LArbG Nürnberg, Urteil v. 22.04.2026 – 4 SLa 180/25

Titel:

Wirksamkeit betriebsbedingter Kündigung bei Wegfall des Beschäftigungsbedarfs

Normenkette:

KSchG § 1 Abs. 2, § 9 Abs. 1 S. 2, § 14 Abs. 2

Leitsätze:

1. Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur wirksam, wenn der Arbeitgeber substantiiert darlegt, dass der Beschäftigungsbedarf für den Arbeitnehmer vollständig und dauerhaft entfallen ist; eine bloße Umstrukturierung oder Aufgabenübertragung reicht hierfür nicht aus. (Rn. 41 – 46) (redaktioneller Leitsatz)

2. Eine Austauschkündigung liegt vor, wenn Aufgaben nicht zur selbstständigen Erledigung auf Dritte übertragen werden und der Arbeitgeber sich das Direktionsrecht vorbehält; in diesem Fall ist die Kündigung nach § 1 KSchG unwirksam. (Rn. 45 und 54) (redaktioneller Leitsatz)

3. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 KSchG setzt voraus, dass der Arbeitnehmer tatsächlich leitender Angestellter mit wesentlichen personellen Entscheidungsbefugnissen ist; bloße Mitwirkung oder Vorschlagsrechte bei Einstellung oder Entlassung genügen nicht. (Rn. 56 – 57) (redaktioneller Leitsatz)

4. Das Kündigungsschutzgesetz ist vorrangig ein Bestandsschutz- und kein Abfindungsgesetz. Dieser Grundsatz wird bei einem Auflösungsantrag des Arbeitgebers durch § 9 KSchG unter der Voraussetzung durchbrochen, dass eine Vertrauensgrundlage für eine sinnvolle Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr besteht. An die Auflösungsgründe sind strenge Anforderungen zu stellen. (Rn. 60) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Berufung, Sozialwidrigkeit der Kündigung, Unternehmerentscheidung, Beschäftigungsbedarf, Austauschkündigung, Auflösungsantrag, Weiterbeschäftigungsanspruch, betriebsbedingte Kündigung, Wegfall des Beschäftigungsbedarfs, leitender Angestellter, Personalkompetenz

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Endurteil vom 18.06.2025 – 10 Ca 2628/24

Rechtsmittelinstanz:

BAG, Beschluss vom 27.08.2026 – 2 AZN 373/26

Tenor

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 18.06.2025, Az.: 10 Ca 2628/24, 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 einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung, über einen durch die Beklagte gestellten Auflösungsantrag sowie über die Weiterbeschäftigung des Klägers. Erstinstanzlich stritten die Parteien zudem über einen datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch.

2

Der am … geborene, verheiratete und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 01.10.2012 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern als Verwaltungsleiter der … Klinik mit einer Bruttomonatsvergütung i.H.v. … Euro beschäftigt. Mit Schreiben der Beklagten vom 15.01.2018 wurde dem Kläger Handlungsvollmacht erteilt. Die Handlungsvollmacht wurde auf Geschäfte, die der Betrieb eines derartigen Handelsgewerbes gewöhnlich mit sich bringt sowie auf das genehmigte Budget der Einrichtung

beschränkt. Rechtsgeschäfte außerhalb eines Geschäftes oder einer Rechtshandlung eines derartigen Handelsgewerbes für die … oder des genehmigten Budgets bedürfen gemäß der Handlungsvollmacht der Genehmigung und Unterzeichnung durch die Geschäftsleitung (zuständiger Vorstand bzw. Geschäftsführer).

3
Die Beklagte beschäftigt in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer in der Zählweise des § 23 KSchG ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Die … klinik ist mit rund 140 Arbeitnehmern die größte Einrichtung der Stiftung …

4
Dem Arbeitsverhältnis liegt ein Dienstvertrag vom 22.03.2012, welcher im Verfahren nicht vorgelegt wurde, und eine Stellenbeschreibung vom 07.03.2012 (Anlage B 18, Bl. 147 ff. d. A.) zugrunde.

5
Auf Grundlage eines entsprechenden Beratungsauftrages der Beklagten wurde mit Schreiben vom 27.02.2024 ein „Kurzer Zwischenbericht aufgrund aktueller Entwicklungen zum Beratungsauftrag“ durch die … mbH vorgelegt.

6
Die bei der Beklagten bestehende Mitarbeitervertretung wurde mit Schreiben der Beklagten vom 03.05.2024 über die beabsichtigte Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers unterrichtet. Die Mitarbeitervertretung hat ihre Zustimmung gegen die beabsichtigte Kündigung verweigert.

7
Mit Schreiben vom 21.05.2024 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich aus betriebsbedingten Gründen zum 31.12.2024.

8
Gegen die Kündigung vom 21.05.2024 wendet sich der Kläger mit Klageschrift vom 04.06.2024, beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen am 05.06.2024 und der Beklagten am 12.06.2024 zugestellt. Mit Klageerweiterung vom 27.12.2024 macht der Kläger einen datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch sowie hilfsweise eidesstattliche Versicherung geltend.

9
Der Kläger hat erstinstanzlich vorgetragen, dass die Kündigung unwirksam sei. Die Kündigung sei bereits gemäß §§ 36 Abs. 1 HinSchG, 134 BGB nichtig bzw. nach § 612a BGB unwirksam, nachdem er unter dem 17.01.2024 an das Bundesamt für Justiz, Externe Meldestelle, per Online-Formular einen Sachverhalt betreffend Herrn … kaufmännischer Vorstand der … und der Beklagten, gemeldet habe (im Einzelnen Klageerweiterung vom 27.12.2024, S. 2 ff.; Bl. 78 ff. d.A.); sämtliche Darstellungen seien wahrheitsgemäß erfolgt. Die externe Meldestelle habe mit Schreiben vom 16.04.2024 mitgeteilt, dass der Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes eröffnet sein dürfte, es möglich erscheine, dass strafbewehrte Verstöße vorliegen, und dass weiter ermittelt werde. Im Vorfeld sei der dargestellte Sachverhalt am 15.09.2023 an das Kuratorium der Stiftung … zu Händen der Vorsitzenden Frau Dr. … gemeldet worden. Am 28.09.2023 sei die Kuratoriumsvorsitzende zu einem persönlichen Gespräch mit ihm, dem Kläger, zu den Inhalten der Meldung in den Räumen der Beklagten anwesend gewesen. Anfang Oktober 2023 sei Herr … von der Kuratoriumsvorsitzenden über die Meldung informiert worden. Herrn … sei die Ausdrucksweise und Eigenart der schriftlichen Äußerungen des Klägers bekannt. Herr … habe jedenfalls im November 2023 Untersuchungen über die Verwendung und Weitergabe von Daten im Zusammenhang mit der Meldung eingeleitet und beauftragt. In einem Gespräch mit Herrn … am 06.11.2023 habe dieser erklärt, dass angeblich Daten missbräuchlich verwendet und weitergegeben worden seien und dies im Zusammenhang mit einem Hinweis nach dem Hinweisgeberschutzgesetz bekannt geworden sei. In einer Mitarbeiterinformation am 22.05.2024 mit zahlreichen Teilnehmern habe Herr … bekannt gegeben, dass inzwischen die Diskrepanzen zwischen ihm, dem Kläger, und der Geschäftsführung unüberbrückbar seien und deshalb die Geschäftsleitung beschlossen habe, sich von ihm zu trennen.

