

Aktenzeichen: 7 AZR 193/08
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 17. Juni 2009
- 7 AZR 193/08 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 18. April 2007
- 5 Ca 292/07 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 14. November 2007
- 10 Sa 482/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag - Zitiergebot

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 2 und 3; BAT § 2 SR 2y Nr. 1, Protokollnotiz Nr. 6 zu
Nr. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 193/08
10 Sa 482/07
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Juni 2009

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juni 2009 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Spie und Prof. Dr. Deinert für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 14. November 2007 - 10 Sa 482/07 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 18. April 2007 - 5 Ca 292/07 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 6. Dezember 2004 mit Ablauf des 9. Januar 2007 geendet hat.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 9. Januar 2007 geendet hat. 1

Der am 13. Mai 1951 geborene Kläger war aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 6. Dezember 2004 vom 10. Januar 2005 bis zum 9. Januar 2007 bei der Beklagten als Systemingenieur in der Luftwaffeninstandhaltungsgruppe E beschäftigt. In § 1 des Arbeitsvertrags heißt es, der Kläger werde als vollbeschäftigter Angestellter eingestellt, und zwar 2

„☒ ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes

☐ nach § 14 Abs. 2

☒ nach § 14 Abs. 3

des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) in der jeweils geltenden Fassung i.V.m. Protokollnotiz Nr. 6 zu Nr. 1 SR 2 y BAT

bis 9. Januar 2007.“



Nach § 2 des Arbeitsvertrags bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung, insbesondere den SR 2y BAT.

3

Mit der am 8. Januar 2007 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung gewandt und gemeint, die Befristung sei unwirksam. § 14 Abs. 3 TzBfG in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung (*aF*) sei nicht anwendbar, da die Vorschrift eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters bewirke. Auf § 14 Abs. 2 TzBfG könne sich die Beklagte nicht berufen, da im Arbeitsvertrag entgegen der Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT nicht angegeben sei, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handele.

4

Der Kläger hat beantragt,

5

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 6. Dezember 2004 mit Ablauf des 9. Januar 2007 geendet hat,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 9. Januar 2007 hinaus als Angestellten weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

7



Entscheidungsgründe

- Die Revision ist begründet und führt zur Aufhebung des Berufungsurteils, zur Abänderung des erstinstanzlichen Urteils und zu der mit dem Klageantrag zu 1. begehrten Feststellung. Der Klageantrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 8
- I. Der Klageantrag zu 1. ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der in dem Arbeitsvertrag vom 6. Dezember 2004 vereinbarten Befristung am 9. Januar 2007 geendet. Die Befristung ist unwirksam. 9
1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG in der hier maßgeblichen bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung (*aF*), wonach die Befristung von Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern ab Vollendung des 52. Lebensjahres ohne Sachgrund zulässig war, zur Rechtfertigung der Befristung nicht in Betracht kommt, da die Vorschrift gegen den gemeinschaftsrechtlichen Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters verstößt und deshalb nicht angewandt werden darf (*EuGH 22. November 2005 - C-144/04 - [Mangold] AP RL 2000/78/EG Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 21; BAG 26. April 2006 - 7 AZR 500/04 - Rn. 17, BAGE 118, 76 = AP TzBfG § 14 Nr. 23 = EzA TzBfG § 14 Nr. 28*). Diese Würdigung greift die Beklagte mit der Revision nicht an. 10
2. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung zu Unrecht nach § 14 Abs. 2 TzBfG für gerechtfertigt gehalten. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG liegen zwar vor. Die Parteien haben diese Befristungsmöglichkeit nicht abbedungen. Die Beklagte kann die Befristung hierauf aber nach der Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT nicht stützen, da im Arbeitsvertrag nicht angegeben ist, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. 11



a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind aufgrund der Vereinbarung in § 2 des Arbeitsvertrags vom 6. Dezember 2004 der BAT einschließlich der SR 2y anzuwenden. Nach der Protokollnotiz Nr. 6 zu Nr. 1 SR 2y BAT können Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 TzBfG begründet werden. Allerdings ist nach der Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT im Arbeitsvertrag anzugeben, ob es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. Im Anwendungsbereich des BAT genügt es daher zur Rechtfertigung der Befristung nicht, dass die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG im Zeitpunkt des Vertragsschlusses objektiv vorlagen. Erforderlich ist vielmehr die Angabe im Arbeitsvertrag, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. Die Nichtbeachtung des Zitiergebots führt dazu, dass der Arbeitgeber die Befristung nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG stützen kann (*BAG 28. März 2007 - 7 AZR 318/06 - Rn. 12, AP TzBfG § 14 Nr. 38; 27. September 2000 - 7 AZR 390/99 - zu B II 3 der Gründe, BAGE 95, 377 = AP BAT § 2 SR 2y Nr. 20 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 20; 1. Dezember 1999 - 7 AZR 449/98 - zu II der Gründe, DB 2000, 1525*).

12

b) Nach den Angaben im Arbeitsvertrag vom 6. Dezember 2004 kann sich die Beklagte zur Rechtfertigung der Befristung nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG berufen. Dem Zitiergebot ist im Hinblick auf die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG nicht genügt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts reicht es nicht aus, dass im Arbeitsvertrag angegeben ist, die Befristung beruhe auf § 14 Abs. 3 TzBfG. Die Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT ist nicht dahingehend auszulegen, dass dem Arbeitsvertrag nur zu entnehmen sein muss, dass abweichend von der Protokollnotiz Nr. 1 eine Befristung ohne Sachgrund vorliegt, so dass durch die Angabe nur einer Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung - § 14 Abs. 2 oder § 14 Abs. 3 TzBfG - die andere Möglichkeit nicht ausgeschlossen wird. Diese vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung entspricht weder dem Wortlaut noch Sinn und Zweck der tariflichen Regelung.

13

Die Protokollnotiz Nr. 6 zu Nr. 1 SR 2y BAT lässt abweichend von der Protokollnotiz Nr. 1 die Vereinbarung sachgrundloser Befristungen nach § 14

14



Abs. 2 und Abs. 3 TzBfG zu. Nach der Protokollnotiz Nr. 6a ist im Arbeitsvertrag jedoch nicht nur anzugeben, dass der Arbeitsvertrag ohne Sachgrund befristet ist. Erforderlich ist nach dem Wortlaut der Protokollnotiz vielmehr die Angabe, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 oder 3 TzBfG handelt. Aus dem Wort „oder“ ergibt sich, dass beide Rechtfertigungsmöglichkeiten für die Befristung alternativ nebeneinander stehen und deswegen diejenige anzugeben ist, die für das Arbeitsverhältnis gelten soll. Diese am Wortlaut orientierte Auslegung der Tarifbestimmung entspricht dem mit dem Zitiergebot verfolgten Zweck. Das Zitiergebot dient der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Es soll - ebenso wie die Vereinbarung der Befristungsgrundform bei der Sachgrundbefristung nach Nr. 2 SR 2y BAT - einem Streit der Parteien über den Rechtfertigungsgrund der Befristung vorbeugen (*BAG 16. Juli 2008 - 7 AZR 278/07 - Rn. 17, EzA TzBfG § 14 Nr. 51*). Diesem Zweck liefe es zuwider, wenn nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen offen bliebe, ob das Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 oder nach § 14 Abs. 3 TzBfG befristet ist.

II. Der Klageantrag zu 2. fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Da der Kläger den Klageantrag zu 2. nicht gesondert begründet hat, ist davon auszugehen, dass es sich um den bei Bestandsstreitigkeiten üblichen Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung für die Dauer des Rechtsstreits handelt. Über diesen Antrag ist nicht zu entscheiden, da der Rechtsstreit mit der Entscheidung des Senats über den Klageantrag zu 1. rechtskräftig abgeschlossen ist.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Dörner

Gräfl

Koch

Spie

Deinert



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

