

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 7. Oktober 2015
- 7 AZR 40/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:071015.U.7AZR40.14.0

I. Arbeitsgericht Dresden

Urteil vom 4. Oktober 2012
- 5 Ca 1997/12 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. Juni 2013
- 3 Sa 746/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Vertragsverlängerung - Schriftform - Fortsetzung der Tätigkeit
nach Fristablauf

Bestimmungen:

TzBfG § 14 Abs. 4, § 15 Abs. 5, § 16 Satz 1, § 17 Satz 1; BGB § 125
Satz 1, § 126 Abs. 2; ZPO § 256 Abs. 1

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 40/14
3 Sa 746/12
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. Oktober 2015

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Oktober 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und

Waskow sowie den ehrenamtlichen Richter Krollmann und die ehrenamtliche Richterin Maaßen für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 28. Juni 2013 - 3 Sa 746/12 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr bis zum 31. Dezember 2011 befristet vereinbartes Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus unbefristet fortbesteht. 1

Der Kläger wurde von der Beklagten mit Arbeitsvertrag vom 1. Juni 2010 befristet für die Zeit vom 7. Juni 2010 bis zum 31. Dezember 2010 als Vollzeitbeschäftigter eingestellt. Er wurde als Fachassistent im Regionalen IT-Service des Internen Service bei der Bundesagentur für Arbeit D beschäftigt. Mit Änderungsvereinbarungen vom 3. Dezember 2010 und vom 30. Juni 2011 vereinbarten die Parteien befristete Vertragsverlängerungen bis zum 30. Juni 2011 bzw. 31. Dezember 2011. 2

Während des Laufs des letzten befristeten Arbeitsvertrags erklärte der Kläger auf eine entsprechende Frage seines Vorgesetzten seine Bereitschaft, weiterhin im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses für die Beklagte zu arbeiten. Daraufhin beantragte die Beklagte mit Schreiben vom 21. November 2011 die Zustimmung des Personalrats zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 1. Januar 2012 bis zum 6. Juni 2012. Der Personalrat erteilte am 28. November 2011 seine Zustimmung. 3

Am 22. Dezember 2011 wandte sich die Fachkraft Personaladministration R telefonisch an den Kläger, um mit ihm einen Termin zur Unterzeichnung der Arbeitsvertragsverlängerung zu vereinbaren. Der Kläger äußerte, seine dienstlichen Termine seien unbeständig, weshalb er keinen konkreten Termin bestätigen könne. Hierauf erklärte Frau R, dass ohne eine Vertragsunterzeichnung vor dem 31. Dezember 2011 keine Vertragsverlängerung zustande komme und sein Arbeitsverhältnis in diesem Fall am 31. Dezember 2011 ende. Darauf erwiderte der Kläger, er wolle seine Termine überprüfen und sich mit einem Terminvorschlag melden. 4

Am 27. Dezember 2011 um 08:07 Uhr sandte der Kläger eine E-Mail an Frau R, in der es auszugsweise heißt: 5

„...“

wie Sie mir telefonisch am 22.12.2011 mitteilten, sind Sie nun meine Ansprechpartnerin bezüglich der Unterzeichnung meiner Arbeitsvertragsverlängerung. Da ... momentan ein sehr hohes Arbeitsaufkommen vorliegt, ist es für mich sehr schwierig, feste Termine zu vereinbaren. Daher würde ich gern heute, Di. 27.12.2011 im Laufe des Tages bei Ihnen vorbeikommen, um meine Arbeitsvertragsverlängerung zu unterzeichnen.“

Frau R antwortete per E-Mail um 08:27 Uhr, dass es bei ihr von 10:30 Uhr bis 11:30 Uhr leider nicht möglich sei, der Kläger aber ansonsten bis 16:00 Uhr vorbeikommen könne. Ob der Kläger am 27. Dezember 2011 eine zum 6. Juni 2012 befristete Vertragsverlängerung unterzeichnete, ist zwischen den Parteien streitig. 6

Nach dem 1. Januar 2012 setzte der Kläger seine Tätigkeit für die Beklagte unverändert fort und erhielt hierfür die vereinbarte Vergütung. Mit Schreiben vom 23. Mai 2012 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sein befristetes Arbeitsverhältnis ende mit Ablauf des 6. Juni 2012. Am 31. Mai 2012 nahm der Kläger Einsicht in seine Personalakte und bat darum, ihm den Arbeitsvertrag und sämtliche Änderungsvereinbarungen zu kopieren. Hierbei wurde festgestellt, dass in der Personalakte eine schriftliche (Änderungs-)Vereinbarung über 7

eine Vertragsverlängerung ab dem 1. Januar 2012 fehlte. Eine solche konnte in der Folgezeit von der Beklagten auch nicht aufgefunden werden.

