LArbG Nürnberg, Urteil v. 12.11.2025 – 4 SLa 82/25

Titel:

Unwirksamkeit einer Kündigung mangels ordnungsgemäßer Beteiligung der zuständigen Mitarbeitervertretung

Normenketten:

KSchG § 1

MVG.EKD § 2 Abs. 3, § 38 Abs. 1 S. 2, § 41 Abs. 3, § 42 lit. b, § 45 Abs. 2, § 46 lit. c

Leitsätze:

1. Die Nichtbeteiligung bzw. die nicht ordnungsgemäß erfolgte Beteiligung der Mitarbeitervertretung führt gem. § 38 Abs. 1 S. 2, § 41 Abs. 3, § 45 Abs. 2 MVG.EKD zur Unwirksamkeit der Kündigung. Für die ordnungsgemäße Anhörung der Mitarbeitervertretung gelten die gleichen Anforderungen wie an eine Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG. (Rn. 33) (redaktioneller Leitsatz)

2. Für die Frage der Ordnungsgemäßheit der Beteiligung einer beim Arbeitgeber gebildeten Mitarbeitervertretung kommt es nicht darauf an, ob diese nicht ordnungsgemäß ausschließlich durch die in ihrer Geschäftsstelle Beschäftigten gewählt wurde. Wird der Dienststellenbegriff bei der Wahl verkannt, führt dies nicht zur Nichtigkeit der Wahl, sondern lediglich zu ihrer Anfechtbarkeit. (Rn. 39) (redaktioneller Leitsatz)

3. Bei einer infolge Gestellung des Beschäftigten "gespaltenen" Zugehörigkeit zur entsendenden Dienststelle und zur Beschäftigungsdienststelle muss das Beteiligungsverfahren von der Dienststelle eingeleitet werden, die Abschlusspartner des bisherigen Arbeitsvertrags ist. (Rn. 41) (redaktioneller Leitsatz)

4. Die personenbedingte Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses eines in Schulen und Erziehungseinrichtungen tätigen Sozialpädagogen, die damit begründet ist, dass der Beschäftigte nicht über grundlegende Voraussetzungen zur Betreuung von Schülerinnen und Schülern, insbes. über eine stabile Persönlichkeit, eine Identifizierung mit den Werten des Arbeitgebers und die Fähigkeit zur vertrauensvollen und zuverlässigen Zusammenarbeit im Team verfügt, ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber keine hinreichenden Umstände vorgetragen hat, die die Annahme rechtfertigen, dass der Beschäftigte aufgrund einer von ihm nicht willentlich zu beeinflussenden Persönlichkeitsstruktur zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben als Sozialpädagoge ungeeignet ist. (Rn. 45 – 49) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Kündigungsschutzverfahren, Unwirksamkeit der Kündigung, Mitarbeitervertretung, Beteiligungsverfahren, Personenbedingte Kündigung, Verhaltensbedingte Kündigung, Weiterbeschäftigungsanspruch, Kündigungsschutzklage, Beteiligung, personenbedingte Kündigung, verhaltensbedingte Kündigung

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Endurteil vom 21.03.2025 – 16 Ca 885/22

Tenor

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 21.03.2025, Az. 16 Ca 885/22, wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier Kündigungen sowie über die Weiterbeschäftigung des Klägers.

2

Der am ... 1970 geborene Kläger ist seit 2021 bei der Beklagten als Sozialpädagoge beschäftigt. Zwischen den Parteien ist streitig, ob das Arbeitsverhältnis bereits am 23.06.2021, so der Vortrag des Klägers, oder ab dem 01.09.2021, so der Vortrag der Beklagten, begründet wurde. Der Kläger erzielte zuletzt ein monatliches Bruttogehalt i. H. v. 3.283,58 €. Die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer und ist ein Zusammenschluss verschiedener Träger I. Schulen und Erziehungseinrichtungen. Die bei ihr beschäftigten Lehrer bzw. pädagogischen Mitarbeiter sind an verschiedenen I. Schulen, Schülerheimen und Internaten tätig.

3
Bei der Beklagten existiert eine Mitarbeitervertretung.

4
Zwischen den Parteien besteht ein Dienstvertrag, der u. a. folgendes regelt:

„§ 1

Der Mitarbeiter wird ab 01.09.2021 nach Zustimmung der Mitarbeitervertretung des Trägers als Sozialpädagoge auf unbestimmte Zeit angestellt.

§ 2

Die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit (§ 2 Abs. 4 TV-L). Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen (§ 39 Abs. 1 Satz 1 DiVO).

…

§ 5

(2) Der Einsatz erfolgt auf unbestimmte Dauer am „J..“

5
Der Kläger wurde während des gesamten Zeitraums seiner Beschäftigung am J. beschäftigt. Das J. ist eine rechtlich selbstständige Anstalt des öffentlichen Rechts. Bei dieser existiert eine Mitarbeitervertretung.

6
Zwischen der Beklagten und der J. AöR existiert eine sog. Trägervereinbarung. Diese hat auszugsweise folgenden Inhalt:

„§ 1 (Anstellung von Mitarbeitenden)

…

(2) Die D. wird pädagogische Mitarbeitende (Kirchenbeamte/Kirchenbeamtinnen und Angestellte), die bisher noch nicht in einem Dienstverhältnis zum Träger stehen, auf dessen Antrag anstellen. Die Personalauswahl erfolgt durch den Träger.

(3) Die D. kann die Anstellung einer/s vom Träger ausgewählten Mitarbeitenden nur ablehnen, wenn die Anstellung gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine andere bindende Bestimmung oder Vereinbarung, oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt, oder wenn wichtige Gründe entgegenstehen. Ein wichtiger Grund ist auch die Überschreitung einer vom Stiftungsrat jeweils zu beschließenden Personalobergrenze für die bei der D. anzustellenden Mitarbeitenden. Der Träger kann in diesem Fall verlangen, dass der Stiftungsrat über die Ablehnung beschließt.

§ 4 (Personalverwaltung)

…

(3) Es wird folgende Geschäftsverteilung vereinbart:

1. Dem Träger obliegen alle personalrelevanten Aufgaben, die einen Bezug zum Träger haben und in dessen Wirkungskreis liegen, dies sind insbesondere:

- Zusammenstellung (Vorbereitung, Prüfung) der Personalunterlagen für Ernennungen, Anstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen einschließlich Äußerungen der MAV zur Anstellung

- Fahrt- und Reisekostenabrechnungen bei Dienstreisen und Fortbildungsveranstaltungen

- Umzugskosten (Zusagen und Berechnung)

- Gewährung von Gehaltsvorschüssen im Sinne der Bayerischen Vorschussrichtlinien

- Gewährung von Urlaub, Dienstbefreiung, Fortbildung und dgl.

- Umlagenberechnungen zum I. Versorgungsfonds

- Bewirtschaftung des Stellenplans einschl. Stellenbewertung

- Meldung von relevanten Daten für die Berechnung von Beförderungen (z. B. Schülerzahlen, Stunden pro Fach etc.)

- Beurteilung der Mitarbeitenden nach der Kirchenbeamtenbeurteilungsverordnung, Führung der Mitarbeitenden – Jahresgespräche

- Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeitenden nach Maßgabe von § 4 Abs. 1 und die Einleitung von Disziplinar- und Kündigungsmaßnahmen über die D..

2. Der D. obliegen alle personalrelevanten Maßnahmen zur Umsetzung der Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommission und der Landessynode, sowie die Verwirklichung eines einheitlichen Dienst-, Arbeits- und Tarifrechts, insbesondere:

- Erstellung und Unterzeichnung der Ernennungs- und Entlassungsurkunden sowie der Dienstverträge einschließlich der Änderungsverträge in Absprache mit dem Träger, Verleihung der Berufsbezeichnungen

- Beantragung der stiftungs- und kirchenaufsichtlichen Genehmigungen (für nach dem Stiftungsrecht oder anderen kirchlichen Bestimmungen vorgeschriebenen Vorgängen)

- Beantragung der Unterrichtungsgenehmigung bzw. Veranlassung der Unterrichtungsanzeige beim Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus – Terminüberwachung personalrelevanter Angelegenheiten, wie Beförderungstermine, Befristungen u. ä.

- Festsetzung und Anordnung der Besoldung bei Kirchenbeamten/Kirchenbeamtinnen, Ermittlung des Jubiläumsdienstalters sowie Auszahlung von Jubiläumszuwendungen

- Anmeldungen zum I.. Versorgungsfonds

- Genehmigung von Nebentätigkeiten im Einvernehmen mit dem Träger – Disziplinarmaßnahmen, Abmahnungen und Kündigungen einschließlich Änderungskündigungen auf der Basis des geltenden Arbeitsrechts und des durch den Träger erhobenen Sachverhalts (dies nur auf Veranlassung des Schulträgers und in enger Abstimmung mit ihm, vergleiche 4.3.1, letzter Spiegelstrich).

Berechnung und Zahlung der Entgelte und Besoldung in eigener Abrechnungsstelle bzw. mit dem Rechenzentrum, damit zusammenhängend:

- Lohnsteuerabwicklung

- Meldung der Sozialversicherungsdaten

- Meldung der EZVK-Daten

- Meldung an die Berufsgenossenschaft, bzw. zur Verfügung stellen der für die Meldung nötigen Listen (Beamte)

- Anzeige nach dem Schwerbehindertengesetz

- Gewährung von Gehaltsvorschüssen bei verspäteter Zahlbarmachung der Bezüge

- Meldung der Daten zur Beihilfeversicherung

- Abwicklung von freiwilligen Altersvorsorgeverträgen (Entgeltumwandlungen etc.) – Entgeltbescheinigungen“

3. Die der D. angeschlossenen Träger bilden eine gemeinsame Anstellungsplattform, die als Dienstgeber mit verschiedenen Einsatzstellen fungiert.“

7
Es existiert ein auf den 16.02.2022 datiertes Kündigungsschreiben der Beklagten. Zwischen den Parteien ist streitig, ob das Kündigungsschreiben der Beklagten dem Kläger zugegangen ist. Darüber hinaus hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis nochmals mit Kündigung vom 18.07.2022, dem Kläger zugegangen am 18.07.2022, zum 31.08.2022 aus personenbedingten Gründen gekündigt.

8
Vor Ausspruch der benannten Kündigungen wurde nach dem Vortrag der Beklagten die Mitarbeitervertretung des J. AöR durch ein Schreiben der J. AöR vom 14.02.2022 und durch ein Schreiben der Beklagten vom 12.07.2022 beteiligt. Mit Schreiben vom 15.07.2022 hat die Mitarbeitervertretung der J. AöR erklärt, der beabsichtigten Kündigung zuzustimmen. Die Mitarbeitervertretung der Beklagten wurde jeweils nicht beteiligt.

9
Mit seiner am 04.03.2022 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Klage sowie der am 22.07.2022 eingegangenen Klageerweiterung wendet sich der Kläger gegen die beiden Kündigungen und begehrt seine Weiterbeschäftigung.

