

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 Sa 371/13

2 Ca 214/13

(Arbeitsgericht Würzburg)

Datum: 03.01.2014

Rechtsvorschriften: §§ 14 TzBfG, 305 ff. BGB

Leitsatz:

Wirksame Befristung des Vertrages wegen Erprobung, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG
Vereinbarung eines vorgeschalteten Einarbeitungsverhältnisses von wenigen Stunden

Urteil:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 10.06.2013, Az.: 2 Ca 214/13, abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Parteien vereinbarten mit schriftlichem Anstellungsvertrag vom 06.06.2012 (Kopie Bl. 115 d.A.), dass die Klägerin bei der Beklagten mit Wirkung ab 01.08.2012 als Bankangestellte mit einer Teilzeittätigkeit von 24 Stunden und einem Bruttomonatsentgelt in Höhe von EUR 1.755,-- beschäftigt wird.

In § 2 des Vertrages wird unter der Überschrift „Probezeit mit Befristung“ geregelt, dass die Anstellung „zunächst befristet auf die Dauer von sechs Monaten zur Probe“ erfolgt. Ferner wird in § 3 Abs. 1 des Vertrages unter der Überschrift „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ geregelt, dass während der Probezeit das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einmonatiger Frist zum Schluss eines Kalendermonats gekündigt werden kann und eine Kündigung vor Arbeitsantritt ausgeschlossen ist. Des Weiteren, das mit Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis endet, sofern nicht spätestens zwei Wochen vor diesem Zeitpunkt seine Fortsetzung schriftlich vereinbart wird.

In § 11 wird unter der Überschrift „Vertragsänderung“ vereinbart, dass mündliche Nebenabreden nicht bestehen und jede Änderung oder Ergänzung dieses Vertrages, um Gültigkeit zu erlangen, der Schriftform bedarf, sofern nicht eine individuelle Vertragsabrede getroffen wird. Dies soll auch für die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses geltend.

Die bei der R... H... eG beschäftigte Klägerin, die sich noch bis September 2012 in Elternzeit befand, hatte sich mit Schreiben vom 11.05.2012 (Kopie Bl. 14 d.A.) auf eine Stellenanzeige der Beklagten (Kopie Bl. 17 d.A.) beworben.

Im Rahmen mündlicher Absprachen im Vorstellungsgespräch vom 25.05.2012 und bei Unterzeichnung des schriftlichen Anstellungsvertrages am 06.06.2012 wurde die Klägerin bereits im Monat Juli im Umfang von insgesamt 56 Stunden für die Beklagte tätig.

Die Klägerin macht mit ihrer am Folgetag beim Arbeitsgericht Würzburg eingegangenen Klage vom 12.02.2013 die Unwirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31.01.2013 geltend.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Würzburg hat mit Endurteil vom 11.06.2013 der Klage stattgegeben. Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen darauf gestützt, die Parteien hätten einvernehmlich den Vertragsbeginn auf den 02.07.2012 vorgezogen, da die Klägerin ab dieser Zeit – wenn auch mit geringerer Stundenzahl – eingearbeitet werden sollte. Die sechsmo- natige Befristung habe deshalb bereits zum 01.01.2013 geendet. Wegen der Weiterarbeit

über diesen Termin sei gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet worden.

Die Prozessbevollmächtigten der Beklagten haben gegen das ihnen am 20.06.2013 zugestellte Urteil mit Telefax vom 16.07.2013 Berufung eingelegt und sie mit weiterem Telefax vom 16.08.2013 begründet.

Die Beklagte behauptet, von den Parteien sei – entgegen der Ansicht des Erstgerichts – keine zeitliche Verlagerung der im Arbeitsvertrag vom 06.06.2012 vereinbarten Laufzeit des Vertrages vereinbart worden. Die Klägerin selbst sei in ihrer Klage zutreffend von einer Befristung des Arbeitsverhältnisses von sechs Monaten vom 01.08.2012 bis 31.01.2013 ausgegangen und nicht einer solchen vom 02.07.2012 bis 01.01.2013. Dies entspreche auch dem klaren Wortlaut der schriftlichen Vereinbarung vom 06.06.2012. Der vom Erstgericht angenommenen Vertragsabrede stünde bereits die Schriftformklausel in § 11 des Arbeitsvertrages entgegen.

Der Klägerin sei im Rahmen des Vorstellungsgespräches von Seiten der Beklagten nur ermöglicht worden, sich bereits vor dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses am 01.08.2012 einen Überblick über ihr neues Aufgabengebiet zu verschaffen, die neuen Kolleginnen kennenzulernen und von ihnen eingearbeitet zu werden. Die Klägerin sollte ab dem 01.08.2012 die beiden Teilzeitkräfte Frau S... mit 16 Wochenstunden und Frau G... mit 8 Wochenstunden ersetzen, die beide ab dem 01.08.2013 in andere Filialen der Beklagten wechseln sollten. Vor dem 01.08.2012 bestand keine Veranlassung, die Klägerin im Rahmen der vereinbarten Teilzeittätigkeit von 24 Wochenstunden einzusetzen. Vielmehr sollte sie lediglich von den bisherigen Stelleninhaberinnen in die neue Tätigkeit eingewiesen werden; insbesondere sollte sie mit dem für sie neuen Ein-Zonen-Konzept und den hierbei zum Einsatz kommenden Geldautomaten vertraut gemacht werden. Der Klägerin habe es offen gestanden, die Zeiten ihrer Einarbeitung selbst zu bestimmen. Sie habe in Absprache mit den Mitarbeiterinnen vor Ort unter Berücksichtigung deren Anwesenheitszeiten selbst entschieden, wann es sinnvoll sei, zu erscheinen. Insoweit habe es sich um ein vorgeschaltetes Praktikum und noch nicht um ein Arbeitsverhältnis der Parteien gehandelt.

Selbst wenn es sich um ein Arbeitsverhältnis gehandelt haben sollte, hätte dies die schrift-

lich vereinbarte Probezeitbefristung nicht verändern sollen. Dies schon im Hinblick auf das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt:

1. Die Klage wird unter Abänderung des am 11.06.2013 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Würzburg, Aktenzeichen 2 Ca 214/13, abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte beantragt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 11.06.2013, Az.: 2 Ca 214/13 wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Zur Begründung trägt sie vor, wegen der Schließung von fünf anderen Zweigstellen zum 30.06.2012 habe in der Filiale E...-B... ab dem 02.07.2013 ein zusätzlicher Personalbedarf bestanden. Ihre Einsatzzeiten seien mit der Serviceleiterin Frau K... abgesprochen worden. Sie habe nicht lediglich Praktikantentätigkeiten ausgeübt, da sie über eine entsprechende Ausbildung und eine 13jährige Berufserfahrung verfüge. Zwar sei es nach erfolgter Elternzeit notwendig gewesen, auf den neuesten Stand der sich stetes verändernden EDV gebracht zu werde. Sie habe jedoch bereits vom ersten Tag an Kunden bedient, Automaten befüllt, E-Mails bearbeitet und Konten angelegt. Ihre Einsatzzeit sei auch mit der Abrechnung für den Monat August 2013 als Mehrarbeit vergütet worden. Sie sei aufgrund der Stellenausschreibung davon ausgegangen, einen unbefristeten Vertrag zu bekommen und habe sich eine Lebensstellung erhofft. Sie wäre kaum aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bei ihrer bisherigen Arbeitgeberin ausgeschieden, um ein auf sechs Monate befristetes Arbeitsverhältnis einzugehen. Weder der Betriebsrat noch die unmittelbare Vorgesetzte seien über die Befristung informiert gewesen. Dies gelte

- 5 -

auch für die beiden Vorstandsmitglieder Herrn B... und Herrn F....

Bei der Probezeitbefristung in § 2 handele es sich um eine für die Klägerin überraschende Klausel, da sie von einer Probezeitvereinbarung im Rahmen des § 622 Abs. 3 BGB ausgegangen sei.

Hierauf entgegnete die Beklagte, der Klägerin sei die Regelung in § 2 des Arbeitsvertrages bereits aus dem mit der R... H... eG abgeschlossene Arbeitsvertrag bekannt gewesen. Ihren Vorstandsmitgliedern sei die Probezeitbefristung selbstverständlich bekannt gewesen, da jedes Arbeitsverhältnis bei ihr mit einer solchen Probezeitbefristung beginne.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 c ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64, Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist sachlich begründet.

Auf die Berufung der Beklagten ist das Ersturteil abzuändern und die Klage abzuweisen, denn die Parteien haben im Anstellungsvertrag vom 06.06.2012 eine rechtswirksame Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31.01.2013 vereinbart, so dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin zu diesem Zeitpunkt endete.

1. Bei den in §§ 2 und 3 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 06.06.2012 enthaltenen Regelungen handelt es sich um ausreichend konkrete Vertragsklauseln im Sinne vom § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

Es handelt sich um allgemeine Geschäftsbedingungen der Beklagten nach § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB, da sie nach ihrem eigenen Sachvortrag bei allen abgeschlossenen Anstellungsverträgen entsprechend vorformulierte Vertragsbedingungen verwendet.

Die Beklagte hat in § 2 sowohl unter der drucktechnisch hervorgehobenen Überschrift als auch in dem sehr überschaubaren Text von einer Zeile ausreichend konkret zum Ausdruck gebracht, dass die Anstellung der Klägerin zunächst befristet auf die Dauer von sechs Monaten erfolgen soll.

Dies stand in unmittelbarem Bezug zu dem in § 1 Satz 1 vereinbarten Vertragsbeginn am 01.08.2012.

Danach war aus der Zusammenschau beider Regelungen für die Arbeitnehmerin hinreichend deutlich, dass ein Probearbeitsverhältnis zeitlich begrenzt für die Dauer vom 01.08.2012 bis 31.01.2013 begründet werden sollte.

Selbst wenn etwaige Zweifel darüber bestehen sollten, ob in § 2 lediglich eine zeitliche Begrenzung der Probezeit gemäß § 622 Abs. 3 BGB geregelt worden sollte oder eine zeitliche Begrenzung des Anstellungsverhältnisses selbst, würden solche durch die Regelung in § 3 Abs. 1 Satz 3 des Anstellungsvertrages ausgeräumt.

Es wird hier nochmals unter der Überschrift „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ klargestellt, dass mit Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis endet, wenn nicht zuvor seine Fortsetzung schriftlich vereinbart wird.

2. Es handelt sich um keine überraschende Klauseln i.S.v. § 305 c Abs. 1 BGB.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages zum Ablauf der Probezeit ist eine im Arbeitsleben übliche Vertragsgestaltung, die in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG eine ausdrückliche gesetzliche Regelung erfahren hat.

Die Beklagte hat durch die Überschrift in § 2 „Probezeit mit Befristung“ besonders her-

vorgehoben, dass sie mit der Probezeitvereinbarung nicht lediglich eine Abkürzung von Kündigungsfristen beabsichtigte sondern eine Befristung des eingegangenen Arbeitsverhältnisses zum Ablauf der Probezeit. Durch den unmittelbaren Anschluss an die Regelung über den Beginn des Vertragsverhältnisses ist auch dessen Dauer an geeigneter Stelle im Vertrag geregelt worden.

Durch die Beschränkung auf eine Textzeile und die erfolgte Überschrift wurde die Regelung auch vom äußeren Erscheinungsbild ausreichend betont.

3. Die im Anstellungsvertrag enthaltene Befristungsvereinbarung begegnet keinen allgemeinen rechtlichen Bedenken.

Auf die Kenntnis dritter Personen (Vorgesetzter, einzelner Vorstandsmitglieder, Betriebsräte) kommt es in diesem Zusammenhang nicht an.

Entscheidend ist vielmehr die Kenntnis der am Vertragsschluss vom 06.06.2012 beteiligten Parteien bzw. Parteivertreter.

Die Mitwirkung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG erfolgt im Hinblick auf die Eingliederung des neuen Mitarbeiters in die Belegschaft und nicht zum Zwecke einer vertraglichen Inhaltskontrolle.

4. Die Probezeitvereinbarung vom 06.06.2012 wurde – entgegen der Rechtsansicht des Erstgerichts – von den Parteien nicht dadurch inhaltlich abgeändert, dass im Rahmen des Einstellungsgesprächs am 25.05.2012 oder bei Unterzeichnung des Vertrages vereinbart worden ist, dass die Klägerin bereits im Monat Juli stundenweise für die Beklagte tätig werden konnte.

Mit dieser Abrede sollte nämlich keine Arbeitsverpflichtung für die Klägerin im Umfang der vereinbarten Teilzeittätigkeit von 24 Wochenstunden begründet werden. Dies wird von der Klägerin selbst nicht behauptet.

Damit wollten die Parteien keine abweichende Vereinbarung des schriftlich fixierten Beginns des Arbeitsvertrages und dessen vereinbartem Endzeitpunkts treffen.

