

Aktenzeichen: 7 AZR 515/05
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 26. Juli 2006
- 7 AZR 515/05 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt (Oder)

Urteil vom 13. Mai 2004
- 8 Ca 123/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 8. Oktober 2004
- 5 Sa 382/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag - Zitiergebot

Gesetze:

Arbeitsvertragsrichtlinien - AVR - des Diakonischen Werkes der EKD in der ab 1. Oktober 2002 geltenden Fassung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg (AK DWBB) für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg angeschlossen sind, § 5 Abs. 5; TzBfG § 14 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 4

Leitsatz:

Die Befristung eines Arbeitsvertrags im Anwendungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien - AVR - des Diakonischen Werkes der EKD in der ab 1. Oktober 2002 geltenden Fassung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg kann auch dann auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt werden, wenn im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich angegeben ist, dass es sich um eine Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. Das in § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2 AVR bestimmte Zitiergebot, wonach der Grund für die Befristung im Dienstvertrag anzugeben ist, bezieht sich nur auf die in § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 1 AVR genannten Befristungsgründe (Wunsch des Arbeitnehmers, sachliche Gründe iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG), nicht auf die Rechtfertigung der Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG.

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 515/05
5 Sa 382/04
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Juli 2006

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juli 2006 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Zachert und Becher 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 der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 8. Oktober 2004 - 5 Sa 382/04 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31. Dezember 2003 geendet hat. 1

Die Klägerin war auf Grund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 16. April 2003 in der Zeit vom 17. April 2003 bis zum 31. Dezember 2003 bei der Beklagten beschäftigt. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise: 2

„...“

§ 1

...

Das Dienstverhältnis wird abgeschlossen:

befristet bis 31.12. 2003

Grund der Befristung:

Die Zeit bis zum 16.10. 2003 ist Probezeit.

§ 2

Für das Dienstverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche in Deutschland (AVR-Ost, B/L) in der jeweils gültigen Fassung.

...“

§ 5 Abs. 5 der Arbeitsvertragsrichtlinien - AVR - des Diakonischen Werkes der EKD in der ab 1. Oktober 2002 geltenden Fassung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg (AK-DWBB) für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg angeschlossen sind (im Folgenden: AVR), lautet: 3

„Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nur auf Wunsch der Mit-



arbeiterin bzw. des Mitarbeiters abgeschlossen werden oder wenn für die Befristung sachliche Gründe i.S.v. § 14 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge bestehen. Der Grund für die Befristung ist im Dienstvertrag anzugeben. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, deren bzw. dessen Dienstverhältnis befristet ist, soll bei der Besetzung eines Dauerarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. Über das Freiwerden eines solchen Dauerarbeitsplatzes hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu informieren.

Die Befristung eines Dienstverhältnisses bis zur Dauer von höchstens zwei Jahren ist auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes i.S.d. Unterabs. 1 Satz 1 gem. § 14 Abs. 2 und Abs. 3 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TzBfG die einmalige Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses zulässig.“

Mit der am 14. Januar 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2003 gewandt und gemeint, die Befristung sei unwirksam, da im Arbeitsvertrag nicht angegeben sei, dass es sich um eine Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG handle. Das Zitiergebot in § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2 AVR gelte nicht nur für Befristungen mit Sachgrund, sondern auch für sachgrundlose Befristungen nach § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 AVR, § 14 Abs. 2 TzBfG.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Befristung vom 16. April 2003 nicht beendet ist.
2. Die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als pädagogische Fachkraft weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die erstinstanzliche Entscheidung abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der im Arbeitsvertrag vom 16. April 2003 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2003 geendet. Die Befristung ist nach § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 Satz 1 AVR, § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG wirksam. Dem steht nicht entgegen, dass im Arbeitsvertrag nicht angegeben ist, dass es sich um eine Befristung ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. Nach § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2 AVR ist lediglich der Grund für die Befristung iSv. § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 1 AVR im Arbeitsvertrag anzugeben. Eine entsprechende Regelung für die Rechtfertigung der Befristung ohne sachlichen Grund nach § 14 Abs. 2 TzBfG besteht nicht.

8

1. Die im Arbeitsvertrag vom 16. April 2003 vereinbarte Befristung ist nach § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 Satz 1 AVR, § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 Satz 1 der kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme für das Arbeitsverhältnis der Parteien geltenden AVR lässt auch im Anwendungsbereich der AVR die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen nach § 14 Abs. 2 TzBfG zu. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbs. TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Diese Voraussetzungen sind im Streitfall erfüllt. Der Arbeitsvertrag vom 16. April 2003 ist für die Zeit vom 17. April 2003 bis zum 31. Dezember 2003 und damit für weniger als zwei Jahre befristet.

9

2. Die Befristung verstößt nicht gegen das in § 14 Abs. 4 TzBfG normierte Schriftformerfordernis. Dieses gilt nur für die Vereinbarung der Befristung, nicht hingegen für den der Befristung zugrunde liegenden sachlichen Grund oder deren sonstige Rechtfertigung. Dies folgt bereits aus dem Wortlaut der Vorschrift. Danach bedarf ausschließlich die Befristung des Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die von § 14 Abs. 4 TzBfG bezweckte Klarstellungs-, Beweis- und Warnfunktion bezieht sich allein auf die vereinbarte Befristung, nicht aber auf deren Rechtfertigung und den übrigen Inhalt des Arbeitsvertrags (*BAG 3. September 2003 - 7 AZR 106/03 - BAGE 107, 237 = AP TzBfG § 14 Nr. 4 = EzA TzBfG § 14 Nr. 4, zu 2 b der Gründe; 23. Juni 2004 - 7 AZR 636/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 12 = EzA TzBfG § 14 Nr. 10, zu II 2 a der Gründe*).

10



Dies gilt nicht nur für die Rechtfertigung der Befristung durch einen sachlichen Grund, sondern auch für die Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG.

3. Die im Arbeitsvertrag vom 16. April 2003 vereinbarte Befristung ist nicht deshalb unwirksam, weil im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich angegeben ist, dass die Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG erfolgt. Es kann dahinstehen, ob sich dies aus dem Arbeitsvertrag schon deshalb ergibt, weil die Rubrik „Grund für die Befristung“ keinerlei Angaben enthält und die vertragliche Regelung daher so zu verstehen ist, dass es sich um eine sachgrundlose Befristung handelt. Denn die Wirksamkeit der Befristung erfordert nicht die Angabe im Arbeitsvertrag, dass die Befristung auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt wird. Das in § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2 AVR enthaltene Zitiergebot, wonach der Grund für die Befristung im Arbeitsvertrag anzugeben ist, betrifft nur den Grund für die Befristung iSv. § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 1 AVR, es gilt nicht für die Befristung ohne Sachgrund nach § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 AVR, § 14 Abs. 2 TzBfG. Dies ergibt die Auslegung der AVR. Es kann deshalb offen bleiben, welche Rechtsfolgen sich aus der Verletzung eines einzelvertraglich oder tarifvertraglich für die Rechtfertigung der Befristung bestimmten Zitiergebots ergeben.

11

a) Die Auslegung der AVR erfolgt, obwohl es sich nicht um Tarifnormen handelt, sondern um Kollektivvereinbarungen besonderer Art, die auf die Arbeitsverhältnisse der bei kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer lediglich auf Grund arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung finden, nach den für die Tarifauslegung maßgeblichen Grundsätzen (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 14. Januar 2004 - 10 AZR 188/03 - AP AVR Caritasverband Anl. 1 Nr. 3, zu II 2 a der Gründe mwN*). Danach ist zunächst vom Wortlaut der Vorschrift auszugehen. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Normgeber und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Regelung zu berücksichtigen, sofern und soweit sie in den Bestimmungen ihren Niederschlag gefunden haben. Hierzu ist auch auf den Gesamtzusammenhang des Regelungswerks abzustellen, weil häufig nur aus ihm und nicht aus der einzelnen Vorschrift auf den wirklichen Willen der Normgeber geschlossen und nur bei Mitberücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der Sinn und Zweck der Bestimmungen zutreffend ermittelt werden kann (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - BAGE 46, 308 = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 135 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 14*). Verbleiben hiernach noch Zweifel, können ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Regelungswerks oder die praktische Handhabung der Vorschriften berücksichtigt werden. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug,

12



die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - aaO; 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11; 5. Oktober 1999 - 4 AZR 578/98 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 15 = EzA TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 8, zu I 2 a der Gründe; 24. November 2004 - 10 AZR 221/04 - EzA TVG § 4 Bankgewerbe Nr. 4, zu II 2 a der Gründe; 24. Januar 2006 - 4 AZR 622/04 -, zu B I 1 der Gründe).

b) Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, dass sich das Zitiergebot in § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2 AVR nur auf den Grund für die Befristung iSv. § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 1 AVR bezieht, nicht aber auf die Rechtfertigung der Befristung ohne Sachgrund nach § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 AVR, § 14 Abs. 2 TzBfG. 13

aa) Dies folgt bereits aus dem Wortlaut des § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2 AVR. Danach ist der Grund für die Befristung im Dienstvertrag anzugeben. Bei einer Befristung ohne sachlichen Grund gem. § 14 Abs. 2 TzBfG gibt es keinen Grund für die Befristung. Diese findet vielmehr ihre Rechtfertigung ohne Vorliegen eines Grundes unter den in § 14 Abs. 2 TzBfG normierten Voraussetzungen. Die Angabe eines Grundes für die Befristung im Arbeitsvertrag ist daher bei einer Befristung ohne sachlichen Grund nicht möglich. 14

bb) Diese Auslegung wird durch die Systematik der AVR bestätigt. § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 1 AVR bestimmt, dass befristete Arbeitsverhältnisse nur auf Wunsch des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin abgeschlossen werden dürfen oder wenn für die Befristung sachliche Gründe iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG bestehen. Das Zitiergebot folgt in unmittelbarem Anschluss hieran. Daraus ist zu entnehmen, dass mit dem in Satz 2 verwandten Begriff „Grund“ die in § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 1 AVR genannten Gründe für die Befristung gemeint sind. § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2 AVR wiederholt zwar nicht den in Satz 1 verwandten Begriff des sachlichen Grundes, vielmehr spricht die Vorschrift von dem „Grund für die Befristung“. Dies beruht jedoch ersichtlich darauf, dass nach § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 1 AVR nicht nur die in § 14 Abs. 1 TzBfG ausdrücklich genannten sachlichen Gründe die Befristung rechtfertigen können, sondern auch der Wunsch des Arbeitnehmers. Die Befristung ohne Sachgrund ist gesondert in § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 AVR geregelt. Diese Bestimmung enthält in Bezug auf die Rechtfertigung der Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG weder ein eigenständiges Zitiergebot, noch verweist Unterabs. 2 auf § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2 AVR. Daraus ist zu schließen, dass die Normgeber der AVR für die Rechtfertigung der Befristung ohne 15



sachlichen Grund kein Zitiergebot vorgesehen haben. Zwar dürften die Regelungen in § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 3 und Satz 4 AVR auch für Mitarbeiter gelten, die mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt sind. Dies rechtfertigt aber nicht die Annahme, dass sich auch das Zitiergebot in § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2 AVR auf Befristungen ohne Sachgrund bezieht. Denn in § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 3 und Satz 4 AVR ist - im Gegensatz zu den Sätzen 1 und 2 - ausdrücklich nur von befristeten Dienstverträgen oder befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rede, ohne auf den Grund für die Befristung abzustellen.

cc) Die Entstehungsgeschichte von § 5 Abs. 5 AVR spricht ebenfalls gegen eine Geltung des Zitiergebots auch für sachgrundlose Befristungen nach § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 AVR, § 14 Abs. 2 TzBfG. 16

§ 5 Abs. 5 AVR trat erstmals am 1. Januar 1984 in Kraft. In der damaligen Fassung bestimmte § 5 Abs. 5 AVR, dass befristete Arbeitsverträge nur abgeschlossen werden durften, wenn sachliche Gründe für die Befristung (bestimmte Aufgaben von begrenzter Dauer, Vertretung eines Mitarbeiters oder zeitweilige Aushilfe) vorlagen. Der Grund für die Befristung war im Dienstvertrag anzugeben. Mit Wirkung vom 1. September 1992 wurde § 5 Abs. 5 Satz 1 AVR dahingehend ergänzt, dass befristete Arbeitsverträge auch auf Wunsch des Mitarbeiters abgeschlossen werden durften. Die sachgrundlose Befristung wurde im Anwendungsbereich der AVR erstmals im Oktober 1999 und damit 14 Jahre nach Eröffnung der Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung nach § 1 BeschFG zugelassen. Hierzu wurde ein gesonderter Unterabsatz an § 5 Abs. 5 AVR angefügt. Aus dieser historischen Entwicklung ist zu entnehmen, dass die nach den AVR bislang nicht bestehende Möglichkeit der Befristung ohne Sachgrund eigenständig und unabhängig von den bereits vorhandenen, auf Sachgründen und dem Wunsch des Arbeitnehmers beruhenden Befristungsmöglichkeiten geregelt werden sollte. Es kann deshalb nicht angenommen werden, dass die ausdrücklich auf einen Grund für die Befristung abstellende Bestimmung in § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2 AVR auch für die in § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 geregelte Befristung ohne sachlichen Grund gelten soll. 17

c) Da die Auslegung von § 5 Abs. 5 AVR eindeutig ergibt, dass sich das Zitiergebot in § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2 AVR nicht auf die Rechtfertigung der Befristung ohne sachlichen Grund nach § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 AVR, § 14 Abs. 2 TzBfG bezieht, ist für die Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB, wonach Zweifel bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen zu Lasten des Verwenders gehen, und von § 307 18



Abs. 1 Satz 2 BGB, wonach eine zur Unwirksamkeit einer Allgemeinen Geschäftsbedingung führende unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners des Verwenders sich auch daraus ergeben kann, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist, kein Raum. Es bedarf deshalb keiner Entscheidung, ob die AVR Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. §§ 305 ff. BGB sind und ob für diese ggf. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB entsprechend gilt mit der Folge, dass das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf sie keine Anwendung findet.

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

19

Dörner

Gräfl

Koch

U. Zachert

Becher

