

Beglaubigte
Abschrift



Arbeitsgericht Zwickau
Äußere Dresdner Straße 15
08066 Zwickau

Verkündet am 6. März 2020

Urkundsbeamtin

Mat. Z. K.		Aktenzeichen: 6-Ca-812/19	
Rücksprache	Wiedervorlage		
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Chemnitz			
08. APR. 2020			
Erladigt	Fristen + Termine	Bearbeitet	

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

. a.

- Beklagte -

Prozessbevollm.:

wegen Kündigung

hat das Arbeitsgericht Zwickau, 6. Kammer, durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter und aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. März 2020

für Recht erkannt:

- I. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 31.01.2019 nicht beendet wurde.
- II. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Lohnbuchhalterin weiter zu beschäftigen.
- III. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
- IV. Der Streitwert wird in Höhe von 6.236,00 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer ordentlichen Kündigung vom 31.01.2019 sowie über die Weiterbeschäftigung der Klägerin.

Die Klägerin ist am 07.05.1982 geboren, verheiratet und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet. Sie ist seit dem 01.12.2004 bei der Beklagten als Lohnbuchhalterin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden beschäftigt. Ihre Bruttomonatsvergütung beträgt 1.559,00 €.

Die Beklagte ist eine Steuerkanzlei.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 31.01.2019 zum 30.06.2020.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt und habe ihr Arbeitsverhältnis nicht beendet.

Sie meint, bei der Beklagten seien, ausschließlich der Auszubildenden, mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt. Die Beklagte führe einen gemeinschaftlichen Betrieb mit der Steuerkanzlei in Niederwürschnitz. Beide Steuerkanzleien gehörten zum Konzernverbund der Steuerkanzleien hätten dieselbe USt-ID-Nummer und würden von demselben Niederlassungsleiter, Herrn [Name], geleitet. Dieser treffe die maßgeblichen personellen, organisatorischen und wirtschaftlichen Entscheidungen in den Kanzleien. Er könne Einstellungen und Kündigungen vornehmen, entscheide über Urlaubsanträge, genehmige Überstunden und bestimme die Höhe der Prämienzahlungen anhand des Ergebnisses des Vorjahres. Er arbeite am Montag und Mittwoch in Niederwürschnitz und am Dienstag, Donnerstag und Freitag in Glauchau. Die Arbeitnehmerin,

Frau [redacted], sei für Glauchau eingestellt, jedoch in [redacted] tätig. Dort führe sie neben sonstigen vertraglichen Pflichten auch ihre bisherigen Aufgaben durch. Ferner sei der Betriebssitz der Beklagten in Berlin identisch mit dem Hauptsitz der [redacted] in Berlin. Beide Unternehmen hätten jeweils 9 Geschäftsführer, wovon 6 Geschäftsführer identisch sind.

Die Klägerin stellt die Anträge:

- I. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 31.01.2019 nicht beendet wird.
- II. Für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu I. wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Lohnbuchhalterin weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, die ordentliche Kündigung vom 31.01.2019 habe das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30.06.2019 beendet. Ohne einen gemeinsamen Betrieb bedürfe die Kündigung der Klägerin keiner sozialen Rechtfertigung.

Die Beklagte bestreitet, dass bei ihr mehr als 10 Mitarbeiter, ausschließlich der Auszubildenden, beschäftigt seien. Es bestehe kein gemeinsamer Betrieb zwischen der

oH in Glauchau und der

[redacted]
[redacted]
[redacted]

Niederwürschnitz. Im Betrieb der Beklagten in Glauchau seien weniger als 10 Mitarbeiter beschäftigt. Es gebe keine enge Zusammenarbeit beider Steuerkanzleien in personeller, organisatorischer und wirtschaftlicher Sicht. Die [redacted] und [redacted] sei eine eigenständige Steuerberatungsgesellschaft. Die Beklagte sei eine Tochter [redacted]. Beide Gesellschaften gehörten zur [redacted]-Gruppe. Beide Gesellschaften hätten eigene Betriebssteuernummern. Mitarbeiter würden nicht zwischen den beiden GmbHs ausgetauscht. Jede Steuerkanzlei hätten eine eigene Telefonanlage, eigene Systeme und keinen Zugriff auf die Anlagen der anderen Kanzlei. Glauchau arbeite mit dem Programm Datev und Niederwürschnitz mit dem Programm ETAX. Frau [redacted] sei Mitarbeiterin der Beklagten. Ihr werde jedoch, um ihren Arbeitsweg zu verkürzen, gestattet, ihre Arbeitsleistung in Niederwürschnitz zu erbringen. Dafür habe sie in Niederwürschnitz über einen VPN-Tunnel Zugriff auf das Programm und die Daten der Beklagten in Glauchau. Sie habe keinen Zugriff auf das Programm und die Daten der [redacted] in Niederwürschnitz. Die Steuerkanzleien hätten ihre eigenen Betriebsmittel und würden sie nicht gemeinsam einsetzen. Jede Steuerkanzlei bearbeite mit ihren eigenen Mitarbeitern nur ihre Mandate. Die Beklagte betreue Betriebe aus dem Bereich der Pflege sowie große Bauunternehmen. Die [redacted] arbeite überwiegend für Handwerker und zahlreiche kleinere Unternehmen.

Die Kammer hat Frau [redacted] als Zeugin vernommen. Hinsichtlich des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 06.02.2020 Bezug genommen.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf den Akteninhalt und das Verhandlungsprotokoll vom 13.02.2020 und 06.03.2020 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe :

Das Arbeitsgericht Zwickau ist örtlich (§ 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 17 ZPO) zur Entscheidung des Rechtsstreits zuständig. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist eröffnet (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 b, a ArbGG).

Die Klage ist begründet.

I.

Die Kündigung vom 31.01.2019, der Klägerin am 31.01.2019 zugegangen, hat das Arbeitsverhältnis nicht zum 30.06.2019 beendet (§ 1 KSchG).

Die Klägerin hat mit ihrer bei Gericht am 12.02.2019 eingegangenen Klage die Klageerhebungsfrist des §§ 4 Satz 1, 7 KSchG eingehalten.

Das Kündigungsschutzgesetz findet auf das vorliegende Arbeitsverhältnis Anwendung (§ 23 Abs. 1 KSchG).

Die Beklagte ist Teil eines Gemeinschaftsbetriebes, in dem mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

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. Die beteiligten Unternehmen müssen sich zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben. Grundlegende Voraussetzung für das Bestehen eines Gemeinschaftsbetriebes ist der Einsatz von Arbeitnehmern und Betriebsmitteln mehrerer Unternehmen durch eine einheitliche

laubsanträge der Mitarbeiterinnen. In wirtschaftlicher Sicht bewilligt er Erholungsbeihilfen und legt die Höhe von Prämienzahlungen für die Mitarbeiterinnen anhand des Jahresergebnisses fest.

Der Einsatz der Mitarbeiterinnen wird zentral bestimmt. Die Mitarbeiterin ist bei der Beklagten beschäftigt, erbringt ihre Arbeitsleistung für die Beklagte jedoch in den Räumen der in Niederwürschnitz. Bei dieser stehen ihre sämtlichen Arbeitsmittel, wie z. B. ihre EDV-Ausstattung. Daran ändert nichts, dass sie von ihrem Arbeitsplatz bei der GmbH über einen VPN-Tunnel auf die Daten der Beklagten zugreift. Die Mitarbeiterin s nutzt bei der

in Niederwürschnitz die Toilette und die Küche, in der sie mit deren Mitarbeiterin die Mahlzeiten einnimmt. Auch wenn sich die Mitarbeiter beider Steuerkanzleien nicht gegenseitig vertreten, nimmt Frau an der Weihnachtsfeier der Steuerkanzlei in Niederwürschnitz teil und besuchte zusammen mit einer Mitarbeiterin der ein AOK-Seminar.

Der gemeinsame Einsatz von Arbeitskräften zeigt sich darin, dass die Arbeitnehmerin nur den halben Monat für die Beklagte Löhne abrechnet und ab dem 15. des jeweiligen Monats dann die Löhne für die Berliner Mandanten abrechnet. Sie ist demzufolge auch für die im Einsatz, denn soweit Frau bekannt, werden die Rechnungen für die Berliner Mandanten von den „Berlinern“ gestellt.

Die stillschweigende rechtliche Verbindung der Steuerkanzleien zeigt sich darin, dass sie ein- und dieselbe Umsatzsteueridentifikationsnummer verwenden.

Zusammen sind in beiden Steuerkanzleien mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt. Ohne die Klägerin sind in Glauchau 8 Mitarbeiter und in Niederwürschnitz 12 Mitarbeiter beschäftigt.

Das Gericht glaubt den Angaben der Zeugin < . Sie machte klare Angaben mit gutem Erinnerungsvermögen. Sie konnte die Umstände genau und gut schildern.

Die Kündigung der Klägerin ist sozial nicht gerechtfertigt.

II.

Die Beklagte ist verpflichtet, die Klägerin zu unveränderten Bedingungen als Lohnbuchhalterin weiter zu beschäftigen (Artikel 1, 2 GG in Verbindung mit §§ 612, 613, 242 BGB).

Ein Weiterbeschäftigungsanspruch kann sich aus dem Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin ergeben (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.11.1955, AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht).

Fordert die klagende Partei ihre Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Prozesses, ist das Interesse der klagenden Partei an der Erhaltung des Arbeitsplatzes und der Wunsch der beklagten Partei, eine gekündigte Arbeitnehmerin nicht weiterbeschäftigen zu müssen, gegeneinander abzuwägen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27.02.1985, GS 1/84; NJW 1985, 2968). Außer im Fall einer offensichtlich unwirksamen Kündigung begründet die Ungewissheit über den Ausgang des Kündigungsschutzprozesses ein schützenswertes Interesse an der Nichtbeschäftigung der gekündigten Arbeitnehmerin für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses. Dieses überwiegt in der Regel das Beschäftigungsinteresse der Arbeitnehmerin bis ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Urteil ergeht. In diesem Fall müssen dann zusätzliche Umstände hinzutreten, aus

denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse der Arbeitgeberin ergibt, die Arbeitnehmerin nicht weiter zu beschäftigen.

Die Kündigungen vom 31.01.2019 hat das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht beendet. Über die Kündigungsvorwürfe hinausgehende Gründe, die die Beklagte daran hindern würden, die Klägerin weiter zu beschäftigen, sind nicht vorgetragen.

Die Beklagte trägt als im Rechtsstreit unterlegene Partei die Kosten des Verfahrens (§ 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 ZPO).

Der Streitwert setzt sich aus dem Vierteljahresverdienst der klagenden Partei und einer Bruttomonatsvergütung für die Weiterbeschäftigung zusammen (§ 42 Abs. 2 GKG in Verbindung mit § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 495, 3 ff. ZPO).

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann von **der Beklagten** Berufung eingelegt werden,
 - wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist;
 - wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes **600,00 EUR** übersteigt oder
 - in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die
 - Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

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

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