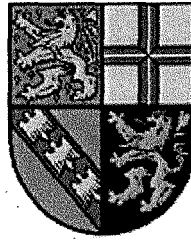


# Abschrift

**2 Ca 183/22**

verkündet am 11.07.2022

gez. ..., Justizbeschäftigte als  
Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle



← RÜCKSPRACHEN	WEDERVORLAGE →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Saarbrücken		
18. JULI 2022		
Erladigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

## Arbeitsgericht Saarland

### URTEIL

Im Namen des Volkes !

In dem Rechtsstreit

der Frau

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH vertreten durch  
die Rechtssekretäre, Fritz-Dobisch-Straße  
5, 66111 Saarbrücken,

gegen

- Beklagter -

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Saarland auf die mündliche Verhandlung vom 20.05.2022 durch die Richterin am Arbeitsgericht ... sowie die ehrenamtliche Richterin Frau ... und den ehrenamtlichen Richter Herr ...

**für R e c h t erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 05.01.2022 nicht beendet wird.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Lehrkraft weiter zu beschäftigen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert wird auf 16.297,20 € festgesetzt.

**Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer von dem beklagten Land ausgesprochenen Probezeitkündigung.

Die am 11.09.1960 geborene Klägerin war zunächst befristet vom 17.08.2020 bis zum 31.12.2020 bei dem beklagten Land als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft im Bereich der Grundschulen mit 14 Pflichtstunden tätig. Vom 01.01.2021 bis zum 29.08.2021 erfolgte eine weitere Befristung, wonach die Klägerin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit ebenfalls 15 Pflichtstunden pro Woche in einer Grundschule beschäftigt war.

Am 12./13.08.2021 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für den Zeitraum vom 30.08.2021 bis zum 04.09.2022. Grund für die Befristung ist die Vertretung während der Elternzeit einer anderen Lehrkraft. Die Klägerin ist derzeit 16 Pflichtstunden pro Woche eingesetzt, wobei sie nunmehr im Bereich der Gemeinschaftsschule tätig ist. Sie ist in die Entgeltgruppe 13 TV-L eingruppiert.

Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin findet der TV-L Anwendung. Der Arbeitsvertrag vom 12.08.2021 enthält auszugsweise folgende Regelung:

### § 3

*Die Probezeit beträgt nach § 30 Absatz 4 Satz 1 2. Halbsatz TV-L sechs Monate.*

*Für die Kündigung des gemäß § 30 Abs. 1 Satz 2 TV-L befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 30 Absatz 4 und 5 TV-L.*

Wegen dem Inhalt des Arbeitsvertrags wird auf Bl. 15 d.A. Bezug genommen.

Die Beklagte beteiligte den Hauptpersonalrat und die Frauenbeauftragte vor Ausspruch der Kündigung. Bezüglich dem Inhalt des Anhörungsschreibens an den Hauptpersonalrat wird auf Bl. 17 d.A. Bezug genommen. Der Hauptpersonalrat stimmte der Kündigung am 04.01.2022 zu.

Mit Schreiben vom 05.01.2022, der Klägerin am 11.01.2022 zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich während der Probezeit zum 31.01.2022. In dem Kündigungsschreiben wird ausgeführt, dass das Arbeitsverhältnis gemäß § 34 TV-L zum Ende des Monats Januar 2022 gekündigt wird (vgl. Bl. 8 d.A.).

Im Laufe des Prozesses unterbreitete das zuständige Ministerium der Klägerin ein Angebot zur Weiterbeschäftigung. Aufgrund mehrerer Forderungen der Klägerin kam das Angebot letztlich nicht zustande. Diesbezüglich wird auf die E-Mail der Klägerin vom 11.04.2022 verwiesen.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass das beklagte Land die maßgebliche Kündigungsfrist nicht eingehalten habe. Das beklagte Land habe in dem Kündigungsschreiben vom 05.01.2022 ausdrücklich § 34 TV-L erwähnt und könne sich daher nicht auf die Kündigungsfrist nach § 30 Abs. 4 und 5 TV-L berufen. Vielmehr habe die Berechnung der Kündigungsfrist nach § 34 Abs. 1 S. 2 TV-L zu erfolgen, da die Klägerin bereits seit 2020 aufgrund von drei befristeten Arbeitsverträgen für das Land tätig sei. Diese Beschäftigungszeiten müssten zusammengerechnet werden. Es sei unerheblich, dass es sich hierbei um befristete Arbeitsverträge gehandelt habe. Da die Klägerin seit mehr als einem Jahr für das Saarland tätig sei, sei von einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres auszugehen.

