

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 514/05
19 Sa 1529/04
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Juli 2006

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 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:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. Dezember 2004 - 19 Sa 1529/04 - 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. Januar 2004 geendet hat. Außerdem verlangt die Klägerin ihre vertragsgemäße Weiterbeschäftigung als Black-Jack- und Roulette-Croupier. 1

Die Klägerin wurde auf Grund eines Arbeitsvertrags vom 1. Februar 2002 als Page im Spielcasino B eingestellt. Der Arbeitsvertrag war befristet bis 31. Januar 2003. Im Herbst 2002 nahm die Klägerin erfolgreich an einem Black-Jack-Croupier-Lehrgang teil. Mit Schreiben vom 21. November 2002 teilte die Beklagte der Klägerin mit: 2

„Vertrag vom 01.02.2002, unterschrieben am 01.02.2002 zwischen Gesellschaft und Arbeitnehmerin

Sehr geehrte Frau W,

das mit der Arbeitnehmerin seit dem 01.02.2002 gemäß § 14 TzBfG bestehende befristete Arbeitsverhältnis wird unter Beibehaltung der übrigen Vertragsvereinbarungen nach § 14 TzBfG über das zunächst vorgesehene Vertragsende am 31.01.2003 hinaus bis zum 31.01.2004 verlängert.

...“

Entsprechend der von der Beklagten am Ende des Schreibens geäußerten Bitte unterschrieb die Klägerin das von Vertretern der Beklagten bereits unterzeichnete Schriftstück. 3

Mit Schreiben vom 25. November 2002 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass sie ab 1. Dezember 2002 als Black-Jack-Croupier eingesetzt werden könne. Dementsprechend wurde die Klägerin ab 1. Dezember 2002 als Black-Jack-Croupier beschäftigt und vergütet. Im Herbst 2003 nahm die Klägerin erfolgreich an einem Roulette-Croupier-Lehrgang teil. Mit Schreiben vom 8. Oktober 2003 informierte die Beklagte die Klägerin darüber, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht über den 31. Januar 2004 4

hinaus verlängert werde. Mit Schreiben vom 29. Oktober 2003 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass sie zum 1. Oktober 2003 zum Roulette-Croupier umgruppiert werde.

Nachdem eine Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 31. Januar 2004 hinaus nicht erfolgte, hat die Klägerin mit der am 13. Februar 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis habe nicht auf Grund der vereinbarten Befristung am 31. Januar 2004 geendet. Die Befristung sei mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Bei der Vereinbarung vom 21. November 2002 handle es sich nicht um eine ohne Sachgrund zulässige Verlängerung des am 1. Februar 2002 geschlossenen Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, da kurz nach Vereinbarung der Vertragsverlängerung der Vertragsinhalt noch während der Laufzeit des ersten Vertrags geändert worden und sie nicht mehr als Page, sondern als Croupier beschäftigt worden sei. 5

Die Klägerin hat beantragt 6

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der Befristungsvereinbarung mit dem 31. Januar 2004 beendet worden ist und

die Beklagte zu verurteilen, sie über den 31. Januar 2004 hinaus zu arbeitsvertragsgemäßen Bedingungen als Black-Jack- und Roulette-Croupier tatsächlich zu beschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin die Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der am 21. November 2002 wirksam vereinbarten Befristung am 31. Januar 2004 geendet. Die Beklagte ist daher nicht verpflichtet, die Klägerin als Black-Jack- und Roulette-Croupier weiterzubeschäftigen. 9

I. Die am 21. November 2002 vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Januar 2004 ist wirksam. Die Befristung scheitert nicht am Schriftformerfordernis 10

des § 14 Abs. 4 TzBfG. Die Befristung ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Sachgrund gerechtfertigt. Bei der Vereinbarung vom 21. November 2002 handelt es sich entgegen der von der Klägerin in den Vorinstanzen vertretenen Auffassung um die Verlängerung des am 1. Februar 2002 geschlossenen Arbeitsvertrags iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG und nicht um einen ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG unzulässigen Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags.

1. Die Befristung zum 31. Januar 2004 ist nicht mangels Schriftform nach § 125 Satz 1 BGB nichtig. Die Vereinbarung vom 21. November 2002 entspricht dem für die Befristung nach § 14 Abs. 4 TzBfG, § 126 Abs. 2 BGB bestehenden Schriftformerfordernis. 11

- a) Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, muss die Urkunde nach § 126 Abs. 1 BGB von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels eines notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet sein. Bei einem Vertrag muss die Unterzeichnung der Parteien nach § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB auf derselben Urkunde erfolgen. Werden über den Vertrag mehrere gleich lautende Urkunden aufgenommen, genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet (§ 126 Abs. 2 Satz 2 BGB). 12

