

LANDEsarBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 Sa 152/20

3 Ca 882/19

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt -)

Datum: 18.08.2020

Rechtsvorschriften: § 14 Abs. 2 TzBfG, § 14 Abs. 3 TzBfG, § 242 BGB

Inhaltsangabe:

1. Der Arbeitgeber kann sich im Entfristungsprozess bei fehlender Rechtfertigung der Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG wegen Vorbeschäftigung auch auf eine Rechtfertigung der Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG oder § 14 Abs. 3 TzBfG berufen. Der Arbeitgeber ist insoweit in der Darlegungs- und Beweislast.
2. Die formularmäßige Tatsachenbestätigung im Arbeitsvertrag

„15. Kein vorheriges Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Arbeitnehmer/in

Mit Rücksicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG versichert der/die Arbeitnehmer/in ausdrücklich, dass er/sie noch nie in seinem/ihrer Leben in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden hat. Der/die Arbeitnehmer/in ist darüber informiert, dass eine unrichtige Angabe hierüber den Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrages nach § 123 BGB berechtigen kann.“

allein ohne das Hinzutreten weiterer Umstände führt nicht dazu, dass von einem vertraglichen Ausschluss anderer Befristungsgründe als des § 14 Abs. 2 TzBfG oder einem rechtsmissbräuchlichen Berufen des Arbeitgebers auf andere Befristungsgründe als des § 14 Abs. 2 TzBfG auszugehen wäre.

Urteil:

- I. Das Endurteil des Arbeitsgerichtes Würzburg – Kammer Schweinfurt – vom 17.02.2020 – 3 Ca 882/19 – wird aufgehoben.
- II. Die Klage wird abgewiesen.
- III. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
- IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Befristungsabrede.

Die 1960 geborene Klägerin war bei der Beklagten als Montagearbeiterin beschäftigt mit befristetem Vertrag vom 30.04.2012 (Bl. 14 ff der Akte) bis 29.10.2012. Mit Nachtrag vom 20.09.2012 (Bl. 21 der Akte) wurde das Arbeitsverhältnis verlängert bis 29.04.2013. Danach war sie ohne Beschäftigung.

Mit Arbeitsvertrag vom 23.10.2017 (Bl. 5 ff der Akte) arbeitete sie wieder bei der Beklagten als Maschinenbedienerin in Vollzeit mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden und einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von ca. 2800,00 €.

Der Arbeitsvertrag war nach Ziffer 3.1. befristet bis 22.01.2018 und enthielt wie der befristete Vertrag vom 30.04.2012 wieder in Ziffer 15 die Regelung:

„15. Kein vorheriges Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Arbeitnehmer/in

Mit Rücksicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG versichert der/die Arbeitnehmer/in ausdrücklich, dass er/sie noch nie in seinem/ihrer Leben in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden hat. Der/die Arbeitnehmer/in ist darüber informiert, dass eine unrichtige Angabe hierüber den Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrages nach § 123 BGB berechtigen kann.“

Mit weiteren Nachträgen zum Arbeitsvertrag wurde das Arbeitsverhältnis verlängert bis schließlich zum 22.10.2019. Die Klägerin verdiente zu diesem Zeitpunkt ca. 3.200,00 € brutto im Monat.

Die Klägerin erhob am 07.10.2019 Entfristungsklage und verwies auf die Vorbeschäftigung in den Jahren 2012 und 2013 sowie auf BVerfG, Entscheidung vom 06.06.2018. Das Vorliegen eines Sachgrundes bestritt die Klägerin.

Die Klägerin stellte erstinstanzlich den Antrag:

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der zuletzt mit Nachtrag vom 18.10.2018 zum befristeten Arbeitsvertrag vom 23.10.2017 vereinbarte Befristung zum 22.10.2019 nicht beendet wird.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt

Klageabweisung.

Die Beklagte trug vor:

Die Befristung beruhe auf dem Ausfall von Stammmitarbeitern. Es sei darauf hinzuweisen, dass jede befristete Einstellung zu ihrer Kostenwirksamkeit einer Begründung bedürfe. Die Freigabe für die Einstellung sei nur unter dem Gesichtspunkt der Vertretung und des Ersatzes erteilt worden. Die Regelung in Ziffer 15 des Arbeitsvertrages schließe nicht aus, sich auf einen Sachgrund für die Befristung zu berufen.

