



Aktenzeichen: **6 Ca 364/21**

Verkündet am 17. Februar 2022

Frau  
Urkundsbeamtin



DGB RECHTSSCHUTZ GMBH Büro Dresden		
24. MAI 2022		
Erstsigni	Fristen / Termine	Bearbeitet
		K5

**Im Namen des Volkes**  
**Urteil**

In dem Rechtsstreit

– **Klägerin** –

**Prozessbevollm.:** Rechtsschutzsekretäre  
Kristian Kunz u. a.  
DGB Rechtsschutz GmbH  
Schützenplatz 14, 01067 Dresden

**g e g e n**

wegen sonstiger Bestandsstreitigkeit

– **Beklagter** –

hat das Arbeitsgericht Dresden, 6. Kammer, durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richterinnen ... und ... aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Februar 2022

**für Recht erkannt:**

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30.04.2021 hinaus zu unveränderten Bedingungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden und einer monatlichen Vergütung von 3.750,00 EUR brutto fortbesteht.**
- 2. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
- 3. Der Streitwert wird auf 11.250,00 EUR festgesetzt.**

## **Tatbestand:**

Die Parteien streiten nach dem Ausspruch mehrerer Änderungskündigungen über den Bestand und den Inhalt des Arbeitsverhältnisses.

Die 1975 geborene, ledige Klägerin ist seit dem 01.11.2018 bei dem beklagten Verein als Dozentin und Leiterin des Standorts ... beschäftigt. Der Beklagte betreibt in verschiedenen Bundesländern mehrere Kindergärten und ein Weiterbildungsinstitut, welches von dem Beklagten unter dem Namen "A.-Institut" geführt wird. Der Beklagte beschäftigt insgesamt mehr als zehn Arbeitnehmer.

Dem Arbeitsverhältnis lag zunächst der Arbeitsvertrag 08.01.2019 zugrunde, wonach die Klägerin "ab November 2018 im Umfang einer Viertel Stelle als Dozentin und Repräsentantin tätig für den Lehrgang 'Weiterbildung Kindheitspädagogik' am Standorten ..." ist. Zugleich ist die Klägerin nach dieser Vereinbarung Repräsentantin gegenüber Kita-Fachberatern und Kita-Geschäftsführern der Region. Hierfür war eine monatliche Vergütung von 1.250,00 € zuzüglich Fahrtkosten ab Berlin vereinbart. Mit Vertrag vom 08.05.2019 wurde das Arbeitsvolumen auf eine "halbe Stelle" mit einer Monatsvergütung von 2.500,00 € erweitert. Später wurde die wöchentliche Arbeitszeit auf 30 Stunden und die Monatsvergütung auf 3.750,00 € erhöht.

Soweit die Verträge schriftlich vorliegen, sind diese Dokumente unter dem Briefkopf "A.-Institut" mit der Adresse des Beklagten in L. verfasst. Der Name des Beklagten taucht darin nicht auf. Die Verträge sind jeweils von dem Vorstandsvorsitzenden des Beklagten und von der Klägerin unterschrieben. Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass der Beklagte Vertragspartner und damit Arbeitgeber der Klägerin ist.

Die Klägerin erhielt unter demselben Briefkopf "A.-Institut" mit Datum 01.02.2021 ein Schreiben, welches mit "Weiterentwicklung Deines Arbeitsvertrages" überschrieben ist. Darin werden zunächst über mehrere Seiten die derzeitige Situation des Arbeitsverhältnisses und zu klärende Fragen beschrieben. Weiter heißt es, dass das aktuelle Gehalt und die Tätigkeit gesichert sein sollen. Schließlich wird im Text des Schreibens die betriebsbedingte Kündigung der Dienstvertrag zum 30.04.2021 ausgesprochen. Weiter heißt es, dass der Klägerin "ein neuer Dienstvertrag ab dem 1. Mai 2021 angeboten (wird) etwa wie vorstehend beschrieben." Die Klägerin wird aufgefordert, bis zum 01.03.2021 ihre Zustimmung zu erklären. Ein ausformulierter Vertragsentwurf war dem Schreiben nicht beige-

fügt. Die Klägerin hat hierzu keine Zustimmung, auch nicht eine solche unter Vorbehalt erklärt.

Unter dem Briefkopf des Beklagten (A. e.V.) und dem Datum 21.02.2021 sprach der Beklagte eine weitere Änderungskündigung zum 30. April 2021 aus. Der Klägerin wird ab Mai 2021 ein Dozentenvertrag mit zwei Unterrichtstagen zu einer Monatsvergütung von 700,00 € angeboten.