Selbst wenn § 30 Abs. 5 TV-L Anwendung finden würde, sei von einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats auszugehen. Insofern sei die Protokollerklärung in § 30 Abs. 5 TV-L zu berücksichtigen, wonach die Probezeit bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist führen dürfe.

Darüber hinaus ist die Klägerin der Ansicht, dass das KSchG Anwendung finde, da die Klägerin länger als sechs Monate ohne Unterbrechung eingesetzt werde. Die Kündigung bedürfe demnach der sozialen Rechtfertigung. Verhaltens- oder personenbedingte Gründe würden nicht vorliegen.

Die Klägerin geht zudem davon aus, dass die Anhörung des Personalrats fehlerhaft sei. Dem Hauptpersonalrat seien nur stichwortartige Kündigungsgründe mitgeteilt worden; die Sozialdaten der Klägerin würden gänzlich fehlen. Auch habe das beklagte Land das Anhörungsschreiben an die Frauenbeauftragte nicht vorgelegt.

Die Klägerin beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 05.01.2022 nicht beendet wird.
2. Im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Lehrkraft weiter zu beschäftigen.

Das beklagte Land beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, dass die Kündigung während der Probezeit aufgrund von fachlichen und methodischen Mängeln bei der Dienstausbildung erfolgt sei. Die Kündigung sei während der ersten sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses im August 2021 ausgesprochen worden. Die Vereinbarung einer weiteren Probezeit sei zulässig gewesen, da beiden vorherigen Arbeitsverträge im Bereich der Grundschule abgeschlossen wurden, während die Klägerin laut dem letzten Arbeitsvertrag im Bereich der Gemeinschaftsschule eingesetzt sei. Aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen fachlicher und methodischer Art sei die Vereinbarung einer weiteren Probezeit zulässig gewesen.

Die Kündigung sei unter Beachtung der Kündigungsfrist von § 30 Abs. 4 TV-L erfolgt. Diese Norm sei als *lex specialis* zu § 34 Abs. 1 TV-L für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge anzuwenden und sehe im Falle eines befristeten Arbeitsvertrages eine Probezeit vor, unabhängig davon, ob zuvor schon ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Die von der Klägerin erwähnte Protokollerklärung beziehe sich nur auf § 30 Abs. 5 TV-L und nicht auf § 30 Abs. 4 TV-L, wie dies die Klägerin meine. Die Kündigungsfristen in § 30 Abs. 5 TV-L seien nur auf Kündigungen nach Ablauf der Probezeit anzuwenden.

Der Verweis auf § 34 TV-L im Kündigungsschreiben sei unschädlich. Zudem sei in dem Kündigungsschreiben auf die Probezeit hingewiesen worden, was aufgrund der gesetzlichen Regelung nicht erforderlich gewesen sei. In § 34 Abs. 1 S. 1 TV-L sei nicht von der Beschäftigungszeit die Rede, sondern von dem Beginn des Arbeitsverhältnisses, so dass die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsabschluss betrage. Die Begrifflichkeiten Arbeitsverhältnis und Beschäftigungsverhältnis seien voneinander zu trennen.

Das Kündigungsschutzgesetz finde keine Anwendung, da es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis handle, sondern drei befristete Arbeitsverträge geschlossen wurden. Diese seien durch eine juristische Sekunde unterbrochen worden. Es habe zudem kein sachlicher Zusammenhang zwischen den Arbeitsverhältnissen bestanden, da die Klägerin zunächst zweimal in der Grundschule eingesetzt worden sei und erst danach in der Gemeinschaftsschule. Die Anforderungen an den Unterricht in den Klassenstufen der Gemeinschaftsschule würden sich erheblich von denen der Primärstufe unterscheiden.

Die Klägerin sei diesen Anforderungen nicht gerecht worden. Sie habe sich nicht im erforderlichen Umfang bewährt. Ergänzend wird auf die Ausführungen der Beklagten im Schriftsatz vom 7. Juni 2022 verwiesen, vgl. Bl. 73 ff. d.A.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, sowie die Sitzungsniederschriften der 2. Kammer des Arbeitsgerichts Saarland Bezug genommen, §§ 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 313 Abs. 2 S. 2 ZPO.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde nicht durch die Kündigung des beklagten Landes vom 05.01.2022 rechtswirksam beendet. Die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung ist sozial nicht gerechtfertigt gemäß § 1 Abs. 2 KSchG und damit unwirksam.

I. Die Kündigung ist vorliegend am Maßstab des § 1 Abs. 2 KSchG zu messen.

Das Kündigungsschutzgesetz findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Das beklagte Land besitzt im Zeitpunkt des Kündigungszugangs die nach § 23 Abs. 1 KSchG erforderliche Betriebsgröße, denn es beschäftigt unstreitig mehr als zehn Arbeitnehmer.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers hat im Betrieb der Beklagten auch länger als sechs Monate bestanden. Im Zeitpunkt der Kündigung hatte die Klägerin die in § 1 Abs. 1 KSchG vorgeschriebene Wartezeit von mehr als sechs Monaten erfüllt. Die Klägerin war nämlich unstreitig seit dem 17.08.2020 als Lehrkraft bei dem Land beschäftigt, mithin seit mehr als 1 Jahr bei Ausspruch der Kündigung.

Entgegen den Ausführungen des Beklagten sind die in den Arbeitsverhältnissen zurückgelegten Beschäftigungszeiten zusammen zu rechnen, da die Arbeitsverhältnisse sich nahtlos aneinander anschlossen. Insoweit kommt es auch nicht entscheidend darauf an, ob zwischen den

Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang bestanden hat. Darauf käme es nach der ständigen Rechtsprechung des BAG nur dann an, wenn es eine Unterbrechung der Beschäftigung gegeben hätte (siehe dazu: LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16. Februar 2021 – 11 Sa 1261/20 –, Rn. 32, juris).

So lag der Fall hier jedoch nicht. Die Klägerin wurde seit dem 17.08.2020 ununterbrochen bei dem beklagten Land beschäftigt.

Sofern sich das beklagte Land darauf beruft, dass zur Unterbrechung der Arbeitsverhältnisse von einer juristischen Sekunde auszugehen ist, dringt sie mit diesem Einwand nicht durch. Die Anwendbarkeit des KSchG ist von einem sechsmonatigen ununterbrochenen Bestand des Arbeitsverhältnisses im Betrieb oder Unternehmen abhängig.

Diese Voraussetzung ist vorliegend gegeben. Ununterbrochen hat das Arbeitsverhältnis nach dieser Vorschrift nämlich nicht nur dann länger als sechs Monate bestanden, wenn es während dieses Zeitraumes rechtlich nicht aufgelöst worden ist. Die Voraussetzung ist vielmehr jedenfalls auch dann erfüllt, wenn sich – wie hier – an ein beendetes, befristetes Arbeitsverhältnis unmittelbar ein neues anschließt und deswegen der Arbeitnehmer tatsächlich nicht aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet. Nur bei einer rein begriffsjuristischen Betrachtung wird ein Arbeitsverhältnis, das an einem bestimmten Tag um 24:00 Uhr endet und aufgrund eines neuen Arbeitsvertrages ab 0:00 Uhr des folgenden Tages fortgesetzt wird, in seinem rechtlichen Bestand für eine fiktive "juristische Sekunde" unterbrochen. Eine solche Auslegung wird aber dem Zweck der Wartezeit nicht gerecht (BAG, Urteil vom 7. Juli 2011 – 2 AZR 476/10 – juris Rn. 19; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16. Februar 2021 – 11 Sa 1261/20). Ein ununterbrochener Bestand besteht auch dann, wenn innerhalb der Wartezeit mehrere Arbeitsverhältnisse begründet werden, die ohne zeitliche Unterbrechung aufeinanderfolgen. Setzt sich die Beschäftigung – wie hier – nahtlos fort, ist typischerweise von einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis auszugehen (BAG, Urteil vom 7. Juli 2011 – 2 AZR 476/10 – juris Rn. 19).

Die Auffassung des beklagten Landes, mit Abschluss des dritten Arbeitsvertrages, habe die Wartezeit neu begonnen, da die Klägerin nunmehr an einer Gemeinschaftsschule eingesetzt war und nach der

Entgeltgruppe 13 TV-L vergütet wird, teilt die Kammer nicht. Anders als das beklagte Land meint, ist es für den Ablauf der Wartezeit ohne Bedeutung, dass die Klägerin zunächst als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft aufgrund zweier befristeter Arbeitsverträge an einer Grundschule eingesetzt war und erst in dem dritten befristeten Arbeitsvertrag an einer Gemeinschaftsschule beschäftigt war. Zwar ist dem beklagten Land insoweit zuzugestehen, dass insoweit unterschiedliche Anforderungen bei den Primär- und Sekundärstufen an die Lehrkräfte gestellt werden, was sich auch in den unterschiedlichen Entgeltgruppen niederschlägt, da die Klägerin an der Gemeinschaftsschule nunmehr in die Entgeltgruppe 13 TV-L eingruppiert ist, während sie an der Grundschule in die Entgeltgruppe 11 TV-L eingruppiert war.

Dies ist vorliegend jedoch nicht entscheidungsrelevant, da das vorliegende Arbeitsverhältnis ohne zeitliche Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. In diesem Fall ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer während der Wartezeit verschiedenartige Tätigkeiten ausgeübt hat (BAG, Urteil vom 7. Juli 2011 – 2 AZR 476/10; BAG, Urteil vom 23. September 1976 – 2 AZR 309/75) oder dem letzten Arbeitsverhältnis ein befristetes mit anderem Inhalt voranging (BAG, Urteil vom 12. Februar 1981 – 2 AZR 1108/78). Die Dauer der Arbeitsverhältnisse ist zusammen zu rechnen, ohne dass zwischen ihnen ein enger sachlicher Zusammenhang bestehen müsste.

Demnach reicht für die Erfüllung der Wartezeit nach dem KSchG, dass die Arbeitsverhältnisse der Klägerin nahtlos ineinander übergegangen sind und der zeitliche Aspekt damit erfüllt ist. Auf den sachlichen Zusammenhang kommt es vorliegend nicht an. Die Frage der unterschiedlichen Schulformen wäre insoweit nur noch für die Frage von Relevanz gewesen, ob eine weitere Probezeit wirksam vereinbart werden konnte, was vorliegend dahinstehen kann. Das KSchG findet daher Anwendung.

II. Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG. Die Kündigung scheidet letztlich daran, dass die von der Beklagten geschilderten Kündigungsgründe nicht ausreichen, um eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung zu rechtfertigen.

1. Die Klägerin hat rechtzeitig binnen der materiell-rechtlichen Ausschlussfrist von drei Wochen Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung vom 05.01.2022, welche ihr am 11.01.2022 zugegangen ist, mit Schriftsatz vom



31.01.2022 erhoben. Die Kündigung ist damit nicht bereits von Gesetzes wegen wirksam gemäß § 4, 7 KSchG.

2. Allerdings fehlt es an einem Kündigungsgrund. Das beklagte Land stützt die Kündigung darauf, dass die Klägerin den Anforderungen an eine Lehrkraft im Bereich der Gemeinschaftsschulen nicht gerecht werden konnte. Insoweit hat sich das Land auf die Bewährungsfeststellung berufen, wobei die Klägerin bestritten hat, dass ihr diese Feststellung bekanntgegeben wurde. Das beklagte Land schildert, dass das Verhalten der Klägerin in der Schule zu beanstanden gewesen sei, was die Unterrichtsvorbereitung und –organisation, den Lehrplan, die mangelnde Bereitschaft zur Beratung und die Kommunikation angehe. So habe die Klägerin z.B. ihre Abwesenheit bei mehrtätigen Fortbildungen nicht vorbereitet und auch die Kurse „Online-Schule-Saarland“ seien bis zuletzt nicht eingerichtet worden. Darüber hinaus habe es Probleme mit den Kursarbeiten und der Notenvergabe gegeben und die Klägerin habe den Schülern Kopien verweigert. Zudem hätten E-Mails der Klägerin häufig aufgrund der fehlerhaften Darstellung von Abläufen, Unterstellungen oder Forderungen verwirrt und Aussprachen mit der Klägerin seien auf Unverständnis gestoßen.

a) Sofern das beklagte Land seinen Vortrag dahingehend verstanden wissen will, dass es sich um verhaltensbedingte Gründe handelte, so liegen die Voraussetzungen für eine verhaltensbedingte Kündigung nicht vor. Eine Kündigung ist gem. § 1 Abs. 2 KSchG durch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers „bedingt“, wenn dieser seine Vertragspflichten erheblich – in der Regel schuldhaft – verletzt hat und eine dauerhafte störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten ist.

Insofern fehlte es nach Auffassung der Kammer an einem substantiierten Vortrag des Beklagten dazu, dass die Klägerin pflichtwidrig gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hat. Dies ergibt sich auch nicht aus der Bewährungsfeststellung vom 17.11.2021, die das beklagte Land selbst in den Prozess eingeführt hat. Insoweit ist nämlich ausgeführt, dass „die Unterrichtsarbeit der Klägerin hinsichtlich Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung verbesserungsfähig war. Ihre Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit waren nicht zu beanstanden“. Sodann werden weitere verbesserungswürdige Punkte ausgeführt. Daraus lässt sich nicht

entnehmen, dass die Klägerin ihre Pflichten schuldhaft verletzt hat, so dass es bereits an einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung fehlt.

Zudem wäre eine verhaltensbedingte Kündigung auch unverhältnismäßig, da das beklagte Land vor Ausspruch der Kündigung keine Abmahnung ausgesprochen hat. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist grundsätzlich davon auszugehen, dass das künftige Verhalten eines Arbeitnehmers bei Vertragspflichtverletzungen, die auf steuerbarem Verhalten beruhen, schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Daher setzen sowohl eine außerordentliche als auch eine ordentliche Kündigung wegen einer derartigen Vertragsverletzung regelmäßig eine Abmahnung voraus. Entbehrlich ist eine Abmahnung nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 i. V. m. § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz in Ausnahmefällen nur dann, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach einer Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist (vgl. zuletzt BAG, Urteil vom 25.10.2012 - 2 AZR 495/11, NZA 2013, 319; LAG Köln 05.06.2013 – 3 Sa 1002/12).

Vorliegend war eine Abmahnung nicht offensichtlich entbehrlich. Das beklagte Land hätte der Klägerin im Einzelnen in einer Abmahnung aufzeigen müssen, welches Fehlverhalten ihr zur Last gelegt wird, um ihr die Möglichkeit zu geben, dieses zukünftig abzustellen. Die Beklagte hat insoweit selbst ausgeführt, dass es lediglich kollegiale Gespräche zwischen der Klägerin und der Oberstufenleitung gegeben habe, um die Situation zu verbessern. Diese Gespräche genügen dem Abmahnungserfordernis nicht. Die Klägerin konnte nicht davon ausgehen, dass ihr Arbeitsverhältnis gefährdet war.

b) Die Kündigung ist auch nicht unter dem Blickwinkel einer personenbedingten Kündigung sozial gerechtfertigt. Zwar kann eine personenbedingte Kündigung in Betracht kommen, wenn es dem Arbeitnehmer aufgrund seiner persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften nicht möglich wäre, seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu

erbringen, wie z.B. in Fällen einer mangelnden fachlichen Qualifikation. Sind die Mängel in der fachlichen Eignung behebbar, muss allerdings der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordern, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, bevor er kündigt. Persönliche Ungeeignetheit kann sich aus gesundheitlichen und charakterlichen Gründen ergeben.

