

Aktenzeichen: 7 AZR 241/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 5. Juni 2002
- 7 AZR 241/01 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Urteil vom 3. März 2000
- 3 Ca 421/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 21. Februar 2001
- 15 Sa 959/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Rechtfertigung einer Befristung nach dem BeschFG

Gesetze:

BeschFG 1996 § 1 Abs. 1, Abs. 3, Abs. 5; BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

1. Liegt der Sachgrund, den die Parteien im Arbeitsvertrag genannt haben, nicht vor, kann die Befristung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG in der vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (BeschFG 1996) gerechtfertigt sein. Die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 setzt keine Vereinbarung der Parteien voraus, die Befristung auf das Beschäftigungsförderungsgesetz zu stützen. Es ist lediglich erforderlich, daß die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 bei Vertragsschluß vorlagen und das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 nicht verletzt ist.

2. Die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 kann ausdrücklich oder konkludent abbedungen werden. Die Benennung eines Sachgrunds für die Befristung reicht allein für die Annahme einer konkludenten Vereinbarung über die Abbedingung nicht aus.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 241/01
15 Sa 959/00
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Juni 2002

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. Juni 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Koch und Herbst für Recht erkannt:



1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 21. Februar 2001 - 15 Sa 959/00 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 3. März 2000 - 3 Ca 421/99 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß festgestellt wird, daß das Arbeitsverhältnis nicht zum 31. Juli 1999 beendet wurde.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf Grund einer Befristungsvereinbarung zum 31. Juli 1999.

Der Kläger war seit dem 1. Oktober 1985 bei der G (G) auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als Diplom-Chemiker in deren Institut für Tieflagerung in B beschäftigt. Mit Arbeitsvertrag vom September 1985 wurde der Kläger "gemäß Art. 1 § 1 BeschFG 1985" befristet bis zum 31. März 1987 eingestellt. In den Folgeverträgen wurde stets auf bestimmte Projekte Bezug genommen, so auch im letzten Vertrag vom Februar 1995, der bis zum voraussichtlichen Projektende am 28. Februar 1998 befristet war.

Die Beklagte übernahm zum 1. Juli 1995 auf der Grundlage eines Überleitungsvertrags vom 28. Juni 1995 die Forschungsabteilungen des Instituts für Tieflagerung der G, in denen der Kläger tätig war, und führte sie in Braunschweig als Bereich für Endlagersicherheitsforschung fort. Die Beklagte gehört nicht zu den institutionell geförderten Einrichtungen. Nach § 2 des bei ihrer Gründung vereinbarten Konsortialvertrags bezieht die Beklagte ihre "Einnahmen aus Entgelten für gutachterliche und sonstige Tätigkeiten, insbesondere für die Gesellschafter". Das Bundesministerium für Umwelt läßt sich vorbehaltlich der Vergabe von Einzelaufträgen von der Beklagten gutachtlich beraten. Im Überleitungsvertrag ist eine Absichtserklärung enthalten, wonach das Bundesministerium der Finanzen Mittel zur Verfügung stellt. Die Forschungs-



und Entwicklungsarbeiten werden auf Grundlage von befristeten Projektverträgen erbracht.

Am 12. Juni 1995 schlossen die Parteien vor dem Hintergrund des bevorstehenden Betriebsübergangs einen Arbeitsvertrag, nach dem der Kläger in der Zeit vom 1. Juli 1995 bis zum 28. Februar 1998 als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt wird. Mit Vereinbarung vom 2. Dezember 1997 wurde das Arbeitsverhältnis auf Grundlage des Vertrags vom 12. Juni 1995 bis zum 31. Juli 1999 verlängert. In der Abrede heißt es ua.: "Die Vertragsverlängerung erfolgt für Aufgaben von begrenzter Dauer im Projekt 'Abfalluntersuchungsmethoden (Projekt Nr. 77033)'." Diesem Projekt lag ein Forschungs- und Entwicklungsvertrag zwischen der Beklagten und der Bundesrepublik Deutschland vom September 1996 zugrunde, der bis zum 31. Juli 1999 auszuführen war. Eine Zuordnung von bestimmten Mitarbeitern der Beklagten zu dem Projekt enthält der Vertrag nicht.

