

Aktenzeichen: 7 AS 2/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Beschluß vom 11. April 1984
- 7 AS 2/84 -

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:

Befristetes Arbeitsverhältnis

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Stellungnahme zur Anfrage des Zweiten Senats
(mehrere Befristungen)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AS 2/84

12 Sa 1325/81 Frankfurt am Main

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 11. April 1984 auf die Anfrage des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Oktober 1983 - 2 AZR 292/82 - durch den Richter Roeper als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Deckert beschlossen:

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts stellt klar, daß die Entscheidungen vom 7. März 1980



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

(- 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 5 der Gründe), vom 19. August 1981 (- 7 AZR 252/79 - BAG 36, 171, 176 = AP Nr. 60 § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und vom 30. September 1981 (- 7 AZR 467/79 - BAG 36, 235, 238, 241 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) dahin zu verstehen sind, daß bei mehreren, zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen das Arbeitsverhältnis nur dann mit Ablauf des letzten Zeitvertrages endet, wenn dieser dem Grunde und der Dauer nach sachlich berechtigt und ein zum Zeitpunkt des Abschlusses des letzten Zeitvertrages nach der objektiven Rechtslage bestandenes unbefristetes Arbeitsverhältnis entweder ausdrücklich oder konkludent aufgehoben worden ist. An diesem Rechtsstandpunkt hält der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts fest.

G r ü n d e :

I. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in der Anfrage vom 20. Oktober 1983 - 2 AZR 292/82 - den Standpunkt vertreten, bei mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen rechtfertige ein sachlicher Grund die Befristung grundsätzlich auch dann, wenn alle oder einzelne der vorhergehenden Befristungen unwirksam gewesen seien und die Parteien beim Abschluß des letzten sachlich gerechtfertigten Zeitvertrages ein möglicherweise unbefristet bestehendes Arbeitsverhältnis nicht ausdrücklich oder erkennbar aufgehoben hätten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Der Anfrage des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Oktober 1983 (aaO) liegt eine Sachverhaltskonstellation zugrunde, die sich dadurch auszeichnet, daß ein infolge unwirksamer Befristungen zustande gekommenes Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit für einen nicht unerheblichen Zeitraum (ca. 2 1/2 Monate) tatsächlich unterbrochen worden ist. Eine weitere Besonderheit liegt darin, daß der letzte Zeitvertrag wesentliche Änderungen der seitherigen Arbeitsbedingungen (insbesondere hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit, der Höhe der Vergütung sowie der Anwendbarkeit des BAT) enthält.

In den vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts als divergierend bezeichneten Entscheidungen des erkennenden Senats vom 7. März 1980, 19. August 1981 und vom 30. September 1981 (aaO) ging es demgegenüber um die rechtliche Beurteilung der Wirksamkeit von zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgenden Zeitverträgen, und zwar ohne Änderung von wesentlichen Arbeitsbedingungen. Zu einer der Anfrage des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Oktober 1983 (aaO) zugrunde liegenden Sachverhaltskonstellation hat der erkennende Senat noch keine Rechtsgrundsätze aufgestellt, so daß der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts bei der Entscheidung des Rechtsstreits nicht von Rechtsgrundsätzen des erkennenden Senats abweichen würde.

II. Der erkennende Senat nimmt die Anfrage des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Oktober 1983 (aaO) zum Anlaß, seinen Rechtsstandpunkt, der in den Entscheidungen vom 7. März 1980, 19. August 1981 und vom 30. September 1981 (aaO) teil-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

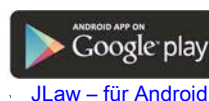
weise nur andeutungsweise zum Ausdruck gekommen ist, zu verdeutlichen.

