

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 413/07

2 Ca 630 d/07 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 12.06.2008

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 20.03.2008 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 23.08.2007 – 2 Ca 630 d/07 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen über den Fortbestand bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin war auf der Grundlage verschiedener schriftlicher Arbeitsverträge (Bl. 5 ff d. A.) seit dem 01. August 2002 im Kindergarten der Beklagten tätig. Der erste befristete Arbeitsvertrag war für die Beklagte durch den Bürgermeister unterzeichnet, die weiteren Verträge bzw. Nachträge hat der 1. stellvertretende Bürgermeister unterzeichnet.

Im letzten Vertrag vom 07. Juli 2006 (Bl. 10 f d. A.) heißt es unter anderem:

“Der Arbeitsvertrag wird für die Zeit der Erkrankung von Frau S. W., längstens bis zum 31.07.2007 verlängert. Frau J. wird als Gruppenleiterin eingestellt.”

Nach der Nebenabrede vom gleichen Tag (Bl. 12 d. A.) sollte sich die Regelarbeitszeit der Klägerin befristet für die Zeit vom 01. August 2006 bis zum 31. Juli 2007 um vier Stunden erhöhen.

Mit Schreiben vom 20. März 2007 (Bl. 13 d. A.), das mit „Beendigung Ihres Arbeitsvertrages“ überschrieben war, erklärte die Beklagte der Klägerin, dass Frau W. mitgeteilt habe, am 26. März 2007 die Arbeit wieder aufzunehmen. Der Grund für das befristete Arbeitsverhältnis falle damit mit Ablauf des 25. März 2007 weg. Die Klägerin erhielt dieses Schreiben als Einschreiben mit Rückschein am 22. März 2007.

Mit weiterem Schreiben vom 02. April 2007 (Bl. 14 d. A.) teilte die Beklagte mit, dass das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang der Benachrichtigung, also am 05. April 2007, ende.

Die Beklagte erteilte der Klägerin unter dem Datum des 05. April 2007 ein Zeugnis, das die Klägerin am 12. Juni 2007 erhielt (Bl. 48 f. d. A.).

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass sie sich unter dem Gesichtspunkt der Unzulässigkeit von Kettenarbeitsverträgen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten befinde. Der ursprüngliche Arbeitsvertrag vom 30. Juni 2002 sei ohne Vorliegen eines Sachgrundes zunächst mehrmals bis zum 31. Juli 2004 verlängert worden. Darüber hinaus befinde sich in der Nebenabrede keine Regelung, dass diese für die Zeit der Erkrankung der Frau W. befristet sei. Das Arbeitsverhältnis habe daher zumindest bis zum 31. Juli 2007 bestanden.

In der mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 05. Juli 2007 hat die Klägerin keine Anträge gestellt. Auf Antrag der Beklagten ist daraufhin ein klagabweisendes Versäumnisurteil ergangen (Bl. 56 f. d. A.). Gegen dieses Versäumnisurteil hat die Klägerin form- und fristgerecht Einspruch eingelegt.

Zur Begründung hat sie weiter vorgetragen:

Eine Berufung der Beklagten auf die Befristung verstoße gegen § 242 BGB. Sie, die Klägerin, habe sich im Frühjahr 2006 schriftlich (Bl. 69 d. A.) um eine Stelle als sozialpädagogische Assistentin beworben. In einem darauf folgenden Gespräch habe ihr die damalige Kindergartenleiterin erklärt, dass sie als Gruppenleiterin der beiden Spielgruppen ab dem 01. August 2006 übernommen werde. Hinsichtlich der Assistenzstelle sei weiterhin vereinbart worden, dass sie ebenfalls ab dem 01. August 2006 die Assistenz in einer Regelgruppe übernehmen werde. Die Kindergartenleiterin habe ihr mitgeteilt, dass die schriftliche Vereinbarung über die getroffenen Absprachen lediglich eine Formalie sei. Sie habe ferner darauf hingewiesen, dass dies auch fest mit dem Bürgermeister der Beklagten abgesprochen sei.