Mit der am 27. Juli 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Befristung seines Arbeitsverhältnisses zum 31. Juli 1999 gewandt und über diesen Zeitpunkt hinaus seine Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluß des Verfahrens begehrt. Er hat gemeint, die Befristung könne nicht auf einen Sachgrund gestützt werden. Die Beklagte nehme dauerhaft dieselben Aufgaben wahr, für die jeweils Drittmittelprojekte eingeworben würden. Befristet seien lediglich die einzelnen Forschungsprojekte, nicht aber die Aufgabenstellung des Klägers. Die Befristungen der Arbeitsverträge verstießen zudem gegen die Befristungshöchstgrenze des § 57 c Abs. 2 Satz 1 HRG. Schließlich könne die Beklagte die Befristung nicht auf § 1 Abs. 1 BeschFG stützen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Befristung in der Vereinbarung vom 2. Dezember 1997 nicht mit Ablauf des 31. Juli 1999 beendet worden ist,

und die Beklagte zu verurteilen, ihn als Diplom-Chemiker vertragsgemäß bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Sie hat im wesentlichen geltend gemacht, die Befristung des letzten Vertrags sei auf Grund des zeitlich begrenzten Drittmittelprojekts Nr. 77033 berechtigt gewesen. Bei Abschluß des letzten Vertrags habe festgestanden, daß das Projekt Nr. 77033 am 31. Juli 1999 beendet und keine Anschlußprojekte vorhanden sein würden. Das Projekt sei speziell auf die persönlichen und fachlichen Kenntnisse des Klägers ausgerichtet und von ihr allein zu dessen Weiterbeschäftigung eingeworben worden. Die Befristung sei damit allein im Interesse des Klägers vereinbart worden. Ihre Wirksamkeit ergebe sich auch aus § 1 Abs. 1 BeschFG.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 21. Februar 2001 erklärten die Parteien, daß der Kläger weiterbeschäftigt werde und die Beklagte ihm gegenüber eine Änderungskündigung zum 30. Juni 2001 ausgesprochen habe. Diese hat der Kläger unter Vorbehalt angenommen und gegen die Änderungskündigung Klage erhoben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt hinsichtlich des Feststellungsantrags mit der aus dem Tenor ersichtlichen Klarstellung zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Befristungsvereinbarung zum 31. Juli 1999 nicht beendet worden. Die Beklagte kann die Befristung im letzten Arbeitsvertrag der Parteien weder auf einen Sachgrund stützen noch mit der Vorschrift des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG in der vom 1. Oktober 1996 bis 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (BeschFG 1996) rechtfertigen. Über den vorläufigen Weiterbeschäftigungsantrag, der sich auf die Zeit bis zum rechtskräftigen Abschluß des Verfahrens bezog, war vom Senat nicht mehr zu entscheiden.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, die Befristungsvereinbarung vom 2. Dezember 1997 zum 31. Juli 1999 könne nicht auf einen Sachgrund gestützt werden.



1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht lediglich den letzten Arbeitsvertrag vom 2. Dezember 1997 einer Befristungskontrolle unterzogen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Etwas anderes gilt, wenn es sich bei dem letzten Vertrag um einen unselbständigen Annex zum vorherigen Vertrag gehandelt hat, mit dem das bisherige befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich seines Endzeitpunkts geringfügig modifiziert werden sollte, diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragszeit an später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsabschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht (*1. Dezember 1999 - 7 AZR 236/98 - AP HRG § 57 b Nr. 21 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 21, zu I der Gründe mwN*). Hiernach ist entgegen der Auffassung der Revision der am 2. Dezember 1997 geschlossene Arbeitsvertrag kein unselbständiger Annex des vorangegangenen Arbeitsvertrags vom 12. Juni 1995. Eine Änderung des Fristendes um 17 Monate ist keine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des Endzeitpunkts des Arbeitsverhältnisses. Auch ist nicht erkennbar, inwiefern sich die Verlängerung am Sachgrund des früheren Vertrags orientiert. Vielmehr diente die Vertragsänderung der Anpassung an die Laufzeit eines anderen Forschungsprojekts.

