

Aktenzeichen: 7 AZR 346/02
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 15. Januar 2003
- 7 AZR 346/02 -

I. Arbeitsgericht
Mainz

Urteil vom 2. November 2001
- 8 Ca 2934/01 MZ -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 12. April 2002
- 3 Sa 1469/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Verlängerung einer Befristung nach dem TzBfG

Gesetze:

BeschFG 1996 § 1 Abs. 1; TzBfG § 14 Abs. 2 Satz 1, § 14 Abs. 2 Satz 2

Leitsatz:

Ein gemäß § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristeter und verlängerter Arbeitsvertrag konnte nach dem 31. Dezember 2000 gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, wonach die Befristung gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG unzulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestand, ist auf die Verlängerung eines nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristeten Arbeitsvertrags nicht anzuwenden.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 346/02
3 Sa 1469/01
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Januar 2003

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. Januar 2003 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pods sowie die ehrenamtlichen Richter Haeusgen und Herbst für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 12. April 2002 - 3 Sa 1469/01 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 15. August 2001 geendet hat.

Der Kläger war vom 3. Februar 1992 bis zum 31. Dezember 1994 als Produktionskraft bei der Beklagten beschäftigt. Am 16. August 1999 wurde er von der Beklagten auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 30. Juli 1999/6. August 1999 erneut befristet bis zum 31. August 2000 eingestellt. Der Vertrag wurde zunächst bis zum 28. Februar 2001 und durch Vereinbarung vom 1. Februar 2001 bis zum 15. August 2001 verlängert. Gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu diesem Zeitpunkt richtet sich die vorliegende, am 5. September 2001 beim Arbeitsgericht eingegangene Klage.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die in dem Vertrag vom 1. Februar 2001 vereinbarte Befristung zum 15. August 2001 sei unwirksam. Sie verstoße gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, weil zwischen den Parteien bereits vom 3. Februar 1992 bis zum 31. Dezember 1994 ein Arbeitsverhältnis bestanden habe.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund der Befristung nicht zum 15. August 2001 beendet worden ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die letzte Verlängerung des nach § 1 Abs. 1 BeschFG in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (BeschFG 1996) befristeten Arbeitsvertrags falle nicht unter das Anschlußverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Es gelte nur für den Neuabschluß eines befristeten Arbeitsvertrags.

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



Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der im Vertrag vom 1. Februar 2001 vereinbarten Befristung am 15. August 2001 geendet. Die nach den Bestimmungen des TzBfG vom 21. Dezember 2000 und nicht nach den zum 31. Dezember 2000 außer Kraft gesetzten Normen des BeschFG 1996 zu beurteilende Befristung ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG wirksam. Sie verstößt nicht gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Diese Bestimmung erfaßt nur die erstmalige Befristung eines Arbeitsvertrags, nicht jedoch dessen Verlängerung gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TzBfG. Das gilt auch, wenn der zu verlängernde Vertrag noch im zeitlichen Geltungsbereich des BeschFG 1996 abgeschlossen wurde. Auch ein zeitlich vorangehender, nicht mit dem verlängerten Vertrag in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang iSv. § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 stehender weiterer Arbeitsvertrag der Parteien ist unschädlich.

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Wirksamkeit der Vertragsverlängerung vom 1. Februar 2001 an den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gemessen. Diese Vertragsverlängerung ist ein Rechtsgeschäft, dessen Wirksamkeit sich nach der bei seinem Abschluß bestehenden Rechtslage richtet (*BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 43/99 - AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 26 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 18, zu B I 4 der Gründe*). Bei Abschluß des Verlängerungsvertrags vom 1. Februar 2001 galten für die Befristung von Arbeitsverträgen die Vorschriften des TzBfG. Sie traten am 1. Januar 2001 in Kraft und lösten die Regelungen des am 31. Dezember 2000 außer Kraft getretenen BeschFG 1996 über sachgrundlose Befristungen ab. Da das TzBfG keine Übergangsvorschriften enthält, sind seine Bestimmungen auf alle Sachverhalte anzuwenden, die sich seit dem 1. Januar 2001 in seinem Geltungsbereich verwirklichen. Dazu gehört auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags. Dabei ist es unerheblich, ob der zu verlängernde Vertrag noch vor dem 1. Januar 2001 nach den Bestimmungen des BeschFG 1996 abgeschlossen wurde. Denn die Verlängerungsvereinbarung stellt ein eigenständiges Rechtsgeschäft dar.

II. Die in dem Vertrag vom 1. Februar 2001 vereinbarte Befristung zum 15. August 2001 ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TzBfG wirksam. Dem steht § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht entgegen. Diese Vorschrift ist auf die Verlängerung von



Arbeitsverträgen, die nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristet waren, nicht anzuwenden.

1. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbsatz TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TzBfG auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig.

Die Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren wurde eingehalten. Die Einstellung des Klägers erfolgte am 16. August 1999 befristet bis zum 31. August 2000. Diesen befristeten Arbeitsvertrag haben die Parteien zunächst bis zum 28. Februar 2001 und durch Vertrag vom 1. Februar 2001 bis zum 15. August 2001 verlängert. Bei der letzten Verlängerungsvereinbarung handelte es sich lediglich um die zweite Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags.

2. Bei der im Vertrag vom 1. Februar 2001 vereinbarten Befristung handelt es sich um eine Vertragsverlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TzBfG und nicht um eine Erstbefristung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbsatz TzBfG.

a) Nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist ebenso wie bei der Vorgängerregelung in § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 zwischen dem Neuabschluß eines befristeten Arbeitsvertrags und der Verlängerung eines bereits bestehenden befristeten Arbeitsvertrags zu unterscheiden.

Sowohl nach § 14 Abs. 2 TzBfG als auch nach § 1 BeschFG 1996 ist bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Nicht zulässig ist hingegen der mehrfache Neuabschluß sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge in diesem Zeitraum. Das gilt für das TzBfG wegen des Anschlußverbots in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG uneingeschränkt, nach dem BeschFG 1996 unter der Voraussetzung, daß zwischen den sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht, der vermutet wird, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt (§ 1 Abs. 3 BeschFG 1996). Eine Verlängerung setzt voraus, daß sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart wird und nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen (vgl. zu § 1 Abs. 1 BeschFG 1996: BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 51/99 - BAGE 95, 255 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 4, zu III 1 und 2 der Gründe). Anderenfalls handelt es sich um



den Neuabschluß eines befristeten Arbeitsvertrags, der ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG unzulässig ist, weil mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

b) Die Parteien haben am 1. Februar 2001 die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags vereinbart. Diese Vereinbarung wurde noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags getroffen. Durch sie wurde nur die Vertragslaufzeit geändert, während die übrigen Vertragsbedingungen unverändert blieben. Zwar wurde der zu verlängernde Vertrag nicht auf der Grundlage des TzBfG, sondern nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 vereinbart. Das steht jedoch der Vertragsverlängerung nicht entgegen. Auch Arbeitsverträge, die gemäß § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristet waren, konnten nach dem 31. Dezember 2000 gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TzBfG verlängert werden.

Die Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG unterscheidet nicht zwischen Befristungen und Vertragsverlängerungen nach altem und neuem Recht. Die Vorschrift beschränkt ihren Anwendungsbereich bereits nach dem Wortlaut nicht auf Befristungen nach dem TzBfG, sondern regelt in Halbsatz 1 "die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes" und in Halbsatz 2 "die Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags". Um die Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags handelt es sich auch, wenn der zu verlängernde Vertrag nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 abgeschlossen wurde.

Aus Sinn und Zweck der Regelung in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG folgt nichts anderes. Mit dieser Bestimmung wurde die bereits nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 zulässige sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen mit dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren beibehalten (*BT-Drucks. 14/4374 S 19*). Diesem Zweck entsprechend ist die Verlängerungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG auch auf befristete Verträge anzuwenden, die bereits vor dem 1. Januar 2001 auf der Grundlage des BeschFG 1996 abgeschlossen wurden und bei denen die zweijährige Höchstbefristungsdauer und die dreimalige Verlängerungsmöglichkeit noch nicht ausgeschöpft waren (*vgl. zur Verlängerung sachgrundlos nach dem BeschFG 1985 befristeter Arbeitsverträge nach dem BeschFG 1996: BAG 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - BAGE 94, 118 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 1, zu B II 1 a der Gründe; 28. Juni 2000 - 7 AZR 920/98 - BAGE 95, 186 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 2, zu B IV 2 a der Gründe*).



3. Die im Vertrag vom 1. Februar 2001 vereinbarte Befristung ist nicht deshalb unwirksam, weil der Kläger bei der Beklagten bereits vom 3. Februar 1992 bis zum 30. November 1994 befristet beschäftigt war. Zwar enthält § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG - anders als die Vorgängerregelung in § 1 BeschFG 1996 - ein Anschlußverbot, nach dem eine Befristung gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dieses Verbot betrifft jedoch nur die Erstbefristung gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbsatz TzBfG. Es erstreckt sich nicht auf die Verlängerung eines nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristeten Arbeitsvertrags gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TzBfG. Das ergibt eine Auslegung dieser Vorschrift.

a) Dem Wortlaut der Vorschrift als Ausgangspunkt der Auslegung läßt sich nicht eindeutig entnehmen, ob der Begriff der Befristung auch den Tatbestand der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags umfaßt. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist eine "Befristung nach Satz 1" unzulässig, wenn bereits zuvor mit demselben Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der in Bezug genommene Satz 1 regelt sowohl die Befristung eines Arbeitsvertrags (1. Halbsatz) als auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags (2. Halbsatz). Da § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nur auf die Befristung nach Satz 1 verweist, ohne die Verlängerung zu erwähnen, kann das bedeuten, daß die Vorschrift die Verlängerung nicht erfaßt. Das läßt sich aber nicht eindeutig feststellen. Denn auch die Verlängerung eines befristeten Vertrags ist eine Befristung.

b) Nach der Systematik des Gesetzes, die bei seiner Auslegung zu berücksichtigen ist, bezieht sich § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht auf Verlängerungen nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TzBfG, sondern nur auf die Erstbefristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbsatz TzBfG. Anderenfalls verbliebe für Vertragsverlängerungen kein Anwendungsbereich.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Sachgrund bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Bei einer Ausdehnung des Anschlußverbots in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG auch auf die in Satz 1 geregelte Verlängerung wäre jede Verlängerungsvereinbarung unzulässig, weil der Arbeitnehmer bereits auf Grund des zu verlängernden Arbeitsvertrags in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber steht. Das hat der Gesetzgeber ersichtlich nicht beabsichtigt. Auf Grund ihres Gesamtzusammenhangs kann die Norm nur so verstanden werden, daß das Verbot in § 14



Abs. 2 Satz 2 TzBfG für den Neuabschluß eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags gilt, nicht aber für Vertragsverlängerungen.

c) Es entspricht auch dem Sinn und Zweck des Gesetzes, das Anschlußverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht auf die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags zu erstrecken. Durch die §§ 14 ff. TzBfG wurden zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG des Rates der Europäischen Union Vorschriften geschaffen, die den Schutz befristet beschäftigter Arbeitnehmer vor Diskriminierung gewährleisten, die Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverträge einschränken und die Chancen befristet beschäftigter Arbeitnehmer auf eine Dauerbeschäftigung verbessern sollen (*BT-Drucks. 14/4374 S 1*). Deshalb ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nur noch bei einer Neueinstellung zulässig, dh. bei der erstmaligen Beschäftigung eines Arbeitnehmers durch einen Arbeitgeber. Auf der Grundlage des § 14 Abs. 2 TzBfG soll es aber wie bisher zulässig sein, einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag bis zur Dauer von zwei Jahren dreimal zu verlängern. Im Unterschied zum bisherigen Recht soll der Anschluß einer erleichterten Befristung an eine Befristung mit sachlichem Grund bei demselben Arbeitgeber ebenso ausgeschlossen sein wie eine erneute erleichterte Befristung nach mindestens viermonatiger Unterbrechung. Auf diese Weise sollen Befristungsketten verhindert werden, die durch einen mehrfachen Wechsel zwischen Befristungen mit und ohne Sachgrund entstehen (*BT-Drucks. 14/4374 S 19*). Dazu muß das Anschlußverbot in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht auf Vertragsverlängerungen ausgedehnt werden. Denn eine nach dem erklärten Willen des Gesetzgebers unerwünschte Befristungskette entsteht nicht durch die ein- oder mehrfache Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags im Rahmen der Gesamtdauer von zwei Jahren. Das ist auch dann nicht der Fall, wenn der zu verlängernde Vertrag noch nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 abgeschlossen wurde.

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

Dörner

Gräfl

Pods

Peter Haeusgen

Jens Herbst



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)