

Arbeitsgericht Kiel

Aktenzeichen: ö. D. 1 Ca 3114 c/03

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 12.02.2004

...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Kiel auf die mündliche Verhandlung vom 12.02.2004 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf EUR 9.600,00 festgesetzt.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen dieses Urteil kann d. Klägerin Berufung einlegen,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 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.

T a t b e s t a n d

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf zum 30. April 2004.

Die Parteien schlossen unter dem 30. April 2002 folgenden Arbeitsvertrag:

...

§ 1

Frau wird ab	C... 01.05.2002 befristet bis 30.03.2004 als Zeitangestellte in Direktion und Justizariat nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) i.V.m. Protokollerklärung Nr. 6 zu Nr. 1 SR y Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.02.11961 in der jeweils geltenden Fassung eingestellt.
-----------------	---

Aufgaben und Befugnisse von Frau C... ergeben sich aus dem Geschäftsverteilungsplan und den Weisungen der oder des Dienstvorgesetzten.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.02.1961 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen, der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung insbesondere den Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) soweit in diesem Vertrag nichts anderes vereinbart ist.

...

§ 6

(1) Während der Mutterschutzfrist von Frau S..... (Stelleninhaberin) ab 12.05.2002 und einer sich voraussichtlich anschließenden Elternzeit bis 31.12.2002 kann das Arbeitsverhältnis nach § 21 Abs. 4 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) vorzeitig durch die ULR gekündigt werden.

(2) Sollte die Stelleninhaberin im Anschluss an ihre Mutterschutzfrist die Elternzeit nicht oder nicht bis 31.12.2002 beanspruchen, endet das Arbeitsverhältnis mit Frau C.....mit Ablauf der Mutterschutzfrist oder der Elternzeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Satz 1 findet keine Anwendung bei Inanspruchnahme tarifvertraglichen Erholungsurlaubs seitens der Stelleninhaberin.

..."

Die eigentliche Stelleninhaberin hatte ebenfalls ein befristetes Arbeitsverhältnis, und zwar befristet zum 31. Dezember 2002. Sie nahm Elternzeit bis zum 31. Dezember 2002.

Unter dem 17. November 2003, bei Gericht am 19. November 2003 eingegangen, erhob die Klägerin Klage mit dem Ziel der Entfristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien unbefristet bestehe, da die als auflösende Bedingung zu qualifizierende Situation gemäß § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages nicht eingetreten sei und auch nicht mehr eintreten könne. Wenn die Bedingung ausgefallen sei, so sei das

bedingte Vertragsverhältnis unbefristet. Wenn man § 6 Abs. 2 allerdings als Zweckbefristung verstünde, so sei der Zweck (Vertretung der Stelleninhaberin) mit Ablauf des 31. Dezember 2002 endgültig weggefallen: Der Vertretungsgrund existiere nicht mehr, da die Vertretende nicht mehr zurückkomme. Im Übrigen sei die Möglichkeit der Doppelbefristung aufgrund des nunmehr existierenden § 22 TzBfG nicht mehr möglich. Die Rechtsfolgen des § 15 Abs. 5 TzBfG seien durch den Vertrag nicht abdingbar. Schließlich habe das Arbeitsverhältnis in den ersten 12 Tagen bereits unbefristet bestanden, da eine auflösende Bedingung in diesem Zeitraum noch nicht habe entstehen können, da die vorherige Stelleninhaberin weder in Mutterschutz noch in Elternzeit gewesen sei. Ein solchermaßen unbefristetes Arbeitsverhältnis könne nicht nach den Vorschriften des § 14 Abs. 2 TzBfG nachträglich befristet werden.

Der Klägervertreter beantragt

festzustellen, dass zwischen den Parteien seit dem 01.01.2003 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Der Beklagtenvertreter beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte führt aus, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der sachgrundlosen Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG i.V.m. den Vorschriften des SR 2 y wirksam befristet sei. Das Arbeitsverhältnis ende zum 30. April 2004. Die Regelung in § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages sei eine Zweckbefristung, diese sei zulässig. Der Zweck sei - im Übrigen ebenso wie eine auflösende Bedingung - nicht eingetreten. Insofern sei einzig und allein die Zeitbefristung entscheidend. Schließlich sei auch für den Zeitraum 01. bis 12. Mai 2002 kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen, der der Vertrag vom 30.04.2002 eine Zeitbefristung von Anfang an vorgesehen habe.

Im Übrigen wird hinsichtlich der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes auf die Schriftsätze, Unterlagen und Protokolle verwiesen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Die zulässige Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis ist nicht unbefristet, sondern endet gemäß § 1 des Arbeitsvertrages durch Fristablauf zum 30. April 2004.