10
Auch lägen betriebsbedingte Kündigungsgründe nicht vor. Die Defizite der …-klinik in den Jahren 2020 bis 2022 seien eine direkte Folge der Corona-Pandemie und der behördlichen Restriktionen gewesen. Der Zwischenbericht des externen Beraters Herrn … sei bereits am 27.02.2024 erstellt worden, obwohl zu

diesem Datum das Jahresergebnis 2023 noch nicht vorgelegen habe. Die … klinik weise für das Kalenderjahr 2023 einen Jahresüberschuss i.H.v. 202.385,61 Euro aus. Im 1. Quartal 2024 sei ein positives Quartalsergebnis von 82.277,00 Euro erreicht worden. Im Zeitraum 01.01.2024 bis 30.09.2024 seien statt der geplanten 36.328 vollstationären Belegungstage 37.789 Belegungstage erzielt worden. Die vollstationären Erlöse seien von geplanten 5.952.968,00 Euro auf 6.196.957,00 Euro gestiegen. Zum 01.12.2024 seien sechs weitere Patientenzimmer in den Geschäftsbetrieb eingegliedert und in Betrieb genommen worden, um die Auslastung weiter zu erhöhen und die Wirtschaftlichkeit der Klinik weiter zu verbessern.

11
Die angebliche „Umstrukturierung“ habe ausschließlich darin bestanden, die Position des Verwaltungsleiters durch eine externe Kraft bis auf weiteres zu besetzen. Herr Z… stehe in enger beruflicher Verbindung zu Frau Z…, die unmittelbar nach der Kündigung als externe Klinikmanagerin eingesetzt worden sei. Ein dauerhafter Zukauf eines externen kaufmännischen Klinikmanagements sei im Übrigen mit unverhältnismäßigen und nicht darstellbaren Mehrkosten verbunden.

12
Die Aufgaben der Verwaltungsleitung seien nicht geändert worden. Die Aufgaben „Marketing und Öffentlichkeitsarbeit“ seien bereits bisher in enger Abstimmung zwischen der Klinikbetriebsleitung und der Zentralabteilung Kommunikation wahrgenommen worden, die Aufgaben des „Versicherungswesens“ ebenfalls unter Mitwirkung des Verwaltungsleiters und der Assistentin der Geschäftsführung. Das Dienstplansystem mit Personalbetreuung und -marketing sei von dem Verwaltungsleiter und dem Zentralbereich Personal und Organisation durchgeführt worden. Die Kennzahlen würden automatisch generiert und über das FiBu-System von der Zentralabteilung Rechnungswesen dem Verwaltungsleiter für Steuerungs- und Berichtszwecke zur Verfügung gestellt. Weder geplant noch durchgeführt worden sei die Übertragung der Organisationsbereiche Pflege und Therapie auf den „Chefarzt“. Die Sozialauswahl sei fehlerhaft.

13
Die Stiftung … bilde mit der Beklagten einen Gemeinschaftsbetrieb, nachdem die Geschäftsführer der Beklagten auch alleinige Vorstände der Stiftung … seien, beide Gesellschaften eine gemeinsame Mitarbeitervertretung hätten und diese sich auf der Homepage (https://www.s…de/) insgesamt als Einheit präsentierte. Er sei jedenfalls mit dem Leiter Personal und Organisation der Stiftung … Herrn K… vergleichbar.

14
Bei seinem akademischen Abschluss Master of Business Administration müsse unter anderem Kenntnis im Human Resource Management und in der Organisationsentwicklung nachgewiesen werden, beides zentrale Punkte der Personalleitung. Des Weiteren sei er durchgehend als Verwaltungsleiter tätig gewesen. Sämtliche Tätigkeiten einer Personalleitung könne er, ggf. nach Durchführung einer zumutbaren Fortbildung, ausüben. Herr K… sei deutlich jünger, später eingestellt worden und nicht unterhaltspflichtig.

15
Die ordnungsgemäße Unterrichtung der Mitarbeitervertretung werde bestritten. In der Anhörung seien die tatsächlichen Gründe für die Kündigung nicht aufgeführt worden. Er sei kein leitender Angestellter. Gemäß § 1 seines Dienstvertrages vom 22.03.2012 sei seine Einstellung „vorbehaltlich der Zustimmung der Mitarbeitervertretung“ erfolgt. Personelle Maßnahmen seien ausweislich seiner Stellenbeschreibung vom 07.03.2012 mit der zentralen Personalleitung des Diakonissen-Mutterhauses abzustimmen. Einstellungen oder Entlassungen seien stets gemeinsam zwischen leitendem Arzt, (bis zu deren Ausscheiden) der leitenden Schwester und der Verwaltungsleitung der … Klinik getroffen worden, da die einzelnen Mitglieder keine eigenständige Entscheidungsbefugnis über die Einstellung oder Kündigung hätten. Zudem sei eine Abstimmung mit dem Personalleiter der Stiftung … erforderlich. So sei die Kündigung gegenüber Frau … unter der erforderlichen Zustimmung der Klinikbetriebsleitung, dem Verwaltungsleiter des Mutterhauses …, erfolgt. Der damalige Personalchef Herr … sei zu diesem Zeitpunkt krankheitsbedingt abwesend gewesen, so dass ihm, dem Kläger, auf Veranlassung der Personalabteilung von der Abwesenheitsvertreterin Frau … ein entsprechendes Kündigungsschreiben und ein Anhörungsschreiben für die Mitarbeitervertretung im Muster zur Ergänzung und zur Unterschrift zugesandt worden seien. Die alleinige Unterzeichnung sei lediglich aufgrund der Dringlichkeit erfolgt, da der Personalleiter erkrankt gewesen sei. Sämtliche

Einstellungen, auch die von … Frau … und Frau …, seien ebenfalls nach dem Mehraugenprinzip erfolgt, nicht selbständig durch ihn. Da der Kläger kein leitender Angestellter gewesen sei, scheide auch eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses von vornherein aus. Ein die Auflösung rechtfertigender Grund liege nicht vor und sei durch die Beklagte nicht vorgetragen worden.

16
Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 21.05.2024 zum 31.12.2024 aufgelöst werden wird.

2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger über den 31.12.2024 hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits zu unveränderten Bedingungen als Verwaltungsleitung weiter zu beschäftigen.

3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger eine vollständige – über den Umfang der Anlage K 3 hinausgehende – Datenauskunft zu erteilen und Kopie über die ergänzende Auskunft zur Verfügung zu stellen.

4. Hilfsweise zu 3. die Vollständigkeit und Richtigkeit ihrer bislang erteilten Datenauskunft an Eides statt zu versichern.

17
Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Hilfsweise: Das Arbeitsvertragsverhältnis der Parteien wird mit Wirkung zum 31.12.2024 gegen Zahlung einer in das Ermessen des erkennenden Arbeitsgerichts Nürnberg, Gerichtstag Weißenburg, gestellten Abfindung nach Maßgabe des § 10 Abs. 1 KSchG aufgelöst.

18
Der Kläger hat erstinstanzlich des Weiteren beantragt:

den Auflösungsantrag zurückzuweisen.

19
Die Beklagte hat erstinstanzlich vorgetragen, die Kündigung vom 21.05.2024 habe das Arbeitsverhältnis der Parteien beendet. Die Kündigung sei aus betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt. Die …klinik habe für die Wirtschaftsjahre 2016 bis 2022 erhebliche Defizite ausgewiesen. Im Wirtschaftsjahr 2020 sei ein negatives Betriebsergebnis mit einem Betrag i.H.v. – 358.115,00 Euro erwirtschaftet worden, im Wirtschaftsjahr 2021 i.H.v. – 147.477,00 Euro und im Wirtschaftsjahr 2022 i.H.v. – 470.418,00 Euro. Das Wirtschaftsjahr 2023 sei aufgrund von Sondereffekten leicht positiv, was jedoch weder den Verlust des Vorjahres ausgleichen könne, noch die geplanten Investitionen der Zukunft ansatzweise decke. 2020 habe sich u.a. deshalb die Geschäftsleitung dazu entschlossen, unter Hinzuziehung eines externen Beraters (…) die aktuelle Struktur der …klinik zu bewerten und Zukunftsszenarien zu entwickeln. Mit dem Ergebnis der Beratung, dass die …klinik unter einem erhöhten Handlungs- und Veränderungsdruck stehe, sei völlig unzureichend und ohne erkennbare Veränderungen in den letzten drei Jahren umgegangen worden. Die Geschäftsleitung habe im Jahr 2023 feststellen müssen, dass die Klinikleitung zu den vorgenannten Projekten nicht die „Federführung“ übernommen und die Entwicklungsprozesse über Jahre nicht zur Entscheidungsreife geführt habe. Deshalb habe die Geschäftsleitung im 1. Quartal 2024 durch einen externen Berater (…), (…) den aktuellen Status erheben lassen. Das Ergebnis aus einem Zwischenbericht des externen Beraters vom 27.02.2024 sei gewesen, dass das zwingende Erfordernis zur Zukunftssicherung bestehe, eine externe, professionelle Unternehmensberatung im Bereich des Gesundheitswesens mit der konzeptionellen Führung und Restrukturierung zu beauftragen und die zu erarbeitende Neukonzeption im Zusammenwirken mit der Geschäftsleitung zu entwickeln, umzusetzen und zu verbessern. Diese Zielsetzung könne mit der bisherigen organisatorischen Konzeption der Leitung im kaufmännischen Bereich nicht erreicht werden. So habe der Kläger in den Gesprächen mit dem externen Berater tiefgründige Fragestellungen nicht spontan beantworten können und lediglich den damaligen Zustand fortführen, nicht jedoch Verbesserungsmöglichkeiten konsequent und gezielt umsetzen wollen. Die Personalplanung 2024 sei

intransparent gewesen und habe insbesondere nicht den DRV-Strukturanforderungen und den BAR-Empfehlungen entsprochen.

20
Der von Seiten des Vorstandes und der Geschäftsleitung der Beklagten unter dem 03.05.2024 getroffenen unternehmerischen Entscheidung habe die Analyse im Zwischenbericht des externen Beraters vom 27.02.2024 zugrunde gelegen. Beschlossen worden sei eine dementsprechende Neukonzeption, wonach ein Teil der operativen Leitungsaufgaben auf die darunterliegenden (Leitungs-)Ebenen wie beispielsweise die hauswirtschaftliche Leitung, die therapeutische Leitung und die ärztliche Leitung zu verteilen sei, ein verstärkter Support durch die Zentralen Dienste und ein Wegfall von verwaltenden Aufgaben stattzufinden habe, ein externes kaufmännisches Klinikmanagement zuzukaufen sei, welches verbleibende operative Leitungsaufgaben sowie die strategisch-konzeptionelle Klinikentwicklung übernehme, die Organisationsbereiche „Pflege“ (21 Mitarbeiter) und „Therapie“ (36 Mitarbeiter) vollumfänglich, d.h. auch disziplinarisch, dem Chefarzt zuzuordnen seien und die Geschäftsleitung (Geschäftsführer) in der Funktion der Leitung der Klinikbetriebsleitung die Gesamtverantwortung für die … Klinik übernehme und im verstärkten Umfang Aufgaben wahrnehme. Infolge der Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung sei die Funktion des Verwaltungsleiters komplett in Wegfall geraten. Die unternehmerische Entscheidung vom 03.05.2024 sei ab dem 22.05.2024 konsequent umgesetzt worden. Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten für den Kläger im Unternehmen bestünden nicht. Eine Sozialauswahl sei nicht durchzuführen gewesen, nachdem in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung keine vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt seien; in der … Klinik sei neben dem Kläger (kaufmännisch/verwaltend) auf fachlich/medizinischem Gebiet nur Herr Dr. … in Leitungsposition beschäftigt. Die Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebs seien nicht gegeben. Der Kläger sei mit dem Leiter Personal und Organisation Herrn … auch nicht vergleichbar, nachdem der Kläger weder über die erforderlichen Fachkenntnisse noch über praktische, langjährige und vertiefte Erfahrungen als Personalleiter, insbesondere in leitender Funktion, verfüge.

21
Aufgrund der von Seiten des Klägers an das Bundesamt für Justiz, externe Meldestelle, unter dem 17.01.2024 erfolgten Meldung sei zwischenzeitlich von Seiten der Staatsanwaltschaft Ansbach zum Aktenzeichen … ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet worden, in dessen Rahmen sich Herr … in einer ausführlichen schriftlichen Stellungnahme erklärt habe. Ein strafrechtlich relevantes Fehlverhalten des Herrn … liege nicht vor. Die Voraussetzungen an eine rechtmäßige Meldung im Sinn der §§ 17, 28 HinSchG oder an eine rechtmäßige Offenlegung im Sinn des § 32 HinSchG lägen deshalb nicht vor, zumal fahrlässig bzw. grob fahrlässig unrichtige Informationen über angebliche Verstöße im Zuge der erfolgten Meldungen des Klägers unterbreitet worden seien. Bei gewährter Akteneinsicht im Rahmen des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens im Dezember 2024 sei der Name des Hinweisgebers in Person des Klägers zu einem Zeitpunkt bekannt gemacht worden, als bereits die streitgegenständliche Kündigung gegenüber dem Kläger erklärt gewesen sei. Durch die Kuratoriumsvorsitzende Frau Dr. … sei die Geschäftsführung im Zuge der Aufklärung des Sachverhaltes über eine anonyme Meldung informiert worden, der Name des Hinweisgebers sei nicht mitgeteilt worden. Im Rahmen der Mitarbeiterinformation am 22.05.2024 habe Herr … lediglich zum Ausdruck gebracht, dass hinsichtlich der Frage der Ausrichtung und Entwicklung der …klinik erhebliche Meinungsverschiedenheiten bestünden.

22
Einer Anhörung der Mitarbeitervertretung habe es nicht bedurft, weil der Kläger leitender Angestellter sei, nachdem er allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur im Einzelfall zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt gewesen sei, die nach den Inhalten des MVG der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Der Kläger habe im Jahr 2021 14 Ein- und 11 Austritte, im Jahr 2022 24 Ein- und 13 Austritte und im Jahr 2023 26 Ein- und 22 Austritte veranlasst und durchgeführt. Basis für den Dienstvertrag des Klägers sei der damals vorliegende Standarddienstvertrag gewesen. Ausweislich der Stellenbeschreibung vom 07.03.2012 seien dem Kläger alle Mitarbeiter des Verwaltungs-, Wirtschafts- und Technischen Dienstes unterstellt und der Kläger Disziplinarvorgesetzter für alle Mitarbeiter mit Ausnahme der Ärzte und des Pflegedienstes gewesen. Dies habe sich in den Jahren nach Ausstellung der Stellenbeschreibung so dargestellt, dass der Verwaltungsleiter auch für Pflege und Labor, physikalische Therapie und Ernährungsberatung zuständig gewesen sei, was quasi 90 % der Arbeitnehmer der …klinik entsprochen habe. In der Dienstordnung für die Betriebsleitung des Sanatoriums … sei, auch wenn diese

nie final unterschrieben wurde, sondern nur in einer Entwurfsfassung vorliege, unter anderem geregelt, dass der Verwaltungsleiter verantwortlich für die Verwaltung, Bewirtschaftung und Finanzen ist, wobei unter „Bewirtschaftung“ auch die eigenständige Vornahme von Einstellungen und Kündigungen zu verstehen sei.

23
Eine Abstimmung des Klägers mit dem für den medizinischen Bereich zuständigen Herrn Dr. … oder mit dem Personalleiter sei nicht erforderlich gewesen. Der Kläger habe als Verwaltungsleiter der …klinik sowohl selbstständig Einstellungen als auch Entlassungen regelmäßig und ohne Beschränkung vorgenommen. So habe der Kläger den Dienstvertrag von Frau … vom 27.06./10.07.2022 neben dem Personalleiter Herrn … für die Beklagte gezeichnet, wobei die Zustimmung des Klägers nicht von derjenigen des Herrn … abhängig gewesen sei. Dass der Kläger auch über Entlassungen selbständig entschieden habe, zeige der Vorgang der Probezeitbeurteilung von Frau … gemäß E-Mail des Klägers vom 24.01.2023 gegenüber Frau …. Der Kläger habe mit der von ihm unterschriebenen Kündigungserklärung vom 21.02.2013 bzw. vom 02.05.2013 das Arbeitsvertragsverhältnis von Frau … gekündigt, wobei er die Entscheidung selbständig getroffen habe. Der Kläger habe für die Beklagte mit Frau … am 16.06.2017 einen Arbeitsvertrag vereinbart und gezeichnet, wobei er die Entscheidung zur Begründung des Arbeitsvertragsverhältnisses selbständig getroffen habe. Höchstvorsorglich sei die Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 03.05.2024 unterrichtet worden. Die Zustimmungsverweigerung sei jedenfalls deshalb unbeachtlich, weil die Begründung auf keinen der in § 41 Abs. 2 MVG.EKD vorgesehenen Zustimmungsverweigerungsgründe Bezug nehme; die Zustimmung gelte somit als erteilt.

24
Eine Begründung für den Auflösungsantrag sei nicht erforderlich, da der Kläger leitender Angestellter sei.

25
Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Urteil vom 18.06.2025 unter Abweisung der Klage im Übrigen die Kündigung für unwirksam erklärt, den Auflösungsantrag der Beklagten zurückgewiesen und die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des Klägers verpflichtet. Die Kündigung vom 21.05.2024 sei unwirksam, da die Beklagte bereits nicht hinreichend dargelegt habe, dass ein Beschäftigungsbedürfnis für den Kläger entfallen sei. Die Beklagte habe nicht hinreichend substantiiert dargelegt, in welchem zeitlichen Umfang bisherige Tätigkeiten zukünftig anfallen bzw. nicht mehr anfallen werden und wie im Einzelnen die verbleibend prognostizierte Arbeit bewerkstelligt werden könne. Der Vortrag, ein Teil der operativen Leitungsaufgaben sei auf die darunterliegenden (Leitungs-) Ebenen verteilt worden, es habe ein verstärkter Support durch den Zentralen Dienst und ein Wegfall von verwaltenden Aufgaben stattzufinden, es sei ein externes kaufmännisches Klinikmanagement zuzukaufen, welches verbleibende operative Leitungsaufgaben sowie die strategisch-konzeptionelle Klinikentwicklung übernehme, die Organisationsbereiche „Pflege“ und „Therapie“ seien vollumfänglich dem Chefarzt zuzuordnen und die Geschäftsleitung übernehme die Gesamtverantwortung für die Klinik und nehme im verstärkten Umfang Aufgaben wahr, sei als nicht ausreichend zu bewerten. Auch sei der Auflösungsantrag der Beklagten zurückzuweisen, da die Beklagte nicht substantiiert dargelegt habe, dass der Kläger Betriebsleiter oder leitender Angestellter im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG sei. Dies folge zum einen daraus, dass die Leitung des medizinischen Bereichs der Beklagten nicht dem Kläger, sondern Herrn Dr. … obliege. Zum anderen habe die Beklagte nicht nachgewiesen, dass der Kläger zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sei. Selbst wenn dies der Fall gewesen sei, sei nicht nachgewiesen worden, dass es sich insoweit um einen wesentlichen Teil der Tätigkeit des Klägers gehandelt habe.

26
Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 18.06.2025 ist der Beklagten am 02.07.2025 zugestellt worden. Die Berufungsschrift vom 23.07.2025 ist am selben Tag beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangen und wurde mit Schriftsatz vom 30.09.2025, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag eingegangen, innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist begründet.

27
Die Beklagte hat in Ergänzung ihres erstinstanzlichen Vortrages zur Begründung der Berufung ausgeführt, dass die unternehmerische Entscheidung vom 03.05.2024 auf Grundlage des Zwischenberichts des externen Beraters, Herrn …, vom 27.02.2024 erforderlich geworden sei. Um der Zielsetzung, schnellstmöglich die wirtschaftliche Situation der Beklagten einer wesentlichen Verbesserung zuzuführen,

das Investment der Folgejahre im Bereich der Instandhaltung, der infrastrukturellen Weiterentwicklung, dem innovativen Behandlungsablauf, der Mitarbeiterbindung sowie Risikominimierung abzubilden, um eine starke Positionierung im Wettbewerb sicherzustellen, betriebswirtschaftliche Aspekte stärker zu gewichten, neue betriebswirtschaftliche Konzeptionen zu implementieren und kontinuierlich zu verbessern und auszubauen und eine fachlich, wirtschaftlich und unternehmerisch tragfähige und in die Zukunft gerichtete Konzeption zu erreichen, sei eine grundlegende organisatorische Anpassung der Leitungssituation notwendig gewesen. Die Neukonzeption sei wie folgt zu beschreiben:

• Der Vollzeitarbeitsplatz des Verwaltungsleiters entfällt

- Verteilung eines Teils operativer Leitungsaufgaben auf die darunterliegende Leitungsebene/Ebenen

- Verstärkter Support durch die Zentralen Dienste und Wegfall von verwaltenden Aufgaben (z.B. Marketing und Öffentlichkeitsarbeit verstärkt durch die Zentralabteilung Kommunikation + Marketing, Versicherungen durch Assistenz der Geschäftsleitung, Einführung eines zentral administrierten Dienstplansystems, Personalbetreuung und -marketing verstärkt durch die HR Business-Partner durch die Zentralabteilung Personal + Organisation, Kennzahlenerstellung durch die Assistenz der Geschäftsleitung)

• Zukauf externes kfm. Klinikmanagement und Schaffung der Funktion „kfm Klinikmanagement“

- Verbleibende operative Leitungsaufgaben und Leitung der Abteilungen Rezeption/Patientenaufnahme, Reinigung, Speiseausgabe/Service

- Strategisch-konzeptionelle Klinikentwicklung durch die Stelle ext. kfm. Klinikmanagement in enger Abstimmung mit der Geschäftsleitung

- Optimierung der Wirtschaftlichkeit, Verbesserung der Ergebnissituation in enger Abstimmung mit der Geschäftsleitung

- Prozessoptimierung (u.a. Digitalisierung), Optimierung des orthopädischen Bereiches im Kontext des Umbaus, Ausrichtung auf die 2 Unternehmensstandbeine Orthopädie und Psychosomatik, etc.

• Anpassung der Organisation – Neue Zuordnung der Bereiche „Pflege“ und (Physikalische) „Therapie“

- Die Organisationsbereiche „Pflege“ (21 Mitarbeiter) und „Therapie“ (36 Mitarbeiter) werden vollumfänglich, d.h. auch disziplinarisch, dem Chefarzt zugeordnet; siehe Anlage A 4 zukünftiges Organigramm …

- Die bisherige Aufteilung der Leitung in nur fachliche Leitung und Zuordnung zum Chefarzt und die disziplinarische Leitung und Zuordnung zum Verwaltungsleiter entfällt; siehe Anlage A 1 Organigramm alt.

• Geschäftsleitung (Geschäftsführer) übernimmt die Funktion der Leitung der Klinikbetriebsleitung.

- Gesamtverantwortung für die …klinik und einen verstärkten Umfang der Aufgabenwahrnehmung,

-- Führung und Leitung der Klinikbetriebsleitung,
Strategisch-konzeptionelle sowie wirtschaftliche Leitung in enger Abstimmung mit dem kfm. Klinikmanagement (externe Beratung)

- Projekt- und Grundsatzthemenunterstützung durch die Assistenz der Geschäftsleitung und den Referenten Gesundheit und Pflege der Geschäftsleitung.

Infolge der Umsetzung der getroffenen unternehmerischen Entscheidung sei die Funktion des Verwaltungsleiters komplett in Wegfall geraten. Die bisherigen Aufgabengebiete des Klägers, Kaufmännische Leitung der Klinik sowie duale Klinikbetriebsleitung in Zusammenarbeit mit dem Leitenden Arzt (Dr. med. …), Projektleitung Klinikumbau, Wirtschaftliche Betriebsführung, Budgetverantwortung und

effizientes Belegmanagement, Mitarbeiterführung und -bindung sowie optimale Personalsteuerung, strategisch-konzeptionelle Weiterentwicklung der Klinik, Durchführung der Zulassungs- und Vergütungsverhandlungen mit den Kostenträgern und Wahrnehmung der Interessen der Klinik im Außenverhältnis entsprechend der vom Träger übertragenen Handlungsvollmacht, Gewährleistung, Steuerung und Optimierung der Arbeitsabläufe und des Qualitätsmanagements und Sicherstellung einer wirksamen Unternehmenskommunikation intern und extern seien vollständig entfallen. Hinsichtlich der diesen Aufgabengebieten zuordenbaren Haupt- sowie Unteraufgaben, die nicht ausnahmslos durch den Kläger erbracht worden seien, wird vollständig Bezug genommen auf die Ausführungen der Beklagten Schriftsatz vom 30.09.2025, Seiten 17 bis 22 (Bl. 50-55 d. A.). Hinsichtlich des ergänzenden Vortrages der Beklagten, welche der benannten Haupt- und Unteraufgaben zukünftig entfallen bzw. in welchem Umfang durch welche Personen wahrgenommen werden und inwieweit übernommene Aufgaben wahrgenommen werden können, wird auf die Ausführungen der Beklagten im Schriftsatz vom 30.09.2025, Seiten 22 bis 38 (Bl. 55-71 d. A.) Bezug genommen.

29
Jedenfalls sei das Arbeitsverhältnis auf Antrag der Beklagten gemäß § 14 Abs. 2 KSchG aufzulösen. Der Kläger sei in seiner Funktion als Verwaltungsleiter leitender Angestellter gewesen, weil er für Bestand und Entwicklung des Betriebes Aufgaben mit besonderer Bedeutung und Verantwortung wahrgenommen habe. Der Kläger habe maßgeblichen Einfluss auf die wirtschaftliche, kaufmännische, organisatorische und auch personelle Führung der …klinik gehabt. Der Kläger habe insbesondere ein Personalkostenbudget im Umfang von 5,4 Millionen Euro verantwortet und eine Vorgesetztenstellung für 136 Beschäftigte innegehabt. Der Kläger sei als ähnlich leitender Angestellter im Innen- und im Außenverhältnis zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Beschäftigten berechtigt gewesen. Dies würden die bereits erstinstanzlich benannten Personalmaßnahmen belegen.

30
Zudem läge ein den Auflösungsantrag rechtfertigender Grund vor. Der Kläger habe sich mit E-Mail vom 01.07.2025 an Frau Dr. …, Kuratoriumsvorsitzende der Stiftung …, Herrn …, Evangelische Landeskirche Bayern und Kuratoriumsmitglied Stiftung … und an Frau … Kuratoriumsmitglied Stiftung … gewandt und im Zusammenhang mit der ihm gegenüber ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung u.a. „schwerwiegende Fragen zur Rechtsstaatlichkeit, zur Governance und zur Compliance innerhalb der Stiftung“ aufgeworfen – mit der Zielsetzung, die Adressaten als Mitglieder des Kuratoriums aufzufordern „aufsichtsrechtlich wie ethisch in der Verantwortung stehend auf Fehlentwicklungen auf Leitungsebene zu reagieren und das Ansehen der Stiftung zu wahren“.

31
Der Kläger habe wahrheitswidrig ausgeführt, dass er Repressalien in Form wiederholter Kündigungen, eingeschränkter Kommunikation, Informationsverweigerung und Isolation ausgesetzt sei und dass dies ein systematisches Vorgehen erkennen lasse. Dies stelle einen schweren, ehrverletzenden und durch nichts gerechtfertigten, willkürlich gegenüber mehreren Personen erhobenen Vorwurf dar, der die Vertrauensgrundlage massiv und unwiederbringlich zerstöre. Zudem habe der Kläger mit einem Schreiben vom 15.03.2023 unter anderem behauptet, dass er systematisch durch den Geschäftsführer der Beklagten degradiert worden sei. Auch dies stelle schwerwiegende ehrverletzende und wahrheitswidrige Behauptungen dar, durch die das Vertrauensverhältnis der Parteien unwiederbringlich zerrüttet und zerstört worden sei, sodass ein gedeihliches Zusammenarbeiten unter keinen Gesichtspunkten mehr möglich erscheine.

32
Die Beklagte und Berufungsklägerin stellt folgende Anträge:

I. Das Endurteil des Arbeitsgerichtes Nürnberg vom 18.06.2025 wird aufgehoben.

II. Die Klage des Klägers wird abgewiesen.

III. Hilfsantrag: Das Arbeitsvertragsverhältnis der Parteien wird mit Wirkung zum 31.12.2024 gegen Zahlung einer in das Ermessen des erkennenden Arbeitsgerichtes Nürnberg/Landesarbeitsgericht Nürnberg gestellten Abfindung nach Maßgabe des § 10 Abs. 1 KSchG aufgelöst.

IV. Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

33
Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt:

I. Die Berufung der mit Schriftsatz vom 23.07.2025 erhobenen Berufungsklägerin wird vollumfänglich zurückgewiesen.

II. Die Berufungsklägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

III. Hilfsweise, für den Fall, dass das Gericht neuen Sachvortrag zulässt: Die Berufung bleibt auch in der Sache ohne Erfolg; der Hilfsantrag auf Auflösung nach § 9, 10 KSchG wird zurückgewiesen.

34
Der Kläger hat in Ergänzung seines erstinstanzlichen Vortrages ausgeführt, dass der ergänzende Vortrag der Beklagten zur Umsetzung der behaupteten „Neukonzeption“ präkludiert sei und keine Berücksichtigung finden dürfe. Zudem seien die Kündigung rechtfertigende dringende betriebliche Erfordernisse nicht dargelegt worden. Die durch die Beklagte behauptete wirtschaftliche Lage werde bestritten. Zudem hätten sich 10 Führungskräfte bereits am 16.05.2024 und am 10.06.2024 an die Geschäftsführung gewandt, so dass nicht davon ausgegangen werden könne, dass die angeblich am 03.05.2024 getroffene unternehmerische Entscheidung Ergebnis eines bereits länger vorbereiteten, tragfähigen Konzeptes gewesen sei. Die durch die Beklagte unmittelbar nach der Kündigung eingesetzte externe Interimsmanagerin habe faktisch die Aufgaben der Verwaltungsleitung übernommen. Folglich sei die Beschäftigungsmöglichkeit nicht entfallen, sondern sei anderweitig besetzt worden. Es liege eine Austauschkündigung vor. Zudem sei der Wegfall der Aufgaben bzw. deren Übertragung gerade nicht hinreichend dargelegt worden. Darüber hinaus sei der Leiter Personal & Organisation (Herr …) weniger sozial schutzbedürftig und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung sei fehlerhaft erfolgt. Des Weiteren folge die Unwirksamkeit der Kündigung aus einem Verstoß gegen das Hinweisgeberschutzgesetz. Eine Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses läge nicht vor und folge auch nicht aus der E-Mail des Klägers vom 01.07.2025. Folglich sei der Auflösungsantrag zurückzuweisen.

35
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. Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe

36
Die Berufung der Beklagten ist zulässig, aber unbegründet.

I.

37
Die Berufung der Beklagten ist zulässig.

38
Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b 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.

39
Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch die ordentliche Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 21.05.2024 und hilfsweise durch den Auflösungsantrag der Beklagten nicht mit Wirkung zum 31.12.2024 beendet. Die Beklagte ist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens verpflichtet, den Kläger weiterzubeschäftigen.

40
Die Kammer folgt den ausführlichen und 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 von der Beklagtenpartei vorgetragenen Argumente ist auf Folgendes hinzuweisen:

41
1. Die Kündigung vom 21.05.2024 ist sozial ungerechtfertigt. Sie ist nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinn von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG bedingt. Die Beklagte hat nicht den Nachweis erbracht, dass der Beschäftigungsbedarf des Klägers auf Dauer entfallen ist. Es bedarf folglich keiner Bewertung, ob die Kündigung wegen eines Verstoßes gegen die Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG unwirksam ist.

42
Auch kann dahingestellt bleiben, ob die Anhörung der Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 03.05.2024 wirksam gewesen ist und ob die Kündigung wegen Verstoßes gegen §§ 36 Abs. 1 HinSchG, 134 BGB bzw. § 612a BGB unwirksam ist.

43
1.1. Eine Kündigung ist im Sinn von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, wenn der Bedarf für eine Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers im Betrieb voraussichtlich dauerhaft entfallen ist.

44
Dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung im Sinn von § 1 Abs. 2 KSchG können sich aus außerbetrieblichen Umständen ergeben. Ein Rückgang des Arbeitskräftebedarfs kann sich auch daraus ergeben, dass der Arbeitgeber sich zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, deren Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer dauerhaft entfallen lässt. Eine solche unternehmerische Entscheidung ist gerichtlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Ohne Einschränkung nachzuprüfen ist hingegen, ob die fragliche Entscheidung faktisch umgesetzt wurde und dadurch das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer wirklich entfallen ist (vgl. insgesamt BAG v. 20.02.2014 – 2 AZR 346/12).

45
Als eine die Arbeitsgerichte grundsätzlich bindende Unternehmerentscheidung ist die Vergabe von bisher im Betrieb durchgeführten Arbeiten an einen Unternehmer zur selbstständigen Durchführung anerkannt. Auch wenn ein Arbeitgeber die bisher von seinen Arbeitnehmern verrichteten Aufgaben nur noch zu Bedingungen einer selbstständigen Tätigkeit freien Mitarbeitern übertragen will, ist dies als eine die Kündigung der Arbeitnehmer bedingende unternehmerische Entscheidung grundsätzlich hinzuzunehmen, weil – jedenfalls bei tatsächlicher und konsequenter Umsetzung der Entscheidung – die Arbeitsplätze als solche wegfallen. Eine unzulässige Austauschkündigung liegt demgegenüber vor, wenn dem Dritten die Tätigkeiten nicht zur selbstständigen Erledigung übertragen werden, sondern lediglich die Arbeitgeberstellung aufgegeben und formal einem Dritten zur Ausübung überlassen wird, der Arbeitgeber sich aber die Ausübung des Direktionsrechts weitgehend vorbehält (BAG v. 26.09.1996 – 2 AZR 200/96; BAG v. 31.07.2014 – 2 AZR 422/13; BAG v. 16.12.2004 – 2 AZR 66/04).

46
In Fällen, in denen die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers und sein Kündigungsentschluss praktisch deckungsgleich sind, kann die ansonsten berechtigte Vermutung, die fragliche Entscheidung sei aus sachlichen Gründen erfolgt, nicht unbesehen greifen. Da die Kündigung nach dem Gesetz an das Vorliegen von Gründen gebunden ist, die außerhalb ihrer selbst liegen, muss der Arbeitgeber in solchen Fällen seine Entscheidung hinsichtlich ihrer organisatorischen Durchführbarkeit und zeitlichen Nachhaltigkeit verdeutlichen. Daran fehlt es, wenn die Entscheidung in ihrer Folge zu einer Überforderung oder Benachteiligung des im Betrieb verbliebenen Personals führen würde oder sie lediglich Vorwand dafür ist, bestimmte Arbeitnehmer aus dem Betrieb zu drängen, obwohl Beschäftigungsbedarf und Beschäftigungsmöglichkeiten objektiv fortbestehen und etwa nur der Inhalt des Arbeitsvertrags als zu belastend angesehen wird. Der Arbeitgeber muss deshalb, wenn die unternehmerische Entscheidung auf den Abbau einer Hierarchieebene oder einer einzelnen Stelle hinausläuft und dies mit dem Entschluss verbunden ist, verbleibende Arbeiten umzuverteilen, konkret erläutern, in welchem Umfang und auf Grund welcher Maßnahmen die bisher vom gekündigten Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten für diesen zukünftig entfallen. Nur so kann geprüft werden, ob die Entscheidung den dargestellten Voraussetzungen genügt. Der Arbeitgeber muss die Auswirkungen seiner unternehmerischen Vorgaben und Planungen auf das erwartete

Arbeitsvolumen anhand einer schlüssigen Prognose im Einzelnen darstellen und angeben, wie die anfallenden Arbeiten vom verbliebenen Personal ohne überobligationsmäßige Leistungen, das heißt im Rahmen ihrer vertraglich geschuldeten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erledigt werden können (vgl. insgesamt BAG v. 20.02.2014 – 2 AZR 346/12).

47
1.2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist festzustellen, dass selbst wenn zugunsten der Beklagten unterstellt würde, dass diese am 03.05.2024 die von ihr behauptete unternehmerische Entscheidung getroffen hat, in keiner Weise hinreichend dargelegt wurde, dass das Beschäftigungsbedürfnis für den Kläger vollständig und dauerhaft in Wegfall geraten ist. Auch unter Berücksichtigung des zweitinstanzlichen Vortrages der Beklagten, welcher trotz des Einwandes des Klägers in keiner Weise nach Maßgabe von § 67 ArbGG (vgl. BAG v. 15.02.2005 – 9 AZN 892/04) als präkludiert zu bewerten ist, ist festzustellen, dass hinsichtlich einer Vielzahl der nach ihrer Behauptung bislang durch den Kläger erbrachten Tätigkeiten nicht hinreichend dargelegt wurde, inwieweit diese Tätigkeiten zukünftig anfallen und durch wen erbracht werden und erbracht werden können.

48
1.2.1. Die Beklagte hat bereits im Ausgangspunkt nicht hinreichend dargelegt, welche konkreten Tätigkeiten durch den Kläger bis zum Ausspruch der Kündigung vom 21.05.2024 bzw. bis zum erklärten Beendigungszeitpunkt zum 31.12.2024 erbracht wurden bzw. zu erbringen waren. Zwar hat die Beklagte ihren Vortrag zweitinstanzlich ergänzt und insbesondere behauptet, dass dem Kläger als Hauptaufgaben die kaufmännische Leitung der Klinik sowie die duale Klinikbetriebsleitung in Zusammenarbeit mit dem Leitenden Arzt, die Projektleitung für den Klinikumbau, die wirtschaftliche Betriebsführung, Budgetverantwortung und effizientes Belegmanagement, die Mitarbeiterführung und -bindung sowie optimale Personalsteuerung, die strategisch-konzeptionelle Weiterentwicklung der Klinik, die Durchführung der Zulassungs- und Vergütungsverhandlung mit den Kostenträgern und Wahrnehmung der Interessen der Klinik im Außenverhältnis entsprechend der vom Träger übertragenen Handlungsvollmacht, die Gewährleistung, Steuerung und Optimierung der Arbeitsabläufe und des Qualitätsmanagements und die Sicherstellung einer wirksamen Unternehmenskommunikation oblag. Die Beklagte hat bei der von ihr vorgenommenen Darlegung der daraus folgenden Unteraufgaben aber gleichzeitig ausgeführt, dass die aktuellen Hauptaufgaben und Unteraufgaben des Klägers nicht ausnahmslos durch den Kläger erbracht wurden. Vor diesem Hintergrund ist aber bereits unklar geblieben, welche Aufgaben der Kläger in welchem Umfang erbracht bzw. zu erbringen hatte.

49
1.2.2. Die Beklagte hat darüber hinaus gerade nicht hinreichend abgebildet, welche der nach ihrer Behauptung durch den Kläger erbrachten bzw. zu erbringenden Tätigkeiten, die nach dem Vortrag der Beklagten gerade weitgehend nicht entfallen sind, durch wen zukünftig zu erbringen sind und aus welchen Gesichtspunkten diese ohne überobligatorische Leistungen erbracht werden konnten.

50
Der Vortrag der Beklagten zu den übertragenen Haupt-/Unteraufgaben des Klägers enthält eine gerade nicht vollständige Abbildung der bisherigen Aufgaben des Klägers. Beispielsweise hat die Beklagte hinsichtlich der Hauptaufgabe des Klägers – kaufmännische Leitung der Klinik sowie duale Klinikbetriebsleitung in Zusammenarbeit mit dem Leitenden Arzt – ihren Vortrag nicht konkretisiert, welche der benannten Unteraufgaben zukünftig in welchem Umfang auf den Geschäftsführer oder das externe kaufmännische Klinikmanagement übertragen werden sollen. Hinsichtlich der Hauptaufgabe Projektleitung ist beispielsweise festzustellen, dass die Beklagte zu den von ihr benannten Unteraufgaben „Klinikumbau – Nutzervertretung“, „Klinikumbau – Raum- und Funktionsprogramm (Physikalische Therapie)“, „Klinikumbau – Wirtschaftlichkeitsberechnungen“, „Klinikumbau – Setzen von wirtschaftlichen Zielen für die Zeit nach dem Umbau“, „Klinikumbau – Planung und Durchführung der Anpassungen während der verschiedenen Bauabschnitte (Belegung)“ und „Klinikumbau – Controlling der wirtschaftlichen Ziele für die Zeit nach dem Umbau“ nicht dargelegt hat, welche der bisherigen Aufgaben des Klägers auf wen übertragen wurden und übertragen werden konnten. Entsprechende Bewertungen sind beispielsweise zu den von der Beklagten im Schriftsatz vom 30.09.2025 benannten Aufgaben 3.1.3., 5. und 6. veranlasst.

51

Soweit die Beklagte insoweit ergänzend auf die von ihr erstellte Übersicht Aufgabenzuordnung/-durchführung der Funktion Verwaltungsleitung … klinik nach erfolgter betriebsbedingter Umstrukturierung, Anlage BK3, verwiesen hat, sind dieser -- unabhängig davon dass eine entsprechende Anlage schriftsätzlichen Vortrag nicht ersetzen kann -- ergänzende Darlegungen nicht zu entnehmen. Beispielsweise ist auch insoweit nicht abgebildet, in welchem Umfang welche Tätigkeiten durch die Geschäftsleitung oder das externe kaufmännische Klinikmanagement übernommen werden sollen.

52
Die Beklagte hat darüber hinaus davon abgesehen, im Detail abzubilden, aus welchen Gesichtspunkten eine Übertragung bestimmter Tätigkeiten – beispielsweise auf die Bereichsleitungen (beispielsweise Frau …, Frau …, Frau …, Herrn …, Herrn Dr. …, Herrn Dr. …), den Leiter Kommunikation Herrn … und dem Leitenden Arzt Dr. …, Beschäftigten des Facility Managements und Frau … ohne gesonderten Mehraufwand bzw. ohne überobligatorische Leistungen erbracht werden konnten.

53
Im Kern beschränkt sich der Vortrag der Beklagten folglich vor allem darauf, abzubilden, welche Aufgaben im Rahmen der behaupteten Neukonzeption zukünftig durch den Geschäftsführer, die Beschäftigten sowie das externe kaufmännische Klinikmanagement erbracht werden. In welchem Umfang Arbeitsleistungen des Klägers durch wen übernommen wurden und übernommen werden konnten, wird demgegenüber gerade nicht hinreichend abgebildet.

54
1.2.3. Soweit die Beklagte geltend gemacht hat, dass eine Vielzahl der bislang durch den Kläger erbrachten bzw. zu erbringenden Aufgaben zukünftig durch das externe kaufmännische Klinikmanagement übernommen werden, hat die Beklagte darüber hinaus nicht hinreichend substantiiert dargelegt, dass die Aufgabenwahrnehmung tatsächlich zur selbstständigen Erledigung erfolgen soll. Die Beklagte hat dargelegt, dass eine Vielzahl der zu übertragenden Aufgaben zukünftig durch den Geschäftsführer „gemeinsam“ mit dem externen kaufmännischen Klinikmanagement übernommen werden. Wie eine gemeinsame Aufgabenwahrnehmung unter gleichzeitiger selbstständiger Erbringung von Aufgaben im Detail ausgestaltet worden ist, wurde durch die Beklagte nicht dargelegt. Zudem hat die Beklagte ein Organigramm (Anlage B5) vorgelegt, wonach das externe kaufmännische Klinikmanagement der Geschäftsführung zugeordnet ist und selbst Leitungsfunktionen gegenüber nachgeordneten Bereichen und Beschäftigten wahrnimmt. Folglich ist gerade nicht erkennbar, dass sich die Beklagte gerade nicht das Direktionsrecht für die Erbringung der Aufgaben durch das externe kaufmännische Klinikmanagement vorbehalten hat. Jedenfalls hat die Beklagte – trotz eines Bestreitens des Klägers – nicht hinreichend dargelegt und unter Beweis gestellt, dass eine Aufgabenwahrnehmung tatsächlich selbstständig erfolgt. Folglich ist davon auszugehen, dass eine gemäß § 1 Abs. 1 und 2 KSchG unwirksame Austauschkündigung vorliegt.

55
2. Wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, war auch der Auflösungsantrag der Beklagten zurückzuweisen.

56
2.1. Eine Auflösung nach Maßgabe von § 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG scheidet aus.

57
Der Kläger ist kein Betriebsleiter oder leitender Angestellter i.S.d. § 14 Abs. 2 KSchG. Die Befugnis zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung muss entweder eine bedeutende Anzahl von Arbeitnehmern oder eine gewisse Anzahl bedeutender Arbeitnehmer erfassen. Entscheidend für das Gewicht der Personalkompetenz ist, welchen Stellenwert die Tätigkeit der Mitarbeiter, die der Betreffende einstellt oder entlässt, für das Unternehmen hat. Es kann auch dann ausreichend sein, wenn sich die personellen Entscheidungskompetenzen des Angestellten auf eine geschlossene Gruppe beziehen, die für das Unternehmen, insbesondere für dessen unternehmerischen Erfolg, von Bedeutung ist. Zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung i.S.d. § 14 Abs. 2 KSchG sind nur solche Arbeitnehmer berechtigt, deren entsprechende Befugnis nicht nur im Außen-, sondern auch im Innenverhältnis besteht. Von einer Berechtigung zur selbstständigen Einstellung kann nicht die Rede sein, wenn sie sich auf die Befugnis beschränkt, intern Vorschläge zu unterbreiten. Die Personalkompetenz muss einen wesentlichen Teil der Tätigkeit des Angestellten ausmachen und darf nicht „nur auf dem Papier stehen“. Sie muss tatsächlich ausgeübt werden (vgl. insgesamt BAG v. 14.04.2011 – 2 AZR 167/10).

58
Die Anwendung dieser Grundsätze führt zu dem Ergebnis, dass der Kläger nicht zur Personengruppe des § 14 Abs. 2 KSchG gehört. Die Beklagte hat – insbesondere unter Berücksichtigung der durch die Beklagte behaupteten Verantwortung des Klägers für Einstellungen und Entlassungen in den Jahren 2021-2023 (2021: 14 Ein- und 11 Austritte, 2022: 24 Ein- und 13 Austritte und 2023: 26 Ein- und 22 Austritte) – in keiner Weise ausreichend dargelegt, dass der Kläger tatsächlich über (wesentliche) Entscheidungsbefugnisse im dargestellten Umfang verfügte. Auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts im Urteil kann vollständig Bezug genommen werden.

59
2. 2 Materielle Auflösungsgründe sind nicht gegeben.

60
Nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Nach der Grundkonzeption des Kündigungsschutzgesetzes führt eine Sozialwidrigkeit der Kündigung zu deren Rechtsunwirksamkeit und zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Das Kündigungsschutzgesetz ist vorrangig ein Bestandsschutz- und kein Abfindungsgesetz. Dieser Grundsatz wird bei einem Auflösungsantrag des Arbeitgebers durch § 9 KSchG unter der Voraussetzung durchbrochen, dass eine Vertrauensgrundlage für eine sinnvolle Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr besteht. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt hiernach nur ausnahmsweise in Betracht. An die Auflösungsgründe sind strenge Anforderungen zu stellen. Als Auflösungsgründe für den Arbeitgeber im Sinne von § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG kommen alle Umstände in Betracht, die das persönliche Verhältnis zum Arbeitnehmer, eine Wertung seiner Persönlichkeit, Leistung oder Eignung für die ihm übertragenen Aufgaben und sein Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern betreffen. Die Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern nicht erwarten lassen, müssen nicht im Verhalten, insbesondere nicht im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Entscheidend ist, ob die objektive Lage bei Schluss der mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz die Besorgnis rechtfertigt, eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit sei gefährdet (BAG v. 24.05.2018 – 2 AZR 73/18). Der Arbeitgeber kann sich zur Begründung seines Auflösungsantrags auch auf Gründe berufen, auf die er zuvor erfolglos die ausgesprochene Kündigung gestützt hat. In diesen Fällen muss er indes im Einzelnen vortragen, weshalb die unzureichenden Kündigungsgründe einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit entgegenstehen sollen. Der Vortrag des Arbeitgebers dazu muss so beschaffen sein, dass sich das Gericht, wollte es die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf dieses Vorbringen stützen, nicht in Widerspruch zu seiner Beurteilung des Kündigungsgrundes als unzureichend setzen müsste (BAG v. 24.06.2018 – 2 AZR 73/18).

61
Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze sind für die Kammer keine Auflösungsgründe erkennbar, die eine den Betriebszwecken dienende Zusammenarbeit in der Zukunft nicht erwarten lässt. Dabei verkennt die Kammer nicht, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ggf. eine nicht unerhebliche Belastung gefunden hat und dass es eines gesonderten Auflösungsverschuldens des Klägers nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht bedarf. Hinreichende Gründe, die unter Berücksichtigung des Grundsatzes, dass das Kündigungsschutzgesetz vorrangig ein Bestandsschutzgesetz ist, ausnahmsweise die Auflösung rechtfertigen, liegen aber nicht vor.

62
Soweit die Beklagte sich zur Begründung des Auflösungsantrages auf die E-Mail des Klägers vom 01.07.2025 an Frau …, Kuratoriumsvorsitzende der Stiftung …, Herrn …, Evangelische Landeskirche Bayern und Kuratoriumsmitglied Stiftung … und an Frau …, …, Kuratoriumsmitglied Stiftung … gestützt hat, kann aus deren Inhalt, insbesondere dem Vorwurf der Eskalationsstrategie der Geschäftsführung zum Schaden des Klägers und des systematischen Vorgehens in Form von Repressalien durch wiederholte Kündigungen, eingeschränkte Kommunikation, Informationsverweigerung und Isolation, nicht geschlussfolgert werden, dass eine dienliche weitere Zusammenarbeit der Parteien nicht erwartet werden kann. Insbesondere ist nicht erkennbar, dass die durch den Kläger getätigten Erklärungen – wie von der Beklagten geltend gemacht wurde – unzutreffende, insbesondere verleumderische Tatsachenbehauptungen, Beleidigungen, üble Nachrede oder sonstige ehrverletzende Angriffe oder

Drohungen beinhalten. Dies gilt auch hinsichtlich der weiteren durch die Beklagte geltend gemachten E-Mail des Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 15.03.2023. Auch hinsichtlich der aus Sicht der Beklagten unzutreffenden prozessualen Behauptung des Klägers, im Mediationsgespräch am 28.07.2023 sei eine betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erwähnt worden, kann nicht abgeleitet werden, dass eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit als gefährdet bewertet werden müsste.

63
3. Der Kläger hat, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, auch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts im Urteil kann vollständig Bezug genommen werden. Soweit im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor der Kammer Erwähnung gefunden hat, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 26.06.2025 erneut gekündigt wurde, hat die Beklagte weder im Rahmen der Berufungsbegründung noch im weiteren Verfahren geltend gemacht, dass eine erneute Kündigung dem erstinstanzlich titulierten Weiterbeschäftigungsanspruch entgegenstehen würde. Folglich war dies gerade nicht zu berücksichtigen. Im Übrigen wird auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts im Urteil Bezug genommen.

III.

64
1. Die Beklagte hat die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

65
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, (§ 72 Abs. 1 und 2 ArbGG).