

**Arbeitsgericht Berlin**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

**36 Ca 408/21**



Verkündet

am 12.10.2021

Gerichtsbeschäftigte  
als Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle

Mod. Z. K.	Wiedervorlage	
Rücksprache		
<b>DGB Rechtsschutz GmbH Büro Berlin</b>		
22. OKT. 2021		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
In-Sachen		

**Im Namen des Volkes**

**Urteil**

- Klägerin -

**Prozessbevollmächtigte/r:**

**Rechtssekretäre Johann Gerhard Boers, Gabriela Janner, Sabine König, Uwe Lüder, Bärbel Christoph-Tojek, Ulrike Birzer, Annelie Jaschinski, Thomas Jung, Michael Wittich, Heike Niederhausen, Anna Münzner, Dr. Hanns Pauli, Kristian Kunz, Florian Schwarz, Curt Dunse, David Pidde, Sven Alisch, Mirko Jachmann, Janina Herrmann**

**DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Berlin,  
Genthiner Str. 35, 10785 Berlin**

**gegen**

- Beklagte -

**Prozessbevollmächtigter:**

hat das Arbeitsgericht Berlin, 36. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 12.10.2021 durch den Richter am Arbeitsgericht als Vorsitzender sowie die ehrenamtliche Richterin Frau und den ehrenamtlichen Richter Herrn

für Recht erkannt:

I.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 29.12.2020 nicht beendet wird.

II.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

III.

Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Dienstleisterin weiterzubeschäftigen.

IV.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

V.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 6.552,00 EUR festgesetzt.

## Tatbestand

Die Parteien streiten um den Bestand eines Arbeitsverhältnisses.

Die 1959 geborene Klägerin ist seit dem 1. Juli 2015 bei der Beklagten, die einen Reinigungsbetrieb führt, als Dienstleisterin bei einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 1.638,00 EUR brutto beschäftigt. Sie hat einen Grad der Behinderung (nachfolgend: GdB) von 50. Auf das Arbeitsverhältnis findet nach dem übereinstimmenden Sachvortrag der Parteien der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (nachfolgend: RTV) in der Fassung vom 31. Oktober 2019 Anwendung, der unter anderem folgende Regelungen enthält:

### „§ 20

#### Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden:
  
2. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen  
5 Jahre bestanden hat, 1 Monat zum Ende eines Kalenderjahresmonats,  
8 Jahre bestanden hat, 3 Monat zum Ende eines Kalenderjahresmonats,  
...
  
4. Wird eine Weiterbeschäftigung in der Zeit vom 01. November bis 31. März infolge Witterungseinwirkungen unmöglich, so kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber bei Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Arbeitstag schriftlich gekündigt werden.

Dies gilt nur, wenn die Witterungsverhältnisse eine Weiterbeschäftigung der Beschäftigten in der bisherigen Tätigkeit nicht zulassen und sie anderweitig im Betrieb nicht eingesetzt werden können.

In diesem Fall entscheidet der Arbeitgeber über die Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen und nach Beratung mit dem Betriebsrat.

---

Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung und haben sich nach Aufforderung durch den Arbeitgeber unverzüglich zur Wiederaufnahme der Arbeit zu melden. Das Arbeitsverhältnis gilt nicht als unterbrochen.

...“

Mit Schreiben unter dem 29. Dezember 2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin wie folgt:

„Kündigung des Arbeitsverhältnisses  
laut Manteltarifvertrag § 20 Pkt. 4ff.

Sehr geehrte Frau [Klägerin]

Wir kündigen Ihnen auf Grund der Corona-Pandemie fristgerecht das Arbeitsverhältnis laut Manteltarifvertrag § 20 Pkt. 4ff. zum 31.12.2020 (letzter Arbeitstag), hilfsweise zum nächst zulässigen Termin.

...“

Seit dem 1. April 2021 arbeitet die Klägerin wieder bei der Beklagten.

Im Rahmen der am 12. Januar 2021 bei dem Arbeitsgericht (nachfolgend: ArbG) Berlin eingegangenen und der Beklagten am 20. Januar 2021 zugestellten Klage bestreitet die Klägerin Rechtfertigung der Kündigung. § 20 RTV sei nicht einschlägig, sie erledige Reinigungsarbeiten vorrangig in geschlossenen Räumen bzw. Treppenaufzügen im Raum Berlin, weshalb die Unmöglichkeit einer Weiterbeschäftigung aufgrund von Witterungseinwirkung ausgeschlossen sei. Ferner berufe sie sich auf den aufgrund ihrer Schwerbehinderteneigenschaft anwendbaren Sonderkündigungsschutz.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 29. Dezember 2020 nicht beendet wurde;

2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht;

3. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) und/oder zu 2) die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Dienstleisterin weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie behauptet, nachdem der Senat von Berlin am 13. Dezember 2020 einen harten Lockdown für das Land Berlin beschlossen habe, seien ab dem 16. Dezember 2020 die Schließung vieler Geschäfte und der Berliner Schulen angeordnet sowie erhebliche Kontaktbeschränkungen erlassen worden. Im Rahmen ihrer besonderen Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten habe der Geschäftsführer der Beklagten in dieser angespannten Zeit die Entscheidung getroffen, besonders schutzwürdige Arbeitnehmer, und so auch die Klägerin, von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen, um die bei ihr beschäftigte Risikogruppe bzw. den Personenkreis über 60 Jahre und Schwerbehinderte mit einem GdB über 50 zu schützen. In dieser Zeit sei es der Klägerin nicht zuzumuten gewesen, sich den Kontakten von Mietern, Eigentümern und Publikumsverkehr in den Häusern auszusetzen.

Nachdem ihr Geschäftsführer Ende Dezember 2020 die Mitteilung erhalten habe, dass das Landesamt für Gesundheit und Soziales seinen Dienstbetrieb aufgrund der Corona-Pandemie eingestellt habe und die Sprechstunde des Integrationsamtes aufgehoben worden sei, habe sich ihr Geschäftsführer veranlasst gesehen, die Kündigung auszusprechen und die Klägerin befristet von der Arbeit zu befreien, um ihr Leben und ihre Gesundheit zu schützen. Im Übrigen wäre es absurd, eine witterungsbedingte Kündigung von einer Zustimmung des Integrationsamtes abhängig zu machen.

Wegen der Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

I. Die zulässige und innerhalb der Frist gemäß § 4 Kündigungsschutzgesetz (nachfolgend: KSchG) rechtzeitig erhobene Klage hat in der Sache Erfolg.

1. Dem Klageantrag zu 1) war stattzugeben, denn die streitbefangene Kündigung mit Schreiben unter dem 29. Dezember 2020 ist rechtsunwirksam, weil sie nicht im Sinne des § 20.4 RTV gerechtfertigt ist. Von dem Vorliegen der Voraussetzungen für eine Kündigung aus Witterungsgründen kann nicht ausgegangen werden.

a. Der Wirksamkeit der streitbefangenen Kündigung steht zwar nicht das Fehlen einer Zustimmung des Integrationsamtes im Sinne von §§ 168 ff. Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (nachfolgend: SGB IX) entgegen. Dann nach § 173 Abs. 2 SGB IX finden diese Vorschriften bei Entlassungen, die aus Witterungsgründen vorgenommen werden, keine Anwendung, sofern – wie vorliegend aufgrund von § 20.4. RTV – die Wiedereinstellung der schwerbehinderten Menschen bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist.

b. Allerdings liegen die nach § 20.4 RTV für eine Kündigung aus Witterungsgründen mit der kurzen Kündigungsfrist erforderlichen Voraussetzungen nicht vor.

aa. Nach § 20.4 RTV kann das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. November bis 31. März ausnahmsweise mit einer eintägigen Kündigungsfrist durch ordentliche Kündigung gekündigt werden, wenn eine Weiterbeschäftigung infolge Witterungseinwirkungen unmöglich wird und der Arbeitnehmer anderweitig im Betrieb nicht eingesetzt werden.

Die Tarifvertragsparteien gehen damit davon aus, dass längerfristige, witterungsbedingte Arbeitseinstellungen Grund für eine betriebsbedingte Kündigung sein können. Der Arbeitgeber darf sich aber nicht unter dem Etikett einer witterungsbedingten Kündigung kurzfristig von den Arbeitnehmern trennen, um eine wegen witterungsunabhängigen Auftragsrückgangs notwendige Personalreduzierung ohne Einhaltung der dafür maßgeblichen längeren Kündigungsfrist durchzuführen oder sich auch nur kurzfristig „Luft zu verschaffen“ (vgl. auch Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11. Dezember 2008 – 26 Sa 1440/08 – mit weiteren Nachweisen, zitiert nach juris).

bb. Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze kann die Beklagte die der Klägerin gegenüber ausgesprochene Kündigung nicht mit Erfolg auf § 20.4 RTV stützen.

Witterungsbedingte Gründe waren zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung nicht ausschlaggebend. Dieses folgt bereits aus dem Wortlaut des Kündigungsschreibens, nach dem das Arbeitsverhältnis „auf Grund der Corona-Pandemie fristgerecht“ beendet werden sollte. Entsprechend trägt die Beklagte im Verfahren weiter vor, ihr Geschäftsführer habe sich veranlasst gesehen, die Kündigung auszusprechen und die Klägerin befristet von der Arbeit zu befreien, um ihr Leben und ihre Gesundheit zu schützen. Ein Einsatz war daher nicht wegen der Witterung unmöglich, sondern weil nach Ansicht der Beklagten der Klägerin die Weiterarbeit nicht zumutbar gewesen sei.

2. Die Entscheidung hinsichtlich des Fortbestehensantrages im Klageantrag zu 2) beruht auf dem Umstand, dass zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 12. Oktober 2021 weitere Beendigungstatbestände nicht erkennbar waren.

3. Im Rahmen des nunmehr zur Entscheidung anfallenden Klageantrages zu 3) war zu berücksichtigen, dass nach der erstinstanzlichen Feststellung der unwirksamen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in der Regel ein Anspruch des Arbeitnehmers, vorliegend also der Klägerin, mit dem Inhalt besteht, von dem Arbeitgeber, vorliegend also der Beklagten, bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits weiterbeschäftigt zu werden. Jenem Antrag war nach Feststellung der unwirksamen Beendigung des klägerischen Arbeitsverhältnisses stattzugeben, da einer solchen Beschäftigung entgegenstehende Interessen der Beklagten von dieser nicht dargetan worden sind.

II. Die Beklagte unterliegt, weshalb sie die Kosten des Rechtsstreites gemäß §§ 46 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz (nachfolgend: ArbGG), 91 Zivilprozessordnung (nachfolgend: ZPO) zu tragen hat.

III. Die Entscheidung über den Wert des Streitgegenstandes beruht auf §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 Gerichtskostengesetz (nachfolgend: GKG), 46 Abs. 2 ArbGG, 3, 5 ZPO.

---

### Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von d. Beklagten Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt bzw. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

**einer Notfrist von einem Monat**

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,  
Magdeburger Platz 1,  
10785 Berlin**

**Telefax: 030 90171-841/842/222/333**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

**einer Frist von zwei Monaten**

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46 c ArbGG genügt. Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und auf einem zugelassenen elektronischen Übermittlungsweg oder
- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46 c Abs. 4 ArbGG eingereicht wird.