

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 10.10.2007, 7 AZR 795/06

Befristeter Arbeitsvertrag - Anschluss an Ausbildung

Leitsätze

Auf § 14 Abs 1 S 2 Nr 2 TzBfG kann nur die Befristung des ersten Arbeitsvertrags gestützt werden, den der Arbeitnehmer im Anschluss an seine Ausbildung oder sein Studium abschließt. Eine Vertragsverlängerung ist mit dem in dieser Vorschrift normierten Sachgrund nicht möglich.

Tenor

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 13. Juni 2006 - 13 Sa 124/06 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 9. Dezember 2005 - 5 Ca 7566/05 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund der in dem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 23. Juli 2005 geendet hat.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 23. Juli 2005 geendet hat.

Die Klägerin absolvierte an der Fachhochschule eine Ausbildung zur Bürokommunikationskauffrau, die sie am 23. Juli 2003 erfolgreich abschloss. Nach einem Erlass des Bundesministeriums des Inneren vom 31. Januar 2001 kann mit ehemaligen Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung ein auf 24 Monate befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden. Die Parteien vereinbarten am 15. August 2003 einen befristeten Arbeitsvertrag, nach dessen § 1 die Klägerin ab dem 24. Juli 2003 bei der Fachhochschule "nach § 14 Abs. 1 Nr. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ... i.V.m. Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1a SR 2 y BAT wegen Vorliegen eines sachlichen Grundes (Befristung im Anschluss an eine Ausbildung, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern)" als Zeitangestellte bis zum 23. Juli 2004 eingestellt wurde. Nach § 2 des Arbeitsvertrags bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung, insbesondere nach den SR 2y BAT. Durch Änderungsvertrag vom 25./26. Mai 2004 vereinbarten die Parteien die Vertragsverlängerung bis zum 26. Januar 2005. Mit einem weiteren Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 wurde die Vertragslaufzeit bis zum 23. Juli 2005 verlängert.

Mit der am 12. August 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses begehrt und gemeint, die Befristungen seien mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG lägen nicht vor.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten über den 23. Juli 2005 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, sie für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu 1) zu den bisherigen, vertraglich geregelten Arbeitsbedingungen als Verwaltungsangestellte in der Fachhochschule weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin den Klageantrag zu 1) weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet und führt unter Aufhebung des Berufungsurteils und Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung zu der Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund der in dem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 23. Juli 2005 geendet hat. Die Vorinstanzen haben die zulässige, als Befristungskontrollklage zu verstehende Klage zu Unrecht als unbegründet abgewiesen. Die in dem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 vereinbarte Befristung zum 23. Juli 2005 ist unwirksam, da sie nicht durch einen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt ist.

I. Die Klage ist zulässig. Bei der Klage handelt es sich trotz des nicht an den Vorgaben des § 17 Satz 1 TzBfG orientierten Antragswortlauts um eine Befristungskontrollklage, mit der die Klägerin die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der in dem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 vereinbarte Befristung am 23. Juli 2005 geendet hat. Die Klägerin macht allein die Unwirksamkeit der zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Befristung geltend. Weitere Beendigungstatbestände oder -zeitpunkte sind zwischen den Parteien nicht im Streit. Dem hat der Senat bei der Tenorierung Rechnung getragen.

II. Die Klage ist begründet.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht auf Grund der in dem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 vereinbarten Befristung am 23. Juli 2005 geendet. Die Befristung ist unwirksam. Die Befristung kann nach der Protokollnotiz Nr. 6 Buchst. a zu Nr. 1 SR 2y BAT nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt werden. Die Befristung ist auch nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Die Vorschrift gestattet nur den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags im Anschluss an die Ausbildung, nicht jedoch dessen Verlängerung.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht nur die in dem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 vereinbarte Befristung zum 23. Juli 2005 der Befristungskontrolle unterzogen. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, wonach bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die in dem zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung der gerichtlichen Kontrolle unterliegt (st. Rspr. seit BAG 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 97 = EzA BGB § 620 Nr. 76, zu II der Gründe; vgl. auch BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 95/06 - EzA BGB 2002 § 620 Nr. 12, zu II 1 der Gründe mwN) . Nur ausnahmsweise kann auch die in einem

vorangegangenen Vertrag vereinbarte Befristung der gerichtlichen Kontrolle unterzogen werden, wenn die Parteien dem Arbeitnehmer bei Abschluss des letzten befristeten Arbeitsvertrags das Recht vorbehalten haben, die in dem früheren Vertrag vereinbarte Befristung gerichtlich überprüfen zu lassen (vgl. etwa BAG 6. August 2003 - 7 AZR 33/03 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 253 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 1, zu I 1 der Gründe mwN) oder wenn es sich bei dem letzten Vertrag um einen unselbständigen Annex zu dem vorangegangenen Vertrag handelt, mit dem das bisherige befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich seines Endzeitpunkts modifiziert werden sollte (BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 1 und I 2 der Gründe) . Beide Ausnahmetatbestände liegen im Streitfall nicht vor. Die Parteien haben bei Abschluss des Änderungsvertrags vom 9. Dezember 2004 keinen Vorbehalt vereinbart, der eine Überprüfung der vorangegangenen Befristungen ermöglichen könnte. Bei den Änderungsverträgen vom 25./26. Mai 2004 und vom 9. Dezember 2004 handelt es sich entgegen der Auffassung der Beklagten nicht um Annexverträge zu dem Erstvertrag vom 15. August 2003.

