

Aktenzeichen: 7 AZR 178/05
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 18. Januar 2006
- 7 AZR 178/05 -

I. Arbeitsgericht
Minden

Urteil vom 21. September 2004
- 1 Ca 853/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 17. Februar 2005
- 8 Sa 1931/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag - Verlängerung - Anschlussverbot

Gesetz:

TzBfG § 14 Abs. 2

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 178/05
8 Sa 1931/04
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Januar 2006

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Januar 2006 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gerschermann und Busch für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. Februar 2005 - 8 Sa 1931/04 - aufgehoben.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Minden vom 21. September 2004 - 1 Ca 853/04 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 16. Mai 2004 geendet hat. 1

Die Beklagte ist ein Unternehmen des Dienstleistungsgewerbes. Sie führt seit dem Jahr 2002 Reinigungsarbeiten im H D B durch. Die Parteien schlossen am 23. Oktober 2002 einen schriftlichen Arbeitsvertrag, wonach die Klägerin ab 18. November 2002 befristet bis zum 17. November 2003 als Reinigungskraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden eingestellt wurde. Die Klägerin war bereits zuvor seit dem Jahr 1993 für andere Reinigungsunternehmen als Raumpflegerin im H zentrum B tätig, zuletzt für die S GmbH & Co. KG. Durch Vertrag vom 25. August 2003 verabredeten die Parteien unter Beibehaltung der Vertragslaufzeit bis 17. November 2003 die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 39 Stunden und die Geltung verschiedener allgemeiner Vertragsbestimmungen. Am 14. November 2003 vereinbarten die Parteien die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 16. Mai 2004. Mit Schreiben vom 14. April 2004 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass das Arbeitsverhältnis am 16. Mai 2004 ende. Dagegen wandte sich die Klägerin mit der am 30. April 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage. 2

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die am 14. November 2003 vereinbarte Befristung zum 16. Mai 2004 sei unwirksam. Die Befristung verstoße gegen das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Die Verlängerungsabrede beziehe sich nicht auf den befristeten Arbeitsvertrag vom 23. Oktober 2002, sondern auf den Vertrag vom 25. August 2003. Dieser Vertrag habe nicht ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG befristet verlängert werden können, da zwischen den Parteien bereits zuvor seit 18. November 2002 ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Außerdem 3



sei das Anschlussverbot verletzt, weil ihr Arbeitsverhältnis nach § 613a BGB von der S GmbH & Co. KG auf die Beklagte übergegangen sei. Der Geschäftsführer der Beklagten habe zudem anlässlich der Übernahme des Reinigungsauftrags bei einer Betriebsversammlung zugesagt, dass das Reinigungspersonal unter Beibehaltung der bisherigen Vertragsbedingungen übernommen werde. Es sei auch nicht rechtmäßig, dass die Beklagte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen angeblich fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten verweigere, die Stelle aber in Wahrheit anderweitig besetzt habe.

Die Klägerin hat beantragt

4

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund der Befristung vom 14. November 2003 beendet worden ist, sondern über den 16. Mai 2004 hinaus unbefristet fortbesteht und die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu den arbeitsvertragsgemäßen Bedingungen als Raumpflegerin tatsächlich weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

5

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und dem in zweiter Instanz allein gestellten Feststellungsantrag stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die vollständige Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

6

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Wiederherstellung der klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts. Das Landesarbeitsgericht hat der Befristungskontrollklage zu Unrecht stattgegeben. Die am 14. November 2003 vereinbarte Befristung zum 16. Mai 2004 ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Durch sie wird das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht verletzt. Die Unwirksamkeit der Befristung ergibt sich auch weder aus der von der Klägerin behaupteten Zusage des Geschäftsführers der Beklagten, noch aus einer möglicherweise erfolgten Neubesetzung der Stelle der Klägerin.

