

Entscheidungen



Siehe auch: **Pressemitteilung Nr. 32/08 vom 16.4.2008**

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 16.4.2008, 7 AZR 132/07

Befristung - Überraschungsklausel - Transparenzgebot

Leitsätze

Enthält ein Formulararbeitsvertrag neben einer drucktechnisch hervorgehobenen Befristung für die Dauer eines Jahres im nachfolgenden Vertragstext ohne besondere Hervorhebung eine weitere Befristung zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit, wird die Probezeitbefristung als überraschende Klausel nach § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil.

Tenor

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 24. Januar 2007 - 3 Sa 489/06 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 30. April 2006 geendet hat.
- 2 Die Klägerin war seit dem 1. November 2005 auf Grund eines Arbeitsvertrags vom 31. Oktober 2005 bei der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise:

“ § 1 Anstellung und Probezeit

Der/die Arbeitnehmer/-in wird vom **01. November 2005 bis 31. Oktober 2006****

als

Verkäuferin

in (Arbeitsort)

G

zeitlich befristet nach § 14 Abs. 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge eingestellt.

Es handelt sich um eine Neueinstellung. Der/die Arbeitnehmer/-in versichert, dass er/sie bisher zuvor bei dem Arbeitgeber noch nicht beschäftigt war.

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf dieser Probezeit, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.”

- 3 Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 19. April 2006 mit, das Arbeitsverhältnis ende mit Ablauf der Probezeit am 30. April 2006. Dagegen hat sich die Klägerin mit der am 2. Mai 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gewandt.
- 4 Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, bei der neben der Befristung zum 31. Oktober 2006 festgelegten Befristung für die Dauer der Probezeit in § 1 Abs. 3 Satz 2 des Arbeitsvertrags handele es

sich um eine überraschende Klausel iSv. § 305c Abs. 1 BGB, die nicht Vertragsbestandteil geworden sei. Durch die drucktechnische Hervorhebung der Vertragslaufzeit vom 1. November 2005 bis zum 31. Oktober 2006 in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags sei der Eindruck erweckt worden, das befristete Arbeitsverhältnis dauere ein Jahr. Bei dieser Gestaltung der Vertragsklausel habe sie nicht damit rechnen müssen, dass im folgenden, ausschließlich kleingedruckten Vertragstext ohne optische Hervorhebung eine weitere Befristung mit einem früheren Beendigungszeitpunkt enthalten sei. Außerdem verstoße die Vertragsbestimmung gegen das Transparenzgebot in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und sei daher unwirksam.

- 5 Die Klägerin hat zuletzt beantragt,
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der in § 1 Abs. 3 Satz 2 des Arbeitsvertrags vom 31. Oktober 2005 geregelten Befristung mit Ablauf des 30. April 2006 geendet hat.
- 6 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
- 7 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 8 Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben der zulässigen Klage zu Recht stattgegeben. Die in § 1 Abs. 3 Satz 2 des Arbeitsvertrags vom 31. Oktober 2005 enthaltene Befristung zum Ablauf der Probezeit ist nach § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil geworden, da es sich um eine überraschende Klausel handelt. Die Regelung in § 1 des Arbeitsvertrags verstößt zudem gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist daher unwirksam.
- 9 I. Die Klage ist zulässig.
- 10 Bei der Klage handelt sich trotz des Wortlauts des zuletzt gestellten, an § 17 Satz 1 TzBfG orientierten Klageantrags nicht ausschließlich um eine Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG, mit der die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung zum Ablauf der Probezeit am 30. April 2006 geltend macht, sondern auch um eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, mit der sie sich auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Oktober 2006 beruft. Dies ergibt sich aus der zur Auslegung des Klageantrags heranzuziehenden Klagebegründung. Danach hält die Klägerin die Befristung zum 30. April 2006 nicht nur wegen eines Verstoßes gegen das Transparenzgebot gem. § 307 Abs. 1 BGB für unwirksam. Sie meint auch, dass die Befristungsabrede zum Ablauf der Probezeit eine Überraschungsklausel darstelle, die nach § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil geworden sei. Damit macht die Klägerin geltend, eine Befristung zum 30. April 2006 sei gar nicht vereinbart worden. Dies hat nicht mit einer Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG zu geschehen, sondern mit einer allgemeinen Feststellungsklage gem. § 256 Abs. 1 ZPO (vgl. hierzu etwa BAG 23. Juni 2004 - 7 AZR 440/03 - BAGE 111, 148 = AP TzBfG § 17 Nr. 5, zu I 2 a und b, 3 der Gründe; 18. Oktober 2006 - 7 AZR 662/05 - Rn. 13). Für beide Klageanträge hat die Klägerin ein Rechtsschutzinteresse, weil sich die Beklagte der (vorzeitigen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 2006 berührt.
- 11 II. Die Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht mit Ablauf der Probezeit am 30. April 2006 geendet. Das Landesarbeitsgericht hat die Vereinbarungen im Arbeitsvertrag vom 31. Oktober 2005 zu Recht als Allgemeine Geschäftsbedingungen angesehen, auf die §§ 305 ff. BGB anzuwenden sind. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend angenommen, dass es sich bei der Befristung zum Ablauf der Probezeit in § 1 Abs. 3 Satz 2 des Arbeitsvertrags um eine überraschende Klausel handelt, die nach § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil geworden ist. Selbst wenn die Regelung Vertragsbestandteil geworden sein sollte, wäre sie unwirksam, da sie dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht genügt.
- 12 1. Bei den in dem Arbeitsvertrag vom 31. Oktober 2005 getroffenen Vereinbarungen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. §§ 305 ff. BGB.
- 13 Nach § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Allgemeine Geschäftsbedingungen alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss des Vertrags stellt. Dies trifft auf den Arbeitsvertrag der Parteien vom 31. Oktober 2005 zu.
- 14 Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts findet das Vertragsformular im Einzelhandel

bundesweit Verwendung und wird von der Beklagten regelmäßig bei Abschluss zeitbefristeter Arbeitsverträge benutzt. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht aus dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags auf den Charakter der Vertragsbestimmungen als Allgemeine Geschäftsbedingungen geschlossen. Der Vertragstext ist ersichtlich für eine Mehrzahl von Fällen vorformuliert und enthält lediglich einzelne auf den individuellen Sachverhalt zugeschnittene Eintragungen. Im Übrigen stellt auch die Beklagte den Charakter der Vertragsbestimmungen als Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 ff. BGB nicht in Abrede.

- 15 2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die in § 1 Abs. 3 Satz 2 des Arbeitsvertrags enthaltene Befristung zum Ablauf der Probezeit eine überraschende Klausel iSv. § 305c Abs. 1 BGB darstellt, die nicht Vertragsbestandteil geworden ist.
- 16 a) Nach § 305c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. Eine Bestimmung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen hat überraschenden Charakter iSd. Vorschrift, wenn sie von den Erwartungen des Vertragspartners deutlich abweicht und dieser mit ihr den Umständen nach vernünftigerweise nicht zu rechnen braucht. Überraschenden Klauseln muss ein "Überrumpelungs- und Übertölpelungseffekt" innewohnen. Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen. Die berechtigten Erwartungen des Vertragspartners bestimmen sich nach den konkreten Umständen bei Vertragsschluss ebenso wie nach der Gestaltung des Arbeitsvertrags, insbesondere dessen äußerem Erscheinungsbild. So kann der ungewöhnliche äußere Zuschnitt einer Klausel oder ihre Unterbringung an unerwarteter Stelle die Bestimmung zu einer ungewöhnlichen und damit überraschenden Klausel machen (*ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BAG 23. Februar 2005 - 4 AZR 139/04 - Rn. 59, BAGE 114, 33 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Druckindustrie Nr. 42; 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - Rn. 24, BAGE 115, 372 = AP ArbZG § 6 Nr. 8 = EzA ArbZG § 6 Nr. 6; 15. Februar 2007 - 6 AZR 286/06 - Rn. 22, AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 35 = EzA BGB 2002 § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 6; 9. Mai 2007 - 4 AZR 319/06 - Rn. 21, AP BGB § 305c Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 12; 8. August 2007 - 7 AZR 605/06 - Rn. 27, EzA TzBfG § 21 Nr. 2; 14. August 2007 - 8 AZR 973/06 - Rn. 21, AP BGB § 307 Nr. 28*). Im Einzelfall kann der Verwender gehalten sein, auf die Klausel besonders hinzuweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorzuheben (*BAG 23. Februar 2005 - 4 AZR 139/04 - aaO; 9. Mai 2007 - 4 AZR 319/06 - aaO; 8. August 2007 - 7 AZR 605/06 - aaO; 14. August 2007 - 8 AZR 973/06 - aaO*).
- 17 b) Danach handelt es sich bei der in § 1 Abs. 3 Satz 2 des Arbeitsvertrags enthaltenen Befristung zum Ablauf der Probezeit um eine überraschende Klausel iSd. § 305c Abs. 1 BGB. Die Klägerin brauchte auf Grund der Gestaltung von § 1 des Arbeitsvertrags und seines äußeren Erscheinungsbildes nicht mit der Vereinbarung einer Befristung zum Ablauf der Probezeit zu rechnen. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.
- 18 aa) Die Befristung zum Ablauf der Probezeit befindet sich zwar entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht an einer unerwarteten Stelle des Vertrags. Sie ist in dem mit "Anstellung und Probezeit" überschriebenen § 1 des Arbeitsvertrags und damit an der Stelle enthalten, wo sie - wenn überhaupt - zu erwarten ist. Die Befristung eines Arbeitsvertrags zum Ablauf der Probezeit als solche ist eine im Arbeitsleben übliche Vertragsgestaltung und in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG ausdrücklich gesetzlich vorgesehen. Deshalb ist in einem Arbeitsvertrag unter der Überschrift "Probezeit" nicht nur eine Regelung zu abgekürzten Kündigungsfristen zu erwarten, wie das Landesarbeitsgericht meint, sondern grundsätzlich auch eine Befristung zum Ablauf der Probezeit.
- 19 bb) Das Überraschungsmoment ergibt sich aber aus der inhaltlichen Gestaltung und dem äußeren Erscheinungsbild von § 1 des Arbeitsvertrags.
- 20 Aus dem äußeren Erscheinungsbild der Vertragsbestimmung konnte die Klägerin entnehmen, dass der Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. November 2005 bis zum 31. Oktober 2006 abgeschlossen werden sollte. Die Vertragslaufzeit ist - ebenso wie die Tätigkeit als Verkäuferin und der Arbeitsort - sowohl fett als auch in größerer Schrift gedruckt als der restliche Text in § 1 des Vertrags. Durch die drucktechnische Hervorhebung wird der Eindruck erweckt, der insgesamt mit "Zeitbefristeter Arbeitsvertrag nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge" überschriebene Vertrag sei zum 31. Oktober 2006 befristet. Auf Grund dieser Vertragsbestimmung und ihrer optischen Gestaltung brauchte die Klägerin nicht damit zu rechnen, dass der folgende Text ohne besondere Hervorhebung eine Befristung zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit enthielt. Dies gilt insbesondere deshalb, weil die Probezeitbefristung dazu führte, dass die eingangs der Vertragsbestimmung durch Fettdruck und vergrößerte Schrift hervorgehobene Befristung zum 31. Oktober 2006 gar nicht zum Tragen kam. § 1 des

Arbeitsvertrags regelt nicht zwei nebeneinander bestehende und voneinander unabhängige Befristungen. Die Befristung zum Ablauf der Probezeit nimmt vielmehr der Befristung zum 31. Oktober 2006 ihren Anwendungsbereich, da das Arbeitsverhältnis bereits mit Ablauf der Probezeit, dh. am 30. April 2006, enden sollte. Die Befristung zum 31. Oktober 2006 konnte nur dann Bedeutung erlangen, wenn das Arbeitsverhältnis über den 30. April 2006 hinaus fortgesetzt wurde. Wodurch dies geschehen sollte (Weiterbeschäftigung der Klägerin? Vereinbarung der Parteien?) regelt der Vertrag nicht. Diese Vertragsbestimmung ist so ungewöhnlich, dass die Klägerin jedenfalls ohne besonderen Hinweis oder optische Hervorhebung mit ihr nicht zu rechnen brauchte. Die Vereinbarung einer Befristung für die Dauer der sechsmonatigen Probezeit - dh. eine Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG - innerhalb eines für ein Jahr sachgrundlos nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristeten Arbeitsvertrags ist bereits für sich genommen ungewöhnlich. Üblicherweise wird in Fällen dieser Art entweder ein für sechs Monate nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristeter Arbeitsvertrag vereinbart, der ggf. verlängert wird, oder es wird von Anfang an ein für längstens zwei Jahre nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen und für eine sechsmonatige Probezeit die kürzestmögliche Kündigungsfrist vereinbart. Mit einer von diesen üblichen Vertragsgestaltungen abweichenden Regelung des Inhalts, dass innerhalb eines für die Dauer eines Jahres befristeten Arbeitsvertrags eine Befristung zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit vereinbart wird, braucht ein Arbeitnehmer jedenfalls ohne besondere Hervorhebung auch der Probezeitbefristung und ohne jeglichen Hinweis darauf nicht zu rechnen. Der Arbeitnehmer muss nicht in Betracht ziehen, dass sich in dem "Kleingedruckten" eine Vertragsklausel befindet, die das zuvor drucktechnisch Hervorgehobene in erheblichem Umfang ändert, indem die Vertragslaufzeit von einem Jahr auf ein halbes Jahr abgekürzt wird.

- 21 3. Im Übrigen wäre die Befristung zum Ablauf der Probezeit - sollte sie Vertragsbestandteil geworden sein - nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam, da die Regelung in § 1 des Arbeitsvertrags dem Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) nicht genügt.
- 22 Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Nach der Rechtsprechung des Senats muss eine vom Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen gewählte Befristungsabrede wegen der weitreichenden wirtschaftlichen Folgen, die mit der Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses verbunden sind, den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den durchschnittlichen Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennen lassen (*BAG 8. August 2007 - 7 AZR 605/06 - Rn. 35, EzA TzBfG § 21 Nr. 2*).
- 23 Dies ist bei der in § 1 des Arbeitsvertrags enthaltenen Befristungsabrede nicht der Fall. Einerseits ist eine Vertragslaufzeit vom 1. November 2005 bis zum 31. Oktober 2006 festgelegt. Andererseits ist bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der sechsmonatigen Probezeit endet. Jede der beiden Regelungen ist zwar für sich genommen klar und verständlich. Insgesamt betrachtet ergeben die Regelungen aber nicht ohne weiteres einen vernünftigen Sinn, da durch die Befristung zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit der zuvor festgelegten Befristung für die Dauer eines Jahres die Grundlage entzogen wird.
- 24 Ob der Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB zur Unwirksamkeit der gesamten in § 1 des Arbeitsvertrags enthaltenen Befristungsabrede, dh. auch der Befristung zum 31. Oktober 2006, führt, bedarf keiner Entscheidung, da die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Oktober 2006 nicht geltend gemacht hat.
- 25 III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Gräfl

Koch

Spie

Vorbau