

Aktenzeichen:
3 Ca 416/20



Verkündet am:
18.08.2020

Abschrift

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

APPELLATIONSGERICHT KAISERSLAUTERN

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Mdt. K.	Wiedervorlage
Büro Kaiserslautern	31. AUG. 2020
Erfledigt	Erstinstanz

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschu GmbH Büro Kaiserslautern,
handelnd durch Rechtssekretär ..., Richard-
Wagner-Straße 1, 67655 Kaiserslautern

gegen

1.

- Beklagter -

2.

- Beklagte -

3.

8

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigte/r: 1-3:

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Kaiserslautern auf die mündliche Verhandlung vom 18. August 2020 durch den Richter ... am Arbeitsgericht als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 8.652,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten sich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger ist seit 24.04.2008 bei dem Beklagten zu 1, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, die aus der Landkreis ... (Beklagter zu 3) und der Verbandsgemeinde ... (Beklagte zu 2) besteht. Der Beklagte zu 1 betreibt als Schulzweckverband die Bei dem Beklagten zu 1 direkt sind neben dem Kläger noch ein Hausmeister, Herr K. (geboren 01.03.1965, geschieden, 2 Kinder), sowie 3 Schulsekretarinnen beschäftigt.

Die Geschäftsführung des Schulzweckverbandes (Beklagter zu 1) wird im wesentlichen von Herrn durchgeführt, der bei der Beklagten zu 2 beschäftigt ist.

Der Kläger erzielte ein Bruttomonatseinkommen von 2.238,00 Euro monatlich. Die Anwendung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst ist vereinbart.

Auf einer Sitzung der Versammlung des Schulzweckverbandes des Beklagten zu 1 am 14.11.2019 wurde der in Bl. 14 d. A. wiedergegebene Beschluss gefasst, dass der Schulhausmeisterbereich eingestellt und zukünftig vom Bauhof der Verbandsgemeinde, also der Beklagten zu 2, miterledigt werde.

Der Kläger ist schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Das Integrationsamt hat einer Kündigung des Klägers zugestimmt (Bl. 23 ff d. A.). Dieser Bescheid ist noch nicht rechtskräftig.

Der Beklagte zu 1 sprach eine Kündigung unter dem Datum 14.04.2020 zum 31.12.2020 (Bl. 7 d. A.) aus.

Der Kläger trägt vor:

Es liege eine einheitliche Verwaltung und daher auch ein einheitlicher Betrieb vor. Deshalb seien die Beschäftigten der Verbandsgemeinde (Beklagten zu 2) seien mit hinzuzurechnen. Damit sei das Kündigungsschutzgesetz auf das Arbeitsverhältnis anwendbar. Der Beklagte zu 1 könne gar nicht den Bereich Schulhausmeisterei schließen, denn nach § 7 der Verbandsordnung habe er das zur Aufrechterhaltung des Schulbetriebs erforderliche Personal bereit zu halten. Wenn nun Personal eines Verbandsmitglieds des Schulzweckverbandes, nämlich der Beklagten zu 2, eingesetzt werde, dann müsse das gegen Kostenerstattung geschehen. Der Beklagte solle vortragen, dass das auch der Fall sei. Bisher habe er das nicht getan. Es sei auch fraglich, wie überhaupt ein Schulträger den Betrieb mit dann letztlich nur noch 3 Schulsekretärinnen aufrecht erhalten könne. Die gleichzeitige Übertragung der Hausmeisterarbeiten auf den Bauhof der Beklagten zu 2 zeige, dass gerade eine gemeinsame Verwaltung zwischen der Beklagten zu 2 und

dem Beklagten zu 1 gegeben sei. Die Beklagte zu 3 (Landkreis) nehme lediglich an den Verbandssitzungen teil, trete aber im Übrigen nicht in Erscheinung. Auf

