

KV-Nr.: 401

Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus 8 Blatt und ist vollständig durchnummeriert.

Der Aufgabentext ist zu Beginn auf Vollständigkeit zu überprüfen.

RAe Wulff · Krieger · Zellhorn, Postfach 11 25, 50301 Brühl

1.) Vermerk

Es erscheint

**Frau Gertrude Mahler, Geschäftsführerin der
ARETA Gusswerke GmbH,
Kierberger Straße 38-42
50321 Brühl**

Dr. Michael Wulff
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)
Burkhard Krieger
(Fachanwalt für Familienrecht)
Dr. Katharina Zellhorn
(Fachanwältin für Wirtschaftsrecht)
Schützenstraße 2-6
50321 Brühl
Gerichtsfach BR 425

Datum: 26.11.08
Zeichen:
Sachbearbeiter: RA Wulff
Telefon: 02232-94566-21
Telefax: 02232-94566-30

und überreicht folgende Unterlagen:

- Kopie des Vergleichs vom 16.09.08 als - **Anlage 1** -
- Kopie des Arbeitsvertrages vom 24.09./01.10.08 als - **Anlage 2** -
- Nachdruck ihres Schreibens vom 13.10.08 als - **Anlage 3** -
- Kopie des Schreibens von RA Schaaf vom 17.10.08 als - **Anlage 4** -

Frau Mahler berichtet über folgenden Sachverhalt:

"Herr Heinz Krause ist einer unserer Mitarbeiter im Versand. Er begann seine Beschäftigung bereits am 01.07.04. Aus personenbedingten Gründen, die hier keine Rolle spielen dürften, hatten wir das Arbeitsverhältnis zum 31.07.08 gekündigt. Über die Wirksamkeit der Kündigung war vor dem Arbeitsgericht Köln unter dem Aktenzeichen 5 Ca 6157/08 ein Kündigungsschutzverfahren anhängig. Die Kündigung war rechtswirksam und hätte das Arbeitsverhältnis zum 31.07.08 beendet. Da wir uns Herrn Krause jedoch aus sozialen Gründen verpflichtet fühlten - er hatte kurz nach Antritt des Arbeitsverhältnisses einen schweren Arbeitsunfall erlitten -, wurde im Kammertermin vom 16.09.08 ein Vergleich geschlossen, in dem wir mit Herrn Krause einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 01.10.08-31.03.09 abschlossen.

Im Nachgang zu dem Kammertermin, den unser Personalleiter Herr Koch für uns wahrgenommen hatte, hat dieser seine Mitarbeiterin Frau Seibert gebeten, einen dem Inhalt des abgeschlossenen Vergleichs entsprechenden Arbeitsvertrag für Herrn Krause vorzubereiten, insbesondere also ein Ende des Befristungszeitraums für den 31.03.09 vorzusehen. Eigentlich waren in dem gerichtlichen Vergleich alle wesentlichen Arbeitsbedingungen geregelt, so dass es keiner weiteren Vereinbarungen bedurft hätte. Zur Vervollständigung der Personalakte sahen wir uns jedoch veranlasst, einen weiteren schriftlichen Arbeitsvertrag mit Herrn Krause abzuschließen. Frau Seibert erstellte sodann den Vertrag und legte ihn Herrn Koch am 24.09.08 zur Unterzeichnung vor. Bei der Erstellung hatte sie sich allerdings verschrieben und versehentlich als Enddatum der Befristung den 31.08.2009 statt des vorgegebenen Termins 31.03.2009 eingesetzt. Weder sie selbst noch Herr Koch bemerkten diesen Fehler. Der von Herrn Koch unterschriebene Vertrag wurde am 24.09.08 an Herrn Krause zur Gegenzeichnung übersandt. Herr Krause hat ihn mir dann am 02.10.08 unterzeichnet übergeben. Sofort bei der Übergabe habe ich bemerkt, dass das Befristungsenddatum falsch ein-

gesetzt war. Ich habe Herrn Krause daher sofort erklärt, dass es sich um ein fehlerhaftes Datum handele und er nicht bis zum 31.08.09 befristet eingestellt werden sollte, sondern in Erfüllung des arbeitsgerichtlichen Vergleichs lediglich bis zum 31.03.09. Daraufhin habe ich das Enddatum in dem Arbeitsvertrag auf den 31.03.2009 geändert und paraphiert. Ich habe Herr Krause gebeten, diese Änderung ebenfalls zu paraphieren, was dieser aber verweigerte. Aus diesem Grunde habe ich die Sachlage vorsorglich nochmals mit Schreiben vom 13.10.08 niedergelegt und die fehlerhafte Befristung angefochten. Aufgrund betrieblicher Erfordernisse bin ich leider nicht früher dazu gekommen.

