Zusatzkurs Anwalt Intensiv
Klausur Nr. 332
(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)

Am 17. September 2025 sucht Herr Bernd Belzich Rechtsanwältin Anna Maric in deren Kanzlei in (...) Bamberg, Goethestraße 288, auf. Herr Belzich ist der Alleininhaber eines Elektroinstallationsbetriebs mit derzeit 22 Beschäftigten mit Sitz in der Goethestraße 14 in (...) Bamberg. Ein Betriebsrat besteht nicht. Tarifverträge sind nicht anwendbar. Herr Belzich erklärt Folgendes:

„Frau Rechtsanwältin, ich brauche ihre Hilfe in zwei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten. Zum einen geht es um die Klage eines bisherigen Mitarbeiters meiner Firma.

Meine Firma ist von Herrn Yannick Kaiser mit einer unberechtigten Klage u.a. gegen die vereinbarte Befristung seines Arbeitsverhältnisses überzogen worden. Die Klage wurde mir am 13. September 2025 zugestellt und ich habe sie Ihnen mitgebracht.

Den Arbeitsvertrag habe ich damals persönlich mit dem Kläger abgeschlossen. Ich dachte, dass ich bei der Einstellung auf anwaltlichen Rat verzichten kann, aber jetzt habe ich doch Probleme bekommen. Kollegen hatten mir versichert, dass das mit Befristungen heutzutage völlig einfach funktioniere. Ich habe dann etwas im Internet recherchiert und bin auf einen Ratgeber gestoßen. Dort hieß es, dass man bei einer erstmaligen Einstellung bis zu zwei Jahren Dauer keine Gründe brauche, in allen anderen Fällen aber einen sachlichen Grund, der im Gesetz abschließend geregelt sei. Es waren dann auch einige Befristungsgründe als Beispiele angegeben.

Ich habe damals geprüft, welchen Befristungsgrund aus dieser Liste der Möglichkeiten man nehmen könnte. Wenn ich mir diese gesetzlichen Befristungsgründe so anschaue, so meine ich doch, dass in meinem Fall gleich mehrere davon zutreffen.

In den Vertragstext aufgenommen habe ich den Befristungsgrund, der für mich im Vordergrund stand bzw. der der einzige war, an den ich zu diesem Zeitpunkt gedacht hatte. Es ging um eine Vertretung für Dirk Dickel, einen entfernten Verwandten von mir. Dieser stand zu dem Zeitpunkt, in dem ich die Befristung mit dem Kläger vereinbarte, in einem Ausbildungsverhältnis als Elektriker bei einer anderen Firma. Ich hatte mich aber mehrfach mit ihm unterhalten. Er sah dort wenig Perspektiven und fand das Betriebsklima ziemlich schlecht. Deswegen hatte er mir im Februar 2024 angekündigt, dass er nach Ende seiner Lehre im Sommer 2025 bei mir einsteigen wolle. Und ich wollte ihm möglichst etwas Vernünftiges anbieten können. Dies zum einen, weil ich seiner Mutter noch einen Gefallen schuldig bin. Außerdem scheint er ein schlaues Kerlchen zu sein, dem ich bei uns durchaus ein großes Entwicklungspotential zutraue. Inzwischen habe ich ihn auch tatsächlich zum 1. September 2025 hin eingestellt.

Ein Bekannter hatte mir damals mehrere Formulare für Musterarbeitsverträge zukommen lassen, darunter eine Variante mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Diesen Vordruck habe ich für Herrn Kaiser genommen. In diesen Vordruck muss man die Laufzeit sowie den Befristungsgrund einsetzen und dann unterschreiben. Das habe ich getan

und dabei „Vertretung“ hingeschrieben, womit die Sache mit Dirk Dickel meinte. Später, als wir uns dann einig waren, hat auch Herr Kaiser diesen Vertrag unterschrieben.

Weiterhin habe ich inzwischen gelesen, dass man Befristungen als „Probezeit“ vereinbaren darf. Ich schlage vor, dass Sie das nun dem Gericht vortragen, denn es dürfte doch auf der Hand liegen, dass ich einen neuen Mitarbeiter nach seiner Einstellung erst testen muss. Immerhin lag die erste Beschäftigung bereits recht lange zurück. Diesen anderen Befristungsgrund der Erprobung habe ich bei Vertragsschluss zwar nicht in den Vertrag geschrieben. Aber das wird doch hoffentlich kein Problem sein, wenn dieser Grund nur tatsächlich gegeben ist.

Außerdem habe ich inzwischen gelesen, dass man befristete Verträge auch dann problemlos abschließen könne, wenn die frühere Befristung lange zurückliegt. Diese Regelung, sollte sie zutreffen, muss im Fall von Herrn Kaiser doch unbedingt eingreifen. Seine damalige etwa dreiwöchige Beschäftigung in einer Aushilfstätigkeit – er war damals noch Schüler und es ging um einen Ferienjob – liegt doch schon mehr als ein Jahrzehnt zurück!

Die Situation jetzt ist jedenfalls so, dass ich in keinem Fall mit dem Kläger verlängern will, denn ich war mit ihm überhaupt nicht zufrieden. Er lieferte schlampige Arbeit und hatte viele Fehlzeiten wegen angeblicher Krankheit, die ihm sein Arzt offenbar immer gleich wunschgemäß bescheinigt. Er redet ständig von „burn-out“, wie es heutzutage bei vielen Faulenzern Mode geworden ist, so dass man diejenigen, die es wirklich getroffen hat, oft nicht mehr richtig ernst nimmt. Ich hatte schon mehrfach an vorzeitige Kündigung gedacht, bis mir gesagt wurde, dass das bei befristeten Arbeitsverträgen nicht so einfach sei. Ich kann ihn künftig wohl auch nicht mehr brauchen. Immerhin hat es ja mit der Einstellung von Dirk Dickel geklappt.

Warum die Befristung formunwirksam sein soll, wie die Klage behauptet, verstehe ich gar nicht. Ich habe Herrn Kaiser damals am 30. März 2024 zwei von mir bereits ausgefüllte und unterschriebene Musterverträge zugeschickt und ihn gebeten, beide zu unterschreiben und mir einen davon möglichst schnell zurückkommen zu lassen, andernfalls schnell abzusagen. Anscheinend hat er sich an diese Bitte nicht ganz gehalten und nicht beide Verträge unterschrieben. Mir hat er aber jedenfalls am 4. April 2024 eine der beiden Fassungen eingeworfen, und diese trägt seine eigene Originalunterschrift neben der meinen und nennt als Datum der Unterschrift diesen 4. April 2024. Diese Urkunde, deren Erhalt vor Aufnahme der Tätigkeit meine Büromitarbeiterin Silke Simmel bestätigen kann, habe ich Ihnen mitgebracht.

Ich hoffe, das genügt, um mich effektiv vor Gericht verteidigen zu können. Im Übrigen wäre ich Ihnen dankbar, wenn Sie mir die Rechtslage v.a. im Hinblick auf etwaige Prozessrisiken oder Rechtsirrtümer meinerseits in einem Schreiben erläutern könnten.

Bei meinem zweiten Problem geht es um den bereits laufenden Prozess des Herrn Ben Fleck, dem ich nach langem Hin und Her am 18. Januar 2025 auf den 31. März 2025 hin die sog. personenbedingte Kündigung wegen seiner häufigen Fehlzeiten erklären musste. In den drei Jahren seit Ablauf seiner Probezeit war der fast mehr krank als er gearbeitet hat. Und das, obwohl der noch nicht einmal 40 Jahre alt ist. Den Fall kennen Sie längst, weil Sie mich im Kündigungsschutzrechtsstreit vertreten.

Es geht jetzt auch nicht um die Kündigung, die vom Arbeitsgericht durch Urteil vom 4. August 2025 für wirksam erklärt worden ist und deren Überprüfung sich inzwischen in der Berufung befindet. Das haben wir alles besprochen, und ich bin mir der Tatsache bewusst, dass die Kündigung gute Chancen hat, endgültig zu halten, dass man vor Gericht aber immer mit überraschenden Kehrtwenden rechnen muss.