Die Parteien haben gemäß § 1 des Arbeitsvertrages eine wirksame Befristung ohne Sachgrund vereinbart (I.). Die Wirksamkeit entfällt nicht etwa deshalb, weil die Regelung in § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages unwirksam sei (II.). Zwischen den Parteien besteht auch nicht etwa ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf Basis des § 15 Abs. 5 TzBfG (III.).

- I. Zwischen den Parteien besteht ein wirksam zum 30. April 2004 befristetes Arbeitsverhältnis.

Gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG kann ein Arbeitsvertrag ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Dauer von zwei Jahren kalendermäßig befristet werden. Dies ist vorliegend der Fall. Diese Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung entfällt nicht etwa gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG: Zwischen den Parteien bestand zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis. Insbesondere ist die Ausführung der Klägerseite für den Zeitraum 01. bis 12. Mai 2002 habe ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden schlicht nicht zutreffend. Grundlage der Beschäftigung war der Vertrag vom 30.04.2002 und dieser sah in § 1 eine Befristung vor, und zwar für den ganzen Zeitraum. Die Klägerin ist ausschließlich auf Basis dieses Vertrages tätig geworden. Vor Abschluss des hier relevanten Arbeitsvertrages lag demzufolge kein befristetes Arbeitsverhältnis vor. Eine sachgrundlose Befristung ist auch im Bereich des BAT gemäß Protokollnotiz Nr. 6 zu Nr. 1 SR 2 Y BAT zulässig.

- II. Die in § 1 des Arbeitsvertrages vereinbarte sachgrundlose Befristung ist auch nicht etwa unwirksam, weil die Regelung in § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages unwirksam wäre. Die Unwirksamkeit der Regelung in § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages kann gemäß § 17 TzBfG (ggf. i.V.m. § 21 TzBfG) nicht mehr geltend gemacht werden (1.). Im Übrigen sind keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass eine solche Regelung nicht zulässig sein soll (2.). Schließlich würde auch die Rechtsfolge einer etwaigen unwirksamen Zweckbefristung/auflösenden Bedingung gemäß § 16 TzBfG nicht zur Unwirksamkeit der sachgrundlosen Zeitbefristung führen (3.).
1. Die Unwirksamkeit der Befristung/auflösenden Bedingung in § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages hätte die Klägerin gemäß § 17 TzBfG innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages geltend machen müssen. Maßstab ist hier nicht etwa die Beendigung zum 30. April 2004, sondern der 31. Dezember 2002, denn die Klägerin macht jedenfalls im Rahmen der unter II. genannten Prüfungssystematik die Unwirksamkeit der Klausel in § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages geltend. Dabei steht fest, dass - unabhängig von der Beurteilung, ob es sich bei dieser Regelung um eine Zweckbefristung oder eine auflösende Bedingung handelt - nach dem 31. Dezember 2002 der Zweck bzw. die Bedingung nicht mehr eintreten kann. Dies ergibt sich bereits aus dem insofern eindeutigen Wortlaut der Regelung: „Sollte die Stelleninhaberin ... die Elternzeit nicht oder nicht bis 31.12.2002 beanspruchen, ...“. Im Übrigen war bereits bei Vertragsabschluss am 30. April 2002 klar, dass zwischen der vorherigen Stelleninhaberin und der Beklagten ab dem 01.01.2003 kein Arbeitsverhältnis mehr bestehen werde. Insofern hätte die Klägerin spätestens am 21. Januar 2003 und nicht erst im November 2003 Klage erheben müssen. Die Klägerseite kann sich auch nicht auf § 17 Satz 3 TzBfG berufen, denn diese Vorschrift betrifft lediglich den Fall des § 15 Abs. 5 TzBfG. Dieser Fall liegt, wie noch unten auszuführen sein wird, nicht vor, da weder der die Beendigung des Arbeitsverhältnis auslösende Zweck erfüllt noch die auflö-

sende Bedingung gemäß § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages eingetreten ist.

2. Im Übrigen ist eine Unwirksamkeit des § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages nicht erkennbar.

Nach Auffassung des Gerichtes dürfte es sich vorliegend um eine auflösende Bedingung handeln. Eine auflösende Bedingung liegt dann vor, wenn bei Vertragsschluss der Eintritt eines den Bestand des Arbeitsverhältnisses berührenden Umstands ungewiss ist (vgl. Bader in KR, 6. Auflage, § 21 TzBfG, Rn. 1). Dies ist vorliegend der Fall, denn gemäß § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages war den Parteien schlicht unklar, ob die vorherige Stelleninhaberin die Elternzeit überhaupt oder bis zum Ablauf der Vertragsdauer in Anspruch nehmen würde. Dies ist schon deshalb anzunehmen, weil vor der Geburt nicht klar ist, ob Elternzeit in Anspruch genommen werden kann.