Hierfür spricht auch die Regelung in § 11 des Vertrages, wonach diesen Arbeitsvertrag betreffende Nebenabreden nicht bestehen und jede Änderung des Vertrages, um Gültigkeit zu erlangen, der Schriftform bedarf, sofern nicht eine individuelle Vertragsabrede getroffen wird.

Dies erfordert schon das Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG. Danach bedarf jede Abweichung von der ursprünglich vereinbarten Befristungsdauer ihrerseits der Schriftform.

Aus den genannten Umständen spricht keine Vermutung dafür, bei Unterzeichnung des Vertrages vom 06.06.2012 hätten die Parteien inhaltlich ein anderes Arbeitsverhältnis begründen wollen, als das dort schriftlich fixierte insbesondere im Hinblick auf dessen konkreten Beginn und zeitlichem Ende.

5. Der mündlichen Absprache der Parteien, die Klägerin könne bereits vor dem vereinbarten Vertragsbeginn stundenweise für die Beklagte tätig werden, kam aus der Sicht verständiger Vertragspartner gemäß §§ 133, 157 BGB lediglich die rechtsgeschäftliche Bedeutung zu, im Monat Juli 2012 sollte ein vorgeschaltetes Einarbeitungsverhältnis begründet werden.

Hierfür bestand durchaus Veranlassung, weil durch die Elternzeit der Klägerin eine Einarbeitung, insbesondere in die aktuelle EDV der Beklagten und das neue Kassensystem erforderlich wurde.

Diese Einarbeitung sollte sinnvoller Weise durch dieselben Mitarbeiterinnen erfolgen, deren Tätigkeit die Klägerin ab dem 01.08.2012 übernehmen sollte. Diese Mitarbeiterinnen standen hierfür jedoch nur bis zum 31.07.2012 zur Verfügung, da sie bereits ab dem 01.08.2012 in andere Filialen der Beklagten wechseln sollten.

Damit entsprach die abgesprochene vorgezogene Einarbeitung den Interessen beider Vertragsteile.

Dem der Klägerin, da ausreichendes Personal für eine erforderliche Einarbeitung zur Verfügung stand und sie bei Arbeitsaufnahme am 01.08.2012 schon mit den Neuerungen ihrer Tätigkeit vertraut gemacht worden ist. Dies schafft einen entspannteren Arbeitsbeginn.

Auch dem der Beklagten, da durch die vorgezogene Einarbeitung die Klägerin am 01.08.2012 nahtlos den vakanten Arbeitsplatz einnehmen konnte. Dies entlastet das restliche Personal und dient auch der Kundenzufriedenheit.

Denknotwendig sollte das Einarbeitungsverhältnis, unabhängig von dessen rechtlicher Einordnung als ein Praktikum oder vorgeschaltetes Arbeitsverhältnis, mit Inkrafttreten des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 06.06.2012 enden und in das dort geregelte Teilzeitarbeitsverhältnis ab dem 01.08.2012 einmünden.

Insofern enthält der schriftliche Arbeitsvertrag vom 06.06.2012 auch eine konkludente Aufhebung des Einarbeitungsverhältnisses zum 31.07.2012 gemäß § 623 BGB.

Diese Situation ist vergleichbar mit der konkludenten Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses mit schriftlicher Vereinbarung eines Geschäftsführer-Dienstverhältnisses (vgl. BAG vom 19.07.2007 – 6 AZR 774/07 – NZA 2007, 1095). Es kann nämlich nicht davon ausgegangen werden, dass die Parteien parallel neben dem schriftlich begründeten Teilzeitarbeitsverhältnis ab 01.08.2012 ein zeitlich unbeschränktes Einarbeitungs-Arbeitsverhältnis begründen wollten. Vielmehr war für beide Vertragsparteien klar, dass die für den Monat Juli 2012 vereinbarten Konditionen nur für die Zeit vor dem 01.08.2012 rechtliche Relevanz entfalten sollten.

6. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31.01.2013 erfolgte mit dem sachlichen Grund der Erprobung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG.

Aufgrund der Vorbeschäftigung der Klägerin im Monat Juli 2012 wäre eine sachgrundlose Befristung der Teilzeittätigkeit ab dem 01.08.2012 nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG auch gar nicht mehr zulässig.

Die vorgenommene Befristung des Vertrages zum Zweck der Erprobung der Arbeitnehmerin hält sich im Rahmen der für eine Erprobung sachgerechten Zeitdauer. Dies auch unter Berücksichtigung der stundenweisen Einarbeitung im Monat Juli 2012.