Nunmehr haben wir vom Anwalt des Herrn Krause, Herrn Rechtsanwalt Schaaf ein Schreiben erhalten, in dem dieser feststellt, das Arbeitsverhältnis ende erst am 31.08.2009."

Auf Nachfrage:

"Neben mir ist noch Herr Wilhelm Weidenbruch Geschäftsführer. Wir sind allerdings jeder alleinvertretungsberechtigt, wobei ich überwiegend für den Bereich Personal und Buchhaltung zuständig bin."

Frau Mahler erbittet eine Beratung dahingehend, wann das Arbeitsverhältnis mit Herrn Krause ende. Für den Fall, dass ihre Auffassung zutreffe und das Arbeitsverhältnis am 31.03.2009 ende, möchte sie wissen, wie sie gegen die anderweitige Behauptung von Herrn Krause bzw. dessen Rechtsanwalt Schaaf vorgehen könne.

2.) Neue Akte anlegen und Anlagen zur Akte nehmen.

3.) Wiedervorlage sodann





Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts Köln

- Anlage 1 -

3

- Kopie -

Köln Geschäfts.-Nr.: 5 Ca 6157/08

Köln, den 16.09.2008

Anwesend:

Vorsitzende: Richterin am Arbeitsgericht Rossmann
Ehrenamtliche Richter: Fellner und Sachs

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle: Auf die Zuziehung eines Urkundsbeamten wird gemäß § 159 ZPO verzichtet. Die Aufzeichnung erfolgt gemäß § 160a ZPO auf einem Tonträger.

In dem Rechtsstreit

des Herrn Heinz Krause, Kalkstraße 32, 53332 Bornheim,

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Simon Schaaf, Poststraße 24,
53111 Bonn

g e g e n

die ARETA Gusswerke GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Gertrude Mahier
und Wilhelm Weidenbruch, Kierberger Straße 38-42, 50321 Brühl,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Grahmann, Salierring 145,
50677 Köln,

erschieden nach Aufruf der Sache

1. der Kläger persönlich und Herr Rechtsanwalt Schaaf,
2. für die Beklagte der Personalleiter, Herr Koch, und Herr Rechtsanwalt Zander.

Der Beklagtenvertreter erhält Schriftsatz der Gegenseite vom 12.09.2008.

Die Parteien schließen nach ausführlicher Erörterung der Sach- und Rechtslage auf Vorschlag des Gerichts folgenden

Vergleich:

- 1) Die Parteien sind darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund arbeitgeberseitiger, fristgerechter und krankheitsbedingter Kündigung vom 10.06.2008 mit Ablauf des 31.07.2008 sein Ende gefunden hat.
- 2) Die Parteien schließen für den Zeitraum 01.10.2008 bis einschließlich 31.03.2009 einen befristeten Arbeitsvertrag, wonach der Kläger zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen als Mitarbeiter des Versandes für die Beklagte tätig wird.
- 3) Für den Fall, dass die Parteien im Anschluss an das befristete Arbeitsverhältnis das Arbeitsverhältnis fortsetzen sollten, erkennt die Beklagte die Vordienstzeiten des Klägers (seit dem 01.07.2004 bis zum 31.07.2008) an.
- 4) Damit ist der vorliegende Rechtsstreit erledigt.

Vorgespielt und genehmigt.

Der Klägervertreter bittet um Streitwertfestsetzung.

