


Gericht:	ArbG Düsseldorf 6. Kammer	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	31.08.2015	Zitiervorschlag:	ArbG Düsseldorf, Urteil vom 31. August 2015 – 6 Ca 751/15 –, juris
Aktenzeichen:	6 Ca 751/15		
Dokumenttyp:	Urteil		

Leitsatz

1. Einzelfallentscheidung zum Vorliegen eines gemeinsamen Betriebs zwischen dem Landesverband und dem Kreisverband einer politischen Partei
2. Darlegungslast für überdurchschnittliches Zwischenzeugnis

weitere Fundstellen

AZ 2015, Nr 37, 6 (Kurz wiedergabe)

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten werden der Klägerin auferlegt.
3. Streitwert: 12.250,00 EUR
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer vom Beklagten erklärten Kündigung und dabei insbesondere um das Vorliegen eines gemeinsamen Betriebs, sowie über ein Zwischenzeugnis.
- 2 Die verwitwete und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Klägerin ist bei dem Beklagten seit dem 01.08.1983, zuletzt als Sachbearbeiterin mit einem Gehalt von 3.500 EUR brutto pro Monat beschäftigt. Wegen der Einzelheiten der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen wird auf die zur Akte gereichten Verträge zu Bl. 4-7 d.A. Bezug genommen.
- 3 Der Beklagte ist der L. einer bundesweit tätigen politischen Partei, die auf Landesebene im hiesigen Bundesland auch einen M. gebildet hat.
- 4 Der M. wird satzungsgemäß durch seinen Vorsitzenden M. und den Generalsekretär M. geführt, der Beklagte durch seinen Vorsitzenden K. und den Kreisgeschäftsführer I.. Nach § 27 Abs. 1 der Satzung des Beklagten leitet der Kreisgeschäftsführer die Geschäftsstelle nach Anweisungen des Landesvorstandes. Es existieren getrennte Satzungen des M.- und des L.. Diejenige des L. darf derjenigen des M. nicht widersprechen und muss vom M. genehmigt werden. Bei dem L. handelt es sich um eine satzungsmäßig eigenständige, nämlich die kleinste organisatorische Einheit mit selbständiger Kassenführung nach § 16 Abs. 2 des Statuts der D. Deutschlands i.V.m. § 15 Abs. 2 der Satzung der D. NRW.
- 5 Der Kreisgeschäftsführer I. ist seinerseits Arbeitnehmer des M. von dem er auch einen Dienstwagen erhält.
- 6 Bis zum Jahreswechsel 2014/15 waren M.- und L. an unterschiedlichen Orten in der Stadt E. untergebracht. Seitdem hat der Beklagte seine Betriebsräumlichkeiten in einem Nebengebäude des Gebäudes, in welchem auch der M. sitzt. Über die Räumlichkeiten ist vom Beklagten ein

Standard-Mietvertrag mit dem M. geschlossen worden. Die Adressen der Verbände sind verschieden, nämlich X. für den M. und X. für den Beklagten.

- 7 Der Beklagte unterhält eine eigene EDV-Anlage, eigene Server, eine eigene Kuvertiermaschine, eine eigene Frankiermaschine, eigene Kopierer und eigene Drucker. Ein eigener Briefkasten für den L. existiert nicht, die Post wird beim M. angeliefert und dort sortiert. Die Telefonanlage nutzen beide Verbände gemeinsam, aber mit unterschiedlichen Nummern. Die diesbezüglichen Kosten werden getrennt abgerechnet.
- 8 Es findet keine gemeinsame Nutzung von Betriebsmitteln statt, jeder Verband kauft selbständig ein und erfasst buchhalterisch Gegenstände im jeweiligen Anlagevermögen.
- 9 Beim M. ist ein Betriebsrat der Kreisgeschäftsführer, sowie ein Betriebsrat für den Innendienst gebildet, der bisher nicht von Mitarbeitern des Beklagten gewählt wurde. Beim Beklagten selbst existiert kein Betriebsrat.
- 10 Mit Schreiben vom 27.01.2015, das der Klägerin am 29.01.2015 zugeht, erklärte der Beklagte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.08.2015.
- 11 Der Beklagte hat der Klägerin ein Zwischenzeugnis unter dem 27.03.2015 erteilt. Wegen dessen Inhalts wird auf Bl. 76 d.A. Bezug genommen.
- 12 Die Klägerin rügt das Nichtbestehen von Kündigungsgründen. Das Kündigungsschutzgesetz finde Anwendung, da zwar vom Beklagten selbst nicht die erforderliche Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt wird, wohl aber in einem gemeinsamen Betrieb mit dem M. dies der Fall wäre. Der Umzug des L. habe gerade Synergien schaffen sollen. Die beiden Verbände würden dieselbe Infrastruktur, etwa WC, Küche, Sitzungssäle und Keller nutzen.
- 13 Der Beklagte zahle keine Miete sondern lediglich eine Kostenpauschale. Teilweise seien auf Geschäftsbriefen Telefon- und Faxdaten des M. als Kontaktdaten angegeben worden. Es bestehe auch eine zentrale Datenverwaltung und Mitgliederverwaltung. Ein Zugriff auf wechselseitige Daten sei möglich.
- 14 Ein gemeinsamer Arbeitnehmereinsatz finde statt. Dies ergebe sich schon aus der Tätigkeit des Kreisgeschäftsführers wegen seiner Arbeitnehmerstellung im Verhältnis zum M., der für sich 20% der Arbeitnehmer des L. ausmache. Die Klägerin habe auch schon einmal Spendenquittungen für den M. eingetütet und der K. beim Versand der Weihnachtspost geholfen. Der letzte Kreisparteitag sei komplett von Mitarbeitern des M. organisiert worden. Auch sei der Kreisgeschäftsführer seinerzeit vom M. zum L. versetzt worden.
- 15 Die Klägerin ist weiter der Meinung, der Betriebsrat beim M. hätte vor der Kündigung gehört werden müssen.
- 16 Auch außerhalb des Anwendungsbereiches des Kündigungsschutzgesetzes sei die Kündigung unzulässig. Diese stelle eine Maßregelung dar. Jedenfalls liege hierin auch ein Verstoß gegen das durch § 242 BGB geschützte Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme, da die Stelle nachbesetzt sei und andere vergleichbare Arbeitnehmer lediglich 1-6 Jahre betriebszugehörig wären, die Klägerin indes durch die Kündigung auch ihre Betriebsrente in Höhe von 200 EUR brutto pro Monat verliere.
- 17 Das erteilte Zwischenzeugnis sei fehlerhaft und unzutreffend. Die Klägerin sei mit Aufgaben der Mitgliederverwaltung, Anfragen von Bürgern, Mitgliedern und Mandatsträgern, dem Einladungs-wesen und der logistischen und organisatorischen Vorbereitung von parteiinternen Wahlen befasst gewesen. Sie habe optimierte Kenntnisse moderner Bürotechnik. Das erteilte Zeugnis sei evident unrichtig, da die Klägerin immerhin über 32 Jahre beanstandungsfrei gearbeitet habe. Die Leistungsbewertung müsste mit sehr gut, mindestens gut erfolgen, wohingegen das erteilte Zeugnis eine Leistungsbewertung mit mangelhaft vorgenommen hätte.
- 18 Die Klägerin beantragt,

