

10 Sa 101/15
42 Ca 1602/14
(ArbG München)

Verkündet am: 02.09.2015

Birkhold
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagter und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

- 2 -

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Dick und die ehrenamtlichen Richter Nuber und Forster

für Recht erkannt:

I. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 14.11.2014, Az.: 42 Ca 1602/14, abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer vereinbarten Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Beklagte ist das weltweit tätige Kulturinstitut der F.. Zu den Hauptaufgaben des Beklagten gehören die Förderung der Kenntnisse der deutschen Sprache im Ausland sowie die Vermittlung eines umfassenden Deutschlandbildes. Dabei führt der Beklagte Deutschkurse im Ausland durch. In diesem Zusammenhang wurde eine Partnerschulinitiative am 01.02.2008 ins Leben gerufen, die das Erlernen der deutschen Sprache im Ausland fördern soll und dabei weltweit mehr als 17.000 Schulen vernetzt.

Die Klägerin wurde mit Arbeitsvertrag vom 05.12.2007/14.12.2007 für die Zeit vom 01.02.2008 bis 31.01.2011 als befristet Beschäftigte eingestellt. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 1

...

Sie übt ausschließlich eine Tätigkeit als Expertin für die Partnerschulinitiative am C. Buenos Aires für den Einsatz in Argentinien/Uruguay/Paraguay aus.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem zwischen dem C. und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) abgeschlossenen Tarifvertrag über die befristeten Arbeitsverhältnisse von beurlaubten Lehrkräften aus dem Schuldienst und von Experten am C. vom 10. September 2003 mit folgenden Maßgaben:

- Gemäß § 5 des Tarifvertrages wird das Arbeitsverhältnis für die Dauer von drei Jahren befristet abgeschlossen. Die Befristung ist insbesondere begründet durch die Eigenart der Aufgabe im Rahmen der Partnerschulinitiative.

...

§ 6

Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages einschließlich von Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für die Abbedingung des Schriftformerfordernisses.“

Bezüglich des weiteren Wortlauts wird auf Bl. 9 f. d. A. verwiesen.

Der Tarifvertrag über befristete Arbeitsverhältnisse von beurlaubten Lehrkräften aus dem Schuldienst und von Experten am C. vom 10. September.2003 lautet auszugsweise wie folgt:

„...“

Teil II

Expertinnen/Experten

§ 5 Dauer der Beschäftigung

Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG wird die Höchstdauer der Befristung auf sechs Jahre festgelegt. ...“

Bezüglich des weiteren Wortlauts wird auf Bl. 11 ff. d. A. verwiesen.

Unter dem 20.10.2010/25.11.2010 schlossen die Parteien einen Verlängerungsvertrag. Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 1

Der Arbeitsvertrag vom 05.12.2007 war bis zum 31.01.2011 befristet abgeschlossen.
Der Arbeitsvertrag wird bis zum 31.01.2014 verlängert.

Im Übrigen gelten die bisherigen arbeitsvertraglichen Regelungen unverändert fort....“

Bezüglich des weiteren Wortlauts wird auf Bl. 16 d. A. verwiesen.

Der von dem Beklagten unterzeichnete Vertragstext der Verlängerungsvereinbarung wurde der Klägerin mit Schreiben vom 20.10.2010 übermittelt. Das Begleitschreiben lautet auszugsweise wie folgt:

„...Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass sie weiterhin für die Zeit vom 01.02.2011 bis 31.01.2014 als Expertin für Unterricht am C. Buenos Aires für den Einsatz in Argentinien/Uruguay/Paraguay und Chile tätig sein werden. ...“

Wegen des weiteren Wortlauts des Begleitschreibens wird auf Bl. 151 d. A. verwiesen.

Mit E-Mail vom 10.09.2010 teilte der Beklagte unter anderem der Klägerin die künftigen Organisationsstrukturen auch betreffend die Klägerin mit:

„Seit heute ist die am 21.5. vorgestellte Neuordnung der P.-Stellen für den zweiten Projektzeitraum offiziell. Für Hispano bedeutet dies, dass die Initiative ab Februar 2011 in allen neun Ländern wieder von einer/m EXU betreut wird. Es sind die bekannten Kollegen.

A.

Dienstort: Buenos Aires

Zuständig für Argentinien, Chile, Paraguay und Uruguay ...“

Zum weiteren Wortlaut der E-Mail wird auf Bl. 75 d. A. verwiesen.

Am 20.09.2010 unternahm die Klägerin eine Dienstreise nach Santiago de Chile.

Die Klägerin trug erstinstanzlich vor, die Befristung sei unwirksam. Der Bedarf für die Arbeitsleistung der Klägerin sei nicht entfallen, für die Klägerin sei ein anderer Mitarbeiter eingestellt worden. Eine Sachgrundbefristung liege nicht vor, sie sei insbesondere nicht mit der Eigenart der Arbeitsleistung zu begründen. Die Klägerin sei im Schwerpunkt koordinierend und konzeptionell tätig. Sie unterrichte nicht selbst, so dass aus der Notwendigkeit der Anbindung von Lehrkräften an Deutschland, um aktuelle Inhalte zu vermitteln, kein Bedürfnis für eine Befristung der Tätigkeit der Klägerin folge.

Eine wirksame sachgrundlose Befristung scheitere daran, dass anlässlich der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses sich auch die arbeitsvertraglichen Konditionen geändert hätten. Der Klägerin sei zusätzlich zu den bisherigen Ländern zum 01.02.2011 die Zuständigkeit für Chile übertragen worden. Mit dem Angebot auf Abschluss eines Verlängerungsvertrages habe der Beklagte das Angebot unterbreitet, das Arbeitsverhältnis ab dem 01.02.2011 nicht nur mit den bisherigen Ländern Argentinien, Paraguay und Uruguay fortzuführen, sondern zusätzlich noch Chile zu übernehmen. Die Klägerin hätte lediglich die Möglichkeit gehabt, dieses Angebot nicht anzunehmen, mithin das Arbeitsverhältnis enden zu lassen um nicht noch für Chile zuständig zu werden. Mit der Unterzeichnung des Verlängerungsvertrages habe die Klägerin deshalb zugleich der Ausweitung der Zuständigkeit auf Chile ab dem 01.02.2011 zugestimmt.

Demgegenüber könne sich der Beklagte nicht darauf berufen, dass laut des Vertragstextes des Verlängerungsvertrages die übrigen arbeitsvertraglichen Regelungen unverändert

fortbestehen sollen. Dieser Satz sei schlichtweg nicht zutreffend. Darüber hinaus habe der Beklagte an die Klägerin in den Jahren 2001 bis 2008 in ganz erheblichem Umfang Honorare gezahlt, die auf eine Beschäftigung der Klägerin bei dem Beklagten zurückgingen. Das spreche dafür, dass sich die Klägerin in einem Scheinselbstständigenverhältnis zum Beklagten befunden habe.

Die Zuständigkeit für Chile sei auch nicht bereits vor dem 01.02.2011 auf die Klägerin übergegangen. Aus der E-Mail vom 10.09.2010 ergebe sich lediglich eine Neuordnung zum 01.02.2011. Das bedeute, dass der Beklagte in Folge der Änderung der Organisationsstrukturen nicht in der Lage gewesen sei, das Arbeitsverhältnis der Klägerin über den 31.01.2011 hinaus unverändert fortzusetzen. Es mag sein, dass der Beklagte bereits im Mai/Juni 2010 Planungen für die Umstrukturierung begonnen hätte. Die Zuständigkeit sei letztendlich aber erst zum 01.02.2011 auf die Klägerin übergegangen. Es treffe zwar zu, dass die Klägerin vor dem 01.02.2011 mehrfach in Chile dienstlich gewesen sei. Diese Dienstreisen seien allerdings im Rahmen ihrer Tätigkeit bis zum 31.01.2011 angefallen.

Die Klägerin beantragte erstinstanzlich:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund der zuletzt mit Änderungsvertrag vom 20.10./25.11.2010 zum Arbeitsvertrag vom 05.12./14.12.2007 vereinbarten Befristung nicht zum 31.01.2014 geendet hat.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin als Expertin für die Partnerschulinitiative am C. Buenos Aires für den Einsatz in Argentinien, Chile, Uruguay und Paraguay bis zur Rechtskraft des erstinstanzlichen Urteils weiter zu beschäftigen.**

Der Beklagte beantragte,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte trug erstinstanzlich vor, dass die vereinbarte Befristung sowohl als Sachgrundbefristung als auch als sachgrundlose Befristung wirksam sei. Die Tätigkeit des Beklagten mache es unabdingbar, dass die eingesetzten Lehrkräfte und Experten für Unterricht aktiv am Austausch der Erfahrungen und Entwicklungen in Deutschland teilnehmen würden. Dies könne nur im Rahmen einer befristeten Beschäftigung gewährleistet werden. Vor dem 01.02.2008 habe zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis sondern ein freies Dienstverhältnis bestanden.

Die Aufgabenausweitung auf das Land Chile sei bereits vor der Vertragsverlängerung erfolgt. Die Arbeitsvertragsparteien hätten sich bereits im Mai/Juni darüber geeinigt, dass die Klägerin zusätzlich das Land Chile zur Betreuung erhalte. Der Beklagte habe das per E-Mail vom 10.09.2010 auch verbindlich kommuniziert. Außerdem habe die Klägerin bereits im September/Oktober 2010 das Land Chile betreut. Sie sei bereits am 20.09.2010 nach Santiago de Chile gereist, um sich dort über die Betreuungsaufgaben für das Land ein Bild zu machen.

Bezüglich des weiteren erstinstanzlichen Vortrages wird auf die Schriftsätze der Parteien vom 11.02.2014, 24.04.2014, 05.06.2014, 01.08.2014, 16.10.2014, 17.10.2014, 23.10.2014 sowie auf die Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 24.10.2014 verwiesen.

Mit dem Beklagten am 05.02.2015 zugestellten Urteil vom 14.11.2014 hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auf Grund der vereinbarten Befristung nicht zum 31.01.2014 geendet habe und den Beklagten zur Weiterbeschäftigung verurteilt. Zur Begründung führte das Arbeitsgericht aus, dass die Befristung nicht auf Grund der Eigenart der Arbeitsleistung sachlich gerechtfertigt sei. Aus der Stellenbeschreibung der klägerischen Stelle ergebe sich, dass es gerade nicht Aufgabe der Klägerin gewesen sei, Schülerinnen und Schüler unmittelbar zu unterrichten und diesen die deutsche Kultur zu vermitteln. Vielmehr habe die Tätigkeit der Klägerin wesentlich eine Koordination und Organisation sowie Unterstützung der vor Ort eingesetzten Lehrkräfte beinhaltet. Darüber hinaus sei es auch Aufgabe der Klägerin gewesen, Kontakte zu den bildungsverantwortlichen Institutionen vor Ort herzustellen und zu pflegen. Aus Sicht der Kammer seien hierbei eine starke Einbindung und gute Kenntnisse der Zusam-

menhänge im Gastland von großem Wert. Anders als bei einem Sportler, Trainer oder Künstler sei deshalb kein „Verschleiß“ der Wirkung der Arbeitsleistung festzustellen.

Die Befristung sei auch nicht als sachgrundlose Befristung gerechtfertigt. Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung sei insbesondere auf Grund der arbeitsvertraglichen Erwähnung eines Befristungsgrundes nicht ausgeschlossen. Die von der Klägerin dargelegten Honorarzahlungen seien nicht geeignet, die Annahme eines Arbeitsverhältnisses vor Abschluss des gegenständlichen Arbeitsverhältnisses zu begründen. Auch wenn die Klägerin in den aufgeführten Jahren im Wesentlichen ihren Lebensunterhalt über die Zahlungen des Beklagten bestritten habe, könne dies auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses erfolgen. Möglicherweise sei sie auch als arbeitnehmerähnliche Person im Sinne des § 5 ArbGG anzusehen. Für die Frage des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses im Rahmen des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei dies allerdings nicht maßgeblich.

Zwar sei auf Grund der tarifvertraglichen Regelung eine sachgrundlose Befristung bis zur Dauer von sechs Jahren möglich, allerdings habe der Beklagte mit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses eine weitere Veränderung von Arbeitsbedingungen verbunden. Der Arbeitsvertrag habe nämlich ausdrücklich ein Tätigwerden der Klägerin für die Partnerschulinitiative in Argentinien/Uruguay/Paraguay vorgesehen. Eine Änderung der Einsatzorte sei im Arbeitsvertrag nicht vorgesehen. Die Ausweitung des Zuständigkeitsbereichs habe deswegen nicht einseitig vorgenommen werden können. Aus dem Vorbringen des Beklagten könne nicht entnommen werden, dass die Klägerin bereits vor dem 01.02.2011 für Chile zuständig geworden sei. Insbesondere könne dies nicht durch die Bekanntgabe von Umstrukturierungsplänen erfolgen.

Eine Einigung zwischen den Parteien bereits im Mai/Juni 2010 sei vom Beklagten nicht dargelegt. Insbesondere sei nicht dargelegt, dass bei einer solchen Einigung den Vorgaben des Arbeitsvertrages, wonach dies schriftlich zu erfolgen habe (§ 6 des Arbeitsvertrages), genüge getan worden sei. Außerdem würden die Anlagen B2, K3 und B5 gerade keinen Vertragsschluss im Mai/Juni bestätigen. Ganz im Gegenteil würde aus diesen Anlagen hervorgehen, dass die Neuordnung ab Februar 2011 Wirkung zeigen sollte. Dies sei genau der Zeitpunkt, zu dem die Verlängerung des befristeten Vertrages vereinbart worden sei.

Das Durchführen einer Dienstreise am 20.09.2010 nach Chile bedeute nicht, dass die Klägerin zu diesem Zeitpunkt bereits die Aufgabe übernommen habe. Für die tatsächliche Übernahme der Tätigkeit vor Abschluss des Verlängerungsvertrages hätte der Beklagte weitere konkrete Anhaltspunkte vortragen müssen.

Da die arbeitsvertragliche Befristung unwirksam sei, bestünde ein auf unbestimmte Zeit geschlossenes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien, woraus sich der Weiterbeschäftigungsanspruch ergebe.

Hiergegen wendet sich der Beklagte mit seiner am 11.02.2015 eingelegten Berufung und begründet diese, nach am 01.04.2015 eingegangenem Fristverlängerungsantrag und mit Beschluss vom 02.04.2015 bis 05.05.2015 verlängerter Frist, mit am 10.04.2015 eingegangenem Schriftsatz wie folgt:

Mit der vereinbarten Verlängerung sei keine Veränderung der Arbeitsbedingungen eingetreten. Es habe tatsächlich keine wirksame vertragliche Änderung im Hinblick auf den Tätigkeitsbereich stattgefunden. Eine solche scheitere bereits am Schriftformerfordernis. Es treffe zwar zu, dass die Parteien davon ausgegangen seien, dass die Klägerin beginnend mit einem nicht näher definierten Zeitpunkt zwischen Mai 2010 und Februar 2011 zusätzlich auch die Betreuung des Landes Chile mitübernehmen solle. Eine Vertragsänderung hätten beide Parteien hierfür nicht für notwendig befunden und deswegen auch nicht vorgenommen.

Außerdem hätte eine Änderung des Tätigkeitsbereichs der Klägerin ohne weiteres auf Grund der Regelung in § 4 Abs. 1 TVÖD einseitig vorgenommen werden können. Die Aufzählung der Einsatzländer sei nicht abschließend zu verstehen. Daraus folge, dass die Klägerin möglicherweise gar nicht verpflichtet gewesen sei, auch in Chile tätig zu werden. Eine Vertragsänderung sei jedenfalls mit Abschluss des Verlängerungsvertrages nicht vorgenommen worden.

Darüber hinaus würde die Befristung auch als Sachgrundbefristung wirksam sein. Die Förderung des Deutschunterrichtes könne nur dann wahrgenommen werden, wenn die

eingesetzten Mitarbeiter ihr Heimatland nur für eine bestimmte Zeit verlassen, ohne dabei den sozialen Bezug nach Deutschland zu verlieren. Das rechtfertige eine Befristung.

Der Beklagte beantragt in der Berufungsinstanz:

Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 14.11.2014, 42 Ca 1602/14, wird abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie führt aus: Die Ausführungen des Beklagten zur Möglichkeit einer Sachgrundbefristung könnten nicht überzeugen. Zwischen den Parteien sei unstreitig, dass das Tätigkeitsgebiet der Klägerin um das Land Chile erweitert worden sei. Streitig sei zwischen den Parteien der Zeitpunkt. Die Neuordnung der Stellen sei allerdings erst zum 01.02.2011 erfolgt. Zu diesem Zeitpunkt sei auch die Budgetverantwortung für die Betreuung des Landes Chile auf die Klägerin übergegangen.

Die Erweiterung der Zuständigkeit der Klägerin habe auch einer arbeitsvertraglichen Änderung bedurft. Deshalb hätten sich die Parteien auf die Ausweitung des Tätigkeitsbereiches geeinigt. Das Schriftformerfordernis nach TVÖD sei lediglich deklaratorischer Natur. Darüber hinaus könne sich der Beklagte nicht auf eine fehlende Schriftform berufen. Das würde gegen den Grundsatz des Verbots widersprüchlichen Verhaltens nach § 242 BGB sprechen. Eine Ausweitung des Tätigkeitsgebietes der Klägerin sei einseitig nicht möglich gewesen.

Die Erweiterung der Arbeitsaufgabe der Klägerin sei zeitgleich mit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses erfolgt. Das Begleitschreiben zum Verlängerungsangebot enthalte die Erweiterung der Zuständigkeit der Klägerin auf das Land Chile. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin wäre nicht verlängert worden, wenn die Klägerin es abgelehnt hätte, die

Neuordnung der Stellen zu akzeptieren und ab dem 01.02.2011 auch Chile mit zu betreuen. Aus diesem Grund sei eine erneute sachgrundlose Befristung unwirksam.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsrechtszug wird auf die Schriftsätze vom 10.04.2015, 12.06.2015, 18.08.2015 sowie auf die Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 28.08.2015 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Beklagten hat in der Sache Erfolg.

I.

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 und 2, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung hat in der Sache Erfolg.

Eine sachgrundlose Befristung ist vorliegend auch mit der abgeschlossenen Dauer möglich. Die Vereinbarung vom 20.10.2010/25.11.2010 stellt eine rechtlich zulässige Verlängerungsvereinbarung nach § 14 Abs. 2 S. 1 2. Hs. TzBfG dar. Durch sie wird das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG nicht verletzt. Die Unwirksamkeit der Befristung ergibt sich nicht daraus, dass mit Abschluss dieser Vereinbarung weitere Vertragsinhalte geändert wurden. Entgegen der Auffassung des Erstgerichts ist dabei nicht darauf abzustellen, ob zum vereinbarten Beginn des Verlängerungszeitraums Änderungen vollzogen werden, die den Arbeitsvertragsinhalt betreffen und deswegen einer einvernehmlichen

Regelung bedürfen sondern darauf, wie die Verlängerungsvereinbarung zu verstehen ist, was im Wege der Auslegung zu ermitteln ist. Änderungen, die nicht Gegenstand der Verlängerungsvereinbarung sind, lösen das Anschlussverbot nicht aus.

1. Die von den Parteien vereinbarte Befristung ist als sachgrundlose Befristung möglich.

1.1 Nach § 2 des Arbeitsvertrages vom 05.12.2007/14.12.2007 findet der dort genannte Tarifvertrag vom 10. September 2003 Anwendung, der für die Tätigkeit der Klägerin als Expertin eine Höchstdauer der Befristung auf 6 Jahre vorsieht.

Nach § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG kann durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Das haben die Parteien getan.

Entgegen der Auffassung des Beklagten greift aber auch in diesem Fall das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG. § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG sieht davon keine Ausnahme vor.

1.2 Die tarifvertragliche Regelung hält sich hinsichtlich der vorgesehenen Befristungsdauer im Rahmen der den Tarifvertragsparteien zustehenden Regelungsbefugnis.

Die den Tarifvertragsparteien mit § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG eröffnete Möglichkeit, die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung oder beide Umstände abweichend von § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG festzulegen, ist zwar nach dem Gesetzeswortlaut weder hinsichtlich der Höchstdauer noch der Anzahl der Verlängerungen eingeschränkt. Dennoch ist sie nicht völlig unbegrenzt. Vielmehr gebieten der systematische Gesamtzusammenhang und Sinn und Zweck des TzBfG, aber auch verfassungs- und unionsrechtliche Gründe eine immanente Beschränkung der durch § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien (ausführlich BAG v. 18.03.2015, 7 AZR 272/13, zit. n. Juris).

Das Verdreifachen der in § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG festgelegten Werte ist nach Auffassung der Kammer noch zulässig. Ebenso wie bei einer auch vom BAG in der vorgenannten Entscheidung als zulässig erachteten Verdopplung der zulässigen Befristungsdauer wird

dadurch die Konzeption des § 14 TzBfG nicht in Frage gestellt, wonach Befristungen grundsätzlich nur mit Sachgrund zulässig sind und sachgrundlose Befristungen nur unter bestimmten Voraussetzungen vereinbart werden dürfen.

Der Gesetzgeber sieht in § 2 WissZeitVG eine mögliche Befristungsdauer von 6 Jahren für bestimmte Arbeitsverhältnisse vor, die vom dortigen Anwendungsbereich erfasst sind. Auch wenn daraus wegen des nur beschränkten Anwendungsbereichs kein allgemeiner Grundsatz abgeleitet werden kann zeigt das doch, dass bei einer solchen Dauer einer sachgrundlosen Befristung noch nicht von einem Missbrauch ausgegangen werden muss. Die in § 14 Abs. 3 TzBfG genannte Höchstbefristungsdauer wird zwar vorliegend überschritten, allerdings ist die Differenz zu der dort genannten Grenze noch nicht so groß, dass aus diesem Grund ein Missbrauch anzunehmen ist.

Der dem Arbeitnehmer zu gewährende Mindestbestandsschutz wird vorliegend noch nicht unterschritten. Die Festlegung dieser Höchstgrenzen für die Gesamtdauer sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge ist noch geeignet, den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern.

1.3 Die Parteien haben die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung durch die Erwähnung des Befristungsgrundes „Eigenart der Aufgabe im Rahmen der Partnerschulinitiative“ nicht ausgeschlossen.

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG muss zwar die Befristungsabrede schriftlich getroffen werden (z.B. bei der Zeitbefristung das Datum des Zeitablaufs oder die Vertragsdauer). Das Schriftformerfordernis umfasst aber nicht die weiteren Vertragsbedingungen. Auch der Befristungsgrund muss nicht schriftlich fixiert werden, es sei denn, es liegt eine Zweckbefristung vor. Bei dieser ist der Befristungsgrund wesentlicher Vertragsbestandteil, er ist deshalb im Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten. Zur Wirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung ist es nicht erforderlich, dies im Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten. Deshalb ist auch ein „nachträgliches“ Berufen auf eine sachgrundlose Befristung nicht ausgeschlossen. Die Arbeitsvertragsparteien können aber die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung vertraglich – auch konkludent – ausschließen. Allein die Benennung eines Sachgrunds reicht aber nicht aus, um dies anzunehmen (ausführlich BAG v. 12.8.2009, 7 AZR 270/08, zit. n. Juris), worauf das Arbeitsgericht zutreffend hinweist.

Vorliegend haben die Parteien durch die Erwähnung des Befristungsgrundes „Eigenart der Aufgabe im Rahmen der Partnerschulinitiative“ die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung nicht ausgeschlossen. Die Vertragsformulierung geht über das Erwähnen eines Sachgrundes nicht hinaus und macht zudem durch Verwendung des Wortes „insbesondere“ deutlich, dass diese Erwähnung nicht abschließend zu verstehen ist. Umstände, die gegen dieses Verständnis sprechen können, sind nicht ersichtlich.

2. Die Vereinbarung vom 20.10.2010/25.11.2010 stellt eine rechtlich zulässige Verlängerungsvereinbarung nach § 14 Abs. 2 S. 1 2. Hs. TzBfG dar. Bei ihr handelt es sich um die zulässige erste Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags. Durch sie wird das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG nicht verletzt.

2.1. Eine Vertragsverlängerung i.S.v. § 14 Abs. 2 S. 1 2. Hs. TzBfG setzt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts voraus, dass sich die Vertragslaufzeit des Folgevertrags unmittelbar an die Laufzeit des zu verlängernden Vertrags anschließt, die Verlängerung noch vor Ablauf der Vertragslaufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart wird und nur die Vertragsdauer unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird. Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG unzulässig ist. Einer Verlängerung i.S.v. § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG steht nicht entgegen, wenn die Parteien in der Verlängerungsvereinbarung die Vertragsbedingungen an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage anpassen oder wenn sie in dem Verlängerungsvertrag Arbeitsbedingungen vereinbaren, auf die der befristet beschäftigte Arbeitnehmer einen Anspruch hat. Vereinbaren die Parteien nicht im Zusammenhang mit einer Vertragsverlängerung, sondern unabhängig davon während der Laufzeit eines nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG befristeten Arbeitsvertrags unter Beibehaltung der Vertragslaufzeit eine Änderung der Arbeitsbedingungen, ist dies für die Wirksamkeit der Befristung nicht von Bedeutung (so zusammenfassend BAG v. 12.08.2009, 7 AZR 270/08, zit. n. Juris).

Eine nach § 14 Abs. 2 TzBfG zulässige Vertragsverlängerung setzt nämlich nicht voraus, dass die Bedingungen des Ausgangsvertrags während der gesamten Vertragslaufzeit unverändert beibehalten werden. Der Schutz des Befristungskontrollrechts greift im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung ein. Während der Vertragslaufzeit eintretende Umstände sind für die Wirksamkeit der Befristung nicht von Bedeutung. Dies gilt auch für Vertragsverlängerungen. Durch die Beschränkung mehrfacher sachgrundloser Befristun-

gen auf Vertragsverlängerungen in § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG soll der Arbeitnehmer davor geschützt werden, dass der Arbeitgeber die zeitlich begrenzte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG davon abhängig macht, dass der Arbeitnehmer geänderte Arbeitsbedingungen akzeptiert oder dass der Arbeitnehmer durch das Angebot anderer - ggf. für ihn günstigerer - Arbeitsbedingungen zum Abschluss eines weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags veranlasst wird. Dieser Schutzzweck des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG greift nur bei Abschluss des Verlängerungsvertrags ein. Vereinbarungen über die Änderung von Arbeitsbedingungen während der Laufzeit eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags werden davon nicht erfasst. Dadurch werden die Vertragsbedingungen nur für die restliche Laufzeit des Vertrags und nicht in Verbindung mit einem weiteren befristeten Anschlussvertrag geändert. Allein die möglicherweise bei dem Arbeitnehmer bestehende Erwartung, dass das Arbeitsverhältnis möglicherweise später verlängert werden könnte, wenn er sich mit der vom Arbeitgeber erstrebten Änderung der Arbeitsbedingungen einverstanden erklärt, wird durch die Befristungskontrolle nicht geschützt (so BAG v. 18.01.2006, 7 AZR 178/05, zit. n. Juris).

Ob mit der Vereinbarung vom 20.10.2010/25.11.2010 allein die Vertragsdauer geändert wurde, oder ob mit ihr weitere Vertragsinhalte geändert wurden, ist im Wege der Auslegung zu ermitteln. Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind jedoch auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen. Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt. Haben alle Beteiligten eine Erklärung übereinstimmend in demselben Sinne verstanden, so geht der wirkliche Wille dem Wortlaut des Vertrages und jeder anderweitigen Interpretation vor und setzt sich auch gegenüber einem völlig eindeutigen Vertragswortlaut durch (vgl. zum Ganzen BAG v. 18.05.2010, 3 AZR 373/08, zit. n. Juris m.w.N).

