

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### **Aktenzeichen: 2 Sa 226/02**

4 Ca 265/02 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 05.11.2002

gez. .  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 05.11.2002 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 17.04.2002 - 4 Ca 265/02 - wird ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

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

RMB 46

### **TATBESTAND**

Die Parteien streiten um die Frage, ob das Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung innerhalb der Probezeit mit Ablauf des 31.12.2001 geendet hat.

Hinsichtlich des Sach- und Streitstandes erster Instanz sowie des Inhalts der angefochtenen Entscheidung wird auf das klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichts vom 17.04.2002 verwiesen, gegen das die Klägerin rechtzeitig Berufung eingelegt und diese begründet hat.

Die Klägerin wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt sie vor, der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien sei widersprüchlich formuliert. Einerseits sei in § 2 des Arbeitsvertrages eine Befristung für die Zeit vom 01.07.2001 - 30.06.2004 vereinbart worden. Andererseits sei in § 5 ein „befristetes sechsmonatiges Probearbeitsverhältnis“ vorgesehen. Bei der Auslegung sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin bei Vertragsabschluss mehrfach mitgeteilt habe, dass sie sich in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis befinde und nur dann zur Beklagten wechseln wolle, wenn das befristete Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre dauern würde. Die Beklagte habe zudem bei der Klägerin einen Vertrauenstatbestand dahin geschaffen, dass das Arbeitsverhältnis auf drei Jahre befristet sei und eine Fortsetzung der Beschäftigung über die Probezeit hinaus nur von der Bewährung in der Probezeit abhängig gemacht werden sollte. Die Klägerin habe sich auch bewährt. Das ergebe sich aus dem Arbeitszeugnis vom 18.04.2002 (Bl. 76 d. A.). Dort werde bescheinigt, dass die durchgeführten Arbeiten stets zur vollen Zufriedenheit erledigt worden seien. Weiterhin sei ihr bescheinigt worden, dass sie eine engagierte, selbstbewusste und interessierte Mitarbeiterin gewesen sei und dass ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen einwandfrei gewesen sei. Sie habe bereits nach einer Woche ihrer Beschäftigung ein eigenes Projekt erhalten, sodann eine später eingestellte Arbeitskollegin eingearbeitet und die durchgeführten Versuche korrekt und technisch zufriedenstellend abgearbeitet. Ihr Vorgesetzter habe ihr gegenüber nie Zweifel an der Qualität der Arbeit geäußert und ihr die Erstellung eines guten Zeugnisses zugesagt. Die erstinstanzlich vorgenommene Vernehmung des Zeugen Dr. S. bestätige die guten Arbeitsleistungen und auch den menschlich harmonischen Umgang. Soweit der Zeuge erklärt habe, es mangle der Klägerin an Kritikfähigkeit, ändere dies nichts an der Bewährung im Sinne des Arbeitsvertrages. Die mangelnde Kritikfähigkeit sei von der Beklagten nicht substantiiert worden. Sie verstoße daher gegen Treu und Glauben, wenn sie die Klägerin nicht weiter beschäftige.

Die Klägerin beantragt,

1. unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Lübeck - 4 Ca 265/02 - vom 17.04.2002 festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch Befristung am 31.12.2001 geendet hat, sondern als bis zum 30.06.2004 befristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht.