- 19 1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 27.01.2015 zugegangen am 29.01.2015 nicht aufgelöst werden wird;
- 20 2. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin nachfolgendes Zwischenzeugnis zu erteilen:
- 21 Zwischenzeugnis
- 22 Frau J., geboren am 1. in O., ist seit dem 01.08.1983 als Sachbearbeiterin in der Geschäftsstelle der D. E. beschäftigt.
- 23 Ihr Aufgabengebiet umfasste:
- 24 - die gesamte Mitgliederverwaltung der D. und ihrer Vereinigungen einschließlich daraus resultierendem Schriftwechsel
- 25 - die Annahme und zielgerichtete Weitergabe bzw. direkte Erledigung von Anfragen von Bürgern, Mitgliedern und Mandatsträgern mit sämtlichen Kommunikationsmitteln
- 26 - das gesamte Einladungswesen einschließlich Druckvorbereitung und Versand mit Optimierung der Versandmöglichkeiten
- 27 - logistische, vollständige organisatorische Vorbereitungen von parteiinternen Wahlen und Mitarbeit bei Wahlkämpfen für öffentliche Wahlen
- 28 Frau D. verfügt über stets optimierte Kenntnisse moderner Bürotechnik, die sie geschickt in den täglichen Arbeitsabläufen anwandte.
- 29 Ihr Arbeitsstil war immer geprägt durch sehr sorgfältige Planung und Systematik. Dabei war sie auch starkem Zeitdruck und hohem Arbeitsaufkommen stets gewachsen. Sie beeindruckte Mitglieder, Führungskräfte und Mandatsträger durch qualitative und quantitative Leistungen.
- 30 Alle Anliegen der über 100 ehrenamtlich tätigen Führungskräfte der D. und ihrer Vereinigungen waren bei Frau D. stets in zuverlässigen Händen. Die Arbeit mit Ehrenamtlichen verlangt viel Mit- und Vorandenken. Damit hat sie anfangs viele positiv verblüfft, später haben sie ihrer Arbeit blind vertrauen können. So ist es ihr gelungen, zu den Ortsverbänden und Vereinigungen ein vertrauensvolles, häufig sogar ein freundschaftliches Verhältnis, zu schaffen. Das hat der Geschäftsstelle nicht nur einen sehr guten Ruf eingebracht, sondern auch die Arbeit erheblich erleichtert.
- 31 Ihre umfassenden Organisationskenntnisse sowie ihre gründliche und zielstrebige Arbeitsweise machten Frau D. zu einer sehr wertvollen Mitarbeiterin. Die ihr übertragenen Aufgaben hat Frau D. stets mit großer Sorgfalt und Umsicht zu unserer vollsten Zufriedenheit ausgeführt.
- 32 Frau D. hat insbesondere die EDV optimal eingesetzt und für die spezifischen E. Bedürfnisse weiterentwickelt und damit wesentlich zu der positiven Entwicklung des L. in den letzten 30 Jahren beigetragen.
- 33 Hervorzuheben ist auch ihr hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Vertrauenswürdigkeit. Sie war sowohl bei ihren Mitgliedern, Führungskräften und Kollegen aufgrund ihrer Hilfsbereitschaft und aufgeschlossenen Wesens beliebt. Sie zeigte sich hierbei einsatzfreudig, selbstbewusst und engagiert.
- 34 Frau D. bat uns um Erstellung dieses Zwischenzeugnisses.
- 35 Der Beklagte beantragt,
- 36 die Klage abzuweisen.
- 37 Sie ist der Meinung, ein gemeinsamer Betrieb liege nicht vor. Beide Verbände seien eigenständige Gebietsverbände. Es würden auch arbeitsrechtlich keine gemeinsamen Weisungen einer "Konzernspitze" ergehen, nicht einmal die Bundeskanzlerin könnte satzungsmäßig Weisungen

