

Ausfertigung

Arbeitsgericht Berlin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

60 Ca 6464/12



Verkündet

am 05.09.2012

Selau
Schmallandt
Gerichtsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Klehr Rechtsanwälte Partnerschaft,
Oranienburger Str. 04 - 05, 10178 Berlin

gegen

- Beklagte/r -

hat das Arbeitsgericht Berlin, 60. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 05.09.2012 durch die Richterin am Arbeitsgericht Nowak als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter Frau Daniel und Herrn Dr. Homrichhausen für **R e c h t** erkannt:

- I. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht auf Grund der Befristungsabrede vom zum beendet worden ist.
- II. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits zu den bisherigen Bedingungen des Arbeitsvertrages der Parteien im Campus Charité-Mitte, Charitéplatz 01 als
weiter zu beschäftigen.
- III. Die Kosten des Rechtsstreits werden zu 12/100 der Klägerin und zu 88/100 der Beklagten auferlegt.
- IV. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 17.530,36 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die am [] geborene [] Klägerin, welche über eine Ausbildung zur [] verfügt, war bei der Beklagten aufgrund des von der Klägerin in Kopie eingereichten Arbeitsvertrages vom [] befristet für die Zeit vom [] bis zum [] beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah eine Beschäftigung als „Vollzeitkraft“ in der Charité Universitätsmedizin mit allen Außen- und Nebenstellen vor. Wegen des weiteren Inhalts des Arbeitsvertrages wird auf die Anlage K1 zum Schriftsatz der Klägerin vom [] (Bl. 16f d.A.) Bezug genommen.

Die Klägerin war bei der Beklagten als [] im Campus Charité Mitte am Sitz der Beklagten am Charitéplatz 1 tätig. Sie bezog zuletzt ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 4.382,59 Euro.

Mit Schreiben vom [] teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass der Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses „nunmehr“ feststehe und das Vertragsverhältnis mit Ablauf des [] enden werde.

Unter dem [] richtete die Beklagte an die Klägerin das als Anlage B1 zum Schriftsatz der Beklagten vom [] beigefügte Schreiben (Bl. 37 d.A.), in welchem sie die Klägerin aufforderte, jedwede weitere Tätigkeit für die Charité unverzüglich zu unterlassen.

Mit der am [] beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wendet sich die Klägerin gegen die Befristung ihres Arbeitsvertrages und macht die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen geltend.

Sie behauptet, es habe keinen sachlichen Grund für die Befristung gegeben. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses sei auch keine Prognose für einen Beschäftigungszeitraum von fünf Jahren seitens der Beklagten aufgestellt worden. Das Arbeitsverhältnis mit der [] habe bereits im [] geendet, ohne dass sich dadurch an ihrer Tätigkeit etwas geändert habe. Noch im [] seien in der aktuellen Veröffentlichung der Geschäftsbereiche der Beklagten die Stellen der []

sowie

einer ausgewiesen worden.

Zudem habe der Vorstand in der Vorstandssitzung am die Entfristung ihres Arbeitsvertrages beschlossen, was ihr ihre direkte Vorgesetzte, die jetzige welche an der Vorstandssitzung teilgenommen habe, im Anschluss mitgeteilt habe. Erst im Februar dieses Jahres habe ihr ihre unmittelbare Vorgesetzte mitgeteilt, dass sie sich anders entschieden habe. In zwei längeren persönlichen Gesprächen mit dem Vorstandsvorsitzenden habe dieser ausgeführt, dass zwar noch nicht sicher sei, ob man sich von ihr trennen wolle, er werde aber dafür Sorge tragen, dass der Vertrag zumindest befristet verlängert werde.

Die Klägerin behauptet weiter, sie habe nach ihrer Urlaubsrückkehr am noch in der Zeit vom bis zum die bereits vor Befristungsende übertragenen Aufgaben zu Ende geführt, wovon der Vorstand offenbar Kenntnis gehabt habe. Insoweit sei bereits aufgrund des § 15 Abs. 5 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden.

Die Klägerin meint, die angegriffene Befristung sei bereits aus formalen Gründen unwirksam, da durch die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages mit dem Zusatz „im Auftrag“ seitens der Beklagten eindeutig sei, dass kein vertretungsberechtigtes Organ bzw. kein gesetzlicher Vertreter den Arbeitsvertrag unterschrieben habe.

