

2 Ca 3802/22



**ARBEITSGERICHT DORTMUND
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

_____ Lünen

Kläger

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt Torsten Jannack, Kleppingstr. 20, 44135 Dortmund

g e g e n

_____ GmbH vertreten durch den Geschäftsführer
_____ Lünen

Beklagte

Prozessbevollmächtigte

_____ Rechtsanwälte
_____ Köln

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund
auf die mündliche Verhandlung vom 18.04.2023
durch den Richter am Arbeitsgericht Gebauhr als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter: _____
und den ehrenamtlichen Richter: _____
für Recht erkannt:

1. Das Versäumnisurteil vom 09.03.2023 wird aufrechterhalten.
2. Die weitergehende Klage wird abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Parteien zu je ½. Hiervon ausgenommen sind die durch Säumnis im Termin vom 09.03.2023 veranlassten Kosten, welche die Beklagte zu tragen hat.
4. Der Streitwert wird auf 5.475,35 EUR festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt im Wesentlichen um die Frage, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht, oder ob dieses durch beklagtenseits behauptete Befristungsvereinbarungen aufgelöst worden ist.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.12.2021 als Küchenhelfer beschäftigt und bezieht einen Stundenlohn von 12,20 EUR. Der ursprüngliche Arbeitsvertrag vom 21.11.2021 (Bl. 114 ff. d. A.) sah eine Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den 30.05.2022 vor.

Mittels einer gegenüber der Stadtverwaltung Lünen – Ausländerbehörde abgegebenen „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ vom 10.10.2022 (Bl. 12 d. A.) erklärte die Beklagte, dass zwischen den Parteien ein bis zum 30.05.2023 befristetes Arbeitsverhältnis bestünde.

Am 20.11.2022 überreichte die Beklagte dem Kläger ein beklagtenseits unterzeichnetes „Stammdatenblatt“ (Bl. 30 d. A.), wonach der Kläger bis zum 30.04.2023 befristet bei ihr beschäftigt sei.

Bis 29.11.2022 erbrachte der Kläger seine Arbeitsleistung für die Beklagte. Ab dem 30.11.2022 teilte die Beklagte den Kläger nicht mehr zur Arbeitsleistung ein.

Auf seine Nachfrage teilte die Beklagte dem Kläger mit E-Mail vom 30.11.2022 (Bl. 14 d. A.) mit, sein Vertrag sei am 30.11.2022 abgelaufen. Durch eine mit „Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses“ überschriebenen Mitteilung vom 30.12.2022 (Bl.

16 d. A.) wies die Beklagte den Kläger nochmals darauf hin, dass sein befristetes Arbeitsverhältnis am 30.11.2022 ende.

Ursprünglich hat der Kläger Feststellung verlangt, dass erstens das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsabrede vom 16.04.2022 zum 30.11.2022 beendet worden sei, dass zweitens das Arbeitsverhältnis auch nicht aufgrund der Befristungsabrede vom 10.10.2022 mit Ablauf des 30.05.2023 beendet werde, dass drittens das Arbeitsverhältnis auch nicht aufgrund der Befristungsabrede vom 20.11.2022 mit dem 30.04.2023 beendet werde und dass viertens zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis als Küchenhelfer mit 39 Wochenstunden bzw. 168,68 Monatsstunden zu einem Stundenlohn von 12,20 € brutto bei 24 Tagen Jahresurlaub bestehe.

Zum Termin vom 09.03.2023 ist die Beklagte nicht erschienen. Die Kammer hat daraufhin durch unechtes Versäumnisurteil vom 09.03.2023 (Bl. 140 ff. d. A.) die ursprünglichen Klageanträge zu 1) – 3) abgewiesen und durch Versäumnisurteil selben Datums dem ursprünglichen Klageantrag zu 4) stattgegeben.

Gegen das am 09.03.2023 verkündete Versäumnisurteil hat die Beklagte durch einen am 16.03.2023 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Einspruch eingelegt und sich zur Begründung im Wesentlichen darauf berufen, die Parteien hätten am 23.05.2022 weitere schriftliche Verlängerungsvereinbarungen unter den Daten 23.05.2022 (Bl. 158 d. A.) und am 23.08.2022 (Bl. 120 d. A.) bzw. 23.08.2023 (Bl. 120 d. A.) abgeschlossen.

Der Kläger bestreitet, dass die Unterschriften unter den Verlängerungsvereinbarungen unter den Daten vom 23.05.2022 und 23.08.2022 von ihm stammten.

Er ist der Auffassung, dass es auf den Vertrag vom 21.11.2021 nicht ankomme, da der Kläger jedenfalls unstreitig über den 30.05.2022 hinaus für die Beklagte tätig gewesen sei.

Er beantragt zuletzt,

1. den Einspruch unter Aufrechterhaltung des Versäumnisurteils vom 09.03.2023 zurückzuweisen

2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis weder aufgrund Befristungsabrede vom 23.05.2022, noch aufgrund Befristungsabrede vom 23.08.2022 mit Ablauf des 30.11.2022 beendet worden ist.

Die Beklagte beantragt zuletzt,

1. das Versäumnisurteil vom 09.03.2022 teilweise abzuändern und die Klage in vollem Umfang abzuweisen,
2. die weitergehende Klage abzuweisen.

Sie behauptet, der Kläger habe am 23.05.2022 in Anwesenheit des Restaurantleiters der Beklagten eine Befristungsverlängerungsvereinbarung unterschrieben. Diese sei versehentlich unter dem falschen Datum (23.08.2022 statt 23.05.2022) ausgefertigt worden. Nachdem dies aufgefallen sei, habe der Restaurantleiter die Verlängerungsvereinbarung nochmals – diesmal unter dem richtigen Datum 23.05.2022 – ausgefertigt und vom Kläger noch am selben Tag (23.05.2022) unterschreiben lassen. Der Mitarbeiter der Beklagten habe an dem entsprechenden Gespräch zwischen dem Kläger und dem Restaurantleiter teilgenommen. Die Originale der am 23.05.2022 geschlossenen Befristungsvereinbarungen seien leider nicht mehr auffindbar.

Die Beklagte ist der Auffassung, das Versäumnisurteil sei aufzuheben und die Klage vollumfänglich abzuweisen. Denn der Klageantrag zu 4., welchem mit dem Versäumnisurteil stattgegeben worden sei, sei mangels Feststellungsinteresse schon unzulässig, jedenfalls aber unbegründet. Schließlich habe das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 23.05.2022 mit Ablauf des 30. November 2022 sein Ende gefunden. Weitere Befristungsvereinbarungen lägen nicht vor. Bei der „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ handele es sich um eine Wissenserklärung, welche nicht geeignet sei, Rechte und Pflichten gegenüber dem Kläger zu begründen. Gleiches gelte im Ergebnis für das Stammdatenblatt vom 20.11.2022. Ob die ursprüngliche Befristung rechtmäßig sei, sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Kettenbefristung ohne Belang.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den gesamten Inhalt der wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen und der Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I. Das Versäumnisurteil war aufrecht zu erhalten, da die nach dem zulässigen, insbesondere fristgerecht eingelegten Einspruch zu erlassende Entscheidung mit der im Versäumnisurteil enthaltenen Entscheidung übereinstimmt (§§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 495, 343 S. 1 ZPO).

Der auf Feststellung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses gerichtete allgemeine Feststellungsantrag ist zulässig und begründet.

1. Der allgemeine Feststellungsantrag ist zulässig.

a. Mit dem ursprünglichen Klageantrag zu 4. verfolgt der Kläger eine allgemeine Feststellungsklage nach § 256 ZPO. Dies ergibt die Auslegung des Klagebegehrens unter Heranziehung der Klagebegründung sowie unter Berücksichtigung des Klageziels und der richtig verstandenen Interessenlage des Klägers. Der Kläger macht insoweit geltend, das Arbeitsverhältnis gelte wegen seiner Tätigkeit über das ursprünglich vereinbarte Vertragsende am 30.05.2022 hinaus als auf unbestimmte Zeit verlängert. Dieses Klagebegehren ist mit einer allgemeinen Feststellungsklage gem. § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.08.2017 – 7 AZR 524/15, Rn. 43).

b. Die Voraussetzungen des § 256 Abs.1 ZPO liegen vor. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse daran, dass das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses hinaus alsbald festgestellt wird, da die Beklagte den Bestand des Arbeitsverhältnisses in Abrede stellt.