erteilen. Die Räumlichkeiten der Verbände würden nicht gemeinsam genutzt und seien klar abgegrenzt. Die Verbände seien weder berechtigt noch in der Lage, Daten des jeweils anderen zu nutzen oder zu verarbeiten. Lediglich auf Adressen könne zugegriffen werden, nicht aber auf weitere Mitgliederdaten. Arbeitnehmer würden nicht gemeinsam eingesetzt, lediglich die IT-Arbeiten würden durch einen Mitarbeiter des M. gegen Kostenersatz erfolgen. Ein gelegentliches Aushelfen, etwa der Klägerin, führe nicht zum Vorliegen eines gemeinsamen Betriebs. Auch sei der Kreisgeschäftsführer nicht zum L. versetzt worden, dieser habe die Aufgaben freiwillig und gern übernommen. Eine organisatorische Verknüpfung von Arbeitsabläufen finde nicht statt.

- 38 Die Klägerin könne sich auch nicht darauf berufen, dass ein Mindestmaß sozialer Rücksichtnahme durch die Kündigung verletzt wäre, da Grund für die Kündigung sei, dass der Beklagte kein Vertrauen mehr in die Klägerin habe, die selbst im Gütetermin im hiesigen Verfahren erklärt hätte, mit dem Kreisgeschäftsführer nicht mehr zusammen arbeiten zu können. Auch die Leistungen der Klägerin seien Kündigungsgrund gewesen.
- 39 Daher sei auch das Zwischenzeugnis nicht zu ändern, die Klägerin hätte keinen Vortrag dafür gebracht, warum ihr gute bis sehr gute Leistungen zu attestieren seien. Jedenfalls ab 2009 sei dies auch nicht mehr der Fall gewesen.
- 40 Die Klage ist am 10.02.2015 beim Arbeitsgericht E. eingegangen und der Beklagten am 17.02.2015 zugestellt worden. Die Klägerin hat die Klage am 09.07.2015 um den Antrag auf Erteilung des Zwischenzeugnisses erweitert. Wegen des weiteren Vorbringens und wegen der Einzelheiten, insbesondere zum Zwischenzeugnis wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen, sowie die Terminprotokolle ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

- 41 Die Klage hatte keinen Erfolg.
- 42 A. Die Kündigung vom 27.01.2015 beendet das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31.08.2015.
- 43 I. Die Klägerin kann sich auf die Unwirksamkeit der Kündigung noch berufen, da sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung, nämlich am 10.02.2015 Klage erhoben hat, §§ 4, 7 KSchG. Da die Klage am 17.02.2015 und damit "demnächst" im Sinne von §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 167 ZPO zugestellt wurde, wahrt die Einreichung innerhalb von drei Wochen nach Kündigungszugang am 29.01.2015 die Klagefrist.
- 44 II. Gründe für die Unwirksamkeit der Kündigung sind indes nicht ersichtlich.
- 45 1. Die Kündigung ist nicht sozialwidrig nach § 1 KSchG. Das Kündigungsschutzgesetz findet auf den Betrieb des Beklagten keine Anwendung. Nach § 23 Abs. 1 KSchG findet § 1 KSchG nur Anwendung in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern. Beim Beklagten allein sind unstrittig nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Die Arbeitnehmer der M. sind indes nicht hinzuzurechnen, Ein gemeinsamer Betrieb des M.- und des L. liegt nicht vor.
- 46 a. Zwar ist der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz nicht unternehmens-, d.h. arbeitgeberübergreifend ausgestaltet (BAG, Urteil vom 23. Mai 2013 - 2 AZR 54/12 -, BAGE 145, 184-198, Rn. 28). Eine Ausnahme hiervon bilden aber Fälle, in denen zwei oder mehrere Unternehmen die gemeinsame Führung eines Betriebs vereinbart haben, so dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich unternehmensübergreifend von derselben institutionellen Leitung ausgeübt wird (BAG, Urteil vom 23. Mai 2013 - 2 AZR 54/12 - BAGE 145, 184-198, Rn. 28; BAG, Urteil vom 16. Januar 2003 - 2 AZR 609/01 - zu B I 2 a der Gründe, juris).
- 47 aa. Liegt ein gemeinsamer Betrieb vor, sind die von den beteiligten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer bei der Ermittlung der nach § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG maßgebenden Arbeitnehmerzahl zusammenzurechnen (BAG, Urteil vom 23. Mai 2013 - 2 AZR 54/12 -, BAGE 145, 184-198, Rn. 28; BAG, Urteil vom 9. Oktober 1997 - 2 AZR 64/97 - zu II 2 der Gründe, BAGE 86, 374).
- 48 bb. Der Betriebsbegriff des § 23 Abs. 1 KSchG ist nicht mit dem Begriff des Unternehmens gleichzusetzen, sondern entspricht dem allgemeinem Betriebsbegriff, wie er insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz prägt (BAG, Urteil vom 07. November 1996 - 2 AZR 648/95 -, Rn. 13, juris). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb bilden (BAG, Urteil vom 07. November 1996 - 2 AZR

