

---

**Datum:** 15.10.2024  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Düsseldorf  
**Spruchkörper:** 3. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 3 SLa 319/24  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGD:2024:1015.3SLA319.24.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Krefeld, 1 Ca 89/24  
**Schlagworte:** Befristungskontrollklage-Klagefrist-Auslegung der Klageschrift unter Berücksichtigung eines ungeordneten Anlagenkonvoluts  
**Normen:** §§ 14, 17 TzBfG, 4,7 KSchG  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**

1. Streitgegenstand der Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer zu einem bestimmten Zeitpunkt vereinbarten Befristung zu dem in der Vereinbarung vorgesehenen Termin. 2. Wird in einer im Januar 2024 erhobenen Befristungskontrollklage eine Befristungsvereinbarung zum Gegenstand des Klageantrages gemacht, deren Befristungsende 31.12.2022 bereits weit mehr als drei Wochen zurückliegt, in der Klagebegründung auf zahlreiche Befristungsvereinbarungen und insbesondere auf die im Antrag bezeichnete, jedoch an keiner Stelle auf die letzte Befristungsvereinbarung zum 31.12.2023 Bezug genommen, dann noch ausdrücklich erklärt, dass man einen punktuellen Feststellungsantrag stelle, und wird dann knapp drei Monate später eine Antragsumformulierung vorgenommen und nunmehr die letzte Befristungsvereinbarung mit Befristungsende 31.12.2023 zum Gegenstand der Klage gemacht, liegt eine nachträgliche Klageänderung vor, die die Klagefrist des § 17 TzBfG nicht mehr wahrt. 3. Zwar ist ein Klageantrag unter Berücksichtigung der Klagebegründung und auch der beigefügten Anlagen auszulegen. Da die Frage, welche Befristungsvereinbarung zu welchem Beendigungstermin einer gerichtlichen Kontrolle unterzogen werden soll, sowohl die Bestimmtheit der Klage (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) als auch damit zusammenhängend die Bestimmung des

Streitgegenstands betrifft, muss eine Auslegung, die abweichend vom Antragswortlaut eine ganz andere und in der Klagebegründung nirgendwo erwähnte Befristungsabrede zum Klage- und damit Streitgegenstand machen möchte, allerdings klare Anhaltspunkte für eben diesen Klagewillen aus Klageschrift und Anlagen entnehmen können. 4. Es ist nicht Aufgabe des Arbeitsgerichts, sich aus einem völlig unstrukturierten, 39 Seiten umfassenden Anlagenkonvolut das nach seiner rechtlichen Würdigung möglicherweise zutreffende, weil allein zu einer Einhaltung der Klagefrist geeignete Schriftstück herauszusuchen und dann gegen Antragswortlaut und –begründung zum Gegenstand der Klage zu machen.

---

**Tenor:**

I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 18.04.2024 - Az.: 1 Ca 89/24 - wird zurückgewiesen.

II. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

---

T A T B E S T A N D:	1
Die Parteien streiten über die Entfristung ihres Arbeitsvertrages.	2
Der am 18.05.1985 geborene Kläger war seit dem 01.10.2018 bei der beklagten Stadt auf der Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverträge als vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegen ein durchschnittliches Bruttomonatsentgelt in Höhe von zuletzt ca. 4.000,- € beschäftigt.	3
Dem Arbeitsverhältnis lag zunächst ein Arbeitsvertrag vom 25.09.2018 zugrunde, der vom 01.10.2018 bis zum 15.12.2019 (sachgrundlos gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG) befristet war (Blatt 19 f. der erstinstanzlichen Akte). Mit Änderungsvertrag vom 13.12.2019 wurde die Befristung bis zum 29.02.2020 verlängert (Blatt 12 der erstinstanzlichen Akte), mit Änderungsvertrag vom 10.02.2020 nochmals bis zum 30.04.2020 (Blatt 13 der erstinstanzlichen Akte).	4
Mit Arbeitsvertrag vom 12.03.2020 wurde das Arbeitsverhältnis vom 01.05.2020 "für die Dauer der Grundförderung des Kommunalen Integrationszentrums bis zum 31.12.2022" befristet fortgeführt (Blatt 7 f. der erstinstanzlichen Akte). Mit einem "1. Änderungsvertrag" vom 08.12.2022 wurde die in § 1 des Arbeitsvertrages vom 12.03.2020 vereinbarte Befristung bis zum 31.12.2023 verlängert (Blatt 16 der erstinstanzlichen Akte).	5
Der Kläger war im Kommunalen Integrationszentrum des Fachbereichs J. tätig.	6
Mit Schreiben vom 27.11.2023 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen werde (Blatt 45 f. der erstinstanzlichen Akte).	7
Mit am 22.01.2024, einem Montag, bei dem Arbeitsgericht Krefeld eingegangener und der Beklagten am 24.01.2024 zugestellter Klageschrift hat der Kläger die Unwirksamkeit der "zuletzt mit Änderungsvertrag vom 12.03.2020 vereinbarten Befristung" gerichtlich geltend	8

gemacht. In der Begründung der Klageschrift, wegen deren vollständigen Inhalts auf Blatt 2-5 der erstinstanzlichen Akte Bezug genommen wird, werden die befristeten Arbeitsverträge vom 25.09.2018, 13.12.2019, 10.02.2020 und 12.03.2020 genannt. Der Änderungsvertrag vom 08.12.2022 wird dort nicht aufgeführt und ist lediglich in einem 39-seitigen Anlagenkonvolut K1 (Blatt 6-46 der erstinstanzlichen Akte) zur Klageschrift als Kopie auf Blatt 14 und Blatt 16 der erstinstanzlichen Akte beigelegt worden.

Der Kläger hat in der Klageschrift folgenden Antrag angekündigt und ausdrücklich darauf verwiesen (Seite 3 der Klageschrift), dass es sich um einen punktuellen Feststellungsantrag handele: 9

Es wird festgestellt, dass das mit der Beklagten begründete Arbeitsverhältnis aufgrund der zuletzt mit Änderungsvertrag vom 12.03.2020 vereinbarten Befristung nicht beendet ist. 10

Mit am 15.04.2024 bei dem Arbeitsgericht Krefeld eingegangenen Schriftsatz hat der Kläger stattdessen die fehlende Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die mit "Vertrag vom 08.12.2023" vereinbarte letzte Befristung geltend gemacht und den Klageantrag dementsprechend neu formuliert. In der Sache hat der Kläger bestritten, dass ein sachlicher, die Befristung rechtfertigender Grund vorhanden sei. 11

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt, 12

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der mit Vertrag vom 08.12.2023 vereinbarten letzten Befristung nicht beendet ist. 13

Die Beklagte hat beantragt, 14

die Klage abzuweisen. 15

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, dass die Klage schon deshalb unbegründet sei, weil der Kläger innerhalb der Klagefrist des § 17 TzBfG nicht die zuletzt mit Änderungsvertrag vom 08.12.2022 vereinbarte Befristung, sondern die vorherige aus dem Arbeitsvertrag vom 12.03.2020 - und auch diese wegen Beendigung dieses Vertrages zum 31.12.2022 verfristet - gerichtlich angegriffen habe. Darüber hinaus habe der Befristung auch des letzten Vertrages vom 08.12.2022 aber auch ein sachlicher Grund zugrunde gelegen, denn der Kläger sei im Rahmen des Projektes "Zuwanderung aus Südosteuropa" tätig gewesen. Dieses Projekt sei ab dem 25.09.2018 befristet für die Dauer von zwei Jahren ins Leben gerufen und im Zeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2022 befristet fortgeführt worden. Das Projekt sei im Rahmen einer Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration durch das zuständige Ministerium für das ganze Land Nordrhein-Westfalen finanziell gefördert worden. Die Förderung sei für 2023 um ein weiteres Jahr befristet verlängert worden. Der Kläger sei analog vertraglich befristet beschäftigt worden. 16

Das Arbeitsgericht Krefeld hat die Klage mit Urteil vom 18.04.2024 abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dass der Kläger mit Schriftsatz vom 15.04.2024 zwar eine zulässige, weil sachdienliche Klageänderung vorgenommen habe. Der Klageänderung könne im Wege der Auslegung auch entnommen werden, dass sie sich auf die mit Vertrag vom 08.12.2022 zum 31.12.2023 vorgenommene Befristung beziehen solle und es sich bei dem Datum "08.12.2023" um einen bloßen Schreibfehler handele. Die Klage sei jedoch nicht begründet, da sie verspätet erhoben worden sei. Werde die Rechtsunwirksamkeit einer Befristung nicht rechtzeitig innerhalb der 3-Wochen-Frist des § 17 S. 1 TzBfG geltend gemacht, gelte die Befristung gemäß § 17 S. 2 TzBfG, § 7 KSchG als von 17

