

Aktenzeichen: 7 AZR 513/07  
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. August 2008  
- 7 AZR 513/07 -

I. Arbeitsgericht  
Hamburg

Urteil vom 18. Januar 2007  
- 18 Ca 226/06 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamburg

Urteil vom 20. Juni 2007  
- 6 Sa 11/07 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Entscheidungsstichworte:

Vertragsverlängerung - Gleichbehandlung

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 2; BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsatz:

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz begründet keinen Anspruch eines Arbeitnehmers auf Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 2 TzBfG.



# BUNDEsarBEITSGERICHT



7 AZR 513/07

6 Sa 11/07

Landesarbeitsgericht  
Hamburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
13. August 2008

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. August 2008 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Güner und Dr. Gerschermann für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 20. Juni 2007 - 6 Sa 11/07 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis am 30. September 2006 auf Grund Befristung geendet hat und - wenn ja - ob die Beklagte verpflichtet ist, mit der Klägerin eine Vertragsverlängerung bis zum 22. Januar 2008 zu vereinbaren. Außerdem begehrt die Klägerin ihre tatsächliche Weiterbeschäftigung über den 30. September 2006 hinaus.

Die Klägerin war auf Grund eines Arbeitsvertrags vom 23. Januar 2006 befristet bis zum 30. September 2006 bei der Beklagten beschäftigt. Ausweislich eines Vermerks vom 23. Januar 2006 wurde die Klägerin darauf hingewiesen, dass die befristete Beschäftigung nach § 14 Abs. 2 TzBfG erfolgte. Die Klägerin wurde zusammen mit 18 weiteren Arbeitnehmern eingestellt, mit denen gleichlautende Verträge abgeschlossen wurden. Die Klägerin war als Fachassistentin im Außendienst des Betreuungsdienstes im Bereich SGB II in der Arbeitsgemeinschaft Hamburg zur Feststellung und Aufdeckung von Leistungsmissbrauch eingesetzt. Neben der Klägerin waren zwölf weitere Fachassistentinnen in diesem Bereich tätig, von denen elf ebenfalls am 23. Januar 2006 eingestellt wurden. Am 12. September 2006 bot die Beklagte den 18 zusammen mit der Klägerin eingestellten Arbeitnehmern eine Vertragsverlängerung bis zum 22. Januar 2008 an. Diese nahmen die Angebote



an. Die Klägerin erhielt kein derartiges Angebot. Eine Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 30. September 2006 hinaus erfolgte nicht.

Mit der am 27. September 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen  
Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung zum 30. September  
2006 sowie einen Anspruch auf Vertragsverlängerung bis zum 22. Januar 2008  
geltend gemacht. Außerdem hat sie ihre Weiterbeschäftigung über den  
30. September 2006 hinaus verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, die  
Befristung zum 30. September 2006 sei unwirksam, da die Tätigkeiten im  
Bereich der Feststellung und Aufdeckung von Leistungsmissbrauch über den  
30. September 2006 hinaus andauerten und sogar noch intensiviert worden  
seien. Außerdem habe sie nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung An-  
spruch auf die Vereinbarung einer Vertragsverlängerung bis zum 22. Januar  
2008. Diese Vereinbarung hätte noch vor dem 30. September 2006 getroffen  
werden müssen, weshalb sich die Beklagte nicht auf die Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2006 auf Grund der Befristung berufen  
könne. Zumindest sei die Beklagte zum Abschluss eines Verlängerungsvertrags  
verpflichtet. Die Beklagte habe noch während der Dauer des befristeten  
Arbeitsvertrags einen Vertrauenstatbestand auf Weiterbeschäftigung ge-  
schaffen, indem sie allen anderen zusammen mit ihr befristet eingestellten  
Arbeitnehmern entsprechende Verträge angeboten habe.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der Befristung zum 30. September 2006 geendet hat,
2. die Beklagte zu verurteilen, mit der Klägerin eine Änderungsvereinbarung dahingehend abzuschließen, dass die Klägerin von der Beklagten mit Wirkung ab 1. Oktober 2006 als „Vollbeschäftigte“ nach Maßgabe des Arbeitsvertrags vom 23. Januar 2006 bis zum 22. Januar 2008 weiterbeschäftigt wird, hilfsweise,  
der Klägerin ein dahingehendes Angebot zu unterbreiten,
3. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin als Angestellte nach dem Tarifvertrag für die Arbeit-



nehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung in Vollzeit über den 30. September 2006 hinaus weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

5

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

6

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der in dem Arbeitsvertrag vom 23. Januar 2006 vereinbarten Befristung am 30. September 2006 geendet. Die Befristung ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, mit der Klägerin eine Vertragsverlängerung bis zum 28. Januar 2008 zu vereinbaren. Deshalb besteht auch kein Anspruch der Klägerin auf Weiterbeschäftigung über den 30. September 2006 hinaus.

7

I. Der Klageantrag zu 1 ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der in dem Arbeitsvertrag vom 23. Januar 2006 vereinbarten Befristung am 30. September 2006 geendet. Die Befristung ist wirksam. Sie ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt.

8

1. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist gem. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn

9



mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Diesen Anforderungen genügt die in dem Arbeitsvertrag vom 23. Januar 2006 vereinbarte Befristung. Es handelt sich um den ersten Arbeitsvertrag der Parteien. Die zulässige Befristungsdauer von zwei Jahren ist nicht überschritten.

10

2. Für die Wirksamkeit der Befristung kommt es nicht darauf an, ob die der Klägerin übertragenen Arbeitsaufgaben auch nach Ablauf der Vertragslaufzeit am 30. September 2006 weiterhin anfielen. § 14 Abs. 2 TzBfG erlaubt die befristete Beschäftigung unabhängig vom Vorliegen eines die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grundes. Es spielt für die Wirksamkeit der Befristung auch keine Rolle, ob die Beklagte verpflichtet war, mit der Klägerin eine Vertragsverlängerung bis zum 22. Januar 2008 zu vereinbaren. Dies könnte lediglich einen Anspruch der Klägerin auf Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags begründen (vgl. hierzu etwa BAG 25. April 2001 - 7 AZR 113/00 - EzA BGB § 620 Nr. 177; 20. Januar 1999 - 7 AZR 93/98 -; 26. April 1995 - 7 AZR 936/94 - AP AFG § 91 Nr. 4), den sie mit dem Klageantrag zu 2 geltend macht. Die Wirksamkeit der Befristung hängt ausschließlich davon ab, ob im Zeitpunkt des Vertragsschlusses die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG objektiv vorlagen. Dies ist hier der Fall.

11

II. Der Klageantrag zu 2 ist hinsichtlich des Hauptantrags zulässig, aber nicht begründet.

12

1. Der Hauptantrag zu 2 ist zulässig. Der Antrag bedarf allerdings der Auslegung.

13

a) Nach dem Antragswortlaut erstrebt die Klägerin den Abschluss einer Änderungsvereinbarung. Eine Änderungsvereinbarung kommt durch Angebot und Annahme zustande. Da auf Grund des Klageantrags zu 2 ein Vertrag begründet werden soll, ist der Antrag so zu verstehen, dass die Beklagte verurteilt werden soll, das in der Klage liegende Angebot der Klägerin auf Abschluss der begehrten Änderungsvereinbarung anzunehmen. Die

14



Änderungsvereinbarung gilt mit der Rechtskraft eines der Klage stattgebenden Urteils nach § 894 Abs. 1 ZPO als zustande gekommen.

b) Der Hauptantrag zu 2 ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Aus dem Antrag ergibt sich, dass das Arbeitsverhältnis zu den im Arbeitsvertrag vom 23. Januar 2006 festgelegten Bedingungen bis zum 22. Januar 2008 fortgesetzt werden soll. Damit ist der Vertragsinhalt ausreichend deutlich beschrieben. 15

2. Der Hauptantrag zu 2 ist nicht begründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, mit der Klägerin eine Vertragsverlängerung bis zum 22. Januar 2008 zu vereinbaren. Der geltend gemachte Anspruch ergibt sich weder aus dem Grundsatz der Vertrauenshaftung, noch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 16

a) Die Beklagte ist nicht auf Grund eines von ihr während der Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags vom 23. Januar 2006 bis zum 30. September 2006 gesetzten Vertrauenstatbestands zur Vereinbarung einer Vertragsverlängerung bis zum 22. Januar 2008 mit der Klägerin verpflichtet. 17

aa) Das Bundesarbeitsgericht hat in früherer Rechtsprechung angenommen, ein Arbeitnehmer könne einen Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Anschluss an die Laufzeit eines wirksam befristeten Arbeitsvertrags erwerben, wenn der Arbeitgeber bei Vertragsschluss oder während der Vertragslaufzeit durch sein Verhalten einen Vertrauenstatbestand geschaffen habe, auf Grund dessen der Arbeitnehmer berechtigterweise habe erwarten dürfen, nach Ablauf der Vertragslaufzeit weiterbeschäftigt zu werden. Dann sei der Arbeitgeber nach Maßgabe des Verschuldens bei Vertragsschluss zum Schadensersatz und damit zum Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrags verpflichtet (*vgl. etwa BAG 20. Januar 1999 - 7 AZR 93/98 -, zu II 3 der Gründe; 26. April 1995 - 7 AZR 936/94 - AP AFG § 91 Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 144, zu II 2 der Gründe; 29. Januar 1987 - 2 AZR 109/86 - AP BGB § 620 Saisonarbeit Nr. 1 = EzA BGB § 620 Nr. 87, zu C III 2 der Gründe; 15. März 1984 - 2 AZR 24/83 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 2 = EzA BGB § 611* 18



*Einstellungsanspruch Nr. 2, zu I 2 a der Gründe*). Diese Rechtsprechung hat der Senat später dahingehend präzisiert, dass allein aus der Inanspruchnahme von Vertrauen kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung hergeleitet werden kann, da ein zu Unrecht enttäushtes Vertrauen lediglich zum Ersatz des Vertrauensschadens verpflichtet, aber keinen Erfüllungsanspruch gewährt (*BAG 26. April 2006 - 7 AZR 190/05 - AP BGB § 611 Wiedereinstellung Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 611 Einstellungsanspruch Nr. 2, zu II 1 der Gründe*). Allerdings besteht ein vertraglicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrags, wenn die Erklärungen oder Verhaltensweisen des Arbeitgebers als Zusage auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auszulegen sind.

bb) Danach kann die Klägerin den geltend gemachten Anspruch auf Vereinbarung einer Vertragsverlängerung nicht allein auf einen von der Beklagten geschaffenen Vertrauenstatbestand stützen. Im Übrigen liegen auch die nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erforderlichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht vor. Die Klägerin konnte auf Grund des Verhaltens der Beklagten ihr gegenüber nicht auf eine Weiterbeschäftigung über den 30. September 2006 hinaus vertrauen. Die Unterbreitung von Verlängerungsangeboten an andere Arbeitnehmer war hierzu nicht geeignet. Daraus konnte die Klägerin nicht auf eine Absicht der Beklagten schließen, auch das Arbeitsverhältnis mit ihr fortsetzen zu wollen. Vielmehr musste sie auf Grund des Fehlens eines derartigen Angebots ihr gegenüber damit rechnen, dass dies nicht der Fall war. Erklärungen oder Verhaltensweisen der Beklagten, aus denen auf eine Zusage der Beklagten auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin über den 30. September 2006 hinaus geschlossen werden könnte, hat die Klägerin nicht dargelegt.

b) Die Klägerin kann nicht verlangen, mit den 18 zusammen mit ihr eingestellten Arbeitnehmern, mit denen die Beklagte Verlängerungsvereinbarungen bis zum 22. Januar 2008 getroffen hat, gleich behandelt zu werden. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht geeignet, einen

19

20



Anspruch auf Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 TzBfG zu begründen.

aa) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern gleich zu behandeln, soweit sie sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden. Danach sind sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe als auch die sachfremde Gruppenbildung verboten. Sachfremd ist eine Differenzierung, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt. Liegt ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung nicht vor, kann der übergangene Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regelung behandelt zu werden (*st. Rspr.*, vgl. etwa BAG 17. November 1998 - 1 AZR 147/98 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 162 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 79, zu III 1 a der Gründe; 10. März 1998 - 1 AZR 509/97 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 207 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 40, zu 1 a der Gründe; 15. November 1994 - 5 AZR 682/93 - BAGE 78, 272 = AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 121 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 61, zu I 1 der Gründe). Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist anwendbar, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem allgemeinen generalisierenden Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke für die Leistung festlegt (BAG 17. November 1998 - 1 AZR 147/98 - aaO, zu III 1 der Gründe). Nicht anwendbar ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn Leistungen oder Vergünstigungen individuell vereinbart werden. Dies beruht darauf, dass die Vertragsfreiheit Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz genießt (vgl. etwa BAG 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 102 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 52, zu II 3 a der Gründe).

bb) Es kann für den Streitfall dahinstehen, ob der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz überhaupt Anspruchsgrundlage für den Abschluss eines - weiteren befristeten oder unbefristeten - Arbeitsvertrags sein kann (*bejahend*: KR/Bader 8. Aufl. § 17 TzBfG Rn. 84; KDZ-Däubler KSchR 7. Aufl. § 15 TzBfG

21

22



Rn. 23; verneinend: APS/Backhaus 3. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 112a; MünchArbR/Buchner 2. Aufl. § 39 Rn. 118; ErfK/Preis 8. Aufl. § 611 BGB Rn. 311). Aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergibt sich jedenfalls keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Verlängerung eines wirksam sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 TzBfG. Insoweit genießt der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang. Dies folgt aus Sinn und Zweck von § 14 Abs. 2 TzBfG.

§ 14 Abs. 2 TzBfG ermöglicht es dem Arbeitgeber, einen Arbeitnehmer, mit dem er noch nicht in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, bis zur Dauer von zwei Jahren befristet einzustellen und einen nach dieser Vorschrift befristeten Arbeitsvertrag höchstens dreimal bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zu verlängern, ohne dass es für die Wirksamkeit der Befristung eines sachlichen Grundes bedarf. Diese gegenüber der in § 14 Abs. 1 TzBfG geregelten Sachgrundbefristung erleichterte Befristungsmöglichkeit dient der Flexibilität der Beschäftigung und als Brücke zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen (vgl. BT-Drucks. 14/4374 S. 1). Dadurch wird ein Anreiz zur Neueinstellung von Arbeitnehmern geschaffen. Arbeitgeber erhalten nicht nur die Möglichkeit, frei zu entscheiden, ob und mit welchem Arbeitnehmer und für welche Vertragslaufzeit sie innerhalb der höchstzulässigen Gesamtdauer von zwei Jahren einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen und ob und wie oft sie einen derartigen Vertrag bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren verlängern. Es wird ihnen viel mehr außerdem ermöglicht, sich bei Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes von einem Arbeitnehmer zu trennen. Gleichzeitig wird der Arbeitgeber am Ende der zweijährigen Höchstbefristungsdauer veranlasst, den Arbeitnehmer entweder unbefristet weiterzubeschäftigen oder bei entsprechendem Beschäftigungsbedarf einen anderen Arbeitnehmer befristet einzustellen (BT-Drucks. 14/4374 S. 14). Diesem Gesetzeszweck würde es zuwiderlaufen, wenn der Arbeitgeber gehalten wäre, bei der Entscheidung über die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 TzBfG den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Dadurch würde dem Arbeitgeber die Möglichkeit genommen, frei und ohne Bindung an sachliche Gründe ent-

23

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



scheiden zu können, ob er den befristet beschäftigten Arbeitnehmer nach Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit weiterbeschäftigt. Dies will § 14 Abs. 2 TzBfG gerade ermöglichen.

cc) Für den Streitfall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber bei der Entscheidung über die Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags die besonderen, in § 1 AGG genannten Diskriminierungsverbote zu beachten hat (so *APS/Backhaus* 3. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 112a; *ErfK/Preis* 8. Aufl. § 611 BGB Rn. 311) und ggf. welche rechtlichen Konsequenzen sich aus deren Nichtbeachtung ergeben. Auf einen Verstoß gegen ein besonderes Diskriminierungsverbot hat sich die Klägerin nicht berufen. 24

III. Da die Beklagte nicht verpflichtet ist, der Klägerin eine Vertragsverlängerung bis zum 22. Januar 2008 anzubieten, ist auch der Hilfsantrag zu 2) unbegründet. 25

IV. Der auf Weiterbeschäftigung über den 30. September 2006 hinaus gerichtete Klageantrag zu 3) ist unbegründet, da das Arbeitsverhältnis der Parteien am 30. September 2006 geendet hat und die Beklagte zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über diesen Zeitpunkt hinaus nicht verpflichtet ist. 26

V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 27

Dörner

Gräfl

Koch

Güner

Gerschermann



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

