

Arbeitsgericht Berlin
Geschäftszeichen (bitte immer angeben)
58 Ca 6368/21



Verkündet
am 29.03.2022

**Gerichtsbeschäftigte als
Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle**

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

K. Rücksprache		Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Berlin		
04. APR. 2022		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeiter

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtssekretäre Johann Gerhard Boers, Gabriela Janner, Bärbel Christoph-Tojek, Ulrike Birzer, Annelie Jaschinski, Thomas Jung, Michael Wittich, Heike Niederhausen, Anna Münzner, Dr. Hanns Pauli, Kristian Kunz, Florian Schwarz, Curt Dunse, David Pidde, Sven Alisch, Janina Herrmann, Dorothea Schmidt

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Berlin, Genthiner Str. 35, 10785 Berlin

gegen

Prozessbevollmächtigte/r:

- Beklagte/r -

hat das Arbeitsgericht Berlin, 58. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 29.03.2022 durch die Richterin am Arbeitsgericht ... als Vorsitzende sowie die ehrenamtliche Richterin Frau ... und die ehrenamtliche Richterin Frau ... für Recht erkannt:

- I. Die Klage wird abgewiesen.
- II. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.
- III. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 6.928,80 EUR festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Frage, ob ihr Arbeitsverhältnis über den Ablauf der Vertragslaufzeit eines bis zum 05.03.2021 befristeten Arbeitsvertrages hinaus unbefristet verlängert wurde.

Die am 06.02.1990 geborene Klägerin stand seit 01.10.2015 im Umfang von 19,7 Wochenstunden als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Die Bruttomonatsvergütung betrug 2.309,60 EUR. Das Arbeitsverhältnis war zunächst aufgrund des Arbeitsvertrages vom 23.09.2015 bis zum 30.09.2019 befristet (Blatt 7 fortfolgende der Akte). Die Befristung wurde mit Zusatzvereinbarung vom 17.09.2020 bis zum 05.03.2021 verlängert (Blatt 5 der Akte).

In einem Telefonat der Klägerin am 02.12.2020 mit der Mitarbeiterin der Personalstelle, Frau E., fragte die Klägerin, wann der Arbeitsvertrag auslaufe. Die Mitarbeiterin verwies auf das in der Gehaltsabrechnung genannte Datum.

Die Klägerin arbeitete über den 05.03.2021 hinaus. Sie erhielt für diesen Zeitraum Entgelt und Vergütungsabrechnungen. Mit Schreiben vom 28.05.2021 untersagte die Beklagte der Klägerin die Erbringung weiterer Arbeitsleistung unter Hinweis auf das Ende des Beschäftigungsverhältnisses mit Ablauf des 05.03.2021 (Blatt 4 der Akte).

Mit ihrer Klageschrift vom 15.06.2021 begehrt die Klägerin die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Mitteilung der Beklagten vom 28.05.2021 beendet werde.

Die Klägerin ist der Auffassung, aufgrund der Weiterarbeit über den 05.03.2021 hinaus in Kenntnis der Beklagten sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Die Kenntnis der Beklagten zeige sich in der Zahlung des Entgeltes und der Erteilung von Lohnabrechnungen über den 05.03.2021 hinaus. In den Monatsabrechnungen sei durchweg der 30.09.2021 als Datum des Ausscheidens benannt (Blatt 20 fortfolgende der Akte). Dieses Datum sei auch online in den verfügbaren Personaldaten über die Klägerin vermerkt. Diese Unterlagen könnten nur durch die Personalabteilung erstellt werden. Diese habe daher Kenntnis gehabt. Die Personalstelle habe jedenfalls über Frau E. Kenntnis gehabt. Diese sei während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses Ansprechpartnerin der Klägerin gewesen. Die Klägerin habe davon ausgehen dürfen, dass Auskünfte der Personalabteilung korrekt seien. Des Weiteren habe die Klägerin Frau P. am 30.03.2020 von ihrer Arbeitsunfähigkeit informiert. Die Klägerin habe bis zum 29.05.2021 unterrichtet und sei im Vorlesungsverzeichnis verplant gewesen.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 28.05.2021 hinaus unbeendet fortbesteht.
2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als wissenschaftliche Mitarbeiterin weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, das Arbeitsverhältnis bestehe nicht unbefristet fort. Es fehle an einem Wissen der Beklagten von der tatsächlichen Weiterarbeit. Im Bereich der Hochschulen sei ein Wissen der Person bzw. Stelle, die zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigt ist, vorausgesetzt. Das seien Führungskräfte der Abteilung Personal, insbesondere Gruppen- und Referatsleiterinnen. Die Klägerin lege nicht dar, dass eine solche Person Kenntnis von der tatsächlichen Weiterarbeit gehabt habe. Kein zur Einstellung berechtigter Mitarbeiter der Beklagten habe Kenntnis von der Weiterarbeit der Klägerin über den 05.03.2021 hinaus gehabt. Weder Frau E. als Sachbearbeiterin in der Abteilung Personal, noch Frau Professor M. noch Frau P. als Sekretärin am Institut für deutsche und niederländische Philologie seien zur Einstellung berechtigt. Das Datum in den Gehaltsabrechnungen sei die Folge einer fehlerhaften Abbildung im Abrechnungssystem in. Die Beklagte habe der Weiterarbeit schließlich unverzüglich nach Kenntniserlangung widersprochen.

Für das weitere Vorbringen der Parteien wird auf die gegenseitig gewechselten Schriftsätze vom 15.06.2021 (Blatt 1 fortfolgende der Akte), vom 09.08.2021 (Blatt 18 fortfolgende der Akte), vom 14.09.2021 (Blatt 53 fortfolgende der Akte), vom 29.09.2021 (Blatt 59 fortfolgende der Akte) sowie auf die Sitzungsprotokolle verwiesen, § 46 Absatz 2 ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz) in Verbindung mit § 113 Absatz 2 Satz 2 ZPO (Zivilprozessordnung).

Entscheidungsgründe

A.

Die zulässige Klage ist unbegründet.

I.

Die Klage ist zulässig.

Die Klage ist auf die Feststellung des Bestehens eines vom beklagten Land in Abrede gestellten unbefristeten Arbeitsverhältnisses gerichtet. Das Begehren ist mit einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 Absatz 1 ZPO zu verfolgen (*BAG, 11.07.2007 – 7 AZR 501/06, BeckRS 2007, 48596 Rn. 10*), was die Klägerin durch die Neufassung ihres Antrags im Kammertermin erfüllt.

II.

Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt nicht gemäß § 15 Absatz 5 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) als auf unbestimmte Zeit verlängert.

1.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der in der Zusatzvereinbarung vom 17.09.2020 vereinbarten Befristung am 05.03.2021 geendet. Die Klägerin hat die Befristung nicht mit einer Befristungskontrollklage angegriffen und macht die Unwirksamkeit der Befristung nicht geltend.

2.

Zwischen den Parteien ist nicht nach § 15 Absatz 5 TzBfG ab dem 06.03.2021 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden.

a.

Die Klägerin ist nicht damit ausgeschlossen, sich auf die Entstehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 15 Absatz 5 TzBfG zu berufen, weil sie nicht innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Vertragsende den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht hat. Die Klagefrist für die Erhebung einer Befristungskontrollklage gemäß § 17 Satz 1 TzBfG findet keine Anwendung, wenn die Arbeitnehmerin geltend macht, das Arbeitsverhältnis gelte nach § 15 Absatz 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert (*BAG, 28.09.2016 – 7 AZR 377/14, AP Nr. 9 zu § 15 TzBfG Rn. 28*).

b.

Die Voraussetzungen des § 15 Absatz 5 TzBfG liegen nicht vor.

aa.

Nach § 15 Absatz 5 TzBfG gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Die Vorschrift regelt – ebenso wie § 625 BGB für die Fortsetzung von Dienstverhältnissen und Arbeitsverhältnissen außerhalb des Anwendungsbereichs des § 15 Absatz 5 TzBfG – die stillschweigende Verlängerung von Arbeitsverhältnissen unabhängig vom Willen der Parteien. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch die Vertragsparteien im Sinne von § 15 Absatz 5 TzBfG ist ein Tatbestand schlüssigen Verhaltens kraft gesetzlicher Fiktion, durch die ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des vorangegangenen befristeten Arbeitsvertrags zustande kommt. Die Regelung beruht auf der Erwägung, die Fortsetzung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers sei im Regelfall der Ausdruck eines stillschweigenden Willens der Parteien zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (*BAG, 28.09.2016 – 7 AZR 377/14, AP Nr. 9 zu § 15 TzBfG Rn. 30; BAG, 07.10.2015 – 7 AZR 40/14, AP TzBfG § 14 Nr. 136 Rn. 24*). Der Eintritt der in § 15 Absatz 5 TzBfG angeordneten Fiktion setzt voraus, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung bewusst und in der Bereitschaft fortsetzt, die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis weiter zu erfüllen. Der Arbeitnehmer muss die vertragsgemäßen Dienste nach Ablauf der Vertragslaufzeit tatsächlich ausführen (*BAG, 28.09.2016 – 7 AZR 377/14, AP Nr. 9 zu § 15 TzBfG Rn. 30; BAG, 18.10.2006 – 7 AZR 749/05, AP TzBfG § 14 Nr. 28 Rn. 15*). Dabei genügt nicht jegliche Weiterarbeit des Arbeitnehmers. Diese muss vielmehr mit Wissen des Arbeitgebers selbst erfolgen. Arbeitgeber im Sinne von § 15 Absatz 5 TzBfG ist nicht jeder Vorgesetzte, sondern der Arbeitgeber selbst. Seiner Kenntnis steht die Kenntnis der zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreter gleich (*BAG, 28.09.2016 – 7 AZR 377/14, AP Nr. 9 zu § 15 TzBfG Rn. 31; BAG 11.07.2007 – 7 AZR 197/06, juris Rn. 26*).