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG enthält keine konkrete zeitliche Vorgabe zur Erprobungsdauer. Allerdings kann der vereinbarten Vertragslaufzeit Bedeutung im Rahmen der Prüfung des Befristungsgrundes zukommen. Sie muss sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm in Einklang stehen, dass sie nicht gegen das Vorliegen des Sachgrundes spricht. Aus der vereinbarten Vertragsdauer darf sich nicht ergeben, dass der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist.

Steht die vereinbarte Dauer der Erprobungszeit in keinem angemessenen Verhältnis zu der in Aussicht genommenen Tätigkeit, trägt der Sachgrund der Erprobung nicht.

Im Allgemeinen werden nach dem Vorbild des § 1 KSchG und der Kündigungsfristenregelung in § 626 Abs. 3 BGB für eine Erprobung des neuen Mitarbeiters 6 Monate als ausreichend angesehen. Längere Befristungen zur Erprobung sind aber aufgrund besonderer Einzelfallumstände möglich. An einem sachlichen Grund der Erprobung fehlt es hingegen, wenn der Arbeitnehmer bereits ausreichende Zeit bei dem Arbeitgeber mit den von ihm zu erfüllenden Aufgaben beschäftigt war und der Arbeitgeber die Fähigkeit des Arbeitnehmers hinreichend beurteilen kann (so BAG vom 02.06.2010 – 7 AZR 85/09 – NZA 2010, 1293).

Nach diesen Maßstäben ist die vorliegende Erprobungsbefristung nicht zu beanstanden. Im Vertrag vom 06.06.2012 haben die Parteien ein Probearbeitsverhältnis für genau 6 Monate vereinbart. Hinzu sollte eine vorgeschaltete Einarbeitung im Umfang von einigen Stunden kommen. Das genaue Stundenmaß stand bei Vertragsschluss ebenso wenig fest wie die zeitliche Lage dieser Einarbeitung. Sie sollte der Vorbereitung der Klägerin auf die zukünftigen Aufgaben im Hinblick auf die eingetretene Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit dienen. Dies machte auch aus Sicht der Klägerin Sinn, wie bereits dargestellt. Insoweit erweist es sich nicht als sachfremd, die Zeit der Einarbeitung von wenigen Monatsstunden zu der vertraglich fixierten Erprobungsdauer hinzuzurechnen.

Auch wenn die Klägerin teilweise zu normaler Arbeitstätigkeit zugezogen worden sein sollte, wäre dies einer Einarbeitungsphase immanent.

Eine Gesamtdauer der Erprobung von 6 Monaten und 56 Stunden kann nicht als sachfremd und missbräuchlich angesehen werden. Zumal von den rechtsgeschäftlichen Vertretern der Beklagten kein Einfluss auf die zwischen der Klägerin und den anderen Mitarbeiterinnen abgesprochenen Einarbeitungsstunden genommen worden ist.

Insofern ergeben sich hieraus keine rechtlichen Bedenken hinsichtlich des vereinbarten Sachgrundes der Erprobung.

7. Die Berufung der Beklagten auf das vertraglich vereinbarte Vertragsende erweist sich nicht aus sonstigen Gründen als rechtsunwirksam.

Aufgrund der zeitlichen Abfolge der Stellenausschreibung und der Bewerbung der Klägerin spricht kein Umstand für eine gezielte Abwerbung der Klägerin aus ihrem bisherigen Arbeitsverhältnis. Hierfür fehlt jeglicher konkreter Sachvortrag in Bezug auf gezielte Abwerbmaßnahmen.

Gleiches gilt hinsichtlich der Zusage einer Dauerbeschäftigung. Auch hierfür werden keine konkreten Absprachen dargelegt. Es entsprach lediglich der Erwartung der Klägerin, ohne dass hieraus eine rechtliche Bindung der Vertragspartnerin abgeleitet werden kann.

Diese war nicht verpflichtet, der Klägerin nach Ende der Probezeit eine unbefristete Weiterbeschäftigung anzubieten.

III.

1. Die Klägerin hat die Kosten des erfolglosen Rechtsstreits zu tragen, § 91 Abs. 1 ZPO
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, vgl. § 72 Abs. 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Hubmann-Bähr
ehrenamtliche Richterin

Jakob
ehrenamtlicher Richter