ArbG Nürnberg, Endurteil v. 21.03.2025 – 16 Ca 885/22

Titel:

Unwirksamkeit der Kündigung bei fehlender 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. Zweck der Beteiligung der Mitarbeitervertretung vor Ausspruch einer Kündigung ist es, dem Vertretungsorgan im Vorfeld die Möglichkeit zu geben, auf die Willensbildung des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen. (Rn. 39) (redaktioneller Leitsatz)

2. Die Frage, welches Beteiligungsrecht welcher Vertretung zusteht, richtet sich nach diesem Zweck bzw. Gegenstand des Beteiligungsrechts und der darauf bezogenen Entscheidungsmacht sowie danach, welche Belange des Arbeitnehmers und welche Interessen der Belegschaft der Rechtsträger berührt werden. (Rn. 38) (redaktioneller Leitsatz)

3. Für die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen ist hiernach maßgeblich, welcher Rechtsträger Vertragspartner des Arbeitnehmers ist und die Entscheidungshoheit über die Kündigung besitzt. (Rn. 28 – 40) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Kündigungsschutz, Weiterbeschäftigungsanspruch, Unwirksamkeit der Kündigung, Feststellungsinteresse, Kostenentscheidung, Kündigungsschutzklage, Mitarbeitervertretung, Beteiligungsverfahren

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 12.11.2025 – 4 SLa 82/25

Tenor

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 durch die Kündigung der Beklagten vom 18.07.2022 nicht aufgelöst wurde.

3. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zur Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung als Sozialpädagogen weiter zu beschäftigen.

4. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

5. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

6. Der Streitwert wird auf 22.985,06 € festgesetzt.

7. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier Kündigungen sowie über die Weiterbeschäftigung des Klägers.

2
Der am 03.05.1970 geborene Kläger ist seit 2021 bei der Beklagten als Sozialpädagoge beschäftigt. Er erzielte dabei zuletzt ein monatliches Bruttogehalt i. H. v. 3.283,58 €. Die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer und ist ein Zusammenschluss verschiedener Träger evangelischer Schulen und Erziehungseinrichtungen. Die bei ihr beschäftigten Lehrer bzw. pädagogischen Mitarbeiter sind an verschiedenen evangelischen 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 ... Studienheim mit Knabenchor in E-Stadt.“

5
Am 23.06.2021 sowie in der Zeit vom 25.07.2021 bis zum 27.07.2021 hielt sich der Kläger erstmals an seinem Einsatzort in E-Stadt auf. Dort existiert ebenfalls eine Mitarbeitervertretung. Die pädagogischen Mitarbeiter der Beklagten sind dort wahlberechtigt und wählbar. Beim E-Stadter Knabenchor handelt es sich um eine rechtlich selbständige Anstalt des öffentlichen Rechts.

6
Zwischen der Beklagten und dem E-Stadter Knabenchor ... Studienheim besteht eine Trägervereinbarung. Diese regelt u. a. Folgendes:

„§ 1 (Anstellung von Mitarbeitenden)

(2) Die C-Stiftung wird pädagogische Mitarbeitende (Kirchenbeamten/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 C-Stiftung 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 C-Stiftung 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 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 C-Stiftung.

2. Der C-Stiftung 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 Evang. 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“

7
Es existiert ein auf den 16.02.2022 datiertes Kündigungsschreiben der Beklagten.

8
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.

9
Die Mitarbeitervertretung der Beklagten wurde jeweils nicht beteiligt.

10
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.

11
Er ist der Auffassung, dass die bei der Beklagten selbst existierende Mitarbeitervertretung hätte 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.

12
Weiter ist der Kläger der Auffassung, dass sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bereits am 25.07.2021 durch tatsächliche Arbeitsaufnahme bzw. Eingliederung in den Betrieb begann und es sich bei der ersten streitgegenständlichen Kündigung somit nicht um eine Kündigung in der Probezeit handele.

13
Der Kläger beantragt zuletzt,

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
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

15
Die Beklagte trägt vor, sie habe die Mitarbeitervertretung des E-Stadter Knabenchors und damit die zuständige Mitarbeitervertretung beteiligt. Nach § 2 Abs. 3 MVG.EKD sei der Kläger Mitarbeiter im Sinne des MVG.EKD und folglich die Mitarbeitervertretung des Trägers zu beteiligen, bei dem der Kläger eingesetzt ist. 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.