1. In dem Urteil vom 7. März 1980 (aaO, zu I 5 der Gründe) hat der Senat die Auffassung vertreten, der Kläger habe sich infolge Unwirksamkeit der vorhergehenden Befristungen bei Abschluß des letzten Zeitvertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden. Für den letzten Zeitvertrag habe der Beklagte auch Gründe vorgetragen, die an sich dazu geeignet seien, die Befristung eines Arbeitsvertrags sowohl dem Grunde als auch von der Dauer her sachlich zu rechtfertigen. Dem letzten Zeitvertrag könne jedoch nur dann eine rechtliche Bedeutung zukommen, wenn die Parteien damit zugleich das unbefristete Arbeitsverhältnis aufgehoben und gleichzeitig einen neuen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hätten. Eine solche Auslegung des letzten Zeitvertrages hatte das Landesarbeitsgericht in dem der Entscheidung vom 7. März 1980 (aaO) zugrunde liegenden Fall nicht vorgenommen. Nach der Ansicht des Senats war das Landesarbeitsgericht vielmehr richtig davon ausgegangen, daß der Kläger nicht freiwillig auf den Kündigungsschutz verzichtet habe. Da die letzte Befristung nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch nicht auf Wunsch des Klägers erfolgt sei, habe es im übrigen auch an einem sachlichen Grund für die letzte Befristung gefehlt.

2. Das Urteil des Senats vom 19. August 1981 (aaO, zu II der Gründe) enthält unter Hinweis auf die Entscheidung des Senats vom 7. März 1980 (aaO) zu der hier zu beurteilenden Rechtsfrage die



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



folgenden Rechtssätze: Mehrere hintereinandergeschaltete Zeitverträge dürfen auch hinsichtlich der Dauer nicht als Einheit angesehen werden. Vielmehr muß der sachliche Grund für die Befristung und die Dauer für jeden einzelnen Vertrag gegeben sein.

Der Senat hat in dem der Entscheidung vom 19. August 1981 (aa0) zugrunde liegenden Streitfall die den letzten Zeitvertrag vorhergehenden Befristungen für wirksam erachtet. Über die Wirksamkeit des letzten Zeitvertrages konnte der Senat nicht abschließend entscheiden, da es noch tatsächlicher Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht bedurfte.

3. Im Urteil vom 30. September 1981 (aa0, zu 2 der Gründe) hat der Senat die im Urteil vom 19. August 1981 (aa0, zu II der Gründe) aufgestellten Rechtssätze wiederholt. Mangels entsprechender Tatsachenfeststellungen war dem Senat eine abschließende Entscheidung hinsichtlich der Wirksamkeit der beiden mit dem Kläger abgeschlossenen Zeitverträge verwehrt. In den Anweisungen an das Landesarbeitsgericht hat der Senat die Auffassung vertreten (aa0, zu 5 der Gründe), es bestehe zwischen den Parteien ein unbefristeter Arbeitsvertrag, falls sich einer der beiden befristeten Arbeitsverträge hinsichtlich des sachlichen Grundes bzw. der gewählten Dauer als nicht gerechtfertigt erweise. Zum Erfordernis eines (ausdrücklichen oder konkludenten) Aufhebungsvertrages für den Fall der Unwirksamkeit des ersten Zeitvertrages hat der Senat im Urteil vom 30. September 1981 keine Stellung genommen.



4. In Anknüpfung an den in den Entscheidungen vom 7. März 1980, vom 19. August 1981 und vom 30. September 1981 (aaO) zum Ausdruck gekommenen Rechtsstandpunkt stellt der Senat klar, auf welchen Erwägungen seine Auffassung beruht.

a) Wenn einer von mehreren zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen entweder dem Grunde oder der Dauer nach nicht sachlich gerechtfertigt ist, entsteht zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis über die unwirksame Befristung hinaus auf unbestimmte Zeit. Der Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages, der an sich sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach gerechtfertigt ist, führt nur dann zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu dem vereinbarten Zeitpunkt, wenn die Parteien das nach der objektiven Rechtslage bestehende Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entweder ausdrücklich oder konkludent aufgehoben haben. Das Erfordernis eines ausdrücklichen oder konkludenten Aufhebungsvertrages ergibt sich daraus, daß ein nach der objektiven Rechtslage bestehendes Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer zu einem in der Zukunft liegenden Zeitpunkt beendet werden soll. Während ein befristeter Arbeitsvertrag darauf gerichtet ist, ein Arbeitsverhältnis für einen bestimmten Zeitraum zu begründen, besteht der rechtsgeschäftliche Regelungsgehalt eines zukunftsbezogenen Aufhebungsvertrages darin, ein bereits - befristet oder unbefristet - bestehendes Arbeitsverhältnis zu einem in der Zukunft liegenden Zeitpunkt zu beenden.

Ein Aufhebungsvertrag ist dann nicht erforderlich, wenn



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mehrere zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge jeweils dem Grunde und der Dauer nach sachlich gerechtfertigt sind. In den Fällen der zuletzt genannten Art befindet sich der Arbeitnehmer zu keinem Zeitpunkt nach der objektiven Rechtslage in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Durch die einzelnen Zeitverträge kommt jeweils für den vertraglich vereinbarten Zeitraum ein befristetes Arbeitsverhältnis zustande. Der Arbeitnehmer erlangt in derartigen Fällen nicht den für ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit geltenden Kündigungsschutzrechtlichen Status. Es bedarf daher seitens des Arbeitnehmers auch nicht eines Verzichts auf eine kündigungsschutzrechtliche Rechtsposition in Form eines ausdrücklichen oder konkludenten Aufhebungsvertrages.

Die Rechtslage ist dagegen anders, wenn sich der Arbeitnehmer infolge der Unwirksamkeit eines von mehreren zeitlich aufeinanderfolgenden Zeitverträgen in einem Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer befindet. Bei einer derartigen Sachlage kann der Arbeitnehmer nach der objektiven Rechtslage den für Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Dauer geltenden kündigungsschutzrechtlichen Status in Anspruch nehmen. Ein Verzicht auf den Kündigungsschutz muß aus Gründen der Rechtsklarheit gegenüber dem Arbeitgeber in einer eindeutigen Art und Weise erfolgen. Diesen Standpunkt hat auch der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im Zusammenhang mit der rechtlichen Beurteilung von sog. Ausgleichsquittungen mehrfach vertreten (vgl. etwa BAG Urteil vom 29. Juni 1978 - 2 AZR 681/76 - AP Nr. 5 zu § 4 KSchG 1969; Urteil vom 3. Mai 1979 - 2 AZR 679/77 - BAG 32, 6 = AP Nr. 6 zu



§ 4 KSchG 1969; ebenso das Urteil des Vierten Senats vom 6. April 1977 - 4 AZR 721/75 - AP Nr. 4 zu § 4 KSchG 1969). Ein Verzicht auf Kündigungsschutz kann auch in Form eines Aufhebungsvertrages erfolgen (vgl. BAG Urteil vom 3. Mai 1979, aaO, zu II 2 b der Gründe, m.w.N.). Bei einer Ausgleichsquittung muß ein Verzicht auf den Kündigungsschutz als vertragliche Erklärung aus Gründen der Rechtsklarheit in der Urkunde selbst unmißverständlich zum Ausdruck kommen, etwa in der Weise, daß der Arbeitnehmer erklärt, er wolle von seinem Recht, das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen, Abstand nehmen (vgl. BAG Urteil vom 3. Mai 1979, aaO, zu II 2 b der Gründe). In Anknüpfung an diese Rechtsprechung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts steht der erkennende Senat aus Gründen der Rechtsklarheit auf dem Standpunkt, daß der Arbeitnehmer, der sich infolge einer unwirksamen Befristung nach der objektiven Rechtslage in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer befindet, auf den damit verbundenen kündigungsschutzrechtlichen Status nur dann wirksam verzichtet, wenn ein derartiger rechtsgeschäftlicher Wille unzweifelhaft gegenüber dem Arbeitgeber zum Ausdruck gekommen ist. Da der Abschluß eines Zeitvertrages lediglich auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses für einen bestimmten Zeitraum gerichtet ist, bedarf es für den Fall, daß sich der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits aufgrund einer vorhergehenden unwirksamen Befristung in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer befindet, einer eindeutigen Verzichtserklärung seitens des Arbeitnehmers hinsichtlich des mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis grundsätzlich verbundenen kündigungsschutzrechtlichen Status. Aus Gründen der Rechtsklarheit sollte

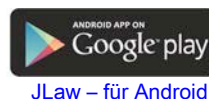


ein derartiger Verzicht nach der Auffassung des Senats in der Regel in Form eines ausdrücklichen Aufhebungsvertrages erklärt werden, der bei subjektiv ungewisser Rechtslage der Parteien auch bedingt etwa in der Weise abgeschlossen werden kann, daß der Arbeitnehmer für den Fall des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses von unbestimmter Dauer sein Einverständnis mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des Ablaufes des sich anschließenden Zeitvertrages erklärt. Bei besonders gelagerten Fallkonstellationen (z.B. bei dem der Anfrage des Zweiten Senats vom 20. Oktober 1983 (aa0) zugrunde liegenden Sachverhalt) kann nach Ansicht des Senats ein Aufhebungsvertrag ausnahmsweise durch konkludentes Verhalten geschlossen werden. Dies ist dann anzunehmen, wenn bei Abschluß des Zeitvertrages Umstände vorliegen, aus denen sich zweifelsfrei ergibt, daß der Arbeitnehmer in einer dem Arbeitgeber erkennbaren Art und Weise auf den mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis verbundenen kündigungsschutzrechtlichen Bestandsschutz verzichtet. Ein derartiger Verzichtswille kann sich u.U. auch daraus ergeben, daß der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen nur noch für eine zeitlich begrenzte Dauer dazu bereit oder fähig ist, als Arbeitnehmer tätig zu sein.

Im Unterschied zu der Auffassung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Beschluß vom 20. Oktober 1983, aa0, zu II 5 b aa der Gründe) hält der Senat den Abschluß eines ausdrücklichen oder konkludenten Aufhebungsvertrages in den Fällen, in denen sich ein Arbeitnehmer bei mehreren, zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen infolge Unwirksamkeit eines Zeitvertrages in einem Arbeitsverhältnis von



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



unbestimmter Dauer befindet, stets für notwendig. Der Auffassung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts, nach der die Notwendigkeit für einen besonderen Aufhebungsvertrag hinsichtlich des bisherigen Vertragsverhältnisses nur in den seltenen Fällen bestehe, in denen bei der letzten Befristung zwischen den Parteien die Wirksamkeit der früheren Befristung streitig oder zumindest zweifelhaft sei, vermag sich der Senat nicht anzuschließen. Der gegenteilige Standpunkt des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts berücksichtigt nicht genügend den Umstand, daß der rechtsgeschäftliche Regelungsgehalt eines Zeitvertrages nur auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses von bestimmter Dauer gerichtet ist, nicht dagegen auch den Verzicht auf einen nach der objektiven Rechtslage bestehenden Kündigungsschutzrechtlichen Status des sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befindlichen Arbeitnehmers enthält.

b) In prozessualer Hinsicht ergeben sich aus der Auffassung des erkennenden Senats die folgenden Konsequenzen:

Dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Beschluß vom 20. Oktober 1983, aaO, zu II 3 der Gründe) ist darin zu folgen, daß der Umfang des Streitgegenstandes einer Feststellungsklage, mit der die Unwirksamkeit mehrerer Befristungen geltend gemacht wird, davon abhängt, in welcher Weise der Kläger sein Feststellungsinteresse in zeitlicher Hinsicht konkretisiert hat. Dies kann ausdrücklich im Klageantrag geschehen oder sich auch aus der Begründung des Klageantrages ergeben. Ergibt die gerichtliche Prüfung, daß bereits der letzte Zeitvertrag entweder



dem Grunde oder der Dauer nach nicht sachlich gerechtfertigt ist, erübrigt sich eine Überprüfung der vorhergehenden Zeitverträge. Bei der zuletzt genannten Fallkonstellation bedarf es auch keiner Prüfung, ob die Parteien ausdrücklich oder konkludent zu einem früheren Zeitpunkt einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben. Stellt das Gericht dagegen fest, daß der letzte Zeitvertrag sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt ist, so bedarf es der Prüfung, ob sich der Kläger zum Zeitpunkt des letzten Zeitvertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden hat. Wird diese Frage vom Gericht infolge Unwirksamkeit des vorhergehenden Zeitvertrages bejaht, bedarf es der gerichtlichen Feststellung, ob die Parteien entweder ausdrücklich oder konkludent zugleich einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben.

Zu der Frage, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen in den Fällen der vorliegenden Art eine prozessuale Verwirkung des Klagerechts eintreten kann, verweist der Senat auf die Ausführungen in dem Urteil vom 7. März 1980 (aaO, zu I 1 der Gründe).

Roeper

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Kleeschulte

Deckert



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)