Mit Datum 02.03.2021 unter dem Briefkopf "A.-Institut" erhielt die Klägerin eine beiliegende "Ergänzung" ihres Arbeitsvertrages. Danach soll für eine Tätigkeit von monatlich 120 Stunden im Jahresdurchschnitt die Vergütung 3.750,00 € betragen.

Als Anlage eines Schreibens an das Gericht vom 12.03.2021 fügte der Beklagte ein an die Klägerin adressiertes Schreiben bei, in welchem er erklärte, die Änderungskündigung vom 21.02.2021 hiermit zurückzunehmen. Dem beigefügt sind "Organisatorische Regelungen zum Dozenten-Vertrag von ...". Darin sind Regelungen zum Umfang der Unterrichtstätigkeit, zum bezahlten Jahresurlaub, zu Entgeltzahlung bei Krankheit und konkrete Arbeitsanweisungen enthalten.

Unter dem Datum 02.04.2021 teilt der Beklagte der Klägerin dann mit, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.07.2021 verlängert wird, um ausreichend Zeit zu geben, zu einer Vereinbarung über die künftigen Aufgaben und Arbeitsbedingungen zu kommen.

In dem Schriftsatz vom 27.06.2021 an das Gericht, beruft sich der Beklagte darauf, dass das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin mit Schreiben vom 01.02.2021 zum 30.04.2021 betriebsbedingt gekündigt worden sei.

Mit Klageschrift vom 22.02.2021 macht die Klägerin zunächst die Unwirksamkeit der Änderungskündigung vom 01.02.2021 geltend. Die Klägerin hält sämtliche Änderungskündigungen für unwirksam.

Die Klägerin ist der Meinung, dass die Vorschriften der §§ 1 und 2 KSchG auf das Arbeitsverhältnis anwendbar seien. Das "A.-Institut" habe weder eine eigene Rechtspersönlichkeit noch trete es als Träger von Rechten und Pflichten auf. Es verfüge auch nicht über eine eigene von der Beklagten zu unterscheidende Leitungsstruktur. Entscheidungen würden einheitlich von dem Geschäftsführer getroffen. Mit Ausnahme der Klägerin seien die anderen Mitarbeiter auch in den Kindergärten tätig.

Die Klägerin beantragt zuletzt:

1. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Änderungskündigung vom 01.02.2021 beendet wird.**
2. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Änderungskündigung vom 21.02.2021 beendet wird.**
3. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Änderungskündigung vom 02.03.2021 beendet wird.**
4. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Änderungskündigung vom 07.03.2021 beendet wird.**
5. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch das Schreiben der Beklagten vom 02.04.2021 mit dem Betreff "Verlängerung deines Arbeitsvertrages für die Monate Mai, Juni und Juli 2021" beendet wird und dass keine Vereinbarung zwischen den Parteien besteht, wonach das Arbeitsverhältnis bis Juli 2021 bei verminderter Arbeitszeit und vermindertem Gehalt fortgesetzt wird.**

Der Beklagte beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Der Beklagte hält die Klage für unbegründet. Der Arbeitsvertrag mit der Klägerin sei wirksam mit Schreiben vom 01.02.2021 zum 30.04.2021 gekündigt worden.

Der Beklagte beruft sich darauf, dass die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) wegen Unterschreitung des Schwellenwertes des § 23 Abs. 1 KSchG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung finden. Die Klägerin sei in der Betriebsstätte D. die einzige Arbeitnehmerin gewesen. Die Leitung des A.-instituts liege bei P. in L. Dort sei sie Kontaktperson für die dortigen A.-kindergärten. Der Geschäftsführer gebe vor allem Unterricht. Die für die Kursverwaltung des Instituts zuständige Mitarbeiterin helfe nur in Notfällen in einer Kindergartengruppe aus.

Der Beklagte trägt vor, dass die Teilnehmerzahlen der Kurse, für die die Klägerin eingestellt worden sei auf unter 20 Teilnehmer gesunken sei und die Klägerin die sich hierdurch ergebende Reduzierung der Stundenzahl nicht akzeptiert habe. Außerdem habe sich die Organi-

sationsstruktur geändert und die tatsächliche Arbeit weiche von wichtigen Festlegungen des Arbeitsvertrages ab. So habe die Klägerin ihre wichtigste Tätigkeit als Repräsentantin nicht ausgeübt. Sie habe Arbeiten übernommen, die nicht zu ihren Aufgaben gehört hätten.

Nach Auffassung des Beklagten sei dadurch die Funktion, die die Klägerin in den letzten zwei Jahren ausgeführt habe, weitgehend entfallen. Die Klägerin sei nicht bereit ihren Platz in der aktuellen Aufgabenstruktur zu finden. Der Beklagte beschreibe die Änderung der Organisationsstruktur des Advent-Kindergarten-Instituts ab Mai 2021. So sei die Funktion der "Standortleitung" umgewandelt worden in eine "Stabstelle ..." mit einem Stundenvolumen von fünf Stunden monatlich. Die Durchsicht der schriftlichen Arbeiten erfolge in der Zentrale in L. Jeder Kurs solle einen Kursleiter mit vorgegebenen Aufgaben erhalten.

Wegen des weiteren Sachvortrags wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie das Vorbringen in den mündlichen Verhandlungen verwiesen.

## **Entscheidungsgründe:**

Die zulässigen Klageanträge sind auch in der Sache erfolgreich.

### **I.**

1. Die Kündigungsschutzanträge (Anträge Ziffern 1 bis 4) sind nach § 4 Satz 1 (KSchG) zulässig. Ein Arbeitnehmer, der die Unwirksamkeit einer Kündigung oder Änderungskündigung geltend machen will, muss dies durch Einreichung einer entsprechenden Klage beim Arbeitsgericht machen. Später könnte er sich nicht mehr darauf berufen (siehe § 7 KSchG). Ein besonderes Feststellungsinteresse ist darüber hinaus nicht erforderlich.
2. Auch der Feststellungsantrag (Ziffer 5) ist zulässig. Es handelt sich hier um einen allgemeinen Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO. Die Klägerin hat ein rechtliches Interesse daran, dass durch gerichtliche Entscheidung nicht nur über den Bestand des Arbeitsverhältnisses, sondern auch über dessen Inhalt entschieden wird. Durch die Vielzahl der schriftlichen Erklärungen des Beklagten vom 01.02.2021 bis zum 27.06.2021 ist dies etwas unübersichtlich geworden. Auch der Inhalt des Arbeitsverhältnisses ist durch diese Entscheidung festzustellen.

II.

Die Klageanträge sind auch in der Sache begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht unverändert fort.

1. Die Änderungskündigung vom 01.02.2021 hat das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Die Kündigung ist nach § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam, da sie nicht durch Gründe in der Person oder in dem Verhalten der Klägerin oder durch betriebsbedingte Gründe gemäß § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt ist.
  - a) Die Vorschriften des Ersten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes sind nach § 23 Abs. 1 Sätze 1 und 3 KSchG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar. Der Beklagte beschäftigt in seinem Betrieb regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer. Der Standort D., an dem lediglich die Klägerin regelmäßig ihrer Arbeit nachgeht, ist kein eigenständiger Betrieb. Die Eigenständigkeit der ... Betriebsteils ergibt sich nicht bereits daraus, dass dieser weit von der Einrichtung in der die Verwaltung geführt wird entfernt liegt. Ein solch rein geografisches Moment, wie in § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, ist in § 23 Abs. 1 KSchG nicht geregelt. Ein eigenständiger Betrieb liegt vor, wenn er organisatorisch selbständig und einen eigenen arbeitstechnischen Zweck verfolgt. Beides kann für den Standort ... des Beklagten nicht nachvollzogen werden. Aber auch das A-Institut insgesamt stellt keinen eigenständigen Betrieb dar. Es besteht Personenidentität bei der Geschäftsführung des Instituts und des Vereins. Dieser äußert sich auch im vorliegenden Verfahren oftmals unter einem Briefkopf, der sowohl den Beklagten als auch das A.-Institut nennt. Naturgemäß erfolgt in D. kein personeller Austausch zwischen Verein und Institut, da es in D. nur eine Arbeitnehmerin – die Klägerin – gibt, die ausschließlich für das Institut arbeitet. Aus der Einzigartigkeit ihres Arbeitsplatzes folgt nicht, dass sie einen "Ein-Mann-Betrieb" darstellt. Sie ist organisatorisch der Vereinsleitung unterstellt. Die Arbeitnehmerinnen des Beklagten arbeiten zumindest teilweise sowohl in und für die Kindergärten, als auch für das Institut. Das "A.-Institut" stellt einen Betriebsteil eines gemeinschaftlichen Betriebs des Beklagten dar. Dass der Beklagte in diesem Betrieb insgesamt mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, ist zwischen den Parteien unstrittig.
  - b) Die Klägerin hat das Änderungsangebot des Beklagten, das in dem Kündigungsschreiben beschrieben ist nicht angenommen. Es kann dahinstehen, ob es sich bei einem Vertragsangebot "etwa wie vorstehend beschrieben" überhaupt um ein annahmefähiges Vertragsangebot handelt oder vielmehr um ein Aufforderung in Ver-

tragsverhandlungen zu treten. Die Klägerin hat das Angebot nicht – auch nicht unter Vorbehalt – angenommen. Die Erklärung des Beklagten vom 10.02.2021 bleibt daher als Beendigungskündigung bestehen.

- c) Der Beklagte konnte einen tragfähigen Grund im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG nicht darlegen. Da § 1 Abs.1 KSchG nach einem halben Jahr des bestehenden Arbeitsverhältnisses von der Unwirksamkeit der Kündigung ausgeht, ist der Beklagte für den Kündigungsgrund darlegungspflichtig. Dies ist ihm nicht gelungen.

- aa) Der Beklagte beruft sich auf betriebsbedingte Gründe für die Kündigung. Sie untersetzt dies in seinem Schriftsatz vom 21.03.2021 damit, dass unklar sei, ob der für Mai 2021 vorgesehene Kurs aufgrund geringer Anmeldungen überhaupt stattfinden könne.

Mit dieser Begründung lässt sich die Kündigung nicht rechtfertigen. Die Klägerin ist ausweislich des Arbeitsvertrages als Dozentin und Repräsentantin eingestellt. Ihre Arbeitszeit beträgt zuletzt 30 Stunden pro Woche. Der Beklagte stellt schon nicht dar, in welchem Umfang sich der Arbeitsbedarf der Klägerin durch den Wegfall eines Kurses langfristig verringert. Ein Arbeitsplatz fällt nicht zwangsläufig weg, wenn sich die Auftragslage verschlechtert. Die Reduzierung der Nachfrage nach der vom Beklagten angebotenen Dienstleistung mag Anlass sein, hierauf durch eine unternehmerische Entscheidung zu reagieren. Diese könnte je nach ihrem Inhalt in ihrer Umsetzung einen betriebsbedingten Grund für eine Kündigung darstellen. Das hängt davon ab, mit welchen Maßnahmen auf die geänderte Nachfrage reagiert wird. Eine solche unternehmerische Entscheidung, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes und der Beschäftigungsmöglichkeit der Klägerin führt, lag bei Ausspruch der Kündigung vom 01.02.2021 offensichtlich nicht vor. Nicht nur, dass sie vom Beklagten nicht beschrieben wird. Auch die weiteren Erklärungen des Beklagten in seinen Schreiben vom 21.02.2021, vom 02.03.2021, vom 12.03.2021 und vom 02.04.2021 zeigen, dass der Beklagte von einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit der Klägerin ausging. Die Konditionen sollten sich zwar von Erklärung zu Erklärung unterschiedlich ändern, ein Grund für eine Beendigungskündigung lässt sich jedoch nicht herleiten.

Der Klägerin kann nicht entgegengehalten werden, dass sie das Änderungsangebot im Schreiben vom 01.04.2021 nicht angenommen hätte. Zwar kann sich ein Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess grundsätzlich nicht auf eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit berufen, die er zuvor ernsthaft und endgültig abgelehnt

hat. Es bleibt vorliegend allerdings unklar, welches Angebot der Klägerin konkret unterbreitet worden war, das sie dann nicht angenommen oder abgelehnt hat.

- bb) Der Beklagte kann die Kündigung auch nicht mit dem Verhalten der Klägerin gemäß § 1 Abs. 2 KSchG begründen. Zwar beruft sich der Beklagte darauf, dass die Klägerin wichtige Aufgaben nicht entsprechend den vertraglichen Vorgaben wahrgenommen hätte. Es fehlt hierfür jedoch zumindest an einer einschlägigen Abmahnung.

Es ist zwar plausibel dargestellt, dass die Klägerin und der Beklagte voneinander abweichende Auffassungen über den Inhalt der Arbeitsaufgaben haben. Hierauf hätte der Beklagte, der gegenüber der Klägerin weisungsbefugt ist, vor einer Kündigung reagieren müssen. Nach § 106 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO) hat der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen. Er muss diese Obliegenheit aber auch wahrnehmen. Ob er solche konkreten Weisungen erteilt hat, oder ob er eher enttäuschte Erwartungen referiert, bleibt im Detail unklar. Um auf die Nichterfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten eine Kündigung stützen zu können, müsste das beanstandete Verfahren zuvor abgemahnt worden sein. Der Beklagte hätte der Klägerin ihr konkretes Fehlverhalten aufzeigen und für den Wiederholungsfall die Kündigung androhen müssen. Solches hat der Beklagte nicht dargelegt.

2. Auch die weiteren Erklärungen des Beklagten vom 21.02.2021, vom 02.03.2021, vom 07.03.2021 und vom 02.04.2021 haben das Arbeitsverhältnis weder aufgelöst noch sonst im qualitativ oder quantitativ verändert. Es ist bereits unklar, ob diese jeweils eine Mitteilung des aktuellen Zustands, einseitige Änderung des Vertrages oder ein Angebot auf Vertragsänderung oder –beendigung enthalten. Der Beklagte hat sich hierzu nicht genauer festgelegt. Dies musste aber nicht weiter aufgeklärt werden. Denn für eine einseitige Änderung oder Beendigung des Arbeitsvertrags durch Änderungskündigung oder Kündigung fehlt es an einem Kündigungsgrund, wie vorstehend ausgeführt wurde. Soweit in den Schreiben Angebote auf inhaltliche Vertragsänderung oder eine Befristung des ansonsten unveränderten Vertrags enthalten sind, hat die Klägerin diese alle nicht angenommen.
3. Nach alledem war zu entscheiden wie geschehen. Das Gericht ist dabei zur Klarstellung – wie es hofft – vom Wortlaut der Klageanträge abgewichen. In der Sache wurde den Anträgen der Klägerin entsprochen. Es wurde nichts zugesprochen, was nicht beantragt war (siehe § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO).



### III.

1. Da der Beklagte in dem Rechtsstreit unterlegen ist, hat er nach § 91 Abs. 1 ZPO dessen Kosten zu tragen
2. Gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG wurde der Streitwert im Urteil festgesetzt. Er entspricht dem Vierteljahresverdienst der Klägerin in der Höhe, wie er in der Klage angegeben ist (siehe § 42 Abs. 2 GKG).
3. Eine Entscheidung über die Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG ist entbehrlich. Die Parteien streiten über die Wirksamkeit von Kündigungen und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, weswegen die Berufung bereits kraft Gesetzes (siehe § 64 Abs. 2 lit c ArbGG) zulässig ist.

#### Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann von **dem Beklagten** Berufung eingelegt werden.

Die Berufung muss **innerhalb eines Monats** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder in elektronischer Form beim

**Sächsischen Landesarbeitsgericht,  
Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz**

eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb von **zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils** schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und von der verantwortlichen Person qualifiziert elektronisch signiert ist oder signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46c Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Informationen hierzu können über das Internetportal des Bundesarbeitsgerichts ([www.bundesarbeitsgericht.de/](http://www.bundesarbeitsgericht.de/)) abgerufen werden.

Die Einreichung des Rechtsbehelfs/Rechtsmittels durch eine einfache E-Mail wahrt dagegen die Form nicht.

Auf die ab dem 01.01.2022 nach § 46g Satz 1 ArbGG für Rechtsanwälte, Behörden oder juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse und nach Maßgabe des § 46g Satz 2 ArbGG für vertretungsberechtigte Personen bestehende Nutzungspflicht zur Übermittlung in elektronischer Form wird hingewiesen.

Berufungsschrift und Berufungsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von einem Vertreter einer Gewerkschaft oder von einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von einem Zusammenschluss solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn dieser kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Satz 2 des Absatzes gilt entsprechend für Bevollmächtigte, die als Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Satz 2 des Absatzes genannten Organisationen stehen, handeln, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Mitglieder der in Satz 2 des Absatzes genannten Organisationen können sich durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Satz 3 des Absatzes gilt entsprechend.

2. Für **die Klägerin** ist gegen dieses Urteil **kein** Rechtsmittel gegeben.

Die Berufungsbegründung und weitere Schriftsätze sollen dem Sächsischen Landesarbeitsgericht in fünffacher Fertigung vorgelegt werden. Dies gilt nicht bei Einreichung in elektronischer Form.

gez.

Richter am Arbeitsgericht