Gemäß § 21 TzBfG können die Parteien auch auflösende Bedingungen vereinbaren, diese sind jedoch an § 14 Abs. 1 TzBfG zu messen. Gemäß § 14 Abs. 1 Ziffer 3 TzBfG kann ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt werden. Dies ist jedenfalls für die auflösende Bedingung gemäß § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages der Fall. Hiervon ist allerdings die weitere Zeitbefristung zu trennen. Diese beruht im vorliegenden Fall anders als im üblichen Sachverhalt einer Doppelbefristung gerade nicht auf dem Vertretungsfall. Die Vertretungssituation war bei Abschluss des Vertrages nur bis zum 31. Dezember 2002 gegeben. Das vereinbarte Beendigungsdatum 30. April 2004 war weit aus später.

2. Selbst wenn man unterstellte, dass die auflösende Bedingung gemäß § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages unwirksam sein sollte, ergebe sich hierbei nicht die Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Zeitbefristung. Zwar ordnet § 16 TzBfG als Rechtsfolge einer rechtsunwirksamen Befristung

einen unbefristeten Arbeitsvertrag an. Diese Vorschrift regelt allerdings nicht die Rechtsbeziehungen verschiedener Befristungen zueinander.

Nach Maßgabe der von Richterrecht geprägten alten Gesetzeslage, blieb die zweite Befristung wirksam, wenn die erste Befristung unwirksam sein sollte bzw. nach Zweckwegfall der Arbeitnehmer weiter gearbeitet hatte (vgl. BAG, EZA § 620 BGB Nr. 120). Für eine Abkehr von dieser Rechtsprechung ergibt sich aus den Gesetzesmaterialien für den § 16 TzBfG nichts anderes (vgl. Bundestagsdrucksache 14/4374 S. 21). Hier wird insbesondere auf die bisherige Rechtsprechung Bezug genommen. Im Übrigen ist laut der Gesetzesbegründung Maßstab für die Wirksamkeit einer Befristung § 14 TzBfG. Würde man § 16 TzBfG dahingehend auslegen, dass bei Unwirksamkeit der ersten Befristung, die zweite Befristung - unabhängig von ihrer Wirksamkeit im Übrigen - ebenfalls unwirksam wäre, so bestimmte sich auch und insbesondere bei vertragskonformer Abwicklung die Wirksamkeit der zweiten Befristung nicht nach § 14 TzBfG sondern nach § 16 TzBfG: § 16 TzBfG beinhaltet dann nämlich einen Unwirksamkeitsgrund für eine an sich wirksam vereinbarte Befristung. Für eine solche Rechtsfolge bieten die Gesetzesmaterialien keinen Ansatz.

Ebenso ergibt sich aus der Systematik des Gesetzes nichts anderes. Zwar sieht § 22 TzBfG den Ausschluss einzelvertraglicher Abänderungen auch des § 16 TzBfG vor. Vorliegend handelt es sich allerdings überhaupt nicht um einen Ausschluss des § 16 TzBfG durch die im Arbeitsvertrag vereinbarte zweite Befristung, denn § 16 regelt - wie sich im Übrigen aus auch dem in Einzahl verwandten Begriff „Befristung“ ergibt - nur den Fall einer einzelnen Befristung und nicht den der Befristungen untereinander.

Im Übrigen ist es systematisch nicht nachvollziehbar, wenn eine Rechtsfolgenregelung (§ 16 TzBfG) die in einer anderen Vorschrift (§ 14 TzBfG) vorgenommene Regelung des Tatbestandes modifiziert.

Auch aus dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutz des Arbeitnehmers ergibt sich nichts anderes, denn ein Arbeitnehmer, der sich zur Unwirksamkeit einer Befristung lediglich auf die Unwirksamkeit der weiteren Befristung berufen könnte, würde besser gestellt als ein Arbeitnehmer, der es nur mit einer einzigen Befristung zu tun hat.

III. Die Zeitbefristung gemäß § 1 des Arbeitsvertrages ist auch nicht etwa deshalb unwirksam, weil zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG zustande gekommen ist. Bereits die Voraussetzungen des § 15 Abs. 5 TzBfG sind nicht gegeben (1.). Zudem wäre die Rechtsfolge des § 15 Abs. 5 TzBfG nicht die Unwirksamkeit der Zeitbefristung (2.).

1. Die Weiterbeschäftigung der Klägerin durch die Beklagten über den 31. Dezember 2002 hinaus erfüllt nicht den Tatbestand des § 15 Abs. 5 TzBfG.

