

Aktenzeichen: 6 AZR 756/78

LAG Frankfurt (Main)

Urteil des BAG vom 21. Oktober 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Abs. 1, §§ 130, 140

Leitsätze:

K e i n e



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



Verkündet am
21. Oktober 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Rose und Ostkamp für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 19. Juni 1978 - 11 Sa 368/78 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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



- 2 -

Tatbestand:

Der beklagte Verein, der unter anderem Träger des heilpädagogischen Kinderheimes L ist, beschäftigte die Klägerin dort nach dem Arbeitsvertrag vom 16. Juli 1976 ab 15. Juli 1976 als Erzieherin mit Vergütung nach Vergütungsgruppe VI b BAT (2.167,-- DM brutto monatlich).

Am 26. November 1976 hängte die Klägerin ein Plakat am Verwaltungsgebäude des Heimes aus, in dem sie die vom Vorstandsmitglied R durchgeführten Pünktlichkeitskontrollen in Versform kritisierte. Nachdem dieses Plakat am 27. November 1976 vom Vorstandsvorsitzenden entfernt worden war, hängte die Klägerin dort am 29. November 1976 ein weiteres Plakat gleichen Inhalts - jedoch mit einem Zusatz - auf.

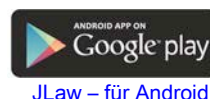
Daraufhin kündigte der beklagte Verein mit seinem Schreiben vom 13. Dezember 1976 das Dienstverhältnis vor Ablauf der vereinbarten sechsmonatigen Probezeit zum 31. Januar 1977 und bot der Klägerin zugleich den Abschluß eines für die Zeit vom 1. Februar 1977 bis zum 31. Januar 1978 befristeten Vertrages an. Die Klägerin unterschrieb diesen Vertrag. Mit ihrem Schreiben vom 22. Oktober 1977 bat die Klägerin um Weiterbeschäftigung über den 31. Januar 1978 hinaus in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Der beklagte Verein erwiderte mit seinem Schreiben vom 29. November 1977, der Vorstand sehe keine Veranlassung, die Klägerin über den 31. Januar 1978 hinaus weiterzubeschäftigen bzw. ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen.

Mit der am 19. Januar 1978 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage wandte sich die Klägerin gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Januar 1978. Sie hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht am 31. Januar 1978 ende, sondern darüber hinaus unbefristet fortbestehe.

- 3 -



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



- 3 -

Der beklagte Verein hat gebeten, die Klage abzuweisen und die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsvertrages finde ihre Rechtfertigung im vorangegangenen, aber von der Klägerin eingesehenen Fehlverhalten. Übrigens sei die Befristung für die Klägerin weniger nachteilig als die Kündigung gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat zur Begründung ausgeführt, die erfolgte Befristung finde ihre Rechtfertigung in der unangemessenen Kritik der Klägerin sowie darin, daß der Zeitvertrag gegenüber einer erwägbaren Kündigung für die Klägerin das geringere Übel gewesen sei. Die Berufung der Klägerin gegen dieses Urteil ist erfolglos geblieben. Mit ihrer - vom Landesarbeitsgericht zugelassenen - Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagbegehren weiter. Der beklagte Verein bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist als unbegründet zurückzuweisen. Zwar vermag der Senat der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht zu folgen, der Hinweis des Beklagten auf die Befristung des Arbeitsvertrages im Schreiben vom 29. November 1979 könne zu Lasten der Klägerin ausgelegt oder umgedeutet werden in eine Kündigung, die von der Klägerin nicht rechtzeitig innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 4 Kündigungsschutzgesetz angegriffen worden sei; aber die Befristung des Arbeitsvertrages ist - entgegen der Ansicht der Klägerin und des Landesarbeitsgerichts - wirksam vereinbart worden.

I. Hinsichtlich der Unwirksamkeit der Befristung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, zwar sei anerkannt, daß nach Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ein neuer Arbeitsvertrag befristet geschlossen werden könne, um bei der Überwindung von Übergangsschwierigkeiten nach der Kündigung behilflich zu sein. Im vorliegenden Falle habe jedoch der Klägerin im Zusammenhang mit der Befristung eine erneute geräumige Bewährungszeit eingeräumt werden sollen. Eine Befristung aus



- 4 -

derartigen Erwägungen entspreche nicht dem Verhalten eines verantwortungsbewußten Arbeitgebers. Das Antwortschreiben des Beklagten vom 29. November 1977 enthalte zugleich eine ordentliche Kündigung gegenüber der Klägerin zum 31. Januar 1978. Diese Kündigung gelte als rechtswirksam (§ 7 KSchG), denn sie sei von der Klägerin nicht innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 4 Kündigungsschutzgesetz angegriffen worden.

II. Die Revision rügt zu Recht, daß das Landesarbeitsgericht den Hinweis des Beklagten vom 29. November 1977 auf die Beendigung des Arbeitsvertrages nach der vereinbarten Befristung, der ja nur eine Antwort auf die entsprechende Anfrage der Klägerin vom 22. Oktober 1977 sei, als Kündigung ausgelegt oder umgedeutet habe. In der Revisionserwiderung führt der Beklagte zutreffend aus, das Landesarbeitsgericht habe § 620 Abs. 1 BGB verletzt; die Befristung sei entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts wirksam vereinbart worden, denn der befristete Vertrag sei im Interesse der Klägerin geschlossen worden.

III. Die Befristung des neuen Arbeitsvertrages ist wirksam vereinbart worden.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG [GS] 10, 65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag mit weiteren Hinweisen zu II 1 der Gründe) ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt.

- 5 -



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



- 5 -

2. Die Befristung des nach Kündigung des ersten Vertrages abgeschlossenen zweiten Arbeitsvertrages ist im vorliegenden Fall wirksam vereinbart worden. Nach der Entscheidung des Zweiten Senats vom 3. August 1961 (BAG 11, 236 = AP Nr. 19 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) bestehen gegen die Wirksamkeit einer Befristung keine Bedenken, wenn die Parteien eines Kündigungsschutzprozesses in einem prozeßbeendenden Vergleich die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren. Wenn ein Rechtsstreit über die Wirksamkeit einer Kündigung durch gegenseitiges Nachgeben beendet wird, und zwar durch Abschluß eines befristeten Vertrages, so enthält nach diesem Urteil die vergleichsweise vereinbarte Befristung ihre sachliche Rechtfertigung in sich. Beide Parteien wählen dann zwischen den denkbaren Möglichkeiten der Beendigung des Rechtsstreits, nämlich entweder der Klagabweisung oder der Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung einen Mittelweg. Der Abschluß eines befristeten Vertrages unter diesen Umständen ist vernünftig (ähnlich auch der Zweite Senat in seinem Urteil vom 18. Dezember 1979 - 2 AZR 129/78 - [demnächst] AP Nr. 51 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und das Urteil des Sechsten Senats vom 4. März 1980 - 6 AZR 323/78 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und in AP unter Nr. 53 a.a.O. vorgesehen).

Der Senat wendet diese Grundsätze auch auf den vorliegenden Fall an. Denn die Befristung stellt sich für die Klägerin als günstig dar. Sie hätte sich gegen die Kündigung vor Ablauf der Sechs-Monats-Frist des § 1 Abs. 1 KSchG kaum mit Erfolg wenden können. Dadurch, daß ihr vergleichsweise der befristete Arbeitsvertrag für die Dauer eines Jahres angeboten worden ist, ist ein für die Klägerin kaum aussichtsreicher Prozeß vermieden und ihr gleichzeitig eine neue Arbeitsmöglichkeit für die Dauer eines Jahres gewährt worden. Die Befristung ist im vorliegenden Fall nicht im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs sondern vor einem möglichen Prozeß angeboten worden. Dies kann jedoch nicht für die Beurteilung der Wirksamkeit der Befristung



entscheidend sein.

Zwar ist unter den Parteien ausdrücklich vor Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages das Wort Vergleich nicht benutzt worden. Es finden sich jedoch ausreichende Anhaltspunkte dafür, daß die befristete Beschäftigung vergleichsweise angeboten worden ist: Nach dem Tatbestand erster Instanz hat der Beklagte vorgetragen, der Vorstand habe beabsichtigt, der Klägerin fristlos zu kündigen. Nachdem die Klägerin ihr Fehlverhalten eingesehen habe, sei von einer außerordentlichen Kündigung abgesehen und das Schreiben vom 13. Dezember 1976 an sie übersandt worden. Damit sei der Klägerin in jeder nur denkbaren Weise entgegengekommen worden. In den Entscheidungsgründen erster Instanz heißt es, aufgrund des Verhaltens der Klägerin habe der Beklagte an eine Kündigung der Klägerin denken können. Wenn er ihr gleichzeitig das geringere Übel eines Zeitvertrages angeboten habe, liege darin kein unsachlicher Grund. Die Klägerin habe den Zeitvertrag selbst unterschrieben, offenbar deshalb, weil sie erkannt habe, daß er ihr weniger Nachteile gebracht habe als die vorgesehene Kündigung zum Ende der Probezeit. Das Arbeitsgericht habe daher davon ausgehen müssen, daß der Zeitvertrag wirksam sei und mit Ablauf der vereinbarten Frist ende. In der Berufungserwiderung hat der beklagte Verein vorgetragen, die Klägerin habe die Befristung als vergleichsweise Regelung akzeptiert. Diesem Vorbringen hat die Klägerin nicht widersprochen.

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist es nicht entscheidend, ob der beklagte Verein der Klägerin im Zusammenhang mit der Befristung eine "erneute, geräumige Bewährungszeit" einräumen wollte oder eingeräumt hat, was das angefochtene Urteil für bedenklich ansieht. Entscheidend kann auch nicht sein, ob der Verein etwa - rechtsirrtümlich - angenommen hat, die "unangemessene Kritik" der Klägerin an den Pünktlichkeitskontrollen rechtfertige die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Entscheidend ist nicht, welche Rechtsansicht die Parteien haben, sondern entscheidend ist,



ob die tatsächlichen Verhaltensweisen einer rechtlichen Überprüfung durch das Gericht standhalten. Selbst wenn der beklagte Verein die Führung der Klägerin noch längere Zeit überprüfen wollte, so war eine derartige Prüfung im Rahmen eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages für die Klägerin weit günstiger als der Kündigungsausspruch, gegen den die Klägerin sich kaum hätte wehren können.

In diesem Zusammenhang hat sich das Landesarbeitsgericht zu Unrecht auf die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 28 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG 14, 108 = AP Nr. 25 aaO) berufen. In beiden Entscheidungen geht es um die Dauer der Befristung im Zusammenhang mit einer Erprobung und in beiden Fällen sind die Befristungen nicht vergleichsweise gewährt worden. Daß eine vergleichsweise vorgenommene Befristung, nämlich eine Befristung, um einen Kündigungsstreit zu beenden, oder vorprozessual die Streitigkeiten über die Wirksamkeit einer Kündigung zu beenden, als sachliche Rechtfertigung angesehen werden kann, hat das Landesarbeitsgericht übersehen. Weil die Befristung vergleichsweise und zugunsten der Klägerin gewährt worden ist und im Zusammenhang damit die Wirkungen einer Kündigung nicht durchgesetzt worden sind, kann nicht gesagt werden, die Befristung sei ohne sachlich rechtfertigenden Grund geschehen, sie bedeute nämlich eine Umgehung des der Klägerin zustehenden Kündigungsschutzes. Die Klägerin hatte weder Kündigungsschutz im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes, noch - soweit ersichtlich - überhaupt die Möglichkeit, sich gegen die ordentliche Kündigung in jenem Zeitpunkt zu wehren. Die von der Beklagten beabsichtigte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin wurde vereinbarungsgemäß zeitlich hinausgeschoben.

IV. Ist demnach die Befristung des Arbeitsvertrages wirksam vereinbart worden, endete es mit Ablauf der Befristung, ohne daß es einer Kündigung bedurft hätte. Auf die Frage, ob die Antwort des beklagten Vereins vom 29. November 1977 auf eine entsprechende Anfrage der Klägerin vom 22. Oktober 1977 als



Kündigung ausgelegt oder umgedeutet werden könnte und auf die Anwendung des § 4 KSchG kommt es daher nicht entscheidend an. Dennoch mag darauf hingewiesen werden, daß eine Kündigung unmißverständlich erklärt werden muß und daß der Kündigungsadressat eine Erklärung nur dann als Kündigung aufzufassen braucht, wenn dies eindeutig und unmißverständlich erklärt worden ist; etwaige Unklarheiten gehen zu Lasten des Kündigenden (BAG AP Nr. 1 zu § 130 BGB). Das Schreiben des beklagten Vereins vom 29. November 1977 enthält weder das Wort Kündigung noch irgendwelche Erklärungen, die als Kündigung verstanden werden könnten. Mit diesem Schreiben wird lediglich die Frage der Klägerin, ob nicht ein neuer Vertrag abgeschlossen werden könne, beantwortet unter Hinweis auf die vereinbarte Befristung. Die Klägerin hat auch dieses Schreiben, wie sich aus ihrer Klage ergibt, nicht etwa als Kündigung aufgefaßt. Eine Umdeutung dieses Antwortschreibens in eine Kündigung nach § 140 BGB kommt ebenfalls nicht in Betracht, denn ein Rechtsgeschäft mit geringeren Wirkungen kann nicht in ein Rechtsgeschäft mit strengeren Wirkungen umgedeutet werden. Der deklaratorische Hinweis auf die Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf kann daher nicht in eine rechtsgestaltende Willenserklärung, eine Kündigung, umgedeutet werden (vgl. auch BAG AP Nr. 1 zu § 44 TVAL II mit Anm. von Herschel und Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 -, [demnächst] AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Dr. Auffarth Roeper Dr. Leinemann

Rose Ostkamp



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

