

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 2 Sa 55/05
6 Ca 2471 d/04 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 14.06.2005

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 14.06.2005 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 12.01.2005 – 6 Ca 2471 d/04 – wird auf seine 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.

Nr. 46

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer arbeitsvertraglich vereinbarten Befristung.

Der Kläger ist am ...1963 geboren. Er ist verheiratet. Vor 14 Monaten haben er und seine Ehefrau ein Kind adoptiert. Bei der Beklagten war er gemäß dem Arbeitsvertrag vom 27.08.2002 mit Wirkung vom 01.09.2002 als Arbeiter (Feinblech-ner/Installateur) bis zum 31.08.2004 befristet beschäftigt. In dem Arbeitsvertrag ist zur Begründung der Befristung angegeben „nach § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG“. Das Einladungsschreiben der Beklagten zu einem Vorstellungsgespräch (Blatt 42 d. A.) enthält folgende Formulierung:

„Die Einstellung bei mir erfordert Ihr Interesse an einer befristeten Beschäftigung (zwei Jahre nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmung (TzBfG)) ab September 2002.“

Mit Schreiben vom 25.07.2002 teilte die Beklagte mit,

„... beabsichtige ich Sie, nach erfolgreich abgeschlossener Einstellungsuntersuchung und abgeschlossenem Beteiligungsverfahren, als Feinblechner/Installateur (Dienstort L.) voraussichtlich mit Wirkung vom 01.09.2002 befristet auf zwei Jahre bis zum 31.08.2004 nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge einzustellen.“

Der Personalrat wurde mit Schreiben vom 30.07.2002 (Bl. 46 d. A.) über die beabsichtigte Einstellung des Klägers unterrichtet. Dort heißt es unter anderem:

„Er soll einen Arbeitsvertrag nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge voraussichtlich mit Wirkung vom 01.09.2002 befristet bis zum 31.08.2004 erhalten (zwei Jahre, Datum entscheidet sich, wenn Ergebnis Einstellungsuntersuchung vorliegt). ...“

Eine entsprechende Unterrichtung erfolgte an die Gleichstellungsbeauftragte (Bl. 47 d. A.). Nachdem die Beklagte mit Schreiben vom 14.07.2004 mitgeteilt hatte, dass das Arbeitsverhältnis zum 31.08.2004 ende, verlangte der Kläger mit Anwaltsschreiben vom 20.07.2004 (Bl. 14 d. A.) Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, was die Beklagte ablehnte.

Mit der am 16.09.2004 erhobenen Klage fordert der Kläger Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum 31. August 2004 endete und für den Fall des Obsiegens Weiterbeschäftigung. Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 12.01.2005, auf das hinsichtlich der Einzelheiten verwiesen wird, die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat der Kläger rechtzeitig Berufung eingelegt und zu den Anträgen zu 1. und 3. rechtzeitig begründet.

Der Kläger wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt er vor, die zwischen den Parteien vereinbarte Befristung sei unwirksam, da die Beklagte einen Grund, nämlich § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG im Arbeitsvertrag angegeben habe, dieser jedoch nicht vorliege. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichtes seien die angezogenen Entscheidungen des BAG nicht einschlägig. Der vorliegende Fall unterscheide sich von den dort entschiedenen. Der sachliche Befristungsgrund des § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG stehe nur öffentlichen Arbeitgebern zur Verfügung. Neben der genauen Bezeichnung dieser Vorschrift sprächen weitere Indizien für die Annahme, dass die Parteien die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG konkludent ausgeschlossen haben. Der Beklagten sei bekannt gewesen, dass sie auch die Möglichkeit gehabt hätte, das Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund zu befristen, indem sie sich vertraglich auf die Vorschrift des § 14 Abs. 2 TzBfG berief oder sogar gänzlich auf eine Begründung für die Befristung verzichtete. Mit der ausdrücklichen Benennung der Vorschrift habe die Beklagte sich selbst gebunden mit der Folge, dass ein Begründungswechsel einen Verstoß gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens darstelle. Er, der Kläger, habe vor diesem Hintergrund darauf vertrauen können, dass die Beklagte sich normgerecht verhalte und die für sie im Vergleich zu privaten Arbeitgebern geltenden höheren Anforderungen an die Fürsorgepflicht gegenüber ihren Arbeitnehmer beachte. Daher habe er den ihm vorgelegten Arbeitsvertrag dahingehend verstehen müssen, dass die Befristung ausschließlich auf den darin bezeichneten Sachgrund gestützt werde und mit diesem stehen und fallen sollte. Weiter sprechen für einen konkludenten Ausschluss der sachgrundlosen Befristung die Korrespondenz bzw. die Erklärungen gegenüber dem Personalrat. Die Wehrbereichsverwaltung habe auf den Antrag der Standortverwaltung, die Einstellung des Klägers zu genehmigen, geantwortet, dass die Stelle aus Haushaltsgründen nur befristet für zwei Jahre finanziert werde. Deshalb dürfe ein Arbeiter auf dieser Stelle nur nach § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG eingesetzt werden. Hierüber sei der Personalrat im

Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens mündlich unterrichtet worden. Vor diesem Hintergrund stehe fest, dass die Vergütung für die Stelle des Klägers aus Haushaltsmitteln erfolgen sollte, die haushaltsrechtlich für eine auf zwei Jahre befristete Beschäftigung bestimmt gewesen seien. Hiergegen spreche auch nicht die mit dem Kläger geführte Korrespondenz, in der von einer befristeten Beschäftigung die Rede sei. Weiter spreche für einen konkludenten Ausschluss der Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG, dass die Beklagte alle vergleichbaren Stellen, insbesondere bei Arbeitern, nur zeitlich befristet besetzt habe. Es handele sich bundesweit um mehrere hundert Arbeitsverträge, wobei in nahezu allen Fällen in den Arbeitsverträgen als Befristungsgrund § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG angegeben worden sei. Erst aufgrund der Entfristungsklage des Klägers und vergleichbarer Mitarbeiter sei die Beklagte im Laufe des Jahres 2003 dazu übergegangen, sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG zu schließen und dies entsprechend ausdrücklich in den Arbeitsverträgen anzugeben. Diese Gesichtspunkte habe er bereits erstinstanzlich in der mündlichen Verhandlung vom 12.01.2005 vorgetragen. Über diese Informationen habe er nicht früher verfügt. Weiter ergebe sich der konkludente Ausschluss der sachgrundlosen Befristung aus der Tatsache, dass ihm anlässlich der Vertragsunterzeichnung durch die Beklagte mehrmals ausdrücklich erklärt worden sei, die Befristung des Arbeitsverhältnisses beruhe auf haushaltsrechtlichen Gründen. Es seien finanzielle Mittel für die Stelle nur für eine Zeit von zwei Jahren bewilligt worden. Stünden diese Gelder nicht zur Verfügung, hätte die Stelle überhaupt nicht ausgeschrieben werden können. Daher habe er den Vertragstext so verstehen dürfen, dass die Befristung aus Sicht der Beklagten ausschließlich auf den angegebenen Sachgrund gestützt werde.

Für den Fall, dass seiner Argumentation nicht gefolgt werde, sei die Revision zuzulassen, da eine grundsätzliche Bedeutung gegeben sei. Die Frage, ob die Zitierung von § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG bereits für die Annahme des konkludenten Ausschlusses der Berufung sachgrundlose Befristung ausreiche oder weitere Umstände hinzutreten müssten, sei bislang noch nicht höchstrichterlich entschieden worden. Die Klärung dieser Rechtsfrage diene der Rechtsfortbildung und sei von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung.

Weiter verlangt der Kläger Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit vom 01.09. bis 10.10.2004 sowie Zahlung des Krankengeldzuschusses vom 11.10.2004 bis zum

10.01.2005 sowie eine jährliche Zuwendung. Hinsichtlich der Berechnung wird auf die Ausführungen in der Berufungsbegründung zu Ziffer III. verwiesen.

Der Kläger beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 12.01.2005 – 6 Ca 2471 d/04 – auf die Berufung des Klägers aufzuheben und nach den Schlussanträgen des Klägers erster Instanz zu erkennen,
2. die Beklagte zu verurteilen, sämtliche zwischen der Wehrbereichsverwaltung Nord und der Standortverwaltung Rostock über die Einstellung des Klägers geführte Korrespondenz vorzulegen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.867,75 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 1.529,60 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf 1.749,04 EUR brutto abzüglich Krankengeld in Höhe von 1.147,20 EUR seit dem 15.09.2004, auf 499,73 EUR brutto abzüglich Krankengeld in Höhe von 382,40 EUR seit dem 15.10.2004, auf 1.029,50 EUR brutto seit dem 15.11.2004 und auf 589,48 EUR seit dem 15.01.2005 zu zahlen,

vorsorglich

die Revision zuzulassen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil und trägt weiter vor, Streit entscheidend sei die Rechtsfrage, ob ein Arbeitgeber, der in einem befristeten Arbeitsvertrag einen Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG angebe, sich bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzung darauf berufen könne, dass die Befristung als eine ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG rechtswirksam sei. Entgegen der Auffassung ergebe sich aus der Formulierung nicht, dass § 14 Abs. 2 TzBfG ausgeschlossen sei. Weitere Vereinbarungen über den Befristungsgrund seien nicht getroffen worden. Auch wenn § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG nur öffentlichen Arbeitgebern zur Verfügung stehen sollte, sei dies nicht ein Indiz dafür, dass die Parteien einzelvertraglich vereinbart haben, dass § 14 Abs. 2 TzBfG im vorliegenden Fall nicht anwendbar sein sollte. Das gelte auch für die Korrespondenz zwischen der Standortverwaltung Rostock und der Wehrbereichsverwaltung Nord bzw. den Erklärungen gegenüber dem Personalrat. Alles seien nicht Erklärungen gegenüber dem Kläger, so dass aus diesen nicht geschlossen werden könne, dass die Parteien des Rechtsstreits eine vertragliche Eini-

gung über den Ausschluss der Anwendbarkeit des § 14 Abs. 2 TzBfG getroffen hätten. Auch der Hinweis auf andere vergleichbare Fälle lasse diesen Schluss nicht zu. Auch dort habe sie, die Beklagte, niemals die Anwendbarkeit des § 14 Abs. 2 TzBfG ausgeschlossen. Unzutreffend sei, dass dem Kläger anlässlich der Vertragsunterzeichnung ausdrücklich erklärt worden sei, dass die Befristung aus haushaltsrechtlichen Gründen notwendig sei, und die Bundesrepublik Deutschland sich deswegen auf die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung nicht berufen werde. Derartiges sei niemals erklärt worden. Daher habe bei dem Kläger auch nie der Eindruck entstehen können, dass die Befristung mit dem Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG stehen und fallen solle.

Entgegen der Auffassung des Klägers könne die Rechtsprechung des BAG zum Beschäftigungsförderungsgesetz herangezogen werden.

Soweit der Kläger Herausgabe nicht bezeichneter Unterlagen verlange, sei seine Berufung unzulässig und unbegründet, weil er dies erstinstanzlich nicht geltend gemacht habe. Zudem habe er diesen Berufungsantrag mit keinem Wort begründet. Auch sei der Antrag nicht ausreichend bestimmt, da nicht ersichtlich sei, welche Unterlagen der Kläger einsehen wolle oder herausgegeben haben möchte.

Soweit der Kläger mit dem Antrag zu 3. Zahlung fordere, sei er ebenfalls nicht beschwert, da eine erstinstanzliche Entscheidung hierzu nicht vorliege. Die Klagerweiterung in der Berufung sei nicht sachdienlich. Die Voraussetzungen für den geltend gemachten Zahlungsanspruch seien zwischen den Parteien strittig, was auch für die Höhe der geltend gemachten Forderung gelte. Die Berechnung, insbesondere zur Höhe des Krankengeldes, werde mit Nichtwissen bestritten. Ein Anspruch stehe dem Kläger ohnehin nicht zu, da das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.08.2004 geendet habe. Das gelte auch für die Sonderzahlung für das Jahr 2004. Zudem habe der Kläger vor gerichtlicher Geltendmachung in der Berufungsbegründung vom 18.04.2005 seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeldzuschusszahlung nicht schriftlich geltend gemacht, so dass ein etwaiger Anspruch verfallen sei.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist teils unzulässig, teils unbegründet und deshalb insgesamt zurückzuweisen.

1.

Der Kläger kann nicht Feststellung verlangen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch Fristablauf beendet worden ist. Das Arbeitsverhältnis der Parteien war von den Parteien wirksam für die Dauer von 2 Jahren befristet worden. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird hierzu auf das angefochtene Urteil verwiesen. Gem. § 14 Abs. 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung bis zur Dauer von 2 Jahren ohne Sachgrund zulässig. Eine solche Befristung ohne Sachgrund liegt hier vor.

Zwar hat die Beklagte im schriftlichen Arbeitsvertrag als Befristungsgrund den § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG ausdrücklich genannt. Danach liegt ein sachlicher Grund insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird. Die Beklagte hat allerdings diese Begründung im Rechtsstreit nicht substantiiert dargelegt. Ein Sachgrund nach dieser Vorschrift ist damit nicht ersichtlich.

Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Beklagte aber nicht an die im schriftlichen Arbeitsvertrag niedergelegte Begründung der Befristung gebunden. § 14 Abs. 4 TzBfG verlangt lediglich schriftliche Vereinbarung der Befristung, nicht aber schriftliche Niederlegung des Grundes der Befristung (BAG Urteil vom 23.6.2004 - 7 AZR 636/03 - BB 2004,2643 = DB 2004,2585 = NZA 2004,1333). Hierauf hat auch das Arbeitsgericht hingewiesen. § 14 Abs. 4 TzBfG erstrebt eine Klarstellung und Warnung für den betroffenen Arbeitnehmer. Dieser Zweck wird damit erreicht, dass die Befristung schriftlich vereinbart wird. Der Grund muss hierfür nicht angegeben sein.

1.1

Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Beklagte nicht in besonderer Weise an die Begründung im Arbeitsvertrag gebunden, weil sie ein öffentlicher Arbeitgeber ist. Auch wenn die Formulierung des § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG dafür spricht, dass es sich bei dieser Vorschrift um ein Privileg für die öffentliche Hand handeln soll, ist dies nicht zwingend. Auch einem privaten Arbeitgeber können ggf. nur für einen befristete-

ten Zeitraum bestimmte Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, z.B. wenn die Beschäftigung eines Arbeitnehmers mit Fördermitteln der Bundesagentur für Arbeit erfolgt. Diese Frage kann indes offen bleiben. Denn der Gesetzgeber hat für den Sachgrund des § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG nicht eigenständige Regeln getroffen, die besondere Anforderungen an den Arbeitgeber stellen, der sich auf diesen Sachgrund beruft. Auch wird in § 14 TzBfG nicht zwischen einem öffentlichen und einem privaten Arbeitgeber differenziert. Beide unterliegen gleichermaßen derselben Vorschrift.

Der Kläger kann auch nicht damit gehört werden, die Beklagte trage eine besondere Fürsorgepflicht. Sie trifft auch als öffentlicher Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht. Dass diese speziell bei der Frage der Zulässigkeit einer Befristung nach § 14 TzBfG über die übliche eines Arbeitgebers hinausgehen soll, kann nicht bejaht werden. Weitergehende Verpflichtungen mögen sich aus tarifvertraglichen Regelungen, z.B. SR 2y BAT, ergeben, die hier aber nicht anzuwenden sind.

1.2

Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, die Zulässigkeit einer Befristung ohne Sachgrund, § 14 Abs. 2 TzBfG sei durch die Nennung des § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG im Vertrag oder andere Umstände abbedungen worden. Zwar können Arbeitsvertragsparteien vereinbaren, dass eine Befristung nicht ohne Sachgrund erfolgen soll. Insoweit hat sich durch die Einführung des TzBfG gegenüber dem BeschFG nichts geändert. Allerdings kann eine derartige Abbedingungsvereinbarung nicht bereits dann gesehen werden, wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund vereinbart wird (vgl. zu § 1 Abs. 1 BeschFG 1996: BAG Urteil vom 4.12.2002 - 7 AZR 545/01 - DB 2003,1174 = NZA 2003,916). Dass die Einführung des TzBfG hierzu neue Gesichtspunkte gebracht hat, kann nicht bejaht werden. Es ist also vom Kläger darzulegen, dass eine Abbedingung erfolgt ist.

Der Kläger hat nicht dargelegt, dass eine Abbedingung erfolgt ist. Weder ausdrücklich noch konkludent ist eine entsprechende Vereinbarung getroffen worden.

Die Abbedingung ergibt sich nicht aus der behaupteten Erklärung bei Vertragsunterzeichnung, die Befristung beruhe auf haushaltsrechtlichen Gründen. Diese Behauptung, als wahr unterstellt, bewirkt noch nicht die Abbedingung einer sachgrundlosen Befristung.

1.3

Der Kläger kann auch nicht Vertrauensgesichtspunkte für eine Abbedingung heranziehen.

Der Kläger kann dies insbesondere nicht aus der vorhergehenden Korrespondenz mit ihm und den Erklärungen gegenüber dem Personalrat herleiten. In den an den Kläger gerichteten Schreiben ist ein Sachgrund nicht genannt worden. Es ist lediglich ausgeführt, dass die Stelle nur befristet besetzt werden solle. Auch die schriftlichen Stellungnahmen gegenüber dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten enthalten keine weitere Erklärung zum Grund.

Ohne Bedeutung ist, ob dem Personalrat mündlich noch eine zusätzliche Erklärung abgegeben worden ist. Der Personalrat ist gem. § 75 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 BPersVG beteiligt worden. Dabei handelt es sich um die Mitbestimmung zur Einstellung, zur Übertragung der Tätigkeit sowie zur Eingruppierung. Die Mitbestimmung ist für die Vereinbarung einer Befristung nicht vorgesehen. Sie ist auch nicht erforderlich. Denn der Schutz des Arbeitnehmers vor einer unzulässigen Befristungsabrede liegt bereits im Gesetz, nämlich § 16 TzBfG, wonach bei einer unwirksamen Befristung ein unbefristeter Arbeitsvertrag als zustande gekommen gilt (vgl. zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hierzu: BAG Beschluss vom 28.6.1994 - 1 ABR 59/93 - NZA 1995,387).

Hinzu kommt, dass selbst wenn die Beklagte gegenüber dem Personalrat und/oder der Gleichstellungsbeauftragten mündlich einen Sachgrund angegeben haben sollte, dies gegenüber dem Kläger nicht einen Vertrauensschutz begründen konnte. Der Kläger war nicht Adressat einer entsprechenden Erklärung. Dass er bereits im Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages vom Personalrat eine entsprechende Information erhalten haben sollte, ist nicht behauptet. Spätere Informationen begründen nicht einen Vertrauensschutz, der sich auf den Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung beziehen kann.

Auch eine etwaige interne Korrespondenz der Beklagten kann einen Vertrauensschutz des Klägers nicht begründen. Denn hier handelt es sich um interne Vorgänge, die dem Kläger nicht zur Kenntnis gelangt sind.

Auch die Darstellung des Klägers, die Beklagte habe bundesweit mehrere hundert befristete Arbeitsverträge mit der Begründung „§ 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG“ abgeschlos-

sen, kann einen besonderen Vertrauensschutz des Klägers nicht begründen. Hier ist jeder Vertrag gesondert zu betrachten.

Die vereinbarte Befristung ist daher wirksam. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch Zeitablauf beendet worden.

1.4

Da die Befristung wirksam ist, ist auch der unechte Hilfsantrag auf Weiterbeschäftigung unbegründet.

2.

Soweit der Kläger mit dem Berufungsantrag zu 2 Vorlage der Korrespondenz betr. die Einstellung des Klägers verlangt, ist dieser Antrag unzulässig, weil nicht innerhalb der Berufungsfrist begründet.

Darüber hinaus ist der Antrag inhaltlich so unbestimmt, dass nicht feststellbar ist, welche Korrespondenz der Kläger vorgelegt haben will.

Schließlich ergibt sich vorliegend nicht ein Anspruch aus §§ 142, 273 ZPO. Beide Vorschriften stellen die Entscheidung ist das Ermessen des Gerichts. Wie vorstehend zu 1.3 ausgeführt, ist die Korrespondenz betr. die Einstellung des Klägers für die Beurteilung der Wirksamkeit der Befristung ohne Bedeutung.

3.

Soweit der Kläger Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit vom 01.09. bis 10.10.2004 sowie Zahlung des Krankengeldzuschusses vom 11.10.2004 bis zum 10.01.2005 und eine jährliche Zuwendung verlangt, ist die in der Berufung vorgenommene Klagerweiterung nicht sachdienlich, § 263 ZPO.

Die Beklagte hat in der Berufungserwiderung ausdrücklich ausgeführt, sie halte den geforderten Betrag nicht für nachvollziehbar. Der Beklagten würde ggf. eine Instanz genommen.

Hinzu kommt, dass der Anspruch unbegründet ist, weil das Arbeitsverhältnis nicht über den 31.8.2004 hinaus fortbestanden hat.

Die Berufung ist daher insgesamt mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Die Revision ist nicht zuzulassen, da ein Fall grundsätzlicher Bedeutung nicht vorliegt. Die Frage, ob die Zitierung eines Befristungsgrundes für die Annahme des konkludenten Ausschlusses der Berufung sachgrundlose Befristung ausreicht oder weitere Umstände hinzutreten müssten, ist für das BeschFG bereits höchstrichterlich entschieden worden. Das TzBfG dient, soweit die Befristung geregelt ist, im Wesentlichen der Kodifizierung der Rechtsprechung.

Eine Notwendigkeit, die Revision zuzulassen, wird hier auch nicht durch eine große Anzahl Betroffener begründet. Der Kammer sind Parallelfälle beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein oder anderen Landesarbeitsgerichten nicht bekannt. Die derzeit zu entscheidenden Entfristungsklagen gegen die Beklagte betreffen andere Situationen und Fragen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...