

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 158/21
5 Ca 44 c/21 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... und den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhandlung vom 15.12.2021

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 25.03.2021 - 5 Ca 44 c/21 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.**
- 2. 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 über den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses.

Der im ... 1944 geborene Kläger war bei der Beklagten, einem Karosserie- und Lackierbetrieb, seit mehr als 10 Jahren tätig. Die Beklagte zahlte ihm als Vergütung 450,00 EUR im Monat.

Das Unternehmen der Beklagten wird in der Rechtsform einer GmbH & Co. KG geführt. Persönlich haftende Gesellschafterin ist die N.-O. A. V...gesellschaft mbH, einzige Kommanditistin die N.-O. A. GmbH & Co. KG. Geschäftsführer der N.-O. A. V...gesellschaft mbH sind Herr J. und Herr Dr. S.-H. .

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 06.11.2020 (Bl. 5 d. A.). In dem maschinenschriftlichen Text dieses Kündigungsschreibens ist von einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund sowie einer hilfsweisen ordentlichen Kündigung zum nächstmöglichen Termin die Rede.

Die Unterschriftenzeile sieht folgendermaßen aus:

.....

Der Leiter Serviceformate Gesamtunternehmen, Herr P., überreichte dem Kläger im Beisein von Herrn M. das Kündigungsschreiben am 16.11.2020, bzw. legte das

Schreiben vor dem Kläger auf den Tisch. Anschließend führten die drei Personen noch ein Gespräch, dessen Inhalt und Dauer streitig ist. Unstreitig diskutierten sie (auch) über die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2020 fortzusetzen. Herr P. fügte handschriftlich auf dem Kündigungsschreiben „zum 31.12.2020“ und seine Unterschrift hinzu.

Der Kläger arbeitete bis zum 31.12.2020 bei der Beklagten und erhielt weiterhin Vergütung in Höhe von 450,00 EUR p.m.

Mit seiner Klageschrift vom 14.01.2021, eingegangen per beA auf dem Gerichtsserver am selben Tag, machte der Kläger geltend, sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten sei nicht aufgelöst oder beendet. Er hat die Ansicht vertreten, das Schreiben vom 06.11.2020 sei keine wirksame schriftliche Kündigung. Das über der maschinenschriftlichen Zeile „U. J. Geschäftsführer“ befindliche Handzeichen sei keine wirksame Unterschrift, sondern lediglich eine Paraphe. Es seien nicht einmal einzelne Buchstaben zu erkennen, erst recht keine zusammenhängenden. Ein Name sei nicht wiedergegeben. Allenfalls liege ein Schriftzug vor, der nach seinem äußeren Erscheinungsbild eine bewusste und gewollte Namensabkürzung darstelle. Dies genüge jedoch nicht den Anforderungen an eine eigenhändige Unterschrift. Der Prokurist S. P. sei nicht befugt, die Beklagte allein zu vertreten.

Durch die von Herrn G. P. und dem Kläger geschlossene Individualvereinbarung sei von der (unwirksamen) außerordentlichen fristlosen Kündigung Abstand genommen worden. Es hätten die gesetzlichen (ordentlichen) Kündigungsfristen gelten sollen. Bei einem Arbeitsverhältnis von 12 Jahren und 5 Monaten sei demnach eine Kündigungsfrist von fünf Monaten einzuhalten.

Der Kläger hat – soweit in der Berufung von Interesse - beantragt:

1. Festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 06.11.2020 aufgelöst worden ist;

2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 16.11.2020 hinaus ungekündigt fortbesteht;

3. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände beendet worden ist oder aber beendet wird, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, das Arbeitsverhältnis sei wirksam durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 06.11.2020, dem Kläger zugegangen am 16.11.2020, aufgelöst worden. Die Unterschrift des Geschäftsführers J. sei rechtsgültig. Da der Kläger gegen diese Kündigung nicht fristgerecht Kündigungsschutzklage erhoben habe, gelte die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam. Der Kläger und Herr P. hätten am 16.11.2020 nicht vereinbart, die fristlose Kündigung aufzuheben. Vielmehr hätten sie sich auf ein einvernehmliches Auslaufen des Beschäftigungsverhältnisses zum 31.12.2020 verständigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien habe aufgrund der außerordentlichen Kündigung der Beklagten in Verbindung mit der Vereinbarung vom 16.11.2020 mit dem 31.12.2020 geendet. Es liege eine schriftliche Kündigung im Sinne von § 4 Satz 1 KSchG vor. Der Geschäftsführer der Beklagten, Herr U.J., habe das Kündigungsschreiben vom 06.11.2020 ordnungsgemäß im Sinne von § 126 Abs. 1 BGB durch Namensunterschrift unterzeichnet. Bei dem Schriftzug handele es sich um eine Unterschrift und nicht lediglich um eine Paraphe. Der Schriftzug weise hinreichende individuelle Merkmale auf. Durch die jeweils stark ausgeprägten, hakenähnlichen Striche, die die gesamte Höhe der Unterschrift nutzen, seien deutlich zwei „J“ auszumachen, die den Nachnamen „J.“ prägen. Auf den ersten nach oben geschlossenen Bogen folge eine Linie ganz nach unten. Diese Strichführung sei als das erste „J“ zu deuten. Anschließend folge eine steil nach oben geführte Linie, die sodann zunächst in einer Seitwärtsbewegung mit einer Welle

nach rechts und dann steil nach unten fortgeführt werde. Darin ließen sich bei der gebotenen großzügigen Betrachtungsweise andeutungsweise die nach einem starken Abschleifungsprozess übrig gebliebenen, im Namen nach dem ersten „J“ direkt weiter enthaltenen Buchstaben „...“ erkennen. Das zweite „J“ beginne sodann mit einer ungewohnten Linienführung von unten nach leicht rechts oben und setze sich in einem nach oben geschlossenen Bogen nach weit links in mittlerer Höhe fort.

Der folgende nach links geschlossene Bogen mit einer sodann nach schräg rechts oben führenden geraden Linie könne – ebenfalls bei der gebotenen großzügigen Betrachtungsweise - andeutungsweise als der nach einem sehr starken Abschleifungsprozess übrig gebliebene Rest des Namens („...“) gedeutet werden. Durch die charakteristischen Linien und insbesondere die „gegen die übliche Richtung“ erfolgende Linienführung beim zweiten „J“ sei seine Nachahmung hinreichend erschwert.

Die Parteien hätten sich nicht auf eine Rücknahme der außerordentlichen Kündigung verständigt. Nach dem Vortrag des Klägers hätten er und Herr P. sowie der weitere Mitarbeiter der Beklagten Herr M.r wegen der laufenden Projekte des Klägers aufgrund von verspätet gelieferten Ersatzteilen für die Reparatur von Heizungsstrahlern individuell eine Arbeitsdauer bis zum 31.12.2020 vereinbart. Nach dem Vortrag der Beklagten sei dieses Beendigungsdatum aus sozialen Gesichtspunkten gewährt worden. Mit der Verschriftlichung des Datums „31.12.2020“ habe Herr P. für die Beklagte deutlich gemacht, dass einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über dieses Datum hinaus seitens der Beklagten widersprochen wird. Der Kläger habe gegen die ihm am 16.11.2020 zugegangene außerordentliche Kündigung nicht innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage erhoben, so dass die außerordentliche Kündigung der Beklagten als von Anfang an wirksam gelte.

Die mit den Feststellungsanträgen zu 2. und 3. erhobene allgemeine Feststellungsklage sei unzulässig, da es an dem besonderen Feststellungsinteresse fehle. Der Kläger habe nicht vorgetragen, welche weiteren Beendigungstatbestände außer der Kündigung vom 16.11.2020 zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen könnten.

Gegen das ihm am 08.06.2021 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 08.07.2021 Berufung eingelegt, die er am 23.07.2021 begründet hat.

Er vertritt auch im zweiten Rechtszug die Auffassung, die streitgegenständliche Kündigung trage keine ordnungsgemäße Namensunterschrift des Geschäftsführers J. . Das Arbeitsgericht habe nicht hinreichend beachtet, dass es darauf ankomme, dass der Name vollständig wiedergegeben wird. Hier sei weder der gesamte Name lesbar, noch einzelne Buchstaben. Der Schriftzug beginne mittig des Handzeichens mit einem geschwungenen Bogen nach rechts oben und werde dann in einer leicht bogenförmigen Linie nach unten geführt, um sodann zwei Wellen erkennen zu lassen, die ihrerseits abschließend in kurzer Linie nach unten führen, um sodann in einer Windung bogenförmig nach oben zu zeichnen und dann das gesamte Handzeichen noch einmal nach links und rechts zu durchqueren. Zwei „J“ seien nicht zu erkennen.

Der Kläger meint, durch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 16.11.2020 hinaus habe die Beklagte die Rücknahme der Kündigung deutlich gemacht. Eine nachträgliche Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.12.2020 sei nicht wirksam vereinbart worden.

Das Feststellungsinteresse für die allgemeine Feststellungsklage folge daraus, dass sich die Beklagte auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Befristung oder Individualabrede zum 31.12.2020 berufe.

Der Kläger beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 25.03.2021 – 5 Ca 44c/21 - abzuändern und

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 06.11.2020 aufgelöst worden ist;
2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 16.11.2020 hinaus ungekündigt fortbesteht;

3. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände beendet worden ist oder aber beendet wird, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Der Schriftzug unter der Kündigungserklärung erfülle die an eine Unterschrift zu stellenden Anforderungen. Das Arbeitsgericht habe zutreffend dem ersten Teil der Unterschrift das Wort "J." entnommen, im weiteren Teil der Unterschriftsleistung ein „...“ erkannt und festgestellt, dass mit dem nach rechts abweichenden Schriftzeichen der restliche Teil des Namens wiedergegeben werden sollte. Hinzu kämen am Anfang des Schriftzugs eine einem großgeschriebenen Buchstaben entsprechende Erhebung und in der Mitte des Schriftzugs eine weitere Erhebung. Im Übrigen kenne der Kläger die Unterschrift des Geschäftsführers, etwa aus der Weihnachtspost.

Bei der Kündigung handele es sich um eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit zum 31.12.2020. Der Kündigungsgrund liege in einem tätlichen Angriff des Klägers gegen den Zeugen R. . Diese Auslaufzeit sei gewährt worden, weil sich der Kläger in dem Gespräch am 16.11.2020 einsichtig gezeigt habe.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I. Die gem. §§ 8, 64 Abs. 1, 2 c) ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 517 ff. ZPO.

II. Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit überzeugender Begründung abgewiesen. Die Ausführungen des Klägers in der Berufung führen zu keinem anderen Ergebnis.

1. Die zulässige Kündigungsschutzklage (Antrag zu 1) ist unbegründet. Die fristlose Kündigung vom 16.11.2020 gilt gem. § 7 KSchG als von Anfang an wirksam, da der Kläger deren Unwirksamkeit nicht innerhalb von drei Wochen nach Zugang mit der Kündigungsschutzklage nach §§ 4 Satz 1, 13 Abs. 1 KSchG geltend gemacht hat.

a) Das Kündigungsschreiben mit Datum 06.11.2020 ist dem Kläger am 16.11.2020 zugegangen. Seine Kündigungsschutzklage ist erst am 14.01.2021 beim Arbeitsgericht eingegangen und damit nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG.

b) Zwar findet § 4 Satz 1 KSchG keine Anwendung auf Kündigungen, die wegen eines Verstoßes gegen das gesetzliche Schriftformerfordernis nichtig sind. Die Kündigungserklärung vom 06.11.2020 ist jedoch nicht nach den §§ 623, 126 Abs. 1, 125 BGB nichtig. Sie wahrt die Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB. Die Kündigung ist eigenhändig von ihren Ausstellern unterschrieben worden. Unstreitig hat der Prokurist S. P. unterschrieben. Auch der Geschäftsführer U. J. hat wirksam unterschrieben. Das hat das Arbeitsgericht richtig erkannt.

aa) Durch die gesetzlich vorgesehene Unterzeichnung wird der Aussteller der Urkunde erkennbar. Sie stellt eine unzweideutige Verbindung zwischen der Urkunde und dem Aussteller her (Identitätsfunktion). Außerdem wird durch die Verbindung zwischen Unterschrift und Erklärungstext gewährleistet, dass die Erklärung inhaltlich vom Unterzeichner herrührt (Echtheitsfunktion). Ferner erhält der Empfänger der Erklärung die Möglichkeit, zu überprüfen, wer die Erklärung abgegeben hat und ob die Erklärung echt ist (Verifikationsfunktion). Die Schriftform des § 623 i.V.m. § 126 BGB schützt damit vor allem den Kündigungsempfänger (vgl. BAG 17.12.2015 – 6 AZR 709/14 – Rn. 27). Ferner kommt dem Schriftformerfordernis eine Warnfunktion zu; der Arbeitgeber soll nicht vorschnell und unüberlegt kündigen (vgl. APS/Greiner 5. Aufl. § 623 BGB Rn. 2).

Ob eine eigenhändige Unterschrift vorliegt, hängt nicht davon ab, ob aufgrund der Unterschrift schon bei Zugang der schriftlichen Erklärung die Person des Ausstellers für den Empfänger zweifelsfrei feststeht. Der Aussteller soll nur identifiziert werden können. Hierzu bedarf es nicht der Lesbarkeit des Namenszugs. Es genügt ein die Identität des Unterschreibenden ausreichend kennzeichnender Schriftzug, der individuelle und entsprechend charakteristische Merkmale aufweist, die eine Nachahmung erschweren. Der Schriftzug muss sich als Wiedergabe eines Namens darstellen und die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung erkennen lassen, selbst wenn er flüchtig niedergelegt und von einem starken Abschleifungsprozess gekennzeichnet ist (vgl. BAG 06.09.2021 – 2 AZR 858/11 – Rn. 17). Bei der zu leistenden Unterschrift muss es sich demnach nach dem äußeren Erscheinungsbild um einen Schriftzug handeln, der erkennen lässt, dass der Unterzeichner seinen vollen Namen und nicht nur eine Abkürzung hat niederschreiben wollen (vgl. BGH 11.04.2013 – VII ZB 43/12 – Rn. 8).

Die Unterschrift ist von einer bewussten und gewollten Namensabkürzung (Handzeichen, Paraphe) zu unterscheiden. Auch das Gesetz differenziert in § 126 Abs. 1 BGB zwischen einer Namensunterschrift und einem Handzeichen; letzteres wahrt die Schriftform nur im Falle notarieller Beglaubigung (vgl. BAG 20.08.2014 – 7 AZR 924/12 – Rn. 24). Für die Abgrenzung zwischen Unterschrift und Handzeichen (Paraphe) ist das äußere Erscheinungsbild maßgebend. Ein Schriftzug, der seinem äußeren Erscheinungsbild nach eine bewusste und gewollte Namensabkürzung darstellt, genügt den an eine eigenhändige Unterschrift zu stellenden Anforderungen nicht. Der Wille des Unterzeichnenden ist nur von Bedeutung, soweit er in dem Schriftzug seinen Ausdruck gefunden hat (vgl. BAG 06.09.2021 – 2 AZR 858/11 – Rn. 18).

Eine bloße Paraphe liegt in der Regel vor, wenn nur einzelne Buchstaben, insbesondere die Anfangsbuchstaben, erkennbar sind, ohne dass noch eine Art Strich folgt, der für den Rest des Namens stehen könnte (vgl. den Sachverhalt in BAG 20.08.2014 – 7 AZR 924/12 – Rn. 11).

bb) Bei der gebotenen großzügigen Auslegung (BGH 15.11.2006 – IV ZR 122/05 – Rn. 10) ist im vorliegenden Fall von einer eigenhändigen vollständigen Unterzeichnung auszugehen. Der Geschäftsführer der Beklagten hat mit vollständigem Namenszug die Kündigung unterschrieben. Das hat das Arbeitsgericht richtig erkannt. Die Berufungskammer schließt sich ausdrücklich den Ausführungen des Arbeitsgerichts auf den Seiten 6 und 7 des angegriffenen Urteils an und nimmt zur Vermeidung von Wiederholungen auf sie Bezug. Soweit der Kläger auch im zweiten Rechtszug darauf beharrt, es handele sich mangels Lesbarkeit mehrerer Buchstaben nur um eine Paraphe, überzeugt das nicht. Die beiden den Namen prägenden „J“ sind gut zu erkennen. Mit dem ersten „J“ beginnt der Namenszug, der zweite findet sich am Ende. Dazwischen befindet sich eine wellenförmige Linie sowie ein nach unten geführter Strich. Hier sind die Buchstaben „...“ zu erkennen. Damit sind wesentliche Teile des Namens ohne viel Phantasie lesbar. Nicht entscheidend ist dagegen, dass sich die letzten Buchstaben des Namens nicht ohne weiteres lesen lassen.

c) Das ursprüngliche Arbeitsverhältnis der Parteien besteht nicht deshalb fort, weil Herr P. die Kündigung in dem Gespräch mit dem Kläger am 16.11.2020 nach Übergabe des Kündigungsschreibens „zurückgenommen“ hat. Unabhängig davon, dass auch der Kläger nicht behauptet, Herr P. habe erklärt, dass die schriftliche Kündigung „zurückgenommen“ wird, war eine „Rücknahme“ zu diesem Zeitpunkt nicht (mehr) möglich. Als empfangsbedürftige Willenserklärung führt eine (wirksame) Kündigung die rechtliche Gestaltungswirkung mit ihrem Zugang herbei. Diese Wirkung kann der Kündigende nach dem Zugang nicht mehr einseitig beseitigen (BAG 17.10.2013 – 8 AZR 742/12 – Rn. 32).

2. An das durch die fristlose Kündigung am 16.11.2020 beendete Arbeitsverhältnis schloss sich ein bis zum 31.12.2020 befristetes Arbeitsverhältnis an. Dieses Arbeitsverhältnis hat mit Ablauf der Befristung am 31.12.2020 geendet.

a) Wenn auch die Erklärungen des Herrn P. nach Übergabe des Kündigungsschreibens die Kündigungserklärung nicht mehr ungeschehen machen konnten, so ist ihnen nicht jede rechtliche Bedeutung abzuspochen. Sie sind als Angebot zu werten, ein für die Zeit bis zum 31.12.2020 befristetes Arbeitsverhältnis zu schließen,

und zwar zu den Bedingungen des alten Arbeitsverhältnisses. Das kommt auch in dem handschriftlichen Zusatz „bis zum 31.12.2020“ auf dem Kündigungsschreiben zum Ausdruck. Der Kläger hat dieses Angebot angenommen, indem er bei der Beklagten weiter gearbeitet hat.

b) Das so begründete Arbeitsverhältnis hat mit Ablauf des 31.12.2020 geendet. Der Kläger hat die Unwirksamkeit der Befristung nicht fristgerecht geltend gemacht, § 17 Sätze 1 und 2 TzBfG iVm. § 7 KSchG. Der Kläger kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, zwischen ihm und der Beklagten sei nach Zugang der Kündigung am 16.11.2020 gemäß § 16 Satz 1 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen, weil es an einer formwirksamen Befristungsabrede fehle.

aa) Richtig ist, dass die für die Zeit vom 17.11.2020 bis 31.12.2020 zwischen dem Kläger und Herr P. vereinbarte Befristung (s.o.) nicht formwirksam zustande gekommen ist. Sieht man den handschriftlichen Zusatz von Herrn P. auf dem Kündigungsschreiben („zum 31.12.2020“) als Angebot auf Abschluss eines befristeten Vertrags an, hat der Kläger seinerseits nicht unterschrieben. Es fehlt also an einer dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG genügenden Befristungsabrede.

bb) Die formunwirksame Befristung hat der Kläger jedoch nicht innerhalb der Frist des § 17 TzBfG geltend gemacht. Gemäß Satz 1 dieser Vorschrift muss der Arbeitnehmer zur Geltendmachung der Rechtsunwirksamkeit einer Befristung innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung nicht beendet ist. An diese Frist ist auch der Arbeitnehmer, der die Formunwirksamkeit der Befristung geltend machen will, gebunden (BAG 21.11.2013 – 6 AZR 664/12 – Rn. 68; ErfK/Müller-Glöge, § 14 TzBfG Rn. 128).

Einen Antrag nach § 17 Satz 1 TzBfG hat der Kläger nicht gestellt. Innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags, also bis zum 21.01.2021, hat er keine Klage erhoben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung nicht beendet ist. Die innerhalb der Klagerhebungsfrist erhobene allge-

meine Feststellungsklage („festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 16.11.2020 hinaus ungekündigt fortbesteht und festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände beendet worden ist oder aber beendet wird, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht“) genügt den Anforderungen des § 17 Satz 1 TzBfG nicht. Denn eine Leistungs- oder allgemeine Feststellungsklage wahrt die Frist nicht (BAG 16.04.2003 – 7 AZR 119/02 – Rn. 15). Auch aus dem Klagevorbringen ergibt sich nicht, dass sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund Befristung wehren wollte. Diesen Gesichtspunkt hat er in der Klage gar nicht angesprochen, sondern erst in der Berufung. Er hat sich im ersten Rechtszug allein mit der Wirksamkeit der Kündigung und ihrer etwaigen „Rücknahme“ befasst.

3. Die mit den Anträgen zu 2 und 3 erhobene allgemeine Feststellungsklage ist zulässig aber unbegründet. Das erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, denn der Kläger beruft sich zum einen auf die stillschweigende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über den 16.11.2020 hinaus und zum anderen auf die Unwirksamkeit einer Befristung des alten oder eines neuen Arbeitsverhältnisses bis zum 31.12.2020. Die Beklagte stellt den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31.12.2020 hinaus in Abrede.

a) Der Kläger kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, zwischen ihm und der Beklagten sei nach Zugang der Kündigung am 16.11.2020 gemäß § 16 Satz 1 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen, weil es an einer formwirksamen Befristungsabrede fehle. Insoweit kann auf die Ausführungen unter 2. verwiesen werden.

b) Zwischen den Parteien ist nach dem 16.11.2020 auch kein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach § 625 BGB entstanden. Voraussetzung hierfür wäre, dass nach diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis mit Wissen der Beklagten und ohne deren unverzüglichen Widerspruch fortgesetzt worden wäre.

Zwar hat der Kläger unstreitig über den Kündigungstermin – 16.11.2020 – hinaus bis zum 31.12.2020 bei der Beklagten mit deren Wissen weitergearbeitet und Vergütung

erhalten. Die Beklagte hat der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aber widersprochen. Macht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer deutlich, dass die Weiterbeschäftigung kein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, sondern nur für einen befristeten Zeitraum begründen soll, liegt hierin ein ausreichender Widerspruch (BAG 14.08.2002 – 7 AZR 372/01 – Rn. 24). So verhält es sich hier. Der Kläger hat sich nach Zugang des Kündigungsschreibens mit Herrn P. und Herrn M. unter anderem über eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unterhalten. Im Ergebnis sollte das Arbeitsverhältnis nur bis zum Jahresende 2020 fortgesetzt werden, wobei allein die Gründe für die Befristung streitig sind (soziale Auslaufrist oder Abarbeitung von Aufträgen). Dementsprechend hat Herr P. nach Übergabe des Kündigungsschreibens auf diesem handschriftlich vermerkt „zum 31.12.2020“.

III. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

Für eine Zulassung der Revision bestand kein Anlass iSv. § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...