

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 15. Februar 2017  
- 7 AZR 291/15 -  
ECLI:DE:BAG:2017:150217.U.7AZR291.15.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 23. Januar 2014  
- 4 Ca 15748/13, 4 Ca 17626/13 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 24. September 2014  
- 24 Sa 525/14, 24 Sa 594/14 -

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Vertragsauslegung

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 291/15

24 Sa 525/14 und 24 Sa 594/14

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
15. Februar 2017

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und  
Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und  
Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel,

die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Vorbau und Hansen für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 24. September 2014 - 24 Sa 525/14, 24 Sa 594/14 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 23. Januar 2014 - 4 Ca 15748/13, 4 Ca 17626/13 - teilweise abgeändert und festgestellt hat, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch Fristablauf am 31. Dezember 2013 geendet hat, und soweit das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers gegen die Abweisung des gegen die Kündigung der Beklagten vom 25. November 2013 zum 30. April 2014 gerichteten Kündigungsschutzantrags zurückgewiesen hat.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 23. Januar 2014 - 4 Ca 15748/13, 4 Ca 17626/13 - wird auch insoweit zurückgewiesen, als sie sich gegen die Feststellung des Arbeitsgerichts richtet, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund Befristung am 31. Dezember 2013 geendet hat.

Im Übrigen, dh. hinsichtlich des Kündigungsschutzantrags, wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Rechtsstreits - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Dezember 2013 geendet hat, und über die Wirksamkeit einer vorsorglich erklärten Kündigung der Beklagten vom 25. November 2013 zum 30. April 2014. 1

Der Kläger ist Beamter bei der Verwaltung des Deutschen Bundestages. Er wurde seit dem 1. Dezember 1999 für jeweils eine Legislaturperiode 2

von seinem Dienstherrn für eine Tätigkeit bei der beklagten Bundestagsfraktion der Freien Demokratischen Partei (FDP) beurlaubt. Diese schloss mit dem Kläger jeweils mit Beginn der Legislaturperiode einen Dienstvertrag. Die Absätze 1 bis 5 des zuletzt geschlossenen Dienstvertrags vom 11. Dezember 2009 lauten:

„Auf Wunsch der FDP-Fraktion im Deutschen Bundestag hat die Verwaltung des Deutschen Bundestages Herrn Dr. G unter Wegfall der Dienstbezüge vom 1. Januar 2010 bis vorerst zum Ende des übernächsten der Beendigung der 17. Wahlperiode des Deutschen Bundestages folgenden Monats für eine Tätigkeit als Fraktionsreferent im Arbeitskreis V bei der FDP-Fraktion beurlaubt.

Zwischen den Vertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass während der Geltungsdauer dieses Dienstvertrags für beide Vertragsparteien alle beamtenrechtlichen Bestimmungen des Bundes für seine Beamten bei Obersten Bundesbehörden gelten.

Herr Dr. G erhält eine Vergütung nach Besoldungsgruppe B 3 Bundesbesoldungsordnung. Im Übrigen regeln sich die Dienstbezüge nach dem Bundesbesoldungsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung und den sonstigen, auf die bei Obersten Bundesbehörden tätigen Bundesbeamten anzuwendenden Bestimmungen.

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Beurlaubung jederzeit aufgehoben werden kann. Beide Vertragsparteien können aus dieser Rechtslage keinerlei Ansprüche ableiten (z.B. Kündigungsfristen). Wünschen die Vertragsparteien diesen Dienstvertrag zu kündigen, so ist vorher Einvernehmen mit dem beurlaubenden Dienstherrn herbeizuführen, dass dieser die Beurlaubung aufhebt. Die Vertragsparteien unterrichten sich gegenseitig und umgehend über das mit dem beurlaubenden Dienstherrn herbeigeführte Einvernehmen und den Zeitpunkt der Beendigung der Beurlaubung.

Hinsichtlich der Dienstzeiten und der Urlaubsgewährung gilt die für die Angestellten der FDP-Fraktion festgelegte Regelung, die dem Mitarbeiter neben diesem Vertrag zur Kenntnis gebracht worden ist. Der Mitarbeiter wird der Fraktion - unabhängig von diesen Dienstzeiten - seine volle Arbeitskraft widmen und die Interessen der Fraktion fördern. §§ 87, 88 des Bundesbeamtengesetzes finden keine Anwendung. Etwaige Überstunden werden durch von der Fraktion festgelegten Freizeitausgleich abgegolten.“

Der Kläger hatte als wissenschaftlicher Mitarbeiter der Beklagten die Aufgabe, Informationen zu sammeln, die Fraktion in fachlichen Fragen zu beraten sowie deren wirtschaftspolitische Anhörungen und Fachtagungen vor- und nachzubereiten. 3

Nachdem die FDP bei der Wahl zum 18. Deutschen Bundestag am 22. September 2013 an der „5 %-Hürde“ gescheitert war, teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 1. Oktober 2013 mit, dass er ausweislich seines Dienstvertrags bis zum Ende des übernächsten der Beendigung der 17. Wahlperiode des Deutschen Bundestages folgenden Monats bei ihr beschäftigt sei. Das Dienstverhältnis ende somit am 31. Dezember 2013. Mit Schreiben vom 25. November 2013 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis vorsorglich zum 30. April 2014. 4

Der Kläger hat sich mit der vorliegenden Klage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung zum 31. Dezember 2013 und der Kündigung der Beklagten zum 30. April 2014 gewandt. Er hat die Auffassung vertreten, der Dienstvertrag sei nicht befristet. Absatz 1 des Vertrags gebe lediglich die Tatsache der Beurlaubung wieder. Jedenfalls sei eine etwaige Befristung unwirksam. Die Kündigung sei nicht sozial gerechtfertigt und überdies gemäß § 17 KSchG iVm. § 134 BGB unwirksam, da die Beklagte die Entlassung der Agentur für Arbeit - unstreitig - nicht angezeigt habe. 5

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt 6

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch eine im Vertrag vom 11. Dezember 2009 enthaltene Befristungsabrede am 31. Dezember 2013 geendet hat;
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 25. November 2013 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, das Arbeitsverhältnis habe aufgrund Befristung am 31. Dezember 2013 geendet. Absatz 1 des Dienstvertrags enthalte eine Befristungsabrede. Die Befristung sei wegen der Eigenart der Tätigkeit des Klägers als wissen- 7

schaftlicher Mitarbeiter einer Parlamentsfraktion nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Jedenfalls sei das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung am 30. April 2014 beendet worden.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch Fristablauf am 31. Dezember 2013 geendet hat, stattgegeben und den Kündigungsschutzantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die gegen die Abweisung des Kündigungsschutzantrags gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen und auf die Berufung der Beklagten auch den Antrag auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch Fristablauf am 31. Dezember 2013 geendet hat, abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger diese Anträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

8

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur teilweisen Aufhebung der angefochtenen Entscheidung, soweit das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten festgestellt hat, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch Fristablauf am 31. Dezember 2013 geendet hat, und soweit das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers gegen die Abweisung des Kündigungsschutzantrags zurückgewiesen hat. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Klägers auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch eine im Vertrag vom 11. Dezember 2009 enthaltene Befristungsabrede am 31. Dezember 2013 geendet hat, zu Unrecht abgewiesen. Insoweit ist die erstinstanzliche Entscheidung wiederherzustellen. Die Kündigungsschutzklage kann mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung nicht abgewiesen werden. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Kündigung der Beklagten vom 25. November 2013 am 30. April 2014 geendet hat. Insoweit ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

9

I. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch eine im Vertrag vom 11. Dezember 2009 enthaltene Befristungsabrede am 31. Dezember 2013 geendet hat, zu Unrecht abgewiesen. Der Antrag ist zulässig und begründet. 10

1. Bei diesem Klageantrag handelt es sich nicht lediglich um eine Befristungskontrollklage gemäß § 17 Satz 1 TzBfG, mit der der Kläger die Unwirksamkeit einer Befristung geltend macht, sondern auch um eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Dies ergibt die Auslegung des Klagebegehrens unter Heranziehung der Klagebegründung sowie unter Berücksichtigung des Klageziels und der richtig verstandenen Interessenlage des Klägers (vgl. hierzu BAG 19. Oktober 2011 - 7 AZR 471/10 - Rn. 15 mwN). Der Kläger hat sich nicht nur auf die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede berufen. Er hat auch geltend gemacht, dass eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zum Ende des übernächsten der Beendigung der 17. Wahlperiode des Deutschen Bundestages folgenden Monats nicht vereinbart worden sei. Dieses Klagebegehren ist mit einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen (BAG 16. April 2008 - 7 AZR 132/07 - Rn. 10, BAGE 126, 295; 18. Oktober 2006 - 7 AZR 662/05 - Rn. 13; 23. Juni 2004 - 7 AZR 440/03 - zu I 2 a, b und 3 der Gründe, BAGE 111, 148). Für den allgemeinen Feststellungsantrag besteht das erforderliche Feststellungsinteresse, da sich die Beklagte der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Befristung zum 31. Dezember 2013 berührt. 11