Was mich umtreibt, das sind die weiteren Folgen für den Fall, dass wir wider Erwarten doch in letzter Instanz verlieren würden. Sie selbst haben mich ja auf die zumindest theoretische Gefahr von sog. Verzugslohn hingewiesen, als Fleck seit Juni 2025 auf einmal vorbrachte, er sei jetzt endgültig von seinem Leiden kuriert. Sie haben mich bereits ausführlich darüber aufgeklärt, dass ich in Annahmeverzug geraten wäre, wenn die Kündigung sich wider Erwarten als unwirksam herausstellen sollte und Fleck tatsächlich arbeitsfähig sein sollte.

Da er sich nach seiner Aussage bei der Agentur für Arbeit gemeldet hatte, dabei bisher aber offenbar keine Tätigkeit hatte vermittelt werden können, habe ich ihm selbst etwas angeboten: Ich hatte nämlich gerade mehrere größere Aufträge für die nächste Zeit an Land gezogen, so dass es für einige Wochen ganz schön zu tun gibt. Da dachte ich mir, könnte man doch zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen, in dem ich den Fleck vorübergehend bis zur endgültigen Entscheidung seines Prozesses wieder einstelle. Dann habe ich wenigstens etwas für mein Geld, wenn wir wider Erwarten verlieren sollten. Deswegen habe ich ihn durch ein Schreiben vom 22. August 2025, das ich Ihnen in Kopie mitgebracht habe, zum vorübergehenden Wiederantritt seiner Arbeit ab dem 25. August 2025 aufgefordert. Ich habe es per Einschreiben abgesandt und auch den Rückschein noch in meinem Besitz. Fleck hat trotz allem überhaupt nicht reagiert, ist insbesondere nicht am betreffenden Termin zur Arbeit erschienen.

Ich war auf die Idee für dieses Vorgehen gekommen, weil wir früher einmal einen ähnlichen Fall im Betrieb hatten, den Sie für uns ebenfalls erfolgreich, wenn auch nicht ganz ohne Nervenbelastung geführt haben: Da hatte ein Arbeitnehmer auf Kündigungsschutz und Weiterbeschäftigung geklagt, in erster Instanz – anders als dieser Fleck – gewonnen, aber in zweiter Instanz verloren. Auf das Urteil der ersten Instanz hin hatten wir ihn in der Übergangszeit weiterbeschäftigt. Später gab es dann einen zweiten Prozess wegen der Details der Bezahlung in dieser Übergangszeit. Wie Sie sich gewiss erinnern können, hat das Gericht im Rahmen dieser Zahlungsklage dann entschieden, dass in der Übergangszeit zwischen den Kündigungsschutzurteilen von erster und zweiter Instanz gar kein Arbeitsverhältnis vorgelegen habe. Deswegen brauchten wir dann auch kein Gehalt weiterbezahlen, als dieser Arbeitnehmer nach einiger Zeit wegen angeblicher Erkrankungen nicht mehr kam. Ich gehe also davon aus, dass auch mein Schreiben an Fleck zu einer Weiterbeschäftigung ohne Arbeitsvertrag geführt hätte.

Dem Fleck noch einmal einen richtigen dauerhaften Arbeitsvertrag zu geben, wäre nach den Ereignissen der Vergangenheit für mich nicht mehr in Betracht gekommen. Sollte er derzeit wirklich – ausnahmsweise einmal – arbeitsfähig sein, so wäre ein vorübergehender Einsatz nur ganz praktisch, weil er schon etwas eingearbeitet ist. Langfristig muss ich mir sicher neue Leute suchen.

Letztlich stellt sich mir nun folgende Frage, zu der ich Sie bitte, eine Überprüfung durchzuführen: Unterstellt, wir würden tatsächlich den Kündigungsschutzprozess verlieren und Fleck war tatsächlich seit einiger Zeit wieder arbeitsfähig: Hat dann mein

Schreiben vom 22. August 2025 diesen sog. Annahmeverzug beendet oder sonst wie zu einem Wegfall dieser von Ihnen angesprochenen Ansprüche aus Annahmeverzug geführt?“

Herr Belzich übergibt Rechtsanwältin Maric einige Schriftstücke (vgl. Anlagen). Nach deren Durchsicht durch die Rechtsanwältin gibt Herr Belzich auf Nachfrage folgende Antworten:

„Ich habe dem Kläger Kaiser bei dem Gespräch am 25. März 2024 die Beschäftigung nicht bereits fest zugesagt. Ich hatte ihm damals nur erklärt, dass ich gegebenenfalls eine Möglichkeit dazu sehe, dies aber noch genauer überprüfen und dabei auch Details klären müsse.“

Herr Belzich unterzeichnet eine Prozessvollmacht für das begonnene Verfahren. Außerdem unterzeichnet er eine Bestätigung, dass er auf die Kostenfolgen von § 12a ArbGG hingewiesen wurde und darauf, dass die Gebühren sich nach dem Streitwert richten.

Anlage 1:

Jürgen Schulze
Rechtsanwalt
Fichtestraße 60
(...) Bamberg

Bamberg, 8. September 2025

An das
Arbeitsgericht Bamberg
(...) Bamberg

Klage

In dem Rechtsstreit

Yannick Kaiser, Fichtestraße 12, (...) Bamberg

gegen

Bernd Belzich, Goethestraße 14, (...) Bamberg

Az.: 5 Ca 745/25

zeige ich unter Vorlage von Prozessvollmacht an, dass ich den Kläger vertrete und stelle folgende Anträge:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. August 2025 hinaus fortbesteht.

2. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Begründung:

Der Kläger, geboren am 15. Mai 1995, arbeitet aufgrund befristeten Arbeitsvertrages seit 8. April 2024 als Elektriker in dem Betrieb des Beklagten, der einen Elektroinstallationsbetrieb betreibt.

Nach einem Bewerbungsgespräch am 25. März 2024 einigte der Kläger sich später mit dem Beklagten auf eine Beschäftigung, die aber nur befristet sein sollte. Der Kläger sollte 17 € pro Stunde verdienen und in Fünf-Tage-Woche mit grundsätzlich 40 Stunden arbeiten.

Beweis: Vertragsurkunde, datiert auf den 29. März 2024 (Anlage K_1)

Diese Befristung, die vom Montag, 8. April 2024 bis zum 31. August 2025 laufen sollte, ist unwirksam, so dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Zum einen ist die Befristung formunwirksam. Die dem Kläger ausgehändigte, nämlich per Post am 30. März 2024 zugegangene Vertragsurkunde – ganz offensichtlich ein vorgedruckter Mustervertrag mit nur wenigen individuellen Ergänzungen durch den Beklagten – trägt nur die Unterschrift des Beklagten, nicht aber diejenige des Klägers.

Beweis: Vertragsurkunde, datiert auf den 29. März 2024 (Anlage K_1)

Da dies nur auf einem Versehen beruhen kann, muss zwar angesichts der tatsächlich durchgeführten Tätigkeit von einem wirksamen Vertragsschluss ausgegangen werden, doch ist die Befristung unwirksam und damit das Arbeitsverhältnis als unbefristetes zu behandeln.

Die Befristung ist aber auch deswegen unwirksam, weil es an sachlichen Gründen fehlt. Diese Befristung sollte zur „Vertretung“ irgendeiner anderen Person erfolgen. Es wird hiermit aber bestritten, dass es überhaupt einen zeitlich nur begrenzten Bedarf gab. Für Elektriker gibt es immer Arbeit.

Auf andere Sachgründe oder auf eine sog. „erleichterte Befristung“ aber kann sich der Beklagte schon deswegen nicht stützen, weil dies gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG in der Vertragsurkunde hätte angegeben werden müssen. Da dort ausschließlich „Vertretung“ genannt ist, kann überdies im Wege der Auslegung davon ausgegangen werden, dass alle anderen theoretischen Möglichkeiten zur Befristung hiermit abbedungen werden sollten.

Überdies war die Befristung im vorliegenden Fall vom Gesetz generell verboten, weil der Kläger bereits früher einmal befristet beim Beklagten beschäftigt war. Sein damaliger (erster) Arbeitsvertrag beim Beklagten stammte vom 20. Juni 2013 und sah eine Dauer der Beschäftigung vom 1. August 2013 bis zum 22. August 2013 vor.

