

KV-Nr. 1015

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

Ein Blatt Kalender (I) ist beigelegt.

Der Aufgabentext ist zu Beginn auf Vollständigkeit zu überprüfen.



Löwe Eule von Lich Pamp



RAe Löwe & Kollegen, Frauenlobstraße 23, 44805 Bochum

Jürgen Löwe
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Verkehrsrecht

Karen Eule
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Ilka von Lich
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Baurecht

Tina Pamp
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Strafrecht

Frauenlobstraße 23
44805 Bochum

Telefon 0234 - 9768440
Telefax 0234 - 9768441

(Sprechzeiten nur nach Vereinbarung)

Unser Zeichen: 711/12/E

Datum: 28.12.2012

1. Vermerk

Heute, am 28.12.2012, gegen 10.00 Uhr, erscheint Herr Timo Brockelmann, Pommerellenstraße 47, 44789 Bochum, und überreicht folgende Unterlagen:

- Abschrift eines Sitzungsprotokolls des ArbG Bochum vom 05.12.2012 (Anlage 1),
- Nachdruck seiner bei dem ArbG Bochum eingereichten Klage vom 14.11.2012 (Anlage 2),
- beglaubigte Abschrift der Klageerwiderung der RAe Dr. Dott vom 04.12.2012 (Anlage 3),
- Kopie eines Arbeitsvertrages vom 15.07.2012 (Anlage 4).

Herr Brockelmann schildert sodann folgenden Sachverhalt:

"Ich komme heute zu Ihnen, weil ich mit meiner Klage ein wenig überfordert bin. In der Sitzung ging alles so schnell und ich weiß gar nicht mehr, was ich machen soll. Der Richter hat jedenfalls gesagt, ich könnte mir einen Anwalt suchen, und das habe ich ja jetzt auch gemacht. Das Protokoll habe ich Ihnen mitgebracht (Anlage 1).

Die Sache ist schnell erklärt. Wie ich schon in der Klage (Anlage 2) geschrieben habe, bin ich seit geraumer Zeit mit befristeten Verträgen an der Maria-Sibylla-Merian-Gesamtschule tätig. Natürlich hätte ich gerne einen unbefristeten Vertrag und habe mich deswegen ein wenig im Internet schlau gemacht, unter welchen Bedingungen solche Befristungen überhaupt möglich sind. Und da bin ich auf diesen § 15 Abs. 5 TzBfG gestoßen. Ich meine, der passt genau auf meinen Fall. Und im TzBfG steht schließlich, dass zu meinen Ungunsten nicht von den darin enthaltenen Vorschriften abgewichen werden darf. Leider sieht das Land das offensichtlich anders. Die Klageerwiderung vom 04.12.2012 habe ich Ihnen auch mitgebracht (Anlage 3). In diesem Schriftstück verstehe

ich so einiges nicht. Wieso auflösende Bedingung? Ich dachte, ich bin befristet eingestellt? Die ganze Regelung scheint mir ein bisschen unklar und intransparent zu sein. Sowas ist doch auch unwirksam, das haben zumindest meine Recherchen im Internet ergeben.

Außerdem muss doch jede Befristung einen Grund haben, soweit ich weiß. Mit dem Tod des Herrn Rauhfuß ist ja wohl der Grund für die Befristung weggefallen, so dass die Befristung bis zum 30.11.2012 meiner Ansicht nach auch deswegen nicht mehr wirksam sein kann.

Ich kann mir nicht vorstellen, dass das Verständnis, dass das Land von § 15 Abs. 5 TzBfG hat, richtig sein soll. Dem Text kann ich jedenfalls nicht entnehmen, dass der nur für die Fälle gelten soll, in denen nur eine einfache Befristung vorliegt. Überhaupt, woraus ergibt sich eigentlich, dass das Land meinen Vertrag doppelt befristen darf?

Etwas verunsichert bin ich wegen der Klagefrist. Ich habe mir gedacht, früher ist besser als später. Hätte ich wirklich warten müssen, bis der 30.11.2012 verstrichen ist? Das kann doch nicht sein, ich wusste doch, weil ich mit den Verantwortlichen gesprochen hatte, dass das Land anderer Ansicht ist als ich. Warum dann noch abwarten?

Es ist richtig, dass ich am 30.11.2012 einen neuen befristeten Arbeitsvertrag geschlossen habe. Ich hoffe, damit habe ich jetzt nicht alles kaputt gemacht. Aber ich muss ja auch von irgendetwas leben. Und außerdem war doch sowohl mir als auch dem Vertreter der Bezirksregierung klar, dass wir uns noch vor Gericht streiten, die Klage war ja zu dem Zeitpunkt gerade erst zugestellt. Der Vertreter der Bezirksregierung hat mir so etwas wie ‚die Klage steht auf einem anderen Blatt‘ oder so etwas gesagt. Deswegen dachte ich, der Vertrag solle nur gelten, wenn ich nicht gewinne. Im Vertrag steht das allerdings nicht.

Ich bitte Sie nun zu prüfen, wie wir bezüglich meiner Klage weiter vorgehen sollen.“

2. Neues Mandat eintragen, Handakte anlegen, unterschriebene Vollmacht und die von dem Mandanten überreichten Unterlagen beifügen. *est 28/12 12*

3. WV sodann. *est 28/12 12*

Bochum, den 28.12.2012

Eule

Eule

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der ordnungsgemäßen Vollmacht wird abgesehen.

Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts Bochum
Abschrift

Geschäftsnummer: 3 Ca 3183/12

Bochum, 05.12.2012

Anwesend: Vorsitzender: Richter am Arbeitsgericht Dr. Stryk

In dem Rechtsstreit

Anlage 1

Brockelmann ./. Land NRW

erschieden nach Aufruf der Sache:

1. der Kläger,
2. für das beklagte Land Herr Bäcker mit Vollmacht sowie Rechtsanwältin Dr. Samstag.

Die Beklagtenvertreterin überreichte einen Schriftsatz vom 04.12.2012. Der Kläger erhielt Abschriften.

Der Kläger wurde gem. § 11a Abs. 1 S. 2 ArbGG belehrt.

Es fand eine Güteverhandlung statt. Die Sach- und Rechtslage wurde mit den Parteien erörtert.
 Der Vorsitzende wies auf Folgendes hin:

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck des Hinweises wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Eine gütliche Einigung konnte nicht erzielt werden. Daher

beschlossen und verkündet

1. Kammertermin zur streitigen Verhandlung wird anberaumt auf
Freitag, den 08.03.2013, 9.45 Uhr.
1. Das persönliche Erscheinen des Klägers wird angeordnet.
2. Dem Kläger wird nachgelassen, auf die Klageerwidern der Beklagtenseite bis zum 04.01.2013 im Einzelnen abschließend und unter Beweisantritt zu erwidern.
3. Der Kläger wird darauf hingewiesen, dass gem. § 17 S. 2 TzBfG, § 6 KSchG alle Unwirksamkeitsgründe spätestens bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz geltend zu machen sind.

Vorstehendes Protokoll wurde
 - auf Tonträger -
 vorläufig aufgezeichnet

Die Richtigkeit der Übertragung
 aus der vorläufigen Aufzeichnung
 wird bescheinigt

Dr. Stryk

Kleemann
 Justizbeschäftigte

Die Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Bochum

14.11.2012

Nachdruck

Klage

zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts

Anlage 2

des Timo Brockelmann, Pommerellenstraße 47, 44789 Bochum,

- Kläger -

g e g e n

den das Land NRW, vertreten durch die Bezirksregierung Arnsberg, Seibertzstraße 1, 59821 Arnsberg,

- Beklagter -

Der Kläger erklärt:

Ich erhebe vor dem Arbeitsgericht Bochum folgende Klage mit dem Antrag zu erkennen:

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht kraft Befristung mit Ablauf des 30.11.2012 enden wird.

