



**Chefärztin lehnt
Änderungsangebot
ab und klagt
erfolgreich**

**Chefärztin hatte
Verfügungsanspruch
und Verfügungs-
grund**

ARBEITSRECHT

Keine Freistellung ohne triftigen Grund – Chefärztin wehrt sich erfolgreich

von RA, FA MedR Philip Christmann, Berlin/Heidelberg, christmann-law.de

| Eine Klinik kann eine unliebsame Chefärztin nicht ohne triftigen Grund freistellen und ihr so die weitere Tätigkeit untersagen. Eine Chefärztin wehrte sich daher erfolgreich gegen ihre Freistellung (Arbeitsgericht [ArbG] Bremen-Bremerhaven, Beschluss vom 11.03.2021, Az. 3 Ga 301/21). |

Sachverhalt: Freistellung nach abgelehntem Änderungsangebot

In einem Personalgespräch forderte der Krankenhausträger eine Chefärztin auf, ihre Position zu räumen und in ein Medizinisches Versorgungszentrum (MVZ) zu wechseln. Das Angebot der Beschäftigung im MVZ war weder näher beschrieben noch verschriftlicht. Die Chefärztin lehnte ab und erhielt eine schriftliche Freistellungserklärung. Sie klagte und beantragte beim ArbG eine einstweilige Verfügung, um bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens ihre Weiterbeschäftigung durchzusetzen. Die Freistellung sei unwirksam und verstoße gegen das Maßregelungsverbot. (**Anm. d. Red.:** Nach § 612a Bürgerliches Gesetzbuch [BGB] darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt; hier: Ablehnung des Änderungsangebots.) Zudem habe der Krankenhausträger kein besonderes schutzwürdiges Interesse an einer Freistellung. Seinen Vorwurf, die Chefärztin habe versucht, eine Angestellte abzuwerben, konnte der Träger nicht aufrechterhalten. Er nahm die Freistellung zurück. In der Kammerverhandlung erklärten beide Seiten das Verfahren auch in der Hauptsache für erledigt. Das Krankenhaus musste die Verfahrenskosten übernehmen.

Entscheidungsgründe

Das Gericht sah zunächst einen Verfügungsanspruch der Chefärztin: Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien war ungekündigt. Auch stand keine anderweitige Beendigung im Raum. Der Träger habe kein besonderes schutzwürdiges Interesse an der Freistellung vorgetragen (z. B. Wegfall der Vertrauensgrundlage, Auftragsmangel oder Wahrung von Betriebsgeheimnissen). Der Verdacht, die Chefärztin habe versucht, eine Angestellte abzuwerben, habe sich nicht bestätigt. Zudem habe die Chefärztin einen Verfügungsgrund: An den Erlass einer einstweiligen Verfügung seien zwar hohe Anforderungen zu stellen (1. der Antragsteller ist dringend auf die Verfügung angewiesen, 2. sein Anspruch ist im ordentlichen Verfahren nicht durchsetzbar, 3. ihm droht ohne Verfügung ein unverhältnismäßiger Schaden); etwas anderes gelte, wenn der Beschäftigungsanspruch offensichtlich sei. Eben dies sei vorliegend der Fall.

FAZIT | Der vorliegende Fall stellt eine Ausnahme dar. Die Chefärztin konnte ihren Anspruch auf Weiterbeschäftigung im Eilverfahren nur durchsetzen, weil sie einen offensichtlichen Beschäftigungsanspruch hatte. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass Arbeitnehmer (z. B. angestellte Ärzte) einen Beschäftigungsanspruch grundsätzlich im (länger dauernden) Hauptsacheverfahren durchsetzen müssen. Bei einer Freistellung oder Kündigung ist es in jedem Fall ratsam, schnell einen Anwalt einzuschalten, um zeitnah auf die Situation reagieren zu können. So wird verhindert, dass sich eine belastende Situation verfestigt und damit unabänderliche Fakten geschaffen werden.