bb.

Danach ist zwischen den Parteien durch die Weiterarbeit der Klägerin nach § 15 Absatz 5 TzBfG kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Die Weiterarbeit der Klägerin bei der Beklagten erfolgte weder mit Wissen des Rektors der Beklagten noch in Kenntnis eines zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreters der Beklagten.

(1)

Im Hochschulbereich steht der Kenntnis des Rektors der Universität, der als Behördenleiter Arbeitgeber im Sinne des § 15 Absatz 5 TzBfG ist, die Kenntnis der Mitarbeiter gleich, deren er sich zur eigenverantwortlichen Bearbeitung von arbeitsvertraglichen Angelegenheiten bedient. Hierzu zählen in erster Linie die zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Mitarbeiter der Personalverwaltung. Daneben können auch Personen aus anderen Teilen der allgemeinen Hochschulverwaltung als Arbeitgeber anzusehen sein, sofern ihnen aufgrund der hochschulinternen Geschäftsverteilung anstelle des Rektors Sachverhalte über die Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen von Arbeitnehmern bekannt werden können. Macht der Rektor von seiner Delegationsbefugnis als Behördenleiter Gebrauch und überträgt er die Bearbeitung von arbeitsvertraglichen Vorgängen auf andere selbstständig handelnde Personen, muss er deren Kenntnis aus den übertragenen Angelegenheiten gegen sich gelten lassen (*BAG, 28.09.2016 – 7 AZR 377/14, AP Nr. 9 zu § 15 TzBfG Rn. 38*).

(2)

Entsprechend der vorgenannten Grundsätze hat die Klägerin keine Weiterarbeit über den 05.03.2021 hinaus in Kenntnis des Arbeitgebers dargelegt.

Eine Weiterarbeit mit Wissen des Rektors behauptet die Klägerin nicht.

Auch eine Weiterarbeit in Kenntnis einer zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Personen als Vertreter der Beklagten ist nicht ersichtlich.

Auf die Zahlung des monatlichen Entgeltes sowie die Erteilung von Abrechnungen auch über den 05.03.2021 hinaus kann sich die Klägerin nicht berufen. Die Klägerin macht insoweit ohne Erfolg geltend, Mitarbeiter der Personalabteilung und der Finanzbuchhaltung hätten aufgrund der monatlichen Abrechnung von der Weiterarbeit Kenntnis erlangt. Es ist weder konkret dargelegt noch ersichtlich, dass diese Mitarbeiter zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigt sind, noch, dass ihnen die eigenverantwortliche Bearbeitung von arbeitsvertraglichen Angelegenheiten übertragen ist (*BAG, 28.09.2016 – 7 AZR 377/14, AP Nr. 9 zu § 15 TzBfG Rn. 39*). Gleiches gilt für die Krankmeldung für den 30.03.2022 gegenüber der Sekretärin am Institut für deutsche und niederländische Philologie, Frau [REDACTED].