Insofern fehlte es allerdings an konkretem Sachvortrag dazu, dass der Klägerin die erforderliche Eignung für die Ausübung ihrer Tätigkeit fehlt. Für die Kammer war nicht ersichtlich, ob sich die Beklagte auf fachliche Eignungsmängel oder persönliche Eignungsmängel stützt. Zudem hätte nach Auffassung der Kammer auch hier eine Abmahnung ausgesprochen werden müssen, da nicht erkennbar ist, dass die Klägerin ihr Verhalten entsprechend geändert hätte. Es ist nämlich soweit ebenfalls gefestigte Meinung, dass auch vor Ausspruch der personenbedingten Kündigungen eine Abmahnung erforderlich sein kann, wenn der Arbeitgeber kurzfristig behebbare Mängel in der fachlichen Eignung zum Anlass für eine Kündigung nehmen will (Ascheid/Preis/Schmidt/Vossen, 6. Aufl. 2021, KSchG § 1 Rn. 127). Demnach kann die Kündigung auch nicht auf personenbedingte Gründe gestützt werden.

3. Letztlich bestehen auch Zweifel daran, ob der Hauptpersonalrat und die Frauenbeauftragte ordnungsgemäß beteiligt wurde, da zum einen in dem Anhörungsschreiben an den Hauptpersonalrat vom 22.12.2021 nur stichwortartige Kündigungsgründe aufgeführt waren und die Sozialdaten fehlten. Zudem fehlte ein Hinweis darauf, dass die Klägerin bereits zuvor zwei befristete Arbeitsverträge hatte.

Demnach ist die Kündigung als nicht sozial gerechtfertigt und damit unwirksam. Auf die Frage der Einhaltung der Kündigungsfrist kam es daher nicht mehr an.

III. Der Antrag auf Weiterbeschäftigung ist begründet, weil die ausgesprochene Kündigung unwirksam ist.

Der Weiterbeschäftigungsanspruch ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag i. V. m. § 242 BGB und Art. 1, 2 GG. Danach überwiegt nach einem erstinstanzlichen Obsiegen im Kündigungsschutzprozess, wie hier ausgeurteilt, grundsätzlich das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers gegenüber dem Interesse des Arbeitgebers an einer Nichtbeschäftigung (BAG, GS vom 27.02.1985, GS 1/84).

Im vorliegenden Fall hat die Klägerin ein erstinstanzlich obsiegendes Urteil im Kündigungsrechtsstreit erstritten. Gewichtige Interessen, die gegen eine Nichtbeschäftigung der Klägerin sprechen, hat die Beklagte nicht dargelegt. Insofern war dem Antrag ebenfalls zu entsprechen.

IV. Das beklagte Land trägt als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits, § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 ZPO.

V. Der Streitwert entspricht drei Bruttomonatsgehältern gemäß § 42 Abs. 2 GKG für den Kündigungsschutzantrag sowie einem weiteren Bruttomonatsgehalt für den Weiterbeschäftigungsantrag, wobei von einem Betrag von 4.074,30 € ausgehend von der Entgeltgruppe 13 TV-L ausgegangen wurde.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

#### **Berufung**

eingelegt werden.

Für die Klägerin ist kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss binnen

#### **einer Notfrist von einem Monat**

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Saarland, Postfach 10 18 08, 66018 Saarbrücken schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§§ 46c, g Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder

**innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils**

schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Berufungsschrift und Berufungsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Die vorgenannte/n Frist/en sind ab 01. Januar 2022 für Einreichungen von Rechtsanwälten, Behörden oder von juristischen Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse nur dann gewahrt, wenn die nach § 46g ArbGG vorgeschriebene elektronische Form eingehalten wird.

Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände für ihre Mitglieder, von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorbezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet, eingereicht werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

**Hinweis zum elektronischen Rechtsverkehr**

Die Verwendung der allgemeinen E-Mail-Adressen der Arbeitsgerichte ist gesetzlich nicht zugelassen.

Weiterführende Hinweise für die sichere Nutzung des elektronischen Weges zur Einreichung von Schriftsätzen befinden sich im Internet unter der folgenden Adresse:

[www.arbeitsgerichte.saarland.de](http://www.arbeitsgerichte.saarland.de)

unter "Wir über uns"

gez. ...

Richterin am Arbeitsgericht