

Name:

KV-Nr. 1477

Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus 10 Blatt und ist vollständig durchnummeriert.

Ein Blatt Kalender (I) ist beigelegt.

Der Aufgabentext ist zu Beginn auf Vollständigkeit zu überprüfen.

Der Name ist in das dafür vorgesehene Feld einzutragen.

Rechtsanwaltskanzlei

Philipp Jung

Philipp Jung, Rechtsanwalt, Feuerbachstraße 10, 44795 Bochum

Arbeitsgericht Bochum
Marienplatz 2
44787 Bochum

44795 Bochum

Feuerbachstraße 10

Telefon (0234) 16379

Telefax (0234) 16370



2 Ca 434/16

Bochum, 17.08.2016

Mein Zeichen: J/ek 359/16

Klage

des Herrn Johannes Tusch, Lohrheidestraße 60, 44866 Bochum,

Klägers,

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Philipp Jung, Feuerbachstraße 10, 44795 Bochum,

gegen

die Meier Industries GmbH, vertreten durch den alleinigen Geschäftsführer Werner Meier, Wasserstraße 15, 44803 Bochum,

Beklagte.

Namens und in Vollmacht des Klägers erhebe ich Klage und werde beantragen,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund einer Befristungsvereinbarung nicht mit dem 31.07.2016 beendet ist.

Begründung:

Der Kläger ist seit dem 01.08.2015 bei der Beklagten als Industriemechaniker beschäftigt. Sein Bruttomonatsgehalt beträgt 1.900,00 €.

Die Beklagte schrieb Anfang Juni des Jahres 2015 eine Stelle für Industriemechaniker aus, auf die sich der Kläger bewarb. Die in der Fachzeitschrift „Wochenschrift für Industriemechanik“ veröffentlichte Stellenausschreibung enthielt den Hinweis, dass die Stelle einstweilen bis zum 31.07.2016 befristet sei.

Beweis: Kopie der Stellenausschreibung der Beklagten in der „Wochenschrift für Industriemechanik“, Ausgabe 24/2016 (Anlage K 1 – nicht abgedruckt)

Auf seine Bewerbung hin wurde der Kläger zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Das Vorstellungsgespräch fand am 15.07.2015 statt. Neben dem Kläger nahmen der Geschäftsführer der Beklagten, Herr Werner Meier, und der für den Kläger zuständige Industriemeister, Herr Ralf Schindler, teil. In dem Gespräch erläuterte Herr Meier dem Kläger auch die Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses, namentlich die Tätigkeitsbeschreibung, die Wochenarbeitszeit, die Höhe des monatlichen Arbeitslohns und die Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.07.2016.

Beweis: Zeugnis des Herrn Ralf Schindler, zu laden über die Beklagte

Der Kläger vermochte die Beklagte von seinen Fähigkeiten zu überzeugen und erhielt noch am Tag des Vorstellungsgesprächs eine Einstellungszusage. Herr Meier rief den Kläger nämlich am Abend des 15.07.2015 an und erklärte für die Beklagte, man habe sich unter allen Bewerbern für ihn entschieden und biete ihm an, am 01.08.2015 seine Tätigkeit zu den im Vorstellungsgespräch besprochenen Konditionen aufzunehmen. Der Kläger antwortete, er freue sich über die Einstellung und werde gern am 01.08.2015 anfangen. Herr Meier wies noch einmal auf die Befristung bis zum 31.07.2016 hin. Einen Grund für die Befristung nannte er nicht, teilte aber mit, dass eventuell eine Verlängerung des Arbeitsvertrages in Betracht komme, sobald es so weit sei. Der Kläger antwortete hierauf, er sei mit der Befristung einverstanden und hoffe, die Beklagte derart von seiner Arbeit zu überzeugen, dass sie den Arbeitsvertrag verlängern werde. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag schlossen die Parteien nicht.

Der Kläger nahm seine Arbeit am 01.08.2015 bei der Beklagten auf. Das Arbeitsverhältnis verlief störungsfrei. Am 29.07.2016 rief Herr Meier den Kläger in sein Büro und teilte ihm mit, dass er es sehr bedauere, das Arbeitsverhältnis nicht über den 31.07.2016 hinaus verlängern zu können.

Das Arbeitsverhältnis hat mit Ablauf des 31.07.2016 dennoch nicht sein Ende gefunden. Die Befristung des Arbeitsvertrages ist unwirksam. Die Parteien haben entgegen der Vorschrift des § 14 Abs. 4 TzBfG keine schriftliche Befristungsvereinbarung getroffen. Damit ist der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.



Jung
Rechtsanwalt

Hinweis des LJPA: Vom Abdruck der ordnungsgemäßen Vollmacht und der Anlage K 1 wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass sie der Klageschrift ordnungsgemäß beigefügt sind, den angegebenen Inhalt haben und keine weiteren für die Bearbeitung relevanten Informationen enthalten.

Die zuständige Richterin am Arbeitsgericht Fröhlich hat mit gerichtlicher Verfügung vom 18.08.2016 unter dem Az. 2 Ca 434/16 Gütetermin auf den 26.08.2016 anberaumt. Die gerichtliche Verfügung ist dem Klägervertreter und der Beklagten - dieser gemeinsam mit einer beglaubigten und einfachen Abschrift der Klageschrift nebst Anlagen - am 22.08.2016 zugestellt worden.

Der Gütetermin wurde am 26.08.2016 durchgeführt. Eine gütliche Einigung konnte in diesem Termin nicht erzielt werden. Mit Beschluss vom selben Tage hat Richterin am Arbeitsgericht Fröhlich Kammertermin auf den 22.09.2016 anberaumt und der Beklagten eine Frist von 3 Wochen gesetzt, um sämtliche Einwendungen gegen die Klage vorzutragen. Der Beschluss ist dem Klägervertreter und der Beklagten jeweils am 29.08.2016 zugestellt worden.

Arbeitsgericht Bochum
Marienplatz 2
44787 Bochum

RAe Löwe & Kollegen, Frauenlobstr. 23, 44805 Bochum

Jürgen Löwe
Rechtsanwalt und Fachanwalt für
Familienrecht und Verkehrsrecht

Karen Eule
Rechtsanwältin und Fachanwältin für
Arbeitsrecht und Steuerrecht

Ilka von Lich
Rechtsanwältin und Fachanwältin
für Bau- und Architektenrecht

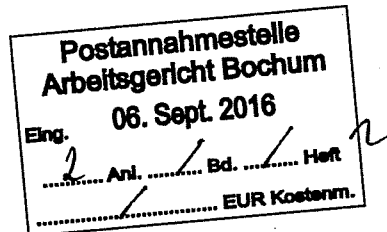
Tina Pamp
Rechtsanwältin und Fachanwältin für
Familienrecht und Erbrecht

Frauenlobstraße 23
44805 Bochum
Telefon (0234) 9768440
Telefax (0234) 9768441

(Sprechzeiten nur nach Vereinbarung)

Unser Zeichen: 294/16 E/Bekl.

Datum: 05.09.2016



In Sachen

Tusch ./ Meier Industries GmbH

Az. 2 Ca 434/16

zeigen wir an, dass wir die Beklagte vertreten. Ordnungsgemäße Vollmacht wird anwaltlich versichert.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung werden wir beantragen,

die Klage abzuweisen.

Begründung:

Die Klage kann keinen Erfolg haben. Dies ist bereits deshalb der Fall, weil der Kläger seine Entfristungsklage nicht innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 17 TzBfG erhoben hat.

Überdies haben die Parteien des Rechtsstreits wirksam eine Befristung des Arbeitsvertrages bis zum 31.07.2016 vereinbart. Die Sachverhaltsschilderung des Klägers, insbesondere zum Ablauf des Vorstellungsgesprächs und des anschließenden Telefonates vom 15.07.2015, trifft zu, ist aber unvollständig.

Zwar haben die Parteien in der Tat keinen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen. Das war aus Sicht der Beklagten unnötig, da sie sämtliche Daten des Arbeitsverhältnisses in ihrer Akte vermerkt und der Kläger sich während des Vorstellungsgesprächs entsprechende Notizen gemacht hat. Der Kläger lässt aber unerwähnt, dass die Beklagte ihm mit Schreiben vom 17.07.2015 ein auch von ihr noch nicht unterzeichnetes Vertragsformular zusandte, in dem die Befristungsvereinbarung, wonach das zwischen dem Kläger und der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf des 31.07.2016 befristet sei, noch einmal ausdrücklich schriftlich niedergelegt war. In dem Begleitschreiben bat sie den Kläger, die Befristungsvereinbarung zu unterschreiben und ihr zurückzusenden. Sie erläuterte ihm, dass sie das unterzeichnete Exemplar für ihre Unterlagen benötige.

Beweis: Nachdruck des Begleitschreibens vom 17.07.2015 (Anlage B 1 - *nicht abgedruckt*)
Kopie des Vertragsformulars zur Befristungsabrede (Anlage B 2 - *nicht abgedruckt*)

Der Kläger unterzeichnete die Befristungsvereinbarung und sandte sie wieder an die Beklagte zurück. Das unterzeichnete Exemplar erreichte die Beklagte am 20.07.2015 und damit noch vor Beginn des Arbeitsverhältnisses am 01.08.2015. Dem Geschäftsführer der Beklagten wurde das Exemplar ebenfalls am 20.07.2015 vorgelegt. Er unterzeichnete es am selben Tage und gab es zur bereits angelegten Personalakte des Beklagten. Damit haben die Parteien dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG Genüge getan und das Arbeitsverhältnis wirksam befristet.

Selbst wenn die Befristungsvereinbarung unwirksam sein sollte, so wäre der gesamte Arbeitsvertrag unwirksam. Die Beklagte hätte den Arbeitsvertrag mit dem Kläger nicht geschlossen, wenn nicht die Befristungsabrede wirksam getroffen worden wäre. Durch Zusendung des Vertragsformulars vom 17.07.2015 hat die Beklagte dem Kläger deutlich gemacht, dass sie den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages von der Einhaltung des Schriftformerfordernisses des § 14 Abs. 4 TzBfG abhängig machen will.

Eule

Eule

(Rechtsanwältin)

Hinweis des LJPA: Vom Abdruck der ordnungsgemäßen Vollmacht und der Anlagen B 1 und B 2 wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass sie der Klageschrift ordnungsgemäß beigelegt sind, den angegebenen Inhalt haben und keine weiteren für die Bearbeitung relevanten Informationen enthalten. Es ist ferner davon auszugehen, dass der Schriftsatz der Beklagten vom 05.09.2016 dem Klägervertreter am 08.09.2016 in beglaubigter und einfacher Abschrift zugestellt worden ist. Sowohl der Kläger als auch der Klägervertreter sind trotz ordnungsgemäßer Ladung ohne Angabe von Gründen nicht zu dem Kammertermin vom 22.09.2016 erschienen. Auf Antrag der erschienenen Beklagtenvertreterin erging ein klagabweisendes Versäumnisurteil.



ARBEITSGERICHT BOCHUM

IM NAMEN DES VOLKES

VERSÄUMNISURTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn Johannes Tusch, Lohrheidestraße 60, 44866 Bochum,

Klägers,

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Philipp Jung, Feuerbachstraße 10, 44795 Bochum,

gegen

die Meier Industries GmbH, vertreten durch den alleinigen Geschäftsführer Werner Meier, Wasserstraße 15, 44803 Bochum,

Beklagte,

Prozessbevollmächtigte: RAe Löwe, Eule, von Lich, Pamp, Frauenlobstraße 23, 44805 Bochum,

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Bochum
auf die mündliche Verhandlung vom 22.09.2016
durch die Richterin am Arbeitsgericht Fröhlich als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richter Heinrich und Sassenscheid
für R e c h t erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

[...]

Fröhlich

Hinweis des LJPA: Es ist davon auszugehen, dass die nicht abgedruckten Bestandteile des Versäumnisurteils („[...]“) ordnungsgemäß und für die Bearbeitung nicht von Relevanz sind. Das Versäumnisurteil ist den Prozessbevollmächtigten jeweils am 26.09.2016 zugestellt worden.

Rechtsanwaltskanzlei

Philipp Jung

Philipp Jung, Rechtsanwalt, Feuerbachstraße 10, 44795 Bochum

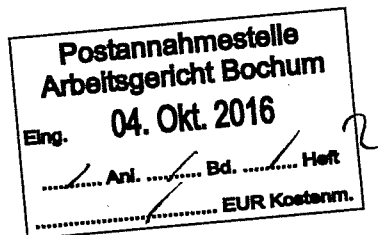
Arbeitsgericht Bochum
 Marienplatz 2
 44787 Bochum

44795 Bochum

Feuerbachstraße 10

Telefon (0234) 16379

Telefax (0234) 16370



Bochum, 30.09.2016

Mein Zeichen: J/ek 359/16

In dem Rechtsstreit

Tusch ./ Meier Industries GmbH (Az.: 2 Ca 434/16)

lege ich hiermit gegen das im Termin vom 22.09.2016 verkündete und mir am 26.09.2016 zugestellte Versäumnisurteil

Einspruch

ein und werde nunmehr beantragen,

das Versäumnisurteil vom 22.09.2016 aufzuheben

und

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund einer Befristungsvereinbarung nicht mit dem 31.07.2016 beendet ist.

Gegen den Erfolg der Klage bestehen nach wie vor keine Bedenken. Der Kläger hat das von dem Geschäftsführer der Beklagten unterzeichnete Exemplar der Befristungsvereinbarung weder ausgehändigt bekommen noch hat er Einsicht in seine Personalakte genommen.

Jung
 Rechtsanwalt

Hinweis des LJPA: Das Gericht hat mit Verfügung vom 06.10.2016 Termin zur mündlichen Verhandlung über den Einspruch und die Hauptsache auf den 31.10.2016 bestimmt. Die Verfügung ist beiden Prozessbevollmächtigten jeweils am 10.10.2016 zugestellt worden, den Beklagtenvertretern gemeinsam mit einer beglaubigten und einfachen Abschrift des Schriftsatzes vom 30.09.2016.

Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts Bochum

Geschäftsnummer: 2 Ca 434/16

Bochum, den 31.10.2016

Anwesend: Vorsitzende: Richterin am Arbeitsgericht Fröhlich**Ehrenamtliche Richter:** Heinrich und Sassenscheid

In dem Rechtsstreit

Tusch ./ Meier Industries GmbH

erschieden nach Aufruf der Sache:

1. der Kläger in Person mit Herrn Rechtsanwalt Jung,
2. für die Beklagte der Geschäftsführer Werner Meier mit Frau Rechtsanwältin Eule.

Es fand eine Verhandlung vor der Kammer statt.

Die Sach- und Rechtslage wurde mit den Parteien erörtert.
Eine gütliche Einigung konnte nicht erzielt werden.

Die Beklagtenvertreterin rügte die Zulässigkeit des Einspruchs.

Die Kammer wies auf Folgendes hin: [...]

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck des Hinweises („[...]“) wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Der Klägervorteiler stellte den Antrag aus dem Schriftsatz vom 30.09.2016.

Die Beklagtenvertreterin beantragte unter expliziter Aufrechterhaltung der Zulässigkeitsrüge, das Versäumnisurteil vom 22.09.2016 aufrechtzuerhalten.

Beschlossen und verkündet:

Eine Entscheidung ergeht am Schluss der Sitzung.

Am Schluss der Sitzung verkündete die Vorsitzende nach geheimer Kammerberatung und erneutem Aufruf der Sache in Anwesenheit der ehrenamtlichen Richter und in Abwesenheit der Parteien und ihrer Vertreter folgendes

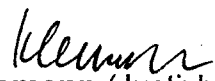
URTEIL
IM NAMEN DES VOLKES [...]

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der ordnungsgemäß schriftlich niedergelegten Urteilsformel („[...]“) wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Vorstehendes Protokoll wurde
- auf Tonträger -
vorläufig aufgezeichnet


Fröhlich

Die Richtigkeit der Übertragung
aus der vorläufigen Aufzeichnung
wird bescheinigt


Kleemann (Justizbeschäftigte)

Vermerk für die Bearbeitung

Die Entscheidung des Gerichts ist vorzuschlagen. Zeitpunkt der Entscheidung ist der

31.10.2016.

Wird ein weiterer rechtlicher Hinweis für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass dieser ordnungsgemäß erfolgt ist. Werden eine richterliche Aufklärung oder eine Beweiserhebung für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass diese ordnungsgemäß erfolgt und ohne Ergebnis geblieben sind.

Der Tenor in der Hauptsache ist auszuformulieren. Von einer Entscheidung über die Kosten, den Streitwert und die Zulassung der Berufung ist abzusehen, soweit es sich dabei um Nebenentscheidungen handelt.

Kommt die Bearbeitung ganz oder teilweise zur Unzulässigkeit der Klage, so ist insoweit zur Begründetheit in einem Hilfgutachten Stellung zu nehmen.

Es ist derjenige Rechtszustand zugrunde zu legen, welcher sich aus den vom Landesjustizprüfungsamt für die Bearbeitung überlassenen Gesetzessammlungen ergibt. Übergangsvorschriften sind nicht zu prüfen.

Es ist davon auszugehen, dass

- die Formalien (z.B. Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) in Ordnung sind, soweit sich nicht ein Beteiligter ausdrücklich auf einen Fehler beruft;
- der Anwendungsbereich des ArbGG eröffnet und das Arbeitsgericht Bochum zuständig ist.

Auf §§ 46 und 59 ArbGG wird hingewiesen.

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

Kalender 2016

Januar

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
53					1	2	3
1	4	5	6	7	8	9	10
2	11	12	13	14	15	16	17
3	18	19	20	21	22	23	24
4	25	26	27	28	29	30	31

Februar

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

März

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

April

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

Mai

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

Juni

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

Juli

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

August

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

September

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

Oktober

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
39						1	2
40	3	4	5	6	7	8	9
41	10	11	12	13	14	15	16
42	17	18	19	20	21	22	23
43	24	25	26	27	28	29	30
44	31						

November

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

Dezember

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

Fest- und Feiertage 2016:

01.01.	Neujahr	15./16.05.	Pfingsten
25.03.	Karfreitag	26.05.	Fronleichnam
27./28.03.	Ostern	03.10.	Tag der Deutschen Einheit
01.05.	Maifeiertag	01.11.	Allerheiligen
05.05.	Christi Himmelfahrt	25./26.12.	Weihnachten

Der Akte liegt das Verfahren ArbG Iserlohn, Az. 4 Ca 2625/12, zugrunde. Dieser Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er soll lediglich auf die Probleme hinweisen, die das Prüfungsamt veranlasst haben, die Aufgabe als Aktenvortrag auszugeben.

Auf den zulässigen Einspruch der Klägerin (K) gegen das Versäumnisurteil vom 22.09.2016 (VU) dürfte das VU aufzuheben und antragsgemäß festzustellen sein, dass das Arbeitsverhältnis der K mit der Beklagten (B) aufgrund der Befristung nicht beendet ist.

I. Zulässigkeit des Einspruchs

1. **Statthafter Rechtsbehelf** gegen das VU des Arbeitsgerichts ist gem. **§ 59 S. 1 ArbGG** der Einspruch.

2. Anders als im Zivilprozess (§ 339 Abs. 1 HS. 1 ZPO) beträgt die **Einspruchsfrist** im arbeitsgerichtlichen Verfahren gem. § 59 S. 1 ArbGG eine Woche und beginnt mit der Zustellung des Urteils bei der unterlegenen Partei. Da das VU der K am 26.09.2016 zugestellt worden ist, hätte die Einspruchsfrist gem. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 495, 222 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 188 Abs. 2 BGB an sich bereits am 03.10.2016 geendet. Bei dem zuletzt genannten Datum handelt es sich jedoch um einen staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag, sodass sich das Fristende gem. § 193 BGB auf den Ablauf des nächsten Werktags, des 04.10.2016, verschiebt. Der an diesem Tage beim Arbeitsgericht durch Einreichung einer Einspruchsschrift eingelegte (§ 340 Abs. 1 ZPO) Einspruch hat damit die Einspruchsfrist gewahrt.

II. Sachentscheidung nach zulässigem Einspruch

Mit dem Einspruch wird der Rechtsstreit gem. § 342 ZPO in die Lage zurückversetzt, in der er sich vor Eintritt der Säumnis befand. Das gegen den säumigen K ergangene und deshalb gem. § 330 ZPO klageabweisende VU dürfte **inhaltlich unrichtig** sein, da die Klage zulässig und begründet ist.

1. **Zulässigkeit der Klage:** Die Klage dürfte zulässig sein.

a) Der Rechtsweg zur Arbeitsgerichtsbarkeit ist gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. b) ArbGG eröffnet. K hat eine sog. **Entfristungsklage** erhoben, mit der er gem. **§ 17 S. 1 TzBfG** die Rechtsunwirksamkeit der Befristung seines Arbeitsvertrages geltend macht. Dabei handelt es sich um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Das ArbG Bochum ist sachlich gem. § 8 Abs. 1 ArbGG und örtlich gem. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 495, 12, 17 Abs. 1 S. 1 ZPO zuständig.

b) Das gem. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 495, 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse folgt aus der in § 17 S. 2 TzBfG i.V.m. § 7 HS. 1 KSchG gesetzlich zum Ausdruck kommenden Notwendigkeit, die Rechtsunwirksamkeit der Befristung rechtzeitig gerichtlich geltend zu machen, andernfalls die Befristung als von Anfang an rechtswirksam gilt.

2. **Begründetheit der Klage:** Die Klage dürfte begründet sein. Das zwischen K und B bestehende Arbeitsverhältnis dürfte nicht aufgrund der Befristung mit Ablauf des 31.07.2016 gem. § 15 Abs. 1 TzBfG beendet worden sein.

a) Die Rechtswirksamkeit der Befristung dürfte sich nicht bereits aus **§ 17 S. 2 TzBfG i.V.m. § 7 HS. 1 KSchG** ergeben. Gem. § 17 S. 1 TzBfG muss der Arbeitnehmer, der die Rechtsunwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages geltend macht, 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. Bei Nichteinhaltung der Frist gilt die Befristung als von Anfang an wirksam (§ 17 S. 2 TzBfG i.V.m. § 7 HS. 1 KSchG). Das vereinbarte Ende des befristeten Arbeitsvertrages fiel auf den 31.07.2016. Die Drei-Wochen-Frist wäre also mit Ablauf des 21.08.2016 abgelaufen. Da es sich bei diesem Tage um einen Sonntag handelte, endete die Frist gem. § 193 BGB erst mit Ablauf des Folgetages, des 22.08.2016. Die Entfristungsklage wurde B an diesem Tage zugestellt, sodass sie fristgerecht erhoben wurde (§§ 253 Abs. 1, 261 Abs. 1 ZPO).

b) Gem. **§ 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG** ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch **einen sachlichen Grund** gerechtfertigt ist. Einen solchen Grund trägt B nicht vor, und zwar weder einen der in § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG genannten noch einen sonstigen sachlichen Grund.

c) Vielmehr haben K und B eine **sachgrundlose Befristung** vereinbart. **§ 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG** erklärt eine kalendermäßige Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes grundsätzlich für zulässig und stellt nur zeitliche Grenzen auf. Gem. **§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG** ist eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Zwischen K und B dürfte **am Tag der Arbeitsaufnahme ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande** gekommen sein, ohne dass die Parteien zuvor eine formwirksame Befristungsabrede getroffen haben.

aa) Der Arbeitsvertrag als solcher unterliegt keinen Formanforderungen (vgl. Palandt/Weidenkaff, BGB, 75. Aufl. 2016, § 611 Rn. 2) und kommt wie jeder Vertrag durch den Austausch zweier korrespondierender Willenserklärungen zustande (§§ 145 ff. BGB). B, vertreten durch den Geschäftsführer (§ 35 S. 1 GmbHG), und K haben sich im Telefonat nach dem Vorstellungsgespräch vom 15.07.2015 über alle essentialia negotii des Arbeitsvertrages mündlich geeinigt und dabei auch die Abrede getroffen, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.07.2016 befristet sein soll. Die Vereinbarung der Befristung des Arbeitsvertrages ist jedoch nicht formfrei möglich, sondern bedarf gem. **§ 14 Abs. 4 TzBfG** der Schriftform. Nicht der gesamte Arbeitsvertrag, sondern nur die Befristung hat schriftlich zu erfolgen (vgl. APS/Greiner, Kündigungsrecht, 4. Aufl. 2012, TzBfG § 14 Rn. 465). Die **mündliche Befristungsabrede** war formunwirksam und damit gem. **§ 125 S. 1 BGB nichtig**.

bb) Die formwirksame Befristungsabrede kann jedoch noch vor Beginn des Arbeitsverhältnisses nachgeholt werden. Kommt es zur **formwirksamen Bestätigung** noch vor der tatsächlichen Arbeitsaufnahme, ist diese nachträgliche Befristung gem. § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG wirksam, denn es hat nicht „bereits zuvor“ ein (erst mit Arbeitsauf-

nahme beginnendes) Arbeitsverhältnis bestanden (vgl. ErfK/Müller-Glöge, 16. Aufl. 2016, TzBfG § 14 Rn. 124; s. auch APS/Backhaus, a.a.O., TzBfG § 14 Rn. 370, 382). Eine solche formwirksame Bestätigung konnte aber auch das von B dem K am 17.07.2015 zugesandte Vertragsformular nicht darstellen.

Das Zustandekommen einer Befristungsvereinbarung setzt nach §§ 145 ff. BGB ebenfalls den Austausch zweier korrespondierender Willenserklärungen, die auf den Abschluss einer Befristungsvereinbarung gerichtet sind, voraus. Ausweislich des von B zugesandten und von K unterzeichneten sowie zurückgesandten Vertragsformulars war das Arbeitsverhältnis bis zum 31.07.2016 befristet. Soweit nicht ein Fall des § 151 BGB vorliegt, ist der **Zugang** der jeweiligen Willenserklärung Voraussetzung für ihr Wirksamwerden (**§ 130 Abs. 1 S. 1 BGB**). Dabei hat die jeweilige dem Vertragspartner zugehende Willenserklärung auch der Form des § 14 Abs. 4 TzBfG i.V.m. § 126 BGB zu entsprechen (vgl. LAG Baden-Württemberg NZA-RR 2008, 66 f.). Daran dürfte es hinsichtlich der Erklärung der B fehlen.

B hat K unstreitig ein Vertragsformular zugesandt, das zwar bereits die Befristungsdaten enthielt, aber nicht von B unterzeichnet worden war. Darin liegt noch kein formgerechtes Vertragsangebot der B auf Abschluss einer Befristungsvereinbarung. Vielmehr hat erst K ein entsprechendes Vertragsangebot unterbreitet, indem er seinerseits das Formular unterschrieben und B zur Unterzeichnung zurückgesandt hat (vgl. LAG Baden-Württemberg NZA-RR 2008, 66, 67). Damit kommt ein Vertrag jedoch erst zustande, wenn B die Annahme des Angebots des K erklärt. Diese Annahmeerklärung muss wegen des Formgebots des § 14 Abs. 4 TzBfG zum einen schriftlich erfolgen und zum anderen nach den allgemeinen Regeln der §§ 145 ff. i.V.m. § 130 Abs. 1 S. 1 BGB dem Vertragsgegner auch in der gesetzlich vorgeschriebenen Form zugehen. Vorliegend fehlt es aber gerade an dem Zugang der Willenserklärung der B bei K. Es ist zwischen den Parteien unstreitig, dass K nach Rückgabe des von ihm unterzeichneten Vertragsformulars kein von B im Original unterzeichnetes Exemplar dieser Befristungsabrede mehr erhalten hat. Vielmehr hat der Geschäftsführer der B das von K zurückgereichte Exemplar am 20.07.2015 unterschrieben und den Vertrag zur Personalakte genommen. Folglich fehlt es am Zugang der Willenserklärung der B.

Der **Zugang** dieser Annahmeerklärung bei K dürfte auch **nicht gem. § 151 S. 1 BGB entbehrlich** gewesen sein. Nach dieser Norm kommt ein Vertrag auch ohne Zugang der Annahmeerklärung gegenüber dem Antragenden zustande, wenn eine solche Erklärung nach der Verkehrssitte nicht zu erwarten ist oder der Antragende auf sie verzichtet. Beides dürfte nicht der Fall sein. K hat weder ausdrücklich noch konkludent auf eine formgerechte Annahmeerklärung der B verzichtet. Ebenso wenig dürfte es der Verkehrssitte entsprechen, dass bei Abschluss befristeter Arbeitsverträge der Arbeitnehmer auf den Zugang der Annahmestätigung des Arbeitgebers verzichtet, denn der Arbeitnehmer hat ein berechtigtes Interesse daran, die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrages zu kennen. Dazu gehört es auch zu wissen, ob das Arbeitsverhältnis wirksam befristet ist oder nicht. Diese sichere Kenntnis erlangt der Arbeitnehmer erst, wenn er sich des formgerechten Abschlusses der Befristungsvereinbarung sicher sein kann, also sobald ihm die schriftliche Willenserklärung des Arbeitgebers zugegangen ist. *A.A. mit dem Argument gut vertretbar, dass K aus dem ihm zugesandten, wenngleich nicht von B unterzeichneten Vertragsformular die Befristung ersehen und angesichts der zuvor mündlich erfolgten Abrede von einer Annahme seines Angebotes durch B ausgehen konnte. Überdies würde das Unterbleiben einer Annahme durch B bedeuten, dass die Befristungsvereinbarung nicht wirksam zustande gekommen wäre und daher zwischen K und B ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestünde. Ein gesteigertes Interesse des K an dem Zugang der Annahmeerklärung der B könnte daher vermeint werden. Da ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aber nicht zwingend stets im Interesse des Arbeitnehmers sein muss und daher doch ein besonderes Interesse an der Kenntnis der formwirksamen Befristungsvereinbarung bestehen kann, entscheidet sich die hier vorgeschlagene Lösung dafür, § 151 S. 1 BGB nicht anzuwenden.*

cc) Die Rechtsfolge des Verstoßes gegen die Formvorschrift des § 14 Abs. 4 TzBfG ist gem. § 125 S. 1 BGB die Nichtigkeit der Befristungsvereinbarung. Der Arbeitsvertrag als solcher kann formlos geschlossen werden und bleibt von der Unwirksamkeit der Befristungsvereinbarung unberührt. Die Nichtigkeit der Befristungsabrede bewirkt demnach nicht die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages in seiner Gesamtheit (vgl. ErfK/Müller-Glöge, a.a.O., TzBfG § 14 Rn. 122). Vielmehr gilt der befristete Arbeitsvertrag gem. **§ 16 S. 1 HS. 1 TzBfG** als auf unbestimmte Zeit geschlossen. § 16 S. 1 HS. 1 TzBfG steht demnach der Anwendung des § 139 BGB, die im Regelfall zur Gesamtnichtigkeit des Arbeitsvertrages geführt hätte, entgegen. Dass die Rechtsfolge des § 16 S. 1 HS. 1 TzBfG auch für die formmangelbedingte Unwirksamkeit der Befristungsabrede gilt, ergibt sich mittelbar aus § 16 S. 2 TzBfG, denn andernfalls bedürfte es der dort angeordneten Kündigungserleichterung nicht.

dd) B kann sich auch nicht darauf berufen, dass sie den Arbeitsvertrag nur bei wirksamer schriftlicher Vereinbarung der Befristungsabrede abgeschlossen hätte. Zwar kann der Arbeitgeber den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages von der Einhaltung des Schriftformgebots des § 14 Abs. 4 TzBfG abhängig machen. Dazu genügt es z. B., dass er dem Arbeitnehmer – auch ohne vorangegangene Absprache – ein von ihm bereits unterschriebenes Vertragsformular mit der Bitte um Unterzeichnung übersendet (vgl. BAG NZA 2008, 1184, 1185 f.; ErfK/Müller-Glöge, a.a.O., TzBfG § 14 Rn. 123). Vorliegend gingen sowohl B als auch K bereits am 15.07.2015 davon aus, dass der Arbeitsvertrag mit der Befristungsabrede mündlich wirksam zustande gekommen ist. Die nachfolgende Zusendung des nicht von B unterschriebenen Befristungsformulars erfolgte ausweislich des Begleitschreibens „nur für ihre [d. h. der B] Unterlagen“. Dass der Arbeitsvertragsschluss gerade von der Formwahrung abhängen sollte, dürfte sich daraus nicht ergeben und für K auch nicht aus den Umständen erkennbar gewesen sein. *A.A. mit entsprechender Begründung noch vertretbar.*

II. Tenorierungsvorschlag: Das Versäumnisurteil vom 22.09.2016 wird aufgehoben. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund einer Befristungsvereinbarung nicht mit dem 31.07.2016 beendet ist. *Von den prozessualen Nebenentscheidungen ist nach dem Bearbeitungsvermerk abzusehen.*