10
Der Kläger hat erstinstanzlich vorgetragen, dass die behauptete Kündigung vom 16.02.2022 und die Kündigung vom 18.07.2022 unwirksam seien. Eine von der Beklagten behauptete Kündigung vom 16.02.2022 sei dem Kläger zu keinem Zeitpunkt zugegangen. Auch werde bestritten, dass sich in dem angeblich zugestellten Kuvert das als Anl. B 3 vorgelegte Kündigungsschreiben befunden habe. Der Kläger habe allein im Rahmen des Briefankündigungsservices eine Mitteilung erhalten, dass ein Schreiben unterwegs sei und demnächst in den Briefkasten eingeworfen werde. Es werde bestritten, dass ein Kündigungsschreiben durch einen Mitarbeiter der D P AG am 17.02.2022 in den Briefkasten des Klägers an dessen Postanschrift in K-Stadt eingeworfen worden sei. Die Beklagte könne sich auch nicht auf einen sogenannten Anscheinsbeweis berufen. Unabhängig davon, dass dieser im Falle eines Einwurf-Einschreibens nicht in Betracht komme, sei dieser jedenfalls erschüttert. Nachdem der Kläger ausweislich der amtlichen Meldebestätigung vom 03.09.2021 ab dem 01.09.2021 eine weitere Wohnung in A-Stadt bezogen habe, habe er ausweislich der E-Mail der Deutschen Post vom 31.08.2021 für die Dauer von 12 Monaten einen Nachsendeauftrag gestellt. Dies sei auch mit Schreiben der D P per Einschreiben. Es sei daher ausgeschlossen, dass das von der Beklagten behauptete Einschreiben in K-Stadt zugestellt werden konnte. Dieses hätte vielmehr in A-Stadt erfolgen müssen. Ein Schreiben der Beklagten vom 16.02.2022 habe der Kläger aber zu keinem Zeitpunkt erhalten. Andere Schreiben habe der Kläger im Rahmen des Nachsendeauftrages gleichwohl erhalten. Ein treuwidriges Verhalten des Klägers liege unter keinen Umständen vor. Der Kläger habe alles unternommen, um den Erhalt von Schreiben sicherzustellen. Auch habe der Kläger mehrfach die Beklagte über dessen neue Anschrift unterrichtet.

11
Hinsichtlich der Kündigung vom 18.07.2022 lägen personenbedingte Kündigungsgründe nicht vor. Die Beklagte schildere vielmehr eine Vielzahl an vermeintlichen Pflichtverletzungen, die höchstens im Bagatellbereich liegen und in keiner Weise die Eignung des Klägers infrage stellen. Der Vortrag der Beklagten sei unsubstantiiert und werde in Gänze zurückgewiesen. Er bestehe weitgehend aus bloßen Wertungen ohne Tatsachenkern. Soweit einzelne Tatsachen behauptet würden, werde der Vortrag als unzutreffend zurückgewiesen. Insbesondere werde bestritten, dass es Beschwerden von Eltern gegeben habe und dass sich das gesamte Team der Betreuer und Erzieher gegen eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger ausgesprochen hätten. Es habe durch die Beklagte kein einziges Kritikgespräch gegeben, eine Abmahnung sei nicht erteilt worden. Auch ein Supervisionsgespräch am 07.02.2022 sei positiv verlaufen.

12
Jedenfalls hätte die bei der Beklagten existierende Mitarbeitervertretung vor Ausspruch der Kündigungen beteiligt werden müssen. Dies ergebe sich aus § 37 Abs. 2 MVG.EKD, der die Beteiligungsrechte an die Zuständigkeit der Dienststelle knüpfe. Darüber hinaus ergebe sich das Erfordernis aus dem Sinn und Zweck des Beteiligungsrechts. Die von der Mitarbeitervertretung vorzunehmende Prüfung könne nur die Mitarbeitervertretung des Vertragsarbeitgebers bewerkstelligen, u.a. weil nur sie ggf. bestehende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei anderen Trägern kenne. Entscheidend sei, wem bzw. welchem Arbeitgeber die beteiligungspflichtige Entscheidung obliege, denn eine Mitbestimmung mache nur Sinn,

wenn die Mitarbeitervertretung Einfluss auf die Entscheidung des Arbeitgebers nehmen könne. Der Verweis der Beklagten auf § 2 Abs. 3 MVG.EKD gehe fehl. Die Vorschrift beinhalte lediglich eine Definition, aber keine Zuständigkeitsregelung und sei auf den Kläger, der unstreitig Arbeitnehmer und somit „Mitarbeiter“ sei, überhaupt nicht anwendbar. Auch werde bestritten, dass die Mitarbeitervertretung vor Ausspruch der behaupteten Kündigung vom 16.02.2022 überhaupt nur informiert worden sei und Gelegenheit gehabt habe, sich zu äußern. Eine schriftliche Stellungnahme der Mitarbeitervertretung läge nicht vor und es werde bestritten, dass der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung bereits am 15.02.2022 sein Einverständnis mit der Kündigung erklärt habe.

13
Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 16.02.2022 nicht aufgelöst wurde.

2. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus unverändert fortbesteht.

3. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 18.07.2022 nicht aufgelöst wird.

4. Für den Fall des Obsiegens mit den Kündigungsschutzanträgen wird die Beklagte verurteilt, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zur Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung als Sozialpädagoge weiterzubeschäftigen.

14
Der Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

Die Klage abzuweisen.

15
Die Beklagte hat erstinstanzlich vorgetragen, dass bereits die Kündigung vom 16.02.2022 das Arbeitsverhältnis der Parteien beendet habe. Die Kündigung sei dem Kläger während der Probezeit zugegangen. Diese sei an den durch den Kläger mitgeteilten Wohnsitz zugestellt worden. Das Kündigungsschreiben sei durch die Personalreferentin, Frau L., erstellt und kuvertiert worden. Anschließend sei das Kuvert Frau M. übergeben worden, die es zur Post gebracht habe. Ausweislich des Einlieferungsbeleges vom 16.02.2022 sowie des Reproduktionsbeleges vom 17.02.2022 sei dem Kläger durch einen Mitarbeiter der D P AG am 17.02.2022 die Kündigung durch ein Einwurf-Einschreiben zugestellt worden. Insoweit läge ein Anscheinsbeweis vor. Es werde bestritten, dass der Kläger einen Nachsendeantrag gestellt habe, dieser von der Post angenommen und korrekt durchgeführt worden sei. Auch werde bestritten, dass der Kläger weder in dessen Briefkasten in K-Stadt noch in A-Stadt das Kündigungsschreiben der Beklagten nicht vorgefunden habe. Jedenfalls habe der Kläger treuwidrig gehandelt, da er die Beklagte erst am 07.04.2022 über die Adressänderung informiert habe. Da das Arbeitsverhältnis erst am 01.09.2021 begründet worden sei, bedürfe die Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung.

16
Jedenfalls sei die Kündigung mit Schreiben vom 18.07.2022 aus dringenden Gründen wirksam. Der Kläger verfüge nicht über grundlegende Voraussetzungen zur Betreuung der Schüler und Schülerinnen, insbesondere über eine stabile Persönlichkeit, eine Identifizierung mit den Werten der Beklagten bzw. des J. und die Fähigkeit zur vertrauensvollen und zuverlässigen Zusammenarbeit im Team. Der Kläger habe ein unkollegiales Verhalten an den Tag gelegt, planlos und unstrukturiert gearbeitet. Selbst- und Fremdwahrnehmung drifteten beim Kläger auseinander. Er habe keine Vereinbarungen beachtet und Kritik nicht verstanden. Auf ihn sei, beispielsweise bei der Dokumentation des Taschengeldes sowie der Tablettenlisten, kein Verlass gewesen. Die Vorgesetzten hätten bei ihm mangelnde Autorität, Laissez-faire-Stil beobachtet und er habe sich bei Kindern nicht durchsetzen können. Er habe Kinder ungerecht behandelt, seine Vorbildfunktion nicht übernommen und in großem Maße rücksichtslos gehandelt, weil er

bestehende Regeln missachtete. Darüber hinaus habe er distanzlos agiert und Kinder weit über das berufliche Maß hinaus an sich gebunden. Er habe durch seine arrogante Art Eltern und Mitarbeitende brüskiert. Sein Auftreten und seine Rücksichtslosigkeit seien nicht akzeptabel gewesen. Das Verhalten des Klägers habe in schwerwiegender Weise zu Problemen innerhalb des Teams und mit Eltern geführt. Das gesamte Team der Betreuer und Erzieher habe sich gegen eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger ausgesprochen. Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten hätten nicht bestanden und eine Änderung des Verhaltens des Klägers sei infolge der Persönlichkeit des Klägers nicht zu erwarten gewesen.

17
Selbst wenn man das Verhalten und die Art und Weise der Tätigkeit dem steuerbaren Bereich des Klägers zuordnen würde, wäre eine Abmahnung nicht in Betracht gekommen.

18
Eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei der Beklagten nicht mehr zuzumuten gewesen. Die Mitarbeitervertretung sei vor Ausspruch der Kündigung vom 16.02.2022 ordnungsgemäß angehört worden. Die Information sei am 14.02.2022 persönlich durch Herrn Pfarrer N. sowie durch Schreiben vom 14.02.2022 gegenüber dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung, Herrn O., erfolgt. Die Mitarbeitervertretung sei mit der Kündigung des Klägers einverstanden gewesen, was durch den Vorsitzenden am 15.02.2022 bereits mitgeteilt worden sei.

19
Mit der Mitarbeitervertretung der J. AöR sei auch die zuständige Mitarbeitervertretung beteiligt worden. Nach § 2 Abs. 3 MVG.EKD sei der Kläger Mitarbeiter im Sinne des MVG.EKD und folglich sei die Mitarbeitervertretung des Trägers zu beteiligen, bei dem der Kläger eingesetzt gewesen sei. Die bei ihr selbst existierende Mitarbeitervertretung bestehe lediglich aus drei Mitgliedern und sei ausschließlich von den in ihrer Geschäftsstelle in B-Stadt beschäftigten Verwaltungsmitarbeitern gewählt worden. Entsprechend existiere bei der Beklagten selbst keine Mitarbeitervertretung, die für den Kläger zuständig wäre. Sie bezieht sich dabei insbesondere auf die Entscheidung des BAG vom 03.06.2024 – 2 AZR 577/03, wonach sich die Zuständigkeit eines Betriebsrates nur auf den Betrieb erstrecke, der ihn auch gewählt habe.

20
Das Arbeitsgericht hat mit Endurteil vom 21.03.2025 die Kündigungen vom 16.02.2022 und vom 18.07.2022 für rechtsunwirksam erklärt und die Beklagte zur Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens verurteilt. Die Kündigungen seien unwirksam, weil die Beklagte die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung jedenfalls auch hätte beteiligen müssen. Aus § 2 Abs. 3 MVG.EKD folge nicht, dass der Kläger ausschließlich Mitarbeiter des Trägers und folglich nur dessen Mitarbeitervertretung zu beteiligen gewesen sei. Gemäß § 37 Abs. 2 MVG.EKD i.V.m. der Trägervereinbarung der Beklagten und der J. AöR habe die Mitarbeitervertretung ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle wahrzunehmen. Die finale Entscheidung über den Ausspruch der Kündigung habe ausschließlich bei der Beklagten gelegen. Die Beklagte könne sich auch nicht auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 03.06.2004 – 2 AZR 577/03 berufen. Diese sei auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar.

21
Das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 21.03.2025 ist den anwaltlichen Prozessvertretern der Beklagten am 24.03.2025 zugestellt worden. Diese haben namens und im Auftrag der Beklagten mit Schriftsatz vom 03.04.2025, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am selben Tag, Berufung gegen die Entscheidung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 24.06.2025, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag, begründet.

22
Unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens führt die Beklagte zur Begründung ihrer Berufung aus, dass das Arbeitsgericht die zwischen ihr und der J. AöR auf Grundlage des Stiftungsaktes vom 09.04.1987 getroffene Trägervereinbarung verkannt habe. Danach treffe im Kern allein der Träger die Entscheidung über die Einstellung und Entlassung von Mitarbeitenden. Disziplinarische Maßnahmen, Abmahnungen und Kündigungen würden durch die Beklagte allein abgewickelt werden. Entscheidend sei aber, wer die Kündigungsentscheidung zu treffen habe. Diese liege nicht bei der Beklagten. Die Entscheidungshoheit des Trägers sei zu berücksichtigen. Folglich sei auch allein die Mitarbeitervertretung des Trägers zu beteiligen

gewesen. Die Kündigungsentscheidung selbst habe Herr Pfarrer N. getroffen und diese der Beklagten mitgeteilt. Die Mitarbeitervertretung der Beklagten sei jedenfalls nicht für den Kläger zuständig gewesen. Diese sei ausschließlich für die Geschäftsstelle zuständig und ausschließlich durch die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle gewählt worden. Dies sei langjährig gelebt worden. Folglich sei allein die Mitarbeitervertretung des Trägers zuständig gewesen, selbst wenn bei deren Wahl der Dienststellenbegriff verkannt worden wäre. Tatsächlich hätten alle Mitarbeitenden in Anstellungsträgerschaft diese auch gewählt. Beanstandungen der Ordnungsgemäßheit der Mitarbeitervertretung des Trägers hätte es auch in der Vergangenheit nicht gegeben. Keinesfalls sei mit dem Arbeitsgericht davon auszugehen, dass mehrere Mitarbeitervertretungen zu beteiligen gewesen seien. Die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung des Trägers folge auch aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 03.06.2004 – 2 AZR 577/03.

23
Die Beklagte hat im Berufungsverfahren folgende Anträge gestellt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 21.03.2025, Az. 16 Ca 885/22 wird aufgehoben.

2. Die Klage wird abgewiesen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

24
Der Kläger hat beantragt,

die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 21. März 2025, Az. 16 Ca 885/22, zurückzuweisen.

25
Der Kläger trägt unter Ergänzung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrages vor, dass die Kündigungen unwirksam seien. Das Arbeitsgericht habe zutreffend erkannt, dass vor Ausspruch der Kündigungen die bei der Beklagten gebildete Mitarbeitervertretung hätte beteiligt werden müssen. Die durch die Beklagte geschlossene Trägervereinbarung führe zu einem arbeitsteiligen Verwaltungsmodell, ändere aber nichts an der Arbeitgeberstellung der Beklagten. Auch aus der Trägervereinbarung folge, dass die finale Entscheidung der Beklagten über den Ausspruch der Kündigung unberührt bleibe. Der Träger werde nicht zum Entscheider. Es liege keine Delegation vor. Auch sei die Kündigung schließlich selbst von der Beklagten ausgesprochen worden. Aus der etwaigen Unwirksamkeit der Wahlen der Mitarbeitervertretungen könne nichts anderes abgeleitet werden.

26
Die von der Beklagten benannte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 03.06.2004 sei auf den vorliegenden Fall nicht zu übertragen.

27
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Feststellungen des Sachverhalts im arbeitsgerichtlichen Urteil, auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften über die mündlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

28
Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet.

I.

29
Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2c ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

30
Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend bewertet, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigungen der Beklagten vom 16.02.2022 und vom

18.07.2022 nicht beendet worden ist und der Kläger einen Anspruch auf Beschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens hat.

31
Die Kammer folgt den sorgfältigen Gründen und Erwägungen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, denen sie sich anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Lediglich im Hinblick auf die in der Berufung durch die Beklagte vorgetragenen Argumente ist auf Folgendes hinzuweisen:

32
1. Die Kündigung vom 16.02.2022 ist unwirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet. Unabhängig davon, ob das Kündigungsschreiben der Beklagten vom 16.02.2022 dem Kläger überhaupt zugegangen ist, ist festzustellen, dass die Kündigung gemäß § 45 Abs. 2 MVG.EKD infolge der Nichtbeteiligung der Mitarbeitervertretung als unwirksam zu erachten ist. Eine ordnungsgemäße Anhörung der bei der Beklagten errichteten Mitarbeitervertretung liegt nicht vor. Selbst wenn die bei der J. AöR gebildete Mitarbeitervertretung für zuständig erachtet werden würde, erfolgte die Anhörung gerade nicht durch die Beklagte.

33
1.1. Unabhängig davon, ob die durch die Beklagte behauptete Kündigung mit Schreiben vom 16.02.2022 während der Probezeit erfolgte, hat das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt, dass für den Fall einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit gem. § 42 lit. b) MVG.EKD ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht und für den Fall einer Kündigung während der Probezeit gem. § 46 lit. c) MVG.EKD ein Mitberatungsrecht der zuständigen Mitarbeitervertretung besteht. Die Nichtbeteiligung bzw. nicht ordnungsgemäß erfolgende Beteiligung führt gemäß §§ 38 Abs. 1 Satz 2, 41 Abs. 3, 45 Abs. 2 MVG.EKD zur Unwirksamkeit der Kündigung (BAG v. 27.04.2021 – 2 AZR 357/20). Für die ordnungsgemäße Anhörung der Mitarbeitervertretung gelten die gleichen Anforderungen wie an eine Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG (für den Personalrat: BAG v. 23.10.2014 – 2 AZR 865/13).

34
1.2. Die bei der Beklagten gebildete Mitarbeitervertretung wurde vor Ausspruch der behaupteten Kündigung mit Schreiben vom 16.02.2022 nicht beteiligt. Dies führt zur Unwirksamkeit der Kündigung.

35
Entgegen des Berufungsvorbringens trifft es nicht zu, dass anstatt der bei der Beklagten errichteten Mitarbeitervertretung die bei der J. AöR gebildete Mitarbeitervertretung vor Ausspruch der Kündigung zu beteiligen gewesen ist.

36
Gemäß § 1 Abs. 1 MVG.EKD sind für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen Mitarbeitervertretungen zu bilden. Gemäß § 3 Abs. 1 MVG.EKD sind Dienststellen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der I. Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen. Dienststellen sind die organisatorischen Grundeinheiten des mitarbeitervertretungsrechtlichen Systems (Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge/Dreher, 2. Aufl. 2023, MVG § 3 Rn. 1). Gemäß § 5 Abs. 1 MVG.EKD sind Mitarbeitervertretungen grundsätzlich dienststellenbezogen zu bilden. Hieraus folgt, dass die bei der Beklagten gebildete Mitarbeitervertretung für die Dienststelle der Beklagten und die bei dieser beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig gewesen ist.

37
Dem steht § 2 Abs. 3 MVG.EKD nicht entgegen. Zwar bestimmt § 2 Abs. 3 MVG.EKD, dass, wie vorliegend, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigten Personen als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes und grundsätzlich als Mitarbeiter der Dienststelle gelten, in der sie tätig sind (Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge/ Dreher, MVG § 2 Rn. 16). Zugleich ordnet § 2 Abs. 3 Satz 1 2. HS MVG.EKD aber an, dass die rechtlichen Beziehungen der gestellten Personen zu der entsendenden Stelle unberührt bleiben. Dies hat insbesondere zur Folge, dass alle Fragen, die den Bestand des Arbeitsvertrages betreffen, ausschließlich das Rechtsverhältnis des Mitarbeitenden zu seinem Vertragsarbeitgeber betreffen und in der Konsequenz mitarbeitervertretungsrechtlich die Beschäftigungsdienststelle zuständig ist, soweit die Beschäftigung i.S. der Vertragsdurchführung betroffen

ist, während für den Arbeitsvertrag und alle hiermit verbundenen Änderungen selbst die Stelle zuständig bleibt, mit der der Arbeitsvertrag geschlossen worden ist (KGH.EKD, Beschluss v. 12.10.2010 – I0124/S13-10; VerwG.EKD, Beschluss v. 05.10.1999 – 0124/D4-9; Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge/Dreher, 2. Aufl. 2023, MVG § 2 Rn. 16; ergänzend: Richter, NZA 2024, 374). Insoweit liegt nach dem jeweiligen Gegenstand der Mitbestimmung eine „gespaltene Zuständigkeit“ und keine doppelte Zuständigkeit der Mitarbeitervertretungen vor.

38
Die Beklagte kann sich insoweit auch nicht darauf berufen, dass die J. AöR maßgebend die Entscheidung über den Ausspruch der Kündigung getroffen habe. Ausweislich der zwischen der Beklagten und der J. getroffenen Trägervereinbarung (§ 4 Ziff. 3) war allein die Beklagte für den Ausspruch von Kündigungen zuständig. Die Beteiligung des Trägers beschränkte sich auf die Geltendmachung eines Sachverhaltes und eine etwaige Abstimmung mit der Beklagten; die Entscheidung über die Kündigung selbst oblag aber allein der auch arbeitsvertraglich allein zuständigen Beklagten.

39
Entgegen des Berufungsvorbringens ist auch ohne Bedeutung, dass die Mitarbeitervertretung der Beklagten ausschließlich durch die bei ihr in deren Geschäftsstelle Beschäftigten gewählt wurde. Wird der Dienststellenbegriff bei der Wahl verkannt, führt dies nicht zur Nichtigkeit der Wahl, sondern lediglich zu ihrer Anfechtbarkeit (VerwG.EKD, Beschluss v. 07.03.2002 – II-0124.F36 – 01; Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge/Dreher, 2. Aufl. 2023, MVG, § 3 Rn. 2).

40
Keine abweichende Bewertung ist entgegen des Berufungsvorbringens auch durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 03.06.2004 – 2 AZR 577/03 veranlasst. Unabhängig davon, inwieweit der Dienstellenbegriff nach dem MVG.EKD und der Betriebsbegriff nach Maßgabe des BetrVG überhaupt vergleichbar sind (ablehnend: VerwG.EKD Beschluss v. 28.4.2003 – I-0124/G27 – 02), betrifft der vorliegende Sachverhalt – im Unterschied zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts – Dienststellen von zwei unterschiedlichen Vertragsarbeitgebern und bei der Beklagten ist gerade eine Dienststelle, wenn auch ggf. unter Verkennung des Dienststellenbegriffs nach Maßgabe der §§ 1 ff. MVG.EKD, errichtet worden. Dass darüber hinaus der Kläger in einer weiteren Dienststelle der Beklagten beschäftigt wurde, in der nach Maßgabe der §§ 1, 3, 5 MVG.EKD eine Mitarbeitervertretung zu bilden gewesen ist, aber nicht gebildet wurde, wurde durch die Beklagte zudem gerade nicht geltend gemacht. Entgegen der Ausgestaltung der Betriebsverfassung nach Maßgabe des Betriebsverfassungsgesetzes darf es in Dienststellen nach Maßgabe des MVG.EKD gerade keine Mitarbeitenden geben, die nicht durch eine Mitarbeitervertretung vertreten sind (MHdB ArbR/Reichold, 6. Aufl. 2025, § 366 Rn. 15).

41
1.3. Selbst wenn entgegen der vorherigen Ausführungen davon ausgegangen werden würde, dass vor Ausspruch der behaupteten Kündigung mit Schreiben vom 16.02.2022 die bei der J. AöR gebildete Mitarbeitervertretung zu beteiligen gewesen ist, ist die erfolgte Beteiligung als unwirksam anzusehen, da diese gerade nicht durch die Beklagte, sondern durch die J. AöR erfolgte. Wie bereits dargelegt wurde, hätte infolge der ausschließlich bei der Beklagten liegenden Zuständigkeit für den Ausspruch der Kündigung auch das Beteiligungsverfahren gegenüber der Mitarbeitervertretung der J. AöR durch die Beklagte erfolgen müssen. Bei einer – wie hier – infolge Gestellung „gespaltenen“ Zugehörigkeit des Mitarbeiters zur entsendenden Dienststelle und zur Beschäftigungsdienststelle muss das Beteiligungsverfahren von der Dienststelle eingeleitet werden, die Abschlusspartner des bisherigen Arbeitsvertrags ist (KGH.EKD, Beschluss v. 12.10.2010 – I-0124/S1310). Ausweislich des Schreibens vom 14.02.2022 wurde das Mitbestimmungsverfahren aber ausschließlich durch die J. AöR – mithin gerade nicht durch die Vertragsarbeitgeberin – durchgeführt.

42
2. Auch die Kündigung vom 18.07.2022 ist unwirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet. Eine ordnungsgemäße Anhörung der bei der Beklagten errichteten Mitarbeitervertretung liegt nicht vor und die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, § 1 Abs. 1 und 2 KSchG.

43
2.1. Auch wenn die Beteiligung der Mitarbeitervertretung der J. AöR vor Ausspruch der Kündigung vom 18.07.2022 durch die Beklagte erfolgte, ist die Kündigung vom 18.07.2022 gemäß §§ 41 Abs. 3, 38 Abs. 1

Satz 2 MVG.EKD unwirksam, nachdem die Beklagte nicht die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung gemäß § 42 lit. b) MVG.EKD beteiligt hat. Auf die unter II. 1.2. dargestellten Erwägungen wird Bezug genommen.

44
2.2. Darüber hinaus liegt unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen kein nach Maßgabe von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigender Grund vor.

45
2.2.1. Ein Grund in der Person des Arbeitnehmers liegt vor, wenn dieser nicht nur vorübergehend die Fähigkeit und Eignung nicht (mehr) besitzt, die geschuldete Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu erbringen. Sie setzt voraus, dass zum Kündigungszeitpunkt die Prognose gerechtfertigt ist, der Arbeitnehmer werde jedenfalls über einen längeren Zeitraum nicht mehr in der Lage sein, seine arbeitsvertraglichen Pflichten vertragsgemäß zu erfüllen. Als personenbedingte Gründe, die eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen können, sind nur solche Umstände anzuerkennen, die auf einer in den persönlichen Verhältnissen oder Eigenschaften des Arbeitnehmers liegenden „Störquelle“ beruhen. Eine personenbedingte Kündigung kann sozial gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Sphäre liegen, jedoch nicht von ihm verschuldet sein müssen, zu der nach dem Vertrag vorausgesetzten Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht mehr in der Lage ist (BAG v. 11.12.2003 – 2 AZR 667/02). Darüber hinaus setzt die Kündigung aus personenbedingten Gründen stets voraus, dass auch für die Zukunft nicht mit einer Wiederherstellung des Gleichgewichts von Leistung und Gegenleistung zu rechnen ist und kein milderes Mittel zur Wiederherstellung eines Vertragsgleichgewichts zur Verfügung steht. Dieses mildere Mittel kann in einer zumutbaren Beschäftigung zu geänderten Vertragsbedingungen liegen. Schließlich ist eine Interessenabwägung vorzunehmen (BAG v. 11.12.2003 – 2 AZR 667/02).

46
Die Kammer verkennt nicht, dass auf Grundlage des Vortrages der Beklagten das zwischen den Parteien nur kurzzeitig bestehende Arbeitsverhältnis bereits eine erhebliche Belastung erfahren hat. Unter Berücksichtigung der vorstehenden Grundsätze ist aber festzustellen, dass die Beklagte in keiner Weise hinreichend Umstände vorgetragen hat, die die Annahme rechtfertigen könnten, dass der Kläger aufgrund einer von ihm nicht willentlich zu beeinflussenden Persönlichkeitsstruktur zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben als Sozialpädagoge ungeeignet wäre.

