



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau V. Q., X. str. 49 A, P.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte O. & Kollegen,
N. str. 29, F.,

g e g e n

die Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch die Familienkasse Direktion,
Liegenschaft Rheine, Dutumer Str 5, 48432 Rheine,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: M. Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
H.-B.-Platz 15, E.,

hat die 16. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 15.03.2010
durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzenden sowie den
ehrenamtlichen Richter Reichelt und die ehrenamtliche Richterin Pley

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 10.06.2009 – 3 Ca 45/09 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der zwischen ihnen am 11.06.2008 vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30.12.2008.

Die am 23.06.1952 geborene Klägerin war seit dem 01.03.2006 aufgrund verschiedener befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten als Registraturkraft in der Familienkasse Oberhausen zu einem durchschnittlichen monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 2.218,68 Euro beschäftigt. Bei der Beklagten war in Nürnberg der Bereich „Interner Service Personal“ gebildet. Zudem gab es den Personalservice in Rheine. Im Intranet der Beklagten hieß es zu letzterem u.a.:

„Wir sind Ansprechpartner in allen Angelegenheiten, die ihr Arbeits- oder Beamtenverhältnis betreffen – z.B.:

- Bezüge, Gehälter,
- Anzeige von Änderungen (...)
- Beurlaubung
- Altersteilzeit
- Sozialversicherung
- Erstellen von (Verdienst-)bescheinigungen
- Urlaubs- und Krankheitsangelegenheiten
- Arbeits- und Dienstunfälle
- Genehmigung von Nebentätigkeiten
- Abrechnung von Lehrtätigkeit, Praxisberatung, etc.

Weiterhin sind wir für die gesamte Zeitwirtschaft der Dienststelle Familienkasse zuständig.

Wir setzen ferner die vom Internen Service Personal (Standort: Nürnberg) getroffenen Entscheidungen (z.B. Einstellung / Umsetzung / Beauftragung / Abordnung / Versetzung / Höhergruppierung / Beförderung usw.) um. ...“

Sämtliche mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsverträge wurden zwischen der Klägerin und „der Bundesagentur für Arbeit, ..., vertreten durch den Leiter der Familienkasse“ abgeschlossen, wobei teilweise die Anschrift der Beklagten in Nürnberg angegeben war. Die Arbeitsverträge wurden sämtlich von dem Mitarbeiter S. aus dem Personalservice in Rheine unterzeichnet. Den ersten Arbeitsvertrag vom 07.12.2006 mit einer Befristung vom 01.01.2007 bis zum

30.06.2007 unterschrieb dieser unter dem Text „Für den Leiter der Familienkasse, Im Auftrag“. Unter seiner Unterschrift befand sich die Angabe „Der Leiter des Stützpunktes Personalservice des BA-Service-Hauses in Rheine“. Die Änderungsvereinbarung vom 20.04.2007, mit der die Tätigkeitsebene geändert wurde, sowie der Arbeitsvertrag vom 27.06.2007 mit einer Befristung vom 01.07.2007 bis zum 31.12.2007 enthielten oberhalb der Unterschrift von Herrn S. den gleichen Text wie der Vertrag vom 07.12.2006. Unter der Unterschrift folgte die Angabe „Personalservice der Familienkasse“. Mit dem streitgegenständlichen letzten Arbeitsvertrag vom 11.06.2008 wurde die Klägerin ab dem 01.07.2008 eingestellt. Das Arbeitsverhältnis war befristet bis zum Erreichen folgenden Zwecks: „„Dauer der Beauftragung von Herrn B.“; längstens bis zum 30.12.2008“. Der Vertrag, der auf den Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Beklagten (TV-BA) Bezug nahm, enthielt über der Unterschrift von Herrn S. die Angabe „Im Auftrag“ und unter seiner Unterschrift den Text „Personalservice der Familienkasse“. Der Sachgrund des zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrags war in dem Vermerk vom 30.05.2008 erläutert worden, der von beiden Parteien – für die Beklagte von Herrn S. – unterzeichnet wurde. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Arbeitsverträge und den Vermerk vom 30.05.2008 Bezug genommen.

Die Klägerin war seit dem 01.09.2008 bis zum Ende der Befristung arbeitsunfähig erkrankt. Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums stellte die Beklagte zur Vertretung eine andere Mitarbeiterin bis zum 30.12.2008 ein. Mit Schreiben vom 28.10.2008 teilte die Beklagte der Klägerin mit, ihr Arbeitsverhältnis ende zum 30.12.2008.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die letzte Befristung sei rechtsunwirksam, weil es an einem Sachgrund fehle. Hierzu hat sie behauptet, dass der Beklagten bei Abschluss der letzten Befristung bekannt gewesen sei, dass die Assistentin M. nicht auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren werde.

Sie hat mit ihrer am 12.01.2009 beim Arbeitsgericht Oberhausen eingereichten Klage beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Beklagten aufgrund der Befristung in dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 11.06.2008 nicht zum 30.12.2008 sein Ende gefunden hat;
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände beendet wurde, sondern zu unveränderten Arbeitsbedingungen über den Ablauf des 30.12.2008 fortbesteht;
3. die Beklagte zu verurteilen, sie zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über die Entfristungsklage weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, in Folge einer Erkrankung der Assistentin M. sei ein Mitarbeiter aus der Registratur, Herr H. (vormals Herr C.), für die Zeit bis zum 30.12.2008 mit den höherwertigen Aufgaben der Assistentin beauftragt worden. Als Ersatzkraft für Herrn H. sei die Klägerin in der Registratur tätig geworden. Das Arbeitsgericht Oberhausen hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Befristungsabrede sei wirksam. Die Klägerin sei zur Vertretung von Herrn H. beschäftigt worden, der wiederum Frau M. ersetzt habe. Die Beklagte habe eine ordnungsgemäße Prognose über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs angestellt. Von keiner Partei sei dargelegt worden, dass davon auszugehen sei, dass der vertretene Mitarbeiter, Herr H., seine ursprüngliche Tätigkeit nicht wieder aufnehmen werde.

Gegen das ihr am 03.08.2009 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichtes Oberhausen vom 10.06.2009 hat die Klägerin am 27.08.2009 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 05.11.2009 – am 15.10.2009 begründet.

Die Klägerin rügt mit ihrer Berufung erstmalig und zuletzt allein die Unwirksamkeit der Befristung wegen Verstoß gegen das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG und die fehlende Bevollmächtigung von Herrn S.. Aus der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags vom 11.06.2008 mit „im Auftrag“ folge, dass eine Botenerklärung und keine Vertretererklärung vorliege. Auch im Übrigen gehe aus dem Arbeitsvertrag oder sonstigen Gesamtumständen nicht hervor, dass Herr S. in Vertretung handeln wollen. Dies führe zur Rechtsunwirksamkeit der Befristung nach § 126 BGB. Maßgeblich sei, dass Herr S. kein Mitarbeiter gewesen sei, der zur selbständigen Einstellung und Entlassung befugt sei. Er habe auch keine Generalvollmacht oder Prokura besessen und sei im Personalservice Rheine weder dessen Leiter noch Teamleiter gewesen. Es habe sich bei ihm um einen „normalen“ Sachbearbeiter des Personalservice Rheine gehandelt. Sachbearbeiter dürften jedoch regelmäßig keine Arbeitsverträge in eigenem Namen abschließen. Herr S. habe lediglich das umzusetzen gehabt, was andere zuvor entschieden hätten. Ihr sei nicht bekannt gewesen, welche Kompetenzen eine Fachkraft im Personalservice Rheine bzw. Herr S. gehabt habe. Die Beklagte habe sich in ihrer Struktur an § 14 Abs. 4 TzBfG orientieren müssen, so dass es ein Leichtes gewesen sei, die Arbeitsverträge durch einen ständigen Vertreter der Beklagten unterzeichnen zu lassen.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichtes Oberhausen vom 10.06.2009 – Az. 3 Ca 45/09 abzuändern;
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Beklagten aufgrund der Befristung in dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 11.06.2008 nicht zum 30.12.2008 sein Ende gefunden hat;
3. die Beklagte zu verurteilen, sie zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über die Entfristungsklage weiter zu beschäftigen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, die Befristung sei formal wirksam. Insbesondere läge kein Verstoß gegen das Schriftformerfordernis vor. Aus den Gesamtumständen werde deutlich, dass Herr S. bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrags eine eigene Willenserklärung in fremden Namen abgegeben habe. Die Einstellungsbefugnis läge im Aufgabenbereich des Internen Service Personal in Nürnberg. Der Personalservice übernehme die administrative Umsetzung dieser Entscheidungen. Herr S. sei als Fachkraft bei dem Personalservice Rheine bis zum 31.03.2009 beschäftigt gewesen. Insgesamt gebe es in Rheine neben dessen Leiter und seinen Teamleitern fünf Fachkräfte, die mit ihren Teams für mehr als 4.700 Mitarbeiter zuständig seien. Alle Fachkräfte aus diesem Bereich seien zur Unterzeichnung von Arbeitsverträgen berechtigt. Eine Fachkraft des Personalservice Rheine sei der typische Vertreter der Beklagten in Personalangelegenheiten. Diese Zeichnungsbefugnis sei der Klägerin bekannt gewesen.

Die Unterzeichnung erfolge aufgrund des behördlichen Aufbaus bei der Beklagten stets „im Auftrag“ entsprechend der Amtsverfügung Nr. 01/2006. Lediglich der ständige Vertreter des Dienststellenleiters, der in der Dienststelle Familienkasse nicht bestellt sei, zeichne „in Vertretung“. Die Unterzeichnung „im Auftrag“ kennzeichne bei der Beklagten wie auch bei anderen Behörden deshalb lediglich die Hierarchieebene. Der Klägerin sei aus ihrer täglichen Arbeit bekannt, dass die Unterzeichnung „im Auftrag“ der Regelfall sei. Sie habe konkret die Stellung von Herrn S. als Fachkraft des Personalservices Rheine und dessen Vertreterstellung gekannt. Dieser sei zudem seit Beginn des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin als Vertreter der Beklagten aufgetreten, wie sich aus den Arbeitsverträgen ergebe. Die Vertreterstellung finde in diesen Verträgen auch hinreichend Anklang.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Rechtszügen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung der Klägerin ist unbegründet.

A. Die Berufung ist zulässig. Die Klägerin hat diese ordnungsgemäß begründet (§ 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO). Dem steht nicht entgegen, dass sie sich nicht mit den Gründen des erstinstanzlichen Urteils auseinandergesetzt hat, sondern die Berufung alleine auf neue Rügen, nämlich die Formunwirksamkeit der Befristung und – zunächst – einen Verstoß gegen § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG/NW stützt bzw. gestützt hat. Dies ist, weil nach wie vor der gleiche Streitgegenstand gegeben ist und der neue Vortrag die Entscheidung erster Instanz zu Fall bringen kann, zulässig (Germelmann/ Mattes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG 7. Aufl. 2009 § 64 Rn. 84).

B. Die Berufung ist unbegründet, weil das Arbeitsgericht die von der Klägerin rechtszeitig erhobene Entfristungsklage zu Recht als unbegründet abgewiesen hat. Die in dem Arbeitsvertrag vom 11.06.2008 enthaltene Zeitbefristung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 1. Alt. TzBfG) ist rechtswirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31.12.2008 beendet. Damit konnte auch der Weiterbeschäftigungsantrag keinen Erfolg haben.

1. Die in dem Arbeitsvertrag vom 11.06.2008 enthaltene Zeitbefristung (§ 3 Abs. 1 Satz 1 TzBfG) ist rechtswirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31.12.2008 beendet. Die Befristung ist durch den sachlichen Grund der Vertretung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG) gerechtfertigt. Es kann offen bleiben, ob die Klägerin sich auf eine etwaige Formunwirksamkeit der Befristung oder eine fehlende Vertretungsmacht von Herrn S. in zweiter Instanz noch erstmalig berufen konnte oder mit diesen Unwirksamkeitsgründen ausgeschlossen ist (§ 6 Satz 1 KSchG i.V.m. § 17 Satz 2 TzBfG). Denn selbst wenn dies der Fall wäre, könnte die Entfristungsklage keinen Erfolg haben. Die Befristung vom 11.06.2008 hat die Form des § 14 Abs. 4 TzBfG gewahrt. Über das Teilzeit- und Befristungsgesetz hinausgehende einschlägige Einschränkungen der Befristung ergeben sich nicht aus den im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen § 33 Abs. 1 Satz 1 TV-BA. Diese Vorschrift verweist auf das TzBfG. Eine etwa fehlende Vertretungsmacht von Herrn S. ist jedenfalls durch die in dem Klageabweisungsantrag enthaltene Genehmigung (§ 177 Abs. 1 BGB) geheilt worden. Zu diesen Entscheidungen war die erkennende Kammer befugt. Es bedurfte insoweit keiner Zurückverweisung.

a) Die in dem Arbeitsvertrag vom 11.06.2008 enthaltene Zeitbefristung ist durch den sachlichen Grund der Vertretung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG) gerechtfertigt. Die Befristung bedurfte eines Sachgrundes, weil eine Befristung ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG für die Zeit vom 01.07.2008 bis zum 30.12.2008 nicht mehr zulässig war. Der Sachgrund der Vertretung lag im Zeitpunkt des Abschlusses der Befristung vor. Insoweit wird auf die zutreffenden und mit der Berufung nicht angegriffenen Ausführungen des Arbeitsgerichts Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Lediglich ergänzend ist anzuführen,

dass die von den Parteien vereinbarte Doppelbefristung rechtlich zulässig ist (vgl. BAG vom 18.06.2008 – 7 AZR 214/07, NZA 2009, 35 Rn. 15 f.; ErfK/ Müller-Glöge 10. Aufl. 2010 § 3 TzBfG Rn. 13 mwN) und das Arbeitsverhältnis mit der darin enthaltenen Zeitbefristung zum 30.12.2008 sein Ende gefunden hat.

b) Es kann offen bleiben, ob die Klägerin sich auf eine etwaige Formunwirksamkeit der Befristung und eine fehlende Vertretungsmacht von Herrn S. erstmalig in zweiter Instanz noch wirksam berufen konnte (§ 6 Satz 1 KSchG i.V.m. § 17 Satz 2 TzBfG).

Nach § 6 Satz 1 KSchG kann ein Arbeitnehmer, der innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 KSchG bezeichneten Gründen geltend gemacht hat, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch die Unwirksamkeit der Kündigung aus diesen Gründen geltend machen. Die Vorschrift kommt nach § 17 Satz 2 TzBfG auch bei Befristungskontrollklagen mit der Maßgabe zur Anwendung, dass grundsätzlich innerhalb der dreiwöchigen Frist bereits alle in Betracht kommenden Gründe für die Unwirksamkeit einer Befristung geltend gemacht werden müssen (BAG vom 16.04.2003 – 7 AZR 119/02, NZA 2004, 283, Rn. 22). Die Anwendung des § 6 KSchG hat zudem Folge, dass der Arbeitnehmer bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz weitere Unwirksamkeitsgründe nachschieben kann. Ob dann, wenn ein Arbeitnehmer erstmalig in zweiter Instanz neue Unwirksamkeitsgründe gegen eine Befristung vorbringt, er mit diesen aufgrund von § 6 Satz 1 KSchG i.V.m. § 17 Satz 2 TzBfG ausgeschlossen ist, bedarf vorliegend keiner Entscheidung. Von einer entsprechenden Präklusionswirkung ist der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts im Hinblick auf die Kündigungsschutzklage ausgegangen (BAG vom 08.11.2007 – 2 AZR 314/06, AP Nr. 63 zu § 4 KSchG 1969 Rn. 17 ff.; vgl. a. LAG Düsseldorf vom 03.11.2008 – 14 Sa 1034/08, LAGE Nr. 2 zu § 1 BetrVG 2001 mwN). Andererseits hat der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts zu einer Entfristungsklage die erstmalig in der Revisionsinstanz erhobene Rüge der mangelnden Schriftform materiell geprüft (BAG vom 25.03.2009 – 7 AZR 59/08, juris Rn. 28 ff.). Im Ergebnis kommt es hierauf ebenso wenig an wie auf die Frage, ob – anders als

die mangelnde Schriftform (hierzu LAG Düsseldorf vom 26.09.2002 – 5 Sa 748/02, DB 2003, 668; KR/Bader 9. Aufl. 2009 § 17 TzBfG Rn. 5; ErfK/Müller-Glöge a.a.O. § 17 TzBfG Rn. 11) – eine fehlende Vertretungsmacht überhaupt innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 17 Satz 1 TzBfG zu rügen ist (verneinend für § 4 Satz 1 KSchG BAG vom 26.03.2009 – 2 AZR 403/07, AP Nr. 70 zu § 4 KSchG 1969).