Am 7. Juni 2012 erschien der Kläger um 07:30 Uhr im Betrieb der Beklagten und nahm seine Arbeit auf. Nachdem dies gegen 08:00 Uhr von seinem Vorgesetzten festgestellt worden war, forderte dieser den Kläger auf, die Arbeit einzustellen und das Haus zu verlassen. Dem kam der Kläger nach.

Mit seiner am 13. Juni 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 25. Juni 2012 zugestellten Klage hat der Kläger geltend gemacht, sein Arbeitsverhältnis bestehe über den 31. Dezember 2011 hinaus unbefristet fort. Das Arbeitsverhältnis gelte gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert, weil er ohne wirksame Befristungsabrede über den 31. Dezember 2011 hinaus für die Beklagte gearbeitet habe. Zur Unterzeichnung einer Vertragsverlängerung sei es am 27. Dezember 2011 nicht gekommen, da er den geplanten Termin nicht wahrnehmen könne. Die von der Beklagten unterbreitete neue Befristungsabrede ab dem 1. Januar 2012 sei nicht formwirksam zustande gekommen und nichtig. Deshalb sei gemäß § 16 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Seine Arbeitsaufnahme nach dem 31. Dezember 2011 sei auch als ein auf den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags gerichtetes Angebot zu werten, welches die Beklagte durch die Entgegennahme der Arbeitsleistung angenommen habe.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bis zum 31. Dezember 2011 befristete Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus unbefristet fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn für den Fall des Ob-siegens mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 1 entsprechend seinem Arbeitsvertrag vom 1. Juni 2010 zu unveränderten Bedingungen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V (§ 14 Abs. 1 TV-BA) bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe durch Fristablauf am 6. Juni 2012 geendet. Der Beschäftigung des Klägers über den 31. Dezember 2011 hinaus habe ein wirksam befristeter Arbeitsvertrag zugrunde gelegen. Der Kläger sei am 27. Dezember 2011 bei Frau R erschienen und habe eine Verlängerungsvereinbarung für die Zeit vom 1. Januar 2012 bis zum 6. Juni 2012 unterzeichnet. Nach beidseitiger Unterzeichnung sei dem Kläger von Frau R ein Exemplar ausgehändigt und ein weiteres zur Personalakte genommen worden. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger den Feststellungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 12

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die in der Revisionsinstanz allein noch anhängige Feststellungsklage ist zwar zulässig, aber nicht begründet. 13

A. Die Feststellungsklage ist zulässig. 14

I. Bei dem Feststellungsantrag handelt es sich nicht lediglich um eine Befristungskontrollklage gemäß § 17 Satz 1 TzBfG, sondern in erster Linie um eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Dies ergibt die Auslegung des Klagebegehrens unter Heranziehung der Klagebegründung sowie unter Berücksichtigung des Klageziels und der richtig verstandenen Interessenlage des Klägers (*vgl. hierzu BAG 19. Oktober 2011 - 7 AZR 471/10 - Rn. 15 mwN*). Zwar hat sich der Kläger auch darauf berufen, die von der Beklagten behauptete Befristung zum 6. Juni 2012 sei mangels Schriftform unwirksam. In erster Linie hat er jedoch geltend gemacht, ab dem 1. Januar 2012 sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden, da er seine Tätigkeit über den 15

31. Dezember 2011 hinaus mit Wissen der Beklagten fortgesetzt habe, ohne dass ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag unterzeichnet worden sei. Diese Rechtsfolge ergebe sich zumindest aus § 15 Abs. 5 TzBfG. Dieses Klagebegehren ist mit einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen (*vgl. BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 749/05 - Rn. 10; 20. Februar 2002 - 7 AZR 662/00 - zu B I der Gründe*).

II. Die allgemeine Feststellungsklage genügt den Erfordernissen des § 256 Abs. 1 ZPO. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse daran, dass das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten ab dem 1. Januar 2012 alsbald festgestellt wird, da die Beklagte von der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines zum 6. Juni 2012 befristeten Arbeitsvertrags ausgeht und sie damit den Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses seit dem 1. Januar 2012 bestreitet. 16

B. Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht über den 31. Dezember 2011 hinaus unbefristet fortbestanden. Die Klage ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und dem eigenen Vorbringen des Klägers unbegründet, so dass es auf die Einwendung der Beklagten, das Arbeitsverhältnis habe aufgrund einer dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG genügenden und auch im Übrigen nach § 14 Abs. 2 TzBfG wirksamen Befristung am 6. Juni 2012 geendet, nicht ankommt. Unter Zugrundelegung des tatsächlichen Vorbringens des Klägers haben die Parteien für die Zeit nach dem 31. Dezember 2011 weder eine Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbart, noch ist durch vertragliche Vereinbarung oder nach § 15 Abs. 5 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Zwischen den Parteien bestand daher seit dem 1. Januar 2012 lediglich ein faktisches Arbeitsverhältnis, von dem sich die Beklagte jederzeit lösen konnte. 17

I. Unter Zugrundelegung des Sachvortrags des Klägers und der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist für die Zeit ab dem 1. Januar 2012 kein (befristeter oder unbefristeter) Arbeitsvertrag zwischen den Parteien zustande gekommen, da es an den dazu erforderlichen übereinstimmenden Willenserklä- 18

rungen der Parteien nach §§ 145 ff. BGB fehlt. Der Kläger hat nach seinem eigenen Vortrag den von der Beklagten vorbereiteten schriftlichen Verlängerungsvertrag nicht unterzeichnet. Einen mündlichen Vertragsschluss hat er nicht behauptet. Durch die tatsächliche Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2011 ist nicht konkludent ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden, da die Beklagte das Zustandekommen eines befristeten Verlängerungsvertrags von der Unterzeichnung der Vertragsurkunde durch den Kläger abhängig gemacht hatte.

1. Der Abschluss eines Arbeitsvertrags bedarf nicht der Schriftform. Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG gilt nur für die Befristung des Arbeitsvertrags. Schließen die Parteien nur mündlich einen befristeten Arbeitsvertrag, ist die Befristung nach § 125 Satz 1 BGB nichtig. Das hat zur Folge, dass nach § 16 Satz 1 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn die Parteien vor Vertragsbeginn zunächst mündlich einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen und das mündlich Vereinbarte nach der Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer schriftlich niederlegen. In diesem Fall ist die zunächst mündlich getroffene Befristungsabrede nach § 14 Abs. 4 TzBfG, § 125 Satz 1 BGB nichtig mit der Folge, dass bei Vertragsbeginn nach § 16 Satz 1 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Die spätere schriftliche Niederlegung der zunächst nur mündlich vereinbarten Befristung führt nicht dazu, dass die zunächst formnichtige Befristung rückwirkend wirksam wird (*vgl. hierzu BAG 16. März 2005 - 7 AZR 289/04 - zu I 2 der Gründe, BAGE 114, 146*). Dadurch kann allenfalls das bei Vertragsbeginn nach § 16 Satz 1 TzBfG entstandene unbefristete Arbeitsverhältnis nachträglich befristet werden. Hierzu sind allerdings auf die Herbeiführung dieser Rechtsfolge gerichtete Willenserklärungen der Parteien erforderlich (*BAG 16. April 2008 - 7 AZR 1048/06 - Rn. 12*).

2. Obwohl der Abschluss eines Arbeitsvertrags als solcher formfrei möglich ist, kann der Arbeitgeber den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags von der Unterzeichnung der Vertragsurkunde durch den Arbeitnehmer abhängig machen. In diesem Fall kann ein vor der Arbeitsaufnahme abgegebenes schriftliches Vertragsangebot des Arbeitgebers vom Arbeitnehmer nur durch eine den

Anforderungen des § 126 Abs. 2 BGB genügende Annahmeerklärung angenommen werden. Hat der Arbeitgeber in den Vertragsverhandlungen mit dem Arbeitnehmer den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags ausdrücklich unter den Vorbehalt eines schriftlichen Vertragsschlusses gestellt oder dem Arbeitnehmer die schriftliche Niederlegung des Vereinbarten angekündigt, so ist diese Erklärung ohne Hinzutreten außergewöhnlicher Umstände nach dem maßgeblichen Empfängerhorizont (§§ 133, 157 BGB) dahingehend zu verstehen, dass der Arbeitgeber dem sich aus § 14 Abs. 4 TzBfG ergebenden Schriftformgebot entsprechen will und seine auf den Vertragsschluss gerichtete Erklärung nur durch die der Form des § 126 Abs. 2 BGB genügende Unterzeichnung der Vertragsurkunde angenommen werden kann (*BAG 16. April 2008 - 7 AZR 1048/06 - Rn. 14*). Der Arbeitnehmer kann in Fällen, in denen der Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags von der Einhaltung des Schriftformerfordernisses abhängen soll, ein ihm vorliegendes schriftliches Vertragsangebot des Arbeitgebers nicht durch die Arbeitsaufnahme konkludent, sondern nur durch die Unterzeichnung der Vertragsurkunde annehmen. Nimmt der Arbeitnehmer vor diesem Zeitpunkt die Arbeit auf, entsteht zwischen den Parteien lediglich ein faktisches Arbeitsverhältnis, weil es an der Abgabe der zum Vertragsschluss erforderlichen übereinstimmenden Willenserklärungen fehlt (*BAG 16. April 2008 - 7 AZR 1048/06 - Rn. 14*). Dabei kann dahinstehen, ob die Arbeitsaufnahme des Arbeitnehmers als ein konkludentes Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags zu den zuvor vereinbarten Bedingungen angesehen werden kann. Hat der Arbeitgeber durch sein vor der Arbeitsaufnahme liegendes Verhalten verdeutlicht, dass er den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags von der Einhaltung des Schriftformgebots des § 14 Abs. 4 TzBfG abhängig machen will, liegt in der bloßen Entgegennahme der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers regelmäßig nicht die Annahme eines vermeintlichen Vertragsangebots des Arbeitnehmers. Dieser kann das schriftliche Angebot des Arbeitgebers dann noch nach der Arbeitsaufnahme durch die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags annehmen (*BAG 16. April 2008 - 7 AZR 1048/06 - Rn. 14*).

3. Danach ist im Streitfall unter Zugrundelegung des Vorbringens des Klägers keine mündliche vertragliche Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Folge der Entstehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses bei Vertragsbeginn gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG, § 125 Satz 1 BGB iVm. § 16 Satz 1 TzBfG zustande gekommen. Ebenso wenig haben die Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vereinbart. 21

Zugunsten des Klägers kann unterstellt werden, dass die Beklagte ihm bereits mit der Aufforderung, die befristete Vertragsverlängerung noch vor dem 31. Dezember 2011 zu unterzeichnen, ein Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags unterbreitet hat und es dann - entsprechend seiner von der Beklagten bestrittenen Behauptung - nicht zur Unterzeichnung kam. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass der Kläger auf der Grundlage seines eigenen Vorbringens dieses Angebot jedenfalls nicht wirksam angenommen hat. Eine eigene ausdrückliche Annahmeerklärung - sei es die Unterzeichnung des Vertrags oder eine mündlichen Erklärung - hat der Kläger nicht behauptet. Der Kläger hat auch nicht konkludent durch seine Arbeitsaufnahme in der Zeit nach dem 1. Januar 2012 ein Angebot der Beklagten auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags angenommen. Nach den von der Revision nicht angegriffenen und damit für den Senat nach § 559 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte die Beklagte durch Frau R im Telefonat vom 22. Dezember 2011 gegenüber dem Kläger erklärt, dass ohne eine Vertragsunterzeichnung vor dem 31. Dezember 2011 keine Vertragsverlängerung zustande komme und sein Arbeitsverhältnis dann am 31. Dezember 2011 ende. Damit hat die Beklagte ihr Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags ausdrücklich von der Unterzeichnung der Vertragsurkunde durch den Kläger bis zum 31. Dezember 2011 abhängig gemacht. Der Kläger konnte ihr Angebot daher nicht konkludent durch seine Arbeitsaufnahme, sondern nur durch die Unterzeichnung der Vertragsurkunde annehmen. Die vom Landesarbeitsgericht festgestellte Erklärung der Beklagten im Telefonat vom 22. Dezember 2011 musste der Kläger dahingehend verstehen, dass die Beklagte die Annahme ihres Vertragsangebots an die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags durch den Kläger gebunden hatte. Deswegen konnte der Kläger 22

auch nicht davon ausgehen, dass die Beklagte ein etwaiges in der Arbeitsaufnahme liegendes Angebot seinerseits auf Abschluss eines Arbeitsvertrags durch die Entgegennahme seiner Arbeitsleistung konkludent angenommen hat.

II. Unter Zugrundelegung der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und des Vorbringens des Klägers ist auch nicht nach § 15 Abs. 5 TzBfG ab dem 1. Januar 2012 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden, da die Beklagte einer unbefristeten Fortsetzung des zum 31. Dezember 2011 befristeten Arbeitsverhältnisses jedenfalls rechtzeitig widersprochen hat. 23

1. Nach § 15 Abs. 5 TzBfG gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Die Vorschrift regelt - ebenso wie § 625 BGB für die Fortsetzung von Dienstverhältnissen und Arbeitsverhältnissen außerhalb des Anwendungsbereichs des § 15 Abs. 5 TzBfG - die stillschweigende Verlängerung von Arbeitsverhältnissen unabhängig vom Willen der Parteien. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch die Vertragsparteien iSv. § 15 Abs. 5 TzBfG ist ein Tatbestand schlüssigen Verhaltens kraft gesetzlicher Fiktion, durch die ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des vorangegangenen befristeten Arbeitsvertrags zustande kommt. Die Regelung beruht auf der Erwägung, die Fortsetzung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers sei im Regelfall der Ausdruck eines stillschweigenden Willens der Parteien zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (*BAG 11. Juli 2007 - 7 AZR 501/06 - Rn. 23; 3. September 2003 - 7 AZR 106/03 - zu 4 a der Gründe, BAGE 107, 237*). Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht nach § 15 Abs. 5 TzBfG nicht, wenn der Arbeitgeber nach Kenntnisnahme von der Fortsetzung der Tätigkeit des Arbeitnehmers der weiteren Erbringung der Arbeitsleistung unverzüglich widerspricht. Ein Widerspruch iSv. § 15 Abs. 5 TzBfG kann als rechtsgeschäftliche empfangsbedürftige Willenserklärung bereits kurz vor dem Ablauf der vereinbarten Befristung ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten erklärt werden (*BAG 11. Juli 2007 - 7 AZR 501/06 - Rn. 25, 27; 5. Mai 2004*) 24

- 7 AZR 629/03 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 110, 295; vgl. auch BAG 22. Juli 2014 - 9 AZR 1066/12 - Rn. 25, BAGE 148, 349).

2. Danach ist zwischen den Parteien kein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden, da die Beklagte der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses kurz vor dem Ende der Vertragslaufzeit widersprochen hat. Die Beklagte hat dem Kläger die Unterzeichnung eines zum 6. Juni 2012 befristeten schriftlichen Arbeitsvertrags angeboten und dies mit der Erklärung verbunden, ohne eine Vertragsunterzeichnung vor dem 31. Dezember 2011 komme keine Vertragsverlängerung zustande, das Arbeitsverhältnis ende dann am 31. Dezember 2011. Damit hat die Beklagte der unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch vor dem Ende der Vertragslaufzeit widersprochen und dadurch den Eintritt der gesetzlichen Fiktion des § 15 Abs. 5 TzBfG verhindert (vgl. hierzu BAG 5. Mai 2004 - 7 AZR 629/03 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 110, 295). Aufgrund der Erklärung der Beklagten bestand für die gesetzliche Fiktion kein Raum. Die Beklagte hatte dem Kläger unmissverständlich zu erkennen gegeben, mit einer unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden zu sein. Dies hinderte auch für die Zeit der tatsächlichen Beschäftigung des Klägers den Eintritt der in § 15 Abs. 5 TzBfG bestimmten Fiktion. Das gilt auch angesichts der mehr als fünfmonatigen Dauer der Beschäftigung des Klägers nach dem 31. Dezember 2011. Allein aus der Dauer der Beschäftigung konnte der Kläger ohne Hinzutreten weiterer Umstände nicht folgern, dass die Beklagte an ihrem Widerspruch nicht festhalten wollte. Umstände, die auf eine Aufgabe des Widerspruchs und den Willen der Beklagten schließen lassen könnten, den Kläger trotz der fehlenden Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrags und damit dauerhaft weiterzubeschäftigen, hat der Kläger nicht dargelegt.

25

III. Damit bestand nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und dem eigenen Vorbringen des Klägers zwischen den Parteien ab dem 1. Januar 2012 lediglich ein sog. faktisches bzw. fehlerhaftes Arbeitsverhältnis (vgl. BAG 16. April 2008 - 7 AZR 1048/06 - Rn. 14). Von diesem konnte sich die Beklagte jederzeit durch einseitige Erklärung lösen (vgl. BAG 14. August 2002 - 7 AZR 372/01 - zu B II 2 a der Gründe mwN).

26

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

27

Gräfl

Kiel

für den erkrankten
Richter am
Bundesarbeitsgericht
Waskow

Gräfl

Krollmann

Maaßen