dem Briefkopf des Beklagten zu 1 sei die Anschrift der Verbandsgemeinde, der Beklagten zu 2, angegeben. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und Urlaubsanträge seien nicht über den Beklagten zu 1, sondern über die Beklagte zu 2 abgewickelt worden. Genauso habe auch der Kläger das Zeiterfassungssystem der Beklagten zu 2 genutzt. Das Ende der Entgeltfortzahlung sei dem Kläger ebenfalls von der Beklagten zu 2 mitgeteilt worden. Auch den Nachweis für das Kraftfahrzeug über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst sowie den Einkommensnachweis habe er von der Beklagten zu 2 erhalten. In einem Schreiben von 2017 an den Rechtsanwalt B. sei damals mitgeteilt worden, dass die Geschäftsführung derschule von der Kreisverwaltung auf die Verbandsgemeinde übergehe. Bei dem Verfahren zur Zustimmung beim Integrationsamt sei die Beklagte zu 2 als Ansprechpartner angegeben worden. Daneben gebe es gemeinsame Aktivitäten und den Austausch von Werkzeugen, z. B. des Winterpflugs. Als gemeinsamer Betrieb mit der Verbandsgemeinde (Beklagte zu 2) sei dann auch der Personalrat der Beklagten zu 2 bei der Kündigung zu beteiligen gewesen. Das sei hier unterblieben und daher die Kündigung unwirksam.

Der Kläger beantragt,

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten zu 1 vom 14.04.2020 nicht beendet wird.**
- 2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1 und/oder zu 2 den Beklagten zu 1 zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Hausmeister weiterzubeschäftigen.
Hilfsweise zu die Beklagte zu 2 zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Hausmeister weiterzubeschäftigen.
Höchst hilfsweise den Beklagten zu 3 zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Hausmeister weiterzubeschäftigen.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor:

In § 2 Abs. 1 Satz 1 des Landesgesetzes über die kommunale Zusammenarbeit sei festgehalten, dass es sich bei dem Beklagten zu 1 um eine Körperschaft des öffentlichen Rechts handelt. Die Geschäfte dieser Körperschaft würden durch die Beklagte zu 2 geführt. Es sei nichts anderes als das Verhältnis zwischen Ortsgemeinden und Verbandsgemeinden und führe nicht zu einem gemeinsamen Betrieb. Es gebe keine konkludente Führungsvereinbarung zwischen öffentlich rechtlichen Körperschaften, die zu einem gemeinsamen Betrieb führen könnte (LAG Baden-Württemberg 25.01.2008 9 Sa 42/07). Die Beklagte zu 2 könne nach dem Schulgesetz überhaupt kein Schulträger sein. Das sei nach § 76 Abs. 1 Satz 3 Schulgesetz Rheinland-Pfalz nur für kreisfreie Städte oder Landkreise möglich. Die Geschäftsführung sei in § 8 der Verbandsordnung vorgesehen. Von daher sei auch die Beklagte zu 2 als Ansprechpartner, z. B. gegenüber dem Integrationsamt und bei anderen personalrechtlichen Sachen ausgewiesen. Die einzelnen Leistungen würden zwischen den Verbandsmitgliedern abgerechnet. Wenn beispielsweise ein Schulhausmeister Leistungen für die Verbandsgemeinde erbringe, dann würden diese Leistungen entsprechend den Rapportzetteln abgerechnet. Umgekehrt erfolge auch die Nutzung des Schneepfluges der Verbandsgemeinde nur gegen Bezahlung nach Nutzungsdauer und Streusalz nach Kilogramm.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien vorgelegten Schriftsätze sowie auf die Protokolle zu den mündlichen Verhandlungen vom 12.05.2020 und 18.08.2020 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet.

1.

Die Kündigung des Beklagten zu 1 wird das Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem Beklagten zu 1 zum 31.12.2020 beenden.

1.

