Bundesarbeitsgericht 6. Senat	Urteil vom 4. August 2011 - 6 AZR 436/10 -
I. Arbeitsgericht Halle	Urteil vom 4. August 2009 - 4 Ca 493/09 -
II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt	Urteil vom 1. Juni 2010 - 6 Sa 391/09 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Formulararbeitsvertrag - Abrede der Kündbarkeit

Gesetze:

TzBfG § 15 Abs. 3; BGB §§ 305c, 307 Abs. 1, § 310 Abs. 3 Nr. 3

Leitsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

6 AZR 436/10
6 Sa 391/09
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. August 2011

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 4. August 2011 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Augat und Koch für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 1. Juni 2010 - 6 Sa 391/09 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr befristetes Arbeitsverhältnis der ordentlichen Kündigung unterlag und durch eine ordentliche Kündigung der Beklagten beendet worden ist. 1

Die Klägerin war seit dem 20. Oktober 2008 bei der Beklagten bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden und gegen einen Monatslohn von 1.104,00 Euro brutto als Augenoptikergesellin beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein Formulararbeitsvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer vom selben Tag zugrunde. Das Vertragsmuster sah vor, dass zutreffende Regelungen angekreuzt und nichtzutreffende Regelungen gestrichen werden. In leere Felder der Vertragsurkunde konnten schriftliche Einfügungen erfolgen. In § 2 des Arbeitsvertrags vereinbarten die Parteien unter der vom Schriftbild her hervorgehobenen Überschrift „Tätigkeit, Lohn, Probezeit, Kündigung, Arbeitszeit“, durch Ankreuzen der entsprechenden Regelungen sowie durch handschriftliches Einfügen des Datums „31.10.2009“ und der Zahl „3“ zur Befristung und Kündigung in einem ersten Rahmen Folgendes: 2

> „Dieser Arbeitsvertrag ist befristet bis zum 31.10.2009. Während dieser Zeit können beide Vertragspartner mit einer Frist von ..... kündigen. Die ersten 3 Wochen/Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits gekündigt werden mit einer Frist von zwei Wochen.“

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

In einem zweiten Rahmen heißt es: 3

> „Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses - nach Ablauf der Probezeit - gilt die gesetzliche Kündigungsfrist."

Im Anschluss daran ist geregelt, dass die fristgemäße Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor dem vereinbarten Dienstantritt nicht zulässig ist. 4

Die Beklagte, die regelmäßig vier Arbeitnehmer beschäftigt, kündigte das Arbeitsverhältnis mit einem der Klägerin am selben Tag ausgehändigten Schreiben vom 27. Januar 2009 ordentlich zum 28. Februar 2009. 5

Die Klägerin hat gemeint, sie habe mit der Beklagten nicht gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG vereinbart, dass das befristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit ordentlich gekündigt werden könne. Die im Arbeitsvertrag zur ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit getroffenen Regelungen seien nicht klar und verständlich und damit gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB unwirksam. Die Lücke im Satz „Während dieser Zeit können beide Vertragspartner mit einer Frist von ..... kündigen" stehe der Annahme entgegen, dass für die Zeit nach Ablauf der Probezeit die Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden sei. Der Satzteil „mit einer Frist von" sei nicht gestrichen worden. Für das Verständnis, dass das befristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nicht der ordentlichen Kündigung unterlegen sei, spreche darüber hinaus die äußere Gestaltung des Formulars. Die im ersten Rahmen getroffenen Regelungen seien für befristete Arbeitsverhältnisse gedacht, die Vereinbarungen im zweiten Rahmen für unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Passagen zur Kündbarkeit nach Ablauf der Probezeit verstießen jedenfalls gegen das Verbot widerstreitender Regelungen. Während der Vertragstext im ersten Rahmen den Eindruck erwecke, es gebe keine Kündigungsmöglichkeit, werde in der überraschenden Klausel in der zweiten Passage im Widerspruch dazu die gesetzliche Kündigungsfrist eingeführt. 6

Die Klägerin rügt, das Landesarbeitsgericht habe zum Inhalt der Gespräche der Parteien vor dem Abschluss und beim Abschluss des Arbeitsvertrags nichts ermittelt und habe bei der Auslegung des Formulararbeitsvertrags ihren von der Beklagten nicht bestrittenen Vortrag übergangen, 7

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

wonach beim Abschluss des Arbeitsvertrags nur über die Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit gesprochen worden sei.

Die Klägerin hat beantragt 8

> festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 27. Januar 2009 zum 28. Februar 2009 beendet wurde.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, im Arbeitsvertrag sei die Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses auch für die Zeit nach Ablauf der Probezeit gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG wirksam vereinbart worden. Es treffe nicht zu, dass die Vereinbarungen zur Kündigung im ersten Rahmen ausschließlich für befristete und die im zweiten Rahmen dazu getroffenen Abreden ausschließlich für unbefristete Arbeitsverhältnisse gölten. Ein solches Verständnis würde zu dem Ergebnis führen, dass nach dem Vertragsmuster Probezeitvereinbarungen nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen möglich wären. Wenn vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags nicht über die Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit gesprochen worden sei, könne daraus nicht abgeleitet werden, dass die Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit nicht wirksam vereinbart worden sei. 9

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und hat die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Beklagte beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg. Die Klage ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat sie deshalb mit Recht abgewiesen. 11

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

I. Das bis zum 31. Oktober 2009 befristete Arbeitsverhältnis ist durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 27. Januar 2009 vorzeitig zum 28. Februar 2009 beendet worden. Die Beklagte hat ihr Kündigungsschreiben vom 27. Januar 2009 der Klägerin am selben Tag übergeben und damit die gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen zum Ende eines Kalendermonats *(§ 622 Abs. 1 BGB)* gewahrt. Gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, Gründe, die die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 27. Januar 2009 als sitten- oder treuwidrig erscheinen lassen könnten, lägen nicht vor, richtet sich kein Angriff der Revision. 12

1. Entgegen der Ansicht der Klägerin war die ordentliche Kündbarkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit nicht ausgeschlossen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt zwar gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zutreffend angenommen, dass der Arbeitsvertrag vom 20. Oktober 2008 beide Parteien berechtigt hat, das Arbeitsverhältnis auch nach Ablauf der Probezeit mit der gesetzlichen Kündigungsfrist zu kündigen. 13

a) In § 2 des Formulararbeitsvertrags ist die Regelung angekreuzt: „Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses - nach Ablauf der Probezeit - gilt die gesetzliche Kündigungsfrist.“ Damit haben die Parteien ausdrücklich die ordentliche Kündbarkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses einzelvertraglich im Sinne von § 15 Abs. 3 TzBfG vereinbart. 14

b) Ohne Bedeutung ist, dass die Vereinbarung über die beiderseitige Kündigungsmöglichkeit im zweiten Rahmen des § 2 des Arbeitsvertrags getroffen wurde. Entgegen der Ansicht der Klägerin sind die im ersten Rahmen getroffenen Regelungen nicht nur für befristete Arbeitsverhältnisse gedacht und die im zweiten Rahmen vorgesehenen Vereinbarungen nicht ausschließlich für unbefristete Arbeitsverhältnisse. Für eine solche Differenzierungsabsicht des Herausgebers des Vertragsformulars oder der Parteien fehlt jeder Anhaltspunkt im Wortlaut der vorformulierten Regelungen. Gegen das Verständnis der Klägerin spricht, dass der erste Rahmen des § 2 des Arbeitsvertrags außer den 15

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

vorgesehenen Regelungen zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch leere Felder zum Einfügen der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit und des Zeitpunkts des Dienstantritts enthält. Angaben zur Tätigkeit des Arbeitnehmers und zum Beginn des Arbeitsverhältnisses sind sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen gleichermaßen üblich. Dem Verständnis, dass die Regelungen im ersten Rahmen nur für befristete und die im zweiten Rahmen ausschließlich für unbefristete Arbeitsverhältnisse gelten, steht darüber hinaus entgegen, dass dann nach dem Vertragsmuster Probezeitabreden nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen möglich wären. Ein solches Auslegungsergebnis überzeugt schon deshalb nicht, weil Probezeitvereinbarungen auch und gerade bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen üblich sind.

c) Entgegen der Ansicht der Klägerin wird die Vereinbarung der Parteien über die ordentliche Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses auch nach Ablauf der Probezeit nicht durch die Lücke im Satz „Während dieser Zeit können beide Vertragspartner mit einer Frist von ..... kündigen“ unklar oder unverständlich im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Diese Regelung begründet auch keine Zweifel bei der Auslegung der vertraglichen Kündigungsregelung, die nach § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten der Beklagten als Verwenderin des Vertragsmusters gingen. Die Worte „Während dieser Zeit“ beziehen sich eindeutig auf die im vorstehenden Satz genannte Zeit bis zum 31. Oktober 2009 und erfassen somit die gesamte Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses. Damit stimmt die Regelung mit der nachfolgenden Vereinbarung überein, dass das Arbeitsverhältnis auch nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden kann. Wenn die Parteien davon abgesehen haben, das leere Feld auszufüllen und in dieses keine Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eingetragen haben, kann daraus nicht abgeleitet werden, dass sie damit die ordentliche Kündbarkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses für die Zeit nach Ablauf der Probezeit nicht vereinbaren wollten. Nach ihrem Willen sollte die Kündigungsfrist während der Probezeit zwei Wochen betragen und nach der Probezeit die gesetzliche Kündigungsfrist gelten. Da die Worte „Während dieser Zeit“ die gesamte Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses erfassen, hätten die Parteien beim Ausfüllen des leeren Feldes im Satz „Während dieser Zeit 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

können beide Vertragspartner mit einer Frist von ..... kündigen“ zwischen einer Kündigung während der Probezeit und einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit differenzieren und die unterschiedlichen Kündigungsfristen in das leere Feld eintragen müssen. Wenn sie darauf verzichtet und stattdessen ausdrücklich geregelt haben, dass die Kündigungsfrist während der Probezeit zwei Wochen beträgt und nach Ablauf der Probezeit die gesetzliche Kündigungsfrist gilt, macht dies die Vereinbarungen der Parteien über die ordentliche Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses nicht unklar oder unverständlich. Maßgebend ist, dass die Parteien die Regelungen über die ordentliche Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit und nach Ablauf der Probezeit im Vertragsmuster nicht als nichtzutreffend gestrichen, sondern jeweils angekreuzt haben.

d) Soweit die Klägerin einwendet, es liege eine überraschende Klausel vor, die gemäß § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil geworden sei, übersieht sie, dass die Abrede der ordentlichen Kündbarkeit mit dem äußeren Zuschnitt und der drucktechnischen Gestaltung des Vertrags übereinstimmt. Die Vereinbarung wurde nicht unter einer unrichtigen oder missverständlichen, sondern unter der vom Schriftbild her hervorgehobenen Überschrift „Tätigkeit, Lohn, Probezeit, Kündigung, Arbeitszeit“ getroffen. Vertragliche Abreden über die Kündbarkeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses sind in § 15 Abs. 3 TzBfG ausdrücklich vorgesehen und schon deshalb nicht ungewöhnlich im Sinne von § 305c Abs. 1 BGB. Auch angesichts der Häufigkeit dahin gehender Abreden liegt keine überraschende Klausel im Sinne dieser Vorschrift vor *(Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 15 Rn. 18)*. 17

