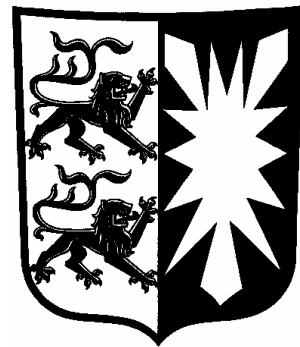


## Arbeitsgericht Kiel

Aktenzeichen: ö.D. 1 Ca 1872 c/13

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.04.2014



...  
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

./.

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Kiel auf die mündliche Verhandlung vom 17.04.2014 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

### für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die nicht datierte Kündigung, die der Klägerin am 16.10.2013 übergeben wurde, nicht aufgelöst worden ist.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin zu 81,42 % und die Beklagte zu 18,58 % zu tragen.
4. Der Streitwert wird auf 74.619,30 EUR festgesetzt.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil können die Parteien Berufung einlegen,

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

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat

#### **binnen einer Notfrist von einem Monat**

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt,

#### **binnen zwei Monaten**

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der

Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung sowie über die Eingruppierung der Klägerin.

Die am ....1960 geborene Klägerin ist Ratsfrau der Ratsversammlung der Landeshauptstadt K.. Gemeinsam mit der Ratsfrau Dr. S. ist sie Mitglied der Beklagten, die lediglich aus den beiden Ratsfrauen besteht und deren Vorsitzende die Klägerin zudem ist. Durch Arbeitsvertrag vom 06.06.2013 wurde zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis mit Wirkung ab dem 01.06.2013 begründet, demzufolge die Klägerin als Fraktionsgeschäftsführerin angestellt wird. Der Arbeitsvertrag nimmt in § 2 auf die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) Bezug. § 3 Abs. 1 des Arbeitsvertrages lautet:

"Die Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe 12 TVöD eingruppiert. Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung sind alle Eingruppierungsvorgänge vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand (§ 17 Abs.3 Satz 1 TVÜ-VKA)."

Die Ratsversammlung der Landeshauptstadt K. hatte zuvor durch Beschluss vorgegeben, dass die Tätigkeiten der Fraktionsgeschäftsführer einheitlich in die Entgeltgruppe 12 zum TVöD einzugruppieren seien.

Die Klägerin füllte das so genannte "Stammblatt", das für die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein – Bezügekasse - auszufüllen ist, selbst aus und trug die Entwicklungsstufe 5 ein. Frau Dr. S. unterzeichnete das Stammblatt und leitete dieses an die Versorgungsausgleichskasse weiter. In der

Folge zahlte die Versorgungsausgleichskasse bis einschließlich September 2013 an die Klägerin eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 12 Erfahrungsstufe 5 des TVöD. Am 16.10.2013 suchte Frau Dr. S. die Büroräume der Beklagten im Kieler Rathaus auf. Sie bat die Klägerin darum, das Büro zu verlassen. Dieser Bitte kam die Klägerin nicht nach. Frau Dr. S. teilte der Klägerin sodann mit, dass die Beklagte beschlossen habe, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zu beenden und übergab der Klägerin die als Anlage K3 in Kopie bei den Akten befindliche Kündigung zum 31.10.2013. Unterschrieben hat diese Kündigung Frau Dr. S. (Bl. 10 d.A.). Der weitere Geschehensablauf am 16.10.2013 ist zwischen den Parteien streitig. Mit Schreiben vom 23.10.2013 teilte die Versorgungsausgleichskasse der Klägerin mit, dass sie angewiesen worden sei, die Berechnungsgrundlage der Vergütung von Entgeltgruppe 12 Entgeltstufe 5 auf Entgeltgruppe 12 Entgeltstufe 1 zu korrigieren (Anl. K4, Bl. 11 d.A.).

Die Klägerin behauptet, Frau Dr. S. habe ihr am 16.10.2013 nicht gesagt, warum sie das Büro verlassen solle. Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Beklagte nur einstimmig die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses beschließen könne. Dies folge zum einen aus der in Kopie als Anlage K2 bei den Akten befindliche Geschäftsordnung (Bl. 9 d.A.), die sich die Beklagte auf ihrer konstituierenden Sitzung gegeben habe, zum anderen aber auch aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen. Hinsichtlich ihrer Eingruppierung habe sie mit der Beklagten vereinbart, dass sie nach der Entgeltgruppe 12 Entgeltstufe 5 zu vergüten sei.

Die Klägerin beantragt,

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die nicht datierte Kündigung (Anl. K3) nicht aufgelöst ist,**
- 2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht,**
- 3. festzustellen, dass sich das Gehalt der Klägerin nach der Entgeltgruppe 12, Stufe 5 des TVöD bemisst.**

Die Beklagte beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte behauptet, Frau Dr. S. habe der Klägerin am 16.10.2013 gesagt, dass sie eine außerordentliche Fraktionssitzung durchführen möchte und es um Personalangelegenheiten ginge. Als die Klägerin trotz ihrer Bitte das Büro nicht verlassen habe, habe sie einen Moment verharrt und dann die Kündigung ausgesprochen. Eine Geschäftsordnung der Beklagten existiere nicht. Im Rahmen der konstituierenden Sitzung sei lediglich beschlossen worden, dass sich die Beklagte eine Geschäftsordnung unter Anlehnung an die Geschäftsordnung der S. Fraktion der Stadt F. gebe. Die für die Erarbeitung der Geschäftsordnung zuständige Klägerin habe jedoch keine Geschäftsordnung entworfen. Die Beklagte ist der Auffassung, dass Frau Dr. S. befugt gewesen sei, die Kündigung auszusprechen. Hinsichtlich der Vergütung der Klägerin sei keine Vereinbarung dahingehend geschlossen worden, die Klägerin nach der Stufe 5 der Entgeltgruppe 12 des TVöD zu vergüten.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird zur Ergänzung des Tatbestandes auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

**Entscheidungsgründe**

Die Klage ist teilweise zulässig und teilweise begründet.

I.

Der Klagantrag zu 1. Ist zulässig und begründet.

1.

Der Klagantrag zu 1. ist zulässig. Insbesondere ist die Beklagte parteifähig. Als Fraktion der Ratsversammlung der Landeshauptstadt K. ist die Beklagte ein nicht rechtsfähiger Idealverein im Sinne des § 54 BGB (LAG Hamm v. 12.12.2002, Az.: 1 (11) Sa 1813/01, zitiert nach juris; ArbG Kiel v. 27.03.2014, Az.: 5 Ca 1093 b/13) und damit gemäß § 50 Abs. 2 ZPO parteifähig. Die Klage ist der Beklagten auch wirksam zugestellt und die Beklagte durch Frau Dr. S. wirksam vertreten. Da die Beklagte allein aus der Klägerin und Frau Dr. S. besteht und die Klägerin die Beklagte bezüglich ihres eigenen Arbeitsverhältnisses nicht vertreten kann, wird die Beklagte in diesem Rechtsstreit allein durch Frau Dr. S. vertreten.

2.

Der Klagantrag zu 1. ist auch begründet. Die Kündigung der Beklagten ist formal unwirksam. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin setzt einen wirksamen Beschluss der Fraktionsversammlung voraus. Ein solcher ist vorliegend unabhängig von der Frage, ob sich die Beklagte die als Anlage K2 beigefügte Geschäftsordnung gegeben hat oder nicht, erforderlich. Auch ohne Geschäftsordnung bedürfen Beschlüsse der Beklagten gemäß § 54 BGB i. V. m. § 32 BGB der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Auch mit Geschäftsordnung müssten Beschlüsse der Beklagten verfahrensfehlerfrei gefasst werden. Die Kündigungsentscheidung der Beklagten ist verfahrensfehlerhaft zu Stande gekommen. Verfahrensfehler führen nach der so genannten Relevanztheorie bereits dann zur Unwirksamkeit eines Beschlusses der Mitgliederversammlung, wenn die verletzte Verfahrensnorm die Teilnahme des einzelnen Vereinsmitglieds an der Willensbildung des Vereins gewährleisten soll. Entscheidend ist, ob eine Relevanz des Verfahrensfehlers für das Beschlussergebnis besteht. Relevant ist der Verfahrensfehler immer dann, wenn er das Teilnahme- und Mitgliedschaftsrecht eines Vereinsmitgliedes berührt und dem Beschluss dadurch ein Legitimationsdefizit anhaftet. Es kommt nicht darauf an, ob der Beschluss ohne den Verfahrensfehler nicht zu Stande gekommen wäre (OLG Brandenburg v. 03.07.2012, Az.: 11 U 174/07, zitiert nach juris; BGH v. 02.07.2007, Az.: II ZR 111/05, zitiert nach juris). Zwar war die Klägerin gemäß § 34 BGB, der auf den nicht rechtsfähigen Verein analog anzuwenden ist (vgl. Palandt, 71. Aufl., § 54 BGB

Rn.6), bei der Beschlussfassung über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht stimmberechtigt, jedoch schließt § 34 BGB nicht das Recht aus, an der Versammlung teilzunehmen (Palandt, 71.Aufl., § 34 BGB Rn.2). Vorliegend ist das der Klägerin als Mitglied der Fraktion zustehende Rederecht im Rahmen der Fraktionsversammlung verletzt worden. Unabhängig von der Frage, ob Frau Dr. S. von sich aus ohne Einhaltung einer Ladungsfrist eine außerordentliche Fraktionsversammlung einberufen konnte, ist der Klägerin durch die Aufforderung, den Raum zu verlassen, und ohne konkrete Angabe über die beabsichtigte Beschlussfassung, die Möglichkeit genommen worden, auf die Willensbildung der Beklagten durch ihren Redebeitrag Einfluss zu nehmen. Auch wenn die Beklagte lediglich aus Frau Dr. S. und der Klägerin besteht, steht nicht fest, dass die Klägerin bei einer Aussprache die Meinung von Frau Dr. S. über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht hätte beeinflussen können.

## II.

Der Klagantrag zu 2. ist unzulässig, da ein Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO nicht gegeben ist. Weder berührt sich die Beklagte anderer Beendigungsakte gegenüber der Klägerin noch trägt die Klägerin etwas hierzu vor.

## III.

Der zulässige Klagantrag zu 3. ist unbegründet. Das Gehalt der Klägerin bemisst sich nicht nach der Entgeltgruppe 12, Entgeltstufe 5.

1. Eine Zuordnung der Klägerin in die Entgeltstufe 5 folgt nicht aus dem in Bezug genommenen TVöD. Gemäß § 16 Abs.2 TVöD werden die Beschäftigten bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 9-15 zwingend der Stufe 1 zugeordnet. Ab Stufe 3 erreichen die Beschäftigten zusätzlich zur ununterbrochenen Dauer ihrer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe gemäß 16 Abs. 4 TVöD die jeweils nächste Stufe nur in Abhängigkeit von ihrer Leistung. Dass die Klägerin die Voraussetzungen für eine Zuordnung der Stufe 5 erfüllt, ist nicht ersichtlich.

2. Eine Zuordnung der Klägerin in die Entgeltstufe 5 folgt auch nicht aus einer gesonderten Vereinbarung neben dem Arbeitsvertrag. Im Arbeitsvertrag haben die Parteien lediglich eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12 festgestellt. Über die Stufenzuordnung ist im Arbeitsvertrag keine Regelung getroffen worden. Auch durch die Unterzeichnung des von der Klägerin ausgefüllten so genannten "Stamtblatts" durch Frau Dr. S. haben die Parteien keine vom Tarifvertrag (und dem Willen der Ratsversammlung) abweichende vertragliche Vereinbarung dahingehend geschlossen, die Klägerin der Stufe 5 zuzuordnen. Unabhängig von der Frage, ob das ausgefüllte Stamtblatt überhaupt als Angebot im Sinne des § 145 BGB zu werten ist, hat die Beklagte dieses Angebot nicht im Sinne des § 147 BGB angenommen. Bei der Unterzeichnung von Frau Dr. S. handelte es sich nicht um eine gegenüber der Klägerin abgegebene und auf die Annahme des Angebots gerichtete Willenserklärung. Zum Einen ist die Erklärung gegenüber der Versorgungsausgleichskasse abgegeben worden und war nicht an die Klägerin gerichtet. Zum Anderen ist für einen Vertragsschluss entscheidend, dass beide Parteien eine auf Abschluss des entsprechenden Vertrages gerichtete Willenserklärung abgeben, also eine auf die Herbeiführung einer Rechtswirkung gerichtete Erklärung, die einen Rechtsfolgen- bzw. Rechtsbindungswillen enthält. Das „Stamtblatt“ stellt jedoch nur eine Anweisung gegenüber der Versorgungsausgleichskasse dar, welche Vergütung an die Klägerin ausbezahlt werden soll. Dass die Klägerin mit Frau Dr. S. zusätzlich zum ausgefüllten Stamtblatt ausdrücklich abweichend zum schriftlichen Arbeitsvertrag die Zuordnung in die Stufe 5 vereinbart hat, ist von der Klägerin nicht vorgetragen.

#### IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs.1 ArbGG i.V.m. § 92 Abs.1 ZPO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 Abs.1 und Abs.2 GKG. Der Klagantrag zu 1. hat einen Wert in Höhe der dreifachen Bruttomonatsvergütung der Klägerin. Der Klagantrag zu 3. ist mit der 36-fachen Differenz zwischen der Vergü-



tung nach Entgeltgruppe 12 Stufe 5 und der Vergütung nach Entgeltgruppe 12 Stufe 5 bewertet worden.

...