- b) Diesen Anforderungen entspricht die in dem Schreiben vom 21. November 2002 getroffene Befristungsabrede. Aus dem Schreiben geht hervor, dass das bestehende befristete Arbeitsverhältnis bis 31. Januar 2004 verlängert werden sollte. Das Schriftstück wurde von Vertretern der Beklagten und von der Klägerin unterzeichnet. Die Voraussetzungen des § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB sind daher erfüllt. Dem steht nicht entgegen, dass die Urkunde in Form eines an die Klägerin gerichteten Schreibens abgefasst ist und sie zunächst von Vertretern der Beklagten unterzeichnet und erst später von der Klägerin gegengezeichnet wurde, ohne dass die Gegenzeichnung der Klägerin nochmals von Vertretern der Beklagten unterzeichnet wurde. Ebenso unerheblich ist, dass sich die Unterschrift der Klägerin rechts oberhalb der Unterschriften der Beklagtenvertreter befindet. Maßgeblich ist allein, dass beide Parteien denselben Vertragstext unterzeichnet haben. 13

- aa) Zur Wahrung der Schriftform des § 126 Abs. 2 BGB reicht zwar ein Briefwechsel, zB die Übersendung eines Vertragsangebots und die Rücksendung einer Annahmeerklärung, nicht aus, weil sich hierbei die Willensübereinstimmung der Parteien 14

nicht aus einer Urkunde, sondern aus der Zusammenfassung von zwei Urkunden ergibt (vgl. zur Schriftform gemäß § 566 BGB aF: BGH 18. Oktober 2000 - XII ZR 179/98 - NJW 2001, 221; 14. Juli 2004 - XII ZR 68/02 - BGHZ 160, 97). Im vorliegenden Fall handelt es sich aber nicht um einen Schriftwechsel der Parteien, vielmehr haben beide Parteien dasselbe Schriftstück unterzeichnet.

bb) Allerdings hat das Reichsgericht die Schriftform des § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB auch dann nicht als gewahrt angesehen, wenn die anbietende Partei ihr Vertragsangebot und die andere Partei ihre Annahmeerklärung auf demselben Schriftstück unterzeichnen. Den Anforderungen des § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB sei nur genügt, „wenn die die Willenseinigung der Beteiligten ergebenden rechtsgeschäftlichen Erklärungen in ihrer Gesamtheit durch die Unterschriften gedeckt werden“. Deshalb reiche es nicht aus, wenn eine Partei „lediglich den Teil der Urkunde, welcher ihre einseitigen Erklärungen enthält, und nur die andere Partei den gesamten Vertragsinhalt unterzeichnet“ (RG 19. Juni 1922 - III 657/21 - RGZ 105, 60; vgl. auch RG 25. Juni 1915 - VII 99/15 - RGZ 87, 196; 8. Dezember 1925 - VI 350/25 - RGZ 112, 199). Diese Auffassung fand im Schrifttum weitgehend Zustimmung (vgl. MünchKomm/BGB/Einsele 4. Aufl. § 126 Rn. 20; Palandt/Heinrichs BGB 65. Aufl. § 126 Rn. 12; Erman/Palm BGB 11. Aufl. § 126 Rn. 13; Soergel/Hefermehl BGB 13. Aufl. § 126 Rn. 19; ebenso zu § 14 Abs. 4 TzBfG: APS/Backhaus 2. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 456). Der Bundesgerichtshof hat diese Rechtsprechung mittlerweile jedenfalls hinsichtlich des Schriftformerfordernisses für langfristige Mietverträge in § 566 BGB aF ausdrücklich aufgegeben (BGH 14. Juli 2004 - XII ZR 68/02 - BGHZ 160, 97; zustimmend Staudinger/Hertel BGB 2004 § 126 Rn. 153). Zur Begründung hat der Bundesgerichtshof ausgeführt, die strikte Befolgung der Auffassung des Reichsgerichts führte dazu, dass eine unübersehbare Zahl von Mietverträgen der Schriftform nicht genügten. Juristisch nicht geschulten Vertragsparteien könne nicht vermittelt werden, dass in einem solchen Fall lediglich der zuletzt unterzeichnende Vertragspartner den gesamten Vertrag unterschrieben habe, der andere Vertragspartner hingegen lediglich ein Vertragsangebot oder einen Vertragsentwurf. Diese Auffassung liefe dem Bedürfnis zuwider, mit der Schriftform eine Form für Verträge bereit zu stellen, die am ehesten verfügbar sei und von Jedermann ohne fachjuristischen Rat eingehalten werden könne (BGH 14. Juli 2004 - XII ZR 68/02 - aaO, zu II 4 b aa der Gründe unter Bezugnahme auf BGHZ 136, 357, 368). Außerdem rechtfertige der von § 566 BGB aF in erster Linie bezweckte Schutz eines späteren Grundstückserwerbers diese strenge Handhabung nicht. Die besonderen Anforderungen des § 126 Abs. 2 BGB aF seien im Regelfall vor allem deshalb strikt zu beachten,

15

weil ein Mangel der Form nach § 125 Satz 1 BGB zur Nichtigkeit des Vertrags führe. Dies gelte aber für Mietverträge nicht. § 566 BGB aF sehe bei Nichteinhaltung der Schriftform lediglich die vorzeitige Kündbarkeit des Vertrags vor, ohne dessen Wirksamkeit in Frage zu stellen (*BGH 14. Juli 2004 - XII ZR 68/02 - aaO, zu II 4 b bb der Gründe*).

cc) Die vom Bundesgerichtshof angestellten Erwägungen gelten auch für das in § 14 Abs. 4 TzBfG normierte Schriftformerfordernis für die Befristung von Arbeitsverträgen. Hierbei handelt es sich - wie bei langfristigen Mietverträgen - um eine Vertragsgestaltung, die eine Vielzahl von Fällen betrifft und deren sich in der Regel juristisch nicht geschulte Vertragsparteien bedienen. Diesen ließe es sich - nicht anders als Mietvertragsparteien - nur schwer vermitteln, dass die Befristung des Arbeitsvertrags mangels Schriftform unwirksam sein soll, obwohl beide Parteien durch ihre Unterschrift auf demselben Schriftstück bekundet haben, ein befristetes Arbeitsverhältnis eingehen zu wollen. Ebenso wie bei der fehlenden Schriftform gemäß § 566 BGB aF führt die fehlende Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG nicht zur Nichtigkeit des gesamten Vertrags. Der Arbeitsvertrag als solcher unterliegt nicht der Schriftform, sondern nur die Befristung. Bei Missachtung der Schriftform entsteht nach § 16 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Auch ein dem Schriftformgebot des § 566 Satz 1 BGB aF nicht genügender Mietvertrag gilt nach § 566 Satz 2 1. Halbsatz BGB aF als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die fehlende Schriftform hat daher sowohl bei langfristigen Mietverträgen iSv. § 566 BGB aF als auch bei befristeten Arbeitsverträgen lediglich Konsequenzen für die Vertragsdauer. Hinsichtlich des mit dem Schriftformerfordernis in § 14 Abs. 4 TzBfG verfolgten Zwecks reicht es zur Wahrung der Form aus, dass der Arbeitnehmer das vom Arbeitgeber unterzeichnete Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf demselben Schriftstück, mit oder ohne den Zusatz „einverstanden“, unterzeichnet (*so im Ergebnis auch ErfK/Preis 6. Aufl. §§ 125 bis 127 BGB Rn. 21*). Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG dient dazu, angesichts der besonderen Bedeutung der Befristung, die ohne weitere Erklärungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, größtmögliche Rechtssicherheit zu gewährleisten (*BT-Drucks. 14/626 S. 11*). Dem Arbeitnehmer soll deutlich vor Augen geführt werden, dass sein Arbeitsverhältnis - anders als bei dem Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags - mit der Vereinbarung des befristeten Vertrags zu einem bestimmten Zeitpunkt automatisch enden wird und daher keine dauerhafte Existenzgrundlage bilden kann. Außerdem dient das Schriftformerfordernis einer Erleichterung der Beweisführung. Dadurch soll unnötiger Streit über das Vorliegen und den Inhalt einer Befristungsabrede vermie-

16

den werden (*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*). Dieser Klarstellungs-, Beweis- und Warnfunktion wird nicht nur genügt, wenn beide Parteien eine mit Rubrum versehene Vertragsurkunde unterzeichnen, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer ein von dem Arbeitgeber unterschriebenes Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf demselben Schriftstück unterzeichnet und damit sein Einverständnis mit dem Vertragsschluss einschließlich der Befristung erklärt. Anhand einer derartigen Urkunde lässt sich ohne weiteres nachvollziehen, ob und mit welchem Inhalt eine Befristung vereinbart wurde. Auch wird dem Arbeitnehmer hierdurch vor Augen geführt, dass lediglich ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart wird und er nicht den Bestandsschutz eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses genießt.

dd) Nach diesen Grundsätzen entspricht die Vereinbarung vom 21. November 2002 dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG, § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB. Beide Parteien haben das Schreiben vom 21. November 2002, wonach das Arbeitsverhältnis bis 31. Januar 2004 verlängert werden sollte, unterzeichnet. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler erkannt, dass die Klägerin mit ihrer Unterschrift nicht nur die Kenntnisnahme oder den Empfang eines Angebots der Beklagten bestätigt, sondern ihr Einverständnis mit dem Vertragsangebot der Beklagten erklärt hat und dadurch die Befristung formgerecht vereinbart wurde. Das Schreiben vom 21. November 2002 enthält nichttypische Erklärungen, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung daraufhin unterliegt, ob das Landesarbeitsgericht die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt, den für die Auslegung maßgeblichen Tatsachenstoff vollständig verwertet und nicht gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP HGB § 74 Nr. 63 = EzA HGB § 74 Nr. 54, zu 1 der Gründe; 22. September 1992 - 1 AZR 235/90 - BAGE 71, 164 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 54 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 33, zu 1 2 der Gründe*). Derartige Rechtsfehler sind nicht ersichtlich und von der Revision nicht aufgezeigt worden. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend gewürdigt, dass die in dem Schreiben von der Beklagten vorformulierten Erklärungen nicht als einseitige Mitteilung der Beklagten, sondern als Vertragstext gestaltet sind und dass aus dem Schreiben hervorgeht, dass die vorgeschlagene Regelung durch die Unterzeichnung beider Parteien Gültigkeit erlangen soll. Soweit die Revision geltend macht, es sei unklar, wie der Vertrag zustande gekommen sei, wegen der räumlichen Anordnung der Unterschriften gehe aus dem

17

Schriftstück nicht hervor, wer das Angebot abgegeben und wer es durch welche ausdrücklichen oder konkludenten Erklärungen angenommen habe, übersieht die Klägerin, dass nach den auf unstreitigem Sachvortrag beruhenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts das Schreiben im Zeitpunkt ihrer Unterschriftsleistung bereits von den Vertretern der Beklagten unterzeichnet war. Die Klägerin konnte daher das Schreiben aus Sicht eines verständigen Erklärungsempfängers nur als Angebot der Beklagten auf Abschluss eines Verlängerungsvertrags verstehen, das sie durch Unterzeichnung annehmen konnte, was sie auch getan hat. Dabei spielt es keine Rolle, ob sich ihre Unterschrift oberhalb oder unterhalb der Unterschriften der Beklagtenvertreter oder in gleicher Höhe wie diese befindet.

2. Die am 21. November 2002 vereinbarte Befristung zum 31. Januar 2004 ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne sachlichen Grund gerechtfertigt. Bei der Vereinbarung vom 21. November 2002 handelt es sich um eine ohne Sachgrund zulässige Vertragsverlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG und nicht um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG wegen des bereits zuvor bestehenden Arbeitsverhältnisses der Parteien ohne sachlichen Grund nicht zulässig wäre. 18

a) 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 auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Eine Vertragsverlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sich die Vertragslaufzeit des Verlängerungsvertrags unmittelbar an diejenige des vorangegangenen Vertrags anschließt, die Verlängerungsvereinbarung noch vor Ablauf des zu verlängernden Vertrags getroffen wird und nur der Beendigungszeitpunkt geändert wird, die übrigen Arbeitsbedingungen hingegen unverändert beibehalten werden. Ist eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG unzulässig ist. Wird der Vertragsinhalt nicht im Zusammenhang mit einer Verlängerungsvereinbarung geändert, sondern davor oder danach, nimmt dies der Befristungsabrede nicht den Charakter einer Vertragsverlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG; vor oder nach Vereinbarung einer Vertragsverlängerung getroffene Abreden über die Änderung von Arbeitsbedingungen sind für die Wirksamkeit der Befristung nicht von Bedeutung (*st. Rspr., vgl. zuletzt BAG 19. Oktober 2005 - 7 AZR 31/05 - AP TzBfG § 14 Nr. 19 = EzA* 19

TzBfG § 14 Nr. 23, zu 2 b der Gründe; 18. Januar 2006 - 7 AZR 178/05 - EzA TzBfG § 14 Nr. 26, zu I 1 c cc (1) und (2) der Gründe).

- b) Danach ist die am 21. November 2002 vereinbarte Befristung zum 31. Januar 2004 nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Sachgrund gerechtfertigt. Bei der Vereinbarung vom 21. November 2002 handelt es sich um die erste Verlängerung des am 1. Februar 2002 abgeschlossenen Arbeitsvertrags. Die zulässige Befristungsdauer von insgesamt zwei Jahren ist nicht überschritten. Durch die Vereinbarung vom 21. November 2002 wurde nur die Vertragslaufzeit geändert, die übrigen Vertragsbedingungen wurden unverändert beibehalten. Die erst danach am 25. November 2002 vereinbarte Änderung der Tätigkeit und der Vergütung der Klägerin ist für die Wirksamkeit der zuvor vereinbarten Befristung unerheblich. Dies stellt auch die Klägerin in der Revision nicht mehr in Abrede. 20
- II. Da das Arbeitsverhältnis auf Grund der vereinbarten Befristung am 31. Januar 2004 geendet hat, ist die Beklagte nicht verpflichtet, die Klägerin als Black-Jack- und Roulette-Croupier weiterzubeschäftigen. 21
- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 22

Dörner

Gräfl

Koch

U. Zachert

Becher