Sie, die Klägerin, habe sodann darauf gewartet, dass ihr der avisierte neue Vertrag mit einer Laufzeit bis 2010 zugeleitet werde. Vor Zuleitung des avisierten Vertrages habe die Kindergartenleiterin sie, die Klägerin, davon in Kenntnis gesetzt, dass der Sohn der Mitarbeiterin W. an Leukämie erkrankt sei. Frau W. könne deshalb für ca. ein Jahr die Tätigkeit im Kindergarten nicht verrichten. Auf die Frage, ob sie die Klägerin die Tätigkeit der Frau W. für ein Jahr übernehmen wolle, habe sie spontan zugesagt.

Die Beklagte als Trägerin des Kindergartens und die Kindergartenleiterin hätten sodann beschlossen, dass die bisher als Praktikantin in der "Rumpelwichtegruppe" tätige Frau B., die eigentlich zum 31. Juli 2006 habe aufhören sollen, ihren Vertrag verlängert erhalte, bis Frau W. wieder in ihrer Gruppe arbeiten könne. Ab diesem Zeitpunkt habe sie, die Klägerin, sodann aus der Gruppenleitung der Gruppe der Frau W. nahtlos in die Tätigkeit der sozialpädagogischen Assistentin in der "Rumpelwichtegruppe" wechseln sollen. Sämtliche Mitarbeiter des Kindergartens seien entsprechend informiert worden. Als sie, die Klägerin, sodann kurz vor den Sommerferien 2006 nicht – wie erwartet – den Vertrag für vier Jahre als sozialpädagogische Assistentin, sondern als Gruppenleiterin für die Dauer der Krankheit der Frau W. vorgelegt erhalten habe, habe die Sachbearbeiterin der Beklagten Frau R. erklärt, dass sie, die Klägerin doch bislang auch als Erzieherin bezahlt worden sei und sich nicht verschlechtern solle. Auf die Frage nach dem vereinbarten 4-Jahresvertrag habe Frau R. erklärt, dass alles so bleibe wie abgesprochen. Frau B. wisse, dass sie gehen müsse, wenn Frau W. wieder komme. Die Klägerin gehe dann zu den "Rumpelwichten".

Am 05. März 2007 habe sie, die Klägerin, sich einer Operation unterziehen müssen. Am 12. März habe ihr die stellvertretende Kindergartenleiterin mitgeteilt, dass Frau W. ab dem 25. März 2007 wieder arbeitsfähig sei. Sie, die Klägerin, werde nach ihrer Rückkehr wieder in der "Rumpelwichtegruppe" eingesetzt. Sie, die Klägerin, sei daher geschockt über das Schreiben der Beklagten vom 20. März 2007 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen. In einem Gespräch mit zwei Mitarbeiterinnen des Kindergartens habe der Bürgermeister der Beklagten sich an die damalige Zusage erinnert. Leider könne der seinerzeit geschlossene Vertrag mit

Frau B. mit einer Beschäftigung bis 2010 nicht mehr zu ihren Gunsten rückgängig gemacht werden.

Die Klägerin hat beantragt,

das Versäumnisurteil vom 05.07.2007 aufzuheben;

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung vom 20.03.2007 – zugestellt am 22.03.2007 – nicht zum 05.04.2007 aufgelöst worden ist;

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 05.04.2007 hinaus fortbesteht;

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch die Kündigung vom 02.04.2007 zum 05.04.2007 beendet wird, sondern darüber hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbesteht;

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch die Fristungsabrede vom 07.07.2006 mit Ablauf des 31.07.2007 endet, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht;

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erteilen, welches sich auch auf die Führung und Leistung im Dienste erstreckt; hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ein qualifiziertes Endzeugnis zu erteilen, welches sich auch auf die Führung und Leistung im Dienste erstreckt.

Die Beklagte hat beantragt,

das Versäumnisurteil vom 05.07.2007 aufrechtzuerhalten.

Die Beklagte hat vorgetragen:

Soweit die Klägerin sich gegen Kündigungen des Arbeitsverhältnisses wende, fehle es bereits am Ausspruch einer Kündigung durch die Beklagte.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei aufgrund der Wiederaufnahme der Tätigkeit durch Frau W. ab dem 26. März 2007 wirksam beendet worden. Die Parteien hätten mit dem letzten Änderungsvertrag vom 07. Juli 2006 und der Nebenabrede vom gleichen Tag, auf deren Rechtswirksamkeit allein abzustellen sei, das Arbeitsverhältnis der Klägerin wirksam aufgrund eines Sachgrundes nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG befristet.

Sie, die Beklagte, handele auch nicht dadurch rechtsmissbräuchlich, dass sie sich auf den Eintritt des Befristungsgrundes berufe. Die Klägerin könne sich nicht auf behauptete Zusagen der damaligen Leiterin des Kindergartens im Rahmen von Vorgesprächen zum Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags berufen. Ihr sei bekannt gewesen, dass als Sachbearbeiterin allein die Zeugin R. (vormals R.) mit diesen Angelegenheiten befasst gewesen sei. Es werde bestritten, dass diese der Klägerin eine Zusage über eine Weiterbeschäftigung nach Rückkehr der Frau W., wie von der Klägerin behauptet, gegeben habe. Angesichts der prekären finanziellen Lage des Kindergartens sei sie, die Beklagte, nicht gewillt gewesen, sich länger als ein Jahr zu binden.

Weiter sei der Klägerin bekannt gewesen, dass die alleinige Kompetenz für den Abschluss von Arbeitsverträgen beim Bürgermeister der Beklagten liege (§ 51 Gemeindeordnung). Auch sei beim Abschluss eines wirksamen Arbeitsvertrags die besondere öffentlich-rechtliche Formvorschrift des § 51 Abs. 2 Gemeindeordnung zu berücksichtigen gewesen. Schließlich müssten nach den Regelungen über das Innenverhältnis bei der Beklagten Entscheidungen in Personalangelegenheiten vom zuständigen Finanzausschuss getroffen werden.

Ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis stehe der Klägerin nicht zu. Das Arbeitsverhältnis sei wirksam beendet.

Das Arbeitsgericht hat die das Versäumnisurteil vom 05. Juli 2007 aufrechterhalten. Die Klage sei unbegründet.

Die gegen eine Kündigung gerichtete Klage sei unbegründet, weil es an einer Kündigungserklärung der Beklagten fehle.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin habe aufgrund wirksamer Befristung nach Wiederaufnahme der Tätigkeit durch Frau W. und entsprechender Unterrichtung der Klägerin nach § 15 Abs. 2 TzBfG mit Schreiben vom 20. März 2007 nach Ablauf der zweiwöchigen Frist am 05. April 2007 geendet.

Bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen sei grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu prüfen. Die Parteien hätten unter dem 07. Juli 2006 eine wirksame Befristungsabrede nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG getroffen. Die Vertretung einer (an der Ausübung der Arbeit verhinderten) Arbeitnehmerin – hier der Frau W. - sei ein zulässiger Sachgrund. Unstreitig sei, dass die Frau W. zum 26. März 2007 ihre Arbeit wieder aufgenommen habe, eine Vertretung also nicht mehr erforderlich gewesen sei. Die Beklagte habe der Klägerin mit Schreiben vom 20. März 2007 schriftlich die Zweckerreichung im Sinne des § 15 Abs. 2 TzBfG angezeigt.

Die Parteien hätten neben dem befristeten Arbeitsvertrag keinen weiteren wirksam unbefristeten Arbeitsvertrag mündlich durch die von der Klägerin behaupteten Zusagen der ehemaligen Kindergartenleiterin oder der Zeugin R. (vormals R.) abgeschlossen.

Nach § 51 Abs. 2 und 3 GO Schleswig-Holstein bedürfe eine die Beklagte verpflichtende Erklärung der Schriftform. Diese sei unstreitig nicht gewahrt. Die Klägerin behaupte lediglich mündliche Zusagen, die unwirksam seien. Es könne dahin gestellt bleiben, ob die mündlichen Erklärungen gemäß § 125 BGB unwirksam seien oder ob es für die Wirksamkeit eines Vertragsschlusses an einer ordnungsgemäßen Vertretung der Beklagten fehle. Eine Genehmigung des behaupteten Vertragsschlusses durch die Beklagte entsprechend § 177 BGB liege offensichtlich nicht vor.

Die Berufung der Beklagten auf die einzuhaltenden Formvorschriften sei nicht treuwidrig. Auf einen Verstoß gegen die Formvorschrift könne sich die Beklagte gemäß § 242 BGB dann nicht berufen, wenn das nach der Gemeindeordnung für die Willensbildung zuständige Organ den Abschluss des Verpflichtungsgeschäfts gebilligt haben würde. Das sei nicht ersichtlich. Die Nichtigkeitsfolgen führten auch nicht für die Klägerin zu schlechthin unerträglichen Ergebnissen. Die Klägerin habe aus der Vergangenheit erkennen können und müssen, dass alle ihre Arbeitsverträge schriftlich abgeschlossen und vom Bürgermeister oder dessen Vertreter unterschrieben worden seien.

Auch die Vereinbarung der Nebenabrede vom 07. Juli 2006 begründe nicht ein insgesamt unbefristetes Arbeitsverhältnis, da die Vorschriften des TzBfG auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht anwendbar seien.

Da das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund wirksamer Befristung am 05. April 2007 geendet hat, stehe der Klägerin kein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis mehr zu. Den hilfsweise geltend gemachten Anspruch der Klägerin auf Erteilung eines Zeugnisses habe die Beklagte bereits erfüllt.

Gegen dieses ihr am 16. Oktober 2007 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 30. Oktober 2007 Berufung eingelegt und die Berufung nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 16. Januar 2008 am 14. Januar 2008 durch Telekopie und am 15. Januar 2008 durch Originalschriftsatz begründet.

Die Klägerin verfolgt in der Berufung ihre gegen eine „Kündigung“ gerichteten Anträge nicht weiter. Sie vertritt unverändert die Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund Befristung mit Wirkung zum 05. April 2007 beendet worden ist. Sie trägt hierzu vor:

Das Arbeitsgericht gehe rechtsirrig davon aus, dass das Arbeitsverhältnis nach Wiederaufnahme der Tätigkeit der Frau W. am 05. April 2007 geendet habe. Zweifelhaft sei bereits, ob unter dem 07. Juli 2006 eine wirksame Befristungsabrede getroffen worden sei, zumal keine Verträge mit Unterschriften beider Seiten vorgelegt seien. Es sei auch nicht vorgetragen, dass der Bürgermeister bzw. stellvertretende Bürgermeister eine entsprechende Befristungsabrede nebst Nebenabrede habe vereinbaren dürfen.

Im Übrigen sei unstreitig, dass der bei der Beklagten bestehende Personalrat nicht vorher, d. h. vor Abschluss des Änderungsvertrages, insbesondere des Änderungsvertrages in der Nebenabrede vom 07.07.2006, ordnungsgemäß angehört worden sei. Insoweit sei ein Umgebungsstatbestand geschaffen.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts widerspreche auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Regeln über befristete Arbeitsverhältnisse. Bereits der Änderungsvertrag vom 14. Oktober 2004 sei unwirksam, da kein sachlicher Grund vorgelegen habe. Ebenso wenig trage die Befristungsabrede im Änderungsvertrag vom 07. Juli 2006, die durch die Nebenabrede geändert worden sei, insoweit sei kein Befristungsgrund erkennbar.

Die Klägerin meint, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht eine Beweisaufnahme unterlassen. Die Beklagte verstoße gegen Treu und Glauben, indem sie sich auf die Befristung berufe. Mit der Befristungsvereinbarung habe sich die Beklagte zu ihrem früheren Verhalten in Widerspruch gesetzt, da sie sich bei Abschluss des Änderungsvertrages vom 07. Juli 2006 bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden habe.

Ihr sei auch von der Beklagten zugesichert worden, dass sie in jedem Fall bis 2010 im Kindergarten arbeiten könne. Allein aufgrund der Erkrankung der Kollegin W. habe sie, die Klägerin, sich bereit erklärt, für diese einzuspringen und fortan als Gruppenleiterin zu wirken. Dieses kollegiale Verhalten jetzt zum Anlass zu nehmen, das Arbeitsverhältnis mit ihr zu beenden, widerspreche dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden. Durch die Zusage der Kindergartenleiterin, der Zeugin C., sei ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden. Als ihr dann später nicht wie geplant der 4-Jahresvertrag als sozialpädagogische Assistentin, sondern der als Gruppenleiterin für ein Jahr vorgelegt worden sei, habe sie, die Klägerin, nach dem 4-Jahresvertrag gefragt. Die Zeugin R. (R.) habe sie, die Klägerin, beruhigt und erklärt, das bleibt alles so wie abgesprochen. „R. weiß genau, dass sie sofort gehen muss, wenn S. wiederkommt und du gehst zu den Rumpelwichten“. Nach ihrer Operation am 05.03.2007 sei ihr am 12.03.2007 von der stellvertretenden Kindergartenleiterin noch immer bestätigt worden, dass sie nach Rückkehr von Frau W. zu den „Rumpelwichten“ komme.