Anfang an rechtswirksam. Der Kläger habe die Unwirksamkeit der Befristung aus dem "1. Änderungsvertrag" vom 08.12.2022 jedoch erstmals mit bei Gericht am 15.04.2024 eingegangenem Schriftsatz geltend gemacht. Zu diesem Zeitpunkt sei die 3-Wochen-Frist lange verstrichen gewesen. Die Klagefrist sei nicht dadurch gewahrt worden, dass der Kläger rechtzeitig binnen drei Wochen nach Ende des letzten Arbeitsvertrages die Unwirksamkeit der Befristung aus dem vorhergehenden Arbeitsvertrag vom 12.03.2020 geltend gemacht habe. Die Frage der Rechtswirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages betreffe wie bei einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG einen punktuellen Streitgegenstand. Es gehe darum, ob zu einem bestimmten Zeitpunkt aufgrund einer bestimmten Befristungsvereinbarung das Arbeitsverhältnis beendet worden sei (punktuelle Entfristungsklage). Im Fall einer vereinbarten Kalenderbefristung sei eine Befristungskontrollklage dann erhoben, wenn aus dem Klageantrag, der Klagebegründung oder den sonstigen Umständen bei Klageerhebung zu erkennen sei, dass der Kläger geltend machen wolle, sein Arbeitsverhältnis habe nicht durch die zu einem bestimmten Zeitpunkt vereinbarte Befristung zu dem in dieser Vereinbarung vorgesehenen Termin geendet. Dabei seien an die Form der Klageerhebung keine zu strengen Anforderungen zu stellen. Ein (angekündigter) Klageantrag sei als Prozessklärung ebenso auslegungsfähig wie eine private Willenserklärung. Ausgehend vom Antragswortlaut sei der geäußerte Parteiwille maßgeblich, wie er aus dem Begehren, der Begründung und sonstigen Umständen bei Erhebung der Klage erkennbar werde. Der Vertrag vom 12.03.2020, der in der Klageschrift im Antrag benannt worden sei, habe sein Ende aufgrund der Befristung bereits zum 31.12.2022 gefunden. Mit Datum vom 08.12.2022 sei ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 geschlossen worden. Der Klageantrag aus der Klage vom 22.01.2024 sei jedoch nicht auslegungsfähig. Es handele sich um die nach § 17 S. 1 TzBfG vorgegebene Formulierung, mit der eine konkrete Befristungsabrede zur Überprüfung gestellt werde. Der angegriffene Vertrag sei nach Titel und Datum konkret benannt worden. Die Klagebegründung führe zu keinem anderen Ergebnis. In der Historie des Arbeitsverhältnisses auf Seite 3 der Klageschrift werde als letzter Vertrag der konkret angegriffene Vertrag vom 12.03.2020 genannt. Es werde an keiner Stelle in der Klageschrift erwähnt, dass es noch einen weiteren Vertrag gebe. Soweit ein Schreiben der Beklagten vom 27.11.2023 im Beweisantritt genannt werde, handele es sich um keinen Sachvortrag, sondern lediglich um die Bezeichnung einer Anlage. Entscheidend seien aber nicht die Anlagen, sondern Klageantrag und Klagebegründung. Ein anderes Ergebnis folge auch nicht daraus, dass der letzte Vertrag in Kopie im Anlagenkonvolut K 1 enthalten sei. Zunächst sei festzuhalten, dass es sich bei Anlagen allenfalls um "sonstige Umstände" handeln könne, die bei Auslegung eines Antrags erst nach Heranziehung von Begehren und Begründung zu berücksichtigen seien, falls noch Unklarheiten verblieben. Denn in Kopie vorgelegten Anlagen komme als solchen nach der Zivilprozessordnung bzw. dem Arbeitsgerichtsgesetz keine rechtlich relevante Bedeutung zu. Erst durch eine Bezugnahme bzw. bei Vorlage im Rahmen eines Urkundenbeweises oder einer Augenscheinnahme würden diese relevant. Die Anlage K 1 umfasse zudem 39 Seiten. Sie enthalte zahlreiche Dokumente, die für die Entscheidung des Rechtsstreits unbedeutend seien und auf die die Klagebegründung auch keinen Bezug nehme. Die Dokumente seien nicht chronologisch geordnet. Damit handele es sich nicht um eine selbsterklärende, leicht zu durchschauende Anlage. Vor allem aber enthalte das Anlagenkonvolut auch den vorletzten, konkret angegriffenen Arbeitsvertrag. Damit sei keine Feststellung möglich, dass es sich in der Klageschrift lediglich um einen Schreibfehler gehandelt hätte. Der Fall sei damit nicht mit einer Fallgestaltung vergleichbar, in der der Kläger einen Antrag stelle und diesem eine "richtige" Anlage beifüge, die lediglich im Antrag falsch benannt werde. Es sei nicht Aufgabe des Gerichts, mithilfe der überreichten Unterlagen den Streitgegenstand zu erraten. Vielmehr habe der Kläger einen konkreten Antrag zu stellen. Die Regelung des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO

i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG schreibe vor, dass die Klage einen bestimmten Antrag enthalten müsse. Das Zivilverfahren sei nicht so ausgestaltet, dass die klagende Partei dem Gericht die relevanten Unterlagen vorlege und dieses zunächst in einem ersten Schritt prüfe, was sinnvollerweise beantragt werden könnte. Wäre dies so, entfielen ein weites Tätigkeitsfeld für die Rechtsanwaltschaft. Unabhängig davon sei die Klage allerdings auch unbegründet, da der Befristung im letzten Arbeitsvertrag vom 08.12.2022 ein hinreichender sachlicher Grund im Sinne von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG zugrunde gelegen habe.

Das Urteil des Arbeitsgerichts ist dem Kläger über seine Prozessbevollmächtigten am 03.05.2024 zugestellt worden. Er hat mit am 21.05.2024 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingegangenenem Anwaltsschriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten Berufung eingelegt, die er mit am 19.06.2024 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenenem Anwaltsschriftsatz begründet hat. 18

Der Kläger rügt die Rechtsansicht des Arbeitsgerichts als fehlerhaft, die Klage habe sich anfangs noch nicht gegen die Befristung aus dem Vertrag vom 08.12.2022 gerichtet und sei mit der vorgenommenen Antragsumformulierung dann verspätet erhoben worden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts reiche es im Falle eines nicht korrekt gestellten Klageantrags aus, dass erkennbar sei, welche Befristung angegriffen werden solle. Im vorliegenden Fall sei klar erkennbar gewesen, welche Befristung mit der Klage angegriffen werden sollte, nämlich die letzte. In der Klageschrift werde auch ganz konkret auf das Beendigungsschreiben der Beklagten vom 27.11.2023 zum 31.12.2023 Bezug genommen, welches der Klageschrift als Anlage K3 beigefügt worden sei. Es gebe auch in der Klageschrift selbst einen deutlichen Bezug mittels der Aussage, "wegen der Beendigungsmitteilung vom 27.11.2023 durch die Beklagte zum 31.12.2023 sei Klage geboten". Ganz eindeutig werde damit in der Klageschrift auf eine letzte Befristung und deren Ende zum 31.12.2023 Bezug genommen. Zudem sei der letzte streitgegenständliche Änderungsvertrag vom 08.12.2022 zum Arbeitsvertrag vom 12.03.2020 beigefügt worden. Aus dem Zusammenspiel von Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag, Beendigungsmitteilung und Erwähnung des Beendigungszeitpunktes lasse sich klar und eindeutig das konkrete Beendigungsdatum entnehmen. Schließlich, so lässt der Kläger in der mündlichen Berufungsverhandlung vortragen, liege auch mit der geänderten Antragstellung in erster Instanz eine sachdienliche Klageänderung vor. Darüber hinaus greift der Kläger die Begründung des Arbeitsgerichts auch hinsichtlich der Annahme des Vorliegens eines Sachgrundes der Befristung an; wegen der diesbezüglichen Ausführungen wird auf Seite 2-6 der Berufungsbegründung Bezug genommen. 19

Der Kläger beantragt, 20

das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 18.04.2024 - 1 Ca 89/24 - abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers und Berufungsklägers mit der Beklagten und Berufungsbeklagten aufgrund der zuletzt mit Änderungsvertrag vom 08.12.2022 zum Arbeitsvertrag vom 12.03.2020 vereinbarten Befristung bis zum 31.12.2023 nicht beendet worden ist. 21

Die Beklagte beantragt, 22

die Berufung zurückzuweisen. 23

Sie verteidigt das angefochtene Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens. 24

25

Wegen des weiteren Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze beider Parteien nebst Anlagen in erster und zweiter Instanz sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE: 26

I. 27

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist statthaft gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. c) ArbGG. Ferner ist sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. 28

II. 29

Die Berufung ist allerdings nicht begründet. Die gegen die im Änderungsvertrag vom 08.12.2022 vereinbarte Befristung zum 31.12.2023 gerichtete Klageänderung ist nicht innerhalb der Klagefrist des § 17 S. 1 TzBfG, sondern erst mit Schriftsatz vom 15.04.2024 erhoben worden. Rechtsfolge dessen ist gemäß §§ 17 S. 2 TzBfG, 7 KSchG, dass diese Befristung zum 31.12.2023 als rechtswirksam gilt und die Klage mithin als unbegründet abzuweisen ist. Die ursprünglich am 22.01.2024 - einem Montag - erhobene Entfristungsklage richtete sich ausdrücklich gegen die Befristung aus dem Arbeitsvertrag vom 12.03.2020 und betraf damit einen anderen Streitgegenstand. Diese Befristung endete am 31.12.2022, die Befristungsvereinbarung wurde durch den Änderungsvertrag vom 08.12.2022 abgelöst. Beides sind unterschiedliche Verträge und Art und Weise der hier erfolgten Klageerhebung lassen eine Auslegung dahingehend nicht zu, es sei von Anfang an die Befristungsvereinbarung aus dem Vertrag vom 08.12.2022 zum 31.12.2023 Streitgegenstand der Klage gewesen. All dies hat das Arbeitsgericht bereits zutreffend und ausführlich festgestellt und begründet. Dem schließt sich die Berufungskammer zu I. und II.1-3 (Seite 3-6) der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils ausdrücklich an und sieht insoweit von einer nochmaligen, insoweit dann lediglich wiederholenden Begründung gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG ab. Ob die Befristung zum 31.12.2023 auch sachlich begründet im Sinne von § 14 Abs. 1 Ziffer 1 TzBfG war, kann vor dem Hintergrund der verfristeten Klageerhebung dahingestellt bleiben. 30