2. Für die daher allein zu überprüfende Befristungsvereinbarung vom 2. Dezember 1997 sind § 1 HFVG iVm. §§ 57 a ff. HRG nicht anzuwenden. Die Befristung ist deshalb nicht wegen Verletzung des § 57 c HRG unwirksam. Die Beklagte ist keine Einrichtung iSd. § 1 HFVG. Bei ihr handelt es sich nicht um eine staatliche Forschungseinrichtung, sondern um eine privatrechtliche Gesellschaft. Sie wird auch nicht überwiegend staatlich finanziert. Die vorwiegende Finanzierung durch eingeworbene Drittmittel ist auch dann keine staatliche Finanzierung iSd. § 1 HFVG, wenn die Gelder staatlicher Herkunft sind. Schließlich ist nicht ersichtlich, daß die Beklagte zu den Forschungseinrichtungen nach Art. 91 b GG gehört.

3. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, daß ein Sachgrund im Sinne der allgemeinen arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle nicht vorgelegen hat.

a) Die Beklagte kann die Befristung nicht auf den Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften stützen. Dieser Sachgrund ist von der regelmäßig



gegebenen Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs eines Unternehmens zu unterscheiden. Die allgemeine Unsicherheit rechtfertigt die Befristung nicht. Sie gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch den Abschluß befristeter Arbeitsverträge auf den Arbeitnehmer überwälzen kann (*BAG 22. März 2000 - 7 AZR 758/98 - BAGE 94, 130 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 221, zu II 3 a der Gründe mwN; 26. August 1998 - 7 AZR 450/97 - BAGE 89, 316 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 202, zu II 2 c der Gründe*). Demgegenüber setzt der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs voraus, daß ein Sachverhalt gegeben ist, nach dem im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, daß für eine Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierüber ist eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die tatsächlichen Grundlagen der Prognose hat der Arbeitgeber im Prozeß darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, deren Richtigkeit zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen (*BAG 28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 227 = EzA BGB § 620 Nr. 175, zu B II 1 der Gründe; 12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 182 = EzA BGB § 620 Nr. 142, zu II 3 b, 4 der Gründe*). Die Prognose ist Teil des Sachgrunds (*BAG 3. November 1999 - 7 AZR 846/98 - AP BAT § 2 SR 2 y Nr. 19 = EzA BGB § 620 Nr. 166, zu 3 a der Gründe*).

Danach erweist sich der Vortrag der Beklagten als nicht ausreichend. Ihr Vorbringen, sie habe mit dem Kläger für einen zeitlich begrenzten Forschungsauftrag einen darauf abgestimmten befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen, kann die Befristung allein nicht rechtfertigen. Vielmehr wäre erforderlich gewesen, konkrete Tatsachen dafür vorzutragen, die die Prognose rechtfertigen, es seien keine Anschlußprojekte zu erwarten, die eine Weiterbeschäftigung des Klägers ermöglichen könnten. Daran fehlt es. Die Behauptung, im Betätigungsbereich des Klägers habe nicht mit Anschlußaufträgen gerechnet werden können, stellt keine auf Grund konkreter Tatsachen nachvollziehbare Prognose dar. Die Tatsache, daß der Beklagten seinerzeit keine Folgeprojekte bekannt waren, belegt lediglich die allgemeine Unsicherheit über Nachfolgeprojekte. Das Vorbringen der Beklagten, die Weiterbeschäftigung ab dem 28. Februar 1998 habe dem Kläger die Suche nach einer anderen Arbeitsstelle ermöglichen sollen, falls sie nicht anderweitige Projekte akquirieren könne, spricht sogar dafür, daß die Beklagte keine Prognose aufgestellt hatte, die Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers werde mit hinreichender Sicherheit wegfallen. Sie hat auch nicht vorgetra-



gen, sie habe sich bereits im Dezember 1997 entschlossen, in den Arbeitsbereichen des Klägers künftig nicht mehr tätig zu werden. Soweit die Beklagte darlegt, bei längerfristigen Drittmittelprojekten sei eine den genannten Anforderungen entsprechende Prognose nicht zu leisten und nur eine allgemeine Einschätzung der Entwicklung möglich, beschreibt sie ausdrücklich die Unsicherheit der künftigen Entwicklung des Arbeitsbedarfs. Das weitere Vorbringen der Beklagten erschöpft sich in allgemeinen, unverbindlichen Hinweisen. So ist dem Vorbringen über die geänderte Atompolitik schon nicht zu entnehmen, ob die Beklagte diesen Umstand bereits in ihre bei Abschluß des Arbeitsvertrags zu erstellende Prognose einbezogen hatte. Das gilt ebenso für die Haushaltskürzungen und die zurückgehenden Auftragsvolumina. Dem angeführten Einbruch des osteuropäischen Marktes sind keine konkreten Schlußfolgerungen für die Beschäftigungsmöglichkeiten des Klägers zu entnehmen.

b) Auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung kann die Befristung schon deshalb nicht gestützt werden, weil die Beklagte nicht vorgetragen hat, gerade die Beschäftigung des Klägers im Projekt Nr. 77033 sei drittmittelfinanziert gewesen. Nach dem Forschungs- und Entwicklungsvertrag für dieses Projekt war dies nicht der Fall.

c) Die Befristungsvereinbarung kann nicht mit einem Interesse des Klägers an der Befristung gerechtfertigt werden. Zwar kann ein Wunsch des Arbeitnehmers nach einer befristeten Beschäftigung eine Befristung sachlich rechtfertigen (*BAG 6. November 1996 - 7 AZR 909/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 188 = EzA BGB § 620 Nr. 146, zu 3 der Gründe*). Dazu müssen Tatsachen festgestellt werden, aus denen ein Interesse des Arbeitnehmers nur an einer befristeten Beschäftigung folgt. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluß eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte (*BAG 6. November 1996 - 7 AZR 909/95 - aaO, zu 3 der Gründe*). So verhält es sich im Streitfall nicht. Die dem Kläger mögliche Wahl zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 28. Februar 1998 auf Grund der vorangegangenen Befristung und einer befristeten Fortsetzung läßt keinen Schluß auf den Wunsch des Klägers nach einer ausschließlich befristeten Tätigkeit zu.

d) Die Beklagte kann die Befristung des Arbeitsvertrags schließlich nicht darauf stützen, sie habe den Kläger weiterbeschäftigt, um ihm die Suche nach einem anderen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Zwar kann der soziale Überbrückungszweck eines Arbeitsvertrags dessen Befristung sachlich rechtfertigen (*BAG 24. Januar 1996 - 7 AZR*



496/95 - BAGE 82, 101 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 179, zu III 3 c der Gründe; 7. Juli 1999 - 7 AZR 232/98 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 211 = EzA BGB § 620 Nr. 165, zu II 1 a der Gründe). Davon kann ausgegangen werden, wenn dem Arbeitnehmer im Anschluß an ein auslaufendes befristetes Arbeitsverhältnis oder ein Ausbildungsverhältnis durch eine vorübergehende (erneute) befristete Beschäftigung die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz erleichtert werden soll. Soziale Beweggründe kommen als Sachgrund aber nur in Betracht, wenn es ohne den sozialen Überbrückungszweck überhaupt nicht zur Begründung des Arbeitsverhältnisses, auch keines befristeten Arbeitsverhältnisses, gekommen wäre. Das hat der Arbeitgeber anhand konkreter Tatsachen vorzutragen. Sie müssen darauf schließen lassen, daß die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers für den Abschluß des Arbeitsvertrags nicht ausschlaggebend waren.

Das Vorbringen der Beklagten reicht auch insoweit nicht aus. Der Arbeitsvertrag vom 2. Dezember 1997 enthält für diesen Befristungsgrund ebensowenig Hinweis wie die Mitteilung an den Betriebsrat im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens. Die Beklagte hat auch nicht behauptet, das Projekt Nr. 77033 sei nur akquiriert worden, um den Kläger für eine Übergangszeit beschäftigen zu können; ansonsten wäre er nicht angeworben worden. Ihre Darstellung, das Projekt sei speziell auf den Kläger ausgerichtet, enthält eine derart weitergehende Behauptung nicht.

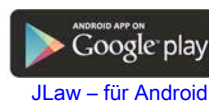
II. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht jedoch eine Rechtfertigung der Befristung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 angenommen. Zwar kann vorliegend die Befristung auf § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 gestützt werden. Die Voraussetzungen dieser Norm sind gegeben. Der Vertrag vom 2. Dezember 1997 verletzt auch nicht das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG 1996. Die Parteien haben jedoch bei Abschluß der Befristungsvereinbarung vom 2. Dezember 1997 auf Grund der Besonderheiten des vorliegenden Falles die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 konkludent abbedungen.

1. Die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 setzt keine Vereinbarung der Parteien voraus, die Befristung auf das Beschäftigungsförderungsgesetz zu stützen. Ausreichend ist vielmehr, wenn die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 objektiv bei Vertragsschluß vorliegen und die in § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 normierten Ausnahmen nicht eingreifen.



a) § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 enthält kein Zitiergebot. Anders als etwa in § 57 b Abs. 5 HRG in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung oder in § 11 Abs. 4 Nr. 4 AÜG hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen, daß der Grund der Befristung im Arbeitsvertrag angegeben werden muß. Soweit daher nicht tarifliche Vorschriften die Angabe des Rechtfertigungsgrunds erfordern, hängt die Wirksamkeit der Befristung nicht davon ab, ob der Rechtfertigungsgrund zum Gegenstand der vertraglichen Vereinbarung gemacht oder dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluß mitgeteilt wurde (*BAG 28. Januar 1998 - 7 AZR 656/96 - BAGE 87, 358 = AP HRG § 48 Nr. 1, zu 4 der Gründe mwN*). Vielmehr ist ausreichend, daß der Rechtfertigungsgrund bei Vertragsschluß objektiv vorlag. Daher kann ein Arbeitgeber bei einer Sachgrundbefristung grundsätzlich auch einen anderen als den im Arbeitsvertrag genannten Sachgrund anführen oder sich hilfsweise auf einen Sachgrund berufen, wenn im Arbeitsvertrag die Bestimmungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes als Rechtfertigungsgrund genannt sind (*BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 51/99 - BAGE 95, 255 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 4, zu IV 1 der Gründe*). Für die Rechtfertigung einer Befristung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz gilt nichts anderes, auch wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund genannt ist. Auch in diesem Fall kann die Befristung als sachgrundlose Befristung gerechtfertigt sein, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung bei Vertragsschluß vorlagen.

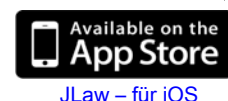
Etwas anderes folgt auch nicht aus der Rechtsprechung des Senats zu der sich bei der zweiten Alternative des Anschlußverbots des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996 stellenden Frage, ob es sich bei dem vorhergehenden Vertrag um einen befristeten Arbeitsvertrag nach Abs. 1 gehandelt hat. Bei der Prüfung dieses Tatbestandsmerkmals kommt es allerdings nach der ständigen Rechtsprechung des Senats maßgeblich auf den Parteiwillen an, nicht auf das objektive Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 (*28. Juni 2000 - 7 AZR 920/98 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 2, zu B IV 2 b der Gründe; 25. Oktober 2000 - 7 AZR 537/99 - BAGE 96, 155 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 7, zu B IV 2 a der Gründe; 25. April 2001 - 7 AZR 376/00 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 10 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 25, zu II 2 a aa der Gründe*). Eine allein auf das objektive Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 abstellende Betrachtungsweise wäre mit dem Sinn und Zweck des Gesetzes nicht vereinbar. Sie würde dazu führen, daß § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 als Rechtfertigungsgrund für die Befristung eines Folgevertrages regelmäßig bereits dann ausschiede, wenn nur bei dem vorhergehenden Vertrag die Zeitgrenzen des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 eingehalten waren. Dies widerspräche aber dem erklärten Willen des



Gesetzgebers, im Anschluß an Sachgrundbefristungen sachgrundlose Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz zu ermöglichen. Im Rahmen der zweiten Alternative des Anschlußverbots des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996 ist daher auf den Parteiwillen abzustellen. Davon zu unterscheiden ist die Frage der Wirksamkeit der im Folgevertrag vereinbarten Befristung. Für diese ist nach den vom Senat entwickelten allgemeinen Grundsätzen der Befristungskontrolle das objektive Vorliegen des Befristungsgrunds bei Vertragsschluß maßgeblich. Für die Rechtfertigung einer Befristung nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 genügt es daher, wenn dessen zeitliche Grenzen eingehalten sind, die zulässige Zahl von Verlängerungsverträgen nicht überschritten ist und ein Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 nicht vorliegt.

b) Allerdings kann die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 vertraglich ausgeschlossen werden. Ebenso wie bereits bei § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 (*BAG 25. September 1987 - 7 AZR 315/86 - BAGE 56, 155 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 1, zu C I 3 der Gründe; 24. Februar 1988 - 7 AZR 454/87 - AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 3 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 3, zu I 2 der Gründe*) handelt es sich bei § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 um eine einseitig zwingende gesetzliche Bestimmung, die weder eine tarifvertragliche noch eine einzelvertragliche Regelung verdrängt, sofern diese für den Arbeitnehmer günstiger sind. Daher ist es den Arbeitsvertragsparteien unbenommen, eine Vereinbarung zu treffen, durch welche § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 als Rechtsgrundlage für die vereinbarte Befristung ausgeschlossen wird. Eine derartige Abbedingung kann ausdrücklich, aber auch konkludent erfolgen. An einen konkludenten Ausschluß der Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 ist vor allem dann zu denken, wenn der Arbeitnehmer die Erklärung des Arbeitgebers dahin verstehen darf, daß die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt werden und mit diesem "stehen und fallen" soll. Dabei sind die Umstände des Einzelfalls entscheidend. Die Benennung eines Sachgrunds kann hierbei ein wesentliches Indiz darstellen. Allein reicht sie allerdings nicht aus, um anzunehmen, die sachgrundlose Befristung solle damit ausgeschlossen sein. Vielmehr müssen im Einzelfall noch zusätzliche Umstände hinzutreten.

c) Ob die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 vertraglich abbedungen wurde, ist grundsätzlich von den Tatsacheninstanzen durch Auslegungen der vertraglichen Vereinbarung zu ermitteln. Dabei ist die revisionsrechtliche Überprüfung bei atypischen Vereinbarungen darauf beschränkt, ob die Rechtsvorschriften über die Auslegung (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt wurden, der für die Auslegung maßgebliche



Tatsachenstoff vollständig verwertet wurde und ob gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen wurde (*ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vgl. 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP HGB § 74 Nr. 63 = EzA HGB § 74 Nr. 54, zu 1 der Gründe; 8. April 1992 - 7 AZR 135/91 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 146 = EzA BGB § 620 Nr. 115, zu II 2 a der Gründe*).

2. Hiernach erweist sich die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte könne sich zur Rechtfertigung der Befristung auf § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 berufen, im Ergebnis als rechtsfehlerhaft.

a) Der am 2. Dezember 1997 geschlossene Arbeitsvertrag konnte grundsätzlich nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 wirksam befristet werden. Dessen Voraussetzungen waren bei Vertragsschluß objektiv gegeben.

b) Mit dem Vertrag wurde auch nicht das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996 verletzt. Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996 ist die Befristung nach Abs. 1 nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag oder zu einem vorhergehenden nach Abs. 1 befristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Der vorhergehende Vertrag vom 12. Juni 1995 war entgegen der Auffassung des Klägers kein unbefristeter Vertrag. Er gilt vielmehr nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG als wirksam befristet (*ständige Senatsrechtsprechung 21. Februar 2001 - 7 AZR 98/00 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 9 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 24, zu II 2 a der Gründe mwN*). Der Kläger hat die zum 28. Februar 1998 vereinbarte Befristung nicht innerhalb der Klagefrist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG angegriffen.

Der vorangegangene Arbeitsvertrag war auch kein Arbeitsvertrag nach § 1 Abs. 1 BeschFG. Die Parteien haben diesen Vertrag nicht auf § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG stützen wollen. Bei Abschluß des vorangegangenen Vertrags waren die Voraussetzungen nach § 1 BeschFG in der bis zum 30. September 1996 geltenden Fassung erkennbar nicht gegeben. Bei dem Vertrag handelte es sich nicht um eine Neueinstellung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1985. Ferner war die Höchstdauer des § 1 BeschFG von 18 Monaten überschritten.

3. a) Entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts haben die Parteien jedoch die Befristungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG einzelvertraglich abbedungen. Die gegenteilige Auslegung des Vertrags vom 2. Dezember 1997 durch das



Landesarbeitsgericht hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Berufungsgericht hat es versäumt, den für die Auslegung maßgeblichen Tatsachenstoff vollständig zu verwerten. Es würdigt lediglich, daß die Parteien einen Sachgrund im Vertrag angegeben haben. Die weiteren Umstände finden allenfalls Erwähnung mit dem inhaltsleeren Satz "solches ist vorliegend jedoch nicht erkennbar". Unberücksichtigt blieb die Tatsache, daß die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit dem Kläger nach einem auf § 1 BeschFG 1985 gestützten Vertrag über viele Jahre Arbeitsverträge geschlossen hat, die jeweils auf einen Sachgrund gestützt waren, und daß im ersten Vertrag der Parteien vom 12. Juni 1995 kein Sachgrund angegeben war. Dagegen war wieder die Befristung des letzten Arbeitsvertrags vom 2. Dezember 1997 auf ein bestimmtes Forschungsprojekt gestützt. Ferner hat die Beklagte vorgetragen, das Projekt sei gerade auf den Kläger zugeschnitten gewesen und habe ihm den Übergang in eine anderweitige Beschäftigung ermöglichen sollen.

b) Dieser Rechtsfehler führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, § 564 Abs. 1 ZPO, nicht jedoch zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Denn der Senat kann den Rechtsstreit in Anwendung des § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO selbst entscheiden. Die Parteien haben alle Tatsachen vorgetragen, die beim Abschluß des letzten Vertrags maßgeblich waren. Es steht nicht zu erwarten, daß sie im Fall einer Zurückverweisung weitere entscheidungserhebliche Umstände vortragen können.

c) In Anbetracht der genannten, vom Landesarbeitsgericht nicht gewürdigten Umstände ist davon auszugehen, daß der Kläger das Angebot der Beklagten auf Abschluß eines weiteren Vertrags so verstanden und angenommen hat, daß die Befristung nicht auf das Beschäftigungsförderungsgesetz gestützt werden sollte, sondern daß die Wirksamkeit der Befristung vom angegebenen Sachgrund abhängig sein sollte. Neben dem Indiz "Erwähnung des Sachgrunds im Vertrag" spricht für den Ausschluß der Befristungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 insbesondere die Tatsache, daß die Beklagte und ihre Rechtsvorgängerin bei der Vertragsgestaltung differenziert haben und einmal die Möglichkeit des Beschäftigungsförderungsgesetzes genutzt haben, einmal überhaupt keine Erklärung zum Sachgrund formuliert haben und überwiegend den Sachgrund der Mitarbeit an einem befristeten Projekt im Vertragstext erwähnt haben. Daraus folgt, daß auf Arbeitgeberseite nicht sorglos mit den Befristungsmöglichkeiten umgegangen worden ist, sondern die Vertragsvorschriften bewußt formuliert worden sind. Das wird bestätigt durch das Vorbringen der Beklagten bei den



vermeintlichen Sachgründen des letzten Vertrags. Die Beklagte hat vergeblich versucht, die Befristung auf verschiedene Sachgründe zu stützen und dabei erkennen lassen, daß es ihr bereits bei Vertragsschluß ausschließlich um eine Rechtfertigung der Befristung nach den von der Rechtsprechung zu § 620 BGB entwickelten Regelungen ging. Damit haben die Parteien die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 abbedungen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 97 ZPO.

Dörner Steckhan Gräfl

Dr. Koch Jens Herbst



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)