

Aktenzeichen: 7 AZR 266/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 14. August 2002
- 7 AZR 266/01 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 5. Juli 2000
- 9 Ca 35/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 5. April 2001
- 14 Sa 1705/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Zweckbefristung von Arbeitsverträgen mit Ärzten in der Weiterbildung

Gesetz:

ÄArbVtrG § 1 Abs. 2 Halbsatz 2

Leitsätze:

Die auf § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG gestützte Befristung des Arbeitsvertrags mit einem Arzt in der Weiterbildung ist nach § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG in Form einer Zweckbefristung nicht zulässig. Der Verstoß gegen § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG hat ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zur Folge.



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



BUNDEsarBEITSGERICHT



7 AZR 266/01
14 Sa 1705/00
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. August 2002

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 14. August 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Willms für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 5. April 2001 - 14 Sa 1705/00 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung geendet hat.

Die Klägerin war als Ärztin in einem Krankenhaus der beklagten Stadt beschäftigt. Der erste Arbeitsvertrag vom 4. September 1995 sah eine Befristung für die Zeit vom 1. September 1995 bis 31. August 1997 vor. Nach dem zweiten, am 20. August 1996 unterzeichneten Arbeitsvertrag wurde die Klägerin "für die Zeit vom 1. September 1997 an für die Dauer der Weiterbildung bis zur Facharztanerkennung als Assistenzärztin in den Dienst der Städtischen Krankenanstalten, z.Z. Krankenhaus O. - eingestellt". Einen der Klägerin von der Beklagten mit Schreiben vom 20. Juni 1997 übersandten Vertragsentwurf, der eine Befristung für die Zeit vom 1. September 1997 bis 31. Dezember 2000 vorsah, unterzeichnete die Klägerin nicht. Am 19. Januar 2000 bestand sie die Facharztprüfung. Daraufhin teilte ihr die Beklagte mit Schreiben vom 1. Februar 2000 mit, sie sehe das Arbeitsverhältnis als mit der Erlangung der Facharztanerkennung beendet an.

Mit der am 8. Februar 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses geltend gemacht. Sie hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Befristung des Dienstvertrags vom 20. August 1996 insgesamt unwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.



Sie ist der Auffassung, die Befristung sei gemäß § 1 Abs. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverhältnisse mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) sachlich gerechtfertigt. § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG stehe der vereinbarten Zweckbefristung nicht entgegen. Falls eine Zweckbefristung unzulässig sein sollte, habe das Arbeitsverhältnis spätestens nach Ablauf einer Auslaufrist am 3. März 2000 geendet.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, das Arbeitsverhältnis bestehe bis zum 3. März 2000 fort, und die Klage im übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage uneingeschränkt stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht als Entfristungsklage iSv. § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (in der vom 1. Oktober 1996 bis 31. Dezember 2000 geltenden Fassung; seitdem: § 17 Satz 1 TzBfG) verstanden und ihr mit zutreffender Begründung entsprochen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht auf Grund Befristung geendet.

I. Die im Arbeitsvertrag vom 20. August 1996 von den Parteien vereinbarte Zweckbefristung verstößt gegen § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG.

1. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, sind Zweckbefristungen mit § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG nicht vereinbar. Dies entspricht der Senatsrechtsprechung zu der bis 30. September 1996 gleichlautenden Regelung des § 21 Abs. 3 BErzGG (9. November 1994 - 7 AZR 243/94 - BAGE 78, 239 ff. = AP BErzGG § 21 Nr. 1; 15. Februar 1995 - 7 AZR 631/94 - nv.) und der nahezu einhelligen Auffassung im Schrifttum (APS/Schmidt ÄArbVtrG Rn. 26; ErfK/Müller-Glöge 2. Aufl. ÄArbVtrG Rn. 6; KR-Lipke 5. Aufl. ÄArbVtrG Rn. 5; Baumgarten ZfW 1987, 111, 113; aA Heinze NZA 1987, 2278, 2279). Nach § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG muß die Dauer einer auf Grund dieses Gesetzes vereinbarten Befristung des Arbeitsvertrags kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. Dies setzt voraus, daß das Beendigungsdatum im Arbeitsvertrag ausdrücklich bezeichnet wird oder sich auf Grund der bei Abschluß des Arbeitsvertrags vorliegenden Angaben anhand eines Kalenders zweifelsfrei feststellen



läßt (vgl. BAG 9. November 1994 - 7 AZR 243/94 - BAGE 78, 239 ff. = AP BErzGG § 21 Nr. 1, zu I 2 der Gründe; 15. Februar 1995 - 7 AZR 631/94 - nv., zu A I 2 der Gründe). Bei einer Zweckbefristung ist dies nicht der Fall.

a) Die Unvereinbarkeit einer Zweckbefristung mit § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG folgt bereits aus dem unmißverständlichen Wortlaut der Vorschrift (vgl. zu § 21 Abs. 3 BErzGG aF BAG 9. November 1994 - 7 AZR 243/94 - aaO, zu I 2 der Gründe). Denn für eine Zweckbefristung ist gerade kennzeichnend, daß die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht kalendermäßig bestimmt ist, das Arbeitsverhältnis vielmehr mit Eintritt eines von den Parteien als gewiß, der Zeit nach aber als ungewiß angesehenen Ereignisses enden soll (BAG 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - BAGE 51, 319 ff. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 103, zu III 3 d der Gründe; 28. November 1990 - 7 AZR 467/89 - nv., zu III 1 der Gründe; vgl. auch BAG 27. Juni 2001 - 7 AZR 157/00 - EzA BGB § 620 Nr. 179, zu II 1 der Gründe). Der als ungewiß erachtete Zeitpunkt des das Arbeitsverhältnis beendenden Ereignisses ist somit bei Abschluß des Vertrags nicht anhand eines Kalenders feststellbar.

b) Die Unzulässigkeit von Zweckbefristungen, die auf Grund des ÄArbVtrG vereinbart werden, entspricht auch dem Sinn und Zweck des Gesetzes. Durch das Erfordernis einer kalendermäßig bestimmten oder zumindest bestimmbaren Befristung wird nicht nur gewährleistet, daß sich die Parteien bereits bei Vertragsschluß über den genauen Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verständigen, sondern vor allem auch verhindert, daß die zeitlichen Höchstgrenzen des § 1 Abs. 3 ÄArbVtrG überschritten werden. Bei einer Zeitbefristung läßt sich die Einhaltung der dort bestimmten Höchstgrenzen bereits bei Vertragsschluß feststellen. Bei einer Zweckbefristung ist dies nicht der Fall. Vielmehr besteht die Gefahr, daß die zeitlichen Höchstgrenzen dadurch überschritten werden, daß der Zweck nicht rechtzeitig erreicht wird.

c) Das Auslegungsergebnis entspricht auch der Gesetzesgeschichte. Auf Grund der Rechtsprechung des Senats, nach der Zweckbefristungen gegen § 21 Abs. 3 BErzGG in der bis 30. September 1996 geltenden Fassung verstießen (9. November 1994 - 7 AZR 243/94 - BAGE 78, 239 ff. = AP BErzGG § 21 Nr. 1) hat der Gesetzgeber durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 (BGBl. I S 1476) § 21 Abs. 3 BErzGG geändert und Zweckbefristungen ausdrücklich zugelassen (BT-Drucks. 13/4612 S 18 f.). Die vergleichbare Bestimmung des § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG ließ der Gesetzgeber dagegen unverändert. Auch das



Erste Gesetz zur Änderung des ÄArbVtrG vom 16. Dezember 1997 (BGBl. I S 2994) und die Änderung des § 1 Abs. 6 ÄArbVtrG durch Art. 3 des Gesetzes vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S 693) nahm der Gesetzgeber nicht zum Anlaß für eine Änderung des § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG. In Kenntnis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sah der Gesetzgeber insoweit ersichtlich keinen Änderungsbedarf. Auch aus diesem Grund liegt entgegen der Auffassung der Beklagten keine planwidrige gesetzliche Regelungslücke vor.

2. Hiernach hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, daß die vorliegend vereinbarte Befristung gegen § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG verstößt. Denn es handelt sich bei der im Arbeitsvertrag vom 20. August 1996 zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung um eine Zweckbefristung. Durch die Vereinbarung, die Klägerin werde "für die Dauer der Weiterbildung bis zur Facharztanerkennung als Assistenzärztin" eingestellt, ist die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrags weder kalendermäßig bestimmt noch bestimmbar. Das Beendigungsdatum ließ sich zum maßgeblichen Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht anhand eines Kalenders bestimmen. Es war nach dieser Vereinbarung vielmehr abhängig von noch ungewissen künftigen Ereignissen, insbesondere von der Anmeldung der Klägerin zur Facharztprüfung sowie von deren erfolgreicher Absolvierung.

II. Wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend erkannt hat, führt der Verstoß gegen § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede und zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

1. Indem der Gesetzgeber in § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG zwingend vorschreibt, die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrags müsse kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein, untersagt er Befristungsabreden, bei denen dies nicht der Fall ist. Dies hat die Unwirksamkeit derartiger Befristungen zur Folge (§ 134 BGB). Im Anwendungsbereich des § 1 ÄArbVtrG sind daher Zweckbefristungen unwirksam (vgl. zu § 21 Abs. 3 BErzGG aF BAG 9. November 1994 - 7 AZR 243/94 - BAGE 78, 239 ff. = AP BErzGG § 21 Nr. 1, zu I der Gründe; APS/Schmidt ÄArbVtrG Rn. 27).

2. An die Stelle des unwirksam befristeten Arbeitsverhältnisses tritt im Regelfall ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dies entspricht den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle (vgl. bereits BAG GS 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAGE 10, 65 ff. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 16, zu C 3 der Gründe; 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - BAGE 94, 118 ff. = AP BeschFG 1966 § 1 Nr. 1, zu



B II 2 a aa der Gründe) und ist nun auch in § 16 Satz 1 Halbsatz 1 TzBfG ausdrücklich normiert. Der Senat ist hiervon auch bei einem Verstoß gegen § 21 Abs. 3 BErzGG aF ausgegangen (9. November 1994 - 7 AZR 243/94 - BAGE 78, 239 ff. = AP BErzGG § 21 Nr. 1, zu I 2 der Gründe). Für § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG gilt nichts anderes.

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Rechtsfolge des Verstoßes gegen § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG nicht etwa lediglich die Einräumung einer Auslaufrist. Allerdings führt nach der ständigen Rechtsprechung des Senats das Fehlen der rechtzeitigen Erkennbarkeit der Zweckerreichung und die damit verbundene Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen allein nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, sondern lediglich zur Einräumung einer der Mindestkündigungsfrist entsprechenden Auslaufrist (26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - BAGE 51, 319 ff. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 103, zu III 3 e der Gründe; 3. April 1987 - 7 AZR 35/86 - nv., zu B III 2 b der Gründe; 12. Juni 1987 - 7 AZR 8/86 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 113 = EzA BGB § 620 Nr. 90, zu III 1 der Gründe; vgl. auch 25. August 1999 - 7 AZR 75/98 - BAGE 92, 245 ff. = AP BGB § 620 Bedingung Nr. 24, zu II 4 der Gründe). Diese Rechtsprechung betrifft jedoch durchweg Fallgestaltungen, in denen eine Zweckbefristung grundsätzlich zulässig und nicht bereits aus anderen Gründen unstatthaft ist (vgl. BAG 9. November 1994 - 7 AZR 243/94 - BAGE 78, 239 ff. = AP BErzGG § 21 Nr. 1, zu I 2 der Gründe). Um eine derartige Fallgestaltung handelt es sich vorliegend nicht. Es geht nicht allein um die Wahrung zwingender Mindestkündigungsfristen. Vielmehr ist im Anwendungsbereich des ÄArbVtrG die Befristungsform der Zweckbefristung nicht statthaft. Ihre Vereinbarung ist gemäß § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG selbst dann unzulässig, wenn der Arbeitsvertrag eine Auslaufrist vorsieht. Die unzulässige Vereinbarung einer Zweckbefristung führt daher nicht nur zu einer Auslaufrist, sondern zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (so auch für § 21 Abs. 3 BErzGG aF BAG 9. November 1994 - 7 AZR 243/94 - aaO, zu I 2 der Gründe).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Gräfl

Linsenmaier

Willms

Bea



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)