

Aktenzeichen: 7 AZR 402/04
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 25. Mai 2005
- 7 AZR 402/04 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 10. Februar 2004
- 4 Ca 3874/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 11. Juni 2004
- 12 Sa 315/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristung - beurlaubter Beamter

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 1, § 23; PostPersRG aF § 4 Abs. 3 (Postpersonalrechtsgesetz in den gleichlautenden bis zum 30. Dezember 2001 und bis zum 12. November 2004 geltenden Fassungen); BBG § 10 Abs. 3, § 30 Abs. 1; SUrlV § 13 Abs. 1, § 15; BGB § 162 Abs. 1, § 280 Abs. 1

Leitsatz:

Die Befristung des Arbeitsvertrags eines nach § 4 Abs. 3 PostPersRG aF beurlaubten Beamten ist nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 402/04
12 Sa 315/04
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Mai 2005

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 25. Mai 2005 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Hökenschnieder und Wolf 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 des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 11. Juni 2004 - 12 Sa 315/04 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 30. Juni 2003 geendet hat.

Der Kläger war seit dem 15. Februar 1979 als Beamter zunächst bei der Deutschen Bundespost und seit deren Privatisierung bei der Beklagten tätig. Seit dem 1. September 1984 ist er Beamter auf Lebenszeit. Die Besoldung erfolgt nach der Besoldungsgruppe A 13. Am 8. Januar 1996 schlossen die Parteien einen am 17. Oktober 1997/17. November 1997 modifizierten befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Januar 1996 bis zum 31. Dezember 1998. Dem Kläger wurde nach § 1 des Anstellungsvertrags die Aufgabe des Abteilungsleiters Filialbezirksleitung A der Niederlassung D übertragen. In § 2 Abs. 1 des Vertrags heißt es:

„Herr W tritt mit Wirkung zum 01.01.96 für die Dauer von 3 Jahren als Angestellter in die Dienste der Gesellschaft. Für diese Zeit erfolgt eine Beurlaubung des Herrn W aus seinem Beamtenverhältnis gemäß § 13 Abs. 1 SUrlV i.V.m. § 4 Abs. 3 PostPersRG.“

Der Kläger wurde von der Beklagten mit Schreiben vom 6. Februar 1996 mit Wirkung vom 1. Januar 1996 für die Dauer des Arbeitsvertrags nach § 13 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) iVm. § 4 Abs. 3 des Postpersonalrechtsgesetzes in der bis zum 30. Dezember 2001 geltenden Fassung (PostPersRG aF) unter Wegfall der Besoldung aus dem Beamtenverhältnis beurlaubt. Am 30. Juni 1998/8. Juli 1998 vereinbarten die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 1999. Unter dem 11. Oktober 1999 folgte ein weiterer befristeter Vertrag für die Dauer von drei Jahren ab dem 1. Juli 1999. In § 12 Abs. 7 dieses Vertrags vereinbarten die Parteien, dass die Beurlaubung im Falle einer Kündi-



gung des Arbeitsverhältnisses vor Vertragsablauf zum Vertragsende aufgehoben wird. Am 26. Juni 2002 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag bis zum 30. Juni 2003. Der Kläger wurde jeweils entsprechend der Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge nach § 13 Abs. 1 SurlV iVm. § 4 Abs. 3 PostPersRG beurlaubt, zuletzt mit Schreiben vom 25. April 2000 und 24. Juni 2002 (nach § 4 Abs. 3 PostPersRG in der bis zum 12. November 2004 geltenden Fassung). Eine Beurlaubung über den 30. Juni 2003 hinaus erfolgte nicht. Seit dem 1. Juli 2003 ist der Kläger wieder als Beamter in der Besoldungsgruppe A 13 tätig.

Mit seiner am 11. Juli 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses über den 30. Juni 2003 hinaus und Differenzvergütungsansprüche für die Zeit von Juli bis Dezember 2003 geltend gemacht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Befristungsabrede im Vertrag vom 26. Juni 2002 sei unwirksam. Sie sei nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Selbst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe er über den 30. Juni 2003 hinaus einen Anspruch auf Zahlung der Bruttovergütungsdifferenz zwischen seiner Vergütung als Angestellter zu seiner Beamtenbesoldung. Denn er habe die Tätigkeit als Angestellter nur deshalb nicht weiterführen können, weil die Beklagte eine Verlängerung der Beurlaubung verweigere.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. Juni 2003 als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 8.137,70 Euro nebst 5 % Zinsen über EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter und erweitert seine Zahlungsansprüche iHv. insgesamt 12.101,55 Euro auf den Zeitraum bis einschließlich September 2004. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund sachlich gerechtfertigter Befristung am 30. Juni 2003 geendet. Dem Kläger stehen auch keine Differenzvergütungsansprüche ab dem 1. Juli 2003 zu.

I. Die als Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG anzusehende, fristgerecht erhobene Klage ist unbegründet. Die mit Vertrag vom 26. Juni 2002 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2003 ist wirksam. Sie ist entgegen der Auffassung der Revision durch einen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt.

1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bedarf die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Denn das TzBfG ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden, obwohl das neben dem befristeten Arbeitsverhältnis gleichzeitig fortbestehende Beamtenverhältnis nach Ende der Beurlaubung wieder auflebt. Die Vorschriften zur Befristungskontrolle nach §§ 14 ff. TzBfG finden auf die Befristung eines Arbeitsvertrags bei gleichzeitiger Beurlaubung im Beamtenverhältnis nach § 4 Abs. 3 PostPersRG aF Anwendung. § 14 Abs. 1 TzBfG verlangt lediglich, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart wird. Diese Voraussetzungen sind erfüllt.

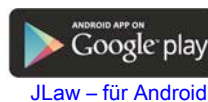
a) Die nach § 4 Abs. 3 PostPersRG aF iVm. § 89 Abs. 2 Satz 1 BBG, § 13 SUrlV beurlaubten Beamten (Insichbeurlaubung) sind durch ihre Beschäftigung im arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnis im vollen Umfang Arbeitnehmer (*Fangmann/Lörcher/Scheurle/Schwemmler/Wehner Telekommunikations- und Postrecht 2. Aufl. § 4 PostPersRG Rn. 5*). Die „Insichbeurlaubung“ führt zu einer Doppelstellung. Der Beamte wird in seinem Beamtenverhältnis ohne Bezüge beurlaubt, wodurch seine beamtenrechtliche Dienstpflicht gegenüber seinem Dienstherrn entfällt, ohne dass sich jedoch der Status des Beamten hierdurch verändert (*vgl. Stern/Klaas Postrecht der Bundesrepublik Deutschland Stand März 2000 § 4 PostPersRG Rn. 18; Sterzel Der Schutz des Privatisierungsbeamten gemäß Art. 143b Abs. 3 GG S. 84; BT-Drucks. 12/6718 S. 93*). In dieser Doppelrechtsbeziehung finden hinsichtlich des ruhenden Beamtenverhältnis-



ses nur diejenigen beamtenrechtlichen Vorschriften Anwendung, die sich auf den Status als Beamter beziehen und die durch § 4 Abs. 3 PostPersRG aF ergänzt werden. Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmt sich demgegenüber nach dem Arbeitsvertrag und den arbeitsrechtlichen Bestimmungen (*vgl. Stern/Klaas aaO § 4 PostPersRG Rn. 18*). Der Kläger ist deshalb Arbeitnehmer iSd. TzBfG, der einen befristeten Arbeitsvertrag iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG abgeschlossen hat. Unerheblich ist, dass dem Arbeitnehmer nach beendetem Arbeitsverhältnis nicht die Arbeitslosigkeit droht, sondern sein Beamtenverhältnis wieder auflebt. Die Befristungskontrolle nach dem TzBfG setzt keine besondere Schutzbedürftigkeit voraus.

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht der Befristungskontrolle ebenso wenig entgegen, dass Beamten- und Arbeitsverhältnis nicht nebeneinander bestehen könnten.

Die Zulässigkeit der Doppelrechtsbeziehung folgt schon aus § 4 Abs. 3 PostPersRG, wonach die zeitlich beschränkte Beurlaubung im fortbestehenden Beamtenverhältnis die Beschäftigung im Arbeitsverhältnis ermöglichen soll. Die Beurlaubung soll eine Pflichtenkollision vermeiden. Ein mit seinem Einverständnis beurlaubter Beamter unterliegt gegenüber seinem öffentlichen Dienstherrn keiner Dienstleistungspflicht mehr. Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses neben dem fortbestehenden Beamtenverhältnis führt zu keiner Pflichtenkollision und ist deshalb grundsätzlich möglich (*BAG 27. Juni 2001 - 5 AZR 424/99 - BAGE 98, 157 = AP BGB § 611 Faktisches Arbeitsverhältnis Nr. 20, zu II 2 der Gründe*). Zwar ist nicht ausgeschlossen, dass später - nach Ablauf der Beurlaubung - eine Pflichtenkollision eintritt, etwa weil das Arbeitsverhältnis auch über den Zeitpunkt des Sonderurlaubs hinaus unbefristet fortbesteht. Dies führt aber nicht dazu, dass das Arbeitsverhältnis rechtlich keinen weiteren Bestand haben kann. Die Pflichtenkollision kann entweder durch Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Verlangen des Beamten nach § 30 Abs. 1 BBG vermieden werden. Diese Konkurrenz der Pflichten aus den beiden bestehenden Rechtsverhältnissen kann im Übrigen auch entstehen, wenn die Beurlaubung vom Dienstherrn nach § 15 SUrlV widerrufen wird. Die Parteien haben dem mit ihrer Vertragsgestaltung auch Rechnung getragen. Denn sie vereinbarten in § 12 Abs. 7 des Vertrags vom 11. Oktober 1999, dass die Beurlaubung im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Vertragsablauf zum Vertragsende aufgehoben wird.



Der Doppelrechtsbeziehung steht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht § 10 Abs. 3 BBG entgegen. Danach erlischt mit der Ernennung zum Beamten ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zum Dienstherrn. Diese Vorschrift verbietet es allerdings nicht, mit einem Beamten nach seiner Ernennung ein befristetes Arbeitsverhältnis zu vereinbaren. Wenn § 10 Abs. 3 BBG bestimmt, dass mit der Ernennung ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zum Dienstherrn erlischt, wird damit ein Sachverhalt angesprochen, der das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Beamten und seinem Dienstherrn im Zeitpunkt der Aushändigung der Ernennungsurkunde zur Voraussetzung hat. Eine andere Auslegung würde den Sinngehalt des vom Gesetzgeber verwendeten Wortes „erlischt“ widersprechen (*vgl. zum wortgleichen § 10 Abs. 4 LBG NW: BAG 27. Juli 1994 - 4 AZR 534/93 - AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 72 = EzBAT BAT-M §§ 22, 23 Nr. 16, zu II 3 c aa der Gründe; zu einer entsprechenden Vorschrift des LBG Berlin: BAG 21. August 1961 - 5 AZR 263/59 - BAGE 11, 259 = AP ArbGG 1953 § 2 Zuständigkeitsprüfung Nr. 24, zu II 1 der Gründe*).

c) Die Befristungsabrede ist entgegen der Auffassung der Revision nicht wegen eines fehlenden sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtsunwirksam. Allerdings stellt § 4 Abs. 3 PostPersRG aF keinen nach § 23 TzBfG zulässigen gesetzlichen Befristungsgrund dar.

aa) § 4 Abs. 3 PostPersRG aF erlaubt nicht als besondere gesetzliche Regelung iSd. § 23 TzBfG die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Die Vorschrift beinhaltet nur beamtenrechtliche Regelungen. Das folgt aus Wortlaut, systematischer Stellung und Sinn und Zweck der Vorschrift.

§ 4 Abs. 3 PostPersRG aF regelt schon nach seinem Wortlaut nur die Zulässigkeit der befristeten Beurlaubung der Beamten. Soweit § 4 Abs. 3 Satz 1 PostPersRG aF das privatrechtliche Arbeitsverhältnis anspricht, betrifft das nur den Zweck der Beurlaubung. Damit hat sich der Gesetzgeber einer Regelung des Arbeitsverhältnisses enthalten. Das entspricht auch der Überschrift als „Beamtenrechtliche Regelung“. In § 4 PostPersRG sind nur die im Rahmen der gesetzgeberischen Vorgaben und Zielsetzungen erforderlichen beamtenrechtlichen Bestimmungen zusammengestellt (*Stern/Klaas Postrecht der Bundesrepublik Deutschland Stand März 2000 § 4 PostPersRG Rn. 1*). Diese Auslegung entspricht auch dem vom Gesetzgeber verfolgten Zweck der Regelung. Es sollte ein Handlungsspielraum für den Einsatz der bei den Deutschen Bundespost nachfolgenden Gesellschaften beschäftigten Beamten au-



ßerhalb des dienstrechtlichen Regelungsgefüges eröffnet werden. Bei der Entscheidung über die „Insichbeurlaubung“ im Einzelfall sollten allein betriebliche Gründe der im Wettbewerb stehenden Aktiengesellschaften ausschlaggebend sein (*BT-Drucks. 12/6718 S. 93*). Die Beurlaubung nach § 4 Abs. 3 PostPersRG dient damit ausschließlich dienstlichen Interessen. Es handelt sich um ein auf die Bedürfnisse der Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost zugeschnittenes Instrument des Statuswechsels zur Erleichterung eines flexiblen Personaleinsatzes. Nach der Gesetzesbegründung soll § 4 Abs. 3 PostPersRG aF die personelle Beweglichkeit erhöhen, indem sie es den Unternehmen ermöglicht, die Beamten befristet von ihren beamtenrechtlichen Pflichten bis zu einer Höchstdauer von 10 Jahren zu befreien und zugleich mit ihnen Arbeitsverhältnisse einzugehen, die nicht den Zwängen des öffentlichen Dienstrechts unterliegen (*BT-Drucks. 12/6718 S. 93; BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - BAGGE 104, 187 = AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 42 = EzA BetrVG 2001 § 99 Umgruppierung Nr. 1, zu B III 1 b der Gründe*). Zwar verknüpft die Vorschrift die Beurlaubung im Beamtenverhältnis mit der Begründung des befristeten Arbeitsverhältnisses. Das bestehende Beamtenverhältnis wird durch Beurlaubung nur deshalb zum Ruhen gebracht, damit zugleich ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet werden kann (*BAG 16. Juni 1999 - 5 AZB 16/99 - AP ArbGG 1979 § 2 Nr. 65 = EzA GVG § 13 Nr. 2, zu II 2 der Gründe*). Das beschreibt aber nur den nach § 4 Abs. 3 Satz 2 PostPersRG aF spezialgesetzlichen dienstlichen Zweck eines Sonderurlaubs unter Wegfall der Besoldung. Denn nach § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 SUrlV darf ein Urlaub von mehr als drei Monaten nur aus wichtigem Grund in besonders begründeten Fällen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, gewährt werden. Urlaub aus dienstlichen Gründen ist in der Regel nur bis zu einer Dauer von sechs Monaten zulässig (§ 13 Abs. 2 Satz 1 SUrlV).

bb) Für die Befristungsabrede ist ein sachlicher Grund iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben. Dabei kommt es nicht darauf an, ob dieser sich dem Katalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG, insbesondere § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG zuordnen lässt. Denn der Katalog der sachlichen Gründe in dieser Vorschrift ist nicht abschließend. Dadurch sollen weder andere von der Rechtsprechung anerkannte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen werden (*BAG 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - EzA TzBfG § 17 Nr. 6, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu III 2 b aa der Gründe*). Auch andere Sachverhalte können einen Sachgrund nach



§ 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG geben, wenn die Rechtfertigung für die Befristung den Wertungsmaßstäben der Befristungskontrolle entspricht.

So verhält es sich im Streitfall. Die Befristung rechtfertigt sich aus der Besonderheit der Beurlaubung nach § 4 Abs. 3 Satz 2 PostPersRG aF im Zusammenhang mit dem aus der Privatisierung sich ergebenden Einsatz beamteter Mitarbeiter in den Nachfolgegesellschaften der Deutschen Post. Soweit Beamte als Arbeitnehmer eingesetzt werden sollten, war der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses neben dem Fortbestand des Beamtenverhältnisses rechtlich nicht möglich, denn die Beurlaubung ist nach § 4 Abs. 3 Satz 2 PostPersRG zeitlich zu beschränken.

Nach der Rechtsprechung des Senats ist zudem als sachlicher Befristungsgrund der Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses zum bisherigen Arbeitgeber und die gesicherte Rückkehrmöglichkeit des Arbeitnehmers in ein Arbeits- oder Beamtenverhältnis anerkannt (6. Dezember 2000 - 7 AZR 641/99 - ZTR 2001, 525 = EzBAT SR 2 y BAT Lehrer Nr. 26, zu II 2 der Gründe).

cc) Entgegen der Auffassung der Revision ist es unerheblich, dass im Arbeitsvertrag vom 26. Juni 2002 kein Befristungsgrund genannt ist. Der sachliche Grund ist nur objektive Wirksamkeitsvoraussetzung für die Befristung. Er muss nicht vereinbart werden. Deshalb gilt insoweit auch nicht das Schriftformerfordernis nach § 14 Abs. 4 TzBfG (BAG 23. Juni 2004 - 7 AZR 636/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 12 = EzA TzBfG § 14 Nr. 10, zu II 2 a der Gründe).

2. Das Landesarbeitsgericht hat die Differenzzahlungsansprüche des Klägers zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat nicht deshalb hierauf Anspruch, weil ihm die Beklagte nicht über den 30. Juni 2003 hinaus Sonderurlaub bewilligt hat. Der Anspruch scheitert schon daran, dass der Kläger nicht dargelegt hat, nach § 14 SUrlV Sonderurlaub beantragt zu haben. Die Beklagte war deshalb nicht verpflichtet, über eine Urlaubsbewilligung zu entscheiden. Zudem macht der Kläger Ansprüche aus einer unbefristeten Beschäftigung nach unbefristeter Beurlaubung geltend. Eine zeitlich nicht beschränkte Beurlaubung ist nach § 4 Abs. 3 Satz 2 PostPersRG aF aber nicht zulässig.



II. Der Kläger hat die Kosten der erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Dörner

Gräfl

Krasshöfer

Zugleich für den ehren-
amtlichen Richter Wolf,
der wegen Urlaubs an
der Unterschriftsleistung
gehindert ist.

Hökenschnieder

