

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes

Urteil

§§ 14 Abs 3, 16 TzBfG, § 138 Abs 1 SGB 3

- 1. Eine Vertragsverlängerung im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sich die Vertragslaufzeit des Folgevertrags unmittelbar an die Laufzeit des zu verlängernden Vertrags anschließt, die Verlängerung noch vor Ablauf der Vertragslaufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart wird und nur die Vertragsdauer unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird. Anderenfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG unzulässig ist.**
- 2. Diese Grundsätze gelten gleichermaßen für eine Verlängerung nach § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG. Nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck des § 14 Abs. 3 TzBfG ist der Begriff der Verlängerung nicht anders zu verstehen als in § 14 Abs. 2 TzBfG. Verbindet der Arbeitgeber das Hinausschieben des Befristungsdatums mit anderen inhaltlichen Änderungen des Arbeitsvertrages, ist die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers in beiden Fällen in gleicher Weise beeinträchtigt.**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 19.06.2020 Az. : 5 Sa 189/19

Tenor:

1. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 25.07.2019 – 5 Ca 82/19 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung des Arbeitsvertrages.

2

Die im August 1960 geborene Klägerin schloss 1982 ihr Studium als Diplom-Maschinenbauingenieurin (FH) ab und war anschließend in verschiedenen Funktionen in mehreren Betrieben tätig. Nach der Wiedervereinigung absolvierte sie eine Ausbildung zur Industriekauffrau sowie Betriebswirtin und wechselte zur Treuhandliegenschaftsgesellschaft, bei der sie etwa 9 Jahre als Verkaufsreferentin beschäftigt war. Im Jahr 2005 erwarb sie nach einem dreijährigen Studium an der Universität C-Stadt den Abschluss als Diplom-Umweltwissenschaftlerin mit dem Schwerpunkt Technischer Umweltschutz. Danach war sie bei einem gemeinnützigen Unternehmen rund 6,5 Jahre in der Forschungsförderung, Bereich Neue Energien,

tätig. Diese Beschäftigung endete im April 2013. Ab dem 01.05.2013 war die Klägerin arbeitslos.

3

Am 28.11.2013 schloss das beklagte Land mit der Klägerin einen auf 2 Jahre befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2015. Nach diesem Vertrag wird die Klägerin

4

"... als Vollbeschäftigte befristet für eine Tätigkeit, die dem „gehobenen“ technischen Verwaltungsdienst vergleichbar ist, am Arbeitsort A-Stadt, eingestellt.

5

..."

6

Für das Arbeitsverhältnis gelten u. a. der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und für das Land Mecklenburg-Vorpommern jeweils geltenden Fassung, solange der Arbeitgeber hieran gebunden ist. Der Arbeitsvertrag sieht eine Vergütung nach Entgeltgruppe 12 TV-L vor. Nach der Stellenbeschreibung vom 03.12.2013 ist die Klägerin Teil einer dreiköpfigen Gruppe, die mit der energieproduktbezogenen Marktüberwachung beauftragt ist, wobei die Klägerin die technische Expertise einzubringen hat. Die energieproduktbezogene Marktüberwachung beruht auf dem Gesetz zur Kennzeichnung von energieverbrauchsrelevanten Produkten, Kraftfahrzeugen und Reifen mit Angaben über den Verbrauch an Energie und an anderen wichtigen Ressourcen – Energieverbrauchskennzeichnungsgesetz (EnVKG). Die Marktüberwachungsbehörden kontrollieren anhand von Stichproben, ob die Anforderungen an die Verbrauchskennzeichnung, sonstige Produktinformationen sowie an die Werbung und sonstige Werbeinformationen erfüllt sind. Soweit erforderlich sind physische Kontrollen und Laborprüfungen durchzuführen (§ 8 Abs. 1 EnVKG).

7

Am 17.12.2015 schlossen die Parteien einen Änderungsvertrag, nach dem das befristete Arbeitsverhältnis als sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG über den 31.12.2015 hinaus für weitere 2 Jahre bis zum 31.12.2017 fortgesetzt wird. Sonstige Regelungen enthält der Vertrag nicht.