Begründung:

Ich bin am 18.01.1956 geboren und Diplom-Geologe.

Ich bin seit August 2010 im öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen als Lehrkraft tätig. Insgesamt habe ich mit der Bezirksregierung Arnsberg 4 befristete Arbeitsverträge geschlossen, und zwar für die Zeit vom 28.08.2010 bis 31.01.2011, vom 22.08.2011 bis 31.01.2012, vom 01.02.2012 bis 14.07.2012 und vom 15.07.2012 bis 30.11.2012. Der letzte Arbeitsvertrag ist als Anlage K1 beigefügt.

Gemäß § 1 Abs. 2 meines Arbeitsvertrages ist das Arbeitsverhältnis für die Dauer der Erkrankung der Lehrkraft Herbert Rauhuß befristet, längstens bis zum 30.11.2012.

Soweit ich weiß, ist Herr Rauhuß im Sommer dieses Jahres verstorben. Trotzdem werde ich weiterbeschäftigt. Damit liegt eigentlich gem. § 15 Abs. 5 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor. Die weitere Befristung halte ich wegen § 22 Abs. 1 TzBfG für unwirksam.

Selbst gelesen/

Vorgelesen, genehmigt und unterschrieben

Geschlossen:

Hinweis des LJPA: Vom Abdruck der Anlage K1 wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass sie ordnungsgemäß beigefügt war und inhaltlich der abgedruckten Anlage 4 entspricht.

Dr. Dott • Merbeck • Dr. Samstag

RAe Dr. Dott, Merbeck & Samstag,
Südring 7, 44787 Bochum

Arbeitsgericht Bochum
Marienplatz 2
44787 Bochum

beglaubigte Abschrift

Anlage 3

*Dr. Andrea Dott
Antje Merbeck
Dr. Meike Samstag
Rechtsanwältinnen
Fachanwältinnen für Medizinrecht*

*Südring 7
44787 Bochum*

*Tel.: 0234 - 7920990-0
Fax.: 0234 - 7920991*

*Sparkasse Bochum (BfZ 43050001)
Konto-Nr. 1236987112*

*Unser Zeichen: 887/12
Bochum, den 04.12.2012*

In dem Rechtsstreit
Brockelmann ./ Land NRW
3 Ca 3183/12

bestellen wir uns zu Prozessbevollmächtigten des beklagten Landes. In der mündlichen Verhandlung werden wir beantragen,
die Klage abzuweisen.

Der auf den 05.12.2012 anberaumte Güetermin ist uns bekannt. Wir werden ihn gemeinsam mit dem Beklagten wahrnehmen.

Die Klage unterliegt der Abweisung. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist wirksam bis zum 30.11.2012 befristet. Bei der im Arbeitsvertrag des Klägers enthaltenen Vereinbarung handelt es sich um eine von dem beklagten Land häufig verwendete Formulierung, an der bislang niemand Anstoß genommen hat.

Die Angaben des Klägers zu den zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsverhältnissen sind korrekt. Er war und ist noch an der Maria-Sibylla-Merian-Gesamtschule in Bochum-Wattenscheid tätig. Mit Vertrag vom 30.11.2012 haben die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 01.12.2012 - 31.07.2013 geschlossen. Vor diesem Hintergrund stellt sich ohnehin die Frage, ob das Verfahren noch fortgeführt werden kann.

Herr Herbert Rauhuß, für dessen Vertretung der Kläger zuletzt eingestellt war, ist am 16.07.2012 verstorben.

Es erscheint allerdings bereits zweifelhaft, ob der Kläger die Befristung bis zum 30.11.2012 vor deren Ablauf angreifen kann. Sollte die Klage die vorherige Zweckbefristung betreffen, ist die Klage verspätet.

Die Rechtsansicht des Klägers zur Wirksamkeit der Befristung bis zum 30.11.2012 ist jedenfalls irrig. Es ist allgemein anerkannt, dass solche Regelungen einer „Doppelbefristung“ zulässig sind. Aus der zwischen den Parteien geschlossenen Regelung ergibt sich eindeutig, dass eine auflösende Bedingung mit einer Zeitbefristung kombiniert werden sollte. Befristungsgrund ist, dass der Einstellungsbedarf wegen der Erkrankung des Herrn Herbert Rauhuß nur ein vorübergehender war.

Durch den Tod des Herrn Herbert Rauhuß ist das Arbeitsverhältnis nicht zu einem unbefristeten und die ursprünglich zulässige Zeitbefristung nicht plötzlich unwirksam geworden. Im Falle einer Doppelbefristung gilt das Arbeitsverhältnis gem. § 15 Abs. 5 TzBfG lediglich bis zum Ablauf der längsten Befristung fort. Damit wird Sinn und Zweck des § 15 Abs. 5 TzBfG Genüge getan. Die Formulierung des § 15 Abs. 5 TzBfG ergibt sich daraus, dass darin vom Regelfall einer einfachen Befristung ausgegangen worden ist. Dem Kläger war von Anfang an klar, dass sein Arbeitsverhältnis längstens bis zum 30.11.2012 dauern würde, so dass für einen darüberhinausgehenden Schutz des Klägers mit Hilfe des § 15 Abs. 5 TzBfG kein Bedarf besteht.

Dr. Samstag

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Medizinrecht

Beglaubigt
Samstag
Rechtsanwältin

KOPIE**Arbeitsvertrag****Anlage 4**

zwischen

dem Land Nordrhein-Westfalen, vertreten durch die Bezirksregierung Arnsberg (Arbeitgeber)

und

Herrn Timo Brockelmann, Pommerellenstraße 47, 44789 Bochum (Beschäftigter)

wird folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1

- (1) Herr Timo Brockelmann wird ab 15.07.2012 als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Pflichtstunden befristet eingestellt.
- (2) Das Arbeitsverhältnis ist befristet für die Dauer der Erkrankung der Lehrkraft Herbert Rauhuß, längstens bis zum 30.11.2012.

§ 2

- (1) Für das Arbeitsverhältnis gelten
 - der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L),
 - der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder), sowie
 - die Tarifverträge, die den TV-L und den TVÜ-Länder ergänzen, ändern oder ersetzen,

in der Fassung, die für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und für das Land Nordrhein-Westfalen jeweils gilt.

[...]

§ 3

[...]

Arnsberg, den 15.07.2012

Bezirksregierung Arnsberg

-47.6.4 -

Im Auftrag


für den Arbeitgeber


Beschäftigter

Hinweis des LJPA: Vom Abdruck der weiteren Bestandteile des Arbeitsvertrages wird abgesehen. Sie sind für die Fallbearbeitung nicht von Bedeutung.

Vermerk für die Bearbeitung

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

28.12.2012.

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

Sollte eine weitere anwaltliche Sachverhaltsaufklärung für erforderlich gehalten werden, so ist zu unterstellen, dass die Mandantschaft keine weiteren Angaben machen kann, die über die im Vermerk vom 28.12.2012 gemachten oder angekündigten hinausgehen.

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

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

Es ist davon auszugehen, dass

- die Formalien (z.B. Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) in Ordnung sind, soweit sich aus dem Sachverhalt nicht etwas anderes ergibt;
- das Gericht mit Verfügung vom 15.11.2012 Gütetermin auf den 05.12.2012 anberaumt hat und den Parteien die Verfügung – dem beklagten Land zusammen mit einer Ausfertigung der Klage vom 14.11.2012 – am 19.11.2012 zugestellt worden ist;

Bochum verfügt über ein Arbeitsgericht und liegt im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Hamm.

Kalender 2012

Januar									Februar									März								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
52						1	5				1	2	3	4	5	9					1	2	3	4		
1	2	3	4	5	6	7	8	6	6	7	8	9	10	11	12	10		5	6	7	8	9	10	11		
2	9	10	11	12	13	14	15	7	13	14	15	16	17	18	19	11		12	13	14	15	16	17	18		
3	16	17	18	19	20	21	22	8	20	21	22	23	24	25	26	12		19	20	21	22	23	24	25		
4	23	24	25	26	27	28	29	9	27	28	29					13		26	27	28	29	30	31			
5	30	31																								

April									Mai									Juni								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
13						1	18			1	2	3	4	5	6	22						1	2	3		
14	2	3	4	5	6	7	8	19	7	8	9	10	11	12	13	23		4	5	6	7	8	9	10		
15	9	10	11	12	13	14	15	20	14	15	16	17	18	19	20	24		11	12	13	14	15	16	17		
16	16	17	18	19	20	21	22	21	21	22	23	24	25	26	27	25		18	19	20	21	22	23	24		
17	23	24	25	26	27	28	29	22	28	29	30	31				26		25	26	27	28	29	30			
18	30																									

Juli									August									September								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
26						1	31				1	2	3	4	5	35								1	2	
27	2	3	4	5	6	7	8	32	6	7	8	9	10	11	12	36		3	4	5	6	7	8	9		
28	9	10	11	12	13	14	15	33	13	14	15	16	17	18	19	37		10	11	12	13	14	15	16		
29	16	17	18	19	20	21	22	34	20	21	22	23	24	25	26	38		17	18	19	20	21	22	23		
30	23	24	25	26	27	28	29	35	27	28	29	30	31			39		24	25	26	27	28	29	30		
31	30	31																								

Oktober									November									Dezember								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
40	1	2	3	4	5	6	7	44				1	2	3	4	48								1	2	
41	8	9	10	11	12	13	14	45	5	6	7	8	9	10	11	49		3	4	5	6	7	8	9		
42	15	16	17	18	19	20	21	46	12	13	14	15	16	17	18	50		10	11	12	13	14	15	16		
43	22	23	24	25	26	27	28	47	19	20	21	22	23	24	25	51		17	18	19	20	21	22	23		
44	29	30	31					48	26	27	28	29	30			52		24	25	26	27	28	29	30		

Fest- und Feiertage 2012:

01.01.	Neujahr	27./28.05.	Pfingsten
06.04.	Karfreitag	07.06.	Fronleichnam
08./09.04.	Ostern	03.10.	Tag der Deutschen Einheit
01.05.	Maifeiertag	01.11.	Allerheiligen
17.05.	Christi Himmelfahrt	25./26.12.	Weihnachten

Prüfervermerk zur Verfahrensakte – KV-Nr. 1015

Der Akte liegt das Verfahren ArbG Münster, Az. 3 Ca 2237/08 (nachfolgend LAG Hamm, Az. 11 Sa 802/09, nachfolgend BAG, Az. 7 AZR 6/10), 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.

A. Mandantenbegehren: Der Mandant (im Folgenden: „M“) bittet um Prüfung der Erfolgsaussichten seiner beim ArbG Bochum anhängigen Klage.

B. Materiellrechtliches Gutachten: Die Klage dürfte zulässig, aber unbegründet sein.

I. Zulässigkeit: Die Klage dürfte zulässig sein.

1. Zulässigkeit des Rechtswegs: Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten dürfte gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3b) ArbGG zulässig sein. Denn es dürfte sich um eine Rechtsstreitigkeit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge auflösender Bedingung/Befristung handeln.

2. Zuständigkeit: Das ArbG Bochum dürfte örtlich gem. § 48 Abs. 1a ArbGG zuständig sein, da M an einer Schule in Bochum seine Tätigkeit verrichtet.

3. Statthaftigkeit: Das mit dem Klageantrag verfolgte Begehren dürfte als **Befristungskontrollklage** nach § 17 S. 1 TzBfG, § 7 S. 1 KSchG statthaft sein (vgl. hierzu Palandt-Weidenkaff, BGB, 71. Aufl. 2012, § 620 Rn. 28). Das Feststellungsinteresse dürfte aus der nur durch rechtzeitige Erhebung der Klage zu verhindernden materiellrechtlichen Präklusionswirkung des § 7 KSchG folgen. Es dürfte unschädlich sein, dass M bereits vor Ablauf der Befristung Klage erhoben hat. An der Klärung der Frage, ob eine Befristung wirksam ist, besteht schon vor dem vereinbarten Vertragsende ein rechtliches Interesse der Parteien, insbesondere, wenn der Arbeitgeber sich - wie hier - auf die Wirksamkeit der Befristung beruft (im Ausgangsfall BAG, Urteil v. 29.06.2011 - 7 AZR 6/10, NJW 2011, 1346 - *liegt den Kandidaten nicht vor*).

II. Begründetheit: Die Klage dürfte aber wegen Wirksamkeit der Zeitbefristung bis zum 30.11.2012 nicht begründet sein, da § 16 S. 1 TzBfG nicht eingreifen dürfte.

1. Einhaltung der Klagefrist: M dürfte die Frist des § 17 S. 1 TzBfG eingehalten haben. Er wendet sich gegen die bis zum 30.11.2012 vereinbarte Zeitbefristung seines Arbeitsvertrages und nicht gegen die ebenfalls vereinbarte auflösende Bedingung. Zur Abgrenzung der auflösenden Bedingung zur Zweckbefristung s.u. B.II.2.b. Die vor Ablauf der Befristung erhobene Klage wahrt die materielle Ausschlussfrist des § 17 S. 1 TzBfG (s.o. B.I.3.).

2. Wirksamkeit der Befristung: Die zwischen den Parteien bis zum 30.11.2012 vereinbarte Befristung dürfte wirksam sein.

a. Eröffnung der Befristungskontrolle: Der Abschluss eines erneuten befristeten Vertrages für die Zeit vom 01.12.2012 - 31.07.2013 dürfte der Kontrolle der zuvor vereinbarten Befristung nicht entgegenstehen. Zwar unterliegt grundsätzlich bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen nur der letzte der Befristungskontrolle, da die Arbeitsvertragsparteien durch den vorbehaltlosen Abschluss eines neuen Vertrages ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue rechtliche Grundlage stellen, die für ihre künftige Vertragsbeziehung allein maßgeblich sein dürfte (BAG, Urteil v. 18.06.2008 - 7 AZR 214/07, NZA 2009, 35 - *liegt den Kandidaten nicht vor*; Palandt-Weidenkaff, aaO, § 620 Rn. 28). Jedoch dürfte der vorliegende Vertrag unter dem Vorbehalt stehen, dass er nur dann das Arbeitsverhältnis regeln soll, wenn nicht bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht. Denn er ist nach Zustellung der Befristungskontrollklage des M geschlossen worden, so dass das beklagte Land damit rechnen musste, dass mit M bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. M konnte das Angebot des beklagten Landes daher nur so verstehen, dass es sich um einen Vertrag unter Vorbehalt handeln solle (vgl. hierzu BAG, Urteil v. 18.06.2008 - 7 AZR 214/07, NZA 2009, 35 - *liegt den Kandidaten nicht vor*).

b. Grundsätzliche Zulässigkeit der Doppelbefristung/-bedingung: Die Befristung dürfte nicht bereits deswegen unwirksam sein, weil zudem im Arbeitsvertrag noch eine auflösende Bedingung vereinbart war. Denn eine solche Kombination dürfte grundsätzlich zulässig sein (vgl. im Ausgangsfall BAG, Urteil v. 29.06.2011 - 7 AZR 6/10, NJW 2011, 1346 - *liegt den Kandidaten nicht vor*). Bei der Vereinbarung in § 1 des Arbeitsvertrages dürfte es sich um eine auflösende Bedingung und nicht um eine Zweckbefristung handeln. Eine Zweckbefristung liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis nicht zu einem kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt, sondern bei Eintritt eines künftigen Ereignisses enden soll. Ebenso wird bei Vereinbarung einer auflösenden Bedingung an den Eintritt eines künftigen Ereignisses angeknüpft. Zweckbefristung und auflösende Bedingung unterscheiden sich jedoch dadurch, dass der Eintritt des Ereignisses bei der auflösenden Bedingung im Gegensatz zur Zweckbefristung ungewiss ist (Palandt-Ellenberger, aaO, Einf v § 158 Rn. 1, 2). Danach dürfte § 1 des Arbeitsvertrages eine auflösende Bedingung enthalten, da das Ende der Erkrankung ein zukünftiges ungewisses Ereignis darstellen dürfte (vgl. im Ausgangsfall BAG, Urteil v. 29.06.2011 - 7 AZR 6/10, NJW 2011, 1346 - *liegt den Kandidaten nicht vor*). A.A. vertretbar. Die nachfolgend erörterten Probleme dürften sich dann allerdings in gleicher Art stellen.

c. Keine Unwirksamkeit wegen AGB-Verstoß: Die in § 1 des Arbeitsvertrages enthaltene Zeitbefristung dürfte einer Kontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen standhalten. Bei § 1 des Arbeitsvertrages dürfte es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd § 305 Abs. 1 S. 1 BGB handeln, da das beklagte Land die darin enthaltene Regelung für eine Vielzahl von Verträgen verwendet und M gestellt hat.

aa. Die Regelung dürfte nicht unklar iSd § 305c Abs. 2 BGB sein. Voraussetzung hierfür ist, dass nach Ausschöpfung der in Betracht kommenden Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel bleibt und mindestens zwei Auslegungen rechtlich vertretbar sind (Palandt-Grüneberg, aaO, § 305c Rn. 15). Es gilt der Grundsatz der objektiven Auslegung (Palandt-Grüneberg, aaO, § 305c Rn. 16). Die Regelung dürfte hinreichend klar erkennen lassen, dass der Arbeitsvertrag für die Dauer der Erkrankung auflösend bedingt und unabhängig davon das Arbeitsverhältnis spätestens zum 30.11.2012 enden sollte (vgl. im Ausgangsfall BAG, Urteil v. 29.06.2011 - 7 AZR 6/10, NJW 2011, 1346 - *liegt den Kandidaten nicht vor*).

bb. Es dürfte kein Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB vorliegen. Danach hat der Verwender Rechte und Pflichten seines Vertragspartners möglichst klar, einfach und präzise darzustellen (Palandt-Grüneberg, aaO, § 307 Rn. 21). Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Arbeitnehmer von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (im Ausgangsfall BAG, Urteil v. 29.06.2011 - 7 AZR 6/10, NJW 2011, 1346 - *liegt den Kandidaten nicht vor*). Bei der Anwendung des § 307 BGB sind gem. § 310 Abs. 4 S. 2 BGB die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen. Die vorliegende Verbindung einer auflösenden Bedingung mit einer Höchstbefristung dürfte einer gebräuchlichen Regelungstechnik beim Abschluss bedingter und befristeter Arbeitsverträge entsprechen. Für den Arbeitnehmer dürfte erkennbar sein, dass die Wirksamkeit beider Begrenzungen getrennt voneinander zu beurteilen und ggfls. anzugreifen ist, so dass keine Intransparenz vorliegen dürfte (im Ausgangsfall BAG, Urteil v. 29.06.2011 - 7 AZR 6/10, NJW 2011, 1346 - *liegt den Kandidaten nicht vor*).

d. Befristungsgrund: Die Befristung dürfte auch zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses als dem maßgeblichen Zeitpunkt (vgl. Palandt-Weidenkaff, aaO, § 620 Rn. 17) durch den sachlichen Grund der Vertretung gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt gewesen sein. Der sachliche Grund dürfte darin liegen, dass der Arbeitgeber bereits zu dem vorübergehend ausfallenden Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis steht und mit dessen Rückkehr rechnen muss, so dass für den zu Vertretungszwecken eingestellten Arbeitnehmer nur ein zeitlich begrenztes Beschäftigungsbedürfnis besteht (vgl. im Ausgangsfall BAG, Urteil v. 29.06.2011 - 7 AZR 6/10, NJW 2011, 1346 - *liegt den Kandidaten nicht vor*; Palandt-Weidenkaff, aaO, § 620 Rn. 20). Es dürften keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass das beklagte Land vorliegend damit rechnen musste, dass Herbert Rauhuß nicht zurückkehren würde.