2. Ohne Erfolg rügt die Klägerin, das Landesarbeitsgericht habe rechtsfehlerhaft den Inhalt der Gespräche der Parteien vor dem Abschluss und beim Abschluss des Arbeitsvertrags nicht ermittelt und habe bei der Auslegung des Formulararbeitsvertrags ihren von der Beklagten nicht bestrittenen Vortrag übergangen, wonach beim Abschluss des Arbeitsvertrags ausschließlich über die Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit gesprochen worden sei. 18

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

a) Im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren gelten wie im Zivilprozess die Dispositionsmaxime und der Verhandlungs- und Beibringungsgrundsatz. Dies bewirkt, dass das Landesarbeitsgericht grundsätzlich nur die von den Parteien vorgebrachten Tatsachen verwerten durfte *(BAG 13. Dezember 2007 - 2 AZR 537/06 - Rn. 24, AP BGB § 626 Nr. 210 = EzA BGB 2002 § 626 Nr. 20)*. Im Übrigen hat die Klägerin nicht dargetan, welchen Gesprächsinhalt das Landesarbeitsgericht hätte ermitteln müssen und inwiefern es diesen bei der Auslegung der Vereinbarungen der Parteien zur ordentlichen Kündbarkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses hätte berücksichtigen dürfen. 19

b) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Der tragende Grund für eine Auslegung nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab liegt darin, dass der Vertragspartner des Verwenders auf den Inhalt der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die für eine Vielzahl von Fallgestaltungen vorformuliert worden sind und gerade unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalls zur Anwendung kommen sollen, keinen Einfluss nehmen kann *(BAG 19. März 2009 - 6 AZR 557/07 - Rn. 21 mwN, AP BGB § 611 Arbeitgeberdarlehen Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 17)*. Für das Auslegungsergebnis von Bedeutung ist auch der von den Vertragsparteien verfolgte typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Regelungszweck *(st. Rspr., vgl. BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 35; 19. Mai 2010 - 5 AZR 253/09 - Rn. 30 mwN, AP BGB § 310 Nr. 13 = EzA BGB 2002 § 310 Nr. 10; 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - Rn. 39, BAGE 115, 372)*. Eine Folge der objektiven, typisierten Auslegung ist es, dass Umstände, die allein den konkreten Vertragspartnern bekannt waren oder die den besonderen Einzelfall kennzeichnen, bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen grundsätzlich nicht herangezogen werden dürfen. Dies ergibt sich auch aus § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB, wonach die den Vertragsschluss begleitenden Umstände nur bei der Prüfung der unan- 20

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB zu berücksichtigen sind *(vgl. BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 39; 15. Juni 2010 - 3 AZR 334/06 - Rn. 26, AP BetrAVG § 1 Lebensversicherung Nr. 31 = EzA BetrAVG § 1 Lebensversicherung Nr. 9; 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 37, AP ArbGG 1979 § 66 Nr. 37 = EzA BGB 2002 § 310 Nr. 9; 7. Dezember 2005 - 5 AZR 535/04 - Rn. 41, BAGE 116, 267)*.

c) Das Landesarbeitsgericht hat deshalb bei der Auslegung des auf einem Vertragsmuster für gewerbliche Arbeitnehmer geschlossenen Formulararbeitsvertrags mit Recht nicht auf konkret-individuelle Umstände abgestellt, die ausschließlich die konkrete Vertragsabschlusssituation der Parteien betrafen. Wenn die Beklagte und die Klägerin vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags am 20. Oktober 2008 nur über die ordentliche Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit gesprochen haben und nach dem Vorbringen der Klägerin nicht auch über das beiderseitige Recht zur ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit, ist dies kein Umstand, der den Abschluss einer jeden vergleichbaren vertraglichen Abrede begleitet und damit bei der Auslegung eines Formulararbeitsvertrags berücksichtigt werden könnte. Es handelt sich vielmehr um einen konkret-individuellen Begleitumstand. 21

II. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 22

Brühler Spelge Spinner

Reiner Koch Augat

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS