

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 126/04
ö. D. 1 Ca 3114 c/03 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 26. November 2004

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 26. November 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlicher Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 12. Februar 2004 – Az.: ö. D. 1 Ca 3114 c/03 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand und Entscheidungsgründe

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen seit dem 1. Januar 2003 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht und über den 30. April 2004 hinaus fort dauert.

Wegen des Sach- und Streitstandes, wie er in erster Instanz vorgelegen hat, wird gem. § 69 Abs. 2 ArbGG n. F. auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils und wegen des weiteren Vorbringens der Parteien auf die in der Berufungsinstanz gewechselten Schriftsätze und Anlagen Bezug genommen.

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

Die Berufung konnte jedoch in der Sache keinen Erfolg haben.

Zu Recht hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien gem. § 1 ihres Arbeitsvertrages durch Fristablauf zum 30. April 2004 beendet worden ist.

Die Berufungskammer folgt der erstinstanzlichen Entscheidung sowohl im Ergebnis als auch in den tragenden Entscheidungsgründen.

Insoweit wird zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen auf das angefochtene Urteil Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG n. F.).

Das Vorbringen der Klägerin im Berufungsverfahren ist nicht geeignet, ein anderes Ergebnis zu rechtfertigen. Auch in der mündlichen Verhandlung im Berufungstermin haben sich keine neuen Gesichtspunkte ergeben.

Die Berufungskammer kann sich deshalb auf folgende Hinweise beschränken:

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch Zeitablauf gem. § 1 ihres Arbeitsvertrages zum 30. April 2004 beendet worden. Die auf § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) i. V. m. Protokollerklärung Nr. 6 zu Nr. 1 SR2y des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) gestützte kalendermäßige Befristung ist zulässig, ohne dass es hierfür eines sachlichen Grundes bedurfte. Insoweit erhebt die Klägerin

auch keine Einwendungen. Für ein Anschlussverbot (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG) ist ebenfalls nichts ersichtlich.

Der Wirksamkeit des Zeitvertrages steht die Vertragsabrede unter § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages nicht entgegen.

Die Parteien haben damit eine Vertragsgestaltung gewählt, die jedenfalls vor Inkrafttreten des TzBfG als sog. Doppelbefristung nach den Grundsätzen der Vertragsfreiheit allgemein als zulässig anerkannt war (vgl. BAG v. 21. April 1993 – AP-Nr. 148 zu § 620 BGB „Befristeter Arbeitsvertrag“). Eine solche Doppelbefristung ermöglicht es dem Arbeitnehmer, sich darauf einzustellen, dass das Arbeitsverhältnis jedenfalls zu dem zuerst eintretenden Termin endet. Die Wirksamkeit der Zweckbefristung und der Höchstbefristung sind rechtlich getrennt zu beurteilen (BAG v. 15. August 2001 – AP-Nr. 5 zu § 21 BErzGG).

Die Vertragsabrede in § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages der Parteien kann als Zweckbefristung des Inhalts verstanden werden, dass das Arbeitsverhältnis mit Zweckerreichung vorzeitig enden sollte, nämlich mit der Rückkehr der von der Klägerin vertretenen Stelleninhaberin an ihren Arbeitsplatz vor dem 31. Dezember 2002.

Die Abrede kann ebenso gut als auflösende Bedingung des Inhalts verstanden werden, dass mit Eintritt eines bestimmten – ungewissen – Ereignisses, nämlich die vorzeitige Rückkehr der Stelleninhaberin vor dem 31. Dezember 2002, das Vertragsverhältnis der Parteien enden sollte. In jedem Fall diene die Regelung dem Ziel, eine Doppelbesetzung der Stelle vor dem endgültigen Ausscheiden der Stelleninhaberin zum 31. Dezember 2002 zu vermeiden.

Unter beiden Gesichtspunkten ist die vertragliche Abrede nicht zu beanstanden (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG), wobei die Berufungskammer mit dem Arbeitsgericht der Auslegung der Abrede als auflösende Bedingung den Vorzug gibt; denn nach den subjektiven Vorstellungen beider Vertragsparteien war gerade ungewiss, ob die Stelleninhaberin vorzeitig an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt. Eine auflösende Bedingung kann unter den gleichen Bedingungen vereinbart werden, wie eine Befristung mit Sachgrund (BAG v. 4. Dezember 2002 – AP-Nr. 28 zu § 620 BGB „Bedingung“).

Auch § 21 des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BErzGG) steht einer entsprechend auf §§ 21, 14 TzBfG gestützten Abrede nicht entgegen. Die Bestimmungen des

TzBfG über befristete Arbeitsverträge finden ergänzend Anwendung (ErfK/Müller-Glöge, § 21 BErzGG Rdnr. 3 u. 7).