3. Kein unbefristeter Vertrag wegen § 15 Abs. 5 TzBfG: Es dürfte auch nicht durch widerspruchslöse Weiterarbeit des M nach dem Tod des Herbert Rauhuß gem. §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zustande gekommen sein.

a. Voraussetzungen des § 15 Abs. 5 TzBfG: Gem. § 15 Abs. 5 TzBfG gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Eintritt der auflösenden Bedingung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer nicht unverzüglich den Bedingungseintritt mitteilt. Die in § 1 des Arbeitsvertrages vereinbarte Bedingung dürfte mit dem Tod des Herbert Rauhuß eingetreten sein. M dürfte auch ohne Widerspruch bzw. Mitteilung der Beklagten, aber mit deren Wissen, weiterbeschäftigt worden sein.

b. Beschränkung der Rechtsfolge: Die Rechtsfolge des § 15 Abs. 5 TzBfG dürfte aber in Fällen der Doppelbefristung dahingehend zu beschränken sein, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen nur ein befristeter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses für die Dauer der zeitlichen Höchstbefristung angeordnet wird. Denn § 15 Abs. 5 TzBfG dürfte auf der Erwägung beruhen, dass die Fortsetzung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers im Regelfall Ausdruck eines konkludenten Willens der Parteien zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses ist. Im Falle einer Doppelbefristung dürfte der konkludente Wille allerdings nur dahin gehen, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der zweiten Befristung fortzusetzen, da dies den ausdrücklichen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen entsprechen dürfte. Nur durch die Beschränkung der Rechtsfolge dürfte daher der Sinn und Zweck des § 15 Abs. 5 TzBfG erreicht werden können (im Ausgangsfall BAG, Urteil v. 29.06.2011 - 7 AZR 6/10, NJW 2011, 1346 - *liegt den Kandidaten nicht vor*). Eine gem. § 22 Abs. 1 TzBfG etwaig unzulässige Abweichung von gesetzlichen Vorschriften dürfte danach nicht bestehen. Ebenso dürften Kandidaten vertretbar argumentieren können, dass entweder § 15 Abs. 5 TzBfG im Falle einer Doppelbefristung lediglich auf den später eintretenden Befristungstatbestand anzuwenden ist, dass in der Vereinbarung einer Doppelbefristung ein vorweggenommener Widerspruch des Arbeitgebers gegen die unbefristete Fortführung des Arbeitsverhältnisses für den Fall des Endes der ersten Befristung zu sehen ist, oder dass § 15 Abs. 5 TzBfG auch im Falle der Doppelbefristung uneingeschränkt anzuwenden ist. Im letzteren Fall dürfte dies dazu führen, dass die Klage des M begründet wäre (vgl. zum Meinungsstand im Ausgangsfall BAG, Urteil v. 29.06.2011 - 7 AZR 6/10, NJW 2011, 1346 - *liegt den Kandidaten nicht vor*).

C. Zweckmäßigkeit: M dürfte wegen der Unbegründetheit der Klage zu raten sein, diese zurückzunehmen. Gem. Nr. 8210 Abs. 2 Anlage 1 GKG dürften dann keine Gerichtskosten anfallen, da die durchgeführte Güteverhandlung keine „streitige Verhandlung“ iSd Vorschrift sein dürfte. Eine Einwilligung des beklagten Landes dürfte gem. § 54 Abs. 2 S. 1 ArbGG nicht erforderlich sein. Das beklagte Land dürfte gem. § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG keine Erstattung der Rechtsanwaltskosten verlangen können. Zur Vermeidung weiterer Kosten sollte keine Bestellung durch RA'in Eule erfolgen.