8

In dem weiteren Änderungsvertrag vom 20.12.2017 vereinbarten die Parteien sodann Folgendes:

9

"Zwischen

...

wird in Abänderung des Arbeitsvertrages vom 28. November 2013

x in der Fassung des Änderungsvertrages vom 17. Dezember 2015 folgender

Ä n d e r u n g s v e r t r a g

geschlossen:

§ 1

§ 1 wird um folgende Vereinbarung ergänzt:

Frau ... wird über den 31.12.2017 hinaus

x als Vollbeschäftigte für eine Tätigkeit, die dem ehemaligen gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst vergleichbar ist, am Arbeitsort A-Stadt befristet weiterbeschäftigt.

...

Das Arbeitsverhältnis ist

...

x ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 3 TzBfG befristet bis zum Ablauf des 31.12.2018.

10
..."

11
Die Stellenbeschreibung blieb unverändert.

12
Die Klägerin hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2018 unwirksam sei. Die Marktüberwachung sei eine ständige hoheitliche Aufgabe. Die Marktüberwachungsbehörden seien mit beständigem Personal auszustatten, da es sich um eine Spezialmaterie handle, die nicht von wechselnden Mitarbeitern ausgeübt werden könne. Abgesehen davon habe sich das beklagte Land im ursprünglichen Arbeitsvertrag noch nicht auf eine sachgrundlose Befristung gestützt.

13
Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt

14
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der zuletzt vereinbarten Befristung nicht mit dem Ablauf des 31.12.2018 endete.

15
Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Das Arbeitsverhältnis habe befristungsbedingt am 31.12.2018 geendet. Nach § 14 Abs. 3 TzBfG sei die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 5 Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet habe und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens 4 Monate beschäftigungslos gewesen sei. All das treffe auf die Klägerin zu. Die Befristungshöchstdauer sei ebenfalls nicht überschritten. Im Arbeitsvertrag müsse nicht angegeben werden, dass es sich um eine Befristung ohne Sachgrund handle. Es genüge, wenn die Befristung zulässig sei. Im Übrigen habe das beklagte Land die Klägerin schon in der Einstellungszusage auf die sachgrundlose Befristung hingewiesen.

16

Soweit im letzten Änderungsvertrag eine Tätigkeit des gehobenen "allgemeinen" Verwaltungsdienstes genannt werde, handele es sich um einen redaktionellen Fehler. Gemeint gewesen sei der gehobene "technische" Verwaltungsdienst. Die Tätigkeit der Klägerin habe sich tatsächlich nicht geändert.

17

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Begriff der Verlängerung bei der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt. Eine Verlängerung in diesem Sinne liege nur vor, wenn lediglich die Befristung neu geregelt werde. Das beklagte Land habe sich aber im letzten Änderungsvertrag nicht darauf beschränkt, die Befristungsdauer neu zu regeln, sondern darüber hinaus weitere Vertragsinhalte verändert. Nachdem die Klägerin zunächst für den gehobenen technischen Verwaltungsdienst eingestellt worden sei, habe das beklagte Land nunmehr eine Beschäftigung im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst vereinbart. Damit seien andere Einsatzmöglichkeiten verbunden. Zudem seien die Eingruppierungen in den beiden Bereichen unterschiedlich.

18

Hiergegen wendet sich das beklagte Land mit seiner fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung. Das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass die Arbeitsaufgabe mit dem letzten Vertrag geändert worden sei. Eine inhaltliche Änderung sei nicht gewollt gewesen. Die Tätigkeit sei von den Parteien falsch bezeichnet worden, was nach dem Grundsatz "falsa demonstratio non nocet" unschädlich sei. Die Klägerin habe sich auch nicht darauf berufen, dass eine andere Arbeitsaufgabe vereinbart worden sei. Soweit sie vertretungshalber zeitweise Aufgaben der Sachbearbeiterin Verwaltung ausgeübt habe, beruhe das auf einer Vertretungsregelung im Geschäftsverteilungsplan, die schon seit dem Jahr 2017 gegolten habe.