Beweis: Vertragsurkunde, datiert auf den 20. Juni 2013 (Anlage K_2)

Jürgen Schulze
Rechtsanwalt

Zeitgleich mit der Zustellung der Klage war dem Beklagten am 13. September 2025 eine Ladung zur Güteverhandlung für den 2. Dezember 2025 zugestellt worden (Az.: 5 Ca 745/25).

Anlage 2:

Arbeitsvertrag

zwischen Belzich Elektroinstallationen
Inhaber Bernd Belzich
Goethestraße 14
(...) Bamberg
- Arbeitgeber -

und Herrn/~~Frau~~
Yannick Kaiser
Fichtestraße 12
(...) Bamberg
- Arbeitnehmer –

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am *8. April 2024* .

~~Es ist auf unbestimmte Zeit geschlossen.~~

Es ist befristet bis *31. August 2025*.

Sachgrund der Befristung: *Befristung zur Vertretung*.

§ 2. Tätigkeitsbereich; Umsetzungsbefugnisse

.....

§ 3. Arbeitszeit

I. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich.

II. Regelmäßige Arbeitstage sind Montag bis Freitag.

III. ..... *(Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit).*

IV. Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, auf Weisung des Arbeitgebers bei Bedarf Mehr- und Überarbeit zu leisten, soweit dies gesetzlich zulässig ist; dies gilt auch für den Samstag.

V. Diese Mehrarbeit wird nach Wahl des Arbeitgebers entweder durch Freizeitausgleich oder zusätzliche Vergütung (zu dieser siehe § 5) ausgeglichen.

§ 4. Vergütung

I. Der/Die Arbeitnehmer/in erhält für seine/ihre vertragliche Tätigkeit einen Stundenlohn von *17 €*. Die Vergütung ist jeweils am letzten eines Monats fällig.

II. ..... *(Zahlungsmodalitäten)*

……

§ 9. Urlaub

I. Der/Die Arbeitnehmer/in erhält in jedem Kalenderjahr einen Erholungsurlaub von *20 (zwanzig)* Arbeitstagen. .....

II. Hierfür gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

…….. *(weitere Klauseln)*.

Bamberg, den 29. März 2024

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Bernd Belzich	Yannick Kaiser
	4. April 2024

Hinweis: Es handelt sich um einen vorgedruckten Vertragstext. Die Formulierung „Befristung zur Vertretung“ sowie weitere individuelle Details (Stundenlohn, Anzahl der Urlaubstage) wurden aber handschriftlich eingefügt; dies ist erkennbar die Handschrift des Beklagten selbst. Die Unterschriften beider Vertragsparteien auf dieser Urkunde sind Originalschriftzüge.

Anlage 3:

Arbeitsvertragsurkunde vom 20. Juni 2013

Vereinbart wird eine Beschäftigung des Klägers vom 1. August 2013 bis 22. August 2013, wobei als Tätigkeit „Aushilfe für diverse Aufgaben (Büro, Fahrdienste, Hilfsdienste u.a.)“ angegeben ist. Der Kläger ist ausdrücklich als Schüler bezeichnet.

Anlage 4: Kopie des Schreibens des Herrn Belzich an Herrn Ben Fleck

Belzich Elektroinstallationen
Inhaber Bernd Belzich
Goethestraße 14
(...) Bamberg

Bamberg, den 22. August 2025

- Arbeitgeber -

Herrn Ben Fleck
Kantstraße 95
(….) Bamberg

Sehr geehrter Herr Fleck,

da ich von Ihrer Arbeitswilligkeit ausgehe und Ihre Arbeitsfähigkeit nach Ihren eigenen Angaben wieder hergestellt sein soll, mache ich Ihnen hiermit das schriftliche Angebot, Sie bis zur rechtskräftigen Entscheidung Ihres Arbeitsrechtsverfahrens zu Ihren bisherigen Bedingungen weiter zu beschäftigen. Ich erwarte Sie am Montag, 25. August 2025 um 7 Uhr zur Arbeit.

Dieses Angebot bedeutet nicht, dass unsere Seite die Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung akzeptiert. Sollten Sie aber wider Erwarten am Landesarbeitsgericht obsiegen, so wird unsere Seite selbstverständlich den Fortbestand Ihres bisherigen Arbeitsverhältnisses akzeptieren und nicht auf der mit diesem Schreiben vorgeschlagenen zeitlich beschränkten Beschäftigung beharren.

Hochachtungsvoll
Bernd Belzich

In den Akten von Rechtsanwältin Maric befindet sich auch das am 11. August 2025 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 4. August 2025.

Dieses hat die Kündigungsschutzklage des Klägers Ben Fleck abgewiesen. Die personenbedingte Kündigung wird mit ausführlicher Begründung für wirksam erklärt. Sie sei nicht sozialwidrig, weil die Fehlzeiten des Klägers Ben Fleck das zumutbare Maß weit überschreiten würden. Insbesondere wird der Vortrag des Klägers Ben Fleck, er sei inzwischen wieder genesen, als rechtlich unerheblich bezeichnet. Dies sei zum einen zweifelhaft, zum anderen aber wäre es im Zeitpunkt des Ausspruchs bzw. Zugangs der Kündigung nicht voraussehbar gewesen. Einen Weiterbeschäftigungsantrag hatte Fleck nicht gestellt.

In dieser Sache bittet Rechtsanwältin Maric ihre Referendarin um eine gutachtliche Überprüfung zur Vorbereitung eines weiteren Beratungsgesprächs. Sie erklärt, sie habe das Gefühl, dass der Mandant durch sein Angebot an den Prozessgegner Ben Fleck ein gewisses Risiko eingegangen sein könnte.

Die Referendarin solle zusätzlich zur Antwort auf die Fragen des Mandanten auch überprüfen, ob sich für den Mandanten im Hinblick auf sein Ziel, Ben Fleck „mittelfristig endgültig loszuwerden“, irgendwelche Risiken ergeben hätten bzw. würden, wenn Fleck auf das Scheiben des Mandanten hin tatsächlich zur Arbeit angetreten wäre oder noch antreten würde. Müsste die Rechtsanwältin ihrem Mandanten für den Fall des Erscheinens von Ben Fleck noch irgendeinen wichtigen Ratschlag erteilen?

Vermerk für die Bearbeitung:

1. Im Verfahren des Yannick Kaiser gegen den Mandanten ist der geeignete Schriftsatz an das Gericht ist zu entwerfen; dieser hat diejenigen Rechtsausführungen zu enthalten, welche die zu stellenden Anträge stützen. Die Sachverhaltsdarstellung ist erlassen.

2. Zu diesem Rechtsstreit ist ein Mandantenbegleitschreiben zu fertigen. In diesem ist u.a. auf solche Fragen zum Rechtsstreit mit Yannick Kaiser einzugehen, deren Darlegung im Schriftsatz an das Gericht (derzeit) nicht angezeigt erscheint. Auch in diesem Begleitschreiben ist die Sachverhaltsdarstellung erlassen.

3. Soweit im Sachverhalt berührte Aspekte hinsichtlich der Klage bzw. der sonstigen vom Mandanten oder vom Gegner aufgeworfenen Fragen zu diesem Rechtsstreit nach Ansicht der Bearbeiterin / des Bearbeiters weder in den Schriftsatz gehören noch in das Mandantenschreiben, sind diese in einem Hilfsgutachten zu behandeln. Andere Ansprüche des Klägers Kaiser als die von der Klage erfassten sind allerdings nicht zu prüfen.

4. Die vom Mandanten gestellte Frage zum etwaigen Annahmeverzug gegenüber Herrn Ben Fleck sowie die Frage etwaiger Risiken im Falle von dessen tatsächlicher vorübergehender Beschäftigung ist in einem Gutachten zu prüfen. Dabei ist die Frage der Wirksamkeit der Kündigung des Ben Fleck nicht zu prüfen; für diese Prüfung ist die (nicht ganz auszuschließende) Annahme von deren Unwirksamkeit durch das LAG zu unterstellen. Auf die Meldung bei der Agentur für Arbeit sowie deren Vermittlungsversuche bzw. generell die Frage einer Anrechnung der Tätigkeit des Ben Fleck bei anderen Arbeitgebern ist dabei ebenfalls nicht einzugehen.

Es ist ungeprüft zu unterstellen, dass kein Tarifvertrag anwendbar ist und dass die nicht abgedruckten Teile des Arbeitsvertrags für die Lösung des Falles unerheblich sind.