Offen bleiben kann auch, ob der Klägerin angesichts der konkreten Prozesssituation in erster Instanz ein Hinweis gemäß § 6 Satz 2 KSchG i.V.m. § 17 Satz 2 TzBfG, der nicht aktenkundig ist, zu erteilen gewesen wäre. Hiergegen spricht allerdings, dass einziger Anhaltspunkt für einen solchen Hinweis die schlichte Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrags mit „im Auftrag“ gewesen wäre. Entscheidungserheblich ist dies nicht.

c) Selbst wenn für die Entfristungsklage eine Präklusionswirkung des § 6 Satz 1 KSchG i.V.m. § 17 Satz 2 TzBfG zu verneinen wäre oder aber das Arbeitsgericht einen Hinweis nach § 6 Satz 2 KSchG i.V.m. § 17 Satz 2 TzBfG hätte erteilen müssen, kann die Klage keinen Erfolg haben. Die Befristung vom 11.06.2008 hat die Form des § 14 Abs. 4 TzBfG gewahrt. Eine etwa fehlende Vertretungsmacht von Herrn S. ist jedenfalls durch die in dem Klageabweisungsantrag enthaltene Genehmigung (§ 177 Abs. 1 BGB) geheilt worden. Zu diesen Entscheidungen war die erkennende Kammer befugt. Es bedurfte insoweit keiner Zurückverweisung.

aa) Die Befristung vom 11.06.2008 hat die Form des § 14 Abs. 4 TzBfG gewahrt.

Die durch § 14 Abs. 4 TzBfG für die Befristung von Arbeitsverträgen vorgeschriebene Schriftform erfordert nach § 126 Abs. 1 BGB die eigenhändige Unterzeichnung der Urkunde seitens des Ausstellers durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens. Bei einem Vertrag – worum es sich bei einer Befristungsabrede handelt – muss nach § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen. Den Arbeitsvertrag vom 11.06.2008 haben die Klägerin und die Arbeitgeberseite auf einer Urkunde unterzeichnet.

Wird ein Vertrag für eine Vertragspartei von einem Vertreter unterzeichnet, muss das Vertretungsverhältnis in der Vertragsurkunde deutlich zum Ausdruck kommen. Dies kann insbesondere durch einen entsprechenden Zusatz bei der Unterschrift erfolgen. Für die Frage, ob jemand eine Erklärung im fremden Namen abgibt, kommt es auf deren objektiven Erklärungswert an. Nach §§ 133, 157 BGB ist maßgeblich, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen darf. Hierbei sind außer dem Erklärungswortlaut alle Umstände zu berücksichtigen, die unter Beachtung der Verkehrssitte Schlüsse auf den Sinn der Erklärung zulassen. Von Bedeutung sind insbesondere die dem Rechtsverhältnis zugrunde liegenden Lebensverhältnisse, die Interessenlage, der Geschäftsbereich, dem der Erklärungsgegenstand angehört und verkehrstypische Verhaltensweisen. Die gesetzliche Schriftform (§ 126 BGB) ist nur gewahrt, wenn der so ermittelte rechtsgeschäftliche Vertretungswille in der Urkunde jedenfalls andeutungsweise Ausdruck gefunden hat (BAG vom 13.12.2007 – 6 AZR 145/07, AP Nr. 83 zu § 1 KSchG 1969, Rn. 14; BAG vom 25.03.2009 a.a.O., Rn. 30).

Ist eine Erklärung mit dem Zusatz „i.A.“ unterschrieben, kann dies im Einzelfall dafür sprechen, dass der Unterzeichner nicht selbst handelnd wie ein Vertreter die Verantwortung für den Inhalt der von ihm unterzeichneten Erklärung übernehmen will. Demgegenüber deutet der Zusatz „i.V.“ darauf hin, dass der Erklärende selbst für den Vertretenen handelt. Bei der nach §§ 133, 157 BGB gebotenen Auslegung der Erklärung ist jedoch zu berücksichtigen, dass im allgemeinen, nicht juristischen Sprachgebrauch nicht immer hinreichend zwischen „Auftrag“ und „Vertretung“ unterschieden wird. Die Zusätze „i.V.“ und „i.A.“ werden häufig nur verwendet, um unterschiedliche Hierarchieebenen auszudrücken. Deshalb folgt nicht allein aus dem Zusatz „i.A.“, dass der Erklärende lediglich als Bote und nicht als Vertreter gehandelt hat. Maßgeblich sind vielmehr die Gesamtumstände. Ergibt sich hieraus, dass der Unterzeichner die Erklärung ersichtlich im Namen eines anderen abgegeben hat, ist von einem Handeln als Vertreter auszugehen. Für die Wahrung der Schriftform ist unerheblich, ob der Unterzeichner tatsächlich bevollmächtigt war (BAG vom 13.12.2007 a.a.O. Rn. 15; BAG vom 25.03.2009 a.a.O., Rn. 31).

Danach ist die Schriftform für die Befristung in dem Arbeitsvertrag vom 11.06.2008 gewahrt. Der Vertrag ist von der Klägerin und für die Beklagte von Herrn S. unterzeichnet. Herr S. hat dabei erkennbar als Vertreter der Beklagten und nicht lediglich als Erklärungsbote gehandelt. Der Wille für die Beklagte zu handeln, ergibt sich bereits aus dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages. Er ist abgeschlossen zwischen der Klägerin und der Beklagten, vertreten durch den Leiter der Familienkasse, wobei Herr S., wie sich aus dem Zusatz unter der Unterschrift ergibt, für den Personalservice der Familienkasse unterzeichnet hat. Er hat nicht etwa eine fremde Erklärung als Bote in einem separaten Schriftstück überbracht. Auch aus den von der Klägerin unterzeichneten, früheren Arbeitsverträgen ergibt sich, dass Herr S. erkennbar eine eigene Erklärung in Vertretung für die Beklagte abgeben wollte. Der erste Arbeitsvertrag vom 07.12.2006, die Änderungsvereinbarung vom 20.04.2007 und die weitere Befristung vom 27.06.2007 enthielten über der Überschrift von Herrn S. den Text: „Für den Leiter der Familienkasse, Im Auftrag“. Hieraus ist klar erkennbar, dass eine Unterzeichnung in Vertretung für die Beklagte erfolgen sollte und nicht etwa eine Botenerklärung überbracht wird. Eine Unterzeichnung „für“ eine andere Person erfolgt nicht, wenn eine Erklärung als Bote überbracht wird. Im streitgegenständlichen Vertrag ist der Zusatz „Für den Leiter der Familienkasse“ zwar nicht mehr enthalten. Angesichts der wiederholten Unterzeichnung von Herrn S. musste die Klägerin jedoch davon ausgehen, dass Herr S. auch den letzten Arbeitsvertrag als Vertreter der Beklagten unterzeichnet hat, zumal sich unter der Unterschrift nach wie vor die Angabe „Personalservice der Familienkasse“ befand. Hierfür spricht zudem das Rubrum des Vertrags.

Daran ändert sich entgegen der Ansicht der Klägerin nicht etwa dadurch etwas, dass – wie sich auch aus dem Intranet der Beklagten ergibt – der Personalservice in Rheine in Bezug auf Einstellungen lediglich die vom Internen Service Personal in Nürnberg getroffenen Entscheidungen umsetzt. Eine Umsetzung ist nicht die bloße Überbringung einer bereits abgefassten fremden Willenserklärung. Umsetzung bedeutet schon vom Wortlaut her, dass der Personalservice in Rheine zwar an eine vorgegebene Entscheidung gebunden ist, diese aber selbst umsetzt oder durchführt. Er gibt mithin, auch durch das Intranet nach außen hin erkennbar, eine eigene Willenserklärung auf der Grundlage der in

Nürnberg getroffenen Entscheidung für die Beklagte ab, d.h. vertritt diese. Dies fand – wie ausgeführt – in dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 11.06.2008 hinreichend Anklang.

Angesicht dieser Umstände, kommt es nicht darauf an, dass die Klägerin behauptet, ihr seien die Kompetenzen von Herrn S. oder einer Fachkraft im Personalservice nicht bekannt. Aufgrund der von ihr abgeschlossenen Arbeitsverträge und den darin enthaltenen Anhaltspunkte musste sie davon ausgehen, dass Herr S. in Vertretung für die Beklagte handelte. Die Existenz der Information zum Personalservice Rheine im Intranet der Beklagten hat die Klägerin zudem nicht bestritten.

Auf die Frage, ob Herr S. tatsächlich bevollmächtigt war, kommt es für die Frage der Wahrung der Schriftform nicht an. Es ist insoweit unerheblich, wenn die Klägerin vorträgt, „normale“ Sachbearbeiter dürften regelmäßig keine Arbeitsverträge unterschreiben. Dieser Vortrag betrifft allein die Frage der Vollmacht. Ebenso wenig ist entgegen der Ansicht der Klägerin erforderlich, dass Herr S. leitender Mitarbeiter wäre, Prokura oder Handlungsvollmacht besäße oder zumindest Leiter des Personalservice Rheine oder dortiger Teamleiter wäre. All dies betrifft Fragen der Bevollmächtigung, die für die Frage der Schriftform nicht erheblich sind. Ebenso wenig verlangt das Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG, dass die Arbeitsverträge von einem ständigen Vertreter der Behördenleitung „in Vertretung“ gezeichnet würden und ein solcher ggfs. zu bestellen gewesen wäre. Das Bundesarbeitsgericht hat es für die Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG als ausreichend erachtet, dass ein „beauftragter Sachbearbeiter“ unterzeichnet hat (BAG vom 25.03.2009 a.a.O.) Maßgeblich ist allein, dass – unabhängig von der Stellung im Betrieb oder in der Behörde – nach außen erkennbar wird, dass eine Vertretererklärung abgegeben wird. Dies ist vorliegend der Fall.

bb) Eine etwa fehlende Vertretungsmacht von Herrn S. ist jedenfalls durch die in dem Klageabweisungsantrag der Beklagten in erster Instanz enthaltene schlüssige Genehmigung (§ 177 Abs. 1 BGB) geheilt worden. Da es sich bei der Befristung um eine vertragliche Abrede handelt, findet § 177 Abs. 1 BGB unmittelbar Anwendung. Eine nachträgliche Genehmigung konnte mit dem Kla-

geabweisungsantrag erfolgen. Die Klägerin hat die Beklagte nicht gemäß § 177 Abs. 2 Satz 1 BGB zur Erklärung über die Genehmigung aufgefordert. In dem Klageabweisungsantrag in erster Instanz liegt jedenfalls die schlüssige Genehmigung der Befristung. Mit dem Klageabweisungsantrag hat die Beklagte, die sich in erster Instanz selbst durch ihr Justizariat vertreten hat, zum Ausdruck gebracht, dass sie die Befristung gegen sich gelten lassen will (vgl. so für die Kündigung BAG vom 11.12.1997 – 8 AZR 699/96, juris Rn. 24; LAG Düsseldorf vom 17.01.2008 – 13 Sa 1988/07, juris Rn. 24). Die Genehmigung bedurfte nicht der Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG (§ 182 Abs. 2 BGB) und wirkte auf den Zeitpunkt der Vornahme des Rechtsgeschäfts zurück (§ 184 Abs. 1 BGB).

cc) Die Kammer konnte in der Sache entscheiden. Selbst wenn in erster Instanz ein Hinweis gemäß § 6 Satz 2 KSchG i.V.m. § 17 Satz 2 TzBfG, der nicht aktenkundig ist, erforderlich gewesen wäre, bedurfte es keiner Zurückverweisung.

Es ist umstritten, ob ein unterlassener Hinweis nach § 6 Satz 2 KSchG – hier in Verbindung mit § 17 Satz 2 TzBfG – dazu führt, dass der Rechtsstreit unter Aufhebung des arbeitsgerichtlichen Urteils an die erste Instanz zurückzuverweisen ist (APS/Ascheid/Hesse, 3. Aufl. 2007 § 6 KSchG Rn. 28.; ErfK/Kiel a.a.O. § 6 KSchG Rn. 7; SPV/Vossen 10. Aufl. 2010, Rn. 1942) oder aber das Berufungsgericht selbst in der Sache zu entscheiden hat (HaKo-Gallner 3. Aufl. 2007, § 6 KSchG Rn. 26; von Hoyningen-Huene/Linck KSchG 14. Aufl. 2007, § 6 Rn. 15; KR/Friedrich a.a.O. § 6 KSchG Rn.);). Das Bundesarbeitsgericht hat dies zur Neufassung des § 6 Satz 2 KSchG zum 01.01.2004 bislang offen gelassen, allerdings ausgeführt, dass einiges dafür sprechen mag, dass das Berufungsgericht zu einer eigenen Entscheidung befugt ist (BAG vom 08.11.2007 a.a.O., Rn. 21). Auch für § 6 Satz 2 i.V.m. § 17 Satz 2 TzBfG hat das Bundesarbeitsgericht diese Frage bislang offen gelassen (BAG vom 16.04.2003 a.a.O., Rn. 26 f.).

Im Anschluss an die Rechtsprechung der 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (Urteil vom 03.11.2008 a.a.O. Rn. 47) geht die erkennende

Kammer davon aus, dass nach der Neufassung des § 6 Satz 2 KSchG die besseren Gründe für eine Zuständigkeit des Berufungsgerichts zur Entscheidung in der Sache sprechen. Etwas anderes gilt nicht für eine Entfristungsklage. § 6 KSchG erfasst trotz der aus der alten Fassung herrührenden, missverständlichen Überschrift („verlängerte Anrufungsfrist“) – anders als zuvor – nach seinem Wortlaut keinen Antragswechsel bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung im ersten Rechtszug, sondern das Einbringen weiterer Unwirksamkeitsgründe in ein Verfahren, das ansonsten dasselbe bleibt. Hiervon ausgehend kann die Berufungsinstanz wie auch in anderen vergleichbaren Fällen den Verfahrensmangel des Arbeitsgerichts ohne weiteres dadurch beheben, indem sie über den sonstigen geltend gemachten Unwirksamkeitsgrund entscheidet und dazu als zweite Tatsacheninstanz die notwendige Sachverhaltsaufklärung betreibt (§§ 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 67 ArbGG). Die dagegen vorgebrachten Bedenken überzeugen nicht. § 6 KSchG gibt keine Vorgabe, wie nach einem Verstoß gegen die Hinweispflicht durch das Arbeitsgerichts zu verfahren ist. Dagegen regelt § 68 ArbGG unzweideutig, dass wegen eines Mangels im Verfahren des Arbeitsgerichts die Zurückverweisung des Rechtsstreits an die erste Instanz nicht zulässig ist. Nach ganz einhelliger Meinung ist hiervon nach Sinn und Zweck der Norm nur dann eine Ausnahme zu machen, wenn ein Verfahrensmangel vorliegt, der im zweiten Rechtszug nicht mehr korrigiert werden kann (vgl. dazu Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge a.a.O., § 68 Rn. 4 m.w.N.). Für die hier vertretene Auffassung streitet nicht zuletzt auch der allgemeine arbeitsgerichtliche Beschleunigungsgrundsatz, der für Bestandsschutzverfahren, mithin auch für Entfristungsklagen in besonderem Maße gilt (vgl. §§ 61 a, 64 Abs. 8 ArbGG). Der Hinweis auf den Verlust einer Tatsacheninstanz enthält demgegenüber kein stichhaltiges Argument. Es ist gemäß Art. 19 Abs. 4 GG nicht zwingend, dass in einem gerichtlichen Verfahren eine Rüge durch zwei Tatsacheninstanzen geprüft wird (LAG Düsseldorf vom 03.11.2008 a.a.O.).

d) Der Wirksamkeit der Befristung stehen personalvertretungsrechtliche Gründe nicht entgegen.

2. Da die Entfristungsklage keinen Erfolg hat, konnte auch der Weiterbeschäftigungsantrag keinen Erfolg haben.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

D. Die Revision an das Bundesarbeitsgericht ist gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen. Es liegt noch keine höchstrichterliche Klärung der Rechtsfrage vor, wie nach der Neufassung des § 6 KSchG – hier in Verbindung mit § 17 Satz 2 TzBfG – zu verfahren ist, wenn bei Verletzung der Hinweispflicht durch das Arbeitsgericht der Unwirksamkeitsgrund für eine Kündigung erstmals im Berufungsverfahren geltend gemacht wird (vgl. a. LAG Düsseldorf vom 03.11.2008 a.a.O., Rn. 71). Die Kammer hat für ihre Entscheidung tragend unterstellt, dass sie zu einer Entscheidung auch bei unterbliebenem Hinweis berechtigt wäre.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin

REVISION

eingelegt werden.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Gotthardt

Reichelt

Pley