2. Der allgemeine Feststellungsantrag ist auch begründet.

...

Denn zwischen den Parteien besteht im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung ein Arbeitsverhältnis.

a. Dem steht nicht entgegen, dass die Parteien im Arbeitsvertrag vom 21.11.2021 eine Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den 30.05.2022 vereinbart haben. Denn die Beklagte hat den Kläger über den 30.05.2022 hinaus bis zum 30.11.2022 wesentlich tatsächlich beschäftigt. Dies hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt (§ 15 Abs. 6 TzBfG).

b. Dem Bestand des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung stehen auch die nach Behauptung der Beklagten am 23.05.2022 vom Kläger unterzeichneten Befristungsvereinbarungen, datierend auf den 23.05.2022 bzw. 23.08.2022, entgegen.

Die Kammer ist nämlich der Auffassung, dass sich die Beklagte nach den Grundsätzen der Beweisvereitelung so behandeln lassen muss, als sei sie bezüglich des Abschlusses der beiden nach ihrer Behauptung vom Kläger unterzeichneten Befristungsvereinbarungen vom 23.05.2022 beweisfällig geblieben.

aa. Zwar hat die Beklagte ihre Behauptung, der Kläger habe die Befristungsvereinbarungen unterzeichnet, durch zeugenschaftliche Benennung zweier ihrer Mitarbeiter unter Beweis gestellt. Nach Auffassung der Kammer war diesem Beweisantritt jedoch nicht nachzugehen, da die Beklagte die potentielle Führung eines Gegenbeweises des Klägers durch Einholung eines Schriftsachverständigengutachtens mit der Frage, ob er Urheber der Unterschriften unter den Verlängerungsvereinbarungen ist, vereitelt hat.

bb. Unter der Beweisvereitelung wird ein vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten des Gegners der beweisbelasteten Partei verstanden, das dazu führen kann, einen an sich möglichen Beweis zu verhindern und dadurch die Beweisführung des Gegners scheitern zu lassen (GMP-Prütting, 10. Auflage 2022, Rn. 69 zu § 58 ZPO). Als Folge kommen Beweiserleichterungen bis hin zur Umkehr der Beweislast in Betracht. Welche beweisrechtlichen Konsequenzen angemessen sind, ist unter Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu beurteilen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.05.2014 – 2 AZR 75/13, Rn.

cc. Im vorliegenden Fall hat die Beklagte vorgetragen, die Originale der streitigen Befristungsvereinbarungen seien unauffindbar. Die Kammer geht davon aus, dass dieser Umstand nur mit einem unsorgfältigen Umgang mit den Befristungsvereinbarungen erklärbar ist. Denn die Beklagte hat im Kammertermin eine Vielzahl von vom Kläger unterzeichneter Unterlagen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis im Original vorgelegt, darunter diverse Verpflichtungserklärungen, Belehrungen und Personalfragebögen. Es entspricht also üblichem Vorgehen der Beklagten, unterschriebene Dokumente mit Bezug zum Arbeitsverhältnis nicht lediglich als Kopie, sondern im Original zu verwahren. Die Unauffindbarkeit der Originale der Befristungsverlängerungen kann demgemäß nicht etwa auf einer standardmäßigen Vernichtung von Originalunterlagen nach deren Digitalisierung in einer elektronischen Personalakte beruhen, sondern allein auf einem Verlust, der jedenfalls auf einer Außerachtlassung der verkehrsüblichen Sorgfalt und damit auf Fahrlässigkeit beruht (§ 276 Abs. 2 BGB). Dies gilt in besonderem Maß deshalb, weil sich der Verlust nicht nur auf ein, sondern gleich auf zwei Dokumente bezieht.

dd. Unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls muss die damit einhergehende Beweisvereitelung nach Auffassung der Kammer im Streitfall zur Folge haben, dass die Beklagte so zu behandeln ist, als sei sie bezüglich ihrer tatsächlichen Behauptungen zur Ableistung von Unterschriften durch den Kläger beweisfällig geblieben. Denn der einer beweisbelasteten Partei obliegende Hauptbeweis ist geführt, wenn der Richter je nach den Beweisanforderungen des konkreten Falles positiv davon überzeugt ist, dass die behaupteten Tatsachen seiner Entscheidung zugrunde gelegt werden können. Demgegenüber will der Gegenbeweis erreichen, dass dem Richter die Tatsachenbehauptungen der beweisbelasteten Partei zweifelhaft bleiben. Der Gegenbeweis erstrebt also nicht die positive Überzeugung des Richters, sondern nur die Erschütterung einer bestehenden Überzeugung (MüKo ZPO – Prütting, 6. Auflage 2020, Rn. 20 f.). Hätte eine Beweisaufnahme durch Einvernahme der beklagtenseits benannten Zeugen zur positiven Überzeugung der Richtigkeit der Behauptungen der Beklagten zur Ableistung von Unterschriften durch den Kläger geführt, so hätte der Kläger bei Vorhandensein der Originale der Verlängerungsvereinbarungen seinerseits einen Gegenbeweis, gerichtet auf Einholung eines Schriftsachverständigengutachtens, anbieten können, der ggf. zur Erschütterung einer zuvor gebildeten richterlichen Überzeugung geführt hätte. Da diese potentielle Führung eines Gegenbeweises durch

...

die Beklagte vereitelt worden ist, ist der Kläger so zu stellen, als sei die Führung eines Gegenbeweises aufgrund Beweisfähigkeit der Beklagten nicht erforderlich.

II. Der nach Erlass des Versäumnisurteils im Kammertermin vom 18.04.2023 gestellte weitere Klageantrag, gerichtet auf die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis weder aufgrund Befristungsabrede vom 23.05.2022, noch aufgrund Befristungsabrede vom 23.08.2022 mit Ablauf des 30.11.2022 beendet worden ist, unterlag der Abweisung.

1. Der Klageantrag ist als Befristungskontrollantrag nach § 17 S. 1 TzBfG, bezogen auf die Befristungen in den Verlängerungsvereinbarungen datierend auf den 23.05.2022 und 23.08.2022 zu verstehen. Sowohl nach dem Wortlaut als auch nach der Klagebegründung wendet sich der Kläger punktuell gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die konkret bezeichneten Befristungsvereinbarungen. Die Anträge können hingegen nicht als allgemeine Feststellungsanträge im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO verstanden werden. Dies entspräche nicht der richtig verstandenen Interessenlage des Klägers, der bereits mit dem ursprünglichen Klageantrag zu 4) einen allgemeinen Feststellungsantrag anhängig gemacht hat. Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger einen weiteren, mangels Feststellungsinteresses unzulässigen allgemeinen Feststellungsantrag anhängig machen wollte, bestehen nicht.

2. Der so als Befristungskontrollantrag nach § 17 S. 1 TzBfG verstandene Antrag ist unbegründet.

Nach dem Vorbringen des Klägers ist es nicht zum Abschluss der vom 23.05.2022 bzw. 23.08.2022 datierenden Befristungsvereinbarungen gekommen. § 17 TzBfG ist bei einem Streit darüber, ob überhaupt eine Befristung vereinbart worden ist, unanwendbar, weil diese Auseinandersetzung nicht die Rechtsunwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags, sondern deren Existenz betrifft (ErfK-Müller-Glöge, 23. Auflage 2023, Rn. 4 zu § 17 TzBfG m. w. N.) Ist keine Befristung vereinbart, geht die Befristungskontrollklage „ins Leere“ und ist damit unbegründet (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.11.2019 – 7 AZR 582/17, Rn. 33).

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 92 Abs. 1 S. 1, 95 ZPO. Der Rechtsmittelstreitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG entsprechend § 42 Abs. 2 S. 1 HS: 1 GKG in Höhe eines Vierteljahresverdienstes des Klägers bei der Beklagten festzusetzen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei **Berufung** eingelegt werden.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite www.justiz.de.

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

Die Berufungsschrift **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 Nr. 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.

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

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

Gebauhr