7



- I. Die am 14. November 2003 vereinbarte Befristung zum 16. Mai 2004 ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG ohne Sachgrund wirksam. Es handelt sich um die erste Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt die Unwirksamkeit der Befristung nicht aus dem am 25. August 2003 geschlossenen Vertrag, mit dem die Parteien die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 30 auf 39 Stunden und die Geltung verschiedener allgemeiner Vertragsbedingungen unter Beibehaltung der Vertragslaufzeit bis 17. November 2003 vereinbart haben. Durch diesen Vertrag wurde das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht verletzt. 8
1. Die am 14. November 2003 vereinbarte Befristung kann auf § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gestützt werden. Bei ihr handelt es sich um die zulässige erste Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. 9
- a) Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig. Eine Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen (*st. Rspr., vgl. BAG 19. Oktober 2005 - 7 AZR 31/05 -, zu 2 a der Gründe; 25. Mai 2005 - 7 AZR 286/04 -, zu II 2 a der Gründe; vgl. zu § 1 Abs. 1 BeschFG 1996: 19. Februar 2003 - 7 AZR 648/01 -, zu I 1 der Gründe; 26. Juli 2000 - 7 AZR 51/99 - BAGE 95, 255 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 4 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 19, zu III 1 der Gründe*). Andernfalls liegt der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags vor, der nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund unzulässig ist, da zwischen den Parteien bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. 10
- b) Bei der Vereinbarung vom 14. November 2003 handelt es sich um die Verlängerung eines nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG befristeten Arbeitsvertrags. Die Klägerin wurde durch Arbeitsvertrag vom 23. Oktober 2002 befristet für die Zeit vom 18. November 2002 bis zum 17. November 2003 eingestellt. Die Parteien haben die Verlängerungsvereinbarung vom 14. November 2003 abgeschlossen, bevor die Laufzeit des befristeten Vertrags vom 23. Oktober 2002 am 17. November 2003 abgelaufen war. Durch den Vertrag vom 14. November 2003 wurde nur die Vertragsdauer geändert, die übrigen Arbeitsbedingungen wurden beibehalten. Die nach § 14 Abs. 2 Satz 1 11



TzBfG zulässige Höchstbefristungsdauer von insgesamt zwei Jahren wurde durch die einmalige Vertragsverlängerung bis 16. Mai 2004 nicht überschritten.

c) Durch die am 14. November 2003 vereinbarte Befristung wird das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht verletzt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts verstieß der zu verlängernde Vertrag nicht seinerseits gegen das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. 12

aa) Eine Vertragsverlängerung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist nur zulässig, wenn der zu verlängernde Vertrag nicht selbst gegen das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verstieß. Ein Ausgangsvertrag, der nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht auf § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gestützt werden konnte, kann auch nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG verlängert werden. Handelt es sich bei dem der Befristungskontrolle unterliegenden Zeitvertrag um einen Verlängerungsvertrag iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, kommt es für die Prüfung des Anschlussverbots auf den Vertrag an, der dem auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützten und höchstens dreimal verlängerten Zeitvertrag vorausgeht (vgl. zur Vorgängerregelung in § 1 BeschFG 1996: BAG 19. Februar 2003 - 7 AZR 648/01 -, zu I 2 a der Gründe). 13

bb) Die in dem Vertrag vom 14. November 2003 vereinbarte Befristung zum 16. Mai 2004 verstößt nicht deshalb gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, weil der Vertrag vom 23. Oktober 2002, in dem die Befristung für die Zeit vom 18. November 2002 bis zum 17. November 2003 vereinbart wurde, das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verletzt hätte. Das ist nicht der Fall, da zwischen den Parteien vor dem 18. November 2002 kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und damit für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Beklagte nicht auf Grund eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB vor dem 18. November 2002 Arbeitgeberin der Klägerin geworden. Die S GmbH & Co. KG, bei der die Klägerin zuvor beschäftigt war, ist nicht derselbe Arbeitgeber wie die Beklagte. 14

cc) Die am 14. November 2003 vereinbarte Befristung verstößt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht wegen der in dem Vertrag vom 25. August 2003 erfolgten Änderung der Arbeitsbedingungen gegen das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Vertrag zu Unrecht als Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags angesehen. Durch den Arbeitsvertrag vom 25. August 2003 wurde die in dem Vertrag vom 23. Oktober 2002 15



vereinbarte Vertragslaufzeit bis zum 17. November 2003 nicht geändert. Vielmehr wurden unter Beibehaltung der Vertragsdauer der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen geändert. Der Vertrag vom 25. August 2003 enthält daher keine eigenständige Befristungsabrede.

(1) Die einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen während der Laufzeit eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags ist nach ständiger Rechtsprechung des Senats befristungsrechtlich nicht von Bedeutung. Eine derartige Vereinbarung unterliegt nicht der Befristungskontrolle (vgl. etwa BAG 19. Oktober 2005 - 7 AZR 31/05 -, zu 2 b der Gründe; 25. Mai 2005 - 7 AZR 286/04 -; 19. Februar 2003 - 7 AZR 2/02 -, zu III der Gründe; 19. Februar 2003 - 7 AZR 648/01 -, zu I 2 b der Gründe). Sie enthält keine erneute, die bereits bestehende Befristungsabrede ablösende Befristung, die ihrerseits auf ihre Wirksamkeit überprüft werden könnte. Es bedarf keiner Entscheidung, ob eine derartige Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen bei einer Sachgrundbefristung im Einzelfall geboten sein kann, wenn während der Vertragslaufzeit eine Änderung der Tätigkeit und der Vergütung vereinbart wird (so BAG 21. März 1990 - 7 AZR 286/89 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 135 = EzA BGB § 620 Nr. 106, zu II 1 b der Gründe; offen gelassen von BAG 19. Oktober 2005 - 7 AZR 31/05 -, zu 1 a der Gründe). Bei der sachgrundlosen Befristung kommt eine derartige Auslegung grundsätzlich nicht in Betracht (BAG 19. Oktober 2005 - 7 AZR 31/05 - aaO).

16

(2) An dieser Rechtsprechung hält der Senat auch für den vorliegenden Fall fest. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts setzt eine nach § 14 Abs. 2 TzBfG zulässige Vertragsverlängerung nicht voraus, dass die Bedingungen des Ausgangsvertrags während der gesamten Vertragslaufzeit unverändert beibehalten werden. Der Begriff der Verlängerung in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bezieht sich zwar ausschließlich auf die Laufzeit des Vertrags. Eine bloße Verlängerung lässt die übrigen Vertragsbestandteile unberührt. Das bedeutet aber nur, dass der im Zeitpunkt des Abschlusses der Verlängerungsvereinbarung bestehende Vertragsinhalt - abgesehen von der Vertragsdauer - nicht geändert werden darf. Diese am Gesetzeswortlaut orientierte Auslegung steht sowohl mit Sinn und Zweck der Regelung in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG als auch mit der Systematik der Befristungskontrolle in Einklang. Der Schutz des Befristungskontrollrechts greift im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung ein. Während der Vertragslaufzeit eintretende Umstände sind für die Wirksamkeit der Befristung nicht von Bedeutung. Dies gilt auch für Vertragsverlängerungen. Durch die Beschrän-

17



kung mehrfacher sachgrundloser Befristungen auf Vertragsverlängerungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG soll der Arbeitnehmer davor geschützt werden, dass der Arbeitgeber die zeitlich begrenzte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG davon abhängig macht, dass der Arbeitnehmer geänderte Arbeitsbedingungen akzeptiert oder dass der Arbeitnehmer durch das Angebot anderer - ggf. für ihn günstigerer - Arbeitsbedingungen zum Abschluss eines weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags veranlasst wird. Dieser Schutzzweck des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG greift nur bei Abschluss des Verlängerungsvertrags ein. Vereinbarungen über die Änderung von Arbeitsbedingungen während der Laufzeit eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags werden davon nicht erfasst. Dadurch werden die Vertragsbedingungen nur für die restliche Laufzeit des Vertrags und nicht in Verbindung mit einem weiteren befristeten Anschlussvertrag geändert. Allein die möglicherweise bei dem Arbeitnehmer bestehende Erwartung, dass das Arbeitsverhältnis möglicherweise später verlängert werden könnte, wenn er sich mit der vom Arbeitgeber erstrebten Änderung der Arbeitsbedingungen einverstanden erklärt, wird durch die Befristungskontrolle nicht geschützt.

II. Die Befristung zum 16. Mai 2004 ist auch nicht deshalb unwirksam, weil der Geschäftsführer der Beklagten nach dem Vorbringen der Klägerin anlässlich der Übernahme des Reinigungsauftrags im Jahr 2002 bei einer Betriebsversammlung geäußert haben soll, die Arbeitsverhältnisse der von der S GmbH & Co. KG in dem H zentrum eingesetzten Reinigungskräfte würden zu den bisherigen Bedingungen fortgesetzt. Aus einer derartigen Zusage konnte sich allenfalls ein Anspruch der Klägerin auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ergeben. Einen derartigen Anspruch hat die Klägerin aber nicht gegenüber der Beklagten geltend gemacht, sondern statt dessen einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen.

18

III. Der Umstand, dass die Beklagte möglicherweise den Arbeitsplatz der Klägerin nach deren Ausscheiden am 16. Mai 2004 anderweitig besetzt hat, führt nicht zur Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung.

19

Die Wirksamkeit einer Befristung ist nicht davon abhängig, ob bei Ablauf der Vertragslaufzeit eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer besteht. Maßgeblich ist vielmehr, ob bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags für die Befristung eine Rechtfertigung vorlag. Dies war hier der Fall. Die Befristung ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt. Sie hat daher zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 16. Mai 2004 geführt. Der Beklagten war es deshalb unbenommen, den Arbeits-

20



platz danach mit einem anderen Arbeitnehmer zu besetzen. Dies verstößt entgegen der Auffassung der Klägerin nicht gegen das verfassungsrechtlich gewährleistete Mindestmaß an Arbeitnehmerschutz. Der verfassungsrechtlich gebotene Mindestbestandsschutz von Arbeitsverhältnissen wird bei vertraglich vereinbarten Befristungen durch die gesetzlichen Regelungen im TzBfG und die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle gewahrt. Ist hiernach eine Befristung zulässig, wird der Arbeitnehmer nicht in seinen Rechten aus Art. 12 Abs. 1 GG verletzt (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 27. November 2002 - 7 AZR 655/01 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 22 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 2, zu B II 2 a der Gründe*).

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

21

Dörner

Gräfl

Koch

Gerschermann

Busch



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)