Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 7 AZR 453/02
Bundesarbeitsgericht 7. Senat — Urteil vom 15. Januar 2003
- 7 AZR 453/02 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig — Urteil vom 13. September 2001
- 5 Ca 428/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen — Urteil vom 26. Juni 2002
- 2 Sa 1539/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Verlängerung einer Befristung nach dem TzBfG

Gesetze:

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

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu - 7 AZR 535/02 -, Urteil vom 15. Januar 2003, zur Veröffentlichung vorgesehen

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

7 AZR 453/02
2 Sa 1539/01
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Januar 2003

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin 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 und den Richter am Bundesarbeitsgericht Pods sowie die ehrenamtlichen Richter Haeusgen und Herbst für Recht erkannt:

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

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

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 26. Juni 2002 - 2 Sa 1539/01 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer Befristung am 30. Juni 2001 geendet hat.

Der Kläger war vom 5. März 1998 bis zum 30. November 1999 bei der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Am 3. April 2000 wurde der Kläger von der Beklagten erneut befristet bis zum 30. September 2000 eingestellt. Der Arbeitsvertrag wurde am 30. Juni 2000 bis zum 31. März 2001 und am 12. März 2001 nochmals bis zum 30. Juni 2001 verlängert. Gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu diesem Zeitpunkt richtet sich die vorliegende, am 26. Juni 2001 beim Arbeitsgericht eingegangene Klage.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die in dem Vertrag vom 12. März 2001 vereinbarte Befristung sei unwirksam. Sie verstoße gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, weil er bereits vom 5. März 1998 bis zum 30. November 1999 bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei. Ein Sachgrund für die Befristung liege nicht vor.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis unbefristet über den 30. Juni 2001 hinaus fortbesteht,

2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) die Beklagte zu verurteilen, den Kläger tatsächlich zu ansonsten unveränderten Vertragsbedingungen als Montageschlosser zu beschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, die Befristung sei nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG wirksam. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei

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

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

auf die Verlängerung befristeter Verträge nicht anwendbar. Außerdem habe für die Befristung ein Sachgrund bestanden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die arbeitsgerichtliche Entscheidung abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der im Arbeitsvertrag vom 12. März 2001 vereinbarten Befristung am 30. Juni 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 zu beurteilende Befristung ist 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. Dies gilt auch, wenn der zu verlängernde Vertrag noch im zeitlichen Geltungsbereich des BeschFG abgeschlossen wurde. Auch ein zeitlich vorangehender, nicht mit dem verlängerten Vertrag in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang iSv. § 1 Abs. 3 BeschFG stehender weiterer Arbeitsvertrag der Parteien ist unschädlich. Da die Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG wirksam ist, kann dahinstehen, ob für sie ein Sachgrund bestand.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß sich die Wirksamkeit der im Vertrag vom 12. März 2001 vereinbarten Befristung nach den Bestimmungen des TzBfG und nicht nach denjenigen des Beschäftigungsförderungsgesetzes richtet.

Die Vereinbarung über die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags ist ein Rechtsgeschäft. Für die Wirksamkeit eines Rechtsgeschäfts kommt es auf die Rechtslage im Zeitpunkt seines Abschlusses an *(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 12. März 2001 galten für die Befristung von Arbeitsverträgen die Vorschriften des TzBfG. Diese traten am 1. Januar 2001 in Kraft

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

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

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 abgeschlossen wurde. Denn die Verlängerungsvereinbarung ist ein eigenständiges Rechtsgeschäft.

II. Die in dem Vertrag vom 12. März 2001 vereinbarte Befristung zum 30. Juni 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 ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TzBfG auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig.

Diese Voraussetzungen sind im Streitfall eingehalten. Die Einstellung des Klägers erfolgte am 3. April 2000 befristet bis zum 30. September 2000. Der Vertrag wurde in der Folgezeit zweimal verlängert und endete am 30. Juni 2001. Damit ist die Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren ebenso gewahrt wie die höchstzulässige Anzahl von Vertragsverlängerungen.

2. Bei der im Vertrag vom 12. März 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, zu unterscheiden zwischen dem Neuabschluß eines befristeten Arbeitsvertrags und der Verlängerung eines bereits bestehenden befristeten Arbeitsvertrags.

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 mehrfa-

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

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

che Neuabschluß sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge in diesem Zeitraum. Dies 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, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen geändert werden *(BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 51/99 - BAGE 95, 255 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 4, zu § 1 Abs. 1 BeschFG 1996).* Andernfalls 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) Hiernach ist der Vertrag vom 12. März 2001 ein Verlängerungsvertrag. Er wurde noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags abgeschlossen. Durch ihn wurde nur die Vertragslaufzeit geändert, die übrigen Vertragsbedingungen blieben bestehen. Zwar wurde der zu verlängernde Vertrag nicht auf der Grundlage des TzBfG, sondern nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 vereinbart. Dies steht jedoch der Vertragsverlängerung nicht entgegen. Auch Arbeitsverträge, die nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristet waren, konnten nach dem 31. Dezember 2000 nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TzBfG verlängert werden.

§ 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 ergibt sich 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 *(vgl. BT-Drucks. 14/4374 S 19)*. Diesem Regelungszweck entspricht es, die Verlängerungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG auch auf befristete Verträge anzuwenden,

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

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

die bereits vor dem 1. Januar 2001 auf der Grundlage des BeschFG 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; 24. Januar 2001 - 7 AZR 567/99 - nv., zu 1 der Gründe).*

3. Die im Vertrag vom 12. März 2001 vereinbarte Befristung ist nicht deshalb unwirksam, weil zwischen den Parteien bereits vom 5. März 1998 bis zum 30. November 1999 ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Zwar bestimmt § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG - anders als die Vorgängerregelung in § 1 BeschFG 1996 -, daß eine Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese Bestimmung betrifft jedoch nur die Erstbefristung gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbsatz TzBfG, nicht aber die Verlängerung eines nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristeten Arbeitsvertrags gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TzBfG. Dies ergibt die Auslegung der Vorschrift.

a) Der Gesetzeswortlaut, von dem bei der Auslegung auszugehen ist, ist zwar nicht eindeutig. 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, die Verlängerung aber nicht erwähnt, kann dies bedeuten, daß die Vorschrift die Verlängerung nicht erfaßt. Dies ist aber nicht eindeutig, denn auch die Verlängerung eines befristeten Vertrags ist eine Befristung.

b) Aus dem bei der Gesetzesauslegung zu berücksichtigenden Gesamtzusammenhang der Norm ergibt sich jedoch, daß 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 bezieht. Andernfalls gäbe es für Vertragsverlängerungen keinen Anwendungsbereich.

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

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

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. Würde sich das Verbot in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG auch auf die in Satz 1 geregelte Verlängerung beziehen, wäre jede Verlängerungsvereinbarung unzulässig, weil der Arbeitnehmer bereits auf Grund des zu verlängernden Arbeitsvertrags in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber steht. Dies war vom Gesetzgeber ersichtlich nicht beabsichtigt. Die Bestimmung kann daher nur so verstanden werden, daß das Verbot in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nur für den Neuabschluß eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags gilt, nicht aber für Vertragsverlängerungen. Dies hat zur Folge, daß ein vor dem 1. Januar 2001 nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristeter Arbeitsvertrag auch dann nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TzBfG verlängert werden kann, wenn er den Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht genügt, weil zwischen den Parteien bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestand.

c) Dies entspricht auch Sinn und Zweck der Regelung. Durch §§ 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. Dadurch soll die nach dem BeschFG 1996 theoretisch bestehende Möglichkeit der unbegrenzten Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverträge (Kettenarbeitsverträge) ausgeschlossen werden. Diese waren bis dahin möglich, weil eine Befristung ohne Sachgrund auch nach einer Sachgrundbefristung zulässig war und sachgrundlose Befristungen mehrfach vereinbart werden konnten, wenn kein enger sachlicher Zusammenhang zu dem vorhergehenden Arbeitsvertrag bestand. Dem mit der Gesetzesänderung verfolgten Zweck wird dadurch genügt, daß künftig der Neuabschluß eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nur dann zulässig ist, wenn nicht bereits zuvor mit demselben Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Einer Erstreckung des Anschlußverbots in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG auf Vertragsverlängerungen bedarf es dazu nicht. Denn allein durch die Verlängerung eines zulässigerweise sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags entsteht keine nach dem erklärten Willen des Gesetzgebers uner-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

wünschte Befristungskette. Dies ist auch dann nicht der Fall, wenn der zu verlängernde Vertrag noch nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 abgeschlossen wurde.

III. Da die Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG wirksam ist, kann offenbleiben, ob für sie auch ein sachlicher Grund bestand.

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

Dörner Gräfl Pods

Jens Herbst Peter Haeusgen

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

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