

Arbeitsakte

Akte: Befristungskontrollklage Vogt ./ Stadtwerke Neukölln GmbH

befristungskontrollklage-vogt-stadtwerke

Lena Vogt (geb. 12.09.1993, wohnhaft Erkstraße 48, 12043 Berlin) war vom 01. März 2024 bis 28. Februar 2026 als Sachbearbeiterin im Bereich Kundenservice/Vertragsmanagement bei der Stadtwerke Neukölln GmbH (Britzer Damm 221, 12347 Berlin) beschäftigt. Der Arbeitsvertrag wurde ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG für 24 Monate befristet. Das monatliche Bruttogehalt betrug EUR 2.950,00 bei einer Vo

Diese Datei bündelt alle Aktenstücke in einem Dokument. Die Einzeldateien liegen im Aktenordner ebenfalls vor.

Inhaltsverzeichnis

Teil	Inhalt
Teil 1	Aktenstücke (Markdown) (8)
Teil 2	Notizen und Textdateien (6)
Teil 3	Excel-Tabellen (1)
Teil 4	Word-Dokumente (5)

Aktenstücke (Markdown)

Datei: aktenvermerk_schriftformpruefung.md

Aktenvermerk: Schriftformprüfung § 14 Abs. 4 TzBfG

> **Aktenzeichen:** VGT/2026/0309-ARB > **Datum:** 10. März 2026 > **Verfasserin:** RA'in [H. Dressel] > **Betreff:** Rechtliche Prüfung: Wirksamkeit der Befristungsabrede, insbesondere Schriftformerfordernis § 14 Abs. 4 TzBfG, Vorbeschäftigungsverbot § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG > **Akte:** Vogt ./.. Stadtwerke Neukölln GmbH

I. Ausgangssachverhalt

Mandantin Lena Vogt war aufgrund eines zum 01.03.2024 geschlossenen Arbeitsvertrages als Sachbearbeiterin Kundenservice/Vertragsmanagement bei der Stadtwerke Neukölln GmbH tätig. Der Arbeitsvertrag sah eine Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG bis zum 28.02.2026 vor.

Für die vorliegende Prüfung entscheidend ist der Umstand, dass der Vertragsschluss vollständig auf elektronischem Wege erfolgte:

1. Die Beklagte übermittelte den Arbeitsvertrag am 14.02.2024 als PDF-Anhang per E-Mail.
2. Vogt druckte das Dokument aus, unterzeichnete handschriftlich und scannte das Dokument ein.
3. Das Scan-PDF wurde am 16.02.2024 per E-Mail an die Personalabteilung zurückgesandt.
4. Die Beklagte bestätigte den Eingang per E-Mail ohne weitere Handlungen.
5. Vogt erhielt zu keinem Zeitpunkt eine Originalausfertigung mit eigenhändiger Unterschrift der Beklagten.

II. Schriftformerfordernis nach § 14 Abs. 4 TzBfG i.V.m. § 126 BGB

1. Gesetzliche Grundlage

§ 14 Abs. 4 TzBfG bestimmt: *„Die Befristung des Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.“*

Die Schriftform richtet sich nach § 126 BGB. § 126 Abs. 1 BGB verlangt, dass die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet sein muss. § 126 Abs. 2 BGB schreibt bei einem Vertrag vor, dass die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgt; werden über den Vertrag mehrere gleichlautende Urkunden aufgenommen, genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet.

§ 126 Abs. 3 BGB lässt die Ersetzung der Schriftform durch die elektronische Form zu, wenn sich aus dem Gesetz nichts anderes ergibt. Eine elektronische Form nach § 126a BGB setzt jedoch eine qualifizierte elektronische Signatur voraus. Ein bloßes Scan-PDF oder eine per E-Mail übermittelte Bildunterschrift genügt nicht.

2. Subsumtion: E-Mail-Übermittlung + Scan-Rücksendung

a) Kein körperliches Originaldokument

Die Beklagte hat den Arbeitsvertrag ausschließlich als PDF-Datei per E-Mail übersandt. Ein körperliches Schriftstück mit der eigenhändigen Unterschrift der Beklagten (vertreten durch Schönfeld) wurde der Mandantin zu keinem Zeitpunkt ausgehändigt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urt. v. 01.12.2004, 7 AZR 198/04; BAG, Urt. v. 16.04.2008, 7 AZR 1048/06) ist für die Einhaltung des Schriftformerfordernisses bei Papierurkunden erforderlich, dass die Befristungsabrede in einer Urkunde oder in gleichlautenden Ausfertigungen niedergelegt ist, die von den Parteien formwirksam unterzeichnet wurden.

b) Scan-PDF als elektronisches Dokument

Das von Vogt eingescannte und zurückgesandte PDF stellt keine eigenhändige Unterschrift im Sinne des § 126 BGB dar. Ein Scan einer Unterschrift ist eine bloße Abbildung derselben, keine eigenhändige Namensunterschrift. Das Dokument verlässt die Papierform und wird in ein elektronisches Dokument umgewandelt, das die körperliche Urkundenqualität verliert.

Für die elektronische Form wäre gemäß § 126a BGB eine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich. Diese liegt unstreitig nicht vor; die Akte enthält nur Ausdruck, Handsignatur der Arbeitnehmerin, Scan und E-Mail-Rücksendung.

c) Zwischenergebnis

Die Befristungsabrede erfüllt die Anforderungen des § 14 Abs. 4 TzBfG i.V.m. § 126 BGB nicht. Ein Schriftformverstoß liegt vor.

3. Rechtsfolge: § 16 Satz 1 TzBfG

Ist die Befristungsabrede unwirksam, gilt nach § 16 Satz 1 TzBfG der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Das Arbeitsverhältnis besteht damit fort. Die Stadtwerke Neukölln GmbH hat das Arbeitsverhältnis faktisch ohne Kündigung beendet, was einem Verstoß gegen den allgemeinen Kündigungsschutz gleichkommt, sofern KSchG-Voraussetzungen vorliegen (Betrieb > 10 AN, Beschäftigungszeit > 6 Monate — beides ist vorliegend gegeben).

III. Vorbeschäftigungsverbot § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG (Hilfsüberlegung)

1. Tatbestand

§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmt, dass eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Vogt war vom 01.07.2021 bis 30.09.2021 als Ferienaushilfskraft im Bereich Lager/Posteingang am Betriebshof Rudower Straße 14 tätig. Dies stellt eine Vorbeschäftigung beim selben Arbeitgeber dar.

2. BVerfG-Entscheidung 2018

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 06.06.2018 (1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) entschieden, dass § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verfassungskonform dahingehend auszulegen ist, dass das Verbot ausnahmsweise nicht eingreift, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer war. Eine starre Drei-Jahres-Grenze gibt es nicht.

3. Subsumtion

Im vorliegenden Fall:

- **Zeitabstand:** 2 Jahre und 5 Monate (30.09.2021 → 01.03.2024) — nicht sehr lang,

aber auch kein klassischer unmittelbarer Anschluss.

- **Anderer Tätigkeit:** Lager/Posteingang (2021) vs. Kundenservice/Vertragsmanagement (2024)

→ erheblich unterschiedliche Tätigkeitsfelder.

- **Anderer Standort:** Betriebshof Rudower Straße 14 vs. Hauptniederlassung Britzer Damm 221.

- **Anderer Vertragstyp:** Geringfügige Beschäftigung / Ferienaushilfe vs. Vollzeit.

Ergebnis: Bei einer Gesamtwürdigung überwiegen die Gesichtspunkte, die gegen einen institutionellen Rechtsmissbrauch sprechen. Das Vorbeschäftigungsverbot greift wahrscheinlich nicht. Dennoch ist das Argument vor Gericht vertretbar und sollte als Hilfsargument in der Klageschrift aufgeführt werden (Subsidiarität gegenüber dem Schriftformverstoß).

IV. Ergebnis und Empfehlung

Argument	Bewertung	Priorität
Schriftformverstoß § 14 Abs. 4 TzBfG	**Sehr stark** — E-Mail + Scan genügt nicht § 126 BGB	**Primär**
Vorbeschäftigungsverbot § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG	Vertretbar, aber streitig	Subsidär
3-Wochen-Frist § 17 TzBfG	Frist läuft 20.03.2026 — kaum noch Zeit	Sofortmaßnahme

Empfehlung: Unverzügliche Einreichung der Befristungskontrollklage beim ArbG Berlin mit dem Hauptantrag auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses (gestützt auf Schriftformverstoß) und dem Hilfsantrag (Vorbeschäftigungsverbot). Zusätzlich Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung nach BAG GS 1/84.

Klageeinreichung bis spätestens **18.03.2026** (2 Werktage Puffer vor Fristablauf).

RA'in [H. Dressel], VGT/2026/0309-ARB, 10.03.2026

Datei: arbeitsvertrag_vogt_2024_befristung.md

Vorschau: arbeitsvertrag_vogt_2024_befristung

> Lesbare Markdown-Vorschau der gleichnamigen DOCX-Datei. Massgeblich ist die DOCX-Originaldatei.

Stadtwerke Neukölln GmbH

Britzer Damm 221 · 12347 Berlin HRB 145231 B, AG Charlottenburg

Berlin, 14. Februar 2024

A R B E I T S V E R T R A G

(Befristet ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG)

zwischen

Stadtwerke Neukölln GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung, – nachfolgend Arbeitgeber –

und

Frau Lena Vogt Erkstraße 48 12043 Berlin geb. 12.09.1993 – nachfolgend Arbeitnehmerin –
wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01. März 2024 und ist bis zum 28. Februar 2026 befristet (Dauer: 24 Monate).

Die Befristung erfolgt ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Voraussetzung für die sachgrundlose Befristung ist, dass mit dem Arbeitgeber vor diesem Arbeitsvertrag kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Arbeitnehmerin versichert, dass dies der Fall ist.

§ 2 Tätigkeit und Arbeitsort

Die Arbeitnehmerin wird als Sachbearbeiterin im Bereich Kundenservice / Vertragsmanagement eingestellt. Dienstort ist die Hauptniederlassung der Stadtwerke Neukölln GmbH, Britzer Damm 221, 12347 Berlin.

Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, auf Weisung des Arbeitgebers auch andere zumutbare Tätigkeiten zu übernehmen und an anderen Standorten tätig zu sein, sofern dies betrieblich erforderlich ist und ihr zumutbar ist.

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden (Vollzeit). Die Verteilung auf die Wochentage richtet sich nach dem betrieblichen Bedarf; die Regelarbeitszeit ist Montag bis Freitag.

Überstunden sind bis zu einem Umfang von 10 Stunden pro Monat mit der vereinbarten Vergütung abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden auf Weisung des Arbeitgebers entweder durch Freizeitausgleich oder -- soweit kein Ausgleich erfolgt -- gesondert vergütet.