Die von der Klägerin in der Berufungsbegründung geäußerten Bedenken gegen die Wirksamkeit der gewählten Vertragsgestaltung teilt die Berufungskammer nicht. Insbesondere vermag das Gericht nicht zu erkennen, dass die Klägerin besonderen Unsicherheiten hinsichtlich ihrer vertraglichen Situation ausgesetzt war. Die vertraglichen Regelungen sind klar und lassen keinen Zweifel daran, dass das Arbeitsverhältnis bei vorzeitiger Rückkehr der Stelleninhaberin beendet sein sollte, spätestens jedoch zum 30. April 2004. Über beide Beendigungstatbestände konnte somit kein Zweifel bestehen. Da die Klägerin die Stelleninhaberin zu vertreten hatte, dürfte deren vorzeitige Rückkehr zu allererst von der Klägerin bemerkt werden. Dass insoweit bis zum 31. Dezember 2002 eine gewisse Unsicherheit bestand, ergab sich zwangsläufig aus der vertraglichen, aber rechtlich zulässigen Absprache.

Die von der Klägerin vorgenommene Aufteilung in „drei Zeitabschnitte“ des Vertrages erscheint konstruiert, ändert jedenfalls nichts an dessen rechtlicher Bewertung. Die „Doppelbefristung“ in Form der Zweckbefristung / auflösenden Bedingung als Teil des Zeitvertrages wird dadurch nicht unzulässig. Regelungsgehalt und –zweck der vertraglichen Absprachen waren klar und deutlich. Dass der Zeitvertrag ab 1. Mai 2002 – und nicht erst mit Beginn der Mutterschutzfrist der Klägerin ab 12. Mai 2002 – lief, kann nicht ernsthaft in Zweifel gezogen werden.

Ob der in § 6 Abs. 1 des Arbeitsvertrages enthaltene Hinweis auf die vorzeitige Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BErzGG rechtlich zutrifft, mag zweifelhaft erscheinen; denn das Arbeitsverhältnis wurde gerade nicht nach der genannten Vorschrift befristet. Darauf kommt es aber nicht weiter an; denn um eine Kündigung nach Maßgabe des § 21 Abs. 4 BErzGG geht es hier nicht.

Die Wirksamkeit der Zeitbefristung gem. § 1 des Arbeitsvertrages der Parteien wird auch nicht durch § 15 Abs. 5 TzBfG berührt. Diese Vorschrift kommt schon deshalb nicht zum Tragen, weil die tatbestandlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, worauf bereits das Arbeitsgericht zu Recht hingewiesen hat. Insoweit macht sich die Berufungskammer die zutreffenden Ausführungen unter Abschn. III. 1. der Entscheidungsgründe in dem angefochtenen Urteil zu eigen und verweist auf diese (§ 69 Abs. 2 ArbGG n. F.). Der Arbeitsvertrag wurde mangels Zweckerreichung bzw. Ein-

tritts der auflösenden Bedingung vorzeitig gerade nicht aufgelöst; denn die Stelleninhaberin ist nicht vor dem 31. Dezember 2002 an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Das Problem einer Vertragsverlängerung wegen nicht rechtzeitigen Widerspruchs bzw. nicht ordnungsgemäßer schriftlicher Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber nach Zweckerreichung bzw. Eintritts der auflösenden Bedingung (§ 15 Abs. 2., 5 TzBfG) mit der Folge des Zustandekommens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, wenn dieses trotz Zweckerreichung bzw. Eintritts der Bedingung fortgesetzt wird (§ 15 Abs. 5 TzBfG), stellt sich hier nicht. Ein vorzeitiger Beendigungstatbestand ist nicht eingetreten. Auf die nach Inkrafttreten des Teilzeitbefristungsgesetzes problematisierte Rechtsfrage zur Wirksamkeit der Doppelbefristung im Fall des Zustandekommens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach der nicht abdingbaren (§ 22 TzBfG) Vorschrift des § 15 Abs. 5 TzBfG kam es somit nicht mehr an (vgl. zum Streitstand: ErfK/Müller-Glöge, § 15 TzBfG Rdnr. 41). Zu einem – wie immer gearteten – Konflikt zwischen einem unbefristeten Vertrag (§ 15 Abs. 5 TzBfG) und dem Zeitvertrag ist es hier zu keiner Zeit gekommen.

Damit ist der Zeitvertrag wirksam geblieben. Das Arbeitsverhältnis ist durch Fristablauf zum 30. April 2004 beendet worden, ohne dass es auf weitere strittige Fragen, insbesondere zur rechtzeitigen Geltendmachung gem. § 17 TzBfG, noch weiter ankam.

Nach allem war die Berufung mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Für die Zulassung der Revision bestand keine gesetzlich begründbare Veranlassung (§ 72 Abs. 2 ArbGG).

gez. ... gez. ... gez. ...