648/95 - Rn. 13, juris). Dies gilt für das Betriebsverfassungsrecht (vgl. zuletzt BAGE 59, 319 = AP Nr. 9 zu § 1 BetrVG 1972, m.w.N. und BAGE 61, 283 = AP Nr. 65 zu § 99 BetrVG 1972, zu III 4 c der Gründe) wie für das Kündigungsschutzgesetz (vgl. schon BAG Urteil vom 18. Januar 1990 - 2 AZR 355/89 - AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969, m.w.N.). Für den Geltungsbereich der betriebsverfassungsrechtlichen wie der kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften ist das Bundesarbeitsgericht bislang übereinstimmend von dem betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff ausgegangen (BAG, Urteil vom 07. November 1996 - 2 AZR 648/95 -, Rn. 13, juris; vgl. auch BAG Urteil vom 18. Januar 1990 - 2 AZR 355/89 - AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969, zu III 1 der Gründe, m.w.N.).

- 49 cc. Von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen ist auszugehen, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird (BAG, Urteil vom 18. September 2003 - 2 AZR 79/02 -, BB 2004, 1223, 1225). Dazu müssen sich die beteiligten Unternehmen zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben (BAG, Urteil vom 18. September 2003 - 2 AZR 79/02 -, BB 2004, 1223, 1225). Diese einheitliche Leitung muss sich auf die wesentlichen Funktionen eines Arbeitgebers in sozialen und personellen Angelegenheiten erstrecken (BAG, Urteil vom 18. September 2003 - 2 AZR 79/02 -, BB 2004, 1223, 1225). Eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit genügt nicht (BAG, Urteil vom 18. September 2003 - 2 AZR 79/02 -, BB 2004, 1223, 1225). Vielmehr müssen die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden (BAG, Urteil vom 18. September 2003 - 2 AZR 79/02 -, BB 2004, 1223, 1225; BAG, Urteil vom 21. Februar 2001 - 7 ABR 9/00 - EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 11). Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn mehrere Unternehmen in einem Konzern verbunden sind (BAG, Urteil vom 18. September 2003 - 2 AZR 79/02 -, BB 2004, 1223, 1225). Aus der gesellschaftsrechtlichen Weisungsbefugnis der Konzernholding gegenüber Tochtergesellschaften in bestimmten Bereichen kann weder auf einen gemeinsamen Betrieb zwischen der Konzernholding und einer oder mehreren Tochtergesellschaften noch auf einen gemeinsamen Betrieb zwischen einzelnen Tochtergesellschaften geschlossen werden (BAG, Urteil vom 18. September 2003 - 2 AZR 79/02 -, BB 2004, 1223, 1225; BAG, Urteil vom 13. Juni 2002 - 2 AZR 327/01 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 29 = EzA KSchG § 23 Nr. 24, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen = BB 2002, 2181).
- 50 dd. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines von mehreren Unternehmen geführten gemeinsamen Betriebes i.S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG trägt der Arbeitnehmer (BAG, Urteil vom 07. November 1996 - 2 AZR 648/95 -, Rn. 18, juris). Da er jedoch in der Regel keine oder nur ungenaue Kenntnisse von dem Inhalt der zwischen den beteiligten Unternehmen getroffenen vertraglichen Vereinbarungen hat, dürfen insoweit keine strengen Anforderungen an seine Darlegungslast gestellt werden (BAG, Urteil vom 07. November 1996 - 2 AZR 648/95 -, Rn. 18, juris). Es reicht in der Regel aus, wenn er die äußeren Umstände schlüssig darlegt, die für die Annahme sprechen, dass sich mehrere Unternehmen rechtlich über die Führung eines gemeinsamen Betriebes geeinigt haben und dementsprechend arbeitstechnische Zwecke innerhalb der organisatorischen Einheit unter einem einheitlichen Leitungsapparat fortgesetzt verfolgen (BAG, Urteil vom 07. November 1996 - 2 AZR 648/95 -, Rn. 18, juris). Zu diesen Umständen gehören z.B. die gemeinsame Nutzung der technischen und immateriellen Betriebsmittel, die gemeinsame räumliche Unterbringung, die personelle, technische und organisatorische Verknüpfung der Arbeitsabläufe, das Vorhandensein einer unternehmensübergreifenden Leitungsstruktur zur Durchführung der arbeitstechnischen Zwecke, insbesondere zur Wahrnehmung der sich aus dem Direktionsrecht des Arbeitgebers ergebenden Weisungsbefugnisse (BAG, Urteil vom 07. November 1996 - 2 AZR 648/95 -, Rn. 18, juris). Hat der Arbeitnehmer schlüssig derartige Umstände vorgetragen, so hat der Arbeitgeber hierauf gemäß § 138 Abs. 2 ZPO im Einzelnen zu erklären, welche rechtserheblichen Umstände (z.B. vertragliche Vereinbarungen) gegen die Annahme eines einheitlichen Betriebes sprechen (BAG, Urteil vom 07. November 1996 - 2 AZR 648/95 -, Rn. 18, juris).
- 51 b. Im Lichte des Vorgenannten kann aus Sicht der Kammer von einem gemeinsamen Betrieb nicht ausgegangen werden.
- 52 aa. Dabei bedarf keiner Entscheidung, ob dies bereits aus Gründen des Tendenzschutzes für den Betrieb einer politischen Partei geboten ist. Die beiden Verbände, auf Kreis und auf Landes-

ebene, sind durch die Satzungen selbständig ausgestaltet, so dass denkbar wäre bereits hieraus zu folgern, dass eine arbeitsrechtliche Führungsvereinbarung ausgeschlossen wäre.

- 53 bb. Jedenfalls ist aber auch im Übrigen nicht von einer - ausdrücklichen oder konkludenten - Führungsvereinbarung auszugehen. Dabei bedarf keiner Aufklärung, ob tatsächlich Räumlichkeiten und die Mitgliederdaten gemeinsam genutzt werden, was zwischen den Parteien im Streit steht. Es fehlt jedenfalls an einer personellen oder technisch-organisatorischen Verknüpfung der Arbeitsabläufe. Für einen gemeinsamen Einsatz der Betriebsmittel finden sich keine Anzeichen. So verfügt der Beklagte selbst über die Mittel, die Verwaltung des L. durchzuführen, insbesondere durch die Anfertigung von Korrespondenz. Er verfügt auch über eigene Serveranlagen, so dass lediglich noch der unstreitig gemeinsam genutzte Briefkasten und die streitig teilweise gemeinsam genutzten Räume verbleiben. Dies ist aus Sicht der Kammer indes nicht von entscheidender Bedeutung, da zum einen unklar ist, in welchem Maße dies der Falls ein soll, etwa, ob ein vom Beklagten angemieteter Sitzungssaal auch teilweise dem M. zur Verfügung steht, und zum anderen nicht erkennbar ist, dass hierdurch unmittelbar der Betriebszweck betroffen wäre. Dies gilt ebenso für die gemeinsame räumliche Unterbringung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der M. mit dem Beklagten über die Räumlichkeiten einen Mietvertrag abgeschlossen hat, der im Verfahren auch vorgelegt wurde, und nicht etwa lediglich unentgeltlich oder gegen Kostenpauschale, wie die Klägerin zunächst vorgetragen hatte, diese zur Verfügung stellt.
- 54 Ein gemeinsamer Arbeitnehmereinsatz findet ebenfalls nicht statt. Dabei spielt aus Sicht der Kammer keine Rolle, ob gelegentlich - die Klägerin trägt bei einer Betriebszugehörigkeit von immerhin ca. 32 Jahren gerade zwei Fälle vor die sie selbst betreffen - auch einmal Tätigkeiten von Mitarbeitern des einen Verbandes für den anderen Verband ausgeübt wurden, da hierdurch nicht auf einen systematischen, gemeinsam gesteuerten Einsatz von Arbeitnehmern geschlossen werden kann, wenn diesem nicht arbeitgeberseitige Weisungen zu Grunde liegen, was hier aber keine Seite vorgetragen hat. Aus diesem Grund bedarf auch keiner weiteren Aufklärung, ob tatsächlich auch der Kreisparteitag von Mitarbeitern des M. organisiert worden ist, oder nicht. Hinsichtlich der Pflege der IT des Beklagten durch einen Mitarbeiter des M. hat der Beklagte unbestritten vorgetragen, dass dieser - insofern ähnlich wie ein externer Werkunternehmer - kostenpflichtig beauftragt wird, so dass auch hieraus nicht auf eine Führungsvereinbarung zu schließen ist.
- 55 Diese folgt auch nicht aus dem Umstand, dass der L. mittelbar vom M. beeinflusst wird. Soweit der L. etwa unter anderem durch einen Arbeitnehmer des M. als Kreisgeschäftsführer gesteuert wird, folgt hieraus gerade keine Führungsvereinbarung. Vergleichbar mit den Einflussmöglichkeiten einer Konzernmutter auf die ihr nachgeordneten Tochterunternehmen besteht hier zwischen M. und L. aufgrund der satzungsmäßigen Ordnung ein Verhältnis aus welchem dem M. bestimmte Einflussmöglichkeiten zustehen, etwa die Genehmigungspflicht für die Satzungsgebung des Beklagten oder auch die Lenkung der Geschäftsstelle durch den Kreisgeschäftsführer nach den Vorgaben des M.. Diese sind aber gerade Ausfluss der "Konzernstellung" der beiden Gebietsverbände und eben nicht Indiz für eine vermeintliche Führungsvereinbarung, die nach dem Vortrag der Parteien offenbar in keiner Weise ihren Niederschlag in den tatsächlichen Arbeitsabläufen findet.
- 56 2. Die Kündigung verstößt auch nicht gegen Treu und Glauben nach § 242 BGB.
- 57 a. Bei der Prüfung der Treuwidrigkeit einer Kündigung ist § 242 BGB im Lichte des Art. 12 Abs. 1 GG auszulegen und anzuwenden (BAG, Urteil vom 05. November 2009 - 2 AZR 383/08 -, Rn. 24, juris). Es geht darum, Arbeitnehmer vor willkürlichen oder auf sachfremden Motiven beruhenden Kündigungen zu schützen, etwa vor Diskriminierungen im Sinne von Art. 3 Abs. 3 GG (BVerfG vom 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - zu B I 3 b cc der Gründe, BVerfGE 97, 169; BAG, Urteil vom 05. November 2009 - 2 AZR 383/08 -, Rn. 24, juris). Eine ordentliche Kündigung, die einen Arbeitnehmer, auf den das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe diskriminiert, ist dabei aber gemäß § 134 BGB iVm. § 7 Abs. 1 AGG unwirksam, da seit Inkrafttreten des AGG diskriminierende Kündigungen nicht mehr am Maßstab des § 242 BGB zu messen sind (BAG, Urteil vom 26. März 2015 - 2 AZR 237/14 -, Rn. 32, juris; BAG, Urteil vom 19. Dezember 2013 - 6 AZR 190/12 - Rn. 14, 18, 22, juris).
- 58 Der Arbeitgeber hat im Kleinbetrieb, auf den das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, im Fall der Kündigung ein durch Art. 12 GG gebotenes Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme zu wahren (BAG, Urteil vom 09. Februar 2005 - 5 AZR 209/04 -, Rn. 24, juris). Eine Kün-

digung, die dieser Anforderung nicht entspricht, verstößt gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) und ist deshalb unwirksam (BAG, Urteil vom 09. Februar 2005 - 5 AZR 209/04 -, Rn. 24, juris; BAG, Urteil vom 21. Februar 2001 - 2 AZR 15/00 - BAGE 97, 92; BAG, Urteil vom 16. Januar 2003 - 2 AZR 609/01 - AP KSchG 1969 § 1 Gemeinschaftsbetrieb Nr. 1 = EzA KSchG § 23 Nr. 25; BAG, Urteil vom 28. August 2003 - 2 AZR 333/02 - AP BGB § 242 Kündigung Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 242 Kündigung Nr. 4). Wie weit dieser Schutz im Einzelnen reicht, ist von den Arbeitsgerichten zu entscheiden (BAG, Urteil vom 21. Februar 2001 - 2 AZR 15/00 -, BAGE 97, 92-106, Rn. 20). Ausgangspunkt einer solchen Würdigung ist der Respekt vor der gesetzgeberischen Eingrenzung des gesetzlichen Kündigungsschutzes des § 23 Abs. 1 KSchG (BAG, Urteil vom 21. Februar 2001 - 2 AZR 15/00 -, BAGE 97, 92-106, Rn. 20). Der durch die Generalklauseln vermittelte Schutz darf nicht dazu führen, dass dem Kleinunternehmer praktisch die im Kündigungsschutzgesetz vorgegebenen Maßstäbe der Sozialwidrigkeit auferlegt würden (BAG, Urteil vom 21. Februar 2001 - 2 AZR 15/00 -, BAGE 97, 92-106, Rn. 20). Darüber hinaus wirkt er umso schwächer, je stärker die mit der Kleinbetriebsklausel geschützten Grundrechtspositionen des Arbeitgebers im Einzelfall betroffen sind (BAG, Urteil vom 21. Februar 2001 - 2 AZR 15/00 -, BAGE 97, 92-106, Rn. 20).

- 59 b. Für eine Treuwidrigkeit des ausgesprochenen Kündigung finden sich vorliegend keine Anzeichen. Der Beklagte hat vorgetragen, dass er kein Vertrauen mehr zur Klägerin hat. Gerade im Kleinbetrieb ist aufgrund der durch die geringe Arbeitnehmeranzahl notwendigerweise engen Verknüpfung der Arbeitsabläufe dem Umstand, ob das persönliche Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, bzw. denjenigen, die für den Arbeitgeber handeln, von besonderer Bedeutung, so dass es auch bei langen Arbeitsverhältnissen als Kündigungsgrund zureichen kann, wenn aus Sicht des Arbeitgebers etwa "die Chemie nicht mehr stimmt". Insofern sind neben den Rechten des Arbeitnehmers auch direkt Rechte des Arbeitgebers aus Art. 12 GG betroffen. Dabei spielt aus Sicht der Kammer keine Rolle, ob die Klägerin ihrerseits gesagt hat, sie könne nicht mehr mit dem Kreisgeschäftsführer zusammen arbeiten, oder nicht, da insofern die subjektive Einschätzung des Beklagten genügt, soweit diese nicht erkennbar aus der Luft gegriffen ist, wofür sich aber vorliegend keine Anzeichen finden.
- 60 3. Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB kann nicht festgestellt werden. Die Klägerin hat dies lediglich pauschal behauptet und noch nicht einmal dargelegt, wofür sie denn überhaupt gemäßregelt worden sein sollte.
- 61 4. Schließlich verstößt die Kündigung nicht gegen §§ 134 BGB, 102 BetrVG. Der Beklagte musste keinen Betriebsrat zur Kündigung anhören, da beim Beklagten kein solcher gebildet ist, und wie oben ausgeführt auch kein gemeinsamer Betrieb mit dem M. besteht, der eine Anhörung des dort gebildeten Betriebsrats erforderlich machen würde.
- 62 B. Die Klägerin kann die Erteilung des begehrten Zwischenzeugnisses nicht geltend machen.
- 63 I. Der Antrag ist bereits unzulässig. Es fehlt an einem Rechtsschutzbedürfnis für den Antrag. Für jede Klage muss ein Rechtsschutzbedürfnis gegeben sein (BAG, Urteil vom 16. Oktober 2007 - 9 AZR 110/07 -, BAGE 124, 203-209, Rn. 22). Es ergibt sich bei Leistungsklagen regelmäßig schon aus der Nichterfüllung des erhobenen materiellen Anspruchs (st. Rspr. vgl. BAG, Urteil vom 16. Oktober 2007 - 9 AZR 110/07 -, BAGE 124, 203-209, Rn. 22; BAG, Urteil vom 15. Januar 1992 - 5 AZR 15/91 - Rn. 29, BAGE 69, 204, 211 f.). Das Rechtsschutzbedürfniskann lediglich beim Vorliegen besonderer Umstände entfallen (BAG, Urteil vom 16. Oktober 2007 - 9 AZR 110/07 -, BAGE 124, 203-209, Rn. 22; BAG, Urteil vom 9. Mai 2006 - 9 AZR 182/05 - Rn. 10, juris). Solche liegen aus Sicht der Kammer hier vor. Die Klägerin begehrt ein komplett neues Zwischenzeugnis, in welchem sie erhebliche Teile der bereits im erteilten Zwischenzeugnis enthaltenen Formulierungen verwendet, bei denen es also an der Nichterfüllung im obigen Sinne fehlt.
- 64 II. Daneben ist der Antrag aber auch unbegründet.
- 65 1. Ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis besteht nach allgemeiner Meinung, wenn ein Arbeitnehmer dies wünscht und ein berechtigtes Interesse an der Erteilung geltend macht (BAG, Urteil vom 21. Januar 1993 - 6 AZR 171/92 -, Rn. 18, juris). Der Arbeitgeber ist aus diesem rechtlichen Gesichtspunkt verpflichtet, dem Arbeitnehmer schon vor dem nach § 630 BGB maßgebenden Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu erteilen (BAG, Urteil vom 21. Januar 1993 - 6 AZR 171/92 -, Rn. 18, juris). In einem Zeugnis müssen die Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer im Laufe des Arbeitsverhältnisses ausgeübt hat, so beschrieben sein, dass der

- Leser, z. B. der künftige Arbeitgeber, sich ein klares Bild machen kann (BAG, Urteil vom 21. Januar 1993 - 6 AZR 171/92 -, Rn. 14, juris). Ein qualifiziertes Zeugnis muss sich auch auf Führung und Leistung des Arbeitnehmers erstrecken (BAG, Urteil vom 21. Januar 1993 - 6 AZR 171/92 -, Rn. 14, juris).
- 66 2. Nach § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO kann der Arbeitnehmer verlangen, dass sich die Angaben im Zeugnis auch auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -, Rn. 9, juris).
- 67 a. Allerdings begründet diese Vorschrift keinen Anspruch auf ein "gutes" oder "sehr gutes" Zeugnis, sondern "nur" auf ein leistungsgerechtes Zeugnis (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -, Rn. 9, juris). Erst wenn der Arbeitnehmer dargelegt hat, leistungsgerecht sei ausschließlich eine überdurchschnittliche Beurteilung, hat der Arbeitgeber die Tatsachen vorzutragen, die dem entgegenstehen sollen (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -, Rn. 9, juris; BAG, Urteil vom 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - zu IV 2 b cc der Gründe, BAGE 108, 86).
- 68 b. Die Rechtsprechung zur Darlegungslast des Arbeitnehmers führt dazu, dass wenn er mit der Bewertung "befriedigend" nicht einverstanden ist, er die Darlegungslast für eine bessere Beurteilung trägt (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -, juris). Nach der verbreiteten Definition der Schulnoten soll die Note "befriedigend" erteilt werden, wenn die Leistung im Allgemeinen den Anforderungen entspricht (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -, Rn. 13, juris). Dagegen wird mit "gut" bewertet, wenn die Leistung den Anforderungen voll entspricht (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -, Rn. 13, juris). Ein "sehr gut" ist zu erteilen, wenn die Leistung den Anforderungen in besonderem Maße entspricht (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -, Rn. 13, juris). Die von der Klägerin begehrte Gesamtbewertung ihrer Leistung mit "stets zur vollsten Zufriedenheit" bringt vor diesem Hintergrund zum Ausdruck, dass der Arbeitnehmer weniger Fehler gemacht und/oder mehr bzw. bessere Leistungen erbracht hat, als nach den objektiven Anforderungen erwartet werden konnte, die üblicherweise an einen Arbeitnehmer mit vergleichbarer Aufgabe gestellt werden (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 - Rn. 13, juris). Dabei ist zu beachten, dass auch die Ausdrücke "stets" oder "immer" im vorliegenden Zusammenhang der Zeugnissprache eine eigenständige Bedeutung haben (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 - Rn. 13, juris). Sie bedeuten ein "Mehr" im Vergleich zu dem, was üblicherweise erwartet werden konnte (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 - Rn. 13, juris). Sie meinen aber nicht, dass dem Arbeitnehmer während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses nie ein Fehler unterlaufen ist, was ein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer regelmäßig nicht erwarten kann (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -, Rn. 13, juris).
- 69 c. Ein vom Arbeitgeber gemäß § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO auszustellendes qualifiziertes Zeugnis muss in erster Linie wahr sein (st. Rspr., BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -, Rn. 19, juris; BAG, Urteil vom 11. Dezember 2012 - 9 AZR 227/11 - Rn. 21, juris, m.w.N.). Bei der Wahrheitspflicht handelt es sich um den bestimmenden Grundsatz des Zeugnisrechts (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -, Rn. 19, juris, m.w.N.). Sie umfasst alle Fragen des Zeugnisrechts (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -, Rn. 19, juris). Insbesondere wird auch der Wohlwollensgrundsatz, wonach das Fortkommen des Arbeitnehmers durch den Zeugnisinhalt nicht unnötig erschwert werden darf, durch die Wahrheitspflicht begrenzt (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -, Rn. 19, juris). Ein Zeugnis muss nur im Rahmen der Wahrheit wohlwollend sein (BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -, Rn. 19, juris; BAG, Urteil vom 11. Dezember 2012 - 9 AZR 227/11 - juris).
- 70 3. Im Lichte des Vorgenannten kommt ein Anspruch der Klägerin auf Erteilung des beantragten Zeugnisses nicht in Betracht. Die Klägerin hat nicht dargelegt, warum ihr das beantragte Zwischenzeugnis zustehen würde.
- 71 a. Dabei geht die Kammer durchaus davon aus, dass das der Klägerin erteilte Zwischenzeugnis eine deutlich unterdurchschnittliche Leistungsbewertung trägt. Dieser Umstand wäre wiederum durch den Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen wäre, was diesem mit dem pauschalen Verweis auf die Leistungsgerechtigkeit des erteilten Zeugnisses deutlich nicht ansatzweise gelungen ist - und im Übrigen der Kammer als hochgradig unwahrscheinlich erscheint, da der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis über 32 Jahre lang hat bestehen lassen, was angesichts der relativ

