

Arbeitsgericht Hamburg

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 14 Abs 1 Nr 6 TzBfG, § 14 Abs 4 TzBfG, § 14 Abs 2 TzBfG

- 1. Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Studenten, die neben ihrem Studium bezahlte Beschäftigungsmöglichkeiten suchen und die ihre Erwerbstätigkeit aber immer wieder den wechselnden Erfordernissen ihres Studiums anpassen müssen, ist sachlich gerechtfertigt, wenn sie angesichts der Vertragsgestaltung erforderlich ist, um die Erwerbstätigkeit den immer wieder wechselnden Erfordernissen des Studiums anzupassen.**
- 2. Wird dem Interesse eines Studenten bereits durch eine entsprechend flexible Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses Rechnung getragen, so kann eine Befristung nicht auf den Gesichtspunkt der Anpassung der Erwerbstätigkeit an die Erfordernisse des Studiums gestützt werden.**

ArbG Hamburg, Urteil vom 24.04.2018 Az. : 20 Ca 3/18

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 09.02.2017 vereinbarten Befristung am 16.08.2017 beendet worden ist und auch nicht am 31.08.2018 beendet wird.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als studentische Hilfskraft weiterzubeschäftigen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.
5. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf € 2.900,00 festgesetzt.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten um den Bestand des Arbeitsverhältnisses über das Ende einer vereinbarten Zweckbefristung sowie hilfsweise kalendermäßig vereinbarten Befristung hinaus.

2

Der am XX.XXXX 1975 geborene Kläger war auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 09. März 2016 (Anlage K 1, Bl. 9 ff. d. A) seit dem 14. März 2016 als studentische Hilfskraft zuletzt mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 725,00 € bei einer

regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 17 Stunden bei der Beklagten beschäftigt.

3

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen der T.. Die Beklagte erbringt die klassischen, gesetzlich geforderten Fahrzeugprüfungen. An ihrem Standort in Hamburg unterhält die Beklagte das "M. Institut (M.)", an dem Kunden sich zur Wiedererlangung ihrer Fahrerlaubnis medizinisch-psychologisch untersuchen lassen können.

4

Der ursprünglich bis zum 28. Februar 2017 befristete Arbeitsvertrag des Klägers enthielt zudem eine Zweckbefristung, wonach das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger im Zeitpunkt der Beendigung seines Studiums endet. Mit Schreiben vom 09. Februar 2017 wurde das Arbeitsverhältnis von den Parteien bis zum 31. August 2018 verlängert (Anlage K 2, Bl. 12 d.A.). Der Arbeitsvertrag vom 09. März 2016 (Anlage K 1, Bl. 9 ff. d. A.) enthält darüber hinaus unter anderem noch folgende Regelungen:

5

"§ 2 Arbeitszeit und Art der Tätigkeit

6

(1) Der Mitarbeiter erbringt seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall auf Anforderung und Anweisung des zuständigen Vorgesetzten.

7

(2) Während des Semesters beträgt die maximale Arbeitszeit 20 Stunden je Woche. In den Semesterferien kann die wöchentliche Arbeitszeit auch darüber liegen (max. 38,5 Stunden/Woche).

8

(3) Die Art der Tätigkeit bestimmt im Einzelnen der zuständige Vorgesetzte. Der Mitarbeiter erklärt sich bereit, auch an anderer Stelle des Unternehmens eine gleichartige oder eine andere Tätigkeit zu übernehmen, falls persönliche oder betriebliche Gründe dies erfordern.

9

[...]

10

§ 4 Probezeit/Kündigungsfristen

11

(1) Die ersten drei Monate des befristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien den Anstellungsvertrag mit einer Frist von 14 Tagen zum Monatsende kündigen.

12

(2) Die ordentliche Kündigung dieses befristeten Arbeitsvertrags ist zulässig. Nach Ablauf der Probezeit gelten beiderseits die gesetzlichen Kündigungsfristen. Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen.

13

(3) Das Arbeitsverhältnis endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf, auch vor Ablauf der Befristung in dem Zeitpunkt, in welchem der Mitarbeiter das

Studium beendet. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung."

14

[...]

15

Der Kläger hat am 16. August 2017 sein Studium erfolgreich beendet.

16

Der Kläger meint, das Arbeitsverhältnis sei sowohl über das Beendigungsdatum seines Studiums, den 16. August 2017, hinaus als auch über den 31. August 2018 hinaus unbefristet verlängert worden. Er behauptet, die Beklagte könne sich nicht auf einen Sachgrund für die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Beendigung des Studiums berufen. Auch ein Sachgrund für die vereinbarte Befristung bis zum 31. August 2018 liege nicht vor. Dem Interesse des Klägers, die von ihm zu erbringende Arbeitsleistung mit den wechselnden Erfordernissen des Studiums in Einklang zu bringen, sei durch eine entsprechende flexible Ausgestaltung des Arbeitsvertrags Rechnung getragen. Die Parteien hätten einen flexiblen Einsatz des Klägers vereinbart, so dass die vereinbarte automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ende des Studiums sowie auch die vereinbarte Befristung bis zum 31.08.2018 unwirksam seien.

17

Der Kläger beantragt:

18

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 09.02.2017 vereinbarten Befristung am 16.08.2017 beendet worden ist und auch nicht am 31.08.2018 beendet wird.

19

2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiterzubeschäftigen.

20

Die Beklagte beantragt,

21

die Klage abzuweisen.

22

Die Beklagte meint, das Arbeitsverhältnis sei gemäß § 4 Abs. 3 des Arbeitsvertrags vom 09. März 2016 mit Ablauf des 17. August 2017 beendet worden, da der Kläger nach erfolgreicher Prüfung exmatrikuliert worden sei.

23

Der befristete Arbeitsvertrag sei zudem nur irrtümlich bis zum 31. August 2018 verlängert worden. Beabsichtigt gewesen sei lediglich eine Verlängerung bis zum 31. August 2017.

24

Sowohl die Zweckbefristung zum Ende des Studiums als auch die kalendermäßige Befristung bis zum 31. August 2017 seien aufgrund eines Sachgrunds gerechtfertigt.

Denn die Beklagte habe auf die Anforderungen des Studiums Rücksicht nehmen müssen. Der Arbeitsvertrag enthalte gerade keine zeitliche Rücksichtnahme auf die Anforderungen des Studiums. Vielmehr sei vorgesehen, dass allein der zuständige Vorgesetzte unter Berücksichtigung des Arbeitsanfalls über die Einsatzzeiten des Klägers bestimmen solle. Das Arbeitsverhältnis habe daher bereits am 16. August 2017 spätestens jedoch am 31. August 2017 sein Ende gefunden.

Entscheidungsgründe:

I.

25

Die Klage ist zulässig (1.), aber unbegründet (2. bis 3.).

26

1. Die Klage ist zulässig.

27

Das gemäß § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Interesse des Klägers an der Feststellung, dass zwischen den Parteien über den 16. August 2017 bzw. den 31. August 2018 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des Arbeitsvertrags vom 09. März 2016 besteht, folgt daraus, dass der Beendigungszeitpunkt zwischen den Parteien im Streit ist und die rechtliche Klärung dieser Frage zahlreichen möglichen weiteren Streitigkeiten über Ansprüche, die aus dem Arbeitsverhältnis erwachsen können, vorbeugt.

28

2. Der Antrag zu 1. ist begründet.

29

a. Die dreiwöchige Klagefrist ist eingehalten (§17 TzBfG). Die Klage gegen die Befristung ging innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages, nämlich am 01. September 2017, bei Gericht ein und wurde dem Bekl. auch innerhalb dieser Frist, nämlich am 06. September 2017, zugestellt.

30

b. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete nicht durch die in § 4 Abs. 3 des Arbeitsvertrags (Anlage K 1, Bl. 10 d.A) vereinbarte automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Abschluss des Studiums zum 16. August 2017. Entsprechend führte auch nicht die Beendigungsmitteilung der Beklagten vom 17. August 2017 (Anlage K 3, Bl. 13 d. A.) dazu, dass das Arbeitsverhältnis schon mit Ablauf des 16. August 2017 sein Ende fand.

31

aa. Dabei kann es dahinstehen, ob die Klausel in Ziff. 4 Abs. 3 des Arbeitsvertrags als Zweckbefristung oder auflösende Bedingung zu verstehen ist. Für die Wirksamkeit einer solchen Klausel wäre in beiden Fällen ein Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG erforderlich. Ein solcher ist jedoch nicht gegeben.

32

Ob eine Klausel in einem Arbeitsvertrag eine Zweckbefristung oder eine auflösende Bedingung darstellt, kann regelmäßig offen bleiben (BAG vom 29.06.1996 – 7 AZR 674/95 – NZA 1997, 200; ErfK-Müller-Glöge, 18. Aufl. 2018 § 21 TzBfG Rn. 1 f.). Hieran hat sich durch das Inkrafttreten des TzBfG am 01.01.2001 nichts geändert.

§ 21 TzBfG verweist hinsichtlich der auflösenden Bedingung – soweit hier von Relevanz – auf die gleichen Normen, die auch für die Zweckerreichung gelten. Insbesondere ist ein sachlicher Grund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG notwendig. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses findet nur statt, wenn der Arbeitgeber gemäß § 15 Abs. 2 TzBfG den Arbeitnehmer entsprechend rechtzeitig informiert.

33

bb. Der von der Beklagten allein geltend gemachte Sachgrund für die Befristung gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG, dem Kläger die Harmonisierung seines Interesses an einem geregelten Studium mit den Pflichten in einem Arbeitsverhältnis zu ermöglichen, vermag die vorliegende Zweckbefristung nicht zu rechtfertigen. Zwar war in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, dass die Befristung von Arbeitsverträgen mit Studenten, die neben ihrem Studium bezahlte Beschäftigungsmöglichkeiten suchten und die ihre Erwerbstätigkeit aber immer wieder den wechselnden Erfordernissen ihres Studiums anpassen müssten, im Arbeitsleben üblich und sachlich gerechtfertigt sei (BAG Urteil vom 4. 4. 1990 - 7 AZR 259/89 AP NR. 136 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. auch BAG Urteil vom 18. 8. 1982 - 7 AZR 353/80 - und BAG Urteil vom 13. 2. 1985 - 7 AZR 345/82). Das Bundesarbeitsgericht betont aber in jüngeren Entscheidungen, dass die Befristung nur dann sachlich gerechtfertigt ist, wenn sie angesichts der Vertragsgestaltung erforderlich ist, um die Erwerbstätigkeit den immer wieder wechselnden Erfordernissen des Studiums anzupassen (BAG Urteil vom 10. 8. 1994 - 7 AZR 695/93 - AP Nr. 162 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Wird hingegen diesem Interesse des Studenten bereits durch eine entsprechend flexible Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses Rechnung getragen, so kann die Befristung nicht auf den Gesichtspunkt der Anpassung der Erwerbstätigkeit an die Erfordernisse des Studiums gestützt werden. (BAG Urteil vom 29. 10.1998 - 7 AZR 561/97 - AP Nr. 206 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). In seiner Entscheidung vom 29. Oktober 1998 hat das Bundesarbeitsgericht eine derartige flexible Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses angenommen, weil der Student – entsprechend den Anforderungen seines Studiums – lediglich an zwei Tagen in der Woche in der Nachtschicht von 18.00 Uhr bis 22.00 Uhr und von 22.30 Uhr bis 3.30 Uhr arbeitete. Zudem sah der Arbeitsvertrag die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung vor (vgl. BAG Urteil vom 29. 10.1998 - 7 AZR 561/97 - AP Nr. 206 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, Rn. 11)

34

Nach den oben genannten Grundsätzen berücksichtigte schon die Ausgestaltung des Arbeitsvertrags der Parteien vom 09. März 2016 das Interesse des Klägers, die Erwerbstätigkeit an die Erfordernisse des Studiums anzupassen. Denn § 2 Abs. 3 des Arbeitsvertrags (Anlage K 1, Bl. 9 d.A) sieht vor, dass die Arbeitszeit des Klägers während des Semesters maximal 20 Stunden beträgt. Lediglich in den Semesterferien kann die maximale wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 38,5 Stunden erhöht werden.

35

Diese Regelung ist nach Auffassung der Kammer geeignet, den Interessen des Klägers an einer flexiblen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses hinreichend Rechnung zu tragen. Die Regelung ermöglicht dem Kläger eine Anpassung der Erwerbstätigkeit an die Erfordernisse des Studiums, so dass eine darüber hinaus gehende Befristung des Arbeitsvertrags nicht erforderlich ist. Die Regelung in § 2 Abs. 3 des Arbeitsvertrags (Anlage K 1, Bl. 9 d.A) sieht schon nicht vor, dass der Kläger eine Mindestarbeitszeit pro Woche zu erbringen hat. Sie beinhaltet zudem keine Vorgaben hinsichtlich der konkreten Lage der Arbeitszeit. Die Regelung beinhaltet somit gerade die flexible Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, die für den Kläger notwendig ist, um die

zeitliche Belastung durch das Arbeitsverhältnis an die Bedürfnisse des Studiums anzupassen.

36

An diesem Ergebnis ändert sich auch nichts durch den Einwand der Beklagten, dass die Regelung in § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vorsehe, dass der Kläger seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall auf Anforderung und Anweisung des zuständigen Vorgesetzten zu erbringen habe. Gemäß § 2 Abs. 3 des Arbeitsvertrags ist der Kläger schon nicht gezwungen, eine Mindeststundenanzahl pro Woche für die Beklagte zu arbeiten. Er kann also – wenn die Bedürfnisse des Studiums dies erfordern – zu bestimmten Zeiten auch gar nicht für die Beklagte arbeiten, selbst wenn sein Vorgesetzter aufgrund entsprechenden Arbeitsanfalls eine Arbeitsleistung des Klägers anordnet. Eine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten würde der Arbeitgeber dadurch nicht begehen, da er gemäß § 2 Abs. 3 des Arbeitsvertrags keine Mindestarbeitsleistung schuldet. Hinzu kommt, dass in § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist. Für den Fall, dass sich die Parteien also nicht auf Arbeitszeiten verständigen, die der Kläger mit den Bedürfnissen seines Studiums in Einklang bringen kann, hat er die Möglichkeit das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der gesetzlichen Kündigungsfristen – mithin mit einer Frist von nur vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats – zu beenden. Es mag sein, dass die Regelung in Ziff. 2. 3 vornehmlich aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen in das Arbeitsverhältnis aufgenommen wurde. Dennoch entfaltet sie die oben dargelegte Wirkung zu Gunsten des Klägers. An dieser Betrachtung ändert sich auch nichts dadurch, dass der Kläger im Durchschnitt regelmäßig 17 Stunden pro Woche für die Beklagte gearbeitet hat. Wenn der Kläger eine Arbeitsleistung von 17 Stunden pro Woche nicht mit seinem Studium hätte in Einklang bringen können, wäre er nicht verpflichtet gewesen, regelmäßig diese 17 Stunden zu arbeiten.

37

c. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien hat auch nicht zum 31. August 2017 geendet. Eine kalendermäßige Befristung bis zu diesem Datum haben die Parteien nicht vereinbart. Abreden über eine kalendermäßige Befristung des Arbeitsverhältnisses unterliegen gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG der Schriftform. Eine schriftliche Befristungsabrede, nach der das zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsverhältnis bereits mit Ablauf des 31. August 2017 geschlossen wurde, liegt nicht vor. Daran vermag auch die Tatsache nichts zu ändern, dass der Betriebsrat nur zu einer Verlängerung des Arbeitsvertrags vom 09. März 2016 bis zum 31. August 2017 angehört wurde. Diese Anhörung vermag nichts daran zu ändern, dass individualrechtlich das Schriftformerfordernis für eine Befristungsabrede gilt. Schriftlich wurde durch Vereinbarung vom 09. Februar 2017 indes eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. August 2018 vereinbart.

38

d. Für die Wirksamkeit der Befristungsabrede vom 09. Februar 2017 (Anlage K 2, Bl. 12 d.A.) ist ein Sachgrund erforderlich, weil das Arbeitsverhältnis über die Dauer von zwei Jahren hinaus verlängert worden ist (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Ein solcher ist jedoch nicht gegeben. Der von der Beklagten allein geltend gemachte Sachgrund für die Befristung gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG, dem Kläger die Harmonisierung seines Interesses an einem geregelten Studium mit den Pflichten in einem Arbeitsverhältnis zu ermöglichen, vermag die vorliegende Befristung nach den oben unter lit. b. dargelegten Grundsätzen nicht zu rechtfertigen.

39

3. Der Antrag zu 2. ist ebenfalls begründet.

40

Der Kläger hat einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits.

41

Der gekündigte Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Befristung hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses. Rechtsgrundlage dieses Beschäftigungsanspruches ist das Arbeitsvertragsrecht. Der Anspruch ist abzuleiten aus den §§ 611, 613 BGB in Verbindung mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht (BAG, Großer Senat, Beschluss vom 27.02.1985 – GS 1/84 – AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Nichts anderes gilt für eine Entfristungsklage. Wenn ein die Unwirksamkeit der Befristung feststellendes Instanzurteil ergeht und keine besonderen Umstände vorliegen, die ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers begründen, den Arbeitnehmer nicht weiter zu beschäftigen, besteht nach der Rechtsprechung des BAG ein Weiterbeschäftigungsanspruch. Dem Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers steht dabei auch nicht das zwischen den Parteien vereinbarte Prozessarbeitsverhältnis entgegen. Denn dieses endete bereits mit Abschluss der ersten Instanz und vermittelte dem Kläger daher gerade keinen Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Prozesses.

II.

42

Die Entscheidung über die Kosten des Rechtsstreits beruht auf § 91 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, wonach die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen hat, weil sie unterlegen ist.

43

Der gemäß § 61 ArbGG festgesetzte Wert des Streitgegenstandes beträgt nach den im maßgebenden Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung (§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 4 ZPO) gestellten Klaganträgen 2.900,00€, wobei der Antrag zu 1. mit dem Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgelts (3 x 725,00 €) und der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Antrag zu 2. mit einem Bruttomonatsgehalt (725,00 €) bewertet wurden.

44

Die Voraussetzung für eine Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG liegen nicht vor. Die Möglichkeit der Berufung gemäß § 64 Abs. 2 Buchst. c ArbGG bleibt davon unberührt.