

Aktenzeichen: 6 AZR 323/78

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 4. März 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 620 Abs. 1, §§ 123, 138, 242, 779

Leitsätze: Ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses vergleichsweise vereinbart worden, so kann die Unwirksamkeit eines derartigen Vergleichs nur nach den Vorschriften der §§ 123, 138, 242 oder 779 BGB geltend gemacht werden.

Die sachliche Berechtigung für diese Befristung folgt aus dem Vergleich.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 323/78

9 Sa 698/77 Frankfurt am Main

Verkündet am

4. März 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin

als Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

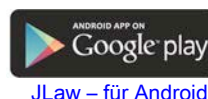
hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. März 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Mayer und Dr. Kukies für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 17. Januar 1978 - 9 Sa 698/77 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Marburg vom 25. Januar 1977 - 1 Ca 559/76 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger studierte u.a. Germanistik, Volkskunde und wissenschaftliche Politik. 1966 bestand er die wissenschaftliche Prüfung für das Lehramt an Gymnasien. Vom 1. Mai 1967 bis zum 30. April 1971 wurde der Kläger am Institut für mittell-europäische Volksforschung der Universität Marburg des beklagten Landes als Verwalter einer wissenschaftlichen Assistentenstelle nach § 9 der Assistentenordnung für die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Hessen (HASSO) vom 23. Februar 1966 (Staatsanzeiger 1966, S. 418 ff.) beschäftigt. Die Beschäftigung erfolgte zunächst nach dem Arbeitsvertrag vom 7./15. Juni 1967, der bis zum 30. April 1969 befristet war. Dieser Vertrag wurde bis zum 30. April 1971 verlängert, weil die 1967 begonnene Dissertation des Klägers noch nicht abgeschlossen war.

Anschließend wurde der Kläger zunächst aufgrund dreier befristeter Verträge nach dem BAT in der Zeit vom 1. Mai 1971 bis zum 31. März 1975 beschäftigt, und zwar im einzelnen wie folgt: Vom 1. Mai 1971 bis zum 30. April 1973, vom 1. Mai 1973 bis zum 30. April 1974 und vom 1. Mai 1974 bis zum 31. März 1975.

Die Universitätsverwaltung bot dem Kläger vor dem 31. März 1975 einen weiteren, bis zum 31. März 1976 befristeten Arbeitsvertrag an und gleichzeitig einen Auflösungsvertrag, durch den das "am 1. Mai 1971 gegründete Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen mit Ablauf des 31. März 1976 gelöst" werden sollte. Der Kläger nahm das Angebot eines weiteren bis zum 31. März 1976 befristeten Arbeitsvertrages an, lehnte jedoch den Auflösungsvertrag ab. In der zweiten Hälfte des Juni 1975 erfuhr die Universitätsverwaltung, daß der Kläger es abgelehnt hatte, den Auflösungsvertrag zu unterschreiben. Nach weiteren Verhandlungen schlossen die Parteien dann einen für die Zeit vom 1. April 1975 bis zum 30. September 1976 befristeten Arbeitsvertrag. § 5 dieses Arbeitsvertrages lautet: "Die Parteien sind sich darüber einig, daß das Arbeitsverhältnis über den 31. März 1975 hinaus fortbesteht und erst am 30. September 1976 endet, um Herrn K Gelegenheit zu geben, ein anderes Beschäftigungsverhältnis einzugehen".



- 3 -

Die Beklagte weigerte sich, den Kläger über den 30. September 1976 hinaus weiterzubeschäftigen. Der Kläger hält die in den Arbeitsverträgen vereinbarten Befristungen für unwirksam. Er trägt vor, bei Abschluß des letzten befristeten Arbeitsvertrages vom 1. Juli 1975 habe er sich in einer Zwangslage befunden. Er habe diesen Vertrag schließlich akzeptiert, weil er die Chance gesehen habe, die ausgeschriebene Stelle eines Dozenten zu erhalten. Der Kläger hat weiter vorgetragen, er habe es abgelehnt, den Auflösungsvertrag zu unterzeichnen. Daraufhin habe ihm die Verwaltung erklärt, wenn er nicht unterzeichne, bestehe rückwirkend ab 1. April 1975 kein Arbeitsvertrag. Er habe dann erklärt, er sehe sich gezwungen, Klage vor dem Arbeitsgericht zu erheben. Auf diese Ankündigung hin habe ihm die Verwaltung ein neues Angebot unterbreitet, den schließlich unterzeichneten Vertrag mit der Nebenabrede in § 5. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. September 1976 hinaus fortbestehe.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat vorgetragen, die Befristungen seien sachlich gerechtfertigt gewesen. Der sachliche Grund für die letzte Befristung ergebe sich aus § 5 dieses Vertrages. Dieser Vertrag sei ein außergerichtlicher Vergleich, mit dem der Streit der Parteien aus dem Jahre 1975 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beigelegt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. September 1976 hinaus fortbestehe. Mit seiner Revision beantragt das beklagte Land, das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Berufung des Klägers zurückzuweisen. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.



- 4 -

- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Das Arbeitsverhältnis ist – entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts – vereinbarungsgemäß am 30. September 1976 beendet worden.

I. Verfahrensrügen hat die Revision nicht erhoben. Der Senat ist daher an die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die tatsächlichen Feststellungen des erstinstanzlichen Urteils und an das unstreitige Parteivorbringen gebunden, das das Landesarbeitsgericht in Bezug genommen hat.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die ersten Befristungen seien sachlich gerechtfertigt gewesen, da der Kläger während dieser Zeit Gelegenheit gehabt habe, seine Dissertation anzufertigen. Es bestünden jedoch gegen die Dauer der Befristungen Bedenken. Der Kläger sei über neun Jahre lang mit im wesentlichen gleichen Arbeiten beschäftigt worden. Er habe auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Befristungen hinaus vertrauen dürfen. Mit Rücksicht darauf, daß der Kläger seine Dissertation habe beenden wollen, seien die Befristungen allenfalls bis zum 30. April 1974 zulässig gewesen. Die beiden folgenden Anschlußverträge bis zum 31. März 1975 und 30. September 1976 seien jedoch wegen unzulässiger Befristungen als unbefristete Verträge zu werten. Der Beklagte könne sich nicht darauf berufen, daß der Kläger freiwillig den letzten Vertrag mit der Zusatzklausel abgeschlossen habe. Die Parteien hätten sich nicht als gleichstarke Partner gegenüber gestanden. Daran ändere sich auch nichts, wenn man berücksichtige, daß der Kläger dem beklagten Land für den Fall seiner Nichtweiterbeschäftigung mit einer Klage gedroht habe, und daß das Land auf den Abschluß eines gesonderten Auflösungsvertrages verzichtet habe und mit dem Kläger eine Weiterbeschäftigung nicht nur bis zum 31. März 1976 – entsprechend ihrem früheren Angebot –, sondern bis zum 30. September 1976 vereinbart habe; dies alles sei unstreitig.



- 5 -

Der Kläger habe im Ergebnis nur die Wahl gehabt, entweder einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen oder auf der Straße zu stehen. Zwar könne ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch Vergleich wirksam befristet werden. Der Rechtsvorteil des Kündigungsschutzes dürfe aber im Wege der objektiven Gesetzesumgehung nicht ohne sachlichen Grund entzogen werden, wie es durch den Vertrag vom 1. Juli 1975 geschehen sei.

II. Den Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts im Zusammenhang mit dem Vertrag vom 1. Juli 1975 vermag der Senat nicht zu folgen.

1. Dieser Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. April 1975 bis zum 30. September 1976 enthält in § 5 unter Berücksichtigung der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Vorgeschichte dieser Vereinbarung einen Vergleich. An diesen Vergleich ist auch der Kläger gebunden.

a) Die Auslegung von nichttypischen Willenserklärungen oder Verträgen ist zwar grundsätzlich Sache der Tatsacheninstanzen (vgl. u.a. AP Nr. 5 zu § 276 BGB - Verschulden bei Vertragschluß). Im vorliegenden Fall geht es jedoch um die Auslegung eines schriftlichen Vertrages, also der Vertragsurkunde, bei der Tatsachen für besondere Umstände des Einzelfalles, die der Auslegung dieses Vertrages eine bestimmte Richtung geben könnten, nicht vorgetragen worden sind. Dann ist das Revisionsgericht befugt, die Auslegung selbst vorzunehmen (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 550 ZPO und BAG AP Nr. 11 zu § 611 BGB Gratifikation). Geht man zugunsten des Klägers davon aus, daß das Landesarbeitsgericht am Ende seines Urteils unter 4. nicht festgestellt hat, daß im Vertrage vom 1. Juli 1975 ein Vergleich enthalten sei, sondern daß das Landesarbeitsgericht die Frage der Wirksamkeit eines derartigen Vergleichs nur hypothetisch behandelt hat, so kann der Senat doch selbst diese Vereinbarung auslegen. Eine Auslegung ergibt, daß in § 5 des Vertrages vom 1. Juli 1975 ein Vergleich enthalten ist.



- 6 -

b) Das Landesarbeitsgericht hat unter I 3 a der Gründe u.a. ausgeführt, daß der Kläger dem Beklagten mit einer Klage wegen seiner Weiterbeschäftigung gedroht habe, daß der Beklagte auf den Abschluß des gesonderten Auflösungsvertrages verzichtet habe und daß eine befristete Weiterbeschäftigung des Klägers nicht nur bis zum 31. März 1976 (dem ursprünglich von dem Beklagten beabsichtigten Endtermin), sondern bis zum 30. September 1976 vereinbart worden ist. Aus diesen Tatsachen folgt, daß unter gegenseitigem Nachgeben ein Vertrag geschlossen worden ist, durch den der Streit oder die Ungewißheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis im gegenseitigen Nachgeben beseitigt worden ist. Dies ist die Legaldefinition für einen Vergleich (§ 779 Abs. 1 BGB). Die Parteien haben sich über die Ungewißheit, ob zur Zeit des Vertragsabschlusses ein faktisches, ein befristetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, verglichen.

Daß zwischen den Parteien wegen dieser Rechtsansichten gestritten worden ist, ergibt sich u.a. auch aus der Personalakte des Klägers, auf die das Landesarbeitsgericht Bezug genommen hat, insbesondere aus dem Schreiben des Präsidenten der Universität an den Dekan des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften vom 20. Juni 1975, in dem angefragt wird, wer verantwortlich sei dafür, daß der Auflösungsvertrag dem Kläger nicht gleichzeitig ausgehändigt und von ihm unterschrieben zurückerbeten worden sei, ferner aus dem Schreiben vom 20. Juni 1975 an den Kläger, in dem er aufgefordert worden ist, den Auflösungsvertrag unterschrieben zurückzusenden und in dem die Ansicht vertreten wird, zwischen den Parteien bestehe zur Zeit ein faktisches Arbeitsverhältnis, das zu beenden sei, schließlich aus einem Schreiben der Universität an den Hess. Kultusminister vom 2. Juli 1975, in dem erwähnt wird, es habe ein Gespräch stattgefunden, bei dem im Rahmen einer vergleichsweisen Regelung ein neuer Vertrag abgeschlossen worden ist, der am 30. September 1976 enden solle.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



- 7 -

2. Dieser Vergleich ist nicht nach §§ 123, 138, 242 oder § 779 BGB unwirksam. Es verstößt auch nicht gegen Treu und Glauben, wenn der Beklagte den Kläger an diesem Vertrag festhält.

a) Der Kläger hat den Vertrag nicht wegen Drohung oder arglistiger Täuschung angefochten. Die Anfechtungsfrist des § 124 BGB ist übrigens verstrichen. Die Frist begann spätestens im Zeitpunkt der Klageerhebung, das war der 7. September 1976. Zu diesem Zeitpunkt war sich der Kläger über die nach seiner Ansicht bestehende Unwirksamkeit der Befristungen im klaren. Er hat mit der Klage vorgetragen, die Befristungen seien unwirksam. Zu diesem Zeitpunkt konnte auch eine etwa bestehende Drohung, das Arbeitsverhältnis nicht zu verlängern, nicht mehr wirken.

b) Auch nach § 138 BGB ist die letzte Befristung nicht nichtig. Selbst wenn ein Rechtsgeschäft wegen arglistiger Täuschung oder Drohung etwa anfechtbar ist, so verstößt es nicht schon aus diesem Grunde auch gegen die guten Sitten. Ein Verstoß nach § 138 Abs. 1 BGB liegt nur vor, wenn das Rechtsgeschäft noch andere Umstände enthält, die es als mit den guten Sitten unvereinbar erscheinen lassen (RGZ 115, 378 [383]). Eine Nichtigkeit nach § 138 BGB kommt in Betracht, wenn ein Vertrag seinem Inhalt nach gegen die guten Sitten verstößt, aber nicht schon dann, wenn ein Verstoß gegen die guten Sitten nur in der Art des Zustandekommens des Vertrages begründet sein könnte. Tatsachen, aus denen auf die Sittenwidrigkeit des Vertragsverhältnisses geschlossen werden könnte, sind vom Kläger nicht vorgetragen worden und auch aus dem Akteninhalt nicht ersichtlich.

c) Auch aus § 779 BGB vermag der Kläger die Unwirksamkeit des Vergleichs nicht herzuleiten. Nach dieser Vorschrift ist ein Vergleich unwirksam, wenn der bei seinem Abschluß als feststehend zugrundegelegte Sachverhalt der Wirklichkeit nicht entspricht und der Streit über die Ungewißheit bei

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



Kenntnis der Sachlage nicht entstanden wäre. Voraussetzung ist also, daß die Parteien sich beim Abschluß des Vergleichs über die tatsächlichen Gegebenheiten, die sich außerhalb des Streits oder der Ungewißheit befunden haben, geirrt haben. Ein Vergleich kann auch nach § 779 BGB wegen eines Rechtsirrtums unwirksam sein, wenn dieser Irrtum dazu geführt hat, daß beide Parteien beim Vergleichsabschluß von einem der Wirklichkeit nicht entsprechenden Sachverhalt ausgegangen sind.

Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Der Kläger hat stets die Ansicht vertreten, die Befristungen der Verträge seien unwirksam, während das beklagte Land darauf hingewiesen hat, der Kläger befinde sich in einem faktischen Arbeitsverhältnis, weil er den Auflösungsvertrag, den er zusammen mit dem Arbeitsvertrag unterschreiben sollte, nicht unterschrieben hat. Der Kläger hat sogar eine Klage angedroht, mit der er die Unwirksamkeit der Befristungen feststellen lassen wollte. Die Parteien haben sich also nicht etwa beide in einem tatsächlichen oder rechtlichen Irrtum beim Abschluß des Vertrages vom 1. Juli 1975 befunden, sondern sich unter beiderseitigem Nachgeben unter Aufgabe ihrer abweichenden Ansichten auf eine "Mittellösung" geeinigt.

d) Auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage vermag sich der Kläger ebenfalls nicht zu berufen. Der Wegfall der Geschäftsgrundlage kommt zwar in Betracht, auch wenn die Voraussetzungen des § 779 BGB nicht vorliegen (BGH LM Nr. 24 zu § 779 BGB). Im vorliegenden Fall hat der Kläger wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage nichts vorgetragen. Aus dem gesamten Akteninhalt geht auch nicht hervor, von welchen übereinstimmenden Vorstellungen die Parteien ausgegangen sein könnten, die tatsächlich unzutreffend waren. Die Parteien haben vor Abschluß des letzten vergleichsweise geschlossenen befristeten Vertrages stets gegensätzliche Rechtsstandpunkte vertreten.

3. Der Vertrag vom 1. Juli 1975 ist auch nicht etwa unzulässig wegen der Bestimmung der Ziffer 2 der Protokollnotiz zu SR 2 y BAT. Die Protokollnotiz lautet: "Der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig."

a) Diese Vorschrift gilt nicht zwingend, da der Kläger nicht vorgetragen hat, er sei tarifgebunden. Im Urteil erster Instanz ist ausdrücklich ausgeführt, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finde kraft ausdrücklicher Vereinbarung der BAT und die ihn ergänzenden und ändernden Tarifverträge Anwendung.

Wenn die Parteien eines Arbeitsvertrages einen Tarifvertrag durch Vertrag in das Arbeitsverhältnis einführen und dann dem Tarifvertrag entgegenstehende Bedingungen vereinbaren, so haben sie durch eine spezielle Vertragsregelung eben die generelle tarifliche Regelung abbedungen. Dies ist wegen der fehlenden Tarifbindung möglich, da die tariflichen Vorschriften -anders als nach § 4 TVG bei tarifgebundenen Parteien- nicht zwingend wirken.

b) Abgesehen von den Ausführungen zu a) gilt der BAT nach § 3 g) BAT nicht für Verwalter einer Assistentenstelle. Vom 1. Mai 1967 bis zum 30. April 1971 war der Kläger als Verwalter einer Assistentenstelle tätig. Diese Zeit ist bei der Errechnung der 5-Jahresgrenze nicht einzubeziehen, denn bei der Berechnung der Vertragsdauer im Sinne der Ziffer 2 der Protokollnotiz zu SR 2 y ist das vorhergehende, unter anderen tariflichen Vorschriften abgeschlossene Arbeitsverhältnis nicht mit zu berücksichtigen (vgl. das nicht veröffentlichte Urteil des Senats vom 8. Mai 1979 - 6 AZR 527/77 - und Böhm-Spiertz, 2. Aufl., Komm. zum BAT - Ordner ** - unter SR 2 y Anm. 7). Zählt man diese Zeit nicht mit, so ist der Kläger als Angestellter unter Bezugnahme auf den vereinbarten BAT nur fünf Jahre abzüglich eines Monats, nämlich in der Zeit vom 1. Mai 1971 bis zunächst vorgesehen zum 31. März 1976, tätig gewesen. Nur wenn man das halbe Jahr der vergleichsweise gewährten letzten Befristung hinzurechnete, wäre der Kläger fünf Jahre und fünf Monate als Angestellter nach den vereinbarten Vorschriften des BAT tätig gewesen.

Der Kläger kann sich nicht darauf berufen, die letzte Befristung sei wegen Verstoßes gegen Ziffer 2 der Protokollnotiz zu SR 2 y BAT unwirksam, da er länger als fünf Jahre



- 10 -

insgesamt beschäftigt worden sei. Diese letzte befristete Tätigkeit ist vergleichsweise vereinbart worden, und zwar nachdem der Kläger zunächst wegen des Streits der Parteien über die Wirksamkeit der vorhergehenden Befristung einen Prozeß angedroht hatte. Wenn die Parteien dann vergleichsweise eine Vereinbarung erzielen, nach der der Kläger noch sechs Monate länger beschäftigt wird, um ihm Gelegenheit zu geben, in der Zwischenzeit eine Tätigkeit zu finden, so kann sich der Kläger nicht darauf berufen, daß gerade durch diese Verlängerung des Arbeitsvertrages die Fünfjahresfrist um fünf Monate überschritten worden sei und nunmehr die Befristung unwirksam wäre. Der Kläger setzte sich in Widerspruch mit seinem eigenen vorangegangenen Verhalten (*venire contra factum proprium*). Da diese weitere Befristung vergleichsweise vereinbart worden war, um den Streit über die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristungen zu beseitigen, so durfte das beklagte Land darauf vertrauen, daß der Kläger zumindest diese letzte Befristung nicht angreift mit der Begründung, durch diese Befristung sei die Fünfjahresgrenze der Nr. 2 zu SR 2 y BAT überschritten worden, so daß nunmehr gerade wegen dieser letzten Befristung ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entstanden sei (vgl. BGHZ 32, 273 [279]).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

gez.: Dr. Auffarth Roeper Dr. Leinemann
 Mayer Dr. Kukies



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