Das Berufungsvorbringen des Klägers ist nicht geeignet, die zur Klageabweisung führenden Feststellungen des Arbeitsgerichts zur verspäteten Klageerhebung gegen die Befristung aus dem Änderungsvertrag vom 08.12.2022 infrage zu stellen. Lediglich ergänzend zu der zutreffenden erstinstanzlichen Entscheidungsbegründung ist hierzu noch folgendes auszuführen: 31

1. Auch wenn der Kläger mit seiner leicht nochmals geänderten Antragsformulierung in der Berufung wieder beides miteinander vermengt, stellen doch die Befristungsabreden aus dem Arbeitsvertrag vom 12.03.2020 (zum 31.12.2022) und aus dem Änderungsvertrag vom 08.12.2022 (zum 31.12.2023) zwei verschiedene Befristungsvereinbarungen dar. Die hiergegen gerichteten Klageanträge betreffen damit zwei unterschiedliche Streitgegenstände, wobei jedenfalls der in der Berufung gestellte Antrag im Sinne des zuletzt in erster Instanz gestellten Antrages zu verstehen und mithin dahin auszulegen ist, dass weiterhin die Befristungsabrede aus dem Vertrag vom 08.12.2022 zum 31.12.2023 gerichtlich angegriffen werden soll. Dass hier nun auch der Vertrag vom 12.03.2020 wieder im Berufungsantrag genannt wird, hat keine erneute Klageänderung zur Folge, sondern erkennbar wird damit lediglich ein Bezug von "Änderungs-" Vertrag und (damit geändertem) Ausgangsvertrag im Klageantrag hergestellt. Die Befristungsabrede aus dem Arbeitsvertrag vom 12.03.2020 wird damit in der Berufung nicht erneut zum Klagegegenstand. Klagegegenstand der Berufung bleibt 32

vielmehr der zuletzt auch in erster Instanz verfolgte, nämlich die Befristungsvereinbarung vom 08.12.2022 zum 31.12.2023.

2. Streitgegenstand der Befristungskontrollklage gemäß § 17 S. 1 TzBfG ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer zu einem bestimmten Zeitpunkt vereinbarten Befristung zu dem in der Vereinbarung vorgesehenen Termin (BAG vom 21.11.2017 - 9 AZR 117/17, juris, Rz. 18; BAG vom 15.02.2017 - 7 AZR 153/15, juris, Rz. 11; APS/Backhaus, 7. Auflage, § 17 TzBfG Rn. 18, 54 m.w.N.). Der in § 17 S. 1 TzBfG vorgesehene Klageantrag richtet sich dementsprechend auf die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch eine konkret angegriffene Befristung nicht beendet ist (BAG vom 21.11.2017 - 9 AZR 117/17, juris, Rz. 18; BAG vom 23.07.2014 - 7 AZR 853/12, juris, Rz. 25; APS/Backhaus, 7. Auflage, § 17 TzBfG Rn. 54). Streitgegenstand einer allgemeinen Feststellungsklage ist demgegenüber der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz (BAG vom 21.11.2017 - 9 AZR 117/17, juris, Rz. 18; BAG vom 08.04.2014 - 9 AZR 856/11, juris, Rz. 17).

In Anwendung dieser Grundsätze steht außer Streit und ergibt sich aus allen klägerseitig gestellten Anträgen, dass damit eine Befristungskontrollklage nach § 17 S. 1 TzBfG erhoben werden sollte und mithin Streitgegenstand eine konkret angegriffene Befristungsvereinbarung mit einem konkreten Befristungstermin sein sollte. Der Kläger lässt dies auf Seite 4 der Klageschrift unter B. im ersten Absatz auch - insoweit zutreffend - nochmals ausdrücklich klarstellen. Ebenso klar ist dann aber auch, dass zwei unterschiedliche Befristungsvereinbarungen - hier: vom 12.03.2020 mit Befristungstermin 31.12.2022 einerseits und vom 08.12.2022 mit Befristungstermin 31.12.2023 andererseits - verschiedene Lebenssachverhalte begründen und bei punktueller Antragstellung hiermit unterschiedliche Streitgegenstände betroffen sind.