47
Soweit die Beklagte beispielsweise geltend gemacht hat, dass dem Kläger die Eignung für die Ausübung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit als Sozialpädagoge infolge mangelnder Teamfähigkeit fehle, ist der Vortrag der Beklagten als nicht hinreichend substantiiert zu bewerten. Die Beklagte hat unter anderem nicht dargelegt, wann der Kläger sich in welcher Erziehersitzung hinsichtlich welcher Differenzpunkte in welcher Form uneinsichtig gezeigt und geäußert habe, wann er welches unkollegiale Verhalten gezeigt habe, wann mit welchen Kollegen/innen welche Absprachen zu welchen Punkten nicht möglich gewesen oder verletzt worden seien, welches Verhalten durch die Kollegen nicht habe akzeptiert werden können, welche Zusammenarbeit unter welchen Gesichtspunkten nicht möglich gewesen sei, wann er sich gegenüber welchen Kollegen/innen in welcher Form rücksichtslos oder arrogant verhalten habe und wann er sich konkret über welche Abläufe in der Einrichtung hinweggesetzt habe. Auch soweit die Beklagte dem Kläger eine stabile Persönlichkeit aberkennt, hat die Beklagte ihren Vortrag in keiner Weise hinreichend konkretisiert, aus welchen konkreten Anhaltspunkten sie zu der von ihr bzw. durch die Kollegen/innen des Klägers gewonnenen Bewertung gelangt ist.

48
Auch wenn zugunsten der Beklagten die von ihr benannten Gesichtspunkte als zutreffend erachtet werden würden, kann auf Grundlage des Vortrages der Beklagten auch nicht festgestellt werden, dass diese tatsächlich aufgrund einer nicht willentlich zu beeinflussenden Persönlichkeitsstruktur und nicht auf einem steuerbaren Verhalten des Klägers beruhen.

49
Hinzu kommt, dass die Beklagte in keiner Weise dargelegt hat, vor Ausspruch der Kündigung gegenüber dem Kläger konkrete Vorgaben gemacht zu haben, mit denen dem Kläger verdeutlicht wurde, was im Einzelnen von ihm erwartet wird. Insbesondere, soweit die Beklagte Schwächen des Klägers im Umgang

mit Kollegen/innen und zu Betreuenden geltend gemacht hat, ist nicht ersichtlich, inwieweit die Beklagte versucht haben will, den Kläger mit Hilfsangeboten – wie beispielsweise einem Coaching, einer Supervision, Kritikgesprächen – dabei zu unterstützen, die behaupteten Schwächen abzustellen. Selbst wenn man daher eine fehlende Eignung des Klägers im Hinblick auf die von ihr bekleidete Position annehmen würde, wäre die Kündigung auch als personenbedingte Kündigung jedenfalls unverhältnismäßig.

50
2.2.2. Die Kündigung kann auch nicht durch Gründe, die in dem Verhalten des Klägers liegen, begründet werden.

51
Für eine verhaltensbedingte Kündigung genügen solche, im Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Umstände, die bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien zumindest die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen. Als verhaltensbedingter Grund ist insbesondere eine rechts- oder (vertrags-)widrige Pflichtverletzung aus dem Arbeitsverhältnis geeignet, wobei regelmäßig Verschulden erforderlich ist; die Leistungsstörung muss dem Arbeitnehmer vorwerfbar sein. Insofern genügt ein Umstand, der einen ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber zur Kündigung bestimmen kann. So sind auch auf Pflichtverletzungen beruhende Schlechtleistungen geeignet, eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Der Arbeitnehmer muss tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann. Die Leistungspflicht ist nicht starr, sondern dynamisch und orientiert sich an der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers. Ein objektiver Maßstab ist nicht anzusetzen (BAG v. 17.01.2008 – 2 AZR 536/06). Eine Kündigung scheidet dagegen aus, wenn schon mildere Mittel und Reaktionen vonseiten des Arbeitgebers – wie etwa eine Abmahnung – geeignet gewesen wären, beim Arbeitnehmer künftige Vertragstreue zu bewirken. Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 iVm § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung auch nach Ausspruch einer Abmahnung nicht zu erwarten oder die Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass selbst deren erstmalige Hinnahme durch den Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und offensichtlich (auch für den Arbeitnehmer erkennbar) ausgeschlossen ist (BAG v. 05.12.2019 – 2 AZR 240/19).

52
Auch wenn man zugunsten der Beklagten unterstellen würde, dass der Kläger in nicht unerheblicher Weise gegen Verpflichtungen aus dem zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnis verstoßen hätte, ist unter Berücksichtigung der vorstehenden Grundsätze festzustellen, dass vor Ausspruch einer Kündigung jedenfalls eine Abmahnung hätte erfolgen müssen. Auf Grundlage des Vortrages der Beklagten kann jedenfalls nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger sein zukünftiges Verhalten im Falle des Ausspruchs einer Abmahnung nicht ändern würde und dass hinsichtlich der behaupteten Pflichtverletzungen diese einen Schweregrad gehabt haben, dass der Kläger nicht davon ausgehen durfte, die Beklagte würde entsprechende Pflichtenverstöße erstmalig hinnehmen.

53
3. Nachdem das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigungen vom 16.02.2022 und vom 18.07.2022 nicht beendet worden ist, kann der Kläger einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens beanspruchen. Auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts wird Bezug genommen.

III.

54
1. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Beklagte zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

55
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.