Die Voraussetzung dieser Vorschrift ist, dass der Arbeitnehmer über den vereinbarten Zeitablauf und über den Zeitpunkt der Zweckerreichung weiter beschäftigt wird. § 15 Abs. 5 TzBfG gilt über § 21 TzBfG auch für auflösende Bedingung. Voraussetzung ist hier eine Weiterbeschäftigung nach Bedingungseintritt (wie hier Müller-Glöge in Erfurter Kommentar, 4. Aufl., § 15 TzBfG, Rn. 34; Meimel/Hain/Herms, TzBfG, § 21, Rn. 25; Böwer, TzBfG, § 21, Rn. 30). § 15 Abs. 5 TzBfG bestimmt eine gesetzliche Grundlage für die Weiterbeschäftigung, wenn die bisherige vertragliche Grundlage durch Zeitablauf, Zweckerreichung oder Bedingungseintritt weggefallen ist.

Im vorliegenden Falle ist unstreitig die Bedingung nicht eingetreten, insofern ist die bisherige Rechtsgrundlage auch nicht weggefallen. § 15 Abs. 5 TzBfG kann nicht erweiternd dahingehend ausgelegt werden, dass die Vorschrift auch dann Anwendung findet, wenn die auflösende

Bedingung zwar nicht eingetreten ist, sie aber zukünftig überhaupt nicht mehr eintreten kann. Für diesen Fall ist § 15 Abs. 5 TzBfG überhaupt nicht notwendig, denn die ursprüngliche Rechtsgrundlage ist nicht entfallen. Tritt die auflösende Bedingung nicht ein oder kann sie nicht mehr eintreten, so besteht das Arbeitsverhältnis auf Basis des ursprünglichen Vertrages fort. Diese Auslegung der Vorschrift wird weiterhin dadurch gestützt, dass die Anforderungen des § 15 Abs. 5 TzBfG an den Arbeitgeber unmöglich zu erfüllen wären, wenn § 15 Abs. 5 TzBfG auch für den Fall des endgültigen Ausfalls der auflösenden Bedingung gedacht wäre. Was sollte der Arbeitgeber in diesem Fall dem Arbeitnehmer mitteilen? Wogegen sollte sich sein Widerspruch richten? Ein Widerspruch gegen den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses fällt jedenfalls aus, da das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist, mangels Eintritt der auflösenden Bedingung. Die Auffassung der Klägerin zu Ende gedacht bedeutete, dass ein Arbeitgeber für den Fall, dass eine auflösende Bedingung nicht eintritt, in jedem Falle nur ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abschließen könnte.

2. Selbst unterstellt, dass § 15 Abs. 5 TzBfG auch auf den vorliegenden Fall Anwendung fände, wäre die Rechtsfolge jedenfalls nicht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. In der Literatur ist umstritten, inwieweit eine im Arbeitsvertrag vereinbarte Doppelbefristung die Rechtsfolge des § 15 Abs. 5 TzBfG beeinflussen kann (gegen eine Abdingbarkeit von § 15 Abs. 5 TzBfG durch Doppelbefristung wohl Böwer/TzBfG, § 15, Rn. 97 sowie Fischermeyer in KR, 6. Aufl., § 625 BGB, Rn. 11 a; Backhaus in Großkommentar zum Kündigungsschutzrecht nachtrag § 15 TzBfG, Rn. 35; für eine durch die Doppelbefristung eingeschränkte Auslegung des § 15 Abs. 5 TzBfG Bader in KR, 6. Aufl., § 3 TzBfG, Rn. 24; Meimel/Hein/Harms, TzBfG, § 15 Rn. 59). Fraglich bei dieser Diskussion ist, ob die Vertragsparteien durch die Vereinbarung einer weiteren Befristung überhaupt eine von § 15 Abs. 5 TzBfG abweichenden Regelung schaffen wollten. Fraglich ist nämlich, ob die Parteien mit der Vereinbarung über die zweite Befristung überhaupt eine Regelung für den Fall

treffen wollen, dass entgegen der Regelung bzgl. der ersten Befristung das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der ersten Befristung fortgesetzt wird.

Die Konstellation im vorliegenden Falle ist jedoch abweichend: Die Weiterbeschäftigung erfolgt hier nämlich nicht entgegen der Regelung für die zeitlich erste Befristung (§ 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages) sondern in deren Einklang. Würde hier die Rechtsfolge ebenfalls der unbefristete Fortbestand des Arbeitsverhältnisses sein, so würde die an und für sich zulässige Befristung ohne Sachgrund durch die vertragskonforme Weiterbeschäftigung nach Wegfall der auflösenden Bedingung quasi infiziert. Dafür gibt es im Gesetz keine Anhaltspunkte. Insbesondere würde - wie bereits zu § 16 TzBfG ausgeführt - die Annahme einer solchen Rechtsfolge zu einem weiteren Tatbestandsmerkmal für die Wirksamkeit einer Befristung führen.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO, die Streitwertentscheidung auf § 12 Abs. 7 ArbGG, wonach drei durchschnittliche Bruttomonatsgehälter à EUR 3.200,00 in Ansatz gebracht wurden.

gez. ...