§ 4 Vergütung

Die Arbeitnehmerin erhält ein monatliches Bruttogehalt von EUR 2.950,00 (in Worten: zweitausendneunhundertfünfzig Euro).

Die Vergütung wird monatlich nachträglich, spätestens am letzten Werktag des jeweiligen Monats, auf das von der Arbeitnehmerin benannte Konto überwiesen.

Bei Aufnahme der Beschäftigung hat die Arbeitnehmerin der Personalabteilung ihre Bankverbindung schriftlich mitzuteilen.

§ 5 Urlaub

Der Arbeitnehmerin stehen 28 Arbeitstage Erholungsurlaub im Kalenderjahr zu, was dem gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG (20 Tage bei einer 5-Tage-Woche) übersteigt.

Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Eine Übertragung in das Folgejahr ist nur bei dringenden betrieblichen oder in der Person der Arbeitnehmerin liegenden Gründen zulässig; übertragene Urlaubsansprüche verfallen am 31. März des Folgejahres, sofern keine abweichende schriftliche Vereinbarung getroffen wird.

§ 6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit gelten die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

Eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit ist ab dem dritten Krankheitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung auch für einen früheren Zeitpunkt zu verlangen.

§ 7 Kündigung und vorzeitige Beendigung

Eine ordentliche Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, sofern die Parteien keine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung hierüber treffen (§ 15 Abs. 3 TzBfG).

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) bleibt unberührt.

Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch schriftlichen Aufhebungsvertrag ist jederzeit möglich.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, über vertrauliche betriebliche Angelegenheiten, insbesondere Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Kundendaten sowie interne Vorgänge, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und nach dessen Beendigung Stillschweigen zu bewahren.

Dies gilt nicht für Informationen, die bereits öffentlich zugänglich sind oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften mitgeteilt werden müssen.

§ 9 Nebentätigkeit

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt und die Arbeitskraft der Arbeitnehmerin nicht übermäßig in Anspruch nimmt.

§ 10 Schriftformklausel

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für eine Aufhebung des Schriftformerfordernisses. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

§ 11 Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Soweit nicht im Vertrag abweichend geregelt, finden die gesetzlichen Vorschriften Anwendung.

Gerichtsstand ist Berlin.

Für die Stadtwerke Neukölln GmbH: Arbeitnehmerin:

(Personalreferentin) Birgit Schönfeld Lena Vogt

Ort/Datum: Berlin, 14.02.2024 Ort/Datum: _____, _____

[AKTENNOTIZ: Dieser Vertrag wurde der Arbeitnehmerin am 14.02.2024 ausschließlich per E-Mail als PDF-Anhang zugesandt. Vogt hat das Dokument ausgedruckt, handschriftlich unterschrieben, eingescannt und das Scan-PDF am 16.02.2024 per E-Mail zurückgesandt. Es existiert kein beidseitig original unterschriebenes körperliches Dokument. → Schriftformverstoß § 14 Abs. 4 TzBfG, vgl. Aktenvermerk Schriftformprüfung]

Datei: betriebsrat_stellungnahme_feb2026.md

Vorschau: betriebsrat_stellungnahme_feb2026

> Lesbare Markdown-Vorschau der gleichnamigen DOCX-Datei. Massgeblich ist die DOCX-Originaldatei.

Betriebsrat der Stadtwerke Neukölln GmbH

Britzer Damm 221 · 12347 Berlin

Berlin, den 20. Januar 2026

An die Geschäftsführung der Stadtwerke Neukölln GmbH Britzer Damm 221 12347 Berlin

Stellungnahme des Betriebsrats zum Auslauf des befristeten Arbeitsvertrages Vogt

Sehr geehrte Damen und Herren der Geschäftsführung,

der Betriebsrat hat Kenntnis davon erhalten, dass das befristete Arbeitsverhältnis mit Frau Lena Vogt, Sachbearbeiterin Kundenservice/Vertragsmanagement, planmäßig zum 28. Februar 2026 ausläuft und kein Anschlussvertrag vorgesehen ist.

1. Anhörung des Betriebsrats

Der Betriebsrat wurde mit Schreiben der Personalabteilung vom 07. Januar 2026 über den bevorstehenden Vertragsauslauf informiert. Eine förmliche Anhörung nach § 102 BetrVG ist bei einem befristeten Arbeitsvertrag, der durch Zeitablauf endet, gesetzlich nicht vorgeschrieben. Der Betriebsrat nimmt dennoch wie folgt Stellung.

2. Stellungnahme des Betriebsrats

Der Betriebsrat stellt fest, dass Frau Vogt über die gesamte Laufzeit ihres Beschäftigungsverhältnisses ihre Aufgaben zur vollen Zufriedenheit aller Beteiligten erfüllt hat. Es liegen keine disziplinarischen Auffälligkeiten vor.

Der Betriebsrat weist darauf hin, dass im Kundencenter der Stadtwerke Neukölln eine offene Stelle ausgeschrieben ist, die dem Profil von Frau Vogt entspricht. Er bittet die Geschäftsführung, Frau Vogt bei der Besetzung dieser Stelle vorrangig zu berücksichtigen.

Der Betriebsrat hat Bedenken, ob die ausschließlich digitale Abwicklung des Vertragsschlusses (E-Mail-Übermittlung und Scan-Rücksendung) den gesetzlichen Anforderungen des § 14 Abs. 4 TzBfG entspricht. Er empfiehlt der Personalabteilung, künftig sicherzustellen, dass Befristungsabreden durch Austausch körperlicher Originalurkunden abgeschlossen werden.

3. Beschluss des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat in seiner ordentlichen Sitzung vom 16. Januar 2026 (Protokoll-Nr. BR-2026-01) mit 5 Ja-Stimmen, 1 Nein-Stimme und 1 Enthaltung folgende Resolution beschlossen:

<>

4. Hinweis auf rechtliche Risiken

Der Betriebsrat weist darauf hin, dass die ausschließlich digitale Vertragsabwicklung aus seiner Sicht rechtliche Risiken birgt. Falls Frau Vogt Klage nach § 17 TzBfG einreicht, steht das Unternehmen ggf. vor einem Prozess, der bei Verlust zur Zahlung von Annahmeverzugslohn und zur unbefristeten Weiterbeschäftigung verpflichten würde. Die Personalabteilung wird gebeten, dieses Risiko in ihre Entscheidung einzubeziehen.

Mit freundlichen Grüßen

Fatima Öztürk Vorsitzende des Betriebsrats Stadtwerke Neukölln GmbH

cc: Betriebsratsmitglieder (alle 7)

[Anlage: Protokoll Betriebsratssitzung 16.01.2026, BR-2026-01]

Vorschau: klageschrift_vogt_arbg_berlin

> Lesbare Markdown-Vorschau der gleichnamigen DOCX-Datei. Massgeblich ist die DOCX-Originaldatei.

Rechtsanwältin Hanna Dressel Kanzlei Dressel & Partner Mehringdamm 74, 10961 Berlin Tel.: 030 – 89 00 43 11

An das Arbeitsgericht Berlin Magdeburger Platz 1 10785 Berlin

Berlin, den 13. März 2026

KLAGESCHRIFT in dem Rechtsstreit Lena Vogt (Klägerin) gegen Stadtwerke Neukölln GmbH (Beklagte) wegen: Befristungskontrolle, Weiterbeschäftigung

I. Parteien

Klägerin: Lena Vogt, Erkstraße 48, 12043 Berlin. Prozessbevollmächtigte: RA'in Hanna Dressel, Kanzlei Dressel & Partner, Mehringdamm 74, 10961 Berlin.

Beklagte: Stadtwerke Neukölln GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung, Britzer Damm 221, 12347 Berlin, HRB 145231 B, AG Charlottenburg.

II. Anträge

Die Klägerin beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten nicht durch die im Arbeitsvertrag vom 14./16. Februar 2024 vereinbarte Befristung zum 28. Februar 2026 geendet hat, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin über den 28. Februar 2026 hinaus bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Sachbearbeiterin im Bereich Kundenservice/Vertragsmanagement tatsächlich weiterzubeschäftigen.
3. Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis wegen Verstoßes gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG (Vorbeschäftigungsverbot) auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

III. Sachverhalt

1. Das Arbeitsverhältnis

Die Klägerin war aufgrund eines Arbeitsvertrages, den die Parteien am 14./16. Februar 2024 schlossen, als Sachbearbeiterin im Bereich Kundenservice/Vertragsmanagement bei der Beklagten tätig. Das Arbeitsverhältnis begann am 01. März 2024 und war auf 24 Monate ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristet (Vertragsende: 28.02.2026). Das monatliche Bruttogehalt betrug EUR 2.950,00 bei 40 Stunden/Woche. Die Klägerin hat ihre Aufgaben über die gesamte Laufzeit beanstandungsfrei erfüllt.

2. Vertragsschluss durch E-Mail und Scan

Mit E-Mail vom 14. Februar 2024 übersandte Personalreferentin Birgit Schönfeld der Klägerin den Arbeitsvertrag als PDF-Anhang und bat sie, diesen auszudrucken, zu unterschreiben und eingescannt zurückzusenden. Ein körperliches Originaldokument mit eigenhändiger Unterschrift der Beklagten wurde der Klägerin zu keinem Zeitpunkt übermittelt. Die Klägerin druckte den Vertrag aus, unterschrieb handschriftlich, scannte ihn ein und sandte das Scan-PDF am 16. Februar 2024 per E-Mail zurück. Frau Schönfeld bestätigte den Eingang kurz per E-Mail.

Beweis: E-Mail-Verlauf 14.02.–19.02.2024 (Anlage K 1)

3. Mitteilung Vertragsauslauf

Mit E-Mail vom 09. Januar 2026 teilte Schönfeld der Klägerin mit, dass das Arbeitsverhältnis zum 28. Februar 2026 planmäßig enden werde und kein Anschlussvertrag geplant sei. Eine förmliche Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag wurde nicht ausgesprochen; das Vertragsende trat schlicht durch Zeitablauf ein.

Beweis: E-Mail-Verlauf 09.01.–12.01.2026 (Anlage K 2)

4. Vorbeschäftigung 2021

Die Klägerin war vom 01. Juli 2021 bis 30. September 2021 als geringfügig beschäftigte Ferienaushilfe im Bereich Lager/Posteingang am Betriebshof Rudower Straße 14 bei der Beklagten tätig -- eine völlig andere Tätigkeit und ein anderer Standort als das Arbeitsverhältnis 2024.

Beweis: Auszug Ferienaushilfe-Vertrag 2021 (Anlage K 3)

IV. Rechtliche Würdigung

1. Zulässigkeit und Fristwahrung (§ 17 TzBfG)

Das Arbeitsgericht Berlin ist sachlich und örtlich zuständig (§§ 2 Abs. 1 Nr. 3a, 8 ArbGG). Die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (3 Wochen ab vereinbartem Vertragsende 28.02.2026) läuft am 20.03.2026 ab. Die Klage wird am 13.03.2026 eingereicht -- fristwährend.

2. Hauptantrag: Schriftformverstoß § 14 Abs. 4 TzBfG

§ 14 Abs. 4 TzBfG verlangt für die Wirksamkeit der Befristungsabrede Schriftform. Bei digitaler Abwicklung müsste die elektronische Form nach § 126a BGB durch qualifizierte elektronische Signatur gewahrt sein.

§ 126 Abs. 2 BGB erfordert, dass jede Partei die für die andere Partei bestimmte körperliche Urkunde eigenhändig unterzeichnet. Im vorliegenden Fall hat die Beklagte der Klägerin zu keiner Zeit ein körperliches Schriftstück mit eigenhändiger Unterschrift ausgehändigt. Das per E-Mail versandte PDF ist keine Urkunde i.S.d. § 126 BGB.

Auch der Rückversand des Scan-PDFs durch die Klägerin heilt den Mangel nicht: Ein Scan einer Unterschrift ist keine eigenhändige Namensunterschrift; das elektronisch übermittelte Dokument entspricht mangels qualifizierter elektronischer Signatur nicht § 126a BGB.

Rechtsfolge: § 16 Satz 1 TzBfG -- der Arbeitsvertrag gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Das Arbeitsverhältnis besteht fort.

Vgl.: BAG, Ur. v. 01.12.2004, 7 AZR 198/04; BAG, Ur. v. 16.04.2008, 7 AZR 1048/06; BAG, Ur. v. 14.12.2016, 7 AZR 797/14.

3. Weiterbeschäftigungsantrag (BAG GS 1/84)

Nach dem Grundsatzbeschluss des Großen Senats des BAG vom 27.02.1985 (GS 1/84) hat die Klägerin nach einem obsiegenden Ersturteil Anspruch auf tatsächliche Weiterbeschäftigung bis zur Rechtskraft. Überwiegende Arbeitgeberinteressen stehen dem nicht entgegen; im Gegenteil ist eine dem Profil der Klägerin entsprechende Stelle im Kundencenter ausgeschrieben.

4. Hilfsantrag: Vorbeschäftigungsverbot § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG

Das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist grundsätzlich erfüllt. Nach BVerfG 2018 (1 BvL 7/14) gibt es keine starre Drei-Jahres-Grenze; Ausnahmen kommen insbesondere bei sehr lange zurückliegender, ganz anders gearteter oder sehr kurzer Vorbeschäftigung in Betracht. Der vorliegende Abstand von 2 Jahren und 5 Monaten ist nicht sehr lang; zugleich unterscheiden sich Tätigkeit, Standort und Vertragsumfang. Das Hilfsargument wird der Vollständigkeit halber geltend gemacht.

V. Streitwert

Der Streitwert beträgt gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG EUR 8.850,00 (3 x EUR 2.950,00 Bruttomonatsgehalt).

Anlagen

K 1 -- E-Mail-Verlauf Übermittlung und Rücksendung Arbeitsvertrag (Feb. 2024) K 2 -- E-Mail-Verlauf Mitteilung kein Anschlussvertrag (Jan. 2026) K 3 -- Auszug Ferienaushilfe-Vertrag 2021 K 4 -- Vollmacht Lena Vogt, 09.03.2026 K 5 -- Abschrift Arbeitsvertrag 2024 (Scan-PDF)

Rechtsanwältin Hanna Dressel

Kanzlei Dressel & Partner, Berlin, 13. März 2026

Datei: mandantennotiz_erstgesprach_09-03-2026.md

Mandantennotiz – Erstgespräch 09. März 2026

> **Kanzlei:** [Kanzleiname], [Adresse] > **Aktenzeichen:** VGT/2026/0309-ARB > **Datum:** 09. März 2026, 14:30 Uhr > **Dauer:** ca. 55 Minuten > **Bearbeiterin:** RA'in [H. Dressel] > **Mandantin:** Lena Vogt, Erkstraße 48, 12043 Berlin, geb. [12.09.1993] > **Kontakt:** [lena.vogt@privat.de], [0151 – XX XX XX XX]

1. Sachverhalt (Schilderung Mandantin)

Lena Vogt erschien pünktlich zum vereinbarten Termin. Sie ist 32 Jahre alt, geschieden und allein erziehend (ein Kind, [8 Jahre], Grundschule). Sie war zuletzt als Sachbearbeiterin im Bereich Kundenservice/Vertragsmanagement bei der **Stadtwerke Neukölln GmbH**, Britzer Damm 221, 12347 Berlin, tätig. Das Arbeitsverhältnis begann am 01.03.2024 und war befristet bis 28.02.2026. Das Bruttogehalt betrug EUR [2.950,00] monatlich, Vollzeit 40 Std./Woche. Sie ist seit 01.03.2026 ohne Beschäftigung; ALG-I-Antrag ist gestellt.

Vogt schildert die Umstände des Vertragsschlusses wie folgt: Am 14. Februar 2024 erhielt sie von Personalreferentin **Birgit Schönfeld** den Arbeitsvertrag ausschließlich als PDF-Anhang per E-Mail. Kein Originalschreiben in der Post, kein persönlicher Übergabetermin. Auf Anweisung von Schönfeld druckte Vogt das Dokument selbst aus, unterschrieb handschriftlich und scannte das Dokument ein. Das Scan-PDF schickte sie am 16.02.2024 per E-Mail zurück. Schönfeld bestätigte den Eingang kurz per E-Mail. Eine Originalausfertigung mit der Unterschrift des Arbeitgebers hat Vogt nie erhalten.

Vogt: *"Ich hab nachgefragt, ob das so ok ist. Schönfeld hat gesagt, ich kriege das Original am ersten Tag. Aber dann war in dem Einführungsordner kein Vertrag drin."*

Über den Auslauf des Vertrages wurde Vogt mit E-Mail vom 09. Januar 2026 informiert: Schönfeld teilte mit, dass keine Verlängerung oder kein Anschlussvertrag geplant sei. Eine förmliche Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag wurden nicht ausgesprochen; der Vertrag lief schlicht aus. Vogt hatte noch einen persönlichen Versuch unternommen, die Entscheidung überdenken zu lassen; dies blieb ohne Erfolg.

2. Vorbeschäftigung 2021

Auf Nachfrage bestätigte Vogt, dass sie im Sommer 2021 bereits kurzfristig bei den Stadtwerken Neukölln beschäftigt war:

- **Zeitraum:** [01.07.2021 bis 30.09.2021] (3 Monate)
- **Tätigkeit:** Ferienaushilfe, Bereich Lager/Posteingang
- **Einsatzort:** Betriebshof Rudower Straße 14, 12043 Berlin (anderer Standort)
- **Vertragstyp:** Geringfügige Beschäftigung / Ferienaushilfe, befristet ohne Sachgrund

Vogt hat den Auszug dieses Vertrages (Seite 1, Seite 2 fehlt) mitgebracht; Kopie liegt bei Akte. Sie war sich nicht bewusst, dass diese frühere Tätigkeit rechtliche Relevanz haben könnte.

Abstand: Ende 30.09.2021 → Beginn 01.03.2024 = **2 Jahre und 5 Monate**.

3. Wunsch der Mandantin

- **Primärziel:** Weiterbeschäftigung bei den Stadtwerken Neukölln; im Kundencenter ist eine neue Stelle ausgeschrieben, auf die Vogt sich gerne intern bewerben würde.
- **Sekundärziel:** Abfindung, falls Weiterbeschäftigung nicht realisierbar.
- **Mindestinteresse:** Rechtskräftiges Feststellungsurteil, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch Befristung geendet hat (günstigere Darstellung gegenüber Bundesagentur für Arbeit).

Vogt ist grundsätzlich vergleichsbereit, möchte aber nicht das Gefühl haben, "einfach abgefunden und abgespeist" zu werden.

4. Vorläufige Rechtliche Bewertung

4.1 Schriftformverstoß § 14 Abs. 4 TzBfG (Hauptargument)

Die Befristungsabrede bedarf nach § 14 Abs. 4 TzBfG zwingend der **Schriftform i.S.d. § 126 BGB**. Das bedeutet: Beide Vertragsparteien müssen ein und dasselbe körperliche Dokument eigenhändig unterzeichnen (§ 126 Abs. 2 BGB), oder jede Partei unterzeichnet eine gesonderte Urkunde, die der anderen Partei ausgehändigt wird.

Im vorliegenden Fall:

- Schönfeld hat den Vertrag als PDF per E-Mail versandt → **kein körperliches Originaldokument**
- Vogt hat das Dokument ausgedruckt, unterschrieben, eingescannt und als Scan-PDF per E-Mail zurückgesandt → **keine Originalausfertigung mit eigenhändiger Unterschrift der AG**
- Eine Originalausfertigung mit Unterschrift der AG wurde Vogt nie übergeben

§ 14 Abs. 4 TzBfG schließt die elektronische Form (§ 126a BGB) ausdrücklich aus. Ein Scan-PDF erfüllt weder § 126 BGB noch § 126a BGB. **Rechtsfolge: § 16 Satz 1 TzBfG → Vertrag gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen.** Die Stadtwerke haben das Arbeitsverhältnis faktisch ohne Kündigung beendet → starke Verhandlungsposition.

4.2 Vorbeschäftigungsverbot § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG (Hilfsargument)

Das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG gilt grundsätzlich unbefristet. Das BVerfG hat mit Beschluss vom 06.06.2018 (1 BvL 7/14) entschieden, dass die Norm verfassungskonform dahingehend auszulegen ist, dass sie bei einer sehr lange zurückliegenden Vorbeschäftigung keine Anwendung findet, wenn kein institutioneller Rechtsmissbrauch vorliegt.

Im vorliegenden Fall: 2 Jahre 5 Monate Abstand, andere Tätigkeit (Lager vs. Kundenservice), anderer Standort → Missbrauchsindizien fehlen. Das Vorbeschäftigungsverbot ist als Hilfsargument vertretbar, aber kein Hauptstreitpunkt.

