LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

Aktenzeichen: 5 Sa 748/02

Entscheidung vom 26. September 2002

In dem Rechtsstreit

...

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Verhandlung vom 26.09.2002 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... für Recht erkannt:

1) Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 24.04.2002 - 5 Ca 603/02 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass sich der Kläger seit dem 01.01.2002 bei dem Beklagten in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet.

2) Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Beklagte.

3) Die Revision wird für den Beklagten zugelassen.

T a t b e s t a n d:

Die Parteien streiten über die Frage, ob zwischen ihnen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Der am 08.12.1961 geborene Kläger ist seit dem 03.06.1998 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als Projektleiter im Rahmen der Regionalen Beschäftigungsoffensive des Kommunalverbandes Ruhrgebiet beim Beklagten beschäftigt. Seine Bruttomonatsvergütung beträgt derzeit 3.101,84 Euro.

Der erste Anstellungsvertrag der Parteien wurde unter dem 02.06.1998 geschlossen und galt bis zum 31.12.1998. Mit Schreiben vom 25.11.1998 bot der Beklagte dem Kläger die befristete Fortsetzung seines Anstellungsverhältnisses bis zum 31.12.1999 an, was der Kläger mit Schreiben vom 18.12.1998 akzeptierte. Unter dem 19.11.1999 teilte der Beklagte dem Kläger die befristete Fortsetzung bis zum 31.12.2000 und mit Schreiben vom 30.10.2000 die Verlängerung bis zum 31.12.2001 mit. Eine schriftliche Einverständniserklärung des Klägers zu beiden Vertrags- bzw. Verlängerungsangeboten erfolgte nicht.

aufrecht.de®

Nach Auslaufen des bis zum 31.12.2001 befristeten Vertrages arbeitete der Kläger als Projektleiter in seinem bisherigen Aufgabengebiet weiter. Nachdem unter dem 28.01.2002 die Verlängerung von Zeitarbeitsverträgen unter anderem mit dem Kläger im Verwaltungsblatt des Beklagten publiziert worden war (vgl. hierzu Bl. 66 ff. d. A.), wandte sich der spätere Prozessbevollmächtigte des Klägers am 04.02. bzw. 08.02.2002 an den Verwaltungsdirektor des Beklagten, den Zeugen G., und wies auf die zwischenzeitlich erfolgte Weiterbeschäftigung des Klägers hin.

Mit Schreiben vom 08.02.2002 untersagte der Beklagte dem Kläger daraufhin jegliche Weiterarbeit und erteilte ihm Hausverbot.

Mit seiner am 11.02.2002 beim Arbeitsgericht Essen anhängig gemachten und später erweiterten Klage hat der Kläger in erster Linie die Feststellung begehrt, dass zwischen den Parteien seit dem 01.01.2002 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe.

Er hat sich hierzu auf § 625 BGB berufen und behauptet, der Beklagte habe trotz Kenntnis des mit Personalkompetenz ausgestatteten Zeugen G. von seiner Tätigkeit über den 01.01.2002 hinaus dieser Tätigkeit nicht unverzüglich widersprochen. Demgemäß müsse von einem unbefristeten Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass er sich seit dem 01.01.2002 bei dem Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befindet;

2. den Beklagten zu verurteilen, ihn zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen als Projektleiter bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag gemäß Ziffer 1 weiterzubeschäftigen;

3. den Beklagten zu verurteilen, das ihm mit Schreiben vom 08.02.2002 erteilte Hausverbot zu widerrufen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Der Beklagte ist der Rechtsauffassung des Klägers entgegengetreten und hat behauptet, er habe seiner Weiterbeschäftigung schon dadurch widersprochen, dass er ihm unter dem Datum .18.12.2001. ein Angebot vom 14.11.2001 auf Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages bis zum 02.06.2003 (Bl. 39 d. A.) übersandt hätte. Dieses Angebot müsse der Kläger auch erhalten haben, da entsprechende Verlängerungsschreiben an drei andere Mitarbeiter auch ihre jeweiligen Adressaten erreicht hätten.