19

Das beklagte Land beantragt,

20

das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 25.07.2019 – 5 Ca 82/19 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

21

Die Klägerin beantragt,

22

die Berufung des beklagten Landes zurückzuweisen.

23

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Ab Januar 2018 sei die Klägerin ihrem Verständnis nach zugleich als Sachbearbeiterin Verwaltung eingesetzt worden, weil sie die einzige Arbeitskraft in diesem Bereich gewesen sei. Ihr Arbeitsumfang habe sich erheblich vergrößert, da sie neben den Verwaltungstätigkeiten ihre bisherigen Aufgaben als technische Sachbearbeiterin weiterhin habe erledigen müssen.

24

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, die Sitzungsprotokolle sowie das angegriffene arbeitsgerichtliche Urteil verwiesen.

Entscheidungsgründe:

25

Die Berufung des beklagten Landes ist zwar zulässig, aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht und mit der zutreffenden Begründung stattgegeben.

26

Die Befristung des Arbeits- bzw. Änderungsvertrages der Parteien vom 20.12.2017 ist rechtsunwirksam; der befristete Arbeitsvertrag gilt gemäß § 16 Satz 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

27

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (§ 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG). Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig (§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Bis zu einer Dauer von fünf Jahren ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes 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 Nr. 1 SGB III gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder SGB III teilgenommen hat (§ 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG). Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig (§ 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG).

28

Eine Vertragsverlängerung im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sich die Vertragslaufzeit des Folgevertrags unmittelbar an die Laufzeit des zu verlängernden Vertrags anschließt, die Verlängerung noch vor Ablauf der Vertragslaufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart wird und nur die Vertragsdauer unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird. Anderenfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG unzulässig ist (BAG, Urteil vom 21. März 2018 – 7 AZR 428/16 – Rn. 37, juris = ZTR 2018, 540; BAG, Urteil vom 16. Januar 2008 – 7 AZR 603/06 – Rn. 8, juris = NJW 2008, 2140; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 30. Juli 2019 – 15 Sa 75/18 – Rn. 94, juris).

29

Die Möglichkeit zur Verlängerung eines nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags stellt einen Ausnahmetatbestand dar, der es gebietet, die Voraussetzungen, unter denen eine Verlängerung zulässig ist, auf die Verschiebung des Beendigungszeitpunkts zu begrenzen. Nach dem Willen des Gesetzgebers ist nicht der befristete, sondern der unbefristete Arbeitsvertrag der sozialpolitisch erwünschte Normalfall (BT-Drucks. 14/4374 S. 12). Demgegenüber ist bereits die Zulässigkeit von Befristungen mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG) eine Ausnahme. Mit der durch § 14 Abs. 2 TzBfG eröffneten sachgrundlosen Befristung hat der Gesetzgeber einen durch arbeitsmarktpolitische Gründe motivierten und über § 14 Abs. 1 TzBfG hinausgehenden weiteren Ausnahmetatbestand gegenüber dem Normalfall eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses geschaffen. Die Möglichkeit zur

sachgrundlosen Befristung soll Unternehmen durch Neueinstellungen eine flexible Reaktion auf eine unsichere und schwankende Auftragslage und wechselnde Marktbedingungen ermöglichen und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern. Der Gesetzgeber hat die im Rahmen einer sachgrundlosen Befristung vorgenommenen Neueinstellungen als eine beschäftigungspolitisch sinnvolle Alternative zur Überstundenarbeit und zum sog. Outsourcing angesehen, die für viele Arbeitnehmer eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und zugleich eine Brücke zur Dauerbeschäftigung bildet (BT-Drucks. 14/4374 S. 13 f.). Mit der Möglichkeit zur Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen hat der Gesetzgeber einen einfach zu handhabenden Ausnahmetatbestand geschaffen, der den Parteien eine Veränderung des zuvor vereinbarten Beendigungszeitpunkts eröffnet und bei dem ein Streit über die sachliche Rechtfertigung der Verlängerung nicht entstehen kann. Mit diesem gesetzgeberischen Anliegen wäre es nicht zu vereinbaren, wenn die Verlängerung mit einer Vertragsänderung verbunden werden könnte, die ihrerseits zu einer Auseinandersetzung zwischen den Parteien führen könnte (BAG, Urteil vom 23. August 2006 – 7 AZR 12/06 – Rn. 19, juris = NZA 2007, 204).

30

Diese Auslegung des Begriffs der Verlängerung entspricht dem Normzweck. Der Arbeitnehmer soll bei der Entscheidung über die Verlängerung des sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses davor geschützt werden, dass der Arbeitgeber dessen Fortsetzung davon abhängig macht, dass der Arbeitnehmer geänderte Arbeitsbedingungen akzeptiert oder dass er durch das Angebot anderer Arbeitsbedingungen zum Abschluss eines weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags veranlasst wird. Die Vorschrift dient nicht nur einem Flexibilisierungsinteresse des Arbeitgebers, sondern schützt die Entschlussfreiheit des Arbeitnehmers gegenüber der angebotenen Verlängerung seines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags. Der für den Arbeitnehmer bestehende Entscheidungsfreiraum wird in Frage gestellt, wenn der Arbeitgeber die Vertragsfortsetzung mit einem privatautonom gestalteten Angebot zur Vertragsänderung verbindet (BAG, Urteil vom 21. März 2018 – 7 AZR 428/16 – Rn. 39, juris = ZTR 2018, 540; BAG, Urteil vom 23. August 2006 – 7 AZR 12/06 – Rn. 21, juris = NZA 2007, 204; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 30. Juli 2019 – 15 Sa 75/18 – Rn. 96, juris).

31

Allerdings können die Parteien anlässlich der Verlängerung Anpassungen des Vertragstextes an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage vornehmen oder Arbeitsbedingungen vereinbaren, auf die der befristet beschäftigte Arbeitnehmer einen Anspruch hat (BAG, Urteil vom 04. Dezember 2013 – 7 AZR 468/12 – Rn. 14, juris = NZA 2014, 623). Ebenso ist es zulässig, bereits zuvor erfolgte Änderungen der Vertragsbedingungen in den Text der Verlängerungsvereinbarung aufzunehmen und damit den zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Vertragsinhalt in der Urkunde zu dokumentieren (BAG, Urteil vom 23. August 2006 – 7 AZR 12/06 – Rn. 11, juris = NZA 2007, 204).

32

Diese Grundsätze gelten gleichermaßen für eine Verlängerung nach § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG (ErfK/Müller-Glöge, 20. Aufl. 2020, § 14 TzBfG, Rn. 110, 112a). Die besonderen Befristungsregeln für ältere Arbeitsuchende sollen deren Beschäftigungschancen verbessern und Anreize zu ihrer Einstellung schaffen (BAG, Urteil vom 28. Mai 2014 – 7 AZR 360/12 – Rn. 29, juris = NZA 2015, 1131). Sie soll Unternehmen ermutigen, mehr Ältere einzustellen (BT-Drs. 16/3793 S. 2). Der Gesetzgeber verbindet damit die Erwartung, eine befristete Einstellung könne auch

für Ältere eine Brücke zu einer dauerhaften Beschäftigung sein (BT-Drs. 16/3793 S. 7). Die Regelungen in § 14 Abs. 3 Sätze 1 und 2 TzBfG in der ab 01.05.2007 geltenden Fassung sind, jedenfalls soweit es um deren erstmalige Anwendung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien geht, mit Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht vereinbar (BAG, Urteil vom 28. Mai 2014 – 7 AZR 360/12 – Rn. 10 ff., 38 ff., juris = NZA 2015, 1131).

33

Nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck des § 14 Abs. 3 TzBfG ist der Begriff der Verlängerung nicht anders zu verstehen als in § 14 Abs. 2 TzBfG. Verbindet der Arbeitgeber das Hinausschieben des Befristungsdatums mit anderen inhaltlichen Änderungen des Arbeitsvertrages, ist die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers in beiden Fällen in gleicher Weise beeinträchtigt.

34

Das befristete Arbeitsverhältnis der Parteien ist mit dem Änderungsvertrag vom 20.12.2017 nicht im Sinne des § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG verlängert worden. Die Voraussetzungen einer Verlängerung erfüllt lediglich der vorangegangene Änderungsvertrag vom 17.12.2015, in dem die Parteien ausschließlich das Befristungsdatum um weitere 2 Jahre hinausgeschoben haben. Der Änderungsvertrag vom 20.12.2017 hingegen regelt nicht nur das Beendigungsdatum neu, sondern ändert die auszuübende Tätigkeit.

35

Geschuldet ist danach nicht mehr eine Tätigkeit, die dem gehobenen technischen Verwaltungsdienst vergleichbar ist, sondern nunmehr eine dem gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst vergleichbare Tätigkeit. Dadurch ändert sich der Inhalt des Direktionsrechts. Ob und ggf. in welcher Weise das beklagte Land hiervon nach Wirksamwerden des Änderungsvertrages Gebrauch gemacht hat, ist nicht ausschlaggebend. Maßgeblich ist allein der Vertragsinhalt, wie er sich zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses darstellt. Geschützt wird die Entscheidungsfreiheit bei Unterschriftsleistung. Das beklagte Land war nach der Vertragsänderung jedenfalls berechtigt, die Klägerin entsprechend dieser Vereinbarung anderweitig einzusetzen und ihr einen Arbeitsplatz des allgemeinen Verwaltungsdienstes zuzuweisen. Dagegen hätte sich die Klägerin angesichts der eindeutigen vertraglichen Vereinbarung nicht wehren können. Auch wenn sich die Tätigkeiten der Klägerin tatsächlich nicht wesentlich geändert haben und die Stellenbeschreibung dieselbe geblieben ist, so eröffnete die Vertragsänderung dennoch völlig andere Einsatzmöglichkeiten. Zudem unterscheiden sich die tarifvertraglichen Eingruppierungsvoraussetzungen im allgemeinen Verwaltungsdienst erheblich von denen im technischen Verwaltungsdienst, beispielsweise den Ingenieuren. Darauf hat bereits das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen. Die vertragliche Änderung der für die Eingruppierung maßgeblichen auszuübenden Tätigkeit kann sich dementsprechend auf die Vergütung auswirken.

36

Die Änderung der auszuübenden Tätigkeit stellt sich nicht als Anpassung an die ohnehin geltende Rechtslage oder als bloße Dokumentation bereits geltender Regelungen dar. Die Parteien haben zuvor keine Änderung der Tätigkeit, und sei es auch nur in Form einer Richtigstellung, vereinbart. Die Parteien haben mit dem Änderungsvertrag vom 20.12.2017 den ursprünglichen Arbeitsvertrag nicht berichtigt, sondern ausdrücklich "in Abänderung des Arbeitsvertrages vom 28. November 2013" um eine Vereinbarung "ergänzt". Aus der Sicht eines verständigen Erklärungsempfängers ist nicht erkennbar, dass und weshalb es sich bei dieser Ergänzung um einen redaktionellen Fehler gehandelt haben soll. Die Klägerin hatte

keinen Grund, von einer irrtümlichen Falschbezeichnung auszugehen. Es gab keine Anzeichen, dass entgegen dem eindeutigen Wortlaut dennoch weiterhin der technische Verwaltungsdienst gemeint war. Dann hätte es einer Änderung überhaupt nicht bedurft. Die Klägerin musste die Änderung nicht für einen redaktionellen Fehler oder ein Versehen halten, zumal es auch keine nachvollziehbare Erklärung gibt, wie es dazu gekommen ist.

37

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. Der Rechtsstreit wirft keine entscheidungserheblichen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf.