

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: **3 Sa 489/06**
6 Ca 1118/06 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 24.01.2007

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 24.01.2007 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 12.09.2006 – 6 Ca 1118/06 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionsschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionsschrift muss

innen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung in einem Formulararbeitsvertrag.

Die Klägerin nahm am 01.11.2005 bei der Beklagten auf Basis eines schriftlichen Arbeitsvertrages eine auf längstens ein Jahr befristete Tätigkeit als Verkäuferin auf. Die monatliche Vergütung wurde mit 1.000,00 EUR brutto festgelegt.

Der Tätigkeit lag der schriftliche, im Einzelhandelsbereich bundesweit kursierende und auch von der Beklagten formularmäßig verwendete Arbeitsvertrag vom 31.10.2005 zugrunde (Anlage K1 – Bl. 7 ff. d. A.). Der Vertrag enthält eine doppelte Befristungsregelung. Er hatte, soweit von Bedeutung, folgenden Inhalt und folgende Gestaltung:

**„Zeitbefristeter Arbeitsvertrag
nach dem Gesetz
über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge ***

...

wird folgender Zeitarbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Anstellung und Probezeit

Der/die Arbeitnehmer/-in wird vom **1. November 2005** bis **31. Oktober 2006****

als **Verkäuferin**
in (Arbeitsort) ...

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 Arbeitnehmer 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.

§ 2 Allgemeine Pflichten

...
...

§ 10 Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits nach Ablauf der Probezeit mit einer Frist

von einem Monat zum Monatsende

gekündigt werden.

...“ (Bl. 7, 9 d. A.).

Die Beklagte wollte das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit zum 30.04.2006 auslaufen lassen. Sie teilte dieses der Klägerin mit Schreiben vom 19.04.2006 mit (Anlage B 1 – Bl. 21 d. A.). Gegen diese Beendigung zum 30.04.2006 wendet sich die Klägerin mit ihrer Klage vom 02.05.2006. Sie hat vorgetragen, die im Kleingedruckten festgelegte Befristung für die Dauer der Probezeit verstoße gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 S. 2 BGB und unterliege darüber hinaus dem Überraschungsschutz i. S. d. § 305 c Abs. 1 BGB. Die Regelung sei unwirksam, so dass das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf der Befristung am 31.10.2006 beendet worden sei.

Die Klägerin hat beantragt,

es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der in § 1 Abs. 3 S. 2 des Arbeitsvertrags vom 31.10.2005 geregelten Befristung mit Ablauf des 30.04.2006 geendet hat.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, die formularmäßige Vereinbarung sei auch unter Berücksichtigung der §§ 305c Abs.1 und 307 Abs. 1 Satz 2 BGB wirksam.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das geschah im Wesentlichen mit der Begründung, die im befristeten Vertrag enthaltene Vereinbarung der Probezeitbefristung sei infolge des äußeren Erscheinungsbildes des Vertrages gerade auch angesichts der drucktechnischen Hervorhebung der einjährigen Vertragslaufzeit so überraschend, dass ein Vertragspartner nicht mit ihr habe rechnen müssen. Gerade die Hervorhebung der „großen Befristung“ im Kontext zur versteckten Darstellung der „kleinen Befristung“ verursache das Überraschungsmoment im Sinne des § 305 c Abs. 1 BGB. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die erstinstanzlichen Entscheidungsgründe verwiesen.

Gegen dieses der Beklagten am 13.10.2006 zugestellte Urteil legte sie am 07.11.2006 Berufung ein, die sogleich begründet wurde. Sie ergänzt und vertieft im Wesentlichen ihr erstinstanzliches Vorbringen. Ihres Erachtens liegt keine unangemessene Benachteiligung i. S. d. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB vor, da die Regelung in sich klar und verständlich sei. Die Klägerin habe den Vertrag nur durchlesen müssen, um die Probezeitbefristung festzustellen. Sie könne sich nicht darauf beschränken, nur einen Teil des Vertrages, nämlich den drucktechnisch hervorgehobenen, zur Kenntnis nehmen zu müssen. Im Übrigen sei zu beachten, dass es sich bei Überraschungsklauseln um objektiv ungewöhnliche Klauseln handeln müsse, mit der der Vertragspartner nicht zu rechnen brauche. Befristungsregelungen seien im Arbeitsleben aber üblich im Sinne des § 310 Abs. 4 S. 2 BGB. Das gelte auch für Befristungen im Zusammenhang mit der Vereinbarung einer Probezeit. Diese im Arbeitsrecht üblichen Besonderheiten habe das Arbeitsgericht nicht hinreichend berücksichtigt.