2. Der Antrag ist schon deshalb begründet, weil die Parteien keine Befristung zum Ende des übernächsten der Beendigung der 17. Wahlperiode des Deutschen Bundestages folgenden Monats vereinbart haben. Das ergibt die Auslegung des Dienstvertrags der Parteien. 12

a) Die Auslegung der Abrede in Absatz 1 des Dienstvertrags richtet sich nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Auslegungsregeln. Die Vorinstanzen haben angenommen, der Dienstvertrag enthalte Allgemeine Geschäftsbedingungen. Dies hat die Beklagte nicht beanstandet. 13

b) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (*BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 - Rn. 13; 25. Juni 2015 - 6 AZR 383/14 - Rn. 25, BAGE 152, 82*). Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss (*BAG 20. August 2014 - 10 AZR 453/13 - Rn. 25*). Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (*BAG 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 16*).

Umstände, die allein den konkreten Vertragspartnern bekannt sind oder die den besonderen Einzelfall kennzeichnen, dürfen bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen nicht herangezogen werden. Das ergibt sich auch aus § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB, wonach die den Vertragsschluss begleitenden Umstände nur bei der Prüfung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB zu berücksichtigen sind. Dies hat allerdings nicht zur Folge, dass jegliche Begleitumstände für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen unbedeutend sind. Ausgeschlossen sind vielmehr nur konkret-individuelle Umstände. Zur Auslegung heranzuziehen sind hingegen auch sonstige Begleitumstände, die nicht ausschließlich die konkrete Vertragsabschlussituation betreffen, sondern den Abschluss einer jeden vergleichbaren vertraglichen Abrede begleiten (*vgl. etwa BAG 15. November 2016 - 3 AZR 582/15 - Rn. 34*).



Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht unterliegt einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Nachprüfung (*BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 - Rn. 14; 25. Juni 2015 - 6 AZR 383/14 - Rn. 23, BAGE 152, 82; 8. Dezember 2010 - 10 AZR 671/09 - Rn. 15, BAGE 136, 294*).

c) Unter Anwendung dieser Grundsätze ist die Regelung in Absatz 1 des Dienstvertrags der Parteien nicht als Befristungsabrede zu verstehen. Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit setzt die Befristung eines Arbeitsvertrags (§ 3 Abs. 1 TzBfG) eine klare und verständliche Vereinbarung der Parteien über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Fristablauf oder - im Fall der Zweckbefristung - über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Zweckerreichung voraus (*vgl. BAG 15. Mai 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 23; 21. Dezember 2005 - 7 AZR 541/04 - Rn. 36; KR-Bader 11. Aufl. § 3 TzBfG Rn. 9; ErfK/Müller-Glöge 17. Aufl. § 3 TzBfG Rn. 5*). Daran fehlt es hier. Die Regelung in Absatz 1 des Dienstvertrags enthält nicht die erforderliche unmissverständliche Vereinbarung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien zum Ende des zweiten Monats nach Beendigung der 17. Wahlperiode des Deutschen Bundestages enden soll.

aa) Nach seinem Wortlaut beschreibt Absatz 1 des Dienstvertrags lediglich die Beurlaubung des Klägers im Beamtenverhältnis. Für eine Befristungsabrede übliche Aussagen wie „Das Arbeitsverhältnis ist bis zum ... befristet“ oder „Das Arbeitsverhältnis endet am ...“, ohne dass es einer Kündigung bedarf“ fehlen ebenso wie Formulierungen, die einen gemeinsamen Rechtsbindungswillen zum Ausdruck bringen.

bb) Allerdings ist Absatz 1 des Dienstvertrags trotz seines Wortlauts nicht lediglich als Präambel zu verstehen. Er enthält vielmehr die Vereinbarung, dass der Kläger ab dem 1. Januar 2010 als Fraktionsreferent im Arbeitskreis V bei der Beklagten beschäftigt wird. Das folgt aus dem Gesamtzusammenhang der Regelungen des Dienstvertrags. Der Dienstvertrag enthält nur in Absatz 1 Angaben zur Art und zum Beginn der Arbeitsleistung, die nach § 611 Abs. 1 BGB zu dem für eine Vertragseinigung notwendigen Mindestinhalt (*essentialia nego-*

tii) gehören (*BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 22, BAGE 148, 299*). Daher ist Absatz 1 des Dienstvertrags auch als Vereinbarung über den Inhalt und den Beginn der Arbeitsleistung zu verstehen. Daraus lässt sich aber nicht zugleich eine Bestimmung zur Laufzeit des Vertrags entnehmen. Eine Vertragseignung setzt eine Bestimmung über die Laufzeit nicht voraus.

cc) Eine Gesamtbetrachtung der Absätze 1 und 4 des Dienstvertrags lässt entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht mit der erforderlichen Klarheit die Absicht der Vertragsparteien erkennen, das Arbeitsverhältnis zum Ende der Beurlaubung zu befristen, um eine Überschneidung der Leistungspflichten aus dem Beamtenverhältnis und dem Arbeitsverhältnis zu vermeiden. 20

(1) Die Sätze 1 und 2 des Absatzes 4 des Dienstvertrags befassen sich mit der vorzeitigen Beendigung der Beurlaubung. Nach Absatz 4 Satz 1 ist eine Aufhebung der Beurlaubung jederzeit möglich. Nach Absatz 4 Satz 2 können beide Vertragsparteien aus dieser Rechtslage keinerlei Ansprüche ableiten (zB Kündigungsfristen). Aus diesen Regelungen ergibt sich nicht die Absicht der Vertragsparteien, eine Überschneidung der Leistungspflichten aus dem Beamtenverhältnis und dem Arbeitsverhältnis zu vermeiden. Die Sätze 3 und 4 des Absatzes 4 betreffen die umgekehrte Fallgestaltung, die Kündigung des Dienstverhältnisses vor dem Ende der Beurlaubung. In diesem Fall soll vor der Kündigung Einvernehmen mit dem beurlaubenden Dienstherrn über eine Aufhebung der Beurlaubung herbeigeführt werden. Diese Bestimmungen dienen dem nahtlosen Übergang vom Arbeits- in das Beamtenverhältnis. Sie sollen nicht eine Überschneidung der Leistungspflichten, sondern beschäftigungslose Zeiten verhindern. Im Übrigen bedurfte es keiner Befristung des Arbeitsverhältnisses zum Ende der Beurlaubung, um eine Überschneidung der Leistungspflichten aus dem Beamtenverhältnis und dem Arbeitsverhältnis zu vermeiden, da eine etwaige Pflichtenkollision durch Kündigung des Dienstvertrags seitens des Klägers oder durch Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis verhindert oder beendet werden konnte. 21

(2) Aus dem Hinweis auf die Kündigungsfristen in Satz 2 und der Regelung zur Kündigung in Satz 3 des Absatzes 4 des Dienstvertrags ergibt sich, dass die Parteien davon ausgingen, den Dienstvertrag ordentlich kündigen zu können. Das spricht gegen die Annahme einer Befristung des Dienstvertrags. Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nach § 15 Abs. 3 TzBfG nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Eine solche Vereinbarung ist im Dienstvertrag nicht getroffen. 22

dd) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann bei der Auslegung des Dienstvertrags nicht berücksichtigt werden, dass die Beklagte mit dem Kläger und den anderen Fraktionsreferenten jeweils zu Beginn einer Legislaturperiode neue Arbeitsverträge geschlossen hat. Dieser Umstand begleitet nicht den Abschluss einer jeden vergleichbaren vertraglichen Abrede. Er kann nur solchen Fraktionsreferenten bekannt sein, die zum wiederholten Mal einen Dienstvertrag mit der Beklagten schließen. Im Übrigen ergibt sich aus dem jeweiligen Neuabschluss eines Arbeitsvertrags zu Beginn einer Legislaturperiode nicht ohne weiteres, dass der Vertrag befristet sein soll. 23

II. Da die Parteien keine Befristung ihres Arbeitsverhältnisses vereinbart haben, kann die gegen die Kündigung der Beklagten zum 30. April 2014 gerichtete Kündigungsschutzklage nicht mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung abgewiesen werden, das Arbeitsverhältnis habe bereits aufgrund Befristung mit Ablauf der 31. Dezember 2013 geendet. Das angefochtene Urteil ist daher insoweit nach § 562 Abs. 1 ZPO aufzuheben und die Sache gemäß § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Der Senat kann auf der Grundlage der bislang getroffenen Feststellungen nicht gemäß § 563 Abs. 3 ZPO in der Sache selbst entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat bislang nicht geprüft, 24

ob die Kündigung der Beklagten vom 25. November 2013 wirksam ist, und insoweit keine Tatsachenfeststellungen getroffen. Dies ist vom Landesarbeitsgericht nachzuholen.

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Vorbau

Hansen