Nichts anderes ergibt sich, soweit sich die Klägerin darauf beruft, in den erteilten Abrechnungen sei zuletzt immer fälschlicherweise der 30.09.2021 als Datum des Ausscheidens benannt, was sich auch aus den online verfügbaren Personaldaten der Klägerin so ergebe. Soweit die Klägerin aus diesen Umständen darauf schließt, die Personalabteilung habe Kenntnis gehabt, kann dem nicht gefolgt werden. Die Beklagte hat sich insoweit darauf berufen, dass das Datum in den Gehaltsabrechnungen die Folge einer

fehlerhaften Abbildung im Abrechnungssystem sei. Dass das Datum das Ergebnis der Prüfung durch eine einstellungsberechtigte Person der Personalabteilung ist und durch diese die Änderung im System veranlasst wurde, hat auch die Klägerin nicht behauptet. Es würde sich zudem die Frage anschließen, ob das im System abgebildete Datum überhaupt auf eine tatsächliche Kenntnis der Weiterarbeit - auf die es aber ankommt - belegen kann, unabhängig davon, ob das Datum bewusst oder fälschlich gewählt wurde. Ein im System hinterlegtes Datum dürfte in der monatlich generierten Entgeltabrechnung automatisch erscheinen, ohne dass dazu jeweils eine Prüfung erfolgt, aus der eine konkrete Kenntnis geschlussfolgert werden könnte.

Soweit sich die Klägerin auf das Telefonat mit der Mitarbeiterin der Personalstelle, Frau E., beruft, kann auch daraus keine Kenntnis einer zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Person geschlussfolgert werden, auch wenn diese Mitarbeiterin während des gesamten Arbeitsverhältnisses der Klägerin die direkte und einzige Ansprechpartnerin der Klägerin für arbeitsvertragliche Fragen in der Personalabteilung gewesen ist. Ob und welche Prüfung Frau E. gegebenenfalls durchgeführt oder ob diese lediglich das im System abgebildete Datum vorgelesen hat, ist nicht bekannt, so dass Rückschlüsse aus dieser Mitteilung nicht gezogen werden können. Zudem kann aus dieser telefonischen Aussage am 02.12.2020 nicht auf die erforderliche tatsächliche Kenntnis von der Weiterarbeit über den 05.03.2021 hinaus geschlussfolgert werden.

Die Beklagte hat demgegenüber dargelegt, dass die Zusatzvereinbarung vom 17.09.2020 durch die Gruppenleiterin im Referat I B der Personalabteilung, Frau M., unterzeichnet worden ist, von der die Klägerin auch das Schreiben vom 14.09.2020 erhielt, dass ihr Arbeitsverhältnis aufgrund des Weiterbeschäftigungsantrages über den 30.09.2020 hinaus nunmehr bis zum 05.03.2021 befristet fortgesetzt werde und ende, ohne dass es einer Kündigung bedürfe (Anlage B 1, 158 der Akte). Die in der Personalabteilung zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Personen gingen danach von einer Befristung bis zum 05.03.2021 aus, was ebenso gegen die notwendige tatsächliche Kenntnis von der Weiterarbeit spricht.

Dass die Klägerin von der Haltung der Beklagten gegenüber dem wissenschaftlichen Nachwuchs enttäuscht ist, insbesondere da die Falschausekunft hinsichtlich der Vertragslaufzeit bis zum 30.09.2021 unstreitig ist, ist menschlich nachvollziehbar, führt jedoch in dem aufgezeigten rechtlichen Rahmen zu keinem anderen Ergebnis.

III.

Aufgrund des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. fiel der Antrag zu 2. nicht zur Entscheidung an.

B.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, da sie in vollem Umfang unterliegt, § 46 Absatz 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Absatz 1 ZPO.

C.

Der Wert des Streitgegenstandes war gemäß § 61 Absatz 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er war in Höhe von 3 Bruttomonatsgehältern zu bemessen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt bzw. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer Gewerkschaft, 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
Telefax: 030 90171-222/333**

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 § 46c Arbeitsgerichtsgesetz genügt. Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und auf einem zugelassenen elektronischen Übermittlungsweg oder
- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46 c Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Ab dem **01.01.2022** besteht gemäß dem ab dann geltenden § 46g Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) für Anwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse **die Pflicht zur Einreichung als elektronisches Dokument**. Gleiches gilt für die nach dem ArbGG vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 zur Verfügung steht. Auf § 46g Satz 3 ArbGG wird hingewiesen.

Zu beachten ist, dass ein Telefax- oder Computerfaxschreiben die elektronische Form nicht wahrt. Für den Personenkreis, der ab 01.01.2022 der Pflicht zur elektronischen Einreichung unterliegt, stehen Faxschreiben daher nicht mehr zur Verfügung.

Bei Nutzung von DE-Mail ist das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit larbg-berlin-brandenburg@egvp.de-mail.de zu adressieren.

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. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekanntnis gemäß § 174 Zivilprozessordnung.

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 die Beklagte 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 Arbeitsgerichtsgesetz .

"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."