Die Beklagte beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Lübeck vom 12.09.2006, Geschäftszeichen 6 Ca 1118/06 – wird die Klage abgewiesen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher, als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Durch die drucktechnische Hervorhebung des Gesamtbefristungszeitraums sei der Eindruck erweckt worden, das befristete Arbeitsverhältnis dauere ein Jahr. Niemand müsse bei dieser Gestaltung damit rechnen, dass im Fließtext nochmals ohne optische Hervorhebung eine weitere, zeitlich kürzere Befristung versteckt sei.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Begründungsfrist auch begründet worden.

II.

In der Sache konnte die Berufung jedoch keinen Erfolg haben.

Mit ausführlicher, überzeugender Begründung hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits durch Fristablauf am Ende der Probezeit mit Ablauf des 30.04.2006 geendet hat, weil diese Regelung gegen § 305c Abs. 1 BGB verstoße. Dem folgt das Berufungsgericht. Zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Lediglich ergänzend wird folgendes ausgeführt:

1.

Bei den am 31.10.2005 getroffenen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen handelt es sich zweifelsfrei um allgemeine Geschäftsbedingungen i. S. d. §§ 305 ff BGB. Die Beklagte verwendet dieses Vertragsformular regelmäßig bei Abschluss zeitbefristeter Arbeitsverträge nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Dieses Vertragsformular wird im Übrigen im Einzelhandelsbereich im ganzen Bundesgebiet verwendet. Auch das äußere Erscheinungsbild des Vertrages, der der Klägerin von der Beklagten vorgelegt wurde und zahlreiche individuelle Eintragungen enthält, entspricht dem äußeren Erscheinungsbild von allgemeinen Geschäftsbedingungen.

2.

Eine Verletzung des Transparenzgebotes im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB ist nicht festzustellen. Die Bestimmung an sich ist klar und verständlich. Für den Verwender entstehen keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume.

me. Der Vertragspartner kann ohne fremde Hilfe klar und einfach seine Rechte und etwaige Handlungsschritte feststellen.

3.

§ 1 Abs. 3 S. 2 des Arbeitsvertrages ist gemäß § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsinhalt geworden. Es handelt sich um eine überraschende Klausel.

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. Es muss ihnen ein „Überrumpelungs- und Übertölpelungseffekt“ innewohnen. Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen. Dabei sind alle Umstände zu berücksichtigen, insbesondere das äußere Erscheinungsbild des Vertrags (BGHZ 101, 29, 33). Auch das Unterbringen einer Klausel an einer unerwarteten Stelle im Text kann sie als Überraschungsklausel erscheinen lassen (BAG vom 29. November 1995, 5 AZR 447/94, Rd.-Ziff. 22 – m. w. N.; BAG vom 31.08.2005 – 5 AZR 545/04, Rd.-Ziff. 24 –; vgl. auch BAG vom 23.02.2005 – 4 AZR 139/04, Rd.-Ziff. 59 – jeweils zitiert nach JURIS;). Das Überraschungsmoment ist umso eher zu bejahen, je belastender die Bestimmung ist. Im Einzelfall muss der Verwender darauf besonders hinweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorheben (BAG a. a. O.).

b)

Gemessen an diesen Anforderungen ist die in § 1 Abs. 3 S. 2 des Arbeitsvertrages enthaltene Probezeitbefristung nicht Vertragsbestandteil geworden. Maßgebend sind vorliegend der äußere Zuschnitt der Klausel und ihre Unterbringung an einer unerwarteten Stelle.

aa.) Das Erscheinungsbild des Arbeitsvertrages musste die Erwartung der Klägerin hervorrufen, sie habe einen auf 12 Monate befristeten, kündbaren

Arbeitsvertrag geschlossen. Beide Befristungen befinden sich unter einer einheitlichen Überschrift in § 1 „Anstellung und Probezeit“. Nur eine Befristung ist optisch hervorgehoben. Die Probezeitbefristung befindet sich im Fließtext des Kleingedruckten. Gerade durch die optische Hervorhebung des zwölfmonatigen Befristungszeitraums nach dem TzBfG direkt unter der allgemeinen Überschrift „Anstellung und Probezeit“ wird beim Vertragspartner die Erwartung geweckt, dieser und kein anderer Zeitraum führe zur automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei einem derartigen äußeren Zuschnitt des § „Anstellung und Probezeit“ braucht der Vertragspartner nicht damit zu rechnen, dass neben der drucktechnisch hervorgehobenen „großen Befristung“ noch ohne gestalterische Hervorhebung eine wesentlich kürzere Probezeitbefristung in der gleichen Vertragsbestimmung versteckt geregelt ist. Im Hinblick auf die drucktechnische Hervorhebung der einjährigen Laufzeit des Vertrages war die klein gedruckte Regelung, wonach das Arbeitsvertragsverhältnis trotz dieser Ausweisung der einjährigen Laufzeit schon nach einem halben Jahr mit Ablauf der Probezeit endet, eine versteckte Klausel.

bb.) Diese Erwartungshaltung ist darüber hinaus auch durch die sonstige Vertragsgestaltung bestärkt worden. Die versteckte Befristungsklausel ist unter missverständlicher Überschrift eingeordnet worden. Unter der Überschrift „Probezeit“ wird vorrangig erwartet, dass während der Dauer der Probezeit kürzere Kündigungsfristen bestehen, als nach Ablauf der Probezeit, aber nicht unbedingt erwartet wird, dass das Arbeitsverhältnis eine auf die Probezeit beschränkte Befristung enthält. Dieser Eindruck wird weiter verstärkt durch die Regelung des § 10, die sowohl hinsichtlich der Überschrift „Kündigung“ sowie hinsichtlich der Dauer der Kündigungsfrist wiederum optisch hervorgehobene Aussagen enthält. Insgesamt handelt es sich um einen detaillierten, jeweils mit Paragraphenüberschriften versehenen Arbeitsvertrag. Das Auge des Lesers wird durch die optischen Hervorhebungen in dem von der Beklagten verwendeten Formularvertrag wie ein Leitfaden zielgerichtet auf die wesentlichen Regelungsaussagen des Vertrages gelenkt. Die optische Hervorhebung der einen Befristungsdauer ohne gleichzeitige optische Hervorhebung der zweiten Befristung lenkt bei dieser Gestaltungskonzeption die Erwartungshaltung des lesenden Vertragspartners weg von der Probezeitbefristung und ausschließ-

lich hin zur geregelten allgemeinen Vertragsdauer nach dem TzBfG. Durch die Verbindung von „Anstellung“ und Probezeit“ in der Überschrift des § 1 des Arbeitsvertrages wird dieses noch weiter verfestigt.

cc.) Für das Vorliegen eines formalen Überrumpelungseffektes spricht auch, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, die Reihenfolge der Befristungsregelungen innerhalb des § 1 des Arbeitsvertrages. Ein verständiger Arbeitnehmer muss bei einem so detaillierten und auch optisch ausgestalteten Vertrag nicht damit rechnen, dass zuerst und noch dazu hervorgehoben, die längere Befristungsdauer aufgeführt wird, und danach, optisch völlig unscheinbar, noch eine zeitlich kürzere Vertragslaufzeit mittels Befristung geregelt wird.

c)

Eine andere Betrachtungsweise ergibt sich auch nicht unter angemessener Berücksichtigung der in § 310 Abs. 4 S. 2 BGB erwähnten arbeitsrechtlichen Besonderheiten. Der Beklagten ist zuzugestehen, dass es sich bei der arbeitsvertraglichen Vereinbarung der Befristung für die Dauer der Probezeit um eine Regelung handelt, die in Arbeitsverträgen nicht generell unüblich ist. Gleichwohl können auch solche Klauseln im Einzelfall überraschend sein, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der konkreten Ausgestaltung des Vertrages sowie der den Vertragsabschluss begleitenden Umstände mit ihnen gerade nicht zu rechnen braucht (Annuß, Grundstrukturen der AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen, BB 2006, 1333 (1336 m. w. N.)). So liegt es – wie bereits dargelegt - hier.

d)

Besondere, den Vertragsschluss begleitende Umstände, die geeignet wären, der Vertragsgestaltung den Überraschungscharakter zu nehmen existieren im vorliegenden Fall nicht. Der Klägerin ist schlicht ein befristeter Vertrag ohne weitergehende Erläuterungen übermittelt worden. Daraufhin erfolgte ihrerseits die Unterschriftsleistung.

4.

Damit ist die Probezeitbefristung als überraschende Klausel im Sinne des § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil geworden. Das berührt den Weiterbestand des Vertrages im Übrigen jedoch nicht. Das Arbeitsverhältnis endete daher nicht durch Fristablauf am Ende der Probezeit, das ist der 30.04.2006. Der Klage ist daher zu Recht stattgegeben wurde. Die Berufung war deshalb zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG zuzulassen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...