4.3 Fristlage § 17 TzBfG

- Vertragsende: 28.02.2026
- Fristbeginn: 28.02.2026

- **Fristablauf: 20.03.2026 (Freitag)**
- Heutiges Datum: 09.03.2026
- **Verbleibende Zeit: 11 Tage → Klage muss diese Woche eingereicht werden!**

5. Nächste Schritte / Offen

- ☒ Vollmacht heute unterzeichnet (Original liegt bei Akte)
- ☐ **Klageschrift sofort erstellen**, Einreichung beim ArbG Berlin (Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin) bis spätestens 18.03.2026 (Puffer 2 Tage vor Fristablauf)
- ☐ Klageantrag: Feststellung Arbeitsverhältnis nicht durch Befristung beendet
+ Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung
- ☐ E-Mail-Kette (Feb. 2024 + Jan. 2026) + Vertragsscans als Anlagen vorbereiten
- ☐ PKH-Antrag prüfen: Vogt ist aktuell einkommenslos, ALG I beantragt (noch nicht bewilligt). Wenn ALG I < Grenzwert → PKH wahrscheinlich bewilligbar.
- ☐ Kosteneinschätzung per E-Mail an Mandantin nach Klageeinreichung
- ☐ Gegenseite noch nicht kontaktiert; kein direkter Kontakt durch Vogt empfohlen

6. Kostenbelehrung

Vogt wurde nach § 12a ArbGG darüber belehrt, dass im arbeitsgerichtlichen Verfahren erster Instanz kein Kostenerstattungsanspruch besteht. Sie hat dies zur Kenntnis genommen. PKH-Antrag wird geprüft (Einkommenssituation ALG I). Vollmacht wurde heute unterzeichnet.

Verfasser: [H. Dressel], 09.03.2026

Datei: streitwert_annahmeverzug_berechnung.md

Vorschau: streitwert_annahmeverzug_berechnung

> Markdown-Vorschau der gleichnamigen XLSX-Datei. Berechnungen, Formeln und Formatierung nur im Original.

Sheet: Streitwert & Annahmeverzug

Streitwert & Annahmeverzugslohn – Vogt ./ Stadtwerke Neukölln GmbH

Az.: VGT/2026/0309-ARB \ Stand: 13. März 2026 \ RA'in Hanna Dressel _A. Grunddaten
Arbeitsverhältnis_

Klägerin	Spalte 2	Spalte 3	Lena Vogt	Spalte 5	Spalte 6
Beklagte			Stadtwerke Neukölln GmbH		

Klägerin	Spalte 2	Spalte 3	Lena Vogt	Spalte 5	Spalte 6
Beginn Arbeitsverhältnis			01.03.2024		
Vereinbartes Ende (befristet)			28.02.2026		
Bruttomonatsgehalt			2.950		
Wöchentliche Arbeitszeit			40 Stunden (Vollzeit)		
Steuerklasse (angenommen)			I		
Sozialversicherungspfli chtig			Ja		
B. Streitwertberechnung (§ 42 Abs. 2 GKG)					
Parameter			Wert / Berechnung		
Bruttomonatsgehalt			2.950		
Multiplikator (3 Monate = Quartalsverdienst, § 42 Abs. 2 GKG)			3		
Streitwert Feststellungsantrag			8.850		
Ggf. Weiterbeschäftigu ngsantrag (gleicher Wert, wird oft addiert)			2.950		
Gesamtstreitwert (Hauptantrag + Weiterbeschäftigung)			11.800		
Gerichtskostenvorschu ss (GKG Anlage 1, Nr. 8010, bei Streitwert ~11.800)			→ ca. EUR 513,00		
→ STREITWERT (vereinfacht 3 Monatsgehälter)			8.850		
C. Annahmeverzugslohn § 615 BGB (hochgerechnete Berechnung)					

Klägerin	Spalte 2	Spalte 3	Lena Vogt	Spalte 5	Spalte 6
Voraussetzung: Befristung unwirksam → AV fortbestehend → AG im Annahmeverzug ab 01.03.2026					
Monat	Von	Bis	Brutto €	Abzgl. ALG I €	Netto-Anspruch €
März 2026	01.03.2026	31.03.2026	2.950	1.116,90	1.833,10
April 2026	01.04.2026	30.04.2026	2.950	1.116,90	1.833,10
Mai 2026	01.05.2026	31.05.2026	2.950	1.116,90	1.833,10
Juni 2026	01.06.2026	30.06.2026	2.950	1.116,90	1.833,10
Juli 2026	01.07.2026	31.07.2026	2.950	1.116,90	1.833,10
August 2026	01.08.2026	31.08.2026	2.950	1.116,90	1.833,10
Summe (6 Monate hochgerechnet)			17.700	6.701,40	10.998,60
Hinweise:					
• ALG I Schätzung: ca. 60 % des letzten Nettolohns (§ 149 SGB III). Hier angenommen EUR 1.116,90/Monat (Kontrolle nach Bewilligungsbescheid).					
• Der Annahmeverzugslohn ist nach § 615 Satz 2 BGB i.V.m. § 11 KSchG um anderweitigen Verdienst und ersparte Aufwendungen zu kürzen.					
• Nach § 115 SGB X geht der ALG-I-Anspruch auf die Bundesagentur für Arbeit über, soweit diese geleistet hat.					

Klägerin	Spalte 2	Spalte 3	Lena Vogt	Spalte 5	Spalte 6
<ul style="list-style-type: none"> • Vergleichsabfindung orientiert sich üblicherweise an 0,5 bis 1,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr (hier: 2 Jahre = ca. EUR 2.950 bis EUR 8.850). 					
<ul style="list-style-type: none"> • Hochgerechnete Berechnung: Wird ggf. monatlich fortgeschrieben bis zum Gütertermin. 					

Datei: vergleichsentwurf_vogt_stadtwerke.md

Vorschau: vergleichsentwurf_vogt_stadtwerke

> Lesbare Markdown-Vorschau der gleichnamigen DOCX-Datei. Massgeblich ist die DOCX-Originaldatei.

VERGLEICHSENTWURF

Arbeitsgericht Berlin -- Az.: [wird vom Gericht vergeben] Gütertermin: voraussichtlich [Datum] Parteien: Lena Vogt (Klägerin) ./ Stadtwerke Neukölln GmbH (Beklagte) Intern: VGT/2026/0309-ARB

Entwurf zur internen Besprechung -- noch nicht an Gegenseite übermittelt Stand: 16. März 2026 (vor Gütertermin)

Präambel

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses. Ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und zur Vermeidung weiterer Rechtsstreitigkeiten schließen die Parteien zur Beilegung des Rechtsstreits folgenden Vergleich:

Variante A: Weiterbeschäftigung (Primäroption)

§ 1 Die Beklagte bietet der Klägerin eine unbefristete Weiterbeschäftigung als Sachbearbeiterin im Kundencenter, Vollzeit 40 Stunden/Woche, zu einem Bruttomonatsgehalt von EUR [3.100,00] an, beginnend zum [01.05.2026].

§ 2 Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis vom 01.03.2024 bis 28.02.2026 als ununterbrochen fortbestehend gilt. Etwaige Ansprüche auf Annahmeverzugslohn für den Zeitraum 01.03.2026 bis [30.04.2026] werden mit EUR $[2.950,00 \times 2 = 5.900,00]$ brutto abgegolten.

§ 3 Die Beklagte erteilt der Klägerin ein qualifiziertes Zwischenzeugnis und auf Wunsch ein Abschlusszeugnis mit der Note gut.

§ 4 Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

§ 5 Mit Erfüllung dieses Vergleichs sind sämtliche wechselseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung erledigt, mit Ausnahme des neu begründeten Arbeitsverhältnisses gemäß § 1.

Variante B: Abfindungslösung (Hilfsweise)

§ 1 Die Beklagte zahlt der Klägerin eine Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG in Höhe von EUR [8.850,00] brutto (entspricht 3 Bruttomonatsgehältern) als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Die Zahlung erfolgt innerhalb von vier Wochen nach Rechtskraft dieses Vergleichs.

§ 2 Das Arbeitsverhältnis wird rückwirkend als zum 28.02.2026 durch Zeitablauf beendet vereinbart, wobei die Parteien einvernehmlich festhalten, dass der Beendigungsgrund auf betrieblichen Gründen der Beklagten beruht (Dokumentation für die Bundesagentur für Arbeit).

§ 3 Die Beklagte erteilt der Klägerin ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit der Note gut sowie eine entsprechende Dokumentation für die Bundesagentur für Arbeit.

§ 4 Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.

§ 5 Mit Erfüllung dieses Vergleichs sind sämtliche wechselseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten.

Hinweise für den Gütertermin

-- Mandantin präferiert Variante A (Weiterbeschäftigung auf neuer Stelle im Kundencenter).

-- Abfindungsuntergrenze: EUR 5.900,00 (2 Monatsgehälter). Ziel: 3 Monatsgehälter.

-- Zeugnisformulierung: mindestens stets zu unserer vollen Zufriedenheit.

-- Keine Aufrechnung; Zahlung innerhalb 4 Wochen.

-- Sperrzeit beim ALG I: Dokumentation betrieblich bedingt ist wichtig.

-- Gegenseite wird voraussichtlich argumentieren: Befristung war wirksam (E-Mail = ausreichend). Dies ist rechtlich nicht haltbar (§ 14 Abs. 4 TzBfG, BAG-Rspr. E-Mail + Scan genügt nicht). Vergleichsbereitschaft der Gegenseite wird von Risikoabwägung abhängen.

RA'in Hanna Dressel Kanzlei Dressel & Partner Berlin, 16. März 2026

Datei: vollmacht_vogt.md

Vorschau: vollmacht_vogt

> Lesbare Markdown-Vorschau der gleichnamigen DOCX-Datei. Massgeblich ist die DOCX-Originaldatei.

VOLLMACHT

Hiermit erteile ich,

Lena Vogt Erkstraße 48 12043 Berlin geb. 12.09.1993

-- nachfolgend Vollmachtgeberin --

der Rechtsanwaltskanzlei

Kanzlei Dressel & Partner, Rechtsanwältin Hanna Dressel Mehringdamm 74, 10961 Berlin

-- nachfolgend Bevollmächtigte --

Vollmacht zur umfassenden rechtlichen Vertretung in der Angelegenheit:

Befristungskontrollklage gegen Stadtwerke Neukölln GmbH wegen: Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses (§§ 14, 16, 17 TzBfG) Az.: VGT/2026/0309-ARB

Die Vollmacht umfasst insbesondere:

1. Außergerichtliche Vertretung, Korrespondenz mit dem Arbeitgeber und dessen Bevollmächtigten;
2. Einreichung von Klagen, Anträgen, Rechtsmitteln und sonstigen Prozesshandlungen vor dem Arbeitsgericht Berlin sowie allen weiteren zuständigen Gerichten;
3. Entgegennahme von Zustellungen und gerichtlichen Mitteilungen;
4. Abschluss von Vergleichen, Rücknahme von Klagen sowie sonstige Prozesshandlungen, die die Bevollmächtigte nach eigenem Ermessen für sachdienlich hält;
5. Erteilung von Untervollmachten;
6. Vertretung in etwaigen Vollstreckungsverfahren.

Die Vollmacht erstreckt sich auf alle Instanzen.

Berlin, den 09. März 2026

_____ Lena Vogt (Unterschrift Vollmachtgeberin)

[Kanzleivermerk: Original liegt bei. Unterschrift heute im Erstgespräch geleistet. Personalausweis kurz vorgelegt (nicht kopiert). Termin: 09.03.2026 14:30 Uhr.]

Notizen und Textdateien

Datei: arbeitsvertrag_ferienahilfe_2021_auszug.txt

[A U S Z U G]

Stadtwerke Neukölln GmbH
Britzer Damm 221
12347 Berlin

ARBEITSVERTRAG

(Geringfügige Beschäftigung / Ferienahilfe)

zwischen der Stadtwerke Neukölln GmbH – nachfolgend Arbeitgeber –
und

Frau Lena Vogt, Erkstraße 48, 12043 Berlin, geb. 12.09.1993
– nachfolgend Arbeitnehmerin –

§ 1 Beginn und Dauer

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01. Juli 2021 und endet am 30. September 2021.
Es handelt sich um eine Ferienahilfstätigkeit ohne Sachgrund gemäß
§ 14 Abs. 2 TzBfG.

§ 2 Tätigkeit

Die Arbeitnehmerin wird als Aushilfskraft im Bereich Lager / Posteingang
eingesetzt. Einsatzort: Betriebshof Rudower Straße 14, 12043 Berlin.

[Auszug endet hier – weitere Seiten nicht in der Akte vorhanden]

[Handschriftliche Notiz auf dem Auszug, vermutlich Vogt:]

"Hatte ich ganz vergessen dass ich da mal war – nur Pakete sortiert
im Sommer, völlig anderer Bereich, anderer Ort, ganz andere Leute"

[KANZLEIVERMERK, hs.:]

Original nicht auffindbar – Vogt hat nur diesen Scan (2 Seiten, Seite 2 fehlt).
Arbeitgeber müsste auf Anfrage vollständiges Dokument herausgeben.

Kernfrage Vorbeschäftigung:

- Tätigkeit: Lager/Posteingang (≠ Kundenservice/Vertragsmanagement)
- Ort: anderer Standort (Betriebshof Rudower Str. ≠ Britzer Damm)
- Abstand zwischen Ende 30.09.2021 und Beginn 01.03.2024 = 2 Jahre 5 Monate
→ knapp über 2 Jahre, aber keine "missbräuchliche Umgehung" erkennbar
- BVerfG 2018 (1 BvL 7/14): § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG (Vorbeschäftigungsverbot)
ist nicht verfassungswidrig, ABER: "institutioneller Rechtsmissbrauch"
kann nur bei sehr kurzen Abständen und identischer Tätigkeit angenommen werden
→ hier: 2 J. 5 M., anderer Bereich, andere Stelle → eher kein Missbrauch
→ Vorbeschäftigung schadet hier wsl. nicht, da keine enge zeitliche + inhaltliche
Verknüpfung erkennbar

PRIMÄRARGUMENT bleibt: Schriftformverstoß § 14 Abs. 4 TzBfG
(Vertrag nur per Email + Scan-Rücksendung, kein körperliches Originaldokument)

Datei: arbeitsvertrag_vogt_2024_per_email.txt

Stadtwerke Neukölln GmbH
Britzer Damm 221
12347 Berlin

Berlin, 14. Februar 2024

A R B E I T S V E R T R A G
(Befristet ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG)

zwischen

Stadtwerke Neukölln GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung,
– nachfolgend "Arbeitgeber" –

und

Frau Lena Vogt
Erkstraße 48
12043 Berlin
geb. 12.09.1993
– nachfolgend "Arbeitnehmerin" –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01. März 2024 und ist bis zum 28. Februar 2026 befristet (Dauer: 24 Monate).

Die Befristung erfolgt ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).

§ 2 Tätigkeit und Arbeitsort

Die Arbeitnehmerin wird als Sachbearbeiterin im Bereich Kundenservice / Vertragsmanagement eingestellt. Dienstort ist die Hauptniederlassung der Stadtwerke Neukölln GmbH, Britzer Damm 221, 12347 Berlin.

Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, auf Weisung des Arbeitgebers auch andere zumutbare Tätigkeiten zu übernehmen und an anderen Standorten tätig zu sein, sofern dies betrieblich erforderlich ist.

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden (Vollzeit).
Die Verteilung auf die Wochentage richtet sich nach dem betrieblichen Bedarf.

§ 4 Vergütung

Die Arbeitnehmerin erhält ein monatliches Bruttogehalt von EUR 2.950,00
(in Worten: zweitausendneuhundertfünfzig Euro).

Die Vergütung wird monatlich nachträglich, spätestens am letzten Werktag des jeweiligen Monats, auf das von der Arbeitnehmerin benannte Konto überwiesen.

§ 5 Urlaub

Der Arbeitnehmerin stehen 28 Arbeitstage Erholungsurlaub im Kalenderjahr zu. Urlaubsansprüche, die bis zum 31. März des Folgejahres nicht genommen wurden, verfallen, sofern keine abweichende schriftliche Vereinbarung getroffen wird.

§ 6 Krankheit

Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren und spätestens am dritten Krankheitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 7 Kündigung während der Befristung

Eine ordentliche Kündigung ist während der Laufzeit des befristeten Vertrages nur im Falle eines wichtigen Grundes möglich (§ 626 BGB), sofern nachfolgend keine Regelung getroffen wird.

[Anmerkung Personalreferentin Schönfeld, hs.: Probezeit 6 Mon. vergessen aufzunehmen – Nachtrag? → nein, dann lassen]

§ 8 Sonstige Vereinbarungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für eine Aufhebung des Schriftformerfordernisses.

§ 9 Anwendbares Recht

Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Soweit nicht im Vertrag abweichend geregelt, finden die gesetzlichen Vorschriften Anwendung.

- - -

Für die Stadtwerke Neukölln GmbH: Arbeitnehmerin:

Unterschrift Arbeitgeber Lena Vogt
(Personalreferentin B. Schönfeld)

Ort/Datum: Berlin, 14.02.2024 Ort/Datum: _____, _____

[HINWEIS AKTE: Dieser Vertrag wurde der Arbeitnehmerin am 14.02.2024 per E-Mail als PDF-Anhang zugesandt (siehe email_uebermittlung_vertrag_feb_2024.txt). Vogt hat das Dokument ausgedruckt, unterschrieben, eingescannt und das Scan-PDF am 16.02.2024 per E-Mail zurückgesandt.
Die Gegenzeichnung durch Schönfeld erfolgte auf einem separaten Ausdruck.
Es existiert kein beidseitig original unterschriebenes körperliches Dokument.
→ Schriftformfrage § 14 Abs. 4 TzBfG offen — siehe Mandantennotiz]

Datei: email_schoenfeld_kein_folgevertrag_jan_2026.txt

Von: b.schoenfeld@stadtwerke-neukoelln.de
An: lena.vogt@stadtwerke-neukoelln.de
Datum: 09. Januar 2026, 11:17 Uhr
Betreff: Ihr befristeter Arbeitsvertrag – Auslauf zum 28.02.2026

Sehr geehrte Frau Vogt,

ich möchte Sie hiermit darüber informieren, dass Ihr befristeter Arbeitsvertrag vom 01. März 2024 planmäßig zum 28. Februar 2026 endet.

Eine Verlängerung oder ein Anschlussvertrag ist derzeit nicht vorgesehen.
Wir bitten Sie, dies bei Ihrer weiteren Planung zu berücksichtigen.

Wir bedanken uns für Ihre gute Mitarbeit und wünschen Ihnen für Ihren weiteren beruflichen Weg alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

Birgit Schönfeld
Personalreferentin
Stadtwerke Neukölln GmbH
Britzer Damm 221 | 12347 Berlin
Tel.: 030 – 68 91 43 20
b.schoenfeld@stadtwerke-neukoelln.de

[Folgemail von Vogt, gleiches Datum:]

Von: lena.vogt@stadtwerke-neukoelln.de
An: b.schoenfeld@stadtwerke-neukoelln.de
Datum: 09. Januar 2026, 13:54 Uhr
Betreff: Re: Ihr befristeter Arbeitsvertrag – Auslauf zum 28.02.2026

Hallo Frau Schönfeld,

das ist natürlich sehr schade zu hören. Ich hatte gehofft, dass sich eine Weiterbeschäftigung ergibt.

Darf ich fragen, ob es eine Möglichkeit gibt, die Entscheidung noch einmal zu überdenken? Ich habe mich sehr für die Stelle engagiert und würde sehr gerne bleiben.

Viele Grüße
Lena Vogt

Von: b.schoenfeld@stadtwerke-neukoelln.de
An: lena.vogt@stadtwerke-neukoelln.de
Datum: 12. Januar 2026, 08:42 Uhr
Betreff: Re: Ihr befristeter Arbeitsvertrag – Auslauf zum 28.02.2026

Sehr geehrte Frau Vogt,

leider kann ich Ihnen keine andere Rückmeldung geben. Die Entscheidung ist auf Geschäftsleitungsebene getroffen worden und ich habe keinen Spielraum.

Ich empfehle Ihnen, sich frühzeitig um eine neue Stelle zu kümmern.

Mit freundlichen Grüßen
B. Schönfeld

[KANZLEIVERMERK hs.:]

Vogt sagt, sie hat Schönfeld auch noch einmal persönlich angesprochen – kein schriftlicher Nachweis. Email-Kette ist entscheidend: AG hat Auslauf aktiv kommuniziert, was als Beleg für fehlendes Einverständnis zur Weiterbeschäftigung gewertet werden kann. Datum 09.01.2026 = > 3 Wochen vor Ablauf → kein Anlass für Verwirkung.

AG tut so als ob Befristung wirksam war. Genau da angreifen.

Datei: email_uebermittlung_vertrag_feb_2024.txt

Von: b.schoenfeld@stadtwerke-neukoelln.de

An: lena.vogt@gmail.com

Datum: 14. Februar 2024, 15:43 Uhr

Betreff: Ihr Arbeitsvertrag – Stadtwerke Neukölln GmbH – Bitte unterschrieben zurücksenden

Anhang: Arbeitsvertrag_Vogt_Lena_2024.pdf (186 KB)

Sehr geehrte Frau Vogt,

anbei erhalten Sie Ihren Arbeitsvertrag als PDF-Datei.

Bitte drucken Sie den Vertrag aus, unterschreiben Sie ihn und senden Sie uns eine eingescannte Version bis spätestens 20. Februar 2024 zurück.

Ein Original-Exemplar erhalten Sie nach Dienstantritt am 01. März 2024.

Bei Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Birgit Schönfeld

Personalreferentin

Stadtwerke Neukölln GmbH

Britzer Damm 221 | 12347 Berlin

Tel.: 030 – 68 91 43 20

b.schoenfeld@stadtwerke-neukoelln.de

[Folgemail im selben Thread:]

Von: lena.vogt@gmail.com

An: b.schoenfeld@stadtwerke-neukoelln.de

Datum: 16. Februar 2024, 18:21 Uhr

Betreff: Re: Ihr Arbeitsvertrag – Stadtwerke Neukölln GmbH – Bitte unterschrieben zurücksenden

Anhang: Arbeitsvertrag_Vogt_unterschrieben_scan.pdf (2,3 MB)

Hallo Frau Schönfeld,

anbei der unterschriebene Vertrag eingescannt. Hat etwas länger gedauert, mein Drucker hat anfangs nicht funktioniert :)

Ich freue mich schon auf den Start am 1. März!

Viele Grüße

Lena Vogt

[Folgemail:]

Von: b.schoenfeld@stadtwerke-neukoelln.de

An: lena.vogt@gmail.com

Datum: 19. Februar 2024, 09:05 Uhr

Betreff: Re: Ihr Arbeitsvertrag – Stadtwerke Neukölln GmbH – Bitte unterschrieben zurücksenden

Sehr geehrte Frau Vogt,

vielen Dank, Scan erhalten.

Wir freuen uns auf Sie!

B. Schönfeld

[KANZLEIVERMERK, hs.:]

Email-Kette liegt als Screenshot von Mandantin vor (Handy-Foto, 3 Bilder).

Keine weiteren Dokumente zum Vertrag. Schönfeld hat offenbar kein

Original-Exemplar ausgehändigt. Wichtig für § 14 Abs. 4!

Datei: mandantennotiz_erstgesprach_09-03-2026.txt

KANZLEINOTIZ – ERSTGESPRÄCH

Datum: 09. März 2026, 14:30 Uhr

Mandantin: Lena Vogt (anwesend)

Bearbeiter: [Kürzel unleserlich, vermutl. SR oder TS]

Dauer: ca. 55 Min.

SACHVERHALT laut Mandantin:

Lena Vogt, 32 J., Sachbearbeiterin Kundenservice/Vertragsmanagement bei den Stadtwerken Neukölln GmbH. Beschäftigt seit 01.03.2024, befristet bis 28.02.2026. Arbeitsverhältnis formal zum 28.02. beendet.

Sie kam auf Empfehlung einer Bekannten (Name nicht genannt) zu uns.

"Ich hab irgendwo gelesen, dass Befristungen manchmal nicht wirksam sind, wenn das mit dem Vertrag nicht stimmt."

Vogt schildert Vertragsschluss:

- Schönfeld (Personalref.) hat ihr den Vertrag am 14.02.2024 per Email als PDF geschickt. Kein Brief, kein Original in der Post.
 - Sie hat den Vertrag zu Hause ausgedruckt, unterschrieben, eingescannt, als PDF per Email zurückgeschickt (16.02.2024).
 - "Ein Original habe ich nie bekommen, irgendwann hat Frau Schönfeld gesagt, ich kriege das am ersten Tag, aber dann war da nur ein Ordner mit Einführungsunterlagen, und der Vertrag war nicht drin."
 - Vogt hat keine Original-Ausfertigung mit Originalunterschrift des AG.
- Sie hat nur den Scan des von ihr unterschriebenen Dokuments und die Emails.

Auf Frage ob sie den Ferienaushilfen-Vertrag von 2021 noch hat:

- "Ach das, ja, irgendwo hab ich das noch. War nur 3 Monate Pakete schleppen im Sommer, ganz woanders, ich hab damit nicht gerechnet dass das relevant ist."
- Scan liegt bei (Auszug, Seite 2 fehlt).

§ 17 TzBfG-Frist:

- Befristungsende: 28.02.2026

- Heutiges Datum: 09.03.2026
- Fristablauf: 20.03.2026 (3 Wochen ab Befristungsende)
- FRIST LÄUFT NOCH, aber kaum noch Zeit → Klage muss diese Woche raus!

Wunsch der Mandantin:

Weiterbeschäftigung, mindestens aber Abfindung "wenn es geht".

"Ich will nicht unbedingt da zurück, aber wenn die mir einfach so zeigen können dass das alles rechtens war, das wäre mir unfair."

Versteht nicht vollständig was Schriftformverstoß bedeutet, kurz erklärt.

Reagierte überrascht aber interessiert. "Das hätte ich nicht gedacht."

Vorläufige Bewertung (Bearbeiter):

1. Schriftformverstoß § 14 Abs. 4 TzBfG:

Sehr wahrscheinlich gegeben. Voraussetzung: Befristungsabrede muss schriftlich vereinbart sein (§ 126 BGB). Email + Scan = elektronische Übermittlung, erfüllt § 126 BGB nicht. Folge: § 16 TzBfG → Vertrag gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen. AG hat dann faktisch ohne Kündigung "entlassen" → starke Position.

2. Vorbeschäftigung 2021:

Abstand 2 J. 5 M., anderer Bereich, anderer Ort. Nach BVerfG 2018 und BAG-Rspr. kein zwingender Missbrauch. Kein eigenständiges Hauptargument, aber als zusätzliches Argument möglich.

3. Nächste Schritte:

- Befristungskontrollklage unverzüglich einreichen (Frist 20.03.!)
 - ArbG Berlin zuständig (Wohnort + Arbeitsort Berlin)
- Klageantrag: Feststellung dass Arbeitsverhältnis nicht durch Befristung geendet hat + Weiterbeschäftigung
- Email-Kette und Vertragsscans als Anlage beifügen
- Vorsorglich: Vollmacht heute unterzeichnen lassen ✓

HINWEISE / Offen:

- Vollmacht heute unterzeichnet (liegt bei)
- PKH-Antrag prüfen (Vogt ist aktuell ohne Beschäftigung, Einkommen = 0)
- Kostenvoranschlag besprechen → Mandantin bittet um Kosteneinschätzung per Email
- Gegenseite noch nicht kontaktiert
- Schönfeld: kein direkter Kontakt empfohlen ("die ist schon komisch geworden")

Nächster Termin: Nach Klageeinreichung, Besprechung Klageschrift-Entwurf

Datei: vollmacht_vogt.txt

VOLLMACHT

Hiermit erteile ich

Lena Vogt

Erkstraße 48

12043 Berlin

geb. 12.09.1993

– nachfolgend "Vollmachtgeberin" –

der Rechtsanwaltskanzlei [Kanzleiname], vertreten durch alle ihre Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte,

– nachfolgend "Bevollmächtigte" –

Vollmacht zur umfassenden rechtlichen Vertretung in der Angelegenheit:

Befristungskontrollklage gegen Stadtwerke Neukölln GmbH
wegen: Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses
(§§ 14, 16, 17 TzBfG)

Die Vollmacht umfasst insbesondere:

1. Außergerichtliche Vertretung, Korrespondenz mit dem Arbeitgeber und dessen Bevollmächtigten;
2. Einreichung von Klagen, Anträgen, Rechtsmitteln und sonstigen Prozesshandlungen vor dem Arbeitsgericht Berlin sowie allen weiteren zuständigen Gerichten;
3. Entgegennahme von Zustellungen und gerichtlichen Mitteilungen;
4. Abschluss von Vergleichen, Rücknahme von Klagen sowie sonstige Prozesshandlungen, die die Bevollmächtigte nach eigenem Ermessen für sachdienlich hält;
5. Erteilung von Untervollmachten;
6. Vertretung in etwaigen Vollstreckungsverfahren.

Die Vollmacht erstreckt sich auf alle Instanzen.

Berlin, den 09. März 2026

Lena Vogt
(Unterschrift Vollmachtgeberin)

[Kanzleivermerk:]

Original liegt bei. Unterschrift heute im Erstgespräch geleistet. Personalausweis kurz vorgelegt (nicht kopiert). Termin: 09.03.2026 14:30 Uhr.

Excel-Tabellen

Datei: streitwert_annahmeverzug_berechnung.xlsx

Tabellenblatt: Streitwert & Annahmeverzug

Streitwert & Annahmeverzugslohn – Vogt ./. Stadtwerke Neukölln GmbH					
Az.: VGT/2026/0309-ARB Stand: 13. März 2026 RA'in Hanna Dressel					
A. Grunddaten Arbeitsverhältnis					
Klägerin			Lena Vogt		
Beklagte			Stadtwerke Neukölln GmbH		
Beginn Arbeitsverhältnis			01.03.2024		
Vereinbartes Ende (befristet)			28.02.2026		
Bruttomonatsgehalt			2950		
Wöchentliche Arbeitszeit			40 Stunden (Vollzeit)		
Steuerklasse (angenommen)			I		
Sozialversicherungspflichtig			Ja		
B. Streitwertberechnung (§ 42 Abs. 2 GKG)					
Parameter			Wert / Berechnung		
Bruttomonatsgehalt			2950		
Multiplikator (3 Monate = Quartalsverdienst, § 42 Abs. 2 GKG)			3		
Streitwert Feststellungsantrag			8850		

Streitwert & Annahmeverzugslohn – Vogt ./ Stadtwerke Neukölln GmbH					
Ggf. Weiterbeschäftigungsantrag (gleicher Wert, wird oft addiert)			2950		
Gesamtstreitwert (Hauptantrag + Weiterbeschäftigung)			11800		
Gerichtskostenverschuss (GKG Anlage 1, Nr. 8010, bei Streitwert ~11.800)			→ ca. EUR 513,00		
→ STREITWERT (vereinfacht 3 Monatsgehälter)			8850		
C. Annahmeverzugslohn § 615 BGB (fiktive Berechnung)					
Voraussetzung: Befristung unwirksam → AV fortbestehend → AG im Annahmeverzug ab 01.03.2026					
Monat	Von	Bis	Brutto €	Abzgl. ALG I €	Netto-Anspruch €
März 2026	01.03.2026	31.03.2026	2950	1116.9	1833.1
April 2026	01.04.2026	30.04.2026	2950	1116.9	1833.1
Mai 2026	01.05.2026	31.05.2026	2950	1116.9	1833.1
Juni 2026	01.06.2026	30.06.2026	2950	1116.9	1833.1
Juli 2026	01.07.2026	31.07.2026	2950	1116.9	1833.1
August 2026	01.08.2026	31.08.2026	2950	1116.9	1833.1
Summe (6 Monate fiktiv)			17700	6701.4	10998.6
Hinweise:					

Streitwert & Annahmeverzugslohn – Vogt ./ Stadtwerke Neukölln GmbH					
<ul style="list-style-type: none"> • ALG I Schätzung: ca. 60 % des letzten Nettolohns (§ 149 SGB III). Hier angenommen EUR 1.116,90/Monat (Kontrolle nach Bewilligungsbescheid). 					
<ul style="list-style-type: none"> • Der Annahmeverzugslohn ist nach § 615 Satz 2 BGB i.V.m. § 11 KSchG um anderweitigen Verdienst und ersparte Aufwendungen zu kürzen. 					
<ul style="list-style-type: none"> • Nach § 115 SGB X geht der ALG-I-Anspruch auf die Bundesagentur für Arbeit über, soweit diese geleistet hat. 					
<ul style="list-style-type: none"> • Vergleichsabfindung orientiert sich üblicherweise an 0,5 bis 1,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr (hier: 2 Jahre = ca. EUR 2.950 bis EUR 8.850). 					
<ul style="list-style-type: none"> • Fiktive Berechnung: Wird ggf. monatlich fortgeschrieben bis zum Gütertermin. 					

Word-Dokumente

Datei: arbeitsvertrag_vogt_2024_befristung.docx

Stadtwerke Neukölln GmbH

Britzer Damm 221 · 12347 Berlin HRB 145231 B, AG Charlottenburg

Berlin, 14. Februar 2024

A R B E I T S V E R T R A G

(Befristet ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG)

zwischen

Stadtwerke Neukölln GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung, – nachfolgend Arbeitgeber –
und

Frau Lena Vogt Erkstraße 48 12043 Berlin geb. 12.09.1993 – nachfolgend Arbeitnehmerin –
wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01. März 2024 und ist bis zum 28. Februar 2026 befristet (Dauer: 24 Monate). Die Befristung erfolgt ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Voraussetzung für die sachgrundlose Befristung ist, dass mit dem Arbeitgeber vor diesem Arbeitsvertrag kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Arbeitnehmerin versichert, dass dies der Fall ist.

§ 2 Tätigkeit und Arbeitsort

Die Arbeitnehmerin wird als Sachbearbeiterin im Bereich Kundenservice / Vertragsmanagement eingestellt. Dienstort ist die Hauptniederlassung der Stadtwerke Neukölln GmbH, Britzer Damm 221, 12347 Berlin. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, auf Weisung des Arbeitgebers auch andere zumutbare Tätigkeiten zu übernehmen und an anderen Standorten tätig zu sein, sofern dies betrieblich erforderlich ist und ihr zumutbar ist.

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden (Vollzeit). Die Verteilung auf die Wochentage richtet sich nach dem betrieblichen Bedarf; die Regelarbeitszeit ist Montag bis Freitag. Überstunden sind bis zu einem Umfang von 10 Stunden pro Monat mit der vereinbarten Vergütung abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden auf Weisung des Arbeitgebers entweder durch Freizeitausgleich oder -- soweit kein Ausgleich erfolgt -- gesondert vergütet.

§ 4 Vergütung

Die Arbeitnehmerin erhält ein monatliches Bruttogehalt von EUR 2.950,00 (in Worten: zweitausendneunhundertfünfzig Euro). Die Vergütung wird monatlich nachträglich, spätestens am letzten Werktag des jeweiligen Monats, auf das von der Arbeitnehmerin benannte Konto überwiesen. Bei Aufnahme der Beschäftigung hat die Arbeitnehmerin der Personalabteilung ihre Bankverbindung schriftlich mitzuteilen.

§ 5 Urlaub

Der Arbeitnehmerin stehen 28 Arbeitstage Erholungsurlaub im Kalenderjahr zu, was dem gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG (20 Tage bei einer 5-Tage-Woche) übersteigt. Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Eine Übertragung in das Folgejahr ist nur bei dringenden betrieblichen oder in der Person der Arbeitnehmerin liegenden Gründen zulässig; übertragene Urlaubsansprüche verfallen am 31. März des Folgejahres, sofern keine abweichende schriftliche Vereinbarung getroffen wird.

§ 6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit gelten die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit ist ab dem dritten Krankheitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung auch für einen früheren Zeitpunkt zu verlangen.

§ 7 Kündigung und vorzeitige Beendigung

Eine ordentliche Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, sofern die Parteien keine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung hierüber treffen (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) bleibt unberührt. Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch schriftlichen Aufhebungsvertrag ist jederzeit möglich.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, über vertrauliche betriebliche Angelegenheiten, insbesondere Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Kundendaten sowie interne Vorgänge, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und nach dessen Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für Informationen, die bereits öffentlich zugänglich sind oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften mitgeteilt werden müssen.

§ 9 Nebentätigkeit

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt und die Arbeitskraft der Arbeitnehmerin nicht übermäßig in Anspruch nimmt.

§ 10 Schriftformklausel

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für eine Aufhebung des Schriftformerfordernisses. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

§ 11 Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Soweit nicht im Vertrag abweichend geregelt, finden die gesetzlichen Vorschriften Anwendung. Gerichtsstand ist Berlin.

Für die Stadtwerke Neukölln GmbH: Arbeitnehmerin: _____
_____ Birgit Schönfeld Lena Vogt (Personalreferentin) Ort/Datum: Berlin,
14.02.2024 Ort/Datum: _____, _____

[AKTENNOTIZ: Dieser Vertrag wurde der Arbeitnehmerin am 14.02.2024 ausschließlich per E-Mail als PDF-Anhang zugesandt. Vogt hat das Dokument ausgedruckt, handschriftlich unterschrieben, eingescannt und das Scan-PDF am 16.02.2024 per E-Mail zurückgesandt. Es existiert kein beidseitig original unterschriebenes körperliches Dokument. → Schriftformverstoß § 14 Abs. 4 TzBfG, vgl. Aktenvermerk Schriftformprüfung]

Datei: betriebsrat_stellungnahme_feb2026.docx

Betriebsrat der Stadtwerke Neukölln GmbH

Britzer Damm 221 · 12347 Berlin

Berlin, den 20. Januar 2026

An die Geschäftsführung der Stadtwerke Neukölln GmbH Britzer Damm 221 12347 Berlin

Stellungnahme des Betriebsrats zum Auslauf des befristeten Arbeitsvertrages Vogt

Sehr geehrte Damen und Herren der Geschäftsführung,

der Betriebsrat hat Kenntnis davon erhalten, dass das befristete Arbeitsverhältnis mit Frau Lena Vogt, Sachbearbeiterin Kundenservice/Vertragsmanagement, planmäßig zum 28. Februar 2026 ausläuft und kein Anschlussvertrag vorgesehen ist.

1. Anhörung des Betriebsrats

Der Betriebsrat wurde mit Schreiben der Personalabteilung vom 07. Januar 2026 über den bevorstehenden Vertragsauslauf informiert. Eine förmliche Anhörung nach § 102 BetrVG ist bei einem befristeten Arbeitsvertrag, der durch Zeitablauf endet, gesetzlich nicht vorgeschrieben. Der Betriebsrat nimmt dennoch wie folgt Stellung.

2. Stellungnahme des Betriebsrats

Der Betriebsrat stellt fest, dass Frau Vogt über die gesamte Laufzeit ihres Beschäftigungsverhältnisses ihre Aufgaben zur vollen Zufriedenheit aller Beteiligten erfüllt hat. Es liegen keine disziplinarischen Auffälligkeiten vor. Der Betriebsrat weist darauf hin, dass im Kundencenter der Stadtwerke Neukölln eine offene Stelle ausgeschrieben ist, die dem Profil von Frau Vogt entspricht. Er bittet die Geschäftsführung, Frau Vogt bei der Besetzung dieser Stelle vorrangig zu berücksichtigen. Der Betriebsrat hat Bedenken, ob die ausschließlich digitale Abwicklung des Vertragsschlusses (E-Mail-Übermittlung und Scan-Rücksendung) den gesetzlichen Anforderungen des § 14 Abs. 4 TzBfG entspricht. Er empfiehlt der Personalabteilung, künftig sicherzustellen, dass Befristungsabreden durch Austausch körperlicher Originalurkunden abgeschlossen werden.

3. Beschluss des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat in seiner ordentlichen Sitzung vom 16. Januar 2026 (Protokoll-Nr. BR-2026-01) mit 5 Ja-Stimmen, 1 Nein-Stimme und 1 Enthaltung folgende Resolution beschlossen: <<Der Betriebsrat fordert die Geschäftsführung auf, Frau Vogt ein Angebot zur Weiterbeschäftigung auf der ausgeschriebenen Stelle im Kundencenter zu unterbreiten. Für den Fall, dass dies nicht geschieht, behält sich der Betriebsrat vor, von seinen Rechten gemäß Paragraph 92a BetrVG Gebrauch zu machen.>>

4. Hinweis auf rechtliche Risiken

Der Betriebsrat weist darauf hin, dass die ausschließlich digitale Vertragsabwicklung aus seiner Sicht rechtliche Risiken birgt. Falls Frau Vogt Klage nach § 17 TzBfG einreicht, steht das Unternehmen ggf. vor einem Prozess, der bei Verlust zur Zahlung von Annahmeverzugslohn und zur unbefristeten Weiterbeschäftigung verpflichten würde. Die Personalabteilung wird gebeten, dieses Risiko in ihre Entscheidung einzubeziehen.

Mit freundlichen Grüßen _____ Fatima Öztürk Vorsitzende des Betriebsrats Stadtwerke Neukölln GmbH

cc: Betriebsratsmitglieder (alle 7)

[Anlage: Protokoll Betriebsratssitzung 16.01.2026, BR-2026-01]

Datei: klageschrift_vogt_arbg_berlin.docx

Rechtsanwältin Hanna Dressel Kanzlei Dressel & Partner Mehringdamm 74, 10961 Berlin Tel.: 030 – 89 00 43 11

An das Arbeitsgericht Berlin Magdeburger Platz 1 10785 Berlin

Berlin, den 13. März 2026

KLAGESCHRIFT in dem Rechtsstreit Lena Vogt (Klägerin) gegen Stadtwerke Neukölln GmbH (Beklagte) wegen: Befristungskontrolle, Weiterbeschäftigung

I. Parteien

Klägerin: Lena Vogt, Erkstraße 48, 12043 Berlin. Prozessbevollmächtigte: RA'in Hanna Dressel, Kanzlei Dressel & Partner, Mehringdamm 74, 10961 Berlin. Beklagte: Stadtwerke Neukölln GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung, Britzer Damm 221, 12347 Berlin, HRB 145231 B, AG Charlottenburg.

II. Anträge

Die Klägerin beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten nicht durch die im Arbeitsvertrag vom 14./16. Februar 2024 vereinbarte Befristung zum 28. Februar 2026 geendet hat, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht. 2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin über den 28. Februar 2026 hinaus bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Sachbearbeiterin im Bereich Kundenservice/Vertragsmanagement tatsächlich weiterzubeschäftigen. 3. Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis wegen Verstoßes gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG (Vorbeschäftigungsverbot) auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

III. Sachverhalt

1. Das Arbeitsverhältnis

Die Klägerin war aufgrund eines Arbeitsvertrages, den die Parteien am 14./16. Februar 2024 schlossen, als Sachbearbeiterin im Bereich Kundenservice/Vertragsmanagement bei der Beklagten tätig. Das Arbeitsverhältnis begann am 01. März 2024 und war auf 24 Monate ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristet (Vertragsende: 28.02.2026). Das monatliche Bruttogehalt betrug EUR 2.950,00 bei 40 Stunden/Woche. Die Klägerin hat ihre Aufgaben über die gesamte Laufzeit beanstandungsfrei erfüllt.

2. Vertragsschluss durch E-Mail und Scan

Mit E-Mail vom 14. Februar 2024 übersandte Personalreferentin Birgit Schönfeld der Klägerin den Arbeitsvertrag als PDF-Anhang und bat sie, diesen auszudrucken, zu unterschreiben und eingescannt zurückzusenden. Ein körperliches Originaldokument mit eigenhändiger Unterschrift der Beklagten wurde der Klägerin zu keinem Zeitpunkt übermittelt. Die Klägerin druckte den Vertrag aus, unterschrieb handschriftlich, scannte ihn ein und sandte das Scan-PDF am 16. Februar 2024 per E-Mail zurück. Frau Schönfeld bestätigte den Eingang kurz per E-Mail. Beweis: E-Mail-Verlauf 14.02.–19.02.2024 (Anlage K 1)

3. Mitteilung Vertragsauslauf

Mit E-Mail vom 09. Januar 2026 teilte Schönfeld der Klägerin mit, dass das Arbeitsverhältnis zum 28. Februar 2026 planmäßig enden werde und kein Anschlussvertrag geplant sei. Eine förmliche Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag wurde nicht ausgesprochen; das Vertragsende trat schlicht durch Zeitablauf ein. Beweis: E-Mail-Verlauf 09.01.–12.01.2026 (Anlage K 2)

4. Vorbeschäftigung 2021

Die Klägerin war vom 01. Juli 2021 bis 30. September 2021 als geringfügig beschäftigte Ferienaushilfe im Bereich Lager/Posteingang am Betriebshof Rudower Straße 14 bei der Beklagten tätig -- eine völlig andere Tätigkeit und ein anderer Standort als das Arbeitsverhältnis 2024. Beweis: Auszug Ferienaushilfe-Vertrag 2021 (Anlage K 3)

IV. Rechtliche Würdigung

1. Zulässigkeit und Fristwahrung (§ 17 TzBfG)

Das Arbeitsgericht Berlin ist sachlich und örtlich zuständig (§§ 2 Abs. 1 Nr. 3a, 8 ArbGG). Die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (3 Wochen ab vereinbartem Vertragsende 28.02.2026) läuft am 20.03.2026 ab. Die Klage wird am 13.03.2026 eingereicht -- fristwährend.

2. Hauptantrag: Schriftformverstoß § 14 Abs. 4 TzBfG

§ 14 Abs. 4 TzBfG verlangt für die Wirksamkeit der Befristungsabrede zwingend Schriftform nach § 126 BGB; die elektronische Form ist ausgeschlossen. § 126 Abs. 2 BGB erfordert, dass jede Partei die für die andere Partei bestimmte körperliche Urkunde eigenhändig unterzeichnet. Im vorliegenden Fall hat die Beklagte der Klägerin zu keiner Zeit ein körperliches Schriftstück mit eigenhändiger Unterschrift ausgehändigt. Das per E-Mail versandte PDF ist keine Urkunde i.S.d. § 126 BGB. Auch der Rückversand des Scan-PDFs durch die Klägerin heilt den Mangel nicht: Ein Scan einer Unterschrift ist keine eigenhändige Namensunterschrift; das elektronisch übermittelte Dokument entspricht nicht § 126a BGB und unterliegt dem Ausschluss des § 14 Abs. 4 TzBfG. Rechtsfolge: § 16 Satz 1 TzBfG -- der Arbeitsvertrag gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Das Arbeitsverhältnis besteht fort. Vgl.: BAG, Urt. v. 01.12.2004, 7 AZR 198/04; BAG, Urt. v. 16.04.2008, 7 AZR 1048/06; BAG, Urt. v. 14.12.2016, 7 AZR 797/14.

3. Weiterbeschäftigungsantrag (BAG GS 1/84)

Nach dem Grundsatzbeschluss des Großen Senats des BAG vom 27.02.1985 (GS 1/84) hat die Klägerin nach einem obsiegenden Ersturteil Anspruch auf tatsächliche Weiterbeschäftigung bis zur Rechtskraft. Überwiegende Arbeitgeberinteressen stehen dem nicht entgegen; im Gegenteil ist eine dem Profil der Klägerin entsprechende Stelle im Kundencenter ausgeschrieben.

4. Hilfsantrag: Vorbeschäftigungsverbot § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG

Das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist grundsätzlich erfüllt. Für eine verfassungskonforme Einschränkung nach BVerfG 2018 (1 BvL 7/14) ist ein Abstand von mindestens ca. 3 Jahren erforderlich; der vorliegende Abstand von 2 Jahren und 5 Monaten liegt darunter. Zudem unterscheiden sich Tätigkeiten und Standorte. Das Hilfsargument wird der Vollständigkeit halber geltend gemacht.

V. Streitwert

Der Streitwert beträgt gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG EUR 8.850,00 (3 x EUR 2.950,00 Brutton Monatsgehalt).

Anlagen

K 1 -- E-Mail-Verlauf Übermittlung und Rücksendung Arbeitsvertrag (Feb. 2024) K 2 -- E-Mail-Verlauf Mitteilung kein Anschlussvertrag (Jan. 2026) K 3 -- Auszug Ferienaushilfe-Vertrag 2021 K 4 -- Vollmacht Lena Vogt, 09.03.2026 K 5 -- Abschrift Arbeitsvertrag 2024 (Scan-PDF)

Rechtsanwältin Hanna Dressel

Kanzlei Dressel & Partner, Berlin, 13. März 2026

Datei: vergleichsentwurf_vogt_stadtwerke.docx

VERGLEICHSENTWURF

Arbeitsgericht Berlin -- Az.: [wird vom Gericht vergeben] Gütertermin: voraussichtlich [Datum] Parteien: Lena Vogt (Klägerin) ./ Stadtwerke Neukölln GmbH (Beklagte) Intern: VGT/2026/0309-ARB

Entwurf zur internen Besprechung -- noch nicht an Gegenseite übermittelt Stand: 16. März 2026 (vor Gütertermin)

Präambel

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses. Ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und zur Vermeidung weiterer Rechtsstreitigkeiten schließen die Parteien zur Beilegung des Rechtsstreits folgenden Vergleich:

Variante A: Weiterbeschäftigung (Primäroption)

§ 1 Die Beklagte bietet der Klägerin eine unbefristete Weiterbeschäftigung als Sachbearbeiterin im Kundencenter, Vollzeit 40 Stunden/Woche, zu einem Bruttomonatsgehalt von EUR [3.100,00] an, beginnend zum [01.05.2026]. § 2 Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis vom 01.03.2024 bis 28.02.2026 als ununterbrochen fortbestehend gilt. Etwaige Ansprüche auf Annahmeverzugslohn für den Zeitraum 01.03.2026 bis [30.04.2026] werden mit EUR [2.950,00 × 2 = 5.900,00] brutto abgegolten. § 3 Die Beklagte erteilt der Klägerin ein qualifiziertes Zwischenzeugnis und auf Wunsch ein Abschlusszeugnis mit der Note gut. § 4 Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte. § 5 Mit Erfüllung dieses Vergleichs sind sämtliche wechselseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung erledigt, mit Ausnahme des neu begründeten Arbeitsverhältnisses gemäß § 1.

Variante B: Abfindungslösung (Hilfsweise)

§ 1 Die Beklagte zahlt der Klägerin eine Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG in Höhe von EUR [8.850,00] brutto (entspricht 3 Bruttomonatsgehältern) als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Die Zahlung erfolgt innerhalb von vier Wochen nach Rechtskraft dieses Vergleichs. § 2 Das Arbeitsverhältnis wird rückwirkend als zum 28.02.2026 durch Zeitablauf beendet vereinbart, wobei die Parteien einvernehmlich festhalten, dass der Beendigungsgrund auf betrieblichen Gründen der Beklagten beruht (Dokumentation für die Bundesagentur für Arbeit). § 3 Die Beklagte erteilt der Klägerin ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit der Note gut sowie eine entsprechende Dokumentation für die Bundesagentur für Arbeit. § 4 Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben. § 5 Mit Erfüllung dieses Vergleichs sind sämtliche wechselseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten.

Hinweise für den Gütertermin

-- Mandantin präferiert Variante A (Weiterbeschäftigung auf neuer Stelle im Kundencenter). -- Abfindungsuntergrenze: EUR 5.900,00 (2 Monatsgehälter). Ziel: 3 Monatsgehälter. -- Zeugnisformulierung: mindestens stets zu unserer vollen Zufriedenheit. -- Keine Aufrechnung; Zahlung innerhalb 4 Wochen. -- Sperrzeit beim ALG I: Dokumentation betrieblich bedingt ist wichtig. -- Gegenseite wird voraussichtlich argumentieren: Befristung war wirksam (E-Mail = ausreichend). Dies ist rechtlich nicht haltbar (§ 14 Abs. 4 TzBfG, BAG-Rspr. E-Mail + Scan genügt nicht). Vergleichsbereitschaft der Gegenseite wird von Risikoabwägung abhängen.

RA'in Hanna Dressel Kanzlei Dressel & Partner Berlin, 16. März 2026

Datei: vollmacht_vogt.docx

VOLLMACHT

Hiermit erteile ich,

Lena Vogt Erkstraße 48 12043 Berlin geb. 12.09.1993 -- nachfolgend Vollmachtgeberin --
der Rechtsanwaltskanzlei

Kanzlei Dressel & Partner, Rechtsanwältin Hanna Dressel Mehringdamm 74, 10961 Berlin -- nachfolgend Bevollmächtigte --

Vollmacht zur umfassenden rechtlichen Vertretung in der Angelegenheit: Befristungskontrollklage gegen Stadtwerke Neukölln GmbH wegen: Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses (§§ 14, 16, 17 TzBfG) Az.: VGT/2026/0309-ARB

Die Vollmacht umfasst insbesondere:

1. Außergerichtliche Vertretung, Korrespondenz mit dem Arbeitgeber und dessen Bevollmächtigten; 2. Einreichung von Klagen, Anträgen, Rechtsmitteln und sonstigen Prozesshandlungen vor dem Arbeitsgericht Berlin sowie allen weiteren zuständigen Gerichten; 3. Entgegennahme von Zustellungen und gerichtlichen Mitteilungen; 4. Abschluss von Vergleichen, Rücknahme von Klagen sowie sonstige Prozesshandlungen, die die Bevollmächtigte nach eigenem Ermessen für sachdienlich hält; 5. Erteilung von Untervollmachten; 6. Vertretung in etwaigen Vollstreckungsverfahren. Die Vollmacht erstreckt sich auf alle Instanzen.

Berlin, den 09. März 2026

_____ Lena Vogt (Unterschrift Vollmachtgeberin)

[Kanzleivermerk: Original liegt bei. Unterschrift heute im Erstgespräch geleistet. Personalausweis kurz vorgelegt (nicht kopiert). Termin: 09.03.2026 14:30 Uhr.]