Die Klägerin beantragt zuletzt unter Rücknahme im Übrigen,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristungsabrede vom zum beendet worden ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits zu den bisherigen Bedingungen des Arbeitsvertrages der Parteien vom im Campus Charité Mitte, Charitéplatz 1 als weiter zu beschäftigen.
3. hilfsweise für den Fall der Abweisung des Antrags zu 1, die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin den Abschluss eines unbefristeten

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien einschließlich der unerledigten Beweisangebote wird vollumfänglich auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom : (Bl. 91f d.A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die gemäß §§ 256 Abs. 1 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG zulässige und innerhalb der dreiwöchigen Frist gemäß § 17 Satz 1 TzBfG erhobene Feststellungsklage ist begründet.

1.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist nicht durch Ablauf der Befristung zum beendet worden. Die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom ist unwirksam.

a)

Die Unwirksamkeit der Befristungsabrede folgt nicht aus dem Umstand, dass für die Beklagte deren Mitarbeiterin des Geschäftsbereichs Personal „im Auftrag“ unterzeichnet hat. Hierdurch wurde das für die Befristungsabrede erforderliche Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG nicht verletzt. Die Erklärung wurde erkennbar für die Beklagte und in deren Namen gemäß § 164 Abs. 1 BGB abgegeben. Selbst wenn es Mängel in der Vertretungsmacht gegeben haben sollte, wovon angesichts der Durchführung des Vertrages nicht ausgegangen werden kann, ändert das nichts an der Wahrung der Schriftform. Für die Wahrung der Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG kommt es nicht darauf an, ob der Unterzeichner tatsächlich bevollmächtigt war (vgl. BAG 25. März 2009 - 7 AZR 59/08 - ZTR 2009, 441; 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - Rn. 15 mwN, BAGE 125, 208).

b)

Die Befristungsabrede ist unwirksam, weil ein sie rechtfertigender sachlicher Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht vorgelegen hat.

aa)

Die Befristung war nicht aufgrund eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung der Klägerin gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt.

Eine Befristung wegen eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des/der befristet eingestellten Arbeitnehmers/in in dem Betrieb kein dauerhafter Bedarf mehr besteht (st. Rspr., vgl. etwa BAG 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 12 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 45). Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung (BAG 3. November 1999 - 7 AZR 846/98 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 19 = EzA BGB § 620 Nr. 166). Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose über den nur vorübergehend bestehenden Arbeitskräftebedarf hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - BAGE 101, 262; 17.03.2010 - 7 AZR 640/08 - NZA 2010, 633-636). Wird die Befristung auf einen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf im Bereich der Daueraufgaben gestützt, hat der Arbeitgeber darzutun, aufgrund welcher Umstände bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags davon auszugehen war, dass künftig nach Ablauf der mit dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer vereinbarten Vertragslaufzeit dieser Bedarf nicht mehr bestehen wird.

Dieser Darlegungslast ist die Beklagte nicht nachgekommen. Sie stützt sich allein auf die Tatsache, dass auch der Arbeitsvertrag der vormals tätigen Leiterin des
 auf fünf Jahre befristet geschlossen worden sei. Unabhängig davon, dass dieser Umstand von der Klägerin mit abweichendem Sachvortrag bestritten wurde, vermag dieser Umstand nicht den vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin begründen, da es sich bei den im Rahmen der
 auszuübenden Tätigkeiten um Daueraufgaben handelt, die nunmehr weiterhin von der jetzigen Leiterin des Geschäftsbereichs wahrgenommen werden.

Die Beklagte geht auch fehl in der Annahme, dass sie keine weitere Darlegungslast treffe, weil sich die Prognose bereits bestätigt habe. Um dem Gericht die Feststellung zu ermöglichen, ob sich eine bestimmte Prognose bestätigt hat, bedarf es zunächst der Darlegung derselben. Auch kann von einer Bestätigung der Prognose im Bereich von

Daueraufgaben nicht bereits dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung im Prozess eine Neubesetzung der Stelle nicht vorgenommen hat. Andernfalls bliebe es dem Arbeitgeber überlassen, zunächst eine Befristung ohne nähere Prognose des konkreten Beschäftigungsbedarfs zu vereinbaren, um sich im Anschluss daran die Möglichkeit vorzubehalten, den Arbeitsplatz nach Ablauf der Befristung im Hinblick auf den dann tatsächlich vorliegenden Beschäftigungsbedarf entfallen zu lassen. Diese Möglichkeit wird dem Arbeitgeber nur in Fällen sachgrundloser Befristung für die Dauer von zwei Jahren gesetzlich eröffnet. Außerhalb des § 14 Abs. 2 TzBfG besteht diese Möglichkeit nach diesem Gesetz nicht.

bb)

Die Befristung ist auch nicht nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt.

Danach kann ein Arbeitsverhältnis insbesondere wirksam befristet werden, wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt.

Aufgrund dieser Vorschrift kommt die Befristung solcher Arbeitsverhältnisse in Betracht, die der Tendenzverwirklichung des Arbeitgebers dienen (vgl. BAG 26.07.2006 - 7 AZR 495/05 - AP Nr 25 zu § 14 TzBfG m.w.N.).

Hierunter fällt das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht. Die Beklagte ist Grundrechtsträgerin im Hinblick auf die in Art. 5 Abs. 3 GG garantierte Wissenschaftsfreiheit. Die Klägerin hat jedoch bezogen auf die Wissenschaftsfreiheit keine tendenzbezogene Tätigkeit innegehabt.

Soweit sie von der Beklagten mit der Tätigkeit einer betraut wurde, folgt hieraus nicht, dass ihre Beschäftigung Ausdruck einer von der Beklagten in Anspruch genommenen ist. Bei der Beklagten handelt es sich nicht um ein Organ

Die von der Beklagten angeführte Rechtsprechung zu der befristeten Beschäftigung von einer ist daher auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar.

Allein der Umstand, dass die Tätigkeit der Klägerin ein besonderes in sie gesetztes Vertrauen erfordert, stellt noch keinen Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG dar. Andernfalls könnte jede Aufgabe, die bestimmte Eigenarten aufweist, eine

Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Eine solche Deutung der Norm wäre jedoch mit dem Grundrechtsschutz der Arbeitnehmer nach Art. 12 GG nicht vereinbar.

II.

Die Klägerin kann von der Beklagten die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Arbeitsbedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Befristungsrechtsstreits verlangen. Insoweit sind die Grundsätze der Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27.02.1985 entsprechend heranzuziehen (vgl. BAG GS 1/84, BAGE 48, 122).

Die Weiterbeschäftigung hat nach den „bisherigen“ Arbeitsbedingungen zu erfolgen, die zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung bestanden haben. Diese hat die Klägerin in ihrem Antrag zutreffend wiedergegeben.

III.

Der Hilfsantrag fällt nicht zur Entscheidung an.

IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91 Abs. 1, 92 Abs. 1, 269 Abs. 3 S. 2 ZPO.

Soweit die Klägerin in der mündlichen Verhandlung ihren Weiterbeschäftigungsantrag unter Rücknahme im Übrigen entsprechend eingeschränkt hat, folgt ihre Kostentragungspflicht aus § 269 Abs. 3 S. 2 ZPO, weshalb in entsprechender Anwendung des § 92 Abs. 1 ZPO eine entsprechende Kostenquote zu bilden war.

IV.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 3, 5 ZPO, § 42 Abs. 3 S. 1 GKG. Insgesamt sind vier durchschnittliche Bruttomonatsgehälter berücksichtigt worden.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von d. Beklagten Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin,

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46 c ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite unter www.berlin.de/erv.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Für d. Klägerin ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG:

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

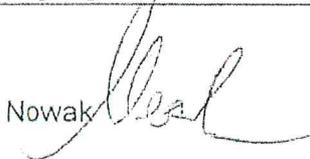
a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

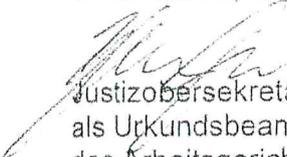
d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."

Nowak



Geschäftszeichen: 60 Ca 6464/12

Ausgefertigt
10785 Berlin, den 1. Oktober 2012


Justizobersekretärin
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
des Arbeitsgerichts Berlin