Hinsichtlich der Beklagten zu 2 und 3 ist die Klage in jedem Fall abzuweisen, ohne dass es dabei auf die Frage eines gemeinsamen Betriebes ankommt. Bei jedem Kündigungsschutzantrag ist immanent auch die Feststellung, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht, denn andernfalls würde bereits das Rechtsschutzinteresse fehlen. Arbeitgeber des Klägers ist aber allein der Beklagte zu 1, der eine eigene Rechtspersönlichkeit ist. Der Kläger hat auch nicht dargelegt, wie er zu einer Arbeitgebereigenschaft der Beklagten zu 2 oder 3 kommt.

2.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem Beklagten zu 1 endet zum 31.12.2020.

a)

Das Kündigungsschutzgesetz ist auf das Arbeitsverhältnis aufgrund der Betriebsgröße nicht anwendbar, denn es sind weniger als 10 Arbeitnehmer im Sinne des § 23 Abs. 1 KSchG im Betrieb beschäftigt. Dabei ist unstrittig, dass bei dem Beklagten zu 1 selbst mit dem Kläger nur 2 Hausmeister und 3 Schulsekretärinnen tätig sind.

Die Arbeitnehmer der Verbandsgemeinde (Beklagten zu 2) sind nicht hinzuzuzählen, denn es liegt kein gemeinsamer Betrieb im Sinne des

Kündigungsschutzgesetzes vor. Grundsätzlich ist der Betrieb im öffentlichen Recht in der Regel die Verwaltung (vgl. BAG - 2 AZR 3 83/08, Rn.13 ff.). Selbst wenn man in dem Umstand, dass Herr ...die Verwaltung des Schulzweckverbandes (des Beklagten zu 1) führt, eine einheitliche Leitung sehen wollte, dann fehlt es an einem gemeinsamen Zweck. Es ist nicht Zweck der Verbandsgemeine ... eine ...schule zu führen. Sie ist als Trägerin überhaupt nicht für diesen Zweck vorgesehen. Daneben geschieht die Verwaltung des Zweckverbandes durch Herrn ... nicht auf privatrechtlicher Grundlage, sondern aufgrund einer Verbandsordnung des Zweckverbandes und des Gesetzes über die kommunale Zusammenarbeit. Eine gemeinsame Leitung würde außerdem bedeuten, dass Herr ... neben der Leitung des Schulzweckverbandes auch die Leitung der Verbandsgemeine innehat. Das wird aber nicht behauptet.

Im öffentlichen Recht kommt es häufiger vor, dass eine öffentlich rechtliche Körperschaft für eine andere öffentlich rechtliche Körperschaft Verwaltungstätigkeiten, auch in der Personalverwaltung, durchführt. Das ist z. B. im Verhältnis zwischen Verbandsgemeinde und Ortsgemeinde der Fall. Dabei kommt man auch nicht auf die Idee, die Arbeitnehmer der Ortsgemeinde und der Verbandsgemeinde zusammenzuzählen.

Die Kündigung ist also nicht auf soziale Rechtfertigung hin zu überprüfen und nicht nach dem Kündigungsschutzgesetz unwirksam.

c)

Andere Unwirksamkeitsgründe sind ersichtlich. Die Hausmeisterarbeiten selbst sind keine wirtschaftliche Einheit, so dass auch nicht von einem Teilbetriebsübergang der Hausmeisterabteilung auf die Verbandsgemeinde ... (Beklagte zu 2) ausgegangen werden kann und damit das Kündigungsverbot

des § 613 a Abs. 4 BGB eingreift.

3.

Weitere Unwirksamkeitsgründe sind weder vorgetragen noch ersichtlich.

4.

Nach alledem war wie geschehen zu entscheiden und die Klage abzuweisen.

II.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO.

Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf den §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 GKG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger

Berufung

eingelegt werden.

Für die Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Doku-

ments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

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.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

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

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Beglaubigt:

Es wird beglaubigt, dass der Inhalt der Abschrift mit der
der übereinstimmt.

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle