

Aktenzeichen: 7 AZR 318/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 28. März 2007
- 7 AZR 318/06 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 23. Mai 2005
- 8 Ca 532/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 7. Februar 2006
- 13 Sa 1005/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag - Sachgrundlose Befristung im Anwendungsbereich des BAT - Vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung - Befristungsgrundform

Gesetze:

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

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 318/06
13 Sa 1005/05
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. März 2007

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 28. März 2007 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Wolf und Hökenschnieder für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. Februar 2006 - 13 Sa 1005/05 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass festge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stellt wird, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund der Befristung vom 27. Januar 2004 zum 30. September 2004 beendet worden ist.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 30. September 2004 geendet hat. 1

Die Klägerin war vom 1. März 2003 bis zum 30. September 2004 auf Grund von drei befristeten Arbeitsverträgen bei der Beklagten beschäftigt. Sie wurde im Rahmen einer sog. AQJ-Maßnahme eingesetzt. Dabei handelt es sich um ein Programm zur Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher. In dem ersten Arbeitsvertrag vom 28. Februar 2003 ist ua. bestimmt: 2

„§ 1

Frau N wird vom 01.03.2003 bis zum 31.07.2003 als Aushilfsangestellte in den Dienst der Stadt H (Beschäftigungsförderung Stützpunkt Hö) eingestellt.

...

§ 2

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung.

...“

Mit Änderungsvertrag vom 30. Juli 2003 wurde das Arbeitsverhältnis zunächst bis zum 29. Februar 2004 und mit weiterem Änderungsvertrag vom 27. Januar 2004 bis zum 30. September 2004 verlängert. 3

Die Klägerin hat sich mit der am 15. Oktober 2004 beim Arbeitsgericht Hannover eingegangenen Klage gegen die im Vertrag vom 27. Januar 2004 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2004 gewandt. Sie hat die Auf- 4



fassung vertreten, die Befristung sei mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Die Beklagte könne sich auf das Auslaufen der AQJ-Maßnahme zum 30. September 2004 als Befristungsgrund nicht berufen, weil dieser Sachgrund nicht der arbeitsvertraglich vereinbarten Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten, sondern derjenigen des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer zuzuordnen sei.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt 5
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund der Befristung vom 27. Januar 2004 zum 30. September 2004 nicht aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat 7
das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu 8
Recht stattgegeben. Die im Arbeitsvertrag vom 27. Januar 2004 vereinbarte Befristung zum 30. September 2004 ist unwirksam. Die Beklagte kann die Befristung weder auf § 14 Abs. 2 TzBfG noch auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG stützen.

I. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich trotz des Antragswortlauts, der wegen 9
des letzten Halbsatzes „...sondern fortbesteht“ darauf hindeuten könnte, dass auch eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO erhoben werden sollte, ausschließlich um eine Befristungskontrollklage gemäß § 17 Satz 1 TzBfG. Dies ergibt die Auslegung des Klageantrags unter Berücksichtigung der Klagebegründung. Die Parteien streiten ausschließlich über die Wirksamkeit der Befristung zum 30. September 2004. Andere Beendigungstatbestände sind nicht im Streit. Es ist deshalb davon auszugehen, dass dem letzten Halbsatz des Klageantrags keine eigenständige Bedeutung im Sinne einer allgemeinen Feststellungsklage beizumessen ist.



II. Die Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht auf Grund der im Änderungsvertrag vom 27. Januar 2004 vereinbarten Befristung am 30. September 2004 geendet. Die Befristung ist unwirksam. Sie ist nicht ohne sachlichen Grund nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt. Auf diese Vorschrift kann sich die Beklagte nicht berufen, da im Arbeitsvertrag entgegen der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT nicht angegeben ist, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. Die Beklagte kann die Befristung auch nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG darauf stützen, dass für die Beschäftigung der Klägerin nur ein vorübergehender Bedarf bestand, da die Klägerin im Rahmen der AQJ-Maßnahme beschäftigt wurde und diese Maßnahme am 30. September 2004 auslief. Dieser Sachgrund ist nicht der nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT im Arbeitsvertrag vereinbarten Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten (Nr. 1c SR 2y BAT) zuzuordnen, sondern derjenigen des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1b SR 2y BAT). Diese Befristungsgrundform haben die Parteien arbeitsvertraglich nicht vereinbart. Im Anwendungsbereich des BAT kann der Arbeitgeber die Befristung nur auf Sachgründe stützen, die der vertraglich vereinbarten Befristungsgrundform zugeordnet werden können.

10

1. Die Befristung zum 30. September 2004 ist nicht ohne sachlichen Grund nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG liegen zwar vor. Die Beklagte kann die Befristung hierauf jedoch 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 nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Kraft beiderseitiger Tarifbindung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG) und auf Grund vertraglicher Vereinbarung in § 2 des Arbeitsvertrags vom 28. Februar 2003 der BAT und damit auch die SR 2y anzuwenden. Nach der Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT ist 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 27. September 2000 - 7 AZR 390/99 - BAGE 95, 377 = AP BAT § 2 SR 2y Nr. 20 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 20,

12



zu B II 3 der Gründe; 1. Dezember 1999 - 7 AZR 449/98 - BB 2000, 1525, zu II der Gründe).

Die in der Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT getroffene Regelung verstößt entgegen der Auffassung der Revision nicht gegen § 22 Abs. 1 TzBfG. Nach dieser Bestimmung darf - außer in den Fällen des § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 TzBfG - nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers von den Vorschriften des TzBfG abgewichen werden. Bei den SR 2y BAT einschließlich der Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT handelt es sich jedoch nicht um eine Abweichung zu Ungunsten des Arbeitnehmers, sondern um eine für den Arbeitnehmer günstigere und damit zulässige Regelung, da sie die Wirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung von strengeren Voraussetzungen abhängig macht als das Gesetz.

13

b) Die Angaben in den Arbeitsverträgen vom 28. Februar 2003 und vom 27. Januar 2004 genügen dem in der Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT bestimmten Zitiergebot nicht. In den Verträgen findet sich kein Hinweis darauf, dass das Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristet sein soll. Entgegen der Auffassung der Revision reicht es dazu nicht aus, dass nach dem Arbeitsvertrag die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG für eine sachgrundlose Befristung vorliegen, weil nach einem allgemeinen Erfahrungssatz davon auszugehen wäre, dass sich der jeweilige Vertragspartner auf jeden objektiv vorliegenden und im Arbeitsvertrag angedeuteten Sachgrund für die Befristung berufen will. Es kann dahinstehen, ob es einen allgemeinen Erfahrungssatz diesen Inhalts gibt. Denn im Arbeitsvertrag der Parteien ist gerade nicht angedeutet, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handeln soll. In dem Arbeitsvertrag vom 28. Februar 2003 heißt es vielmehr, dass die Klägerin als Aushilfsangestellte eingestellt wird. Der Arbeitsvertrag enthält daher ausschließlich einen Hinweis auf eine Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG, jedoch keinen Anhaltspunkt dafür, dass ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis bestehen soll. Dem Änderungsvertrag vom 27. Januar 2004 kann ebenfalls kein Hinweis auf eine Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG entnommen werden. Durch ihn wurde ausschließlich die Vertragslaufzeit des bisherigen Vertrags verlängert, der übrige Vertragsinhalt blieb unverändert. Allein das Vorliegen der Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG ersetzt nicht die nach der Protokollnotiz Nr. 6a zu Nr. 1 SR 2y BAT erforderliche Angabe im Arbeitsvertrag, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt.

14

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



2. Die Beklagte kann die Befristung des Arbeitsvertrags zum 30. September 2004 nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG stützen. Zu Gunsten der Beklagten kann unterstellt werden, dass der Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin wegen ihrer Beschäftigung im Rahmen der am 30. September 2004 beendeten AQJ-Maßnahme nur vorübergehend bestand. Die Beklagte kann sich auf diesen Sachgrund zur Rechtfertigung der Befristung nicht berufen, weil dieser Sachgrund nicht der nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT arbeitsvertraglich vereinbarten Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten (Nr. 1c SR 2y BAT) zuzuordnen ist, sondern derjenigen des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1b SR 2y BAT). Diese Befristungsgrundform haben die Parteien nicht vereinbart. Im Anwendungsbereich des BAT kann sich der Arbeitgeber zur Rechtfertigung einer Befristung nur auf Sachgründe berufen, die der vertraglich vereinbarten Befristungsgrundform zuzuordnen sind. Einen der Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten zuzuordnenden Sachgrund hat die Beklagte nicht dargelegt.

15

a) Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter (Nr. 1a SR 2y BAT), als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1b SR 2y BAT) oder als Aushilfsangestellter (Nr. 1c SR 2y BAT) eingestellt wird. Das Erfordernis der Vereinbarung bestimmter Befristungsgrundformen dient der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Dieser Normzweck hat zur Folge, dass der Arbeitgeber sich zur Rechtfertigung einer Befristung nicht auf Sachgründe berufen kann, die zu einer im Arbeitsvertrag nicht vereinbarten Befristungsgrundform gehören. Liegen bei Vertragsschluss mehrere Sachgründe vor, die verschiedenen tariflichen Befristungsgrundformen zuzuordnen sind, müssen die verschiedenen Befristungsgrundformen im Arbeitsvertrag vereinbart sein, damit die Sachgründe bei der Befristungskontrolle berücksichtigt werden können (vgl. etwa BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 241/05 - ZTR 2006, 509, zu II 2 d aa der Gründe; 28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 227 = EzA BGB § 620 Nr. 175, zu B I 1 der Gründe mwN).

16

Welche Befristungsgrundform die Parteien vereinbart haben, ist durch Auslegung der vertraglichen Abreden zu ermitteln (BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 241/05 - ZTR 2006, 509, zu II 2 d aa der Gründe; 29. Oktober 1998 - 7 AZR 477/97 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 17 = EzA BErzGG § 21 Nr. 3, zu 3 der Gründe; 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 137 = EzA BGB § 620 Nr. 109, zu II 1 a der Gründe). Die Vereinbarung der Befristungsgrundform bedarf kei-

17



ner bestimmten Ausdrucksweise. Auch missverständliche und nach dem juristischen Sprachgebrauch unzutreffende Formulierungen sind unschädlich, wenn sich ein übereinstimmender Wille der Vertragspartner feststellen lässt (*BAG 25. November 1992 - 7 AZR 191/92 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 150 = EzA BGB § 620 Nr. 117, zu I 3 a der Gründe*). Die Vereinbarung der Befristungsgrundform bedarf nicht der Schriftform. Sie ist keine Nebenabrede iSv. § 4 Abs. 2 BAT (*BAG 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - aaO, zu II 1 b der Gründe*; 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 126, zu II 2 a der Gründe).

b) Die befristete Beschäftigung eines Arbeitnehmers im Rahmen einer vom Arbeitgeber zusätzlich übernommenen zeitlich begrenzten Arbeitsaufgabe ist nicht der Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten (Nr. 1c SR 2y BAT), sondern der Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1b SR 2y BAT) zuzuordnen.

Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer iSv. Nr. 1b SR 2y BAT sind Angestellte, die für eine Aufgabe von nur vorübergehender Zeitdauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer bestimmten Frist enden soll (*vgl. etwa Clemens/Scheuring/Steinigen/Wiese BAT Stand: Juni 2006 SR 2y - Zeitangestellte, Aushilfsangestellte Erl. 5.2 zu Nr. 1*). Aufgaben von begrenzter Dauer iSv. Nr. 1b SR 2y BAT sind Aufgaben, die nur zeitweise zu erledigen sind (*BAG 11. Dezember 1991 - 7 AZR 170/91 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 145 = EzA BGB § 620 Nr. 111, zu II 2 der Gründe*). Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer iS dieser Tarifnorm decken daher einen vorübergehenden Bedarf im Rahmen von nur zeitweilig anfallenden Arbeitsaufgaben ab.

Aushilfsangestellte nach Nr. 1c SR 2y BAT sind Angestellte, die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer von vornherein zu dem Zweck eingestellt wird, einen vorübergehenden Bedarf an Arbeitskräften abzudecken, der nicht durch den normalen Betriebsablauf, sondern durch den vorübergehenden Ausfall von Arbeitskräften oder einen zeitlich begrenzten zusätzlichen Arbeitsanfall begründet wird (*BAG 25. November 1992 - 7 AZR 191/92 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 150 = EzA BGB § 620 Nr. 117, zu I 2 der Gründe*). Im Gegensatz zu dem von Nr. 1b SR 2y BAT erfassten Bedarf an Arbeitskräften wegen der Übernahme einer zusätzlichen zeitlich begrenzten Arbeitsaufgabe entsteht der zusätzliche Arbeitsanfall, zu dessen Bewältigung ein Aushilfsangestellter



nach Nr. 1c SR 2y BAT eingestellt wird, im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers, die vorübergehend über den betriebsüblichen Umfang hinaus ansteigen. Diese Abgrenzung ergibt sich aus der in Nr. 1 SR 2y BAT vorgenommenen Unterscheidung zwischen Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer und Aushilfsangestellten.

c) Nach diesen Grundsätzen kann sich die Beklagte zur Rechtfertigung der Befristung nicht auf einen vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG wegen ihres Einsatzes im Rahmen der am 30. September 2004 beendeten AQJ-Maßnahme berufen. Dieser Sachgrund ist nicht der Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten nach Nr. 1c SR 2y BAT zuzuordnen, sondern derjenigen des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer nach Nr. 1b SR 2y BAT. Diese Befristungsgrundform haben die Parteien arbeitsvertraglich nicht vereinbart.

21

aa) Das Landesarbeitsgericht hat die vertraglichen Vereinbarungen der Parteien in § 1 des Arbeitsvertrags vom 28. Februar 2003 und dem Änderungsvertrag vom 27. Januar 2004 dahingehend ausgelegt, dass ausschließlich die Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten (Nr. 1c SR 2y BAT) vereinbart wurde, nicht hingegen die Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1 b SR 2y BAT). Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Der Regelung in § 1 des Arbeitsvertrags vom 28. Februar 2003 in der Fassung des Änderungsvertrags vom 27. Januar 2004 liegen nichttypische Willenserklärungen zugrunde, deren Auslegung in erster Linie dem Gericht der Tatsacheninstanz obliegt und die revisionsrechtlich nur daraufhin überprüft werden kann, ob das Gericht der Tatsacheninstanz die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt, nicht gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen und den für die Auslegung maßgeblichen Tatsachenstoff vollständig verwertet hat. Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts stand.

22

Das Landesarbeitsgericht hat dem Wortlaut des § 1 des Arbeitsvertrags vom 28. Februar 2003 rechtsfehlerfrei entnommen, dass die Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten (Nr. 1c SR 2y BAT) vereinbart wurde und dass diese Vereinbarung auch für den Änderungsvertrag vom 27. Januar 2004 weiter galt, der - ebenso wie der Änderungsvertrag vom 30. Juli 2003 - lediglich den Beendigungszeitpunkt des Vertrags vom 28. Februar 2003 änderte und keine weiteren Abreden enthielt. Dies wird auch von den Parteien nicht in Zweifel gezogen. Das Landesarbeitsgericht hat die Erklärungen der Parteien im Zusammenhang mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags

23



vom 28. Februar 2003 und des Änderungsvertrags vom 27. Januar 2004 außerdem dahingehend gewürdigt, dass neben der Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten nicht diejenige des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1b SR 2y BAT) vereinbart wurde. Dies ist revisionsrechtlich ebenfalls nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Auffassung der Revision § 1 des Arbeitsvertrags vom 28. Februar 2003 vollständig ausgewertet, die Tätigkeit der Klägerin im Rahmen der AQJ-Maßnahme berücksichtigt und zu Gunsten der Beklagten unterstellt, dass der Klägerin im Zeitpunkt des Abschlusses des Änderungsvertrags am 27. Januar 2004 bekannt war, dass die AQJ-Maßnahme am 30. September 2004 endete.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass § 1 des Arbeitsvertrags vom 28. Februar 2003 nicht zu entnehmen ist, dass die Klägerin nicht nur als Aushilfsangestellte, sondern auch als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt werden sollte. Entgegen der Auffassung der Revision kann aus dem in § 1 des Arbeitsvertrags enthaltenen Hinweis „Beschäftigungsförderung Stützpunkt Hö“ jedenfalls nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit geschlossen werden, dass die Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer vereinbart werden sollte. Dieser Hinweis konnte vielmehr als Angabe des Einsatzorts der Klägerin verstanden werden. Auch aus dem Umstand, dass die Klägerin im Rahmen der AQJ-Maßnahme eingesetzt und ihr bei Abschluss des Änderungsvertrags vom 27. Januar 2004 nach Darstellung der Beklagten bekannt war, dass diese Maßnahme am 30. September 2004 auslief, ergibt sich nicht, dass die Parteien die Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer vereinbart haben. Dies hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt. Dem Erfordernis der Vereinbarung einer Befristungsgrundform kann zwar auch dann genügt sein, wenn im Arbeitsvertrag die tarifliche Befristungsgrundform unrichtig bezeichnet ist, sich die Vertragsparteien bei Vertragsschluss aber über die für den Befristungsgrund maßgeblichen Tatsachen einig gewesen sind, so dass eine Unsicherheit über die für die Befristung erheblichen Umstände, der die Regelung in Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT vorbeugen will, nicht eintreten kann (*BAG 27. Juni 1990 - 7 AZR 453/89 -, zu II 3 a der Gründe*). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bestand aber keine Einigkeit der Parteien über die für die Befristung maßgeblichen Tatsachen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Gunsten der Beklagten unterstellt, dass der Klägerin bei Abschluss des Änderungsvertrags am 27. Januar 2004 bekannt war, dass die AQJ-Maßnahme zum 30. September 2004 auslief und dass ihr dies von der Beklagten mitgeteilt worden war. Eine Vereinbarung hierüber bestand jedoch nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht, da der

24

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



Befristungsgrund weder in dem Änderungsvertrag vom 27. Januar 2004 angegeben war noch die Beklagte behauptet hatte, dass dieser Befristungsgrund durch ergänzende mündliche Vereinbarung Vertragsgegenstand geworden ist. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die einseitige Information durch die Beklagte die notwendige Vereinbarung der Befristungsgrundform nicht ersetzen konnte.

bb) Da die Parteien somit ausschließlich die Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten vereinbart haben, kann sich die Beklagte zur Rechtfertigung der Befristung nicht auf einen vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin wegen ihres Einsatzes im Rahmen der am 30. September 2004 beendeten AQJ-Maßnahme berufen. Dieser Sachgrund ist nicht der Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten, sondern derjenigen des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer nach Nr. 1b SR 2y BAT zuzuordnen. Die Beklagte hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die zeitlich begrenzte AQJ-Maßnahme als zusätzliche Aufgabe übernommen und zur Erledigung der dadurch anfallenden Arbeiten ua. die Klägerin befristet eingestellt, weil diese zusätzliche Aufgabe mit dem vorhandenen Stammpersonal allein nicht zu bewältigen war. Die Klägerin wurde daher nicht zur Bearbeitung eines vorübergehend angestiegenen Arbeitsaufkommens im Bereich der Daueraufgaben der Beklagten eingesetzt, sondern im Rahmen einer Aufgabe von begrenzter Dauer. Das zeitlich begrenzte Bedürfnis für ihre Beschäftigung und damit der Sachgrund für die Befristung ihres Arbeitsvertrags ergab sich aus der zeitlichen Begrenztheit der von der Beklagten zusätzlich übernommenen AQJ-Maßnahme.

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

Dörner

Gräfl

Koch

Wolf

Höckenschnieder



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