Darüber hinaus sei der Kläger aufgrund weiterer Umstände darüber informiert gewesen, dass nur eine befristete Verlängerung in Betracht käme. So habe ihm der Werkstattleiter W. im Rahmen einer Weihnachtsfeier am 21.12.2001 angekündigt, dass eine Vertragsverlängerung unterwegs sei. Auch aus der Verlängerungsanzeige im Verwaltungsblatt vom 28.01.2002 habe der Kläger schließen können, dass die Beklagte ihn nur befristet weiterbeschäftigen wollte. In diesem Zusammenhang hätten ihn im Übrigen auch der Teamleiter J. und der Projektleiter K. darauf angesprochen, ob das im Verwaltungsblatt genannte Datum richtig sei. Der Kläger habe hierauf zunächst ausweichend geantwortet und dann erklärt, dass es sich bei dem Datum im Verwaltungsblatt um einen Druckfehler handele.

Schließlich wären die betroffenen Arbeitnehmer wie zum Beispiel der Kläger bereits in mehreren Teambesprechungen Mitte des Jahres 2001 darüber informiert worden, dass die Förderprogramme der Bezirksregierung Münster, die Grundlage der befristeten Beschäftigung waren, spätestens im Jahre 2003 auslaufen würden.

Der Kläger hat bestritten, ein Vertragsangebot vom 14.11./18.12.2001 erhalten zu haben und dass der Werkstattleiter W. am 21.12.2001 darauf hingewiesen hätte, dass er eine Vertragsverlängerung bekomme. Im Übrigen habe er auf entsprechende Nachfragen der Mitarbeiter J. und K. nur geantwortet, dass die

Veröffentlichung des Enddatums im Verwaltungsblatt ein Druckfehler wäre.

Mit Urteil vom 24.04.2002 hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Essen - 5 Ca 603/02 - die Klage abgewiesen. In den Entscheidungsgründen, auf die im Übrigen Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die Voraussetzungen für eine unbefristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses der Parteien im Sinne des § 15 Abs. 5 TzBfG lägen nicht vor, weil der Beklagte der Weiterbeschäftigung des Klägers unverzüglich widersprochen hätte. Der Beklagte hätte nämlich von der Fortsetzung der Tätigkeit des Klägers erst am 04.02.2002 Kenntnis erhalten, als die zuständige Personalabteilung durch den Anruf des späteren Prozessbevollmächtigten des Klägers erfahren hätte, dass für die Beschäftigung über den 31.12.2001 hinaus gar kein gültiger Arbeitsvertrag vorlag. Der dann am 08.02.2002 erfolgte Widerspruch sei ohne schuldhaftes Zögern und damit unverzüglich erfolgt.

Der Kläger hat gegen das ihm am 18.06.2002 zugestellte Urteil mit einem am 25.06.2002 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 05.08.2002 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Er wiederholt seinen Sachvortrag aus dem ersten Rechtszug und behauptet, die mit Personalkompetenz ausgestatteten Verbands- bzw. Verwaltungsdirektoren W. und G. hätten bereits im Januar 2002 positive Kenntnis von seiner tatsächlichen Weiterbeschäftigung gehabt. Dass sie sich möglicherweise über das Vorliegen eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages geirrt hätten, könne dem Beklagten nicht zugute kommen.

Der Kläger macht darüber hinaus die Rechtsunwirksamkeit der letzten Befristung vom 30.10.2000 bis zum 31.12.2001 geltend und beruft sich hierzu auf die nicht eingehaltene Schriftform im Sinne des § 14 Abs. 4 TzBfG. Er räumt ein, insoweit die Drei-Wochen-Frist des § 17 Satz 1 TzBfG versäumt zu haben, vertritt indessen die Auffassung, dass vorliegend die Sondervorschrift des § 17 Satz 3 TzBfG eingreife, wonach die Drei-Wochen-Frist frühestens mit der Benachrichtigung am 08.02.2002 zu laufen begonnen haben.

Nachdem die Parteien im Termin vom 26.09.2002 den Rechtsstreit hinsichtlich der bisherigen Klageanträge zu 2 und 3 übereinstimmend für erledigt erklärt haben, beantragt der Kläger nun noch,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 24.04.2002 - 5 Ca 603/02 - abzuändern und festzustellen, dass sich der Kläger seit dem 01.01.2002 bei dem Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befindet.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und wiederholt ebenfalls seinen Sachvortrag aus der ersten Instanz. Er behauptet, der Verbandsdirektor W. und der Verwaltungsdirektor G. hätten bis zum 08.02.2002 keine Kenntnis von der tatsächlichen Beschäftigung des Klägers und dem fehlenden Vertrag gehabt.

