
Datum: 18.12.2002
Gericht: Arbeitsgericht Duisburg
Spruchkörper: 3
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 185/02
ECLI: ECLI:DE:ARBGDU:2002:1218.3CA185.02.00

Tenor:

1.
Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht aufgrund

der Befristung zum 31.12.2001 beendet worden ist.
2.
Die Kosten des Verfahrens werden der Beklagten auferlegt.
3.
Der Streitwert wird auf 7.515,99 € festgesetzt.



3 Ca 185/02	Verkündet am 18.12.2002 Ilgenstein Regierungsbeschäftigte als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Arbeitsgericht E. Im Namen des Volkes Urteil In dem Rechtsstreit	

v.	3
Kläger	4
Prozessbevollmächtigte	5
S.	6
gegen	7
c.	8
Beklagte	9
hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts E.	10
auf die mündliche Verhandlung vom 18.12.2002	11
durch die Richterin am Arbeitsgericht Holthöwer als Vorsitzende	12
sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Jurgeleit und Fink	13
für Recht erkannt:	14
1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht aufgrund	15
der Befristung zum 31.12.2001 beendet worden ist.	16
2. Die Kosten des Verfahrens werden der Beklagten auferlegt.	17
3. Der Streitwert wird auf 7.515,99 € festgesetzt.	18
<u>Tatbestand:</u>	19
Die Parteien streiten über die Frage, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung im	20
letzten Arbeitsvertrag über den 31.12.2001 hinaus fortbesteht oder nicht.	21

Der 50-jährige Kläger war zunächst für die Zeit vom 01.06. – 31.12.2001 als Aushilfsangestellter bei der Beklagten beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis finden aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarung die Bestimmungen nach dem Manteltarifvertrag für Angestellte der BA vom 21.04.1961 (im folgenden: MTA) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Beklagte hatte den Kläger für eine beim B. E. im Bereich des Werkvertragsverfahrens gesondert eingerichtete Leistungsstelle angestellt, da sie aufgrund eines Vergleiches vor dem Bundessozialgericht 12.000 Gebührenrückzahlungen zu bearbeiten hatte. Diese Aufgabe konnte mit dem vorhandenen Personal nicht zeit- und sachgerecht erledigt werden. Wegen der weiteren Einzelheiten wird insoweit auf die Ablichtungen Bl. 20 – 21 d.A. Bezug genommen. 22

Die Beklagte hörte mit Schreiben vom 18.05.2001 ihren Personalrat zu der beabsichtigten Einstellung an. Wegen der Einzelheiten wird auf die Ablichtung, Bl. 22 d. Gerichtsakten, Bezug genommen. Die Eingruppierung des Klägers erfolgte in die Vergütungsgruppe VII des Tarifvertrages. 23

Die Beklagte beabsichtigte ferner, mit Wirkung vom 01.10.2001 an Arbeitsvermittler im Mitarbeiterteam für arbeitnehmerbezogene und allgemeine arbeitgeberbezogene Aufgaben für die Kundengruppe Arbeitsmarktpartner im B. E. einzustellen. Dies erfolgte auf Basis der Umsetzung des Beschlusses zur Modernisierung und Intensivierung der Arbeitsvermittlung. Dieser Beschluss wurde in der Arbeitsgruppe „Beschäftigungsförderung – aktive Arbeitsmarktpolitik“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildungsförderung und Wettbewerbsfähigkeit, gefasst. Für die Kalenderjahre 2002 – 2004 waren im Haushaltsplan der Bundesanstalt für Arbeit 1000 Ermächtigungen zur Beschäftigung von Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag zu Lasten des Eingliederungstitels bereit zustellen. Am 24.09.2001 entschloss man sich, den Kläger als Projektvermittler zur Einarbeitung/Erprobung für die Zeit vom 01.10.2001 bis 31.12.2001 anzustellen. Es sollte festgestellt werden, ob er für diese Tätigkeit geeignet war. Die Parteien schlossen am 01.10.2001 zunächst einen Auflösungsvertrag zum 30.09.2001. Insoweit wird auf die Ablichtung Bl. 34 der Gerichtsakten Bezug genommen. Sodann wurde der neue befristete Vertrag für die Zeit vom 01.10. – 31.12.2001 geschlossen. Insofern wird auf die Ablichtungen Bl. 35 – 36 der Akten Bezug genommen. Die Eingruppierung des Klägers erfolgte nunmehr in die Tarifgruppe V b des MTA. Die Beklagte hörte ihren Personalrat mit Schreiben vom 24.09.2001 zur Einstellung des Klägers an. Insoweit wird auf die Ablichtung Bl. 37-38 d.A. Bezug genommen. 24

Die Beklagte war mit den Leistungen des Klägers in diesem Aufgabenbereich nicht zufrieden. Eine Weiterbeschäftigung bis zum Auslaufen des Projektes im Jahre 2004 kam für sie nicht in Betracht. 25

Der Kläger meint, die Befristung des letzten Arbeitsvertrages sei unwirksam. Zum einen habe die Beklagte gegenüber allen Mitarbeitern, die mit ihm gemeinsam an dieser Maßnahme teilgenommen hatten, erklärt, dass alle Mitarbeiter auf jeden Fall über den 31.12.2001 hinaus weiter beschäftigt würden. Das jetzige Gebaren der Beklagten verstoße daher gegen Treu und Glauben. Zudem habe die Beklagte das Mitbestimmungsrecht des Personalrates nicht hinreichend beachtet. Des weiteren sei die Befristung des letzten Arbeitsvertrages nicht wirksam vereinbart worden. 26

Der Kläger beantragt, 27

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund 28

29

der Befristung zum 31.12.2001 beendet worden ist.