Nach Anhörung und im Einvernehmen mit dem Klägervertreter

beschlossen und verkündet:

Der Wert des Streitgegenstandes wird für Verfahren und Vergleich festgesetzt auf 5.400,00 Euro.

gez. Rossmann



Ausgefertigt

Die Richtigkeit der Übertragung des mit Tonaufnahmegerat vorläufig aufgezeichneten Protokolls wird gem. § 163 Abs.1 ZPO beglaubigt:

gez. Schneider
Reg.-Angestellte als
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Schneider
(Schneider)

Reg.-Angestellte als
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



ARETA Gusswerke GmbH

Zentraler Servicebereich
Personalabteilung

D- 50321 Brühl
Kierberger Straße 38-42
Telefon: 02232/3023-18
Telefax: 02232/3023-622

Einzelarbeitsvertrag

Zwischen der Firma ARETA Gusswerke GmbH

und

Herrn **Heinz Krause, Kalkstraße 32, 53332 Bornheim,**

wird folgender ARBEITSVERTRAG geschlossen:

ARETA Gusswerke GmbH

Kierberger Straße 38-42, 50321 Brühl

Tel. 02232-3023-0

Fax 02232-3023-622

1. Wir stellen Sie zum **01.10.2008** befristet bis ~~31.08.2009~~ ^{31.03.2009} mit einem Monatslohn von **1.802,72 €** als Mitarbeiter Versand ein.

Ihre Einstufung ist die **Tarifgruppe 03** **9,81 €/Stunde**

*geändert am 2.10.08
Haber*

Sie erklären sich damit einverstanden, dass zum Zwecke der automatischen Datenverarbeitung Daten zu Ihrer Person von uns im Sinne des Vertragsverhältnisses gespeichert werden.

2. Das Arbeitsverhältnis wird befristet begründet und endet zu dem unter 1. angegebenen Datum.

3. Einsatzort ist Brühl.

(...)

7. Gerichtsstand ist Brühl

Brühl, den 24.09.08

i.V.
Koch

Personalabteilung

Bornheim, 1. 10. 2008

Wohnort des Arbeitnehmers, Datum

Krause

Unterschrift des Arbeitnehmers

Hinweis des LJPA: Von dem Abdruck des Arbeitsvertrags im Übrigen wird abgesehen. Es ist zu unterstellen, dass nicht abgedruckte Teile für die Bearbeitung nicht von Bedeutung sind.



ARETA Gusswerke GmbH

per Einschreiben/Rückschein
Herrn
Heinz Krause
Kalkstraße 32

53332 Bornheim

- Geschäftsleitung -

D- 50321 Brühl
Kierberger Straße 38-42
Telefon:02232/3023-20
Telefax:02232/3023-622

Brühl, den 13.10.2008

Arbeitsvertrag vom 24.09./01.10.08

Sehr geehrter Herr Krause,

in vorstehender Angelegenheit hatten Sie mir am 02.10.08 den von Ihnen unterzeichneten Arbeitsvertrag hereingereicht. Dabei ist mir sofort aufgefallen, dass das in unserem arbeitsgerichtlichen Vergleich vereinbarte Enddatum der Befristung fehlerhaft eingesetzt war. Dies hatte ich Ihnen eingehend dargelegt und das richtige Datum eingesetzt.

Das fehlerhafte Datum beruht, wie ich zwischenzeitlich klären konnte, auf einem Schreibfehler der Mitarbeiterin von Herrn Koch. Diese hat versehentlich statt des im Vergleich vereinbarten Datums das Datum 31.08.09 eingesetzt.

Da Sie die Änderung nicht akzeptieren und abzeichnen wollten, sehe ich mich gehalten, den Vertrag anzufechten. Aufgrund des vorstehenden Irrtums ist kein Arbeitsvertrag mit Enddatum 31.08.09 zustande gekommen ist, die Befristung endet vielmehr am 31.03.09.

Mit freundlichen Grüßen

Gertrude Mahler
Geschäftsführung

Bankverbindung
Deutsche Bank Bonn
Kto.Nr. 635 265 30
BLZ 380 400 40

Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Sitz: Brühl
Registergericht Brühl
HRB 16573

Geschäftsführer
Gertrude Mahler
Wilhelm Weidenbruch
ID Nr. DE 14 10 228 99

RECHTSANWALT SCHAAF • POSTSTR. 24 • 53111 BONN

POSTSTRASSE 24

53111 BONN

TELEFON (0228) 65 11 32

FAX (0228) 69 26 35

Firma

ARETA Gusswerke GmbH

Frau Geschäftsführerin Gertrude Mahler

Kierberger Straße 38-42

50321 Brühl

P

BAHNHOFGARAGE / MÜNSTERPLATZGARAGE

AKTENBEZEICHNUNG (BITTE STETS ANGEBEN)

284/08 – Krause / ARETA

Bonn, den 17.10.2008

Sehr geehrte Frau Mahler,

Ihr Arbeitnehmer Herr Heinz Krause hat mir einen Einzelarbeitsvertrag vorgelegt, demzufolge er vom 01.10.2008 bis zum 31.08.2009 weiterbeschäftigt wird. Dieser Arbeitsvertrag ist dann am 02.10.08 von Ihnen nachträglich geändert worden.

Allgemein, aber erst recht im Recht des Arbeitsverhältnisses gilt, dass der Erklärende seine Erklärung grundsätzlich so gegen sich gelten lassen muss, wie diese abgegeben wurde. Dies gilt im Grundsatz auch dann, wenn die Erklärung nicht dem wahren Willen des Erklärenden entspricht. Die Rechtsordnung kann im Interesse der Rechtssicherheit das Auseinanderfallen von Willen und Erklärung nur ausnahmsweise beachten. Diesseitigen Erachtens ist es daher ausgeschlossen, dass Sie den mit meinem Mandanten vereinbarten Zeitarbeitsvertrag einseitig abändern könnten.

Ob Sie mit Ihrem Schreiben vom 13.10.08 eine Anfechtung erklärt haben, kann dahinstehen. Diese wird schon deshalb zurückgewiesen, weil keine Vollmachturkunde beigelegt war (§ 174 BGB).


Außerdem war es nach der Kenntnis meines Mandanten so, dass Ihr Personalleiter Herr Koch den Vertrag erstellt und unterzeichnet hat, so dass auch nur dieser die Anfechtung hätte erklären können.

Schließlich ist der angebliche Grund für eine Anfechtung zu bestreiten. Aus dem unterschriebenen Einzelarbeitsvertrag vom 24.09./01.10.08 ergibt sich nicht, ob man sich bei der Festlegung des Enddatums des Arbeitsverhältnisses vertan hat, weil ein vorausgegangener arbeitsgerichtlicher Vergleich ein solches von 2009 vorsah, oder aber ob man mit einem längeren Arbeitsverhältnis einer betrieblichen Notwendigkeit entsprach.

Nach alledem ist festzustellen, dass der Arbeitsvertrag bis zum 31.08.2009 befristet ist.

Ich bitte um kurze Bestätigung.

Mit freundlichen Grüßen


(Rechtsanwalt)

Vermerk für die Bearbeitung

Die Angelegenheit ist aus anwaltlicher Sicht zu bearbeiten. Dabei sollen auch Überlegungen zur Zweckmäßigkeit des Vorgehens angestellt werden. Zeitpunkt der Begutachtung ist der

26.11.2008.

Sollte eine Frage für beweisheblich gehalten werden, so ist eine Prognose zu der Beweislage (z. B. Beweislast, Qualität der Beweismittel etc.) zu erstellen.

Werden Anträge an ein Gericht empfohlen, so sind diese am Ende des Vortrages auszuformulieren.

Die Formalien (Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) sind in Ordnung.

Tarifvertragliche Regelungen sind für den vorliegenden Sachverhalt nicht von Bedeutung.

Brühl hat ein eigenes Amtsgericht und liegt im Bezirk des Arbeitsgerichts Köln und des Landgerichts Köln. Bornheim liegt im Bezirk des Arbeitsgerichts, Amtsgerichts und Landgerichts Bonn.

Der Bearbeitung ist der zur Zeit der Begutachtung geltende Rechtszustand zugrunde zu legen. Übergangsvorschriften sind nicht zu prüfen.

