

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 Sa 179/19

10 Ca 1344/18

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 18.12.2019

Rechtsvorschriften: §§ 15, 16, 17 TzBfG, 1 ÄArbVtrG

Inhaltsangabe:

Vereinbaren die Vertragsparteien im Rahmen des § 1 ÄArbVtrG entgegen der Regelung in § 1 Abs. 2 HS 2 ÄArbVtrG keine kalendermäßige Befristung, sondern eine vom Bestehen der Facharztprüfung abhängige Zweckbefristung, wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.

Urteil:

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 07.05.2019, Az.: 10 Ca 1344/18, abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht infolge wirksamer Befristung zum 13.12.2018 beendet worden ist.
3. Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen seit 16.04.2018 bestehende Arbeitsverhältnis durch Befristung zum 13.12.2018 endete.

Unter dem 29.11.2017 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag sowie eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag (Bl. 20 – 25 d.A.). Danach sollte die Klägerin ab dem 01.04.2018 als Weiterbildungsassistent zum Zweck der Weiterbildung zum Facharzt für Allgemeinmedizin gegen ein Monatsentgelt von 6.500,00 € brutto beschäftigt werden.

Unter dem 16.04.2018 unterzeichneten sie einen weiteren Arbeitsvertrag (Bl. 26 – 30 d.A.), der - bei sonst gleichbleibenden Arbeitsbedingungen - nun als Arbeitsbeginn den 16.04.2018 vorsah.

Nach § 1 Abs. 1 Satz 3 und § 11 Abs. 2 des Vertrages sollte das Arbeitsverhältnis der Weiterbildungsassistentin, ohne dass es einer Kündigung bedarf, an dem Tag enden, an dem die Facharztausbildung für Allgemeinmedizin durch erfolgreich abgelegte Prüfung abgeschlossen wird.

Die Klägerin bestand am 13.12.2018 die Facharztprüfung.

Trotz der Zusatzvereinbarung vom 29.11.2017 kam es zu keiner Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses.

Mit ihrer am 28.12.2018 beim Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Aschaffenburg – eingereichten Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum 13.12.2018 sein Ende gefunden hat, sondern darüber hinaus fortbesteht.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Sachvortrags im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Aschaffenburg - hat mit Endurteil vom 07.05.2019 die Klage abgewiesen.

Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen darauf gestützt, die Klage sei unbegründet, denn das Arbeitsverhältnis der Klägerin habe aufgrund wirksamer Befristung nach § 11 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 16.04.2018 mit dem 13.12.2018, dem Tag der erfolgreich abgelegten Facharztprüfung, geendet. Ein Arbeitsvertrag nach diesem Zeitpunkt sei aufgrund der Zusatzvereinbarung vom 29.11.2017 nicht zustande gekommen.

In § 11 Abs. 2 des Arbeitsvertrags sei eine Zweckbefristung geregelt, wonach das Arbeitsverhältnis mit Eintritt eines objektiven Ereignisses enden solle, das von den Parteien als gewiss, aber zeitlich noch unbestimmt angesehen werde.

Die Zweckbefristung bedürfe, wie auch eine auflösende Bedingung zu ihrer Wirksamkeit, eines sachlichen Grundes. Vorliegend bestimme sich die Wirksamkeit nach § 1 ArbVtrG, wonach die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem Arzt dann sachlich gerechtfertigt sei,

wenn die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt diene.

Die getroffenen vertraglichen Regelungen zur Befristung würden das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB wahren. Unter der zutreffenden Überschrift „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ sei in § 11 Abs. 2 des Arbeitsvertrags eindeutig bestimmt, wann das Arbeitsverhältnis der Klägerin ohne Kündigung enden solle, nämlich mit dem Tag, an dem die Facharztausbildung für Allgemeinmedizin durch erfolgreich abgelegte Prüfung abgeschlossen werde.

Die Zusatzvereinbarung vom 29.11.2017 könne der Klage nicht zum Erfolg verhelfen, da dort lediglich davon die Rede sei, dass sich unmittelbar im Anschluss an das Arbeitsverhältnis als Weiterbildungsassistentin ein neues Arbeitsverhältnis als Sicherstellungsassistentin anschließen solle. Die gemäß §§ 133, 157 BGB vorzunehmende Auslegung ergebe, dass lediglich eine unverbindliche Absichtserklärung dafür abgegeben worden sei, nach Beendigung des Arbeitsvertrags als Weiterbildungsassistentin unter bestimmten Voraussetzungen ein Arbeitsverhältnis als ausgebildete Fachärztin zu begründen; wobei eine Gesamtbeschäftigungsdauer bis zum 31.03.2020 angestrebt werde. Weitere Bestimmungen zu den Inhalten eines möglichen Arbeitsvertrags enthalte die Zusatzvereinbarung nicht.

Der Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat gegen das ihm am 24.05.2019 zugestellte Urteil mit Telefax vom 24.05.2019 beim Landesarbeitsgericht Nürnberg Berufung eingelegt und sie mit Telefax vom 08.07.2019 begründet.

Die Klägerin meint, ihr Arbeitsverhältnis habe nicht rechtswirksam zum 13.12.2018 geendet, denn die Voraussetzungen für eine wirksame Befristung gem. § 1 Abs. 3 ArbZG hätten nicht vorgelegen. Die arbeitsvertraglichen Formulierungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien zudem intransparent und unangemessen im Sinn des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

Zu einer Weiterbeschäftigung über den 13.12.2018 hinaus, wie in der Zusatzvereinbarung vom 29.11.2017 zumindest bis 31.03.2020 vorgesehen, sei es nur wegen ihrer am 10.12.2018 mitgeteilten Schwangerschaft nicht gekommen.

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt:

Unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg –, Az. 10 Ca 1344/18, vom 07.05.2019 wird festgestellt, dass das im April 2018 begonnene Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch Befristung bzw. Eintritt einer auflösenden Bedingung mit Ablauf des 13.12.2018 sein Ende gefunden hat, sondern mit der Maßgabe fortbesteht, dass die Klägerin seit dem 14.12.2018 bei dem Beklagten als Sicherstellungsassistentin beschäftigt ist, hilfsweise als angestellte Ärztin, höchst hilfsweise als Weiterbildungsassistentin.

Der Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt

kostenpflichtige Abweisung der Berufung.

Zur Begründung trägt er vor, die Voraussetzungen für eine wirksame Befristung gem. § 1 ÄArbVtrG hätten vorgelegen, denn der Vertrag habe der Weiterbildung zum Facharzt gedient und infolge Zweckerreichung mit Bestehen der Facharztprüfung Allgemeinmedizin geendet. Die Befristungsabrede sei nicht unklar formuliert worden und halte einer Überprüfung nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB stand.

Man habe zwar eine Anschlussbeschäftigung der Klägerin als Fachärztin angedacht, jedoch diesbezüglich noch keine konkreten Vertragsverhandlungen geführt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die im Berufungsverfahren eingereichten Schriftsätze verwiesen.

Nach Schließung der mündlichen Verhandlung am 27.11.2019 hat der Beklagte mitgeteilt, das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei vorsorglich mit Schreiben vom 02.12.2019 zum 31.01.2020 gekündigt worden.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der Berufungsakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 c ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist sachlich begründet.

Das Ersturteil ist abzuändern und der Klage ist stattzugeben, denn das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat nicht infolge wirksamer Befristung zum 13.12.2018 geendet.

Die Befristungsabrede der Parteien entspricht nicht der gesetzlichen Vorgabe des § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG.

1. Bei dem Feststellungsantrag der Klägerin handelt es sich um eine Entfristungsklage nach § 17 S. 1 TzBfG, denn die Klägerin macht den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses geltend, weil dieses nicht rechtswirksam befristet worden sei.

Über die Frage einer Anschlussbeschäftigung auf Basis der Zusatzvereinbarung vom 29.11.2017 wäre nur dann zu befinden, wenn das bisherige Arbeitsvertragsverhältnis zuvor rechtswirksam geendet hätte. Dies war hier nicht der Fall.

Die nach Schließung der mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz erklärte vorsorgliche ordentliche Kündigung vom 02.12.2019 zum 31.01.2020 berührt den Streitgegenstand des vorliegenden Befristungsrechtsstreits nicht. Es bedurfte deshalb keiner Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung.

2. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht auf Grund wirksamer Befristung zum 13.12.2018 geendet, denn die im Arbeitsvertrag vom 16.04.2018 von den Parteien vereinbarte Zweckbefristung verstößt gegen § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG. Der Verstoß gegen § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG führt zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede gem. § 134 BGB und zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis über den 13.12.2018 hinaus, § 16 S. 1 TzBfG.

Eine Zweckbefristung ist mit § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG nicht vereinbar. Nach § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG muss die Dauer einer auf Grund dieses Gesetzes vereinbarten Befristung des Arbeitsvertrags kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. Dies setzt voraus, dass das Beendigungsdatum im Arbeitsvertrag ausdrücklich bezeichnet wird oder sich auf Grund der bei Abschluss des Arbeitsvertrags vorliegenden Angaben anhand eines Kalenders zweifelsfrei feststellen lässt. Dies ist bei einer Zweckbefristung nicht der Fall (vgl. BAG v. 14.08.2002 – 7 AZR 266/01 – AP Nr. 1 zu § 1 ÄArbVtrG; v. 09.11.1994 - 7 AZR 243/94 - BAGE 78, 239 ff.).

Die Unvereinbarkeit einer Zweckbefristung mit § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG folgt bereits aus dem unmissverständlichen Wortlaut der Vorschrift. Denn für eine Zweckbefristung ist gerade kennzeichnend, dass die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht kalendermäßig bestimmt ist, das Arbeitsverhältnis vielmehr mit Eintritt eines von den Parteien als gewiss, der Zeit nach aber als ungewiss angesehenen Ereignisses enden soll. Der als ungewiss erachtete Zeitpunkt des das Arbeitsverhältnis beendigenden Ereignisses ist somit bei Abschluss des Vertrags nicht anhand eines Kalenders feststellbar (BAG v. 14.08.2002, aaO; v. 26.03.1986 - 7 AZR 599/84 - BAGE 51, 319 ff.).

Die Unzulässigkeit von Zweckbefristungen, die auf Grund des ÄArbVtrG vereinbart werden, entspricht auch dem Sinn und Zweck des Gesetzes. Durch das Erfordernis einer kalendermäßig bestimmten oder zumindest bestimmbar Befristung wird gewährleistet, dass sich die Parteien bereits bei Vertragsschluss über den genauen Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verständigen. Es wird

- 7 -

vor allem auch verhindert, dass die zeitlichen Höchstgrenzen des § 1 Abs. 3 ÄArbVtrG überschritten werden.

Nur bei einer Zeitbefristung lässt sich nämlich die Einhaltung der dort bestimmten Höchstgrenzen bereits bei Vertragsschluss feststellen (so BAG v. 14.08.2002, aaO).

Indem der Gesetzgeber in § 1 Abs. 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG zwingend vorschreibt, die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrags müsse kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein, untersagt er Befristungsabreden, bei denen dies nicht der Fall ist. Dies hat die Unwirksamkeit derartiger Befristungen zur Folge (§ 134 BGB). Im Anwendungsbereich des § 1 ÄArbVtrG sind daher Zweckbefristungen unwirksam. An die Stelle des unwirksam befristeten Arbeitsverhältnisses tritt im Regelfall ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dies entspricht den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle und ist nun auch in § 16 Satz 1 Halbsatz 1 TzBfG ausdrücklich normiert (so BAG v. 14.08.2002, aaO.).

Die Parteien haben in § 1 Abs. 1 und § 11 Abs. 2 des Vertrages vom 16.04.2018 keine kalendermäßig bestimmbare Zeitbefristung i.S.d. § 15 Abs. 1 TzBfG vereinbart, sondern eine zeitlich nicht exakt bestimmbare Zweckbefristung gem. § 15 Abs. 2 TzBfG. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses sollte sich nämlich an der Dauer der Weiterqualifizierung zur Fachärztin orientieren und vom Bestehen der abzulegenden Prüfung abhängen.

III.

1. Die Kosten des Rechtsstreits hat gemäß § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO der unterlegene Beklagte zu tragen.
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

...
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts

...
Ehrenamtlicher
Richter

...
Ehrenamtliche
Richterin