16
Die Beklagte trägt weiter vor, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger habe – wie im Dienstvertrag vereinbart – erst am 01.09.2021 begonnen. Sowohl am 23.06.2021 als auch in der Zeit vom 25.07.2021 bis zum 27.07.2021 habe der Kläger lediglich hospitiert und sei noch nicht mit eigenen Aufgaben betraut gewesen.

17
Die Beklagte behauptet, das auf den 16.02.2022 datierte Kündigungsschreiben sei dem Kläger am 17.02.2022 zugestellt worden.

18
Im Übrigen wird Bezug genommen auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Protokolle der Güteverhandlung vom 04.04.2022 sowie der mündlichen Verhandlungen vor der Kammer vom 14.08.2023, vom 06.03.2024 und vom 31.01.2025. Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe

19
Die Klage ist mit Ausnahme des Antrags der Ziffer 2 zulässig und begründet.

I.

20
1) Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3b ArbGG eröffnet.

21
2) Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Nürnberg ergibt sich sowohl aus § 48 Abs. 1a ArbGG als auch aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. 12, 17 ZPO.

22
3) Das für die Feststellungsklagen der Ziffern 1 und 3 erforderliche Feststellungsinteresse (§§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 495, 256 Abs. 1 ZPO) ergibt sich aus der Gefahr der Präklusion nach §§ 4 Satz 1, 7 KSchG. Der allgemeine Feststellungsantrag der Ziffer 2 ist dagegen unzulässig. Ihm fehlt das Rechtsschutzbedürfnis, da weitere Beendigungstatbestände nicht in das Verfahren eingebracht wurden. Die Klage war insoweit als unzulässig abzuweisen.

II.

23
Soweit die Klage zulässig ist, ist sie auch begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde weder durch die Kündigung vom 16.02.2022, noch durch die Kündigung vom 18.07.2022 aufgelöst. Der Kläger hat Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

24
1) Die Kündigung vom 16.02.2022 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet. Nach Auffassung der Kammer hätte die Beklagte die bei ihr unstreitig existierende Mitarbeitervertretung beteiligen müssen.

25
a) Die Kündigung gilt nicht gemäß § 7 Halbsatz 1 KSchG als von Anfang an rechtswirksam. Der Zugang der Kündigung vom 16.02.2022 steht zwischen den Parteien im Streit. Selbst wenn die Kündigung dem Kläger – wie von der Beklagten behauptet – aber am 17.02.2022 zugegangen sein sollte, so wahrt die am 04.03.2022 bei Gericht eingegangene Klage die Frist zur Klageerhebung nach § 4 Satz 1 KSchG.

26
b) Die Kündigung scheitert an der aus Sicht der Kammer erforderlichen Beteiligung der Mitarbeitervertretung der Beklagten.

27
aa) Zwischen den Parteien ist streitig, ob es sich bei der Kündigung vom 16.02.2022 um eine Kündigung in oder außerhalb der Probezeit handelt. Dies kann allerdings dahinstehen, denn in beiden Fällen wäre die Mitarbeitervertretung zu beteiligen gewesen. Für den Fall einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit besteht gem. § 42 lit. b) MVG.EKD ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Für den Fall einer Kündigung während der Probezeit besteht gem. § 46 lit. c) MVG.EKD ein Mitberatungsrecht der Mitarbeitervertretung. § 45 Abs. 2 MVG.EKD bestimmt dabei explizit, dass auch der Mitberatung unterliegende Maßnahmen unwirksam sind, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.

28

bb) Die Kammer ist der Auffassung, dass unabhängig von der Frage, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung des E-Stadter Knabenchors erforderlich und ordnungsgemäß war, jedenfalls (auch) die Mitarbeitervertretung der Beklagten zu beteiligen gewesen wäre.

29
aaa) Aus Sicht der Kammer ergibt sich aus § 2 Abs. 3 MVG.EKD nicht, dass der Kläger ausschließlich Mitarbeiter des Trägers i. S. d. MVG.EKD und folglich nur dessen Mitarbeitervertretung zu beteiligen ist. Dies gibt schon der Wortlaut nicht her. Stattdessen stellt Absatz 1 zunächst und ganz grundsätzlich auf das privatrechtliche Dienst-/Arbeitsverhältnis ab, wobei der Kläger unstreitig nur mit der Beklagten in einem solchen steht. Dass das MVG.EKD den faktisch an einer anderen Dienststelle Tätigen dort (ebenfalls) ein Wahlrecht zuspricht (vgl. § 9 MVG.EKD), ändert für die Kammer nichts. Auch im Falle einer Arbeitnehmerüberlassung ist dies der Fall, ohne dass deshalb die Zugehörigkeit zum Verleiherbetrieb verloren geht.

