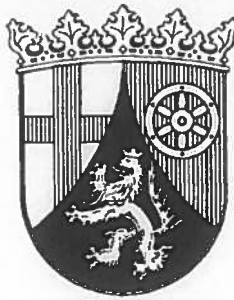


Aktenzeichen:
2 Ca 186/14



Verkündet am:
28.05.2014

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT KAISERSLAUTERN

16. JUNI 2014

Abschrift

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]

gegen

[REDACTED]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

[REDACTED]

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Kaiserslautern auf die mündliche Verhandlung vom 28. Mai 2014 durch den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter [REDACTED] und den ehrenamtlichen Richter [REDACTED] als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin über den 23.01.2014 hinaus als Bankkauffrau weiter zu beschäftigen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Streitwert: 7.500,00 Euro.

TATBESTAND

Die Parteien streiten um die Weiterbeschäftigung.

Die Klägerin begann am 01.08.2010 bei der Beklagten ihre Ausbildung zur Bankkauffrau und bestand am 23.01.2013 die Abschlussprüfung mit dem Gesamtergebnis "ausreichend" (60 Punkte).

Kraft beiderseitiger Tarifbindung fand der TVAöD-AT Anwendung. Hierin ist folgendes geregelt:

16a

Übernahme von Auszubildenden

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von 12 Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegen stehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche

Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei der Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt."

Im Anschluss an die Ausbildung schlossen die Parteien am 24.01.2013, mit Wirkung vom selben Tag einen befristeten Arbeitsvertrag für 12 Monate (bis 23.01.2014) "außerhalb von § 16a TVAöD". Der Vertrag wurde von der Beklagten vorformuliert. U. a. wurde die Klägerin auch in der Geschäftsstelle Mehlingen eingesetzt.

Die Klägerin trägt vor:

Es seien ausreichend freie Stellen vorhanden gewesen, so dass alle 14 Auszubildenden hätten übernommen werden können.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin über den 23.01.2014 hinaus als Bankkauffrau weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor:

Im Stellenplan 2013 seien insgesamt 14 nicht besetzte Stellen ausgewiesen, die grundsätzlich auch für die Klägerin infrage gekommen wären. Im Januar 2013 haben insgesamt 16 Auszubildende ihre Ausbildung beendet. Davon seien 15 Auszubildende (einschließlich der Klägerin) übernommen worden. Ein Auszubildender

sei nach Beendigung seiner Ausbildung aufgrund personen- bzw. verhaltensbedingten Gründen nicht übernommen worden. Je nach betrieblichem Bedarf seien diese 14 Auszubildenden den Einsatzstellen zugeordnet worden. Weitere entsprechende offene Stellen habe es nicht gegeben. Da die Klägerin die schlechteste Abschlussprüfung des Jahrgangs hatte und auch während der Ausbildung eine schlechte Entwicklung genommen habe, habe sie keine Berücksichtigung gefunden. Die offenen Stellen seien durch die "besseren" Auszubildenden besetzt worden.

Die Klägerin sollte lediglich übergangsweise in der Geschäftsstelle [REDACTED] eingesetzt werden. Bereits zum Zeitpunkt der Erstellung des Stellenplans habe festgestanden, dass eine Auszubildende, die im Sommer 2013 auslernt und deutlich qualifizierter ist als die Klägerin, diese Stelle einnehmen sollte. Außerdem hätte man diese Stelle für den Zeitraum Februar bis Juni 2013 (Übernahme der nächsten Auszubildenden) nicht zwingend besetzen müssen, sondern eine Abdeckung durch die Personalreserve der [REDACTED] vornehmen können.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die Klage ist begründet.

I.

Die Klägerin kann die tatsächliche Weiterbeschäftigung verlangen, weil ab dem 24.01.2014 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist.

1. Die Voraussetzung des § 16a TVAöD haben bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses am 23.01.2013 vorgelegen.

Nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten lag eine freie zu besetzende Stelle bereits bei Erstellung des Stellenplans 2013 vor, so dass schon die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG tarifwidrig war.

Da die Klägerin die Abschlussprüfung bestanden hat, kommt es auf die Qualifikation nicht an. Sie wird nur dann relevant, wenn eine Auswahlentscheidung erforderlich wird. Dies ist nur dann der Fall, wenn nicht genügend freie Stellen vorhanden sind.

Die Beklagte durfte diese Stelle auch nicht für eine Auszubildende frei halten, die erst später ihre Ausbildung beendet, denn der maßgebliche Beurteilungszeitpunkt ist nach der Tarifvorschrift der Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.

Unerheblich ist auch, dass bei Erstellung des Stellenplans bereits festgestanden habe, dass eine andere Auszubildende, die im Sommer 2013 auslernt und deutlich qualifizierter sei, diese Stelle einnehmen sollte. Insoweit gibt der Stellenplan nichts her. Auch die spätere anderweitige Besetzung kann nach dem Rechtsgedanken des § 162 Abs. 1 BGB nichts ändern. Niemand darf aus einem von ihm treuwidrig herbeigeführten Ereignis Vorteile herleiten. Die Vereitelung eines tariflichen Anspruchs ist treuwidrig.

2. Die Kammer geht davon aus, dass das Merkmal der Bewährung erfüllt ist. Insoweit hat die Beklagte nichts gegenteiliges vorgetragen.

II.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Der Streitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festgesetzt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten Berufung eingelegt werden. Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

schriftlich beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, eingelegt werden.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs.2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Sittinger

Hinweis:

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

Beglaubigt
Heu
Justizbeschäftigte
Landesjustizverwaltung