Der Änderungsvertrag vom 08.12.2022 stellt nicht etwa lediglich einen unselbständigen Annex zum Arbeitsvertrag vom 12.03.2020 dar. Wäre das der Fall, würde mit der Überprüfung der Befristungsabrede des Arbeitsvertrages vom 12.03.2020 die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (in Verbindung mit dem dann unselbständigen Änderungs-Annex-Vertrag vom 08.12.2022) zum 31.12.2023 Streitgegenstand der Klage (vgl. zur Annex-Vertrags-Rechtsprechung BAG vom 21.08.2019 - 7 AZR 572/17, juris, Rz. 18 f.; BAG vom 24.02.2016 - 7 AZR 182/14, juris, Rz. 21; BAG vom 25.03.2009 - 7 AZR 34/08, juris, Rz. 9 f.; BAG vom 07.11.2007 - 7 AZR 484/06, juris, Rz. 13; ferner KR/Kreutzberg-Kowalczyk, 14. Auflage, § 17 TzBfG Rn. 64 m.w.N.). Zum einen hat der Kläger sich allerdings zu keiner Zeit auf die Annex-Rechtsprechung berufen und den Vertrag vom 08.12.2022 wie bereits ausgeführt ja auch an keiner Stelle in der Klageschrift auch nur erwähnt. Auch das angegriffene Beendigungsdatum wird in der Klageschrift nicht explizit genannt, sondern ließe sich allenfalls indirekt über die Anlage K3 (Schreiben der Beklagten vom 27.11.2023) ermitteln. Zum anderen ist der Änderungsvertrag vom 08.12.2022 kein unselbständiger Annexvertrag im Sinne der zitierten Rechtsprechung, da mit einer Verlängerung der Vertragslaufzeit um 12 Monate im Hinblick auf die vorherige Vertragslaufzeit von 31 Monaten keine verhältnismäßig geringfügige, sondern eine solche im Umfang von fast 39% der ursprünglichen Laufzeit des ersten sachgrundbefristeten Vertrags vom 12.03.2020 vereinbart worden ist. Das überschreitet die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugelassene Maximalgrenze für die Annahme "verhältnismäßig geringfügiger" Vertragsverlängerungen. Denn danach stellt bei befristeten Arbeitsverträgen mit einer Vertragsdauer von zumindest einem Jahr das Hinausschieben des Vertragsendes um mehr als ein Drittel des Ausgangsvertrags keine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des Endzeitpunkts des vorangegangenen Vertrags mehr dar (BAG vom 07.11.2007 - 7 AZR

484/06, juris, Rz. 15). Diese Drittelgrenze ist hier deutlich überschritten worden. Hinzu kommt, wenngleich schon nicht mehr entscheidend, dass der Änderungsvertrag vom 08.12.2022 nach dem Vorbringen der Beklagten auf einer neuen Prognoseentscheidung beruhte, was gleichfalls der Annahme eines Annexvertrages entgegenstünde (vgl. hierzu BAG vom 21.08.2019 - 7 AZR 572/17, juris, Rz. 19).

Somit liegen mit den beiden Befristungsvereinbarungen vom 12.03.2020 und vom 08.12.2022 36 zwei unterschiedliche Lebenssachverhalte vor, die sich allein schon durch Datum, Dauer und Ende der vereinbarten Befristungen deutlich voneinander unterscheiden. Dem Arbeitsgericht ist voll und ganz in seiner Feststellung zuzustimmen, dass bei ursprünglich gegen die Befristungsvereinbarung vom 12.03.2020 gerichteter Befristungskontrollklage und dann mit Schriftsatz vom 15.04.2024 vorgenommener Antragsumformulierung dahingehend, dass nunmehr die Befristungsvereinbarung vom 08.12.2022 angegriffen werden soll, eine Änderung des Streitgegenstands der Klage und mithin eine Klageänderung im Sinne von § 263 ZPO vorliegt. Denn neben der Änderung des Antragswortlauts wird auch der maßgebliche Lebenssachverhalt (Prüfung der selbständigen Befristungsvereinbarung vom 08.12.2022 statt derjenigen vom 12.03.2020) damit ausgetauscht. Die Zulässigkeit der Klageänderung ergibt sich aus der vom Arbeitsgericht ebenfalls zutreffend angenommenen Sachdienlichkeit.

All das sieht im Übrigen auch der Kläger nicht anders, wenn er in der mündlichen 37 Berufungsverhandlung zu Protokoll erklären lässt, dass erstinstanzlich eine sachdienliche Klageänderung vorgenommen worden sei. Wurde aber auch nach der - insoweit zutreffenden - Einschätzung der Klägerseite erstinstanzlich unter dem 15.04.2024 eine Klageänderung vorgenommen, schließt das logisch aus, bereits in der Klageschrift die Befristungsvereinbarung vom 08.12.2022 als angegriffen und mithin als Streitgegenstand zu betrachten. Denn dann hätte sich die Klage gerade nicht geändert, sondern wäre dieselbe geblieben.

3. Unabhängig von der selbst seitens des Klägers so vorgenommenen Qualifizierung und die 38 Entscheidung selbständig tragend folgt die Feststellung, dass hier am 15.04.2024 erstinstanzlich eine Klageänderung vorgenommen wurde, auch aus der Auslegung der Klageschrift unter Einbeziehung von Klageantrag, -begründung und sonstigen Umständen, die sich hier unter anderem aus dem beigelegten Anlagenkonvolut ergeben.

a. Ein (angekündigter) Klageantrag ist als Prozesshandlung ebenso auslegungsfähig wie eine 39 private Willenserklärung. Ausgehend vom Antragswortlaut ist der geäußerte Parteiwille maßgeblich, wie er aus dem Begehren, der Begründung und sonstigen Umständen bei Erhebung der Klage erkennbar wird. Folgt aus dem Gesamtzusammenhang zweifelsfrei, dass sich der Kläger gegen eine konkrete Befristungsvereinbarung wendet, genügt dies für die Annahme einer Befristungskontrollklage im Sinne von § 17 Satz 1 TzBfG (BAG vom 24.06.2015 - 7 AZR 541/13, juris, Rz. 21; BAG vom 15.05.2012 - 7 AZR 6/11, juris, Rz. 15; BAG vom 02.06.2010 - 7 AZR 85/09, juris, Rz. 10).