2.2 Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt die Auslegung, dass sich die Klägerin mit Abschluss der Verlängerungsvereinbarung vom 20.10.2010/25.11.2010 nicht ver-

pflichtet hat, auch die Zuständigkeit für Chile zu übernehmen; die Parteien einigten sich mit ihr nur auf die Verlängerung des Vertragszeitraums. Im Einzelnen:

2.2.1 Der Vertragstext vom 20.10.2010/25.11.2010 enthält neben der Regelung zum neuen Beendigungszeitpunkt lediglich die Formulierung „Im Übrigen gelten die bisherigen arbeitsvertraglichen Regelungen unverändert fort.“ Die schriftliche Verlängerungsvereinbarung selbst enthält daher keine Änderung des weiteren Arbeitsvertragsinhalts, der Wortlaut spricht sogar gegen eine solche Annahme.

2.2.2 Das Begleitschreiben vom 20.10.2010 enthält allerdings bei der Auflistung der Länder, für die die Klägerin als Expertin für Unterricht tätig sein soll, auch Chile, was jedenfalls anfänglich nicht zum Aufgabengebiet der Klägerin gehörte. Bei Abschluss der Verlängerungsvereinbarung war die Klägerin vertraglich nicht verpflichtet auch die Zuständigkeit für Chile zu übernehmen. Dem Abschluss der Verlängerungsvereinbarung ging daher keine Vertragsänderung bezüglich der klägerischen Tätigkeit für Chile voraus, auf die das Begleitschreiben Bezug nehmen könnte. Ein einseitiges Weisungsrecht des Beklagten besteht nicht.

2.2.2.1 Die Klägerin war ohne Abschluss einer Änderungsvereinbarung aufgrund der Festlegungen im Arbeitsvertrag vom 05.12.2007/12.12.2007 nicht verpflichtet, als Expertin für Unterricht in Chile tätig zu werden.

Im letzten Absatz des § 1 des Arbeitsvertrages wird die Tätigkeitspflicht der Klägerin festgelegt. Diese Festlegung hat zwei Komponenten:

- die Tätigkeit als Expertin für die Partnerschulinitiative am C. Buenos Aires
- für den Einsatz in Argentinien/Uruguay/Paraguay

Eingeleitet wird dieser Satz mit der Formulierung „Sie übt ausschließlich eine Tätigkeit als...aus“. Das bezieht sich nach dem Verständnis der Kammer nicht nur auf die Tätigkeit als Expertin am C. Buenos Aires sondern auch auf die genannten Länder. Der Wortlaut legt ein differenzierendes Verständnis nicht nahe. Beide Halbsätze schließen nahtlos aneinander an; es kommt nirgends zum Ausdruck, dass bezüglich der Einsatzländer der Aufgabenbereich offener zu verstehen ist als bezüglich der Tätigkeit als Expertin für die Partnerschulinitiative am C. Buenos Aires an sich. Weitere Umstände, die für ein differen-

zierendes Verständnis sprechen, werden von dem Beklagten nicht vorgetragen. Das Arbeitsverhältnis wurde auch jedenfalls in den Jahren 2008, 2009 und am Beginn des Jahres 2010 ausschließlich so durchgeführt. Der Tätigkeitsbereich der Klägerin war daher arbeitsvertraglich auf die Länder Argentinien, Uruguay und Paraguay beschränkt, was sich aus der Verbindung dieser Aufzählung mit dem Wort „ausschließlich“ ergibt, das der Tätigkeitsbeschreibung am Beginn des Satzes vorangeht.

Der Arbeitsvertrag selbst enthält keine weitere Regelung dazu, dass der Klägerin auch andere Tätigkeiten als die vorstehend genannten zugewiesen werden können (Versetzungsklausel).

Die arbeitsvertragliche Einschränkung der Tätigkeitsverpflichtung wird durch die Versetzungsklausel in § 4 TVöD nicht ausgeweitet, sondern schränkt diese ein.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus § 106 GewO, da das Direktionsrecht des Beklagten durch den Arbeitsvertrag eingeschränkt ist.

2.2.2.2 Entgegen der erstinstanzlich vom Beklagten vertretenen Auffassung erfolgte vor Abschluss der Verlängerungsvereinbarung vom 20.10.2010/25.11.2010 keine Einigung zwischen den Parteien auf eine vertragsändernde Aufgabenerweiterung. Dementsprechend übereinstimmende Willenserklärungen im Hinblick auf den Tätigkeitsbereich werden von den Parteien nicht substantiiert vorgetragen, wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend feststellte.

Eine Willenserklärung kann auch in einem konkludenten Verhalten liegen. Allerdings setzt dies einen konkreten Geschehenszusammenhang voraus, der unter Beachtung der Verkehrssitte und unter Berücksichtigung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalls einen Erklärungswert für die Handlung ergibt. Auch für die konkludente Willenserklärung ist insoweit entscheidend, wie sie von dem Erklärungsempfänger unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände nach Treu und Glauben verstanden werden durfte und musste. Ein schlüssiges Verhalten kann auch dann als Willenserklärung gewertet werden, wenn der Handelnde an die Möglichkeit einer solchen Wertung nicht gedacht hat. Voraussetzung ist jedoch, dass er bei Anwendung pflichtgemäßer Sorgfalt erkennen konnte, sein Verhalten könne als Willenserklärung aufgefasst werden, und der andere Teil es auch tatsächlich so verstanden hat (BAG v. 09.03.2005, 5 AZR 231/04, zit. n. Juris).

Die tatsächliche Aufnahme der Tätigkeit für den Zuständigkeitsbereich Chile kann unabhängig davon, wann die Zuständigkeit letztlich auf die Klägerin überging (ob bereits im Laufe des Jahres 2010 oder erst zum 01.02.2011 mit letztllicher Umsetzung der Organisationsentscheidung) nicht als Willenserklärung zur Vertragsänderung angesehen werden. Die Aufnahme dieser Tätigkeit hat für sich gesehen nicht den Erklärungsinhalt einer Vertragsänderung sondern bringt zunächst nur die Hinnahme der von dem Beklagten getroffenen Entscheidung zum Ausdruck. Weitere Umstände dafür, dass diese Hinnahme darüber hinaus eine vertragsändernde Willenserklärung darstellen soll, sind nicht ersichtlich. Dass eine Vertragsänderung erforderlich ist, um eine Arbeitsverpflichtung der Klägerin für Chile zu begründen, spricht nicht dafür, dass diese tatsächlich durch Tätigkeitsaufnahme erfolgt ist. Für eine Auslegung der Tätigkeitsaufnahme als Willenserklärung spricht daher vorliegend nichts. An dieser Auffassung hält der Beklagte mittlerweile auch nicht mehr fest.

Dem Abschluss der Verlängerungsvereinbarung ging daher keine Vertragsänderung bezüglich der klägerischen Tätigkeit für Chile voraus, auf die das Begleitschreiben Bezug nehmen könnte.

2.2.2.3 Zugunsten der Klägerin geht die Kammer davon aus, dass das Wort „weiterhin“ im ersten Satz des Begleitschreibens sich nicht darauf bezieht, dass sie bereits in der Vergangenheit die Zuständigkeit für Chile übernommen habe. Das Verständnis der Klägerin, dass sich dieses Wort lediglich auf die schon bisher betreuten Länder bezieht, die auch nicht abgesetzt voneinander aufgelistet werden sondern durch einen „/“ mehr verbunden als getrennt, während Chile hiervon getrennt durch ein „und“ erwähnt wird, zudem unter Bruch der der alphabethischen Reihenfolge, hat einiges für sich. Das „weiterhin“ ist daher kein Hinweis auf eine bereits abgeschlossene Vereinbarung.

2.2.2.4 Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Verlängerungsvereinbarung war die Klägerin daher nicht verpflichtet, die Zuständigkeit für Chile zu übernehmen.

2.2.3 § 126 BGB steht der von der Klägerin vertretenen Auslegung nicht entgegen.

Die Erwähnung der Zuständigkeit für Chile nicht im Vertragstext selbst sondern nur im Begleitschreiben, das nicht von beiden Parteien unterzeichnet wurde, erfüllt zwar nicht die Voraussetzungen des § 126 Abs. 1, 2 BGB. Es liegt aber kein Schriftformerfordernis vor.

Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG bezieht sich nicht auf diese Vertragsbedingung. Da es sich bei der Festlegung des Umfangs der Tätigkeitsverpflichtung um eine Hauptabrede handelt, ist hier § 2 Abs. 1 TVöD einschlägig. Das dort geregelte Schriftformgebot ist im Gegensatz zur Nebenabrede nach § 2 Abs. 3 TVöD aber nur deklaratorischer Natur. Die vom Arbeitgeber hier im Arbeitsvertrag als Allgemeine Geschäftsbedingung aufgestellte doppelte Schriftformklausel ist irreführend. Die formularmäßige Schriftformklausel hält deshalb einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB nicht stand (BAG v. 20.05.2008, 9 AZR 382/07, zit. n. Juris).

2.2.4 Die Vertragsverlängerung erfolgte in einem zeitlichen Zusammenhang mit der Ausweitung des Zuständigkeitsbereiches der Klägerin. Der Prozess der Umorganisation wurde erst zum 01.02.2011 vollständig umgesetzt. Die Vertragsverlängerung erfolgte daher zu einem Zeitpunkt, als der Prozess der Organisationsänderung noch nicht abgeschlossen war.

Dabei kommt es nicht darauf an, wann der Beklagte nach seiner Auffassung die Entscheidung zur Organisationsänderung getroffen haben will und ob die Dienstreise der Klägerin nach Chile damit in Zusammenhang stand, was zwischen den Parteien streitig ist. Die vorgelegte Email vom 10.09.2010 jedenfalls lässt nicht erkennen, dass vor dem 01.02.2011 die Zuständigkeit für Chile auf die Klägerin übergehen sollte. Der Vortrag des Beklagten lässt auch nicht erkennen, durch welche Handlung und zu welchem anderen Zeitpunkt als dem 01.02.2011 die Zuständigkeit für Chile auf die Klägerin übergegangen sein soll. Eine „vorgezogene“ Umsetzung für das Land Chile ist nirgends nachvollziehbar dargelegt. Auch aus der vorgelegten Abrechnung folgt nichts anderes.

2.2.5 Die Interessenlage der Parteien steht zwar einer Auslegung dahingehend nicht entgegen, dass mit Abschluss der Verlängerungsvereinbarung auch der Aufgabenbereich ausgeweitet werden sollte, sie zwingt aber auch nicht zur Annahme, dass nur eine Verlängerung verbunden mit Ausweitung des Tätigkeitsgebietes angeboten werden soll.

Der Grundsatz der interessengerechten Auslegung bezweckt, die Abrede auf einen vertretbaren Sinngehalt zurückzuführen. Es geht hierbei nicht darum, dem Rechtsgeschäft zu dem Inhalt zu verhelfen, der dem Richter im Entscheidungszeitpunkt als interessengemäß erscheint. Maßgeblich ist vielmehr der Einfluss, den das Interesse der Parteien auf den

objektiven Erklärungswert ihrer Äußerungen bei deren Abgabe hatte (BGH v. 17.12.2009, IX ZR 214/08, zit. n. Juris).

Das Interesse der Klägerin bei Abgabe ihrer Willenserklärung ging dahin, der angebotenen Vertragsänderung zuzustimmen. Ein eigenes Interesse an einer Ausweitung des Tätigkeitsgebiets behauptet die Klägerin nicht.

Das Interesse des Beklagten bestand zum einen darin, den Vertrag zu verlängern, zum anderen grundsätzlich aber auch darin, den Tätigkeitsbereich der Klägerin zur Umsetzung der Neuorganisation auszuweiten. Das bedeutet aber nicht, dass gerade eine Bündelung beider Interessen (Vertragsverlängerung und Aufgabenerweiterung) in einer Vereinbarung interessengerecht war, und dass deshalb die Erklärung des Beklagten bei Abgabe des Verlängerungsangebots so zu verstehen ist. Der Beklagte geht - mit von der Kammer zwar nicht geteilten aber zumindest erwägenswerten Gründen - davon aus, dass entweder eine Vertragsänderung nicht erforderlich oder eine solche bereits einvernehmlich erfolgt ist. Das grundsätzliche Interesse des Beklagten an einer Tätigkeitsausweitung lässt nicht erkennen, dass dieses bei Abgabe des Angebots auf Vertragsverlängerung Einfluss auf den Erklärungsinhalt in der von der Klägerin vorgetragenen Weise hatte.

Das grundsätzliche Interesse des Beklagten an einer Aufgabenausweitung spricht daher nicht zwingend dafür, dass das Verlängerungsangebot so verstanden werden muss, dass sich die Klägerin gleichzeitig mit der Annahme zur Ausweitung des Tätigkeitsgebietes verpflichtet.

2.2.6 Dasselbe gilt für den Vertragszweck. Dieser ist zunächst auf die Verlängerung des Arbeitsvertrages gerichtet. Diese Verlängerung beginnt zwar zeitgleich mit der Umsetzung der Neuorganisation, die Verlängerung setzt aber nicht zwingend voraus, dass gleichzeitig mit der Verlängerungsvereinbarung der Aufgabenbereich geändert wird.

2.2.7 Berücksichtigt man diese dargelegten Umstände, dann hat sich die Klägerin mit ihrer Zustimmung zum Verlängerungsvertrag nicht gleichzeitig verpflichtet, auch für Chile tätig zu werden.

Interessenlage und Vertragszweck gebieten eine solche Auslegung nicht. Das Erwähnen von Chile (lediglich) im Begleitschreiben als Zuständigkeitsbereich der Klägerin, das grundsätzliche Erfordernis einer Vertragsänderung, um die Klägerin zu verpflichten die

Zuständigkeit für Chile zu übernehmen, der Prozess der Organisationsänderung, der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch nicht abgeschlossen war und die Tätigkeit der Klägerin jedenfalls ab dem 01.02.2011 für Chile führen nicht dazu, dass entgegen dem Wortlaut der Vereinbarung der wirkliche Wille der Parteien neben der Vertragsverlängerung auch eine Ausweitung des Tätigkeitsbereichs umfasst.

Dieses Verständnis führt auch zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis. Der Klägerin ist es bei diesem Verständnis nach Unterzeichnung der Verlängerungsvereinbarung nicht versagt, sich darauf zu berufen, dass sie aufgrund des bisherigen Arbeitsvertrages nur verpflichtet sei, für Argentinien, Uruguay und Paraguay tätig zu werden. Diese Vereinbarung gilt dann unverändert im Verlängerungszeitraum fort. Die Rechte der Klägerin im Hinblick auf den Tätigkeitsbereich würden bei diesem Verständnis auch während des Verlängerungszeitraums nicht geschmälert.

Damit wird auch die von der Klägerin vorgetragene „Drucksituation“ vermieden. Bei diesem Verständnis wird der Klägerin gerade nicht mit der Verlängerung eine Vertragsänderung angeboten. Der Beklagte macht so die zeitlich begrenzte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht davon abhängig, dass der Arbeitnehmer geänderte Arbeitsbedingungen akzeptiert, oder dass der Arbeitnehmer durch das Angebot anderer Arbeitsbedingungen zum Abschluss eines weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags veranlasst wird.

2.3 Das Anschlussverbot wird auch nicht dadurch ausgelöst, dass die Klägerin in den Jahren 2001 bis 2008 unter Honorarzahlgung für den Beklagten tätig wurde.

Das Anschlussverbot betrifft nur frühere Arbeitsverhältnisse. Zuvor bestandene andere Vertragsverhältnisse wie z.B. die Tätigkeit als Praktikant, wenn mit diesem kein Arbeitsvertrag geschlossen wurde (BAG v. 19.10.2005, 7 AZR 31/05, zit. n. Juris) oder ein Berufsausbildungsverhältnis (BAG v. 21.9.2011, 7 AZR 375/10, zit. n. Juris) hindern die sachgrundlose Befristung nicht.

Das Arbeitsgericht stellt dazu zutreffend fest, dass allein das Vorhandensein von Honorarzahlgungen das Vorhandensein eines Arbeitsverhältnisses nicht belegen ((II. 2. Der Entscheidungsgründe). Die Berufung gibt keinen Anlass zu ergänzenden Ausführungen; auf

die seitens des Arbeitsgerichts aufgeführte Begründung wird daher insoweit verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

2.4 Die Verlängerungsvereinbarung wurde noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags geschlossen, was die Parteien in der mündlichen Verhandlung vom 26.08.2015 übereinstimmend erklärten. Mit ihr wurde nur die Vertragsdauer geändert, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Das Anschlussverbot wird durch sie nicht ausgelöst.

Nachdem vorliegend die Befristung als sachgrundlose Befristung wirksam ist, kommt es nicht mehr darauf an, ob die Befristung auch als Sachgrundbefristung wirksam ist.

Wegen der Wirksamkeit der Befristungsabrede ist das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und die Klage abzuweisen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

IV.

Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich (§ 72 Abs.2 ArbGG). Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird hingewiesen.

Dr. Dick

Nuber

Forster