Das Erstgericht gab der Klage statt unter Hinweis auf die Änderung der Rechtsprechung mit BAG, Urteil vom 20.03.2019 – 7 AZR 409/16 -, Rn. 40, zitiert nach juris im Nachgang zu BVerfG, Beschluss vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14 -, - 1 BvR 1375/14 -, Rn. 86, zitiert nach juris zur Frage der zu berücksichtigenden Vorbeschäftigung nach § 14 Abs. 2 TzBfG. Im Hinblick auf Ziffer 15 des Arbeitsvertrages verwehrte das Erstgericht der Beklagten die Berufung auf Vertretung als einen sachlichen Grund für die Befristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG wegen widersprüchlichen Verhaltens nach § 242 BGB.

Das Urteil des Arbeitsgerichtes vom 17.02.2020 wurde der Beklagten am 05.03.2020 zugestellt. Sie legte dagegen Berufung ein mit Berufungsschrift vom 01.04.2020, beim Lan-

des Arbeitsgericht Nürnberg per Fax eingegangen am Folgetag. Die Berufungsbegründungsschrift vom 13.05.2020 ging am gleichen Tag per Fax beim Landesarbeitsgericht Nürnberg ein nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 19.05.2020.

Die Beklagte trägt in der Berufung vor:

Ziffer 15 des Arbeitsvertrages lasse sich kein Verzicht auf die Berufung anderer Gründe für die Befristung als nach § 14 Abs. 2 TzBfG entnehmen. Ziffer 15 des Arbeitsvertrages könne der Beklagten auch nicht zur Begründung eines Rechtsmissbrauches entgegengehalten werden, wenn sie sich auf andere Befristungsregelungen berufen wolle. Nach BAG, Urteil vom 13.02.2013 könne sich ein Arbeitgeber sogar dann auf einen Sachgrund für die Befristung berufen, wenn im Arbeitsvertrag ausdrücklich zur Rechtfertigung der Befristung auf § 14 Abs. 2 TzBfG bzw. „sachgrundlose Befristung“ hingewiesen werde. Umgekehrt sei es der Klägerin verwehrt durch ihre wahrheitswidrigen Angaben, sich selbst auf die Unzulässigkeit der sachgrundlosen Befristung zu berufen.

Die Befristung sei ohne Sachgrund möglich nach § 14 Abs. 3 TzBfG. Die Klägerin sei im Einstellungszeitpunkt bereits 57 Jahre alt und in der Zeit zwischen der Vorbeschäftigung und dem streitigen Arbeitsverhältnis ohne Beschäftigung gewesen.

Die Befristung sei auch nach dem Vorbringen in der ersten Instanz nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG mit sachlichem Grund gerechtfertigt gewesen.

Die Beklagte und Berufungsklägerin stellt folgende Anträge:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 17. Februar 2020, Az. 3 Ca 882/19 wird abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte beantragt:

Die Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.

Die Klägerin macht in der Berufung geltend:

Das Erstgericht habe zutreffend entschieden. Die Befristung könne nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt werden wegen des Vorbeschäftigungsverbotes. Die Befristung könne auch nicht auf § 14 Abs. 1 TzBfG oder auf § 14 Abs. 3 TzBfG gestützt werden. Dem stünde Ziffer 15 des Arbeitsvertrages entgegen. Die Klägerin habe die Vorbeschäftigung bei der Beklagten offengelegt und die einstellende Personalreferentin habe darauf beharrt, dass es bei Ziffer 15 des Arbeitsvertrages verbleibe. Deshalb sei die Berufung auf andere Möglichkeiten der Befristung rechtsmissbräuchlich.

Darüber hinaus passe § 14 Abs. 3 TzBfG für den vorliegenden Fall nicht; es könne vom Gesetzgeber nicht gewollt sein, dass diese Norm bei einer klar unwirksamen Befristung doch noch zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei älteren Arbeitnehmern führe. Ferner sei die Berufung der Beklagten erst in der zweiten Instanz auf § 14 Abs. 3 TzBfG verspätet.

Ein sachlicher Grund nach § 14 Abs. 1 TzBfG sei weiterhin zu bestreiten.

In der mündlichen Verhandlung erklärt die Beklagte, dass sie an dem erstinstanzlichen Vorbringen zum sachlichen Grund für die Befristung nicht mehr festhalte.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht wird auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und 2 c) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

II.

Die Berufung ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund wirksamer Befristung als sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG mit Ablauf des 22.10.2019 sein Ende gefunden. Die Befristungskontrollklage ist unbegründet.

1. Nach § 14 Abs. 3 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Abs. 1 Nummer 1 SGB III gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder dem SGB III teilgenommen hat. Ein Vorbeschäftigungsverbot entsprechend der Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG besteht nicht. Bis zur Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Insoweit gelten die Grundsätze der Rechtsprechung zur Verlängerung nach § 14 Abs. 2 TzBfG, ErfK., 19. Auflage, § 14 TzBfG, Rn. 112a; Boecken/Joussen, TzBfG, Handkommentar, 6. Auflage, § 14, Rn. 179.

Diese besonderen Befristungsregelungen für ältere Arbeitnehmer sollen deren Beschäftigungschancen verbessern und Anreize für deren Einstellung schaffen. Der Gesetzgeber verbindet damit die Erwartung, eine befristete Beschäftigung könne auch für den älteren Arbeitnehmer eine Brücke zu einer dauerhaften Beschäftigung sein. Diese Regelungen sind jedenfalls bei ihrer erstmaligen Anwendung zwischen denselben Vertragsparteien mit Unionsrecht und mit dem nationalen Verfassungsrecht vereinbar, BAG, Urteil vom 28.05.2014 – 7 AZR 360/12 -, Rn. 10 ff zur Vereinbarkeit mit Unionsrecht und Rn. 38 ff zur Vereinbarkeit mit Art. 3 Abs. 1 GG und Art. 12 Abs. 1 GG, jeweils zitiert nach juris.

Hier hatte die Klägerin bei Abschluss des befristeten Vertrages vom 23.10.2017 und der Tätigkeitsaufnahme ebenfalls am 23.10.2017 das 52. Lebensjahr bereits vollendet. Sie war unstreitig seit 2013 beschäftigungslos. Die Vorbeschäftigung bei der Beklagten in dem Zeitraum vom 30.04.2012 bis 29.04.2013 ist für die Befristung des Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 3 TzBfG ohne Bedeutung. Die schriftlichen Nachträge zum Arbeitsvertrag mit den wiederholten Verlängerungen der befristeten Beschäftigung sind von der Klägerin unbeanstandet geblieben.

Einer weiteren Rechtfertigung der Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG und damit eines sachlichen Grundes für die Befristung bedurfte es daher nicht.

2. Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung des Arbeitsvertrages der Schriftform. Gegenstand dieses Schriftformerfordernisses ist nur die Befristung des Arbeitsvertrages als solches, nicht dagegen der Befristungsgrund. Dies ergibt sich schon aus dem Wortlaut des § 14 Abs. 4 TzBfG. Es ergibt sich auch aus der Klarstellungs- und Beweisfunktion des Schriftformgebotes. Diese sind auf die Befristung als solche bezogen, nicht dagegen auf die Rechtfertigung der Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 bis 4 TzBfG oder mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG, BAG, Urteil vom 29.06.2011 – 7 AZR 774/09 -, Rn. 15, zitiert nach juris. Wird deshalb im Arbeitsvertrag ein Sachgrund für die Befristung benannt, so ist der Arbeitgeber regelmäßig nicht gehindert, sich zur Rechtfertigung der Befristung auf die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung zu berufen, BAG, Urteil vom 29.06.2011 – 7 AZR 774/09 -, aaO. Wird im Arbeitsvertrag die Befristung ausdrücklich auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt, so ist der Arbeitgeber regelmäßig nicht gehindert, sich zur Rechtfertigung der Befristung auf einen Sachgrund für die Befristung zu berufen, BAG, Urteil vom 13.02.2013 – 7 AZR 225/11 -, Rn.15, zitiert nach juris, und aktuell BAG, Urteil vom 20.03.2019 – 7 AZR 409/16 -, Rn. 47, zitiert nach juris. Nichts anderes gilt, wenn im Arbeitsvertrag die Befristungsabrede nicht ausdrücklich mit einem gesetzlich vorgesehenen Rechtfertigungsgrund für die Befristung verknüpft wird.

Hier ist in Ziffer 3.1 des Arbeitsvertrages vereinbart, dass dieser „durch Fristablauf am 22.01.2018“ endet, „ohne dass es einer Kündigung bedarf“. Eine ausdrückliche Bezugnahme auf einen bestimmten Rechtfertigungsgrund für die Befristung nach § 14

TzBfG fehlt. Die Beklagte ist deshalb nicht gehindert, sich zur Rechtfertigung der Befristung auf eine der Möglichkeiten des § 14 TzBfG zur sachgrundlosen Befristung wie zur Befristung mit Sachgrund zu berufen, entsprechenden Sachvortrag zu leisten und diesen – im Falle des Bestreitens durch die Klägerin – unter Beweis zu stellen.

3. Die Beklagte konnte sich in der Berufung auf die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung für ältere Arbeitnehmer berufen. Eine Verzögerung des Rechtsstreites war nicht zu erwarten, § 67 ArbGG.
4. Die Rechtfertigung der Befristung aus sachlichem Grund wegen Vertretung nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG war seitens des Berufungsgerichtes nicht mehr zu prüfen. Die Beklagte hat diesen Rechtfertigungsgrund in der Berufung fallen lassen.
5. Nach § 242 BGB ist eine Rechtsausübung rechtsmissbräuchlich und deshalb unzulässig unter dem Gesichtspunkt des widersprüchlichen Verhaltens, wenn das vorherige Verhalten der einen Seite für die andere Seite ein schützenswertes Vertrauen geschaffen hat in den Fortbestand einer bestimmten Situation, BAG, Urteil vom 23.09.2009 – 4 AZR 220/08 -, Rn. 16, zitiert nach juris, oder sonstige Umstände die Rechtsausübung der einen Seite als treuwidrig erscheinen lassen, BAG, Urteil vom 20.03.2019 – 7 AZR 409/16 -, Rn. 45, zitiert nach juris.

Hier hat die Beklagte formularmäßig in Ziffer 15 des Arbeitsvertrages die ausdrückliche Versicherung der Klägerin unter Bezugnahme auf § 14 Abs. 2 TzBfG aufgenommen, dass „er/sie noch nie in seinem/i ihrem Leben in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden hat“. Damit wollte sich die Beklagte entsprechend den Empfehlungen der damaligen einschlägigen Literatur dagegen absichern, dass die Klägerin eventuell lange zurück liegende Vorbeschäftigungen verschweigt, um sich zu gegebener Zeit auf das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG berufen zu können. Mit entsprechenden Formulierungen ist es auch Arbeitnehmern vereinzelt mit einem Verstoß gegen Treu und Glauben, § 242 BGB, verwehrt worden, sich auf eine dem Arbeitgeber verschwiegene Vorbeschäftigung zu berufen, beispielsweise ArbG Frankfurt, Urteil vom 09.04.2008 – 7 Ca 8061/07 -, Rn. 24, zitiert nach juris. Dieser von der Beklagten vorformulierten Erklärung der Klägerin wohnt jedoch weder dem

- 9 -

Wortlaut nach noch nach deren Sinn und Zweck eine Erklärung der Beklagten inne, im Konfliktfall auf die anderen Möglichkeiten der Rechtfertigung für die Befristung des Arbeitsverhältnisses zu verzichten. Es ist auch nach dem Vorbringen der Klägerin und nach Aktenlage nichts dafür ersichtlich, dass die Klägerin Ziffer 15 des Arbeitsvertrages so verstehen durfte und sie sich in schutzwürdiger Art und Weise darauf eingerichtet hätte. Dabei käme es auf ein entsprechendes Verständnis der Klägerin gar nicht an. Bei Ziffer 15 des Arbeitsvertrages handelt es sich offensichtlich um eine allgemeine Geschäftsbedingung nach § 305 BGB. Diese sind so auszulegen, wie sie von einem verständigen und redlichen Vertragspartner unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Kreise verstanden werden.

Ein besonderer Vertrauenstatbestand zugunsten der Klägerin, dass sich die Beklagte im Streit um die Wirksamkeit der Befristung nur und ausschließlich auf die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG berufen wolle, ist durch Ziffer 15 des Arbeitsvertrages nicht geschaffen worden.

Die Befristung ist damit nach § 14 Abs. 2 TzBfG wirksam. Der Berufung der Beklagten war daher stattzugeben, das Ersturteil aufzuheben und die Entfristungsklage abzuweisen.

III.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Klägerin nach § 91 Abs.1 ZPO.

IV.

Für die Zulassung der Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG besteht kein gesetzlich begründeter Anlass. Der Entscheidung des Gerichtes liegen die einschlägigen höchstrichterlichen Rechtsprechungsgrundsätze und im Übrigen die Würdigung der Umstände des Einzelfalles zugrunde. Die Revision war daher nicht zuzulassen nach § 72 Abs. 1 und 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

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

...
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

...
Ehrenamtlicher
Richter

...
Ehrenamtlicher
Richter