30
bbb) Für die Auffassung der Klagepartei spricht weiter die Regelung in § 37 Abs. 2 MVG.EKD i. V. m. der Trägervereinbarung, wonach die (jeweilige) Mitarbeitervertretung ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen hat.

31
Zwischen den Parteien ist völlig unstreitig, dass die Beklagte für den Ausspruch der Kündigung zuständig war und nicht der E-Stadter Knabenchor. Zwar ergibt sich aus der Trägervereinbarung, dass die Kündigung nur in enger Abstimmung mit dem Träger erfolgt, dennoch liegt die finale Entscheidungsbefugnis und „Abwicklung“ bei der Beklagten.

32
ccc) Die Beklagte bezieht sich ganz Wesentlich auf die Entscheidung des BAG vom 3. Juni 2004 – 2 AZR 577/03 und darauf, dass sich die Zuständigkeit eines Betriebsrats nur auf den Betrieb erstrecke, der ihn auch gewählt habe. Entsprechend sei die bei ihr existierende Mitarbeitervertretung auch nur für die Beschäftigten der Verwaltung in B-Stadt zuständig.

33
Die dieser BAG-Entscheidung zugrundeliegende Konstellation lässt sich mit dem hier vorliegenden Sachverhalt aus Sicht der erkennenden Kammer allerdings nicht vergleichen. Im hiesigen Fall existieren zwei unstreitig eigenständige Dienststellen sowie zwei verschiedene dazugehörige Rechtsträger, wobei der Kläger nur mit einem dieser Rechtsträger vertraglich verbunden ist. Im Fall des BAG ging es dagegen um einen Arbeitgeber/Rechtsträger mit Stammhaus und Niederlassung. Das BAG stellt in seinem Urteil außerdem ganz maßgeblich darauf ab, dass die Betriebsratswahl – insbesondere durch die Niederlassungsbelegschaft – nicht angefochten wurde (BAG, Urteil vom 3. Juni 2004 – 2 AZR 577/03, Rn. 15f.).

34
Der hiesige Kläger kann aus Sicht der erkennenden Kammer aber gerade nicht ohne weiteres auf die Möglichkeit der Wahlanfechtung verwiesen werden. Die Belegschaft des EStadter Knabenchors bildet gegenüber der Beklagten – anders als die Niederlassungsbelegschaft im BAG-Fall – gerade keine „Einheit“, da sich dort Beschäftigte der Beklagten mit Beschäftigten des E-Stadter Knabenchors vermischen. Für eine Wahlanfechtung bedarf es auch nach dem MVG.EKD mindestens drei Wahlberechtigter, § 14 Abs. 1 MVG.EKD. Ein einzelner Mitarbeiter kann die Wahl niemals anfechten.

35
Zudem „gehört“ der Kläger – schon rein vertraglich – eben zur Beklagten und diese hat, weil die pädagogischen Mitarbeitenden an verschiedenen evangelischen Schulen, Schülerheimen und Internaten anderer Rechtsträger tätig sind, nur diesen einen „Betrieb“ bzw. diese eine Dienststelle in B-Stadt. Entsprechend kann sich auch die Frage, ob der Tätigkeitsort des Klägers ihr gegenüber ein eigenständiger (Betriebs-)Teil sein könnte und somit die Frage, ob die Möglichkeit bestünde, dort eine eigene Vertretung zu wählen, gar nicht stellen. Diese Vorfrage, nämlich eine Klärung zu § 4 BetrVG, war aber maßgeblicher Hintergrund der BAG-Entscheidung bzw. der vorhergehenden LAG-Entscheidung.

36

ddd) Für die Kammer ist letztlich maßgeblich, dass es bei der Beklagten eine Mitarbeitervertretung gibt und dass der Ausspruch der Kündigung in die Zuständigkeit der Beklagten fällt.

37
Das BAG hat sich sowohl in seiner Entscheidung vom 9. Juni 2011 – 6 AZR 132/10 als auch in seiner Entscheidung vom 31. Juli 2014 – 2 AZR 407/13 ebenfalls mit Konstellationen beschäftigt, in denen ein Arbeitnehmer einem Rechtsträger vertraglich zugeordnet, faktisch jedoch bei einem anderen Rechtsträger tätig war.

38
Das BAG hat in diesen Fällen ausgeführt, dass die Aufspaltung der Arbeitgeberstellung nicht zu einem Verlust des Schutzes des Arbeitnehmers führen dürfe. Die Frage welches Beteiligungsrecht welcher Vertretung zustehe, richte sich nach dem Zweck bzw. Gegenstand des Beteiligungsrechts und der darauf bezogenen Entscheidungsmacht sowie danach, welche Belange des Arbeitnehmers und welche Interessen der Belegschaft der Rechtsträger berührt werden. (vgl. BAG, Urteil vom 9. Juni 2011 – 6 AZR 132/10, Rn. 26ff.; BAG, Urteil vom 31. Juli 2014 – 2 AZR 407/13, Rn. 52f.)

39
Zweck der Beteiligung vor Ausspruch einer Kündigung ist es, dem Vertretungsorgan im Vorfeld die Möglichkeit zu geben, auf die Willensbildung des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 31. Juli 2014 – 2 AZR 407/13, Rn. 53). Demnach kann es aber nur Sinn machen, das bei dem Kündigungsberechtigten selbst existierende und dessen Strukturen kennende Vertretungsorgan zu beteiligen. Es ist weder vorgetragen noch ersichtlich, dass sich die Beklagte selbst regelmäßig auch mit der Mitarbeitervertretung des E-Stadter Knabenchors austauscht, diese also (ebenfalls) auf die Willensbildung der Beklagten Einfluss nehmen könnte. Die finale Kündigungsentscheidung der Beklagten wird letztlich auch in der Verwaltung in B-Stadt getroffen bzw. kann mangels anderer Dienststellen nur dort getroffen werden. Entsprechend ist auch davon auszugehen, dass die dort existierende Mitarbeitervertretung – unabhängig von der Frage, wer diese letztlich gewählt hat – die Klägerinteressen entsprechend vertreten kann. Sollten der dortigen Mitarbeitervertretung aufgrund des Umstandes, dass der Kläger faktisch andernorts tätig war, dennoch Informationen fehlen, so steht es ihr zudem frei, weitere Erkundigungen einzuholen oder den Kläger anzuhören (so auch BAG, Urteil vom 31. Juli 2014 – 2 AZR 407/13, Rn. 53).

40
Soweit sich die Beklagte auf § 1 der Trägervereinbarung und darauf beruft, die Entscheidung werde maßgeblich vom Träger vor Ort getroffen, ist festzuhalten, dass dieser seinem Wortlaut nach nur für die Anstellung von Mitarbeitenden gilt, nicht aber für deren Entlassung/Kündigung.

41
2) Auch die Kündigung vom 18.07.2022 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet. Sie gilt nicht gemäß § 7 Halbsatz 1 KSchG als von Anfang an rechtswirksam. Es handelt sich unstreitig nicht mehr um eine Kündigung während der Probezeit, sodass sich die Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach § 42 lit. b) MVG.EKD richtet. Konsequenterweise ist die Kammer auch hier der Auffassung, dass die Mitarbeitervertretung der Beklagten hätte beteiligt werden müssen. Zu den Argumenten im Einzelnen siehe oben.

42
3) Der Kläger hat Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

43
Dieser ergibt sich aus dem allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch. Unter Berücksichtigung der Art. 1 und 2 GG existiert im bestehenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich ein Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers. Im Falle einer Kündigung überwiegt grundsätzlich das Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung, soweit offen ist, ob das Arbeitsverhältnis noch besteht. Ergeht im arbeitsgerichtlichen Verfahren allerdings ein die Instanz abschließendes Urteil, durch welches die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt wird, so überwiegt grundsätzlich das Interesse des Arbeitnehmers an der Beschäftigung. Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitgeber besondere Gründe geltend macht, die über den noch offenen Streit über das Bestehen des Arbeitsverhältnisses hinausgehen. Solche Gründe hat die Beklagte hier nicht vorgetragen.

III.

44
1) Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. 91 Abs. 1 ZPO und begründet sich mit dem (weit überwiegenden) Unterliegen der Beklagten. Dem allgemeinen Feststellungsantrag der Ziffer 2 ist kein eigener Wert zuzuordnen.

45
2) Der Streitwert wurde gem. § 61 Abs. 1 ArbGG festgesetzt. Für die Bestandsstreitigkeiten hat das Gericht jeweils drei Bruttomonatsgehälter angesetzt, ein weiteres für den Weiterbeschäftigungsantrag.

46
3) Gründe, die Berufung nach § 64 Abs. 3 ArbGG gesondert zuzulassen, liegen nicht vor.

47
Im Übrigen wird auf die Rechtsmittelbelehrungverwiesen.