Klageanträge sind so auszulegen, dass im Zweifel das gewollt ist, was nach den Maßstäben 40 der Rechtsordnung vernünftig ist und der richtig verstandenen Interessenlage entspricht. Für das Verständnis eines Klageantrags ist deshalb nicht am buchstäblichen Wortlaut des Antrags zu haften. Das Gericht hat vielmehr den erklärten Willen zu erforschen, wie er aus der Klagebegründung, dem Prozessziel und der Interessenlage hervorgeht (BAG vom 13.06.2012 - 7 AZR 459/10, juris, Rz. 14).

Zu berücksichtigen ist allerdings auch, dass die Klagefrist des § 17 S. 1 TzBfG die Interessen des Arbeitgebers und des Rechtsverkehrs an Rechtsklarheit und Rechtssicherheit schützt (BAG vom 04.12.2013 - 7 AZR 468/12, juris, Rz. 17). Auch diese und damit die schutzwürdigen Belange des Prozessgegners sind bei der Auslegung zu berücksichtigen (BAG vom 12.08.2015 - 7 AZR 592/13, juris, Rz. 11; APS/Backhaus, 7. Auflage, § 17 TzBfG Rn. 55). Außerdem sind die Grenzen der Auslegung oder auch der Umdeutung eines Klageantrags erreicht, wenn der Kläger unmissverständlich ein bestimmtes Prozessziel verfolgt, auch wenn dieses Vorgehen seinem wohlverstandenen Eigeninteresse widerspricht (BAG vom 13.06.2012 - 7 AZR 459/10, juris, Rz. 14).

b. In Anwendung dieser Grundsätze der höchstrichterlichen Rechtsprechung, denen auch die Berufungskammer folgt, hat das Arbeitsgericht unter Auswertung von Klageantrag, -begründung und allen sonstigen Umständen bei Klageerhebung wie den der Klage beigefügten Anlagen zutreffend angenommen, dass mit der Klage punktuell die Befristungsvereinbarung im Arbeitsvertrag vom 12.03.2020 angegriffen wurde und erst verspätet mit der Klageänderung vom 15.04.2024 der Streitgegenstand auf die Befristungsvereinbarung vom 08.12.2022 geändert worden ist. Einzig zu korrigieren ist an der Entscheidungsbegründung des Arbeitsgerichts, dass entgegen seiner Ausführungen auf Seite 5 unter II. 2 d) im ersten Satz der Klageantrag durchaus - wie jeder Antrag - einer Auslegung zugänglich ist. Diese nimmt das Arbeitsgericht dann ja auch im Einzelnen vor und gelangt zu dem zutreffenden Ergebnis, dass die Auslegung zu keinem vom Wortlaut abweichenden Ergebnis führt. 42

Zutreffend ist dabei zunächst die Erkenntnis, dass hier mit der Klageschrift keine allgemeine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO erhoben worden ist, die dann am 15.04.2024 noch in Anwendung der §§ 17 S. 2 TzBfG, 6 KSchG mit fristwahrender Wirkung auf die Befristungsvereinbarung vom 08.12.2022 hätte konkretisiert werden können (vgl. hierzu BAG vom 15.05.2012 - 7 AZR 6/11, juris, Rz. 17, 22 ff., 26). Denn zum einen bringt der Kläger neben der punktuellen Antragstellung auf Seite 4 der Klageschrift im ersten Absatz unter B. auch klar zum Ausdruck, einen punktuellen Feststellungsantrag nach § 17 S. 1 TzBfG und mithin gerade keinen allgemeinen Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO stellen zu wollen. Schon an dieser ausdrücklichen Erklärung kommt man bei der Auslegung nicht vorbei. Zum anderen fehlt in der Klageschrift aber unabhängig davon auch jegliche Ausführung zu dem Änderungsvertrag vom 08.12.2022, weshalb eine weitere Voraussetzung zur Anwendung von § 6 KSchG fehlt (vgl. dazu BAG vom 15.05.2012 - 7 AZR 6/11, juris, Rz. 26). 43

Die vollständig fehlende Erwähnung des Änderungsvertrags vom 08.12.2022 in der Klageschrift führt mit den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts weiter dazu, dass hier eine Befristungskontrollklage zu dem ausdrücklich auch im Klageantrag genannten Arbeitsvertrag vom 12.03.2020 erhoben und diese dann erst am 15.04.2024 - verspätet - auf den Änderungsvertrag vom 08.12.2022 geändert worden ist. Denn im Klageantrag wird allein der Vertrag vom 12.03.2020 erwähnt und auch in der gesamten Klagebegründung wird mit keinem Wort auf den Vertrag vom 08.12.2022 verwiesen oder dieser auch nur erwähnt. Der Vertrag vom 08.12.2022 fehlt zudem in der Aufzählung der Verträge unter "Beweis" auf Seite 3 der Klageschrift, wo dann im Übrigen auf das unstrukturiert beigefügte Anlagenkonvolut K1 verwiesen wird. Dass der Änderungsvertrag vom 08.12.2022 nirgendwo in Klageantrag und Klageschrift Erwähnung findet, lässt - gerade auch unter Berücksichtigung der berechtigten Belange der beklagten Partei und dem zu beachtenden Interesse an Rechtssicherheit und -klarheit - nur den Rückschluss zu, dass dieser nicht Klagegegenstand sein sollte. Die gegenteilige Annahme in der Berufungsbegründung zitiert die eigene Klageschrift falsch. Die 44

Aussage, "wegen der Beendigungsmitteilung vom 27.11.2023 durch die Beklagte zum 31.12.2023 sei Klage geboten" (Seite 4 der Berufungsbegründung) findet sich in der Klageschrift vom 22.01.2024 an keiner Stelle. Dort wird ein angegriffenes Beendigungsdatum 31.12.2023 vielmehr ebenso wenig genannt wie eben der Änderungsvertrag vom 08.12.2022. Richtig ist, dass auf eine Beendigungsmitteilung vom 27.11.2023 und die entsprechende Anlage K3 Bezug genommen wird. Danach folgt ohne Weiteres und insbesondere ohne Nennung z.B. des angegriffenen Beendigungsdatums der Satz: "Es war deshalb Klage geboten." Unabhängig davon enthält das Schreiben vom 27.11.2023 ebenfalls keine Bezugnahme auf den Änderungsvertrag vom 08.12.2022, sondern allein die Angabe des Beendigungsdatums 31.12.2023 - welches in der Klage selbst aber wie bereits ausgeführt auch nicht von Klägerseite genannt wird.

Zuzustimmen ist dem Arbeitsgericht auch in seiner Ansicht, es sei nicht Aufgabe des Gerichts, sich aus einem unstrukturierten, 39-seitigen Anlagenkonvolut mehrerer Vertragsdokumente und zahlreicher weiterer Dokumente nunmehr ausgerechnet den dort in der Tat auf Blatt 14 und 16 auch vorhandenen Änderungsvertrag vom 08.12.2022 herauszusuchen und dann sozusagen an Klageantrag und kompletter Klagebegründung vorbei den Streitgegenstand abweichend vom Klageantrag im Wege der Auslegung selbst festzulegen. Die Grenzen der Auslegung wären damit weit überschritten. Allein der Umstand, dass das Gericht, wenn es denn das Konvolut der Anlage K1 durchschaut, der Meinung gewesen sein könnte, dass diese Befristungskontrollklage nur erfolgreich sein kann, wenn statt des im Klageantrag und der -begründung bezeichneten Vertrags vom 12.03.2020 der weder an der einen noch an der anderen Stelle erwähnte Vertrag vom 08.12.2022 zum Gegenstand der Klage gemacht wird, rechtfertigt eine so weitgehende Auslegung an Wortlaut und Gesamtzusammenhang der Klageschrift vorbei nicht. 45

Da die Frage, welche Befristungsvereinbarung zu welchem Beendigungstermin einer gerichtlichen Kontrolle unterzogen werden soll, sowohl die Bestimmtheit der Klage (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) als auch damit zusammenhängend die Bestimmung des Streitgegenstands betrifft, muss eine Auslegung, die abweichend vom Antragswortlaut eine ganz andere und in der Klagebegründung nirgendwo erwähnte Befristungsabrede zum Klage- und damit Streitgegenstand machen möchte, schon klare Anhaltspunkte für eben diesen Klagewillen aus Klageschrift und Anlagen entnehmen können. Das ist hier wie aufgezeigt nicht möglich. 46

III. 47

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs. 1 ZPO. Danach hat der Kläger die Kosten des ohne Erfolg von ihm eingelegten Rechtsmittels zu tragen. 48

IV. 49

Die Entscheidung über die Nichtzulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 1 ArbGG. Ein Zulassungsgrund nach § 72 Abs. 2 ArbGG liegt nicht vor, insbesondere betrifft die Entscheidung weder entscheidungsrelevante Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG noch liegt eine Divergenz im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG vor. Es handelt sich vielmehr um eine Einzelfallentscheidung auf der Basis der anerkannten Grundsätze der höchstrichterlichen Rechtsprechung. 50

RECHTSMITTELBELEHRUNG 51

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 52

53

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Klein Schier Kiel

54

