

Aktenzeichen: 7 AZR 394/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 4. Dezember 2002
- 7 AZR 394/01 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 22. November 2000
- 11 Ca 249/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 16. Mai 2001
- 5 Sa 7/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag

Gesetz:

HRG § 57 b Abs. 2 Nr. 1, § 57 c Abs. 2, § 57 c Abs. 6 Nr. 3; BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 394/01
5 Sa 7/01
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Dezember 2002

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 2002 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Pods sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gerschermann und Coulin für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 16. Mai 2001 - 5 Sa 7/01 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die wirksame Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin ist am 6. April 1962 geboren und seit dem 10. Juli 1989 bei der Beklagten als wissenschaftliche Mitarbeiterin des Universitätskrankenhauses beschäftigt. Dieser Beschäftigung lagen mehrere befristete Arbeitsverträge zugrunde, die sich nach Vertragsdatum, Gegenstand, vereinbarter Dauer und Befristungsgrund wie folgt darstellen:

Nr.	Vertragsdatum	Gegenstand	Vereinbarte Dauer	Befristungsgrund lt. Vertrag
1.	17.07.1989	Vertretung der beurlaubten Stelleninhaberin	10.07.1989 bis 30.09.1989	SR 2 y BAT
2.	19.09.1989	Wissenschaftliche Dienstleistungen gem. § 23 HmbHG - Teilzeit	01.10.1989 bis 30.06.1994	§ 57 b Abs. 2 Nr. 1, § 57 c HRG, SR 2 y BAT
3.	20.09.1989	Vollzeittätigkeit - Ruhen des Arbeitsvertrags vom 19.09.1989		§ 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG, SR 2 y BAT
4.	15.02.1990	Änderung des Arbeitsvertrags vom 19.09.1989	01.04.1990 bis 30.06.1994	§ 57 b Abs. 2 Nr. 1, § 57 c HRG, SR 2 y BAT
5.	18.02.1993	Änderung des Arbeitsvertrags vom 19.09.1989	01.03.1993 bis 21.02.1995	§ 57 b Abs. 2 Nr. 1, § 57 c HRG, SR 2 y BAT



- | | | | | |
|-----|------------|---|---------------------------|--|
| 6. | 18.10.1994 | Änderung des Arbeitsvertrags vom 19.09.1989 | 22.02.1995 bis 08.02.1996 | SR 2 y BAT |
| 7. | 07.12.1995 | Wissenschaftliche Dienstleistungen gem. § 23 HmbHG | 09.02.1996 bis 25.01.1997 | § 57 b Abs. 2 Nr. 1, § 57 c HRG, SR 2 y BAT |
| 8. | 23.01.1997 | Änderung des Arbeitsvertrags vom 07.12.1995 | 26.01.1997 bis 15.11.1997 | § 57 b Abs. 2 Nr. 1, § 57 c Abs. 6 Nr. 1 HRG, SR 2 y BAT |
| 9. | 31.07.1997 | Änderung des Arbeitsvertrags vom 07.12.1995 | 16.11.1997 bis 07.04.1998 | § 57 b Abs. 2 Nr. 1, § 57 c HRG, SR 2 y BAT |
| 10. | 03.03.1998 | Änderung des Arbeitsvertrags vom 07.12.1995 | 08.04.1998 bis 07.12.1998 | § 57 b Abs. 2 Nr. 1, § 57 c HRG, SR 2 y BAT |
| 11. | 30.10.1998 | Nichtanrechnung von Zeiten des Erziehungsurlaubs gem. § 57 c Abs. 6 HRG | 08.12.1998 bis 07.08.1999 | § 57 b Abs. 2 Nr. 1, § 57 c HRG, SR 2 y BAT |
| 12. | 28.07.1999 | Nichtanrechnung von Zeiten des Erziehungsurlaubs gem. § 57 c Abs. 6 HRG | 08.08.1999 bis 15.11.2001 | § 57 b Abs. 2 Nr. 1, § 57 c HRG, SR 2 y BAT |

Vom 1. Januar 1992 bis zum 21. August 1992, vom 4. März 1994 bis zum 20. April 1997 und vom 8. August 1997 bis zum 26. September 2000 befand sich die Klägerin jeweils im Mutterschutz und anschließend im Erziehungsurlaub. Die letzte Verlängerung des Erziehungsurlaubs vom 22. November 1997 bis 26. September 2000 bestätigte die Beklagte der Klägerin am 31. Mai 1999. Gleichzeitig forderte sie die Klägerin auf, einen Antrag auf Verlängerung des Arbeitsvertrags für die Zeit des Erziehungsurlaubs einzureichen. Daraufhin bat die Klägerin am 8. Juni 1999 um Nichtanrechnung der Zeiten des Mutterschutzes und des Erziehungsurlaubs (auch der Verlängerung) auf die Dauer des Arbeitsvertrags. Dementsprechend übersandte die Beklagte der Klägerin den Arbeitsvertrag vom 28. Juli 1999. Beim Abschluß dieses Arbeitsvertrags war der Klägerin nicht bekannt, daß er bei Einhaltung der Höchstbefristungsgren-



ze von fünf Jahren und bei Herausrechnung der Zeiten des Erziehungsurlaubs und der Mutterschutzfristen nur bis zum 25. Mai 2001 hätte verlängert werden können.

Mit der am 21. Juni 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, wegen der Überschreitung der Höchstbefristungsgrenze in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu stehen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Festanstellungsverhältnis besteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin über den 15. November 2001 hinaus zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat eingeräumt, daß ihr ein Rechenfehler unterlaufen sei. Das sei für die Klägerin offenkundig gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Dagegen hat die Beklagte Berufung eingelegt und im Wege der Widerklage darüber hinaus beantragt,

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 25. Mai 2001 endet.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils und die Abweisung der Widerklage. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis hat auf Grund der vereinbarten Befristung am 25. Mai 2001 geendet. Die Befristung ist durch den Sachgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG (in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden



Fassung; im folgenden: aF) gerechtfertigt. Die Befristungshöchstdauer von fünf Jahren gemäß § 57 c Abs. 2 HRG aF wurde nicht überschritten.

I. Der Klageantrag zu 1 ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die Befristung im letzten Arbeitsvertrag vom 28. Juli 1999 durch einen sachlichen Grund iSd. § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG aF gerechtfertigt war und die befristeten Arbeitsverträge der Klägerin mit der Beklagten nicht die fünfjährige Befristungshöchstgrenze des § 57 c Abs. 2 HRG aF überschritten.

1. Die Befristung des letzten Arbeitsvertrags war sachlich gerechtfertigt. Nach der von der Revision nicht angegriffenen Würdigung des Landesarbeitsgerichts hat der Sachgrund der Weiterbildung zum wissenschaftlichen Nachwuchs gemäß § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG aF vorgelegen.

2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die Befristung auch nicht gegen die Vorschrift des § 57 c Abs. 2 HRG aF verstieß. Nach § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG aF dürfen mehrere befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 - 4 und Abs. 3 HRG aF bei demselben Arbeitgeber insgesamt die Höchstgrenze von fünf Jahren nicht überschreiten. Dabei sind auch Arbeitsverträge einzubeziehen, die ihre Befristung zwar nicht ausdrücklich auf einen der Gründe des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 - 4 und Abs. 3 HRG aF stützen, hierauf aber hätten gestützt werden können (*BAG 14. Dezember 1994 - 7 AZR 342/94 - AP HRG § 57 b Nr. 3 = EzA BGB § 620 Nr. 129, zu I 1 b der Gründe*). Unter Einbeziehung aller Arbeitsverträge der Parteien vom 17. Juli 1989 bis zum 28. Juli 1999 wird diese Befristungshöchstdauer von fünf Jahren nicht überschritten.

a) Bei der Berechnung der Befristungshöchstdauer sind auch die Verträge vom 17. Juli 1989 und 18. Oktober 1994 einzubeziehen. Die Befristung beider Verträge hätte auf § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG aF gestützt werden können. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war die Klägerin auch während der Laufzeit dieser Verträge ausschließlich als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Beklagten beschäftigt.

b) Die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverträge der Parteien beläuft sich auf vier Jahre, elf Monate und 20 Tage. Die Befristungsdauer des Arbeitsvertrags vom 17. Juli 1989 betrug zwei Monate und 20 Tage vom 10. Juli 1989 bis zum 30. September 1989. Die Befristungsdauer des nachfolgenden Arbeitsvertrags vom 19. September 1989 betrug vier Jahre und neun Monate vom 1. Oktober 1989 bis zum



30. Juni 1994. Dieser Arbeitsvertrag ist durch die nachfolgenden Verträge mehrfach verlängert worden. Dadurch wurde die ursprünglich vereinbarte Dauer der Befristung nicht verändert. Denn die Verlängerungen betrafen ausschließlich die Nichtanrechnung von Zeiten der Beurlaubung nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Zeiten des Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz gemäß § 57 c Abs. 6 Nr. 3 HRG aF.

Auf Grund der ersten Ausfallzeit der Klägerin, die sieben Monate und 21 Tage vom 1. Januar 1992 bis zum 21. August 1992 andauerte, wurde das ursprüngliche Befristungsende vom 30. Juni 1994 auf den 21. Februar 1995 verschoben. Diese Verlängerung um sieben Monate und 21 Tage war Gegenstand des Arbeitsvertrags vom 18. Februar 1993. Wegen der weiteren Ausfallzeit der Klägerin, die drei Jahre, einen Monat und 16 Tage vom 4. März 1994 bis zum 20. April 1997 dauerte, wurde das Befristungsende vom 21. Februar 1995 auf den 7. April 1998 verschoben. Diese Verlängerung war Gegenstand des Arbeitsvertrags vom 31. Juli 1997. Auf Grund der letzten Ausfallzeit der Klägerin, die drei Jahre, einen Monat und 18 Tage vom 8. August 1997 bis zum 26. September 2000 dauerte, wurde das Befristungsende vom 7. April 1998 auf den 25. Mai 2001 verschoben. Diese Verlängerung war Gegenstand des letzten Arbeitsvertrags der Parteien vom 28. Juli 1999.

c) Die Angabe des Datums "15.11.2001" in dem Arbeitsvertrag vom 28. Juli 1999 steht nicht der Annahme entgegen, daß sich die Parteien auf eine Verlängerung der Befristung bis zum 25. Mai 2001 geeinigt haben. Das ergibt die Auslegung dieses Arbeitsvertrags anhand des wirklichen Willens der Parteien gemäß §§ 133, 157 BGB.

aa) Grundsätzlich ist die Auslegung von atypischen Verträgen und Willenserklärungen den Tatsacheninstanzen vorbehalten und durch das Revisionsgericht nur in Grenzen nachprüfbar. Der Überprüfung durch das Bundesarbeitsgericht unterliegt allein, ob bei der Auslegung eines Vertrags und der Willenserklärungen die Rechtsvorschriften über die Auslegung (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt worden sind, ob der Tatsachenstoff vollständig verwertet oder dabei gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder eine gebotene Auslegung unterlassen worden ist (*BAG 8. Juni 2000 - 2 AZR 207/99 - BAGE 95, 62 = AP ArbGG 1979 § 5 Nr. 49, zu II 1 a der Gründe*). Das Revisionsgericht darf bei untypischen Willenserklärungen die vom Berufungsgericht unterlassene Auslegung jedenfalls dann selbst vornehmen, wenn es um die Auslegung einer Vertragsurkunde geht und besondere Umstände des Einzelfalls, die der Auslegung eine bestimmte, der Beurteilung des Revisionsgerichts entzogene



Richtung geben könnten, ausscheiden (*BAG 28. Februar 1990 - 7 AZR 143/89 - BAGE 64, 220 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 14, zu II 2 a der Gründe*). So liegt der Fall hier.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Entscheidung die gebotene Auslegung des Arbeitsvertrags vom 28. Juli 1999 unterlassen. Es hat den Inhalt des Arbeitsvertrags vom 28. Juli 1999 und die Vereinbarung über das Befristungsende nach den Grundsätzen über das Fehlen der Geschäftsgrundlage beurteilt, in der Annahme, beide Parteien hätten sich gemeinsam darüber geeinigt, daß der 15. November 2001 das zutreffende Befristungsende für das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Höchstbefristungsdauer sei. Auf Grund dieser Annahme hat das Landesarbeitsgericht dieses Datum dem Willen der Parteien beim Vertragsschluß entsprechend angepaßt und daraus eine Beendigung des Arbeitsvertrags am 25. Mai 2001 abgeleitet.

Die Anpassung eines Vertrags kommt jedoch erst in Betracht, wenn dessen Inhalt nicht bereits im Wege der Auslegung festgestellt werden kann. Das Datum des Befristungsendes war nach dem Text unter Nr. 4.1. des Arbeitsvertrags vom 28. Juli 1999 ausdrücklicher Vertragsinhalt. Die gebotene Auslegung dieses Arbeitsvertrags ergibt allerdings, daß es sich bei diesem Datum um den 25. Mai 2001 handelt. Den für diese Auslegung erforderlichen Sachverhalt hat das Landesarbeitsgericht vollständig festgestellt, ohne daß die Revision zulässige Rügen erhoben hat.

cc) Bereits nach dem Inhalt des Vertrags und der vorausgegangenen Willenserklärungen der Parteien kam es ihnen bei dem Abschluß des Vertrags am 28. Juli 1999 allein auf die Nichtanrechnung der Ausfallzeit der Klägerin wegen ihrer letzten Schwangerschaft und des nachfolgenden Erziehungsurlaubs an. Am 31. Mai 1999 war die Klägerin von der Beklagten aufgefordert worden, einen Antrag auf Verlängerung ihres Arbeitsvertrags um die Zeit des Erziehungsurlaubs einzureichen. Dieser Aufforderung war die Klägerin mit ihrem Antrag vom 8. Juni 1999 nachgekommen. Daraufhin hatte die Beklagte der Klägerin den Arbeitsvertrag vom 28. Juli 1999 übersandt. Der sachliche Grund für die Befristung bestand wie bei den vorausgegangenen Verträgen in der Beschäftigung der Klägerin als wissenschaftliche Mitarbeiterin iSv. § 57 Abs. 2 Nr. 1 HRG aF. Die Dauer der Befristung beruhte nach Nr. 4.1. des Vertrags ausschließlich auf der Nichtanrechnung von Zeiten des Erziehungsurlaubs gemäß § 57 c Abs. 6 HRG aF.

dd) Die Verlängerung der Befristung bis zum 25. Mai 2001 entsprach dem wirklichen Willen der Parteien. Denn der zeitliche Umfang der Verlängerung sollte nach den



übereinstimmenden Erklärungen der Parteien vom 31. Mai 1999 und 8. Juni 1999 den nicht anrechenbaren Zeiten des Mutterschutzes und des Erziehungsurlaubs der Klägerin entsprechen. Dieser Zeitraum betrