

Aktenzeichen: 2 AZR 292/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Beschluß vom 20. Oktober 1983
- 2 AZR 292/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 10. November 1981
Gießen - 1 Ca 250/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 15. April 1982
Frankfurt am Main - 12 Sa 1325/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung durch Abänderung eines unbefristeten
Arbeitsvertrages

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Anfrage an den Siebten Senat, ob dieser an der Auffassung festhält, ein sachlich gerechtfertigter Zeitvertrag begründe nur dann ein befristetes Arbeitsverhältnis, wenn das bisherige unbefristete Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ausdrücklich oder erkennbar aufgehoben werde (Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



2 AZR 292/82

12 Sa 1325/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
20. Oktober 1983

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. September 1983 am 20. Oktober 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bensing und Jansen folgenden Beschluß verkündet:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Der Zweite Senat will die Rechtsansicht vertreten, daß bei mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen ein sachlicher Grund die Befristung grundsätzlich auch dann rechtfertigt, wenn alle oder einzelne der vorhergehenden Befristungen unwirksam gewesen sind und die Parteien beim Abschluß des letzten sachlich gerechtfertigten Zeitvertrages ein möglicherweise unbefristet bestehendes Arbeitsverhältnis nicht ausdrücklich oder erkennbar aufgehoben haben.
2. Mit dieser Rechtsansicht würde der Zweite Senat von folgenden Entscheidungen des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts abweichen:
 - a) Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag (zu I 5 der Gründe),
 - b) Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - BAG 36, 171 (176) = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag,
 - c) Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 467/79 - BAG 36, 235 (238, 241) = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag.
3. Wegen dieser beabsichtigten Abweichung fragt der Zweite Senat gemäß § 7 Abs. 2 der Geschäftsordnung des Bundesarbeitsgerichts in der Fassung vom 16. Juli 1976 beim Siebten Senat an, ob er der Abweichung zustimmt und die bisherige Auffassung aufgibt oder einschränkt.
4. Neuer Termin wird nach der Stellungnahme des Siebten Senats von Amts wegen anberaumt werden.

G r ü n d e :

I. Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht.

Der Kläger hat aufgrund der im Juni 1977 abgelegten Zweiten Staatsprüfung die Befähigung für das Lehramt an Haupt- und Realschulen in Hessen. Er vertritt die Fächer Deutsch und Sozialkunde. Sein sogenannter gewichteter Notenmittelwert beträgt 2,4.



Das beklagte Land erteilte dem Kläger für die Zeit vom 1. August 1977 bis 31. Januar 1978 einen 13-stündigen Lehrauftrag, dann einen 18-stündigen BAT-Vertrag für die Zeit vom 1. Februar 1978 bis 31. Juli 1978 und im Anschluß daran zwei weitere halbjährlich befristete Lehraufträge und darauf einen auf ein Jahr befristeten zum 31. Juli 1980 auslaufenden Lehrauftrag über jeweils 13 Wochenstunden zur Abdeckung sonst offenbleibenden obligatorischen Unterrichts an der Kurt-Moosdorf-Schule in Echzell.

Mit Schreiben vom 29. Juni 1980 stellte der Kläger gegenüber dem Regierungspräsidenten seine berufliche und soziale Gesamtsituation eingehend dar und bat um eine Daueranstellung. Der Regierungspräsident lehnte das ab und empfahl dem Kläger, sich als Vertretungskraft für einen befristeten BAT-Vertrag zu bewerben. Am 14. Oktober 1980 schlossen die Parteien auf Antrag des zuständigen Staatlichen Schulamts vom 29. September 1980 einen weiteren BAT-Vertrag. Danach wurde der Kläger als Zeitangestellter unter Bezug auf die Bestimmungen des BAT nebst den diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträgen sowie den Sonderregelungen 2 l und 2 y zum BAT im Bereich des Staatlichen Schulamts Wetterau an der Mittelpunktschule Kirch-Göns für die Zeit ab dem 16. Oktober 1980 "bis zum Ablauf der Mutterschutzfrist bzw. des sich evtl. anschließenden Mutterschaftsurlaubs der Lehrkraft Marianne A " beschäftigt. Er hatte 18 Wochenstunden zu unterrichten und erhielt 18/27 der Vergütung nach VergGr. II a BAT. Nachdem Frau A am 12. Dezember 1980 entbunden hatte, beantragte und erhielt sie Mutterschaftsurlaub bis einschließlich



11. Juni 1981. Daraufhin setzte das Regierungspräsidium das Ende des Arbeitsverhältnisses der Parteien auf den 11. Juni 1981 fest. Den Empfang dieses Schreibens quittierte der Kläger am 21. Januar 1981.

Mit Schreiben vom 16. März 1981 beantragte das Staatliche Schulamt, den Vertrag des Klägers über den 11. Juni 1981 hinaus bis zum 31. Juli 1981 zu verlängern mit der Begründung, Frau A habe ihre Beurlaubung gemäß § 92 a HBG für zunächst ein Jahr im Anschluß an ihren Mutterschaftsurlaub beantragt und es stehe für sie keine Ersatzkraft zur Verfügung. Das lehnte der Regierungspräsident unter Hinweis auf den Beginn der Schulferien am 25. Juni 1981 ab und meinte, für die kurze Zeitspanne vom 11. bis 25. Juni 1981 müsse der Unterrichtsausfall mit den an der Schule vorhandenen Lehrern abgedeckt werden. Mit Schreiben vom 6. Juni 1981 verwendete sich der Schulpersonalrat für eine Daueranstellung des Klägers. In seiner diesen Antrag begleitenden Stellungnahme verwies der Leiter des Staatlichen Schulamts darauf, die Schule sei zur Zeit mit 0,5 Lehrerstellen überbesetzt und der Kläger habe dort lediglich die Vertretung von Frau A wahrzunehmen gehabt.

Mit seiner am 5. Juni 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Ansicht vertreten, er stehe in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis. Die vor der Unterbrechung vom 1. August 1980 bis zum 16. Oktober 1980 liegenden Verträge müßten selbst dann mitberücksichtigt werden, wenn für den letzten Vertrag ein Befristungsgrund vorgelegen habe. Der Ehegatte der



von ihm als Klassenlehrer vertretenen Frau A sei nach Nordrhein-Westfalen versetzt worden, so daß mit deren Rückkehr an ihre frühere Schule nicht mehr zu rechnen sei.

Er hat beantragt festzustellen,

daß das Arbeitsverhältnis über den 11. Juni 1981 hinaus unbefristet fortbesteht;

hilfsweise, festzustellen, daß ein unbefristeter Lehrauftrag über den 11. Juni 1981 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, der letzte BAT-Vertrag sei wirksam befristet. Die vom Kläger wahrgenommene Vertretung sei ein geradezu klassischer Befristungsgrund. Im Hinblick auf die Dauer der zeitlichen Unterbrechung könne der Kläger auch die vorangegangenen Lehrauftragsbefristungen nicht mehr angreifen. Deswegen sei der Hilfsantrag unzulässig. Auch sei dem Kläger keine verbindliche Zusage für eine Beschäftigung an der Kreisberufsschule in Butzbach erteilt worden.

Der Kläger hat erwidert, auf einen Anruf der Kreisberufsschule bei seinen Eltern sei er vorzeitig im August 1980 aus dem Urlaub heimgekehrt, um sich an dieser Schule vorzustellen und einen schriftlichen Antrag auf Erteilung eines 2/3-BAT-Vertrages zu stellen. Vom Staatlichen Schulamt sei in diesem Zusammenhang mitgeteilt worden, über seine Weiterbeschäftigung werde sicherlich innerhalb der nächsten 14 Tage positiv entschieden, es handle sich nur noch um eine Formsache. Nachdem es dem Kläger auf



diese Weise berechnete Hoffnungen auf einen längerfristigen BAT-Vertrag gemacht habe, könne sich das beklagte Land jetzt nicht auf die zeitliche Unterbrechung zwischen den beiden letzten Verträgen berufen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß zwischen den Parteien über den 11. Juni 1981 hinaus ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht mit einer Unterrichtsverpflichtung des Klägers in Höhe von mindestens 14 Wochenstunden und einem anteiligen Vergütungsanspruch in Höhe von mindestens 14/27 der Vergütung eines angestellten Haupt- und Realschullehrers. Mit der Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

II.1. Das Landesarbeitsgericht ist von den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätzen zur Befristungskontrolle ausgegangen. Es hat angenommen, die Befristung im Arbeitsvertrag vom 14. Oktober 1980 zum 11. Juni 1981 sei sachlich gerechtfertigt, weil der Kläger zur Vertretung der mutterschaftsbedingt ausfallenden Lehrkraft A eingestellt worden sei. Trotzdem bestehe vorliegend das Arbeitsverhältnis über den 11. Juni 1981 hinaus auf unbestimmte Zeit fort. Entgegen der Auffassung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts komme es nicht allein darauf an, ob der letzte Vertrag sachlich gerechtfertigt sei. Vielmehr müsse bei aufeinanderfolgenden Befristungen (Kettenarbeitsverträgen) für jede einzelne Befristung ein sachlicher Grund gegeben sein.



Sei in einem solchen Falle eine vorhergehende Befristung sachlich nicht gerechtfertigt, entstehe ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Der Kündigungsschutz gehe dann auch bei späterer sachlich begründeter Befristung nicht wieder verloren, es sei denn, die Parteien schlössen gleichzeitig für die Vergangenheit einen Aufhebungsvertrag oder die letzte Befristung komme auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers zustande. Für die Annahme von Kettenarbeitsverträgen komme es auch nicht auf rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses an oder darauf, ob die Voraussetzungen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG vorlägen. Bei Anwendung dieser Grundsätze habe sich der Kläger bereits am 31. Juli 1980 in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit befunden. Das insoweit darlegungspflichtige Land habe nicht vorgetragen, weshalb zum Zeitpunkt jener Befristung mit dem Wegfall des Bedarfs der Arbeitsleistung des Klägers habe gerechnet werden können und müssen. Allerdings bestehe ein Arbeitsvertrag nur mit einer Unterrichtsverpflichtung von mindestens 14 Wochenstunden. Bei mehreren Befristungen mit wechselnden Vertragsinhalten sei nicht notwendig der Inhalt des letzten Vertrages entscheidend. Mit einer beschränkten Inhaltskontrolle kommt das Berufungsgericht zu dem Ergebnis, der Kläger dürfe nicht in den unzureichenden Status eines Lehrauftragnehmers zurückgedrängt werden, er könne aber auch keinen vollen BAT-Vertrag erwarten. Das beklagte Land sei vielmehr verpflichtet, ihn an mindestens 14 Stunden in der Woche zu beschäftigen und entsprechend zu bezahlen.

2. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist zutreffend,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wenn von der Auffassung des Siebten Senats (Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ausgegangen wird, bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen rechtfertigt der sachliche Grund des letzten Vertrages nur dann die Befristung, wenn auch die vorhergehenden Befristungen sachlich gerechtfertigt gewesen sind oder die Parteien beim Abschluß des letzten sachlich gerechtfertigten Zeitvertrages ein möglicherweise unbefristet bestehendes Arbeitsverhältnis ausdrücklich oder erkennbar aufgehoben haben.

3. Vorliegend hat der Kläger mit der Klage die Feststellung begehrt, das Arbeitsverhältnis bestehe über den 11. Juni 1981 hinaus unbefristet fort, obwohl möglicherweise der letzte Vertrag einen sachlichen Grund aufweise, denn die vorhergehenden Befristungen seien rechtsunwirksam gewesen. Der Umfang des Streitgegenstandes einer Feststellungsklage, mit der die Unwirksamkeit einer oder mehrerer Befristungen geltend gemacht wird, hängt davon ab, ob der Kläger sein Feststellungsinteresse in zeitlicher Hinsicht konkretisiert hat. Es ist möglich, daß der Arbeitnehmer nicht nur beantragt, daß das Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt der letzten Befristung hinaus unbefristet fortbesteht, sondern daß er nach dem ausdrücklichen Antrag oder nach seiner Begründung das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses von einem früheren Zeitpunkt ab festgestellt haben will (KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 245). Im vorliegenden Falle hat der Kläger bereits zur Begründung seiner Klage vorgetragen, alle Befristungen seien unwirksam, daher hat er den Streitgegenstand auf die Überprüfung aller Befristungen erstreckt. Dies ergibt sich auch aus der Ver-



bindung von Haupt- und Hilfsantrag.

4. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der letzten Befristung vom 14. Oktober 1980 fehle nicht der sachliche Grund. Nach der ständigen Rechtsprechung beider Kündigungssenate des Bundesarbeitsgerichts ist die Vertretung einer mutterschaftsbedingt ausfallenden Lehrkraft ein Sachgrund für die befristete Anstellung eines Lehrers (vgl. z.B. BAG Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Dieser sachliche Grund greift auch im Streitfall für die letzte Befristung ein.

5. Richtig ist weiter, daß die vorhergehenden, aufeinander folgenden Befristungen nach den Rechtsgrundsätzen, die der erkennende Senat in den Urteilen vom 14. Januar 1982 (2 AZR 245/80 und 2 AZR 254/81, AP Nr. 64 und 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellt hat, rechtsunwirksam gewesen sind, weil für diese Befristungen kein sachlicher Grund vorhanden gewesen ist, insbesondere bei Abschluß der einzelnen Verträge nicht prognostiziert werden konnte, der Unterrichtsbedarf für den Kläger werde zum vorgesehenen Endzeitpunkt der Befristung entfallen. Dies führt aber nach Auffassung des erkennenden Senats nicht zu einem Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auf unbestimmte Zeit über den 11. Juni 1981 hinaus. Dies ergibt sich aus folgenden Gründen:

a) Nach den vom Großen Senat (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten und von der stän-



digen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortgeführten Grundsätzen (BAG vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33; BAG vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35; BAG 25, 125 = AP Nr. 38; BAG vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40; BAG 31, 40 = AP Nr. 46; BAG 32, 85 = AP Nr. 50; BAG 36, 229 = AP Nr. 61; BAG vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - und - 2 AZR 254/81 -, AP Nr. 64 und 65, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungs-schutzbestimmungen umgangen werden und hierfür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Auch die Zeitdauer der Befristung muß sachlich gerechtfertigt sein. Fehlt es für die Befristung oder deren Dauer an einem sachlichen Grund, dann wird das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt.

b) Wenn einer von mehreren, aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen nicht sachlich gerechtfertigt ist, so ist dem Siebten Senat (aa0) darin zu folgen, daß zwischen den Parteien zunächst ein Arbeitsverhältnis über die unwirksame Befristung hinaus auf unbestimmte Zeit entstanden ist. Mit dem Siebten Senat (insbesondere Urteil vom 7. März 1980, aa0) ist auch davon auszugehen, daß ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nur dann durch ein befristetes abgelöst wird, wenn der Abschluß des weiteren sachlich gerechtfertigten Zeitvertrages zugleich eine Abänderung oder eine Novation (vgl. zur Abgrenzung Larenz, Lehrbuch des Schuldrechts, 13. Aufl., Bd. I, S. 84 f. und S. 86 ff.) der bislang nach der objektiven Rechtslage bestehenden



vertraglichen Beziehungen (unbefristetes Arbeitsverhältnis) enthält. Diese Vertragsänderung oder Aufhebung und Neubegründung setzt aber nach der Auffassung des erkennenden Senates nicht stets eine ausdrückliche oder erkennbare vertragliche Aufhebung des bestehenden unbefristeten Arbeitsverhältnissen voraus.

aa) Die tatsächliche Grundlage und die Notwendigkeit für einen besonderen Aufhebungsvertrag hinsichtlich des bisherigen Vertragsverhältnisses besteht nur in den seltenen Fällen, in denen bei der letzten Befristung zwischen den Parteien bereits die Wirksamkeit der früheren Befristungen streitig oder zumindest zweifelhaft gewesen ist. Nur dann haben die Parteien Anlaß, zugleich mit der weiteren Befristung auch den Bestand und die Folgen des bisherigen Arbeitsverhältnisses ausdrücklich und unmittelbar zu regeln. Aber auch in diesem Falle bedarf es allerdings nicht stets eines ausdrücklichen Aufhebungsvertrages (vgl. unten zu d 1).

bb) Wenn die Parteien bei der zweiten oder einer weiteren Befristung von der Wirksamkeit der vorausgegangenen Befristung ausgegangen sind oder sich darüber keine Gedanken gemacht haben, wird in der Rechtswirklichkeit so gut wie nie ein besonderer Aufhebungsvertrag geschlossen, weil die Parteien das für entbehrlich halten. Gleichwohl wird auch bei dieser Sachlage der unbefristete regelmäßig durch einen befristeten Vertrag abgeändert. Es sind insoweit zwei Fallgestaltungen möglich, die beide diese Rechtsfolge auslösen.



cc) Die weitere Befristung kann als Abänderung in Form einer Verlängerung des im übrigen fortgesetzten Vertrages zwischen den Parteien gedacht und gewollt sein. Dann ist ihre vertragliche Vereinbarung unmittelbar auf die Abänderung des Zeitpunktes der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtet, wodurch die bisherige Befristung – gleichgültig, ob sie wirksam oder unwirksam gewesen ist – gegenstandslos wird. Auch wenn die Parteien irrtümlich davon ausgegangen sind, sie hätten in einem wirksam befristeten Arbeitsverhältnis gestanden, ändert das nichts am objektiven Erklärungswert ihrer übereinstimmenden Erklärungen, ihre Rechtsbeziehungen hinsichtlich der Dauer auf eine neue Grundlage zu stellen. Eine unrichtige Beurteilung der Wirksamkeit der früheren Befristung betrifft ebenso wie die im Zweifel fehlende Bereitschaft des Arbeitnehmers, auf einen tatsächlich bereits erworbenen Kündigungsschutz nicht freiwillig verzichten zu wollen, nicht den objektiven Inhalt der rechtsgeschäftlichen Erklärungen, sondern die im Streitfall unerhebliche weitere Frage, ob der Arbeitnehmer bei einer irrigen Vorstellung in einem rechtserheblichen Irrtum gehandelt hat.

dd) Ebenso ist die Rechtslage zu beurteilen, wenn der Arbeitnehmer zwar vor dem Abschluß des Zeitvertrages Bedenken gegen die Wirksamkeit der bisherigen Befristung erhoben, sie aber bei der Vereinbarung der letzten Befristung nicht aufrecht erhalten, sondern sich damit ohne Vorbehalt einverstanden erklärt hat. Auch dann endet das Arbeitsverhältnis mit der vereinbarten letzten Befristung, wenn dafür ein sachlicher Grund vorgelegen hat.



ee) Wenn – wie im Streitfall – das Arbeitsverhältnis vor der letzten Befristung für einen nicht unerheblichen Zeitraum tatsächlich unterbrochen war, wird es bei der weiteren Befristung in der Regel nicht um eine Vertragsänderung, sondern um die Begründung eines neuen befristeten Vertrages gehen. Darauf ist dann unmittelbar die vertragliche Einigung zwischen den Parteien gerichtet, die aber unter Berücksichtigung der objektiven Rechtslage (unbefristeter Fortbestand des bisherigen Arbeitsverhältnisses) zugleich mittelbar die konkludente Regelung enthält, es bei der Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses durch die vorgesehene Befristung zu belassen. Durch die Vereinbarung der weiteren Befristung gibt der Arbeitnehmer auch bei dieser Fallgestaltung durch schlüssiges Verhalten seine Bereitschaft zu erkennen, die bisherigen durch die neuen Vertragsbedingungen zu ersetzen (vgl. zu den mittelbaren Willenserklärungen bei konkludentem Verhalten: Enneccerus/Nipperdey, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., 1. Bd. 2. Halbband, S. 949 f.; Flume, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 3. Aufl., 2. Bd., S. 72 f. und Larenz, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 5. Aufl., S. 324 f.). Darin liegt rechtlich eine sogen. Novation, durch die das bisherige unbefristete durch ein befristetes Arbeitsverhältnis abgelöst wird.

Auch diese Rechtsfolge tritt wegen des objektiven Erklärungswertes des Verhaltens des Arbeitnehmers unabhängig von seiner Beurteilung der Wirksamkeit der früheren Befristung und bei fehlendem Vorbehalt selbst dann ein, wenn er daran zunächst Zweifel geäußert hat.



c) Wenn damit bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Verträgen grundsätzlich nur der letzte Vertrag noch daraufhin zu überprüfen ist, ob wegen Fehlens eines sachlichen Grundes ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit vorliegt, dann entspricht das auch dem Gebot der Rechtssicherheit und ergibt sich zudem aus der Begründung des Großen Senats (BAG 10, 65) für die Befristungskontrolle: Es ist ein Gebot der Rechtssicherheit, die Parteien nicht nach Jahr und Tag noch im Ungewissen über ihre Rechtsbeziehungen zu lassen. Das wäre aber der Fall, wenn z.B. nach Ablauf des siebten aufeinander folgenden befristeten Vertrages der Arbeitgeber noch mit der gerichtlichen Feststellung rechnen müßte, zwischen den Parteien bestehe ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, weil die allererste Befristung nicht sachlich gerechtfertigt gewesen sei. Nicht alle solche Fälle können mit Hilfe der Prozeßverwirkung befriedigend gelöst werden, weil diese neben dem Zeitmoment weitere besondere Umstände voraussetzt, aus denen sich für den Gegner ein Vertrauenstatbestand ergibt, eine Klage werde nicht mehr erhoben. Das Ergebnis, das aus der Ansicht des erkennenden Senates folgt, ist für den Arbeitnehmer auch nicht unbillig, weil nach den Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichts die Befristungskontrolle dann eingreift, wenn der Kündigungsschutz objektiv umgangen wird; das ist in erster Linie der Bestandsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Deswegen werden befristet eingestellte Arbeitnehmer durch die Befristungskontrolle nicht bessergestellt als die in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit beschäftigten Arbeitnehmer. Aus diesem Grunde hat der erkennende Senat (Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - EzA § 620 BGB Nr. 61, zur Veröf-



fentlichung in der Fachpresse vorgesehen) auch die Rechtsprechung zur Anwartschaftszeit nach § 1 Abs. 1 KSchG entsprechend auf die Frage angewandt, ob ein befristeter Arbeitsvertrag eines sachlichen Grundes wegen objektiver Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes bedarf. Ein auf unbestimmte Zeit eingestellter Arbeitnehmer hat Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Kündigungszugang zu erheben, anderenfalls gilt die Kündigung als sozial gerechtfertigt. Der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag hat die Möglichkeit, durch eine Klage die Rechtswirksamkeit der Befristung klären zu lassen. Unterläßt er dies und gewährt man ihm die Nachprüfung zu einem viel späteren Zeitpunkt, zu dem er einen sachlich begründeten befristeten Arbeitsvertrag geschlossen hat, mit der Rechtsfolge, daß festzustellen ist, der Arbeitnehmer befinde sich trotz des Vorliegens eines sachlichen Grundes in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, so wird er bessergestellt, als ein sich in ähnlicher Lage befindlicher Arbeitnehmer, der auf unbestimmte Zeit angestellt ist. Dieser kann auch nicht, wenn ein Kündigungsgrund vorliegt, mit der Begründung Klage erheben, eine vorhergehende Kündigung sei rechtsunwirksam gewesen.

III. Die Anfrage erfolgt aufgrund von § 7 Abs. 2 Satz 2 der vom Präsidium des Bundesarbeitsgerichts beschlossenen und vom Bundesrat bestätigten, für den Geschäftsgang des Bundesarbeitsgerichts ergangenen Geschäftsordnung, nach der ein Senat, der in



-16-

einer Rechtsfrage von der Entscheidung eines anderen Senats des
Gerichts abweichen will, zunächst bei dem anderen Senat anzu-
fragen hat, ob dieser der Abweichung zustimmt.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Dr. Bensinger

Jansen



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)