Prüfervermerk zur Vortragsakte KV-Nr.: 401

Dem Vortrag liegt die Akte Arbeitsgericht Düsseldorf 14 Ca 6424/05 zugrunde. Dieser Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er soll lediglich auf die Probleme hinweisen, die das Prüfungsamt veranlasst haben, die Aufgabe für einen Aktenvortrag auszugeben. Textkontrolle: BGB, TzBfG, ArbGG, ZPO

I. Materiell-rechtliches Gutachten

Die Geschäftsführerin der Mandantin (M), Frau Mahler (G) möchte zunächst wissen, wann das Arbeitsverhältnis mit Herrn Krause (K) beendet sein wird.

1. Vertrag vom 24.09./01.10.08

In dem auf der Grundlage des Vergleichs gefertigten Arbeitsvertrag ist eine Befristung bis zum 31.08.09 vorgesehen. Das Angebot zum Abschluss dieses Vertrages erfolgte durch Herrn Koch. Es ist davon auszugehen, dass er als Personalleiter entsprechend bevollmächtigt war, so dass dieses Angebot unmittelbar für und gegen M wirkt (§ 164 Abs.1 BGB). Dieses Angebot wurde von K angenommen. Der Vertragsschluss ist daher wirksam zustande gekommen.

Ein Irrtum über den Erklärungsinhalt (Befristung bis zum 31.08.09 und nicht bis zum 31.03.09) steht der Wirksamkeit der Willenserklärung nicht entgegen, da § 119 Abs.1 BGB gerade eine wirksame, wenn auch anfechtbare Willenserklärung voraussetzt. Auch wenn man der Auffassung sein sollte, dass die längere Dauer der Befristung nicht "auf einem gerichtlichen Vergleich beruht", da sie deutlich hiervon abweicht und damit der Befristungsgrund des § 14 Abs.1 S.2 Ziff.8 TzBfG nicht gegeben wäre, würde dies nicht zur Unwirksamkeit des Vertrages, sondern gem. § 16 S.1 TzBfG lediglich dazu führen, dass der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen anzusehen wäre.

Fraglich ist jedoch, ob die arbeitsvertragliche Vereinbarung vom 24.09./01.10.08 durch Anfechtung der M untergegangen ist. In Betracht kommt eine Anfechtung nach § 119 Abs.1 BGB.

a) Irrtum: Die Mitarbeiterin des Personalleiters Koch, Frau Seibert, hat sich verschrieben und versehentlich das falsche Enddatum 31.08.09 eingegeben, obwohl sie 31.03.09 eingeben sollte und wollte. Dieser Schreibfehler ist Herrn Koch als Vertreter der M bei der Unterzeichnung des Vertrages nicht aufgefallen, so dass der äußere Erklärungstatbestand des Vertragsangebotes (31.08.09) nicht dem wirklichen Willen des Herrn Koch (31.03.09) entspricht. Hierin ist ein Erklärungsirrtum des Herrn Koch i.S.d. § 119 Abs.1 BGB zu sehen.

b) Person des Anfechtungsberechtigten: Anfechtungsberechtigt ist derjenige, für den durch einen Vertreter eine Willenserklärung abgegeben wurde (Palandt-Heinrichs, BGB, 67. Aufl. 2008, § 143 RN4), also M. Der Erklärungsirrtum des Herrn Koch als Vertreter wird gem. § 166 Abs. 1 BGB dem Vertretenen zugerechnet. Berechtigter für eine Anfechtung nach § 119 BGB ist somit M.

c) Anfechtungserklärung: In dem Schreiben vom 13.10.08, aber auch schon in der mündlichen Erklärung der G vom 02.10.08 dürfte eine Anfechtungserklärung i.S.d. § 143 Abs.1 BGB zu sehen sein. Das Wort "anfechten" muss dabei nicht verwendet werden. Maßgebend ist, dass die Partei das Rechtsgeschäft wegen eines Willensmangels nicht gegen sich gelten lassen will. Die Äußerung, sich wegen eines Übertragungsfehlers nicht an der Erklärung festhalten lassen zu wollen, kann ausreichen (Palandt-Heinrichs, a.a.O., § 143 RN3). G als Geschäftsführerin der M hat K, den Vertragspartner der M, bereits bei der Unterredung vom 02.10.08 darauf hingewiesen, dass die Datierung fehlerhaft sei und in Erfüllung des arbeitsgerichtlichen Vergleichs lediglich eine Befristung bis zum 31.03.09 erfolgen sollte. Daraufhin hat G das Enddatum geändert und damit zum Ausdruck gebracht, dass sie sich wegen des Übertragungsfehlers nicht an der Erklärung festhalten lassen wolle.

Auf das Schreiben vom 13.10.08 kommt es daher nicht mehr an. Die Zurückweisung von Rechtsanwalt Schaaf nach § 174 BGB unter Berufung auf die fehlende Vollmachtvorlegung ist somit unbeachtlich. Davon abgesehen ist § 174 BGB ohnehin nicht auf die Vertretung durch gesetzliche Vertreter, wie hier die Geschäftsführerin der GmbH, anwendbar (vgl. Palandt-Heinrichs, a.a.O., § 174 RN4).

d) ohne schuldhaftes Zögern: Zweifelhaft ist, ob die mit Schreiben vom 13.10.08 erklärte Anfechtung unverzüglich i.S.d. § 121 BGB erfolgte. Dies dürfte eher zu verneinen sein, kann aber ebenfalls dahinstehen, da - wie vorstehend dargelegt - bereits im Rahmen der Unterredung vom 02.10.08 die Anfechtung erklärt wurde. Diese Anfechtungserklärung erfolgte ohne schuldhaftes Zögern, da sie von G sofort nach Erkennen des Fehlers/Irrtums ausgesprochen wurde. Auch liegen keine Anhaltspunkte vor, dass der Vertreter Koch den Fehler zuvor bemerkt hätte und M sich dessen Kenntnis nach § 166 Abs.1 BGB zurechnen lassen müsste.

Im Ergebnis dürfte somit die G das von Herrn Koch unterbreitete Vertragsangebot wirksam angefochten haben. Folge ist, dass der Arbeitsvertrag vom 24.09./01.10.08 nichtig ist, § 142 Abs.1 BGB.

Sollte der Kandidat eine wirksame Anfechtung ablehnen, muss er sich mit der Frage auseinandersetzen, ob die über den gerichtlichen Vergleich hinausgehende Befristung nach dem TzBfG wirksam vereinbart werden konnte. Als Sachgrundbefristung kommt § 14 Abs.1 S.2 Ziff.8 TzBfG in Betracht. Zweifelhaft ist aber, ob eine längere Befristung als im gerichtlichen Vergleich vorgesehen noch "auf dem gerichtlichen Vergleich beruht". Eine konkrete Stellungnahme hierzu ist in Rechtsprechung und Literatur nicht ersichtlich. Dafür spricht, dass dem Schutzzweck der Vorschrift regelmäßig auch dann Genüge getan sein dürfte, wenn die Befristung einen längeren Zeitraum erfasst, als im Vergleich vorgesehen. Dagegen spricht der Wortlaut: Eine erheblich abweichende Befristung könnte auf einem neuen Willensentschluss "beruhen" und nicht auf dem gerichtlichen Vergleich. Mit entsprechenden Argumenten kann die Anwendbarkeit der Vorschrift befürtwortet oder abgelehnt werden. Bei Bejahung endet der Vertrag zum 31.08.09. Bei Verneinung liegt keine Sachgrundbefristung vor. Eine Befristung ohne Sachgrund ist indessen nach § 14 Abs.2 S.2 TzBfG aufgrund der Vorbeschäftigung des K nicht zulässig. Folglich würde das Arbeitsverhältnis zwischen M und K nach § 16 TzBfG als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen gelten. Kommt ein Kandidat zu diesem Ergebnis, müsste er die M darauf hinweisen, dass das Arbeitsverhältnis mit K (frühestens) zum Ablauf des Befristungsendes 31.08.09 ordentlich gekündigt werden kann, § 16 S.1 2.HS TzBfG. Ob insoweit Kündigungsschutz besteht, richtet sich danach, ob bei Kündigung die 6monatige Wartezeit des § 1 Abs.1 KSchG erfüllt ist. Eine Vorbeschäftigung kann bei einem engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang einberechnet werden (vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, §128 RN17, liegt den Kandidaten nicht vor). Bei einer Unterbrechung von "fast 7 Wochen" nimmt das BAG dies nur an, wenn der sachliche Zusammenhang durch außergewöhnliche gewichtige Umstände begründet wird (BAG 2 AZR 426/02, zitiert nach juris, Entscheidung liegt den Kandidaten nicht vor). Die vom BAG gesetzte zeitliche Grenze ist vorliegend überschritten. Andererseits besteht ein sehr enger sachlicher Zusammenhang, da das ursprüngliche Arbeitsverhältnis zu den gleichen Bedingungen fortgesetzt wird. Bejaht man die Erfüllung der Wartezeit und damit Kündigungsschutz, wäre die Kündigung nur bei Vorliegen eines Grundes zulässig. Ein solcher ist vorliegend nicht ersichtlich. Die Weigerung des K, die Änderung des Befristungsdatums zu unterzeichnen, dürfte keinen Kündigungsgrund darstellen, da der Vertrag unter der Prämisse der Verneinung einer wirksamen Anfechtung wirksam und keine Verpflichtung des K zur Zustimmung zur Änderung ersichtlich ist. Verneint man hingegen die Erfüllung der Wartezeit (vertretbar), müsste dem K die Kündigung innerhalb der Wartezeit, also bis spätestens 31.03.09 zugehen. Aus Anwaltsicht müsste M auf die verschiedenen Risiken hingewiesen und eine vorsorgliche Kündigung bis zum 31.03.09 empfohlen werden.

2. Vergleich vom 16.09.08

In dem gerichtlichen Vergleich vom 16.09.08 haben sich M und K wirksam darauf geeinigt, dass zwischen den Parteien ein befristetes Arbeitsverhältnis für den Zeitraum vom 01.10.08 bis zum 31.03.09 begründet wird. Diese Befristung ist als Sachgrundbefristung nach § 14 Abs.1 S.2 Ziff.8 TzBfG zulässig und wirksam. Die nach § 14 Abs.4 TzBfG vorgeschriebene Schriftform ist durch den protokollierten Vergleich gewahrt (§§ 126 Abs.4, 127a BGB). Das Arbeitsverhältnis endet daher nach § 15 Abs.1 TzBfG sowie nach Ziff. 2 des Vergleichs am 31.03.2009.

II. Prozessuale Erwägungen

G möchte wissen, wie M gegen die Behauptung des K, die Befristung ende am 31.08.09, vorgehen könne.

In Betracht kommt eine Feststellungsklage der M auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis mit ihrem Arbeitnehmer K durch Befristung zum 31.03.2009 beendet werden wird. Da der Anwalt des K eine Befristung bis zum 31.08.09 behauptet und hierdurch eine Unsicherheit in Bezug auf das Rechtsverhältnis der Parteien, nämlich die Dauer des Arbeitsverhältnisses, besteht, besitzt M ein Feststellungsinteresse gem. § 256 ZPO. Eine vorherige Klageerhebung erscheint auch sinnvoll, da bei einem Zuwarten bis zum Befristungsende 31.03.09 das Risiko eines Annahmeverzugs seitens M besteht, wenn erst nach diesem Datum geklärt wird, ob das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Ausschließlich sachlich zuständig ist gem. § 2 Abs.1 Ziff.3 ArbGG das Arbeitsgericht. Örtlich zuständig ist gem. § 48 Abs.1a ArbGG das Arbeitsgericht Köln, da der Arbeitsplatz des K sich in Brühl befindet. Zu dem gleichen Ergebnis kommt man nach § 29 ZPO. Erfüllungsort ist im Arbeitsrecht in aller Regel der Ort, an dem die Arbeitsleistung zu erbringen ist (Thomas/Putzo-Putzo, ZPO, 28. Aufl. 2007, § 29 RN6). Auf die Wirksamkeit der Gerichtsstandsvereinbarung, die nach §§ 38ff ZPO unzulässig sein dürfte, kommt es daher nicht an. Daneben ist gem. §§ 46 Abs.2 ArbGG, 12, 13 ZPO das Arbeitsgericht Bonn zuständig. Da M aber offensichtlich daran interessiert ist, Rechtsstreitigkeiten am "Gerichtsstand Brühl" zu führen, wäre der M eine Klageerhebung vor dem Arbeitsgericht Köln anzuraten.