leichten Kündigungsmöglichkeit im Kleinbetrieb nicht eben den Schluss aufdrängt, der betreffende Arbeitnehmer arbeite aus Sicht des Arbeitgebers mangelhaft.

- 72 b. Es genügt aber für die Begründetheit des Antrags der Klägerin nicht, dass das erteilte Zeugnis unrichtig ist. Vielmehr müsste ein Anspruch auf genau das im Antrag enthaltene bestehen. Dabei wäre ggf. notwendig, da auch bei Erteilung eines inhaltlich unrichtigen Zeugnisses die Formulierungshoheit des Arbeitgebers nicht aufgehoben ist, im Einzelnen darzulegen, warum das Ermessen des Arbeitgebers hinsichtlich bestimmter Formulierungen auf null reduziert ist. Ein "a majore ad minus" kommt dabei nicht in Betracht, da zum einen auch das Gericht nicht ohne Weiteres die Formulierungshoheit des Arbeitgebers außer Kraft setzt, und zum anderen die Klägerin - auch nachdem dies ausführlich im Termin besprochen worden ist - ihren Antrag nicht angepasst hat und mithin ausdrücklich an einem nicht lediglich durchschnittlichen Zeugnis festhält.
- 73 c. Die Klägerin hat sich inhaltlich im Wesentlichen darauf beschränkt, die Formulierungen im von ihr gewollten Zwischenzeugnis im Schriftsatz zu wiederholen und hierfür Beweisangebote zu unterbreiten. Dies ist kein zur Begründung eines überdurchschnittlichen Zeugnisses geeigneter Sachvortrag. Es wäre an der Klägerin gewesen, im Einzelnen darzulegen, aus welchen genauen Umständen die überdurchschnittliche Leistung über die 32 Jahre hinweg herrührt, insbesondere nachdem der Beklagte mit Bezug insbesondere auf die Jahre ab 2009 dies ausdrücklich bestritten hat. Auch der Verweis auf die positiven Rückmeldungen einzelner Parteimitglieder führt dabei aus Sicht der Kammer nicht weiter. Es wird einerseits keine hinreichende Konstanz erkennbar. Das Arbeitszeugnis muss sich den gesamten Tätigkeitszeitraum beziehen, während die Stellungnahme soweit überhaupt erkennbar lediglich pauschale Einschätzungen enthalten. Andererseits wird in keiner Weise deutlich, warum die aus Sicht dieser Parteimitglieder überdurchschnittliche Leistung der Klägerin entweder repräsentativ oder aber besonders gewichtig ist, weil etwa die Klägerin langjährig genau ausschließlich für diese Mitglieder zuständig gewesen wäre, o.ä. Schließlich ist nicht erkennbar, warum die genannten Mitglieder die Leistung der Klägerin überhaupt mehr als nur über einen punktuellen Kontakt hinaus beurteilen können.
- 74 C. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 S. 1 ZPO, wonach die Klägerin als unterlegene Partei die Kosten zu tragen hat. Der Streitwert war nach §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, 3 ff. ZPO im Urteil festzusetzen. Gründe im Sinne von § 64 Abs. 3 ArbGG für die Zulassung der Berufung, die nach § 64 Abs. 2 Buchst b, c ArbGG kraft Gesetzes zulässig ist, sind weder vorgetragen noch ersichtlich.