

Aktenzeichen: 7 AZR 278/07
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 16. Juli 2008
- 7 AZR 278/07 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 4. Mai 2006
- 15 Ca 682/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 15. März 2007
- 3 Sa 48/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Sachgrundlose Befristung - Zitiergebot

Gesetze:

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

Leitsätze:

1. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dieses sog. Anschlussverbot in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist arbeitgeberbezogen. Es ist nur verletzt, wenn der neue befristete Arbeitsvertrag mit derselben natürlichen oder juristischen Person abgeschlossen wird, mit der das frühere Arbeitsverhältnis bestanden hat.

2. Im Anwendungsbereich des BAT kann der Arbeitgeber sich nach der Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT zur Rechtfertigung einer Befristung nur dann auf § 14 Abs. 2 TzBfG berufen, wenn im Arbeitsvertrag angegeben ist, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 278/07

3 Sa 48/06

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Juli 2008

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 16. Juli 2008 durch den
Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundes-
arbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die
ehrenamtlichen Richter Schiller und Zwisler 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 Klägerin gegen das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 15. März 2007
- 3 Sa 48/06 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Be- 1
fristung am 31. Dezember 2005 geendet hat.

Die Klägerin war vom 2. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2004 auf 2
Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei dem Land Baden-Württemberg
im Versorgungsamt S beschäftigt. Der letzte Arbeitsvertrag war zum
31. Dezember 2004 befristet. Die Aufgaben des Versorgungsamts S gingen
nach Art. 1 Abs. 4 des Baden-Württembergischen Gesetzes zur Reform der
Verwaltungsstruktur, zur Justizreform und zur Erweiterung des kommunalen
Handlungsspielraums (Verwaltungsstruktur-Reformgesetz - VRG, GBl. Baden-
Württemberg 2004, 469 ff.) vom 1. Juli 2004 mit Wirkung zum 1. Januar 2005
vom Land Baden-Württemberg auf den beklagten Landkreis über. Nach Art. 8
§ 2 VRG war der Beklagte verpflichtet, die Arbeitnehmer des Versorgungsamts
S zum 1. Januar 2005 durch Abschluss von Arbeitsverträgen zu übernehmen.

Am 7. Dezember 2004 schlossen die Klägerin und der beklagte Land- 3
kreis für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 30. Juni 2005 einen befristeten
Arbeitsvertrag. In § 1 des Vertrags ist bestimmt, dass die Klägerin „nach § 14
Abs. 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge ... ein-
gestellt“ wurde. Nach § 2 des Arbeitsvertrags richtete sich das Arbeitsverhältnis
nach den Vorschriften des BAT - insbesondere der SR 2y - in der für den
Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbands Baden-Württemberg geltenden
Fassung und den diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifver-



trägen. Am 6. Mai 2005 schlossen die Parteien einen Änderungsvertrag. Darin heißt es, zwischen den Parteien werde „folgende Änderung des Arbeitsvertrages vom 07.12.2004 vereinbart: Das Arbeitsverhältnis wird bis 31.12.2005 verlängert und endet zu diesem Zeitpunkt ohne dass es einer Kündigung bedarf“.

Mit der am Montag, dem 23. Januar 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Befristung zum 31. Dezember 2005 gewandt und ihre Weiterbeschäftigung verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Es bestehe nach wie vor Bedarf an ihrer Arbeitsleistung. Auf § 14 Abs. 2 TzBfG könne sich der Beklagte nicht berufen, da sie bereits seit dem 2. Januar 2002 beim Versorgungsamt S beschäftigt sei. Die Befristung zum 31. Dezember 2005 sei mit dem Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zu vereinbaren. Außerdem könne die in dem Änderungsvertrag vom 6. Mai 2005 vereinbarte Befristung nach der Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt werden, da in dem Änderungsvertrag nicht angegeben sei, dass es sich um eine Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG handele.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung zum 31. Dezember 2005 nicht beendet worden ist,
2. den Beklagten zu verurteilen, die Klägerin über den Ablauf des 31. Dezember 2005 weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat der Feststellungsklage stattgegeben und den Weiterbeschäftigungsantrag abgewiesen. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Beklagte beantragt die Zurück-



weisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die in der Revision allein anhängige Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Die in dem Änderungsvertrag vom 6. Mai 2005 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2005 ist wirksam. Die Befristung ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt. Der Beklagte ist nicht nach der Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT gehindert, sich zur Rechtfertigung der Befristung auf § 14 Abs. 2 TzBfG zu berufen.

8

I. Die in dem Änderungsvertrag vom 6. Mai 2005 vereinbarte Befristung ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 31. Dezember 2005 beendet. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG liegen vor. Durch die Befristung wird das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht verletzt.

9

1. Die in dem Änderungsvertrag vom 6. Mai 2005 vereinbarte Befristung erfüllt die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Danach ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags möglich. Diesen Anforderungen genügt die in dem Änderungsvertrag vom 6. Mai 2005 vereinbarte Befristung. Bei dem Änderungsvertrag handelt es sich um die erste Verlängerung des am 7. Dezember 2004 abgeschlossenen, zum 30. Juni 2005 befristeten Arbeitsvertrags. Die zeitliche Höchstgrenze von insgesamt zwei Jahren ist nicht überschritten. Die Gesamtlaufzeit beider Verträge beträgt ein Jahr. Die Klägerin war zwar bereits vom 2. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2004 beim Versorgungsamt S beschäftigt. Diese Beschäftigungsdauer ist jedoch auf die Höchstfrist des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht anzurechnen, da die Klägerin bis

10



zum 31. Dezember 2004 nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Beklagten stand, sondern Arbeitnehmerin des Landes Baden-Württemberg war und zum 1. Januar 2005 zwischen den Parteien erstmals ein Arbeitsverhältnis begründet wurde.

2. Durch die in dem Änderungsvertrag vom 6. Mai 2005 vereinbarte Befristung wurde das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht verletzt. Die Vorbeschäftigung der Klägerin beim Land Baden-Württemberg in der Zeit vom 2. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2004 steht der sachgrundlosen Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Beklagten nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht entgegen. 11

a) Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Arbeitgeber iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber. Das ist die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag abgeschlossen hat (*BAG 10. November 2004 - 7 AZR 101/04 - BAGE 112, 317 = AP TzBfG § 14 Nr. 14 = EzA TzBfG § 14 Nr. 15, zu II 2 der Gründe*). Ein vorhergehender Arbeitsvertrag hat deshalb nur dann mit demselben Arbeitgeber bestanden, wenn Vertragspartner des Arbeitnehmers bei beiden Verträgen dieselbe natürliche oder juristische Person ist (*BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 145/06 - Rn. 13, BAGE 120, 34 = AP TzBfG § 14 Verlängerung Nr. 4 = EzA TzBfG § 14 Nr. 35; 10. November 2004 - 7 AZR 101/04 - aaO*). Der Gesetzgeber hat für die Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung nur auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber abgestellt. Eine mögliche Anknüpfung an die vorherige Tätigkeit des Arbeitnehmers in dem Betrieb oder für den Betriebsinhaber ist unterblieben (*BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 145/06 - Rn. 13, aaO*). 12

b) Danach ist das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht verletzt. Die Klägerin war erstmals auf Grund des Arbeitsvertrags vom 7. Dezember 2004 seit dem 1. Januar 2005 bei dem Beklagten beschäftigt. Das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist nicht deshalb verletzt, weil 13



die Klägerin bereits vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2004 beim Versorgungsamt S beschäftigt war. Diese Beschäftigung erfolgte nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten, sondern mit dem Land Baden-Württemberg. Das Anschlussverbot knüpft nicht an den Beschäftigungsbetrieb oder den Arbeitsplatz an, sondern ausschließlich an die Person des Arbeitgebers.

II. Die Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT hindert den Beklagten nicht, sich zur Rechtfertigung der Befristung auf § 14 Abs. 2 TzBfG zu berufen. 14

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind auf Grund der Bezugnahme im Arbeitsvertrag vom 7. Dezember 2004 die Bestimmungen des BAT einschließlich der SR 2y BAT anzuwenden. Nach der Protokollnotiz Nr. 6 zu Nr. 1 SR 2y BAT können abweichend von der Protokollnotiz Nr. 1, die den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nur mit Sachgrund zulässt, Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 und Abs. 3 TzBfG begründet werden. Nach Buchstabe a der Protokollnotiz Nr. 6 ist im Arbeitsvertrag anzugeben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 oder Abs. 3 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 - BAGE 95, 377 = AP BAT § 2 SR 2y Nr. 20 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 20, zu B II 3 der Gründe; 1. Dezember 1999 - 7 AZR 449/98 - BB 2000, 1525, zu II der Gründe*). 15

2. Das Zitiergebot gilt für jeden sachgrundlos nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristeten Arbeitsvertrag, somit auch für einen Verlängerungsvertrag. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann weder aus dem Wortlaut noch aus Sinn und Zweck des Zitiergebots in der Protokollnotiz Nr. 6 zu Nr. 1 SR 2y BAT geschlossen werden, dass das Zitiergebot generell nur für den Erstvertrag, nicht aber für die Verlängerungsabrede gilt. 16



a) Der Wortlaut der Protokollnotiz ist insoweit unergiebig. Nach Buchstabe a der Protokollnotiz ist im Arbeitsvertrag anzugeben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 oder Abs. 3 TzBfG handelt. Nicht nur der Erstvertrag, sondern auch die Verlängerungsvereinbarung ist ein Arbeitsvertrag. Auch aus der Formulierung in Satz 1 der Protokollnotiz Nr. 6, wonach Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 und Abs. 3 TzBfG „begründet“ werden können, ergibt sich nicht, dass sich das anschließend in Buchst. a geregelte Zitiergebot nur auf den Erstvertrag bezieht. Zwar wird ein Arbeitsvertrag - worauf das Landesarbeitsgericht zutreffend hingewiesen hat - nicht „begründet“, sondern abgeschlossen. Durch den Vertragsschluss wird das Arbeitsverhältnis - nicht der Arbeitsvertrag - begründet. Daraus folgt aber nicht, dass sich das in der Protokollnotiz angeordnete Zitiergebot nur auf den das Arbeitsverhältnis begründenden Arbeitsvertrag, dh. auf den Erstvertrag bezieht. Die Tarifvertragsparteien haben die exakten Begrifflichkeiten bei ihrer Normsetzung gerade nicht beachtet, sondern die Begriffe „Arbeitsvertrag“ und „Arbeitsverhältnis“ ersichtlich jedenfalls zum Teil synonym gebraucht. Es liegt deshalb nahe, dass sie mit dem Begriff „Arbeitsvertrag“ jeden befristeten Arbeitsvertrag gemeint haben, also auch den Verlängerungsvertrag. Dafür spricht auch der mit dem Zitiergebot verfolgte 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 für die Befristung vorbeugen. Dieses Bedürfnis besteht auch bei einem Verlängerungsvertrag, da ein sich an einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag anschließender Vertrag nicht zwangsläufig ebenfalls sachgrundlos befristet sein muss.

17

b) Dem Zitiergebot ist allerdings genügt, wenn der Erstvertrag die Angabe enthält, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt, die Parteien in dem Anschlussvertrag auf den Erstvertrag Bezug nehmen und sie ausschließlich regeln, dass der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben wird. Damit vereinbaren sie zugleich die Beibehaltung der übrigen Bedingungen des Erstvertrags, somit auch der Angabe, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. Treffen die

18



Parteien hingegen die Verlängerungsabrede dergestalt, dass sie die geltenden Arbeitsbedingungen nochmals - wie im Erstvertrag - schriftlich fixieren, muss aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit auch das Zitiergebot der Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT beachtet werden. Ansonsten könnte ein Streit darüber entstehen, ob auch die neue Befristung auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt werden soll oder nicht.

3. Nach diesen Grundsätzen ist im Streitfall dem Zitiergebot der Protokollnotiz Nr. 6 zu Nr. 1 SR 2y BAT genügt. In dem Arbeitsvertrag vom 7. Dezember 2004 ist angegeben, dass die Klägerin nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristet eingestellt wird. Der Änderungsvertrag vom 6. Mai 2005 nimmt ausdrücklich auf den Arbeitsvertrag vom 7. Dezember 2004 Bezug und regelt ausschließlich dessen Änderung dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 2005 verlängert wird. Die Parteien haben daher - mit Ausnahme des Beendigungszeitpunkts - die übrigen Vertragsbestimmungen des Ausgangsvertrags vom 7. Dezember 2004 beibehalten, somit auch die Angabe, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt.

19

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

20

Dörner

Gräfl

Zugleich für den
wegen Urlaubs an
der Unterschriften-
leistung verhin-
derten Richter
Dr. Koch

R. Schiller

M. Zwisler



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

