

PRESSEMITTEILUNG

Bremen, 14. Dezember 2023

Arbeitsverhältnis eines Lehrers bei der International School of Bremen nach Ablauf der Befristung beendet

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat heute die Klage eines Arbeitnehmers auf Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Befristung abgewiesen.

Der Kläger war als Lehrkraft bei der beklagten Schule beschäftigt. Außerdem war er Mitglied des Betriebsrats. Sein Arbeitsverhältnis war für die Dauer von 23 Monaten bis zum 31. Juli 2023 befristet. Im Februar 2023 wandte er sich an die beklagte Arbeitgeberin mit der Bitte um eine Bescheinigung über den Bestand seines Arbeitsverhältnisses, die er bei einer Behörde vorlegen wollte. Zunächst stellte die Beklagte eine „Arbeitsbescheinigung“ aus, wonach sich der Kläger in einem befristeten Arbeitsverhältnis befindet. Im Rahmen von im einzelnen streitigen Umständen wünschte der Kläger, dass ihm eine Bescheinigung über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ausgestellt werde. Die Beklagte erteilte ihm schließlich eine solche Bescheinigung und trug im Prozess vor, dies habe sie aus Gefälligkeit dem Kläger gegenüber getan. Der Kläger leitet aus der zweiten Bescheinigung ab, dass die Beklagte sein Arbeitsverhältnis entfristet habe. Außerdem habe sich der Geschäftsführer der Beklagten bei Abgabe der Bescheinigung in einer Weise geäußert, dass der Kläger auf die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses über das Befristungsende hinaus habe vertrauen können. Schließlich müsse die Beklagte ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anbieten, weil er allein wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit benachteiligt werde, wenn die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum Befristungsende auslaufen lasse.

Das Gericht entschied, dass das Arbeitsverhältnis über das Befristungsende hinaus nicht fortgesetzt worden sei. Aus der dem Kläger erteilten Arbeitsbescheinigung und den Umständen ihres Zustandekommens konnte nicht gefolgert werden, die Beklagte habe dadurch mit dem Kläger einen Vertrag über die Entfristung seines Arbeitsverhältnisses geschlossen. Auch die letzte, über ein „unbefristetes Arbeitsverhältnis“ ausgestellte Bescheinigung begründet kein Vertrauen des Klägers, das Arbeitsverhältnis sei damit entfristet worden oder werde später entfristet. Mit der Bescheinigung hat die Beklagte nicht zu erkennen gegeben,

sich gegenüber dem Kläger rechtlich binden zu wollen. Eine Entfristung folgt auch nicht aus den mündlichen Äußerungen des Geschäftsführers im Februar 2023 anlässlich der Ausstellung der Bescheinigung. Selbst wenn zuträfe, welche Äußerungen der Geschäftsführer nach Darstellung des Klägers abgeben haben soll, lassen sie nicht den Schluss darauf zu, die Beklagte habe sich damit in rechtlich bindender Weise mit dem Kläger über die Entfristung geeinigt. Schließlich konnte das Gericht auch keinen Zusammenhang zwischen dem Auslaufen des befristeten Arbeitsverhältnisses und der Betätigung des Klägers als Betriebsratsmitglied feststellen.

Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven, Urteil vom 14. Dezember 2023 – 8 Ca 8266/23 –