten Mitarbeitergespräch nicht zumutbar sei. Zu anderen Vorwürfen gibt der Kläger nur eine ausweichende Stellungnahme ab (Ziffern 3 und 4) oder stellt den Sachverhalt anders dar (Ziffern 2, 5 bis 9). Der bestehende Konflikt zwischen dem Kläger und Professor Dr. G. wird durch die Stellungnahme aber nicht ausgeräumt, sondern tritt im Gegenteil deutlich zutage. Der Kläger schildert die streitigen Vorfälle aus seiner Sicht. Diese wurden aber nicht nur von Professor Dr. G., sondern auch von weiteren Beschäftigten anders wahrgenommen. Aus den wechselseitigen Darstellungen hätte die Beklagte zu 3) auch bei Kenntnis der Einlassung des Klägers schließen dürfen, dass hier ein massiver Arbeitsplatzkonflikt vorlag. Für diese Einschätzung hätte die Beklagte zu 3) insbesondere die ausführlichen Stellungnahmen von Frau Dr. D. und Frau K. heranziehen können, die sich eben gerade primär über Verhaltensweisen des Klägers beschwerten, wenn auch nicht ausschließlich. Anders als der Kläger erstinstanzlich angedeutet hat, ist auch nicht erkennbar, dass es sich hier um Gefälligkeitserklärungen o. Ä. zugunsten des Vorgesetzten Professor Dr. G. handelt. Dazu sind die Einlassungen von Frau Dr. D. und Frau K. viel zu detailliert und zeugen von großer emotionaler Betroffenheit. Es bleibt daher aus Sicht der Kammer dabei, dass

sich die Beklagte zu 3) angesichts des vorliegenden Arbeitsplatzkonflikts auch unter Berücksichtigung der Einlassung des Klägers zu den Vorwürfen zu einer Umsetzung des Klägers entscheiden durfte. Eine unverhältnismäßige „Abstrafung“ des Klägers erkennt das Gericht nicht.

b) Die Umsetzung ist auch nicht aus anderen Gründen rechtswidrig. Die gemäß den §§ 51 Abs. 1, 52 Abs. 1 MBG SH erforderliche Zustimmung des Personalrats hat die Beklagte zu 1) vor der Umsetzung eingeholt. Die Unterrichtung des Personalrats genügt auch den gesetzlichen Anforderungen.

aa) Bei der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten, die einen einzelnen Beschäftigten betreffen, genügt es regelmäßig, dass der Personalrat über die beabsichtigte Maßnahme selbst, d. h. über die davon betroffene Person sowie über Art und Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Maßnahme, informiert wird. Die Unterrichtung muss konkret genug sein sowie Art und Umfang der beabsichtigten Maßnahme erkennen lassen. Eine irreführende oder auf Täuschung beruhende Unterrichtung durch die Dienststelle entspricht diesen Anforderungen nicht und führt zur Anfechtbarkeit der getroffenen Maßnahme. Erforderlich, aber auch ausreichend, ist, wenn der Personalrat in kurzer und knapper Form zutreffend über die beabsichtigte Maßnahme unterrichtet wird (Weiß/Benning, MBG SH, Kommentar, Loseblatt, § 52, Anm. 2.3).

bb) Diesen Anforderungen genügt der Antrag an den Personalrat vom 06.03.2025 (Blatt 253 der Akte des Arbeitsgerichts) gerade noch. Person und Inhalt der Maßnahme sind benannt. Dem Personalrat ist mitgeteilt, dass die Umsetzung aus betrieblich organisatorischen Gründen aus der Sektion in die Klinik führt. Darin liegt keine Täuschung oder irreführende Darstellung gegenüber dem Personalrat. Ein bestehender Arbeitsplatzkonflikt, der vom Arbeitgeber nicht weiter aufgeklärt wird, und deren Verantwortung er niemandem zuschreibt, ist ein betriebsorganisatorischer Grund für eine Versetzung. Wenn der Personalrat hierzu an detaillierteren Informationen interessiert gewesen wäre, hätte er dies nach § 52 Abs. 2 Satz 2 MBG verlangen können. Gemäß § 52 Abs. 2 S. 2 MBG SH kann der Personalrat verlangen, dass die Dienststellenleitung die beabsichtigte Maßnahme begründet. Ein solches Verlangen

ist ersichtlich nicht gestellt worden. Die Zustimmung des Personalrats liegt unstreitig vor.

2. Da es bereits an einem Verfügungsanspruch fehlt, bedarf es keiner weiteren Entscheidung, ob der Kläger einen Verfügungsgrund für sich reklamieren kann.

D. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Gegen diese Entscheidung gibt es gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG kein Rechtsmittel.

gez. ...

gez. ...

gez. ...