Hinsichtlich des neuen Sachvortrags des Klägers zur fehlenden Schriftform des Verlängerungsvertrages vom 30.10.2000 beruft er sich auf die Nichteinhaltung der Drei-Wochen-Frist des § 17 Satz 1 TzBfG; Satz 3 der genannten Vorschrift hält er, bezogen auf die vorliegende Fallkonstellation, für nicht anwendbar.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der zu den Akten gereichten Urkunden und der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze verwiesen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist nämlich an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Ziffer b ArbGG) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Auch in der Sache selbst war das Rechtsmittel erfolgreich. Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht über den 31.12.2001 unbefristet fort, weil der Beklagte der ihr bekannten Weiterarbeit des Klägers nicht unverzüglich widersprochen hat, § 15 Abs. 5 TzBfG.

>P>1.

Soweit sich der Kläger im Berufungsverfahren auf die Unwirksamkeit der Befristung vom 30.10.2000 und hieraus resultierend auf ein über den 31.12.2001 hinaus bestehendes ungekündigtes Arbeitsverhältnis beruft, konnte sein Vorbringen keinen Erfolg haben.

1.1 Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, wobei die Einhaltung der Schriftform konstitutive Wirksamkeitsvoraussetzung für die Befristung ist. Dieses Formerfordernis findet gleichermaßen Anwendung bei einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages, weil die Schriftform grundsätzlich auch bei einer Änderung des formbedürftigen Rechtsgeschäfts zu beachten ist (herrschende Meinung, vgl. statt aller: Stahlhacke/Preis/Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 8. Aufl., Rz. 115/116, m. w. N.).

Die Anforderungen an die gesetzliche Schriftform richten sich nach § 126 BGB, wonach die eigenhändige Unterschrift beider Vertragspartner erforderlich ist. Bei Verstößen gegen das Schriftformerfordernis nach § 14 Abs. 4 TzBfG ist die Befristung insgesamt rechtsunwirksam und der befristete Arbeitsvertrag gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen, § 16 Satz 1 TzBfG.

Hiernach steht fest, dass die vom Beklagten initiierte Vertragsverlängerung vom 30.10.2000 wegen Nichteinhaltung der Schriftform im Hinblick auf die Befristung rechtsunwirksam ist und hiernach das Arbeitsverhältnis über den 31.12.2001 unbefristet fortbestehen würde.

1.2 Auf diese Rechtsfolge kann sich der Kläger indessen nicht mehr berufen, weil er die Rechtsunwirksamkeit der Befristungsabrede nicht innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 17 Satz 1 TzBfG geltend gemacht hat.

Nach dieser Norm muss ein Arbeitnehmer, der geltend machen will, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist. Dies gilt nach herrschender Meinung auch dann, wenn die Nichtigkeit der Befristungsabrede wegen fehlender Schriftform gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG geltend gemacht wird (Stahlhacke/Preis/Vossen, a. a. O., Rz. 1916, m. w. N.).

1.2.1 Der Verlängerungsvertrag vom 30.10.2000 sollte das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31.12.2001 beenden. Gegen die Rechtswirksamkeit dieser Befristung hat sich der Kläger frühestens mit seiner am 11.02.2001 beim Arbeitsgericht Essen anhängig gemachten Klage gewendet, die ersichtlich außerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 17 Satz 1 TzBfG erhoben wurde. Angesichts dieser Tatsache kommt es auf die Frage, ob der vom Kläger gewählte Klageantrag den Vorgaben des § 17 Satz 1 TzBfG entsprach, der von der so genannten punktuellen Streitgegenstandstheorie ausgeht, nicht an.

1.2.2 Die Versäumung der Drei-Wochen-Frist wird auch nicht dadurch geheilt, dass der Kläger im Rahmen eines bereits anhängigen Befristungsrechtsstreits die Rechtsunwirksamkeit der Befristungsabrede vom 30.10.2000 geltend macht. Zwar verweist § 17 Satz 2 TzBfG auf § 6 KSchG und gestattet dem klagenden

Arbeitnehmer, in einem bereits anhängigen Rechtsstreit auch außerhalb der Drei-Wochen-Frist weitere Rechtsunwirksamkeitsgründe geltend zu machen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Ursprungsklage innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 17 Satz 1 TzBfG erhoben wurde. Dies ist indessen, wie oben aufgezeigt, vorliegend nicht der Fall gewesen.

1.2.3 Schließlich kann sich der Kläger auch nicht auf § 17 Satz 3 TzBfG beru-

fen; die Norm ist vorliegend nicht einschlägig.

1.2.3.1 Nach § 17 Satz 3 TzBfG beginnt die Frist nach Satz 1 mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung beendet sei, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt wird.

1.2.3.2 In der Literatur ist streitig, wie die genannte Vorschrift auszulegen ist. Es besteht insofern Einigkeit, dass die dargestellte Sonderregelung unklar und schwer in die Systematik des § 17 TzBfG einzugliedern ist. Dies vor allem deshalb, weil sie auf § 15 Abs. 5 TzBfG nicht hinreichend abgestimmt erscheint. Wird nämlich ein Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende oder der Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, gilt es - sowieso - als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt. Würde man nun die Grundsätze des § 17 Satz 3 TzBfG anwenden, ergäbe sich die spektakuläre Folge, dass das Arbeitsverhältnis infolge der widerspruchslosen Fortsetzung zunächst zu einem unbefristeten geworden wäre, was durch eine spätere Mitteilung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis doch beendet sei, wieder in einen Schwebezustand versetzt würde. In der Literatur wird deshalb überwiegend die Meinung vertreten, dass § 17 Satz 3 TzBfG nur durch eine teleologische Restriktion verständlich werde und auf die Fälle zu beschränken sei, dass zweckbefristete oder auflösend bedingte Arbeitsverträge beendet werden sollen (vgl. hierzu Stahlhacke/Preis/Vossen, a. a. O., Rz. 1925; Meinel/Heyn/Herms, Teilzeitbefristungsgesetz, § 17, Rz. 9 ff.; Preis/Gotthardt, Das Teilzeit- und Befristungsgesetz, DB 2001, 145, 151).

1.2.3.3 Die aufgeworfenen Rechtsfragen bedürfen indessen vorliegend keiner weiteren Diskussion und können dahingestellt bleiben, weil nach Meinung der erkennenden Kammer § 17 Satz 3 TzBfG nach Sinn und Zweck der Norm jedenfalls nicht auf den hier streitigen Sachverhalt Anwendung finden kann. Der Kläger macht mit dem Argument, die Befristungsabrede vom 30.10.2000 verstoße gegen § 14 Abs. 4 TzBfG, gerade nicht die Weitergeltung eines Arbeitsvertrages nach § 15 Abs. 5 TzBfG geltend. Er reklamiert für sich einen anderen Rechtsunwirksamkeitsgrund, der sich auf die kalendermäßige Befristung bis zum 31.12.2001 bezieht. Hier bedarf es der Anwendung des § 17 Satz 1 TzBfG schon deshalb nicht, weil durch die Befristungsabrede vom 30.10.2000 die Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages hinreichend klar und bestimmt war und es einer Beendigungserklärung im Sinne des § 17 Satz 3 TzBfG gar nicht bedurfte. Hinzu kommt, dass, wie bereits herausgestellt, vorliegend nicht die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage des § 15 Abs. 5 TzBfG, sondern die Rechtsunwirksamkeit des vorhergehenden befristeten Arbeitsvertrages auf der Grundlage des § 14 Abs. 4 TzBfG geltend gemacht wird. Dann aber gilt abschließend die Drei-Wochen-Frist des § 17 Satz 1 TzBfG, die der Kläger nach allem versäumt hat.

2. Entgegen der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts besteht das Arbeitsverhältnis der Parteien aber ab dem 01.01.2002 deshalb als unbefristetes Arbeitsverhältnis fort, weil der Beklagte der tatsächlichen Weiterarbeit des Klägers nicht unverzüglich widersprochen hat. § 15 Abs. 5 TzBfG sieht, ähnlich wie § 625 BGB, vor, dass ein Arbeitsverhältnis, das nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird, als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt. Diese Voraussetzungen sind - zu Gunsten des Klägers - vorliegend erfüllt.

2.1 Zwischen den Parteien ist zunächst unstreitig, dass der Kläger über den 31.12.2001 hinaus seine Tätigkeiten als Projektleiter in dem ihm zugewiesenen Aufgabengebiet weiter fortgesetzt hat.

2.2 Dies geschah - entgegen der Auffassung der Beklagten - auch mit seinem Wissen.

2.2.1 In der Rechtsprechung und Literatur ist seit langem anerkannt, dass für die Annahme der Fiktion des § 625 BGB oder § 15 Abs. 5 TzBfG nicht nur erforderlich ist, dass das Dienstverhältnis nach Ablauf der Befristung fortgesetzt worden ist. Hinzukommen muss, dass dies mit Wissen eines zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Repräsentanten des Arbeitgebers geschah (vgl. hierzu: BAG, Urteil vom 20.02.2002 - 7 AZR 662/00 - n. v.; BAG, Urteil vom 21.02.2001 - 7 AZR 98/00 - AP Nr. 9 zu § 1 BeschFG 1996; BAG, Urteil vom 25.10.2000 - 7 AZR 537/99 - AP Nr. 7 zu § 1 BeschFG 1996).

2.2.2 Hiernach ist zu Lasten des Beklagten davon auszugehen, dass er spätestens am 10.01.2002 Kenntnis von der tatsächlichen Weiterbeschäftigung des Klägers hatte. Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der erkennenden Kammer vom 26.09.2002 hat der Kläger zum Nachweis seiner diesbezüglichen Behauptungen zwei Vermerke über am 10.01.2002 durchgeführte Vorstellungsgespräche zu den Akten gereicht. Aus ihnen ergibt sich einerseits, dass der Kläger neben anderen an den Vorstellungsgesprächen aktiv beteiligt gewesen ist. Darüber hinaus ist ihm in einem Fall ausweislich des überreichten Vermerks auch eine Kopie des Schriftstücks zugeschrieben worden. Beide Vermerke sind von dem mit Personalkompetenz ausgestatteten Verwaltungsdirektor G. abgezeichnet worden. Hieraus folgt, dass der Zeuge G. positive Kenntnis von dem Tätigwerden des Klägers hatte. Diese Kenntnis muss sich der Beklagte zurechnen lassen.

Ob darüber hinaus die Tatsache, dass die den Vermerk verfassende Mitarbeiterin G., die nach Darstellung des Klägers die .rechte Hand. des Verwaltungsdirektors G. ist, Kenntnis vom Wirken des Klägers hatte, ebenfalls dem Beklagten angelastet werden muss, bedurfte vorliegend keiner weiteren Prüfung.

2.2.3 Der Beklagte kann sich nicht darauf berufen, dass sein Verwaltungsdirektor G. möglicherweise nicht darüber informiert war, dass der beabsichtigte schriftliche Arbeitsvertrag vom 18.12.2001 zu diesem Zeitpunkt gar nicht zu Stande gekommen war.

2.2.3.1 Wie sich ein Irrtum des Arbeitgebers im Bereich des § 625 BGB bzw. des § 15 Abs. 5 TzBfG auswirkt, ist in Rechtsprechung und Literatur umstritten.

Nach einer älteren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts beginnt die Frist für den Widerspruch erst mit der Kenntnis des Arbeitgebers von den für die Entscheidung über das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses maßgebenden Umständen. Dazu soll insbesondere die Kenntnis gehören, dass der Arbeitnehmer über die Vertragszeit hinaus seine Dienste weiter erbringt (BAG, Urteil vom 13.08.1987 - 2 AZR 122/87 - n. v.).

Hieraus schließt ein Teil der Literatur, dass ein Irrtum des Dienstberechtigten über die Beendigung des Dienstverhältnisses seine Kenntnis und damit den Eintritt der Rechtsfolge von § 15 Abs. 5 TzBfG ausschließen kann (ErfK/Müller-Glöge, § 625 BGB, Rnr. 13; Hansen/Kelber/Zeiszig, Neues Arbeitsrecht, Rz. 701).

Nach anderer Auffassung verlängert sich das Arbeitsverhältnis aber auch dann auf unbestimmte Zeit, wenn es infolge eines Versehens vom Dienstberechtigten über den Ablauf fortgesetzt wird bzw. wenn der Arbeitgeber irrtümlich davon ausgeht, dass das Arbeitsverhältnis noch kein Ende gefunden hat (vgl. hierzu: MK/Schwerdtner, 3. Aufl., § 625 BGB, Rz. 9; Palandt/Putzo, BGB, 61. Aufl., § 625, Rz. 3; Meinel/Heyn/Herms, a. a. O., § 15, Rz. 46; Staudinger/Preis, 2002, § 625, Rz. 21; Worzalla/Will/Meiländer/Worch/Heise, Teilzeit und befristete Arbeitsverträge, § 15 TzBfG, Rz. 21).

2.2.3.2 Die erkennende Kammer ist der Meinung, dass das Arbeitsverhältnis im Sinne des § 15 Abs. 5 TzBfG auch dann mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird, wenn er sich - wie vorliegend - über die rechtlichen Grundlagen irrt.

Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne von § 625 BGB (oder hier § 15 Abs. 5 TzBfG) ist ein Tatbestand des schlüssigen Verhaltens kraft gesetzlicher Fiktion. Die gesetzliche 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. Die Besonderheit gegenüber einer echten Verlängerungsvereinbarung liegt darin, dass aufgrund der unwiderleglichen gesetzlichen Vermutung ein Geschäftswille ohne Rücksicht darauf, ob er tatsächlich vorgelegen hat, unterstellt wird. Aus diesem Grunde finden aber auf das fingierte schlüssige Verhalten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch die Regeln über das Rechtsgeschäft entsprechende Anwendung (so ausdrücklich: BAG, Urteil vom 13.08.1987, a. a. O.; vgl. schon: LAG Bremen, Urteil vom 30.03.1955 - Sa 29/55 - DB 1955, 536; Staudinger/Preis, a. a. O., § 625 BGB, Rz. 9).

Hieraus folgt, dass das Verhalten des Arbeitgebers auch im Rahmen des § 15 Abs. 5 TzBfG nach den Regeln über die Willenserklärung, also gemäß §§ 133, 157 BGB, zu beurteilen ist. Hiernach kommt es entscheidend auf den Empfängerhorizont und darauf an, wie der Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers beurteilen durfte. Durch die widerspruchslose Hinnahme der Weiterbeschäftigung durch den Verwaltungsdirektor G. durfte der Kläger davon ausgehen, dass dieses Tätigwerden von der Beklagten akzeptiert wurde. Der Kläger durfte weiter davon ausgehen, dass dem mit Personalkompetenz ausgestatteten Zeugen G. das Nichtvorliegen eines gültigen Verlängerungsvertrages bekannt war. Dann aber konnte es auf einen fehlenden Geschäfts- oder Rechtsbindungswillen der Beklagten in Person des Zeugen G. nicht ankommen.

Ob dem Beklagten angesichts der dargestellten rechtlichen Beurteilung ein Recht zur Irrtumsanfechtung im Sinne der §§ 119 ff. BGB zur Seite stand, bedurfte vorliegend keiner Erörterung. Eine solche Anfechtung ist nicht erfolgt.

2.3 Der Beklagte hat der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger über den 31.12.2001 hinaus nicht unverzüglich widersprochen. Nach der Legaldefinition des § 121 Abs. 1 BGB handelt der unverzüglich, der ohne schuldhaftes Zögern vorgeht. Hiervon kann zugunsten des Beklagten nicht ausgegangen werden.

2.3.1 Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der Beklagte mit Schreiben vom 08.02.2002 dem Tätigwerden des Klägers widersprochen und ihm Hausverbot erteilt hat. Eine solche Reaktion knapp einen Monat nach Kenntnis der Tatsache, dass der Kläger weiterarbeitete, kann nicht mehr als unverzüglich im oben definierten Sinne angesehen werden. Es ist, unabhängig vom reinen Zeitablauf, nicht ersichtlich, dass der Beklagte eine Überlegungsfrist für sich in Anspruch nehmen konnte und durfte, dass etwa Sachverhaltsaufklärungen stattfinden mussten oder stattgefunden haben. Insgesamt sind nach dem Sachvortrag des Beklagten keinerlei Umstände ersichtlich, die das mehrwöchige Zögern vor der Erklärung des Widerspruchs begründen könnten.

2.3.2 Auch soweit sich der Beklagte auf die Veröffentlichung der Arbeitsvertragsverlängerung im Verwaltungsblatt vom 28.01.2002 beruft, kann dies nicht mehr als unverzüglich charakterisiert werden. Auch insoweit ist festzuhalten, dass zwischen der Kenntnis und dem - hier unterstellten Widerspruch - immerhin 18 Tage lagen. Auch hier fehlen jegliche Erklärungen der Beklagten, weshalb es zu einer derartigen Verzögerung gekommen ist.

2.4 Der Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, dass er durch sein Verhalten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2001 seinen Widerspruch gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses kenntlich gemacht hat.

In der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist anerkannt, dass der Widerspruch im Sinne des § 625 BGB und des § 15 Abs. 5 TzBfG nicht nur unverzüglich nach der tatsächlichen Fortsetzung der Beschäftigung, sondern auch bereits vor Ablauf der Arbeitsverhältnisses erfolgen kann. Insofern ist eine ausdrückliche oder konkludente Einlegung des Widerspruchs möglich. Schließlich werden die Rechtsfolgen des § 625 BGB und des § 15 TzBfG auch durch eine vorherige konkludente Einigung der Parteien über eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen (BAG, Urteil vom 20.02.2002, a. a. O.; BAG, Urteil vom 26.07.2000 - 7 AZR 256/99 - a. a. O.). Hiervon kann schon nach dem Vorbringen des Beklagten selbst aber nicht ausgegangen werden.

2.4.1 Soweit er sich auf eine Einigung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses beruft, ist diese ersichtlich nicht wirksam zustande gekommen. Das vom Beklagten mehrfach genannte Vertragsangebot vom 14.11./18.12.2001 ist vom Kläger nicht angenommen worden. Im Übrigen würde es auch hier an der Schriftform im Sinne des § 14 Abs. 4 TzBfG fehlen.

2.4.2 Dem Beklagten ist es auch verwehrt, sich auf das Vertragsangebot selbst zu berufen. Selbst wenn man in diesem Angebot einen konkludenten Widerspruch gegen die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 31.12.2001 hinaus sehen würde, kann dies dem Beklagten nicht zum Erfolg verhelfen. Ihm ist es in beiden Instanzen nicht gelungen, substantiiert darzulegen und unter Beweis zu stellen, dass das Schreiben vom 14.11. bzw. 18.12.2001 dem Kläger zugegangen ist. Allein der Hinweis darauf, dass andere Arbeitnehmer Verlängerungsangebote erhalten haben, reicht hierfür nicht aus.

2.4.3 Gleiches gilt im Ergebnis für die Behauptung des Beklagten, der Kläger sei am 21.12.2001 über den Werkstattleiter W. darüber informiert worden, dass eine Vertragsverlängerung .unterwegs. sei.

Selbst wenn man zugunsten des Beklagten einen derartigen Hinweis unterstellt, folgt hieraus nicht, dass dem Kläger die befristete Beschäftigung angeboten werden sollte. Eine Vertragsverlängerung, wie vom Werkstattleiter W. mitgeteilt, hätte auch eine unbefristete Vertragsverlängerung sein können, die dem Kläger übersandt werden sollte.

Im Übrigen durfte sich der Kläger aber angesichts der Tatsache, dass ihm gerade keine Vertragsverlängerung am 22.12.2001 zuging, darauf verlassen, dass es zu einer nur befristeten Weiterbeschäftigung über den 31.12.2001 hinaus nicht kommen würde. Insgesamt bietet deshalb das Gespräch zwischen dem Zeugen W. und dem Kläger keine Veranlassung, hierin einen konkludenten Widerspruch des Beklagten gegen eine unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu sehen.

2.4.4 Auch der Sachvortrag des Beklagten zu den Gesprächen des Klägers mit den Mitarbeitern J. und K. ist letztlich nicht geeignet, den von ihm angenommenen konkludenten Widerspruch zu belegten. Zum einen ist das hierauf gerichtete Vorbringen des Beklagten im ersten Rechtszug unsubstantiiert geblieben, da er weder konkrete Zeit- noch Ortsangaben gemacht hat. Darüber hinaus hat er diesen Sachvortrag nach konkretem Bestreiten des Klägers bereits im ersten Rechtszug in der Berufungsinstanz nicht mehr erneuert. In diesem Zusammenhang bleibt darüber hinaus festzuhalten, dass der Hinweis des Klägers auf einen Druckfehler im Verwaltungsblatt vom 28.01.2002 objektiv gerechtfertigt war und keine Rückschlüsse darauf zulässt, dass dem Kläger die vom Beklagten beabsichtigte Beendigung zum 02.06.2003 bekannt gewesen ist.

2.4.5 Soweit sich der Beklagte schließlich auf Teambesprechungen Mitte des Jahres 2001 beruft, in denen auf die Beendigung der Projekte im Jahre 2003 hingewiesen worden sei, kann er auch mit diesem Sachvortrag nicht gehört werden. In den entsprechenden Mitteilungen liegt schon deshalb kein Widerspruch gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 31.12.2002 hinaus, weil sie weit vor dem hier in Streit stehenden Vertragsende gelegen haben.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Die Kammer hat eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache bejaht und

die Revision für den Beklagten zugelassen.

(Unterschriften)