2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin als Labortechnikerin und Biologie-Laborantin in der Forschungsabteilung F-Lab zu den Bedingungen des Vertrages vom 29.05.2001 weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil und trägt weiter vor, das Arbeitsverhältnis sei zulässig auf die Dauer der Probezeit befristet worden. Der Vertrag sei eindeutig. Hinzu komme, dass in § 9 des Anstellungsvertrages ausdrücklich festgelegt sei, dass mündliche Nebenabreden nicht bestehen. Ein Vertrauenstatbestand bei der Klägerin, das Arbeitsverhältnis solle im Falle der Bewährung drei Jahre dauern, sei nicht geschaffen worden. Die Klägerin habe sich nicht bewährt. Soweit die Klägerin sich auf das Zeugnis berufe, sei darauf hinzuweisen, dass sie inzwischen einen Zeugnisberichtigungsprozess beim Arbeitsgericht Lübeck führe. Das Zeugnis sei auch nicht so positiv, wie die Klägerin hier meine. Es sei ihr nur bescheinigt worden, dass die Arbeiten in technischer Hinsicht stets zur vollen Zufriedenheit erledigt worden seien. Beim Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen sei die Formulierung „stets“ fortgelassen worden. Es treffe nicht zu, dass die Klägerin bereits nach einer Woche ein eigenes Projekt erhalten habe. Projektleiter sei Dr. S. gewesen. Die Klägerin sei für Teilaufgaben zur Erfüllung des Gesamtprojektes herangezogen worden. Für das gesamte Projekt sei sie aber nicht verantwortlich gewesen. Es treffe nicht zu, dass Dr. S. nie Zweifel an der Qualität der Arbeit der Klägerin geäußert habe. Vielmehr ergebe sich aus seiner Zeugenaussage erster Instanz, dass es mehrfach auf fachlicher Ebene Gespräche gegeben habe, die „mehr als Diskussionen“ gewesen seien. Diese höfliche Formulierung habe insbesondere Rügen über mangelnde Akzeptanz der Entscheidung des Vorgesetzten betroffen. Der Klägerin fehle die Fähigkeit zur Selbstkritik und zur Aufnahme von äußerer Kritik. Dies sei nicht hinnehmbar gewesen und habe zur Nichtbewährung der Klägerin geführt.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll, Bezug genommen.

## ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die zulässige Berufung hat nicht Erfolg. Die Klägerin hat nicht Anspruch auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 30.06.2004 fortbesteht sowie auf Weiterbeschäftigung für diesen Zeitraum. Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf den Inhalt des angefochtenen Urteils des Arbeitsgerichts Bezug genommen.

1. Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass entgegen der Auffassung der Klägerin der Arbeitsvertrag nicht mehrdeutig ist. Dies ergibt eine Betrachtung des Vertrages. Dieser Vertrag regelt zwei Befristungen, einmal die für die Dauer der Probezeit, zum anderen die für die Dauer der Vertretung. Dass die Klägerin erklärt hat, sie wolle mindestens für drei Jahre befristet beschäftigt werden, kann als wahr unterstellt werden. Es ergibt sich aber nicht aus dem Arbeitsvertrag, dass dieses Ziel der Klägerin auch Vertragsinhalt geworden ist. Dass die Beklagte ihr eine entsprechende Zusage erteilt hat, ergibt sich nicht aus dem Arbeitsvertrag, in dessen § 9 ausdrücklich festgehalten ist, dass Nebenabreden nicht bestehen.

Die Klägerin kann sich auch nicht darauf berufen, sie habe den Vertrag anders verstanden. Sie hatte ausreichend Zeit, vor Unterzeichnung den Arbeitsvertrag zu prüfen. Wenn sie diesen Arbeitsvertrag unterzeichnete, muss sie sich auch daran festhalten lassen, dass entsprechend Nebenabreden nicht getroffen worden sind.

2. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die Befristung für die Dauer der Probezeit nicht schon deshalb unwirksam, weil sie eine Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellte, wie sie in der Berufungsverhandlung vorgetragen hat. Es ist zwar zutreffend, dass durch die Befristung für die Dauer der Probezeit eine Umgehung zwingenden Kündigungsschutzrechts, wie z.B. des § 9 MuSchG, möglich ist. Diese Umgehung kommt aber auch in anderen Bereichen, z.B. beim Schwerbehindertenrecht, in Betracht. Der Gesetzgeber, der dem Schutz der werdenden Mutter

einen hohen Schutz gewähren wollte, hat sich aber dafür entschieden, in der Erprobung einen sachlichen Grund zu sehen, § 14 Abs. 1 Ziff. 5 TzBfG.

Es ist auch nicht ersichtlich, dass derartige Befristungen lediglich aus dem Zweck erfolgen, um abzuwarten, ob eine Arbeitnehmerin innerhalb der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses schwanger wird, um dann die Weiterbeschäftigung umgehen zu können. Derartige Befristungen sind ebenso bei Männern üblich. Dass sie bei ihnen nur deshalb vereinbart werden, um den tatsächlichen Zweck einer Umgehung des Mutterschutzgesetzes zu verschleiern, ist nicht ersichtlich und widerspricht auch der Regelung in § 14 TzBfG.

Dass eine geschlechtsspezifische mittelbare Diskriminierung vorliegt, die gegen Art. 141 EG-Vertrag (früher: Art. 119 EWGV) verstößt, ist nicht von der Klägerin dargelegt. Es ist nicht erkennbar, dass durch eine Befristung innerhalb der Probezeit die weiblichen Arbeitnehmer stärker benachteiligt werden als die männlichen.

**3.** Die Klägerin kann sich auch nicht darauf berufen, bei ihr sei ein Vertrauen dahin erweckt worden, dass sie im Falle der Bewährung weiterbeschäftigt werde. Aus dem Verhalten der Beklagten konnte die Klägerin nicht entnehmen, dass diese uneingeschränkt mit den Leistungen der Klägerin zufrieden war. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bewährung sowohl die fachliche als auch die soziale Seite betrifft. Auch wenn ein Mitarbeiter fachlich hervorragende Leistungen zeigt, sich jedoch in den Betrieb sozial nicht einfügt, kann nicht von einer Bewährung die Rede sein. Für einen Extremfall hat der Gesetzgeber dies auch gesehen, in dem er dem Betriebsrat das Recht gibt, die Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer zu verlangen, § 104 BetrVG.

Dass die Klägerin sich uneingeschränkt bewährt hat, ist von ihr darzulegen und auch zu beweisen. Dabei hat sie sich lediglich auf das Zeugnis vom 18.04.2002 und das Übergabeprotokoll bezogen. Beides bestätigt jedoch nicht die Auffassung der Klägerin.

Aus dem Zeugnis ergibt sich gerade nicht, dass die Klägerin in jeder Hinsicht zufriedenstellend gearbeitet hat. Die Bescheinigung der „vollen Zufriedenheit“ bezieht sich

lediglich auf die technische Seite. Allerdings ist auch zum Fachlichen eine Einschränkung erfolgt, nämlich durch die Formulierung, die Klägerin habe eingearbeitet werden können. Hier erscheint die Klägerin lediglich als passive Mitarbeiterin, der es an Eigeninitiative fehlt.

Gerade aber bei der sozialen Seite hat die Beklagte erhebliche Vorbehalte zum Ausdruck gebracht. Sie hat beim Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen das „stets“ nicht eingefügt. Auch hat die Beklagte mit der Formulierung, die Klägerin sei eine „engagierte, selbstbewusste und interessierte Mitarbeiterin“ Kritik anklingen lassen, nämlich indem sie das Wort „selbstbewusst“ eingefügt hat. Zwar kann nicht grundsätzlich von einer „Zeugnissprache“ ausgegangen werden. Bei der Bewertung des Aussagegehaltes eines Zeugnisses ist immer zu berücksichtigen, wer dieses Zeugnis ausgestellt hat. Bei einem Betrieb von der Größe der Beklagten ist aber eher davon auszugehen, dass die sogenannte Zeugnissprache verwendet wird.

Auf das Übergabeprotokoll kann die Klägerin sich deshalb nicht berufen, weil dieses der Übergabe, nicht der Bewertung der Leistung der Klägerin dient und zudem inhaltlich auch nicht über das erteilte Zeugnis hinausgeht.

Schließlich ist, auch wenn der Zeuge Dr. S. erstinstanzlich nicht zu dieser Frage vernommen worden war, zu berücksichtigen, dass seine Aussage vor dem Arbeitsgericht nicht uneingeschränkt positiv war. Vielmehr hatte er offenbar Schwierigkeiten, eine Akzeptanz seiner Entscheidungen bei der Klägerin zu erreichen. Es kann dahingestellt bleiben, ob diese Bewertung durch den Zeugen Dr. S. zutrifft. Jedenfalls kann die Aussage des Zeugen ebenfalls nicht die Auffassung der Klägerin unterstützen.

Die Berufung ist daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Die Revision ist nicht zuzulassen, da eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung der Streitsache nicht ersichtlich ist.

gez. ...

gez. ...

gez. ...