a) Ein Annexvertrag liegt nicht bereits dann vor, wenn der letzte und der vorletzte Vertrag in den Vertragsbedingungen übereinstimmen und die zu erfüllende Arbeitsaufgabe die gleiche bleibt (BAG 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP BGB § 620 Hochschule Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 89, zu I 2 der Gründe) . Es müssen vielmehr besondere Umstände hinzutreten. Diese sind anzunehmen, wenn der Anschlussvertrag lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des im früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunkts betrifft, diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit an erst später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht. Den Parteien darf es nur darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrags mit dem Sachgrund der Befristung in Einklang zu bringen (BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 2 der Gründe; 20. April 2005 - 7 AZR 293/04 - Rn. 20, NZA 2005, 933).

b) Hiernach handelt es sich bei den Verlängerungsverträgen vom 25./26. Mai 2004 und vom 9. Dezember 2004 nicht um unselbständige Annexverträge. Die Änderung des Fristendes um jeweils ca. sechs Monate stellt bereits keine verhältnismäßig geringfügige Korrektur der in dem Erstvertrag vereinbarten einjährigen Vertragslaufzeit dar. Außerdem erfolgte durch die Änderungsverträge keine Anpassung der Vertragslaufzeit an Umstände, die bei Abschluss des Erstvertrags am 15. August 2003 nicht absehbar waren. Nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten war von Anfang an geplant, die Vertragslaufzeit bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren auszudehnen, sofern Haushaltsmittel zur Verfügung standen und die Leistungen der Klägerin während des zunächst auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnisses den Anforderungen entsprachen. Die Vertragsverlängerung war daher bereits bei Abschluss des Erstvertrags am 15. August 2003 absehbar.

2. Die Beklagte kann sich zur Rechtfertigung der in dem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 vereinbarten Befristung zum 23. Juli 2005 nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG berufen. Im Anwendungsbereich des BAT, der auf Grund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden ist, kann eine Befristung nur auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt werden, wenn im Arbeitsvertrag angegeben ist, dass es sich um eine Befristung nach dieser Vorschrift handelt. Daran fehlt es.

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind auf Grund der vertraglichen Vereinbarung in § 2 des Arbeitsvertrags vom 15. August 2003 die Vorschriften des BAT einschließlich der SR 2y anzuwenden. Nach der Protokollnotiz Nr. 6 Buchst. a zu Nr. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. Im Anwendungsbereich des BAT genügt es daher zur Rechtfertigung der Befristung nicht, dass die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG im Zeitpunkt des Vertragsschlusses objektiv vorlagen. Erforderlich ist vielmehr die Angabe im Arbeitsvertrag, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. Die Nichtbeachtung des Zitiergebots führt dazu, dass der Arbeitgeber die Befristung nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG stützen kann (BAG 28. März 2007 - 7 AZR 318/06 - NZA 2007, 937, zu II 1 a der Gründe; 27. September 2000 - 7 AZR 390/99 - BAGE 95, 377 = AP BAT § 2 SR 2y Nr. 20 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 20, zu B II 3 der Gründe; 1. Dezember 1999 - 7 AZR 449/98 - BB 2000, 1525, zu II der Gründe) .

b) Danach kann sich die Beklagte zur Rechtfertigung der Befristung nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG berufen. Weder in dem Ausgangsvertrag vom 15. August 2003 noch in dem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 ist angegeben, dass es sich um eine Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. Beide Verträge verweisen ausschließlich auf den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG normierten Sachgrund.

3. Die in dem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 vereinbarte Befristung zum 23. Juli 2005 ist nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Die Befristung erfolgte nicht im Anschluss an die Ausbildung der Klägerin, da die Klägerin nach Beendigung ihrer Ausbildung bereits auf Grund des Arbeitsvertrags vom 15. August 2003 seit dem 24. Juli 2003 bei der Beklagten angestellt war. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG lässt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten nur den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags im Anschluss an die Ausbildung zu, nicht jedoch dessen (mehrfache) Verlängerung.

a) Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Voraussetzung für die Befristung ist daher, dass sie im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt.

aa) Aus dem Tatbestandsmerkmal "Anschluss" in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG ergibt sich, dass es sich um die Befristung des ersten Arbeitsvertrags handeln muss, den der Arbeitnehmer nach dem Ende der Ausbildung oder des Studiums abschließt. Ein zwischenzeitliches Arbeitsverhältnis schließt daher eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG aus (ebenso Böwer TzBfG § 14 Rn. 117; Hako/Mestwerdt 3. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 68; ErfK/Müller-Glöge 7. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 49; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 2. Aufl. § 14 Rn. 26; Sievers TzBfG 2. Aufl. § 14 Rn. 130; aA für kurzfristige zwischenzeitliche Gelegenheitsjobs: Annuß/Thüsing/Maschmann TzBfG 2. Aufl. § 14 Rn. 38; Rolfs TzBfG § 14 Rn. 25; Hromadka BB 2001, 621, 623) . Bestand nach der Ausbildung bereits ein Arbeitsverhältnis, erfolgt die Befristung nicht, wie es § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG voraussetzt, im Anschluss an die Ausbildung, sondern im Anschluss an die zwischenzeitliche Beschäftigung.

Diese am Wortlaut der Vorschrift orientierte Auslegung entspricht auch deren Sinn und Zweck. Dieser besteht darin, Berufsanfängern den Berufsstart zu erleichtern (BT-Drucks. 14/4374 S. 19), indem es ihnen ermöglicht wird, im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses Berufserfahrung zu sammeln und dadurch ihre Einstellungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dieser Zweck ist erreicht, sobald der Arbeitnehmer das erste - befristete oder unbefristete - Arbeitsverhältnis nach dem Studium oder der Ausbildung eingeht. Damit ist der Start in das Berufsleben erfolgt und der Arbeitnehmer kann sich unter Berufung auf die in dem Arbeitsverhältnis erworbene Berufserfahrung um eine Anschlussbeschäftigung bemühen. Eine wiederholte Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG ist deshalb nach dem Normzweck nicht zulässig (ebenso Meinel/Heyn/Herms aaO; ErfK/Müller-Glöße aaO) . Bei jedem weiteren - befristeten oder unbefristeten - Arbeitsvertrag handelt es sich bereits um die nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG anzustrebende Anschlussbeschäftigung, für die die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG gerade nicht vorgesehen ist.

bb) Da § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG nur den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach dem Ende der Ausbildung oder des Studiums zulässt, kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten ein nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG befristeter Arbeitsvertrag auch nicht mit dem in der Vorschrift normierten Sachgrund "verlängert" werden. Eine Vertragsverlängerung, dh. die während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags getroffene Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, mit der der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben wird, enthält - ebenso wie der Neuabschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags - eine eigenständige Befristung. Denn das Arbeitsverhältnis soll nicht zu dem ursprünglich vorgesehenen, sondern zu einem späteren Zeitpunkt enden. Die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags unterscheidet sich vom Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nur dadurch, dass der Folgevertrag noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags abgeschlossen wird und ausschließlich der Beendigungszeitpunkt geändert wird, die übrigen Arbeitsvertragsbedingungen hingegen unverändert beibehalten werden. Die Unterscheidung zwischen Vertragsverlängerung und Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags ist befristungsrechtlich nur von Bedeutung, wenn eine gesetzliche Vorschrift zwar eine Vertragsverlängerung, nicht aber den Neuabschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags zulässt wie zB § 14 Abs. 2 TzBfG. Ansonsten ist es für die Befristungskontrolle unerheblich, ob die Befristung in einem Verlängerungsvertrag im vorstehend dargestellten Sinne vereinbart wird oder in einem neu abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG sieht die Verlängerung eines im Anschluss an die Ausbildung oder das Studium abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrags nicht vor.

cc) Eine andere Beurteilung ist nicht deshalb geboten, weil die Befristung im Anwendungsbereich der SR 2y BAT vereinbart wurde und diese Tarifvorschriften sowohl die mehrfache Verlängerung als auch den mehrfachen Neuabschluss befristeter Arbeitsverträge zulassen. Sachgrundbefristungen im Anwendungsbereich der SR 2y BAT müssen den Anforderungen des § 14 Abs. 1 TzBfG genügen, da nach § 22 Abs. 1 TzBfG von dieser Bestimmung nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Deshalb ist auch im Anwendungsbereich der SR 2y BAT die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags mit dem Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG nicht zulässig. Aus demselben Grund kann auch der Erlass des BMI vom 31. Januar 2001, wonach mit ehemaligen Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung ein auf 24 Monate befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann, die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG nicht zu Gunsten der Beklagten erweitern. Davon abgesehen ist in dem Erlass von der Verlängerung eines nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG befristeten Arbeitsvertrags nicht die Rede.

b) Nach diesen Grundsätzen ist die in dem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 vereinbarte Befristung zum 23. Juli 2005 nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Bei dem Änderungsvertrag handelt es sich nicht um die erste, sondern um die dritte Befristung eines Arbeitsvertrags nach dem Abschluss der Ausbildung der Klägerin. Diese kann nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG gestützt werden.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Dörner

Gräfl

Koch

Busch

M. Zwisler