Die Beklagte beantragt,	30
die Klage abzuweisen.	31
Sie habe ihren Personalrat jeweils ordnungsgemäß angehört. Auch die Befristung der beiden Arbeitsverträge sei anhand von Sachgründen im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG erfolgt. Eine erneute Erprobung des Klägers sei deshalb erforderlich gewesen, weil er nunmehr in die Vergütungsgruppe V b des MTA eingruppiert worden sei. Die neue Tätigkeit sei auch eine andere gewesen als diejenige, die er zuvor ausgeübt hatte. Eine Einstellungszusage sei nur für den Fall gegeben worden, dass die Einarbeitung positiv verlaufen würde.	32
Zur Ergänzung des Tatbestandes wird wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.	33
<u>Entscheidungsgründe:</u>	34
Die Klage ist zulässig und begründet. Insbesondere hat der Kläger die dreiwöchige Klagefrist des § 17 TzBfG mit einer am 21.01.2002 beim Arbeitsgericht E. angebrachten Klage eingehalten.	35
Die Befristung des zweiten Arbeitsvertrages der Parteien ist nicht durch den Sachgrund der Erprobung gem. § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG gerechtfertigt. Zwar kann grundsätzlich der Wunsch des Arbeitgebers einen Arbeitnehmer zu erproben, den Abschluss eines befristeten Vertrages rechtfertigen. Dies setzt jedoch stets voraus, dass eine Erprobung nicht schon in einem vorgeschalteten Arbeitsverhältnis erfolgt ist (ErfK/Preis, 3. Aufl., § 14 TzBfG, Rnr. 68, m.w.N.).	36
Die Parteien hatten bereits in dem ersten Arbeitsvertrag vom 01.06.2001 eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart. Diese lief am 30.11.2001 ab. Auch der Tarifvertrag, der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden ist, sieht grundsätzlich eine Probezeit von 6 Monaten vor. Für die neue Befristung zur Erprobung bestand nach Auffassung der Kammer bei Abschluss des zweiten Arbeitsvertrages für die Zeit vom 01.10.2001 bis zum 31.12.2001 kein Sachgrund. Eine zweite Befristung zur Erprobung ist nur dann zuzulassen, wenn mit der ersten Befristung das zulässige Maß der Erprobungsdauer noch nicht voll ausgeschöpft worden ist (KR-Lipke, 6. Aufl., § 14 TzBfG, Rnr. 165; Ascheid/Preis/Schmidt, § 620 BGB Nr. 433; BAG, Urteil vom 12.09.1996, NZA 1997, 841, 842). Die 6-monatige Probezeit soll aufgrund dieser Rechtsprechung nicht unnötig ausgedehnt werden.	37
Die Beklagte kannte den Kläger als Mitarbeiter bereits aus der Zeit seit dem 01.06.2001. Es ist, wenn sie mit ihm dann zum 01.10.2001 einen Auflösungsvertrag und sodann neuen Arbeitsvertrag abschließt, nicht mit dem Zweck einer Probezeit zu vereinbaren, dem Kläger dann eine einmonatige, längere Probezeit aufzubürden, als dies nach den tarifvertraglichen Bestimmungen des MTA vorgesehen ist. Zwar ist der Beklagten zuzugeben, dass ein Unterschied zwischen einer Beschäftigung in der Vergütungsgruppe VII im Verhältnis zur Vergütungsgruppe V b besteht. Es wäre der Beklagten jedoch unbenommen gewesen, mit dem Kläger eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages dahingehend herbeizuführen, dass er nunmehr für die Zeit vom 01.10.2001 bis zum 31.12.2001 Aufgaben der Vergütungsgruppe V b als Arbeitsvermittler vornimmt. Wenn die Beklagte dann den Weg von Aufhebungsvertrag und Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages wählt, so kann die daran vorzunehmende Überprüfung des Sachgrundes der Befristung - nämlich zur Erprobung - nur	38

dazu führen, dass diese Befristungsvereinbarung unwirksam ist.

Im übrigen ist die Beklagte darauf zu verweisen, dass der Sachgrund zur Erprobung in der Regel nur bei Neueinstellungen vorzunehmen ist (Meinel/Heyn/Herms, TzBfG, § 14, Rnr. 49). Die Kammer schließt sich dieser Stimme aus der Literatur voll inhaltlich an. Nur, wenn der Arbeitgeber einen Mitarbeiter überhaupt noch nicht kennt, besteht der Erprobungsbedarf. Andernfalls würden gesetzliche Wertungen wie die 6-monatige Probefrist vor Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes unterlaufen. Bei dem Kläger handelte es sich jedoch um keine Neueinstellung im Sinne des Gesetzes. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch den Aufhebungsvertrag und Abschluss des neuen Arbeitsvertrages allenfalls gedanklich für eine juristische Sekunde unterbrochen. Eine solche Unterbrechung führt jedoch nach Auffassung der Kammer nicht dazu, dass der Kläger nunmehr seit dem 01.10.2001 als neuer Mitarbeiter der Beklagten zu sehen ist. Es handelt sich nach Auffassung des Gerichts materiellrechtlich vielmehr um eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Konditionen.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 ZPO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 61 Abs. 1, 12 Abs. 7, 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei 41

B e r u f u n g 42

eingelegt werden, weil es sich um eine Bestandsschutzstreitigkeit handelt. 43

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 44

Die Berufung muss 45

innerhalb einer N o t f r i s t * von einem Monat nach Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils 46

beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf, Fax: (0211) 7770 - 2199 eingegangen sein. 47

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt. 48

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 49

- Holthöwer - 50
