

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 308/09

3 Ca 829/09 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 18.11.2009

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 18.11.2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 16.06.2009 - 3 Ca 829/09 – 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 um den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin trat am 07.02.2008 als Köchin in die Dienste der Beklagten ein, und zwar auf der Grundlage eines bis zum 06.02.2009 befristeten Arbeitsverhältnisses. Sie verdiente zuletzt 1.700,-- EUR brutto.

Die Beklagte beabsichtigte, das befristete Arbeitsverhältnis mit der Klägerin um ein Jahr befristet bis zum 06.02.2010 zu verlängern. Die Klägerin erhielt dazu von der Beklagten eine von der Einrichtungsleitung unterschriebene schriftliche Änderung zum Anstellungsvertrag, wobei zwischen den Parteien streitig ist, ob die Klägerin dieses Schriftstück am 04.02.2009 oder erst am 13.02.2009 erhielt. Die Klägerin unterzeichnete in der Folgezeit die Änderung zum Anstellungsvertrag jedenfalls nicht.

Die Beklagte beschäftigte die Klägerin zunächst tatsächlich über den 06.02.2009 hinaus fort. Den Dienstplänen für Februar und März 2009 ist zu entnehmen, dass die Klägerin für beide Monate mit Diensten eingeteilt war.

Mit Schreiben vom 24.02.2009 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum nächstzulässigen Termin und stellte sie unter Berücksichtigung des Urlaubsanspruches und etwaiger Überstunden ab dem 25.02.2009 vom Dienst frei.

Die Klägerin hat behauptet:

Sie habe am 04.02.2009 mit der Leiterin der Einrichtung, der Zeugin S..., kein Gespräch geführt. Die Zeugin S... habe ihr an diesem Tag auch nicht eine befristete Verlängerung ihres Arbeitsvertrages schriftlich zum Zwecke der Gegenzeichnung vorgelegt. Erstmals am Freitag, den 13.02.2009, habe sie durch die Mitarbeiterin an der Rezeption, die Zeugin W..., ein einzelnes Blatt mit der Überschrift „Änderung zum Anstellungsvertrag“ erhalten, mit dem ihr eine weitere Befristung bis zum 06.02.2009 angeboten worden sei. In der Zeit vom 13. bis 24.02.2009 sei sie seitens der Beklagten nicht auf diese Änderung angesprochen worden. Sie habe sich deshalb in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden, weil sie über den Ablauf der ersten Befristung hinaus tatsächlich weiterbeschäftigt worden sei.

Die Kündigung vom 24.02.2009 sei unwirksam. Sie bestreite, die Mitarbeiterin G... über eine SMS mit dem von der Beklagten behaupteten sexuellen Inhalt informiert zu haben. Sie habe auch mit der Mitarbeiterin L... nicht ein Gespräch mit dem von der Beklagten behaupteten sexuellen Inhalt geführt. Schließlich bestreite sie, selbst durch ein ihr vorgeworfenes Verhalten oder Äußerung zur Unruhe innerhalb der Küche beigetragen zu haben. Sie bestreite auch, dass die von der Beklagten genannten Mitarbeiter geäußert hätten, selbst zu kündigen, wenn sie – Klägerin - weiterhin beschäftigt werde.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 24.02.2009 nicht beendet worden ist;

2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch die Befristung der Beklagten per 06.02.2009 beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet, die Zeugin S..., die als Einrichtungsleiterin zum Abschluss von Arbeitsverträgen befugt sei, habe der Klägerin am 04.02.2009 in der Verwaltung ein Schriftstück über die Verlängerung des Arbeitsvertrages befristet bis 06.02.2010 übergeben, und zwar zum Zwecke der Gegenzeichnung durch die Klägerin. Dies habe die Klägerin mit dem Bemerkten abgelehnt, sie müsse den Vertrag zuerst prüfen, ehe sie ihn unterschreibe. Nach dem 04.02.2009 sei nichts weiter geschehen, obwohl sich die Zeugin S... und die Klägerin mehrfach begegnet seien. Dass die Klägerin bereits im Dienstplan für den folgenden Monat vorgesehen sei, erkläre sich daraus, dass sie – Beklagte – eben beabsichtigt habe, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fortzusetzen. Da sie davon ausgegangen sei, seitens der Klägerin gebe es insoweit keine Probleme, habe sie – Beklagte – zum Zwecke der Planungssicherheit die Klägerin bereits in dem nachfolgenden Monat berücksichtigt.

Die Kündigung vom 24.02.2009 habe sie aussprechen müssen, weil die Zeugin S... in der Woche vom 16.02.2009 erfahren habe, dass die Klägerin verschiedene Mitarbeiterinnen mit Äußerungen sexuell belästigt habe. Dies habe zur Unruhe in der Küchenabteilung geführt, denn keiner der dort beschäftigten Mitarbeiter habe derartige sexuelle Konfrontationen am Arbeitsplatz gewünscht. Die Mitarbeiter hätten erklärt, selbst kündigen zu wollen, wenn die Klägerin weiterbeschäftigt werde.

Wegen des weiteren Vortrages der Parteien in erster Instanz wird Bezug genommen auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils mit den dortigen Verweisungen.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben über die Behauptung der Beklagten, die Zeugin S... habe der Klägerin am 04.02.2009 die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages bis 06.02.2010 angeboten, durch Vernehmung der Zeugin S....

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, aufgrund der durchgeführten Beweisaufnahme stehe fest, dass die Zeugin S... der Klägerin am 04.02.2009 die Änderung zum Anstellungsvertrag übergeben habe.

Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Zeugin und der Glaubhaftigkeit ihrer Bekundungen gebe es nicht. Dies habe zur Folge, dass sich die Klägerin nicht auf § 15 Abs. 5 TzBfG berufen könne, weil ein Widerspruch des Arbeitgebers auch darin zu sehen sei, dass er den Arbeitnehmer kurz vor Ablauf der Vertragslaufzeit einen befristeten Anschlussvertrag anbiete.

Die Klägerin hat gegen das ihr am 23.07.2009 zugestellte Urteil am 18.08.2009 Berufung eingelegt und diese am 21.09.2009 begründet.

Die Klägerin greift in der Berufungsbegründung die Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts an und wiederholt ihre Behauptung, am 04.02.2009 nicht von Frau S... die Verlängerung des Arbeitsvertrages erhalten zu haben, sondern erstmals am 13.02. durch die Mitarbeiterin W... das Schriftstück zur Änderung des Anstellungsvertrages ausgehändigt bekommen zu haben. Es habe sich um zwei Exemplare in einer Klarsichthülle gehandelt, die beide von der Einrichtungsleitung, der Zeugin S..., unterschrieben gewesen seien.

In einem außerhalb der Berufungsbegründungsfrist eingegangenen Schriftsatz behauptet die Klägerin dazu weiter, die Zeugin W... werde bestätigen können, dass diese Vertragsverlängerung länger, wohl zumindest im Laufe der Woche an der Rezeption gelegen habe. Für die Tatsache, dass das Verlängerungsangebot dort mindestens eine Woche an der Rezeption in einer offenen Klarsichthülle gelegen habe, beziehe sie sich auch noch auf das Zeugnis der Mitarbeiterin C... . Im Übrigen – so meint die Klägerin – unterscheide sich der hier zu beurteilende Sachverhalt ohnehin von dem Sachverhalt der vom Arbeitsgericht herangezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 05.05.2004. Dort hätten beide Parteien tatsächlich über

die Verlängerung des Vertrages ausführlich gesprochen und die gegenteiligen Rechtsstandpunkte deutlich gemacht. Das Nichteinverständnis sei dort unstreitig kommuniziert worden, was hier nicht der Fall sei. Es fehle die „unmissverständliche Ablehnung“.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 16.06.2009 (3 Ca 829/09) abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 24.02.2009 nicht beendet worden ist, des weiteren festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch Befristung der Beklagten per 06.02.2009 beendet worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte hält die Berufung bereits für nicht zulässig, weil die Berufungsbegründungsschrift nicht den Anforderungen des § 520 Abs. 2 ZPO genüge. Die Berufungsbegründung setze sich nicht ausreichend mit den Entscheidungsgründen auseinander. Es sei lediglich eine Wiederholung des erstinstanzlichen Vortrags. Veranlassung zur erneuten Beweisaufnahme bestehe deshalb nicht, zumal es sich in zweiter Instanz um neue Beweisantritte handele, die im Hinblick auf den längst bekannten Gesamtsachverhalt ohne weiteres bereits vor dem Arbeitsgericht hätten vorgebracht werden können und müssen.

Im Übrigen sei die Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts nicht zu beanstanden. Die Aussage der Zeugin S... sei deutlich, widerspruchsfrei und glaubhaft.

Das Berufungsgericht hat Beweis erhoben über die Behauptung der Beklagten, die Mitarbeiterin S... habe der Klägerin am 04.02.2009 ein von ihr – S... - unterschriebenes Exemplar zur befristeten Verlängerung des Arbeitsvertrages übergeben, durch

Vernehmung der Zeugin S... Das Berufungsgericht hat weiterhin gegenbeweislich die Zeugin W... zu der Behauptung der Klägerin vernommen, sie – Klägerin – habe erstmals von der Zeugin W... am 13.02.2009 zwei seitens der Beklagten bereits unterschriebene Exemplare zur Verlängerung des Arbeitsvertrages erhalten. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird Bezug genommen auf den Inhalt des Protokolls der Berufungsverhandlung vom 18.11.2009.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zutreffend die Klage abgewiesen. Auch die vom Berufungsgericht durchgeführte Beweisaufnahme führt zu keiner anderen Tatsachenfeststellung. Die Klägerin befand sich deshalb nicht gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, weil ebenso wie für das Arbeitsgericht auch für das Berufungsgericht nach durchgeführter Beweisaufnahme feststeht, dass die Zeugin S... der Klägerin am 04.02.2009 vor Ablauf des ersten Befristungszeitraumes einen schriftlichen Arbeitsvertrag zur befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis 06.02.2010 anbot. Damit widersprach die Beklagte gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit.

I. Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Ihrer Zulässigkeit steht insbesondere nicht die Vorschrift des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 ZPO entgegen. Danach muss die Berufungsbegründung die Bezeichnung konkreter Anhaltspunkte enthalten, die Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Tatsachenfeststellungen im angefochtenen Urteil begründen und deshalb eine erneute Feststellung gebieten. Grundsätzlich ist die Berufung nur dann zulässig, wenn sich die Berufungsbegründung inhaltlich mit dem angefochtenen Urteil auseinandersetzt. Von einer Begründung ist daher zu verlangen, dass sie auf den zur Entscheidung stehenden Streitfall zugeschnitten ist und erkennen lässt, aus welchen tatsächlichen oder rechtlichen Gründen das angefochtene Urteil unrichtig sein soll. Formularmäßige Sätze und allgemeine Redewendungen genügen nicht. Werden nur die erstinstanzlichen Rechtsausführungen angegrif-

fen, dann muss die eigene Rechtsansicht dargelegt werden. Bezogen auf Tatsachenfeststellungen ist mit Blick auf § 529 ZPO auszuführen, warum die Tatsachengrundlage rechtsfehlerhaft festgestellt wurde oder ansonsten andere Tatsachen zu beachten sind (Zöller-Heßler, ZPO, § 520 Rn. 35).

Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründungsschrift vom 16.09.2009. Zwar wiederholt die Klägerin dort zunächst lediglich ihren erstinstanzlichen Vortrag und bleibt auch nach Vernehmung der Zeugin in erster Instanz bei ihrer Auffassung, dass es am 04.02.2009 kein Gespräch und keine Vertragsübergabe gegeben habe. Zutreffend ist insoweit sicherlich der Hinweis der Beklagten, dass allein die Anregung, Frau S... nochmals als Zeugin zu hören, weil es auf den Eindruck ankommen könne, noch keine ausreichende Auseinandersetzung mit dem Urteil ist. Entscheidend ist aber, dass die Klägerin in ihrer Berufungsbegründung auch nochmals ihren Vortrag bezüglich der behaupteten erstmaligen Übergabe des Vertragsangebotes am 13.02.2009 wiederholt und sich nunmehr auf das Zeugnis der Frau W... bezieht. Dieser Beweisantritt, der in zweiter Instanz erstmals erfolgte, bezieht sich auf einen Tatsachenvortrag, der für die Würdigung der Aussage der Zeugin S... relevant sein könnte. Sollte nämlich die Zeugin W... glaubhaft bekunden, der Klägerin am 13.02. die Vertragsunterlagen übergeben zu haben, so könnten Zweifel an der Glaubhaftigkeit der Aussage der Zeugin S... bestehen. Es würde sich nämlich die Frage stellen, wieso sowohl am 04.02. als auch am 13.02.2009 diese Unterlagen übergeben worden sein sollen. Mit anderen Worten: Der neue Beweisantritt bietet eine ausreichende Auseinandersetzung mit der erstinstanzlichen Entscheidung und ist Grundlage für eine Prüfung, ob das erstinstanzliche Urteil bezüglich der tatsächlichen Feststellungen zutreffend ist.

Die Frage, ob der diesbezügliche Beweisantritt in zweiter Instanz verspätet war, ist für die Frage der Zulässigkeit der Berufung unerheblich, sondern ist materiell zu prüfen im Rahmen der Begründetheit der Berufung und dabei bei der Frage, inwieweit nochmals eine Tatsachenfeststellung durch die zweite Instanz erfolgen darf.

II. Die Berufung ist jedoch unbegründet, denn die Voraussetzungen für die Annahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach dem 06.02.2009 gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG liegen nicht vor.

Nach dieser Vorschrift gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Frist, für die es eingegangen ist, fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Zwar arbeitete die Klägerin nach Ablauf des ersten Befristungszeitraumes nach dem 06.02.2009 zunächst tatsächlich mit Wissen der Beklagten weiter. Die Beklagte hat jedoch unverzüglich im Sinne von § 15 Abs. 5 TzBfG einer unbefristeten Fortsetzung widersprochen. Denn es steht zur Überzeugung des Berufungsgerichts fest, dass die Zeugin S... der Klägerin am 04.02.2009 ein von ihr – Zeugin S... - bereits unterschriebenes Exemplar zur Verlängerung des Arbeitsvertrages befristet bis 06.02.2010 übergab. Mit diesem Angebot brachte die Beklagte unmissverständlich zum Ausdruck, dass sie mit einer unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden war. Mit diesem Vorgehen hat die Beklagte damit bereits vor Ablauf der ersten Befristung unverzüglich gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf unbefristete Zeit widersprochen. Aufgrund der vom Berufungsgericht durchgeführten Beweisaufnahme steht zur Überzeugung des Berufungsgerichts fest, dass die Zeugin S... der Klägerin bereits am 04.02.2009 ein von ihr – Zeugin S... – unterschriebenes Exemplar einer Änderung des Arbeitsvertrages mit einer befristeten Fortsetzung bis 06.02.2010 übergab. Zu dieser Tatsachenfeststellung ist das Berufungsgericht gelangt aufgrund der Vernehmung der Zeugin S... und der gegenbeweislichen Vernehmung der Zeugin W....

1. Trotz der bereits erstinstanzlich erfolgten Vernehmung der Zeugin S... war die Vernehmung in zweiter Instanz zu wiederholen. Dem steht § 529 I Nr. 1 ZPO nicht entgegen. Nach dieser Vorschrift hat das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung zugrunde zu legen die vom Gericht des ersten Rechtszuges festgestellten Tatsachen, soweit nicht konkrete Anhaltspunkte Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der entscheidungserheblichen Feststellungen begründen und deshalb eine erneute Feststellung gebieten. Eine erneute Vernehmung nur mit der Begründung, dabei lasse sich eine bessere Aufklärung erwarten, ist nicht zulässig.

Konkrete Anhaltspunkte für Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit liegen aber dann vor, wenn aus der Sicht des Berufungsgerichts eine gewisse – nicht notwendig überwiegende – Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass im Falle der Beweiserhebung die erstinstanzliche Feststellung keinen Bestand haben wird. Dazu genügen schlüssige Gegenargumente und weiterer konkreter – auch gegenbeweislicher - Tatsachenvortrag.

In der Berufungsinstanz hat die Klägerin nunmehr ihren erstinstanzlichen Vortrag bezüglich der Übergabe des Vertrages am 13.02.2009 unter Beweis der Zeugin W... gestellt. Aufgrund dieses Beweisantrittes ist das Berufungsgericht verpflichtet, die Zeugin W... zu hören. Dies zwingt gleichzeitig zur erneuten Vernehmung der Zeugin S..., denn nur dann ist das Gericht in der Lage, aufgrund des gewonnenen persönlichen Eindruckes beider Zeuginnen eine vollständige Beweiswürdigung durchzuführen.

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der Gegenbeweisantritt auch nicht als verspätet zurückzuweisen. Zwar erfolgte er erstmals in der zweiten Instanz. Sowohl eine Zurückweisung nach § 67 II ArbGG als auch nach § 67 III ArbGG setzen eine Verzögerung des Rechtsstreits voraus. Davon kann keine Rede sein, weil der Beweisantritt bereits in der Berufungsbegründung erfolgte und die Zeugen nach Eingang der Berufungserwidernng am 09.11.2009 vom Berufungsgericht noch rechtzeitig zum Termin am 18.11.2009 hätten geladen werden können.

2. Gemäß § 286 Abs. 1 Satz ZPO hat das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder nicht wahr zu erachten ist. § 286 Abs. 1 ZPO regelt dabei nicht nur den Vorgang der freien Beweiswürdigung, sondern zugleich deren Ziel, das Beweismaß, d.h. das Kriterium für das „Bewiesensein“ der streitigen Behauptung. Mehr als die Überzeugung von der Wahrheit reicht für das Bewiesensein nicht aus: Ein bloßes Glauben, Wähnen, Fürwahrscheinlichhalten berechtigt den Richter nicht zur Bejahung des streitigen Tatbestandsmerkmals. Umgekehrt kann er auch nicht verpflichtet sein, entgegen seiner Überzeugung von einem objektiv wahrscheinlichen Sachverhalt auszu-

gehen. Mehr als die subjektive Überzeugung wird aber nicht gefordert. Absolute Gewissheit zu verlangen hieße die Grenze menschlicher Erkenntnisfähigkeit zu ignorieren. Der Richter muss sich vielmehr mit einer „persönlichen Gewissheit“ begnügen, welche den Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig auszuschließen (Zöller – Greger, ZPO, § 286 Rn. 18, 19).

3. Unter Berücksichtigung dieses Beweismaßes ist das Berufungsgericht davon überzeugt, dass die Zeugin S... der Klägerin am 04.02.2009 ein unterschriebenes Exemplar zur befristeten Verlängerung des Arbeitsvertrages übergab.

a. Die Zeugin S... hat in ihrer Vernehmung eindeutig bekundet, sie habe der Klägerin am 04.02.2009 im Rahmen eines Reflektionsgespräches den Vertrag übergeben. Die Zeugin hat mit ihrer Aussage an dieser Tatsache keinen Zweifel gelassen, denn auf nochmalige Nachfrage des Vorsitzenden hat sie bekundet, sie sei sich ganz sicher, dass sie am 04.02.2009 auch die Vertragsverlängerung der Klägerin übergeben habe. Sie hat dazu ausgeführt, an diesem Tag zwei Exemplare mit der Vertragsverlängerung bei sich gehabt zu haben, nämlich ein Exemplar mit ihrer Unterschrift für die Klägerin und ein Exemplar, das sie – Zeugin – nicht unterschrieben und das sie zur Personalakte genommen habe.

Die Aussage der Zeugin ist somit für die Behauptung der Beklagten ergiebig gewesen. Die Zeugin hat die Behauptung der Beklagten bestätigt. Zweifel an der Glaubhaftigkeit dieser Aussage bestehen nicht.

Zwar ist nicht zu verkennen, dass die Zeugin als Einrichtungsleiterin durchaus als im „Lager“ der Beklagten stehend angesehen werden kann. Es wird auch nicht verkannt, dass die Zeugin möglicherweise auch ein Interesse an einem bestimmten Ausgang des Prozesses hat. Denn sollte sich herausstellen, dass sie es war, die es versäumte, der Klägerin rechtzeitig vor Ablauf der ersten Befristung den Änderungsvertrag zu übergeben, so müsste sie sich gegenüber ihrer Arbeitgeberin, der Beklagten, wiederum für diesen Fehler rechtfertigen.

Allein diese Überlegungen sind aber keine Veranlassung, hinsichtlich der Glaubhaftigkeit der Aussage Zweifel zu haben. Nur der Umstand, dass sich eine Zeugin im „Lager“ der Arbeitgeberin befindet und möglicherweise auch Interesse an einem bestimmten Prozessausgang hat, begründet noch nicht allein Zweifel an der Glaubhaftigkeit der Aussage dieser Zeugin. Dazu bedarf es weiterer Umstände und Anhaltspunkte, die sich zum Beispiel aus dem Aussageverhalten und widersprüchlichen Erklärungen, aber auch aus dem Bekunden weiterer Zeugen oder sonstiger festgestellter objektiver Anhaltspunkte ergeben könnten. Daran fehlt es hier jedoch.

b. Die Zeugin S... hat mit ihrer Aussage ohne Einschränkung bekundet, den Vertrag übergeben zu haben. Sie hat dazu plausibel das übliche Prozedere dargestellt und ausgeführt, wie sie üblicherweise bei etwaigen anstehenden Verlängerungen vorgeht. Die diesbezüglichen Bekundungen sind alle widerspruchsfrei gewesen und ohne weiteres nachvollziehbar.

Die Änderung zum Anstellungsvertrag trägt das Datum 26.01.2009. Dieses Ausstellungsdatum belegt, dass die Bekundungen der Zeugin S... zutreffend sind, wonach sie sich mit einem gewissen Vorlauf und Überprüfung anhand der ihr vorliegenden Excel-Tabelle von der Verwaltung die erforderlichen Unterlagen erstellen lässt. Der Umstand, dass dies am 26.01.2009 geschah, unterstreicht die Bekundung der Zeugin S..., dass sie auch in diesem Fall das Bewusstsein hatte, dass insoweit etwas zu unternehmen war, und zwar vor Ablauf der Befristung. Da die Zeugin W... wiederum glaubhaft bekundet hat, sie habe das Schriftstück unter dem 26.01.2009 erstellt, sprechen diese objektiven Abläufe dafür, dass die Bekundungen der Zeugin S... auch zutreffend sind, wonach sie vor Ablauf der ersten Befristung Veranlassung sah, bezüglich der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin etwas zu unternehmen. Der Umstand, dass das Schriftstück am 26.01.2009 erstellt und – wie die Beklagte behauptet – erst am 04.02.2009 übergeben wurde, ist kein Widerspruch und auch nicht ungewöhnlich. Das Befristungsende nahte erst zum 06.02.2009, weshalb es durchaus plausibel und nachvollziehbar ist, dass die Unterlagen zwar bereits deutlich vorher tatsächlich erstellt, jedoch erst kurz vor Befristungsablauf – hier am 04.02.2009 – übergeben wurden.

Hinzu kommt, dass auch die Zeugin W... insoweit die diesbezüglichen Bekundungen der Zeugin S... bestätigte. Auch die Zeugin W... hat nachvollziehbar und widerspruchsfrei den üblichen Ablauf bei angestrebten Vertragsverlängerungen bekundet. Sie hat die Behauptung der Zeugin S... bestätigt, wonach sie – Zeugin W... – vor Ablauf der Befristung von der Zeugin S... die Anweisung erhielt, die Vertragsunterlagen zu erstellen, sofern eine Verlängerung beabsichtigt ist. Die Zeugin W... hat insoweit bekundet, sie habe genau unter dem 26.01.2009 das Dokument erstellt.

Unerheblich ist, dass die Zeugin S... auf dem bei ihr verbliebenen Exemplar zwar handschriftlich vermerkte, sie habe dies der Klägerin ausgehändigt und es werde von ihr überprüft, jedoch darauf verzichtete, dies mit einem Datum zu vermerken. Insoweit hat die Zeugin S... auch plausibel und widerspruchsfrei bekundet, sie habe den Vermerk erstellt, nicht jedoch am 04.02., sondern Tage später, möglicherweise ein bis zwei Wochen später. Wesentlich ist insoweit, dass auch diese Aussage mit jener der Zeugin W... übereinstimmt. Die Zeugin S... hat ausgesagt, sie habe den Vermerk geschrieben, nachdem sie mit der Zeugin W... darüber gesprochen habe, dass es noch keinen Rücklauf für den Vertrag gebe, sie möge nachhaken, wo das Exemplar bleibe. Genau dies hat auch die Zeugin W... bekundet mit der Aussage, Frau S... habe sie darauf hingewiesen, in der Personalakte fehle noch der unterschriebene Vertrag. Sie – Zeugin W... – habe dann Frau Meusel in der Rezeption angesprochen und ihr gesagt, sie möge bitte die unterschriebenen Unterlagen zurückgeben. Zwar konnte sich die Zeugin W... insoweit nicht an den genauen Zeitpunkt erinnern, meinte aber, dass es etwa eine Woche später gewesen sei, und zwar gerechnet ab dem 04.02., wie sie schätze.

Der Umstand, dass beide Zeuginnen sich zeitlich nicht genau festlegen konnten, spricht nicht gegen die Glaubhaftigkeit dieser Aussagen. Im Gegenteil: Gerade der Umstand, dass die beiden Zeugen sich insoweit in ihrer Aussage zurückhielten, bekräftigt deren Glaubwürdigkeit, die sich eben nicht leichtfertig zu irgendwelchen Daten geäußert haben. Entscheidend ist aber, dass im Kern Übereinstimmung in der Aussage besteht, nämlich dass die Zeugin W... von der Zeugin S... angesprochen wurde, sich darum zu kümmern, wo der unterschriebene Vertrag bleibe. Dies wieder-

rum setzt aber voraus, dass der Klägerin der Vertrag zuvor übergeben wurde, was wiederum im Einklang mit der Aussage der Zeugin S... steht.

c. Aus der Vernehmung der von der Klägerin gegenbeweislich benannten Zeugin W... ergeben sich im Kern auch ansonsten keine Zweifel an der Glaubhaftigkeit der Aussage der Zeugin S....

Denn die Vernehmung der Zeugin W... war für die gegenbeweislich von der Klägerin aufgestellte Behauptung nicht ergiebig. Die Zeugin hat nicht die Behauptung der Klägerin bestätigt, sie – Zeugin – habe der Klägerin am 13.02.2009 erstmals die Verlängerungsunterlagen übergeben. Vielmehr hat die Zeugin bekundet, sie müsse dies verneinen, sie könne die Verlängerung nicht übergeben haben. Das Berufungsgericht will insoweit nicht verkennen, dass die Aussage der Zeugin - bezogen auf die nicht erfolgte Übergabe am 13.02. - sehr stark von Schlussfolgerungen getragen ist. Dies kommt darin zum Ausdruck, dass sie bekundet hat, sie müsse dies verneinen, sie könne die Verlängerung nicht übergeben haben. Dazu hat die Zeugin zunächst bekundet den üblichen Ablauf und darüberhinaus darauf hingewiesen, dass sie am 13.02. nicht an der Rezeption gearbeitet habe. Der Umstand, dass sie an diesem Tag an der Rezeption nicht gearbeitet habe, ist für sie dann gleichzeitig auch Grundlage für die Aussage, sie habe der Klägerin an diesem Tag die Unterlagen nicht übergeben können. Dabei ist nicht zu verkennen, dass allein der Umstand, dass die Zeugin an diesem Tag an der Rezeption nicht tätig war, noch nicht zwingend bedeutet, dass sie der Klägerin an diesem Tag auch nicht die Unterlagen übergab. Dies gilt auch für den Hinweis der Zeugin darauf, die Geschäftsleitung sei an diesem Tag im Gebäude gewesen. Für die Kammer entstand dadurch der Eindruck, die Zeugin schlussfolgere aus diesen beiden Umständen, dass sie die Unterlagen auch nicht habe übergeben können. Dennoch sind diese auf Schlussfolgerungen stehenden Bekundungen nicht geeignet, Zweifel an der Glaubhaftigkeit der Aussage der Zeugin S... zu wecken. Denn es bleibt dabei: Egal, ob die Aussage der Zeugin W... basiert auf Schlussfolgerungen oder auf eigener Erinnerung konkret bezogen auf den streitgegenständlichen Sachverhalt, so hat sie jedenfalls die Behauptung der Klägerin nicht bestätigt, weshalb kein offener Widerspruch zur Aussage der Zeugin S... erkennbar ist.

Es bestehen auch überhaupt keine Anhaltspunkte dafür, dass die Zeugin mit ihren Bekundungen und Schlussfolgerungen gegenüber dem Berufungsgericht bewusst die Unwahrheit gesagt hat mit der Folge, dass daraus sich vielleicht die Annahme ableiten ließe, dass tatsächlich die Behauptung der Klägerin zutrifft beziehungsweise die Aussage der Zeugin S... nicht glaubhaft ist.

Die Zeugin W... ist nach Auffassung des Berufungsgerichts sehr glaubwürdig. Sie hat sehr gewissenhaft und im Einzelnen bemüht ihre Erinnerungen zu den Abläufen und Ereignissen bekundet. Diese stehen im Kern in Übereinstimmung mit der Aussage der Zeugin S.... Die Zeugin hat auch keineswegs leichtfertig etwas bekundet. Wenn sie sich nicht sicher war, so hat sie dies deutlich gemacht und ihre Unsicherheit auch zum Ausdruck gebracht. Das Gericht glaubt deshalb der Zeugin, wenn sie bekundet, sie müsse verneinen, sie habe die Verlängerung der Klägerin nicht übergeben.

d. Damit steht die Aussage der Zeugin W... nicht im Widerspruch zur Aussage der Zeugin S.... Für das Berufungsgericht bestehen deshalb keine belastbaren Anhaltspunkte dafür, dass die Zeugin S... die Unwahrheit gesagt haben könnte. Daran ändert auch nichts der Umstand, dass die Zeugin S... bei ihrer Vernehmung in zweiter Instanz noch anders als in erster Instanz nicht mehr bestätigt hat, sie nehme an, dass die Klägerin ein Gespräch mit Frau W... noch vor dem 06.02.2009 geführt habe. In zweiter Instanz hat sie insoweit bekundet, dies könne sie nicht mit Bestimmtheit sagen, das könne auch einige Tage nach dem 06.02.2009 gewesen sein. Demnach wäre zwar ihre erstinstanzliche Bekundung bedenklich. Jedoch ist zu beachten, dass sie auch dort ausweislich des Protokolls gesagt hat, sie nehme an, dass das Gespräch noch vor dem 06.02.2009 zwischen der Klägerin und Frau W... stattgefunden habe. Der Hinweis, sie nehme an, ist bereits eine Einschränkung und macht deutlich, dass sie dies jedenfalls nicht mit bestimmter Sicherheit bekundet hat. Insoweit ist es kein Widerspruch, wenn sie dann in ihrer zweitinstanzlichen Vernehmung bekundet hat, sie könne das jetzt nicht mit Bestimmtheit sagen, das Gespräch zwischen der Klägerin und Frau W... könne auch einige Tage nach dem 06.02.2009 gewesen sein.

Schließlich folgen auch keine Zweifel an der Glaubhaftigkeit der Aussage der Zeugin S... daraus, dass die Zeugin S... ihrerseits bekundete, sie habe nur ein Exemplar unterschrieben, während die Zeugin W... aussagte, in der Regel unterschreibe Frau S... beide Exemplare. Zum einen stimmt die Aussage der Zeugin S... objektiv überein mit dem Inhalt der Anlage B 1, die in Kopie zur Akte gereicht wurde und der zu entnehmen ist, dass dieses Exemplar einen handschriftlichen Vermerk der Zeugin S... enthält und nicht von ihr unterschrieben ist. Dies steht im Einklang mit der Bekundung der Zeugin S..., sie habe nur ein Exemplar unterschrieben. Wenn sie – wie die Zeugin W... bekundet – in der Regel zwei Exemplare unterschreibe, so muss dies kein Widerspruch in den Aussagen sein, denn es ist durchaus denkbar, dass die Zeugin S... in diesem Fall für die Klägerin nur ein Exemplar unterschrieb. Denn die Zeugin W... sprach insoweit nur vom Regelfall. Sie wies aber auch darauf hin, dass sie im Übrigen nicht sagen könne, wie es dann weitergehe, denn sie fertige Unterlagen nur und gebe sie dann Frau S... zur Unterschrift. Mit anderen Worten: Auch die Zeugin W... hat nicht konkret auf den hier streitgegenständlichen Sachverhalt bekundet, sie wisse, dass zwei Exemplare unterschrieben worden seien. Insoweit besteht bei genauer Betrachtung kein zwingender Widerspruch zur Aussage der Zeugin S....

Nach alledem steht zur Überzeugung des Berufungsgerichts mit dem gemäß § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO erforderlichen Grad der Gewissheit fest, dass die Zeugin S... der Klägerin bereits am 04.02.2009 ein von ihr unterschriebenes Exemplar bezogen auf die Verlängerung des Arbeitsvertrages überreichte.

4. Mit der Übergabe des von der Beklagten bereits unterschriebenen Angebotes auf Verlängerung der Befristung bis 06.02.2010 am 04.02.2009 hat die Beklagte rechtzeitig einen Widerspruch gemäß § 15 Abs. 5 TvBfG gegen die unbefristete Weiterbeschäftigung der Klägerin erhoben.

Der Widerspruch als rechtsgeschäftliche empfangsbedürftige Willenserklärung kann ausdrücklich oder konkludent erfolgen. Er kann auch bereits vor dem Ende der Vertragslaufzeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses erklärt werden. Eine solche Erklärung liegt vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kurz vor Ablauf der Vertragslaufzeit einen befristeten Anschlussvertrag anbietet. Mit diesem Angebot bringt er

unmissverständlich zum Ausdruck, dass er mit einer unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden ist (BAG, Urteil vom 05.05.2004 – 7 AZR 629/03 – zitiert nach juris).

Entgegen der Auffassung der Klägerin ist es nicht erforderlich, dass zusätzlich zum Angebot einer befristeten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses für das Vorliegen eines Widerspruchs als weiteres sogenanntes Umstandsmoment „eine unmissverständliche Ablehnung“ im Rahmen einer Kommunikation zwischen den Parteien erforderlich ist. Zwar traf dies auf den der obigen Entscheidung des 7. Senats zugrundeliegenden Sachverhalt zu. Entscheidend bleibt aber, dass für das Vorliegen eines Widerspruchs gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG allein Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber vor oder unverzüglich nach der Weiterbeschäftigung unmissverständlich zum Ausdruck gebracht hat, dass er mit einer unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden sei. Dies trifft auf das Angebot einer befristeten Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses zu. Denn mit diesem Angebot weiß der Arbeitnehmer, dass der Arbeitgeber nicht bereit ist, ihn unbefristet zu beschäftigen. Wenn der Arbeitgeber – wie hier – einer Arbeitnehmerin vor Ablauf der ersten Befristung ein befristetes Verlängerungsangebot unterbreitet und sie deshalb auch noch nach Ablauf des ersten Befristungszeitraumes zunächst weiterbeschäftigt, so geschieht dies erkennbar für die Arbeitnehmerin seitens des Arbeitgebers nur in der Erwartung, die Arbeitnehmerin werde den befristeten Arbeitsvertrag noch unterschreiben. Jedenfalls allein mit der tatsächlichen Weiterbeschäftigung kann daher in einem solchen Fall nicht die Erwartung für die Arbeitnehmerin begründet werden, sie werde unbefristet weiterbeschäftigt. Dem steht das vorherige Angebot auf befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses erkennbar entgegen.

5. Unerheblich und damit auch nicht geeignet für die Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist die Vorschrift des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, bei der aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Verlängerung bei einer Befristung ohne Sachgrund immer vor Ablauf des zu verlängernden Zeitvertrages vereinbart werden muss. Erkennbar wollte die Beklagte mit der Klägerin den ursprünglich vereinbarten befristeten Arbeitsvertrag gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TzBfG verlängern. Dies ergibt sich aus dem Inhalt der Änderung zum Anstellungsvertrag (Bl.

27 d.A.). Hätte die Klägerin also die ihr am 04.02.2009 angebotene Verlängerung erst nach dem 06.02.2009 unterschrieben, dann hätte sie sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden, weil dies keine Verlängerung, sondern die Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses gewesen wäre. Da die Klägerin den Vertrag aber nicht unterschrieben hat, kann sie sich darauf auch nicht berufen. Im Gegenteil: In diesem Fall bleibt es bei der Anwendung des § 15 Abs. 5 TzBfG mit der Feststellung, dass damit ein Widerspruch gegen die unbefristete Weiterbeschäftigung seitens der Beklagten vorlag (vgl. dazu auch BAG, Urteil vom 26.07.2000 – 7 AZR 51/99 -, zitiert nach juris, Rn. 15, 16).

Nach alledem ist die Berufung mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht.

gez. ... gez. ... gez. ...