Es hätten sich dann bei ihr drei Kolleginnen gemeldet und sich über das Verhalten der Beklagten überrascht gezeigt. Sie hätten angeboten, mit dem Bürgermeister zu reden. Es sei auch zu einem Gespräch mit dem Bürgermeister B. im Saalraum des

Kindergartens gekommen. Der Bürgermeister habe ebenfalls sehr betroffen reagiert und erklärt, er könne sich auch daran erinnern, dass es die oben geschilderten Absprachen zwischen ihr, der Klägerin, und der Beklagten gegeben habe. Leider habe die damalige Praktikantin, Frau B., den neuen Vertrag bis 2010 unterschrieben. Diesen Vertrag könne man nicht rückgängig machen.

Sie, die Klägerin, sei nach wie vor an einer Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten interessiert. Als sie nach der Güteverhandlung am 09.05.2007 erfahren habe, dass die stellvertretende Kindergartenleiterin und Gruppenleiterin Frau S. mit Ablauf des 31. Juli 2007 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden werde, habe sie sich am 29. Mai 2007 persönlich mit dem Bürgermeister B. in Verbindung gesetzt, um ihr Interesse an einer Beschäftigung im Kindergarten zu bekunden. Herr B. habe erklärt, er habe bereits eine Anweisung an die neue Leiterin des Kindergartens, die Zeugin W. gegeben, dass diese sie, die Klägerin, anrufen solle, um festzustellen, ob diese denn noch Interesse an einer neu zu besetzenden Stelle habe. Tatsächlich sei Frau S. mit Ablauf des 31. Juli 2007 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und die frei werdende Stelle sei nach wie vor unbesetzt.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des am 23.08.2007 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Elmshorn (2 Ca 630 d/07)

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch das Schreiben vom 20.03.2007 – zugestellt am 22.03.2007 – zum 05.04.2007 aufgelöst worden ist;
2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch die Befristungsabrede vom 07.07.2006 mit Ablauf des 31.07.2007 geendet hat, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht;
3. Die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erteilen, welches sich auch auf die Führung und Leistung im Dienste erstreckt.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts im Wesentlichen mit Rechtsausführungen. Zu Recht habe das Arbeitsgericht mögliche mündliche Zusagen als unwirksam angesehen. Die behaupteten Erklärungen der von der Klägerin benannten Zeuginnen bestreite sie mit Nichtwissen. Die entsprechenden Personen seien auch nicht autorisiert gewesen, mit der Klägerin rechtsverbindliche Absprachen zu treffen.

Wegen des weiteren Vorbringens und der Beweisantritte der Parteien im Berufungsrechtszuge wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze, die zum Inhalt der mündlichen Verhandlung gemacht worden sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig; sie ist dem Wert der Beschwer nach statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache ist sie jedoch nicht gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat das Versäumnisurteil vom 5. Juli 2007 zu Recht aufrechterhalten. Die Klage ist unbegründet. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine abweichende Entscheidung.

1. Das Berufungsgericht nimmt zunächst auf die gründlichen und zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts in seinen Entscheidungsgründen Bezug. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses vom 7. Juli 2006 mit Ablauf des 5. April 2007 beendet worden ist.

a) Die Klägerin befand sich bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages am 7. Juli 2006 nicht schon – wie sie meint – in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Zu Recht geht das Arbeitsgericht davon aus, dass es für die Beurteilung der Rechtswirksamkeit der Befristung lediglich auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag ankommt. Diese Auffassung steht im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z. B. Urteil vom 27. Juli 2005 – 7 AZR 486/07 –, BAGE 115, 274). Ebenfalls zutreffend ist, dass die Befristung vom 07. Juli 2006 rechtswirksam ist, da ein zulässiger Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG vorliegt. Dieser liegt in der Vertretung der Arbeitnehmerin W.. Zu folgen ist dem Arbeitsgericht auch darin, dass die Befristung im Änderungsvertrag vom 7. Juli 2006 nicht wegen der am gleichen Tage geschlossenen Nebenabrede unwirksam ist. Diese Nebenabrede bedurfte keinen Sachgrundes, da sie nur die Änderung einzelner Arbeitsbedingungen regelte. Da es sich um eine „Nebenabrede“ zum Änderungsvertrag vom gleichen Tag handelte, musste auch die Vertretung von Frau W. nicht nochmals als Sachgrund aufgeführt werden.

b) Auch die weiteren Einwendungen der Klägerin gegen die Wirksamkeit der Befristung sind unbegründet. Die Schriftform gemäß § 14 Abs. 5 TzBfG ist eingehalten. Der befristete Arbeitsvertrag ist vor Aufnahme der befristeten Tätigkeit abgeschlossen worden. Unerheblich ist auch in dem von der Klägerin vorgelegten Exemplar ihre eigene Unterschrift fehlt. Hierauf kann die Klägerin sich nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht berufen, da sie selbst in der Hand hatte, die Form einzuhalten bzw. die Nichteinhaltung der Form ausschließlich von ihr verursacht ist. Es kann auch dahinstehen, ob der Personalrat über die Befristung ordnungsgemäß unterrichtet worden ist. Eine unterbliebene Beteiligung des Personalrats hat grundsätzlich nicht die Unwirksamkeit der Befristungsabrede zur Folge (BAG, Urt. vom 4. Oktober 2004 – 7 AZR 629/03 – BAGE 110, 295).

2. Das Arbeitsgericht hat auch zu Recht über die Behauptung der Klägerin, ihr sei von der Kindergartenleiterin eine Beschäftigung zumindest bis zum Jahr 2010 zugesagt worden, keinen Beweis erhoben. Das gleiche gilt für das Vorbringen der Klägerin zu den Erklärungen der Sachbearbeiterin R. (vorher R.).

a) Unstreitig waren diese Personen nicht bevollmächtigt bzw. berechtigt, einen Arbeitsvertrag mit der Klägerin abzuschließen. Die Klägerin hat auch keine Tatsachen

vorgetragen, aus denen sich die Voraussetzungen einer Duldungsvollmacht ergeben können. Alle Arbeitsverträge bzw. -nachträge mit der Klägerin sind entweder vom Bürgermeister oder vom 1. stellvertretenden Bürgermeister unterschrieben worden. Der Klägerin war mithin bekannt, dass die von ihr benannten Zeuginnen einen derartigen Vertrag nicht rechtswirksam abschließen konnten.

b) Ein (mündlicher) Arbeitsvertrag wäre überdies – wie das Arbeitsgericht zutreffend angenommen hat – gemäß § 51 Abs. 2 und 3 GO Schleswig-Holstein wegen mangelnder Schriftform unwirksam. Das Berufungsgericht bezieht sich insoweit auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts unter 3., 3. Abs. der Entscheidungsgründe.

c) Dem Arbeitsgericht ist auch darin zu folgen, dass die Berufung der Beklagten auf die unterbliebene Schriftform bzw. die mangelnde Vertretungsvollmacht der von der Klägerin benannten Personen nicht rechtsmissbräuchlich im Sinne von § 242 BGB ist. Das Vorbringen der Klägerin rechtfertigt diese Annahme nicht. Das Berufungsgericht verkennt nicht, dass die Klägerin – die Richtigkeit ihrer Behauptungen unterstellt – darauf vertraut hat, dass die Beklagte sich an die behaupteten Zusagen der Kindergartenleiterin und der Zeugin R. halten werde. Dieses Vertrauen ist rechtlich jedoch nicht geschützt. Das ergibt sich aus der Tatsache, dass der Klägerin die bisherige Vertragspraxis, nämlich Wahrung der Schriftform durch Unterzeichnung seitens des Bürgermeisters bzw. des 1. stellvertretenden Bürgermeisters, bekannt war. Die Klägerin hat nach ihrem Vorbringen letztlich darauf vertraut, dass die von ihr benannten Personen sich für ihre Einstellung verwenden und die Beklagte diesen Wünschen folgen wird. Rechtsverbindliche Zusagen lassen sich aus diesen Erklärungen jedoch nicht ableiten.

4. Das Arbeitsgericht hat schließlich auch die Klage auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses zu Recht zurückgewiesen, weil das Arbeitsverhältnis beendet ist. Im Übrigen ist der Klägerin ein endgültiges Zeugnis erteilt worden.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 ZPO.

Die Revision war nicht zuzulassen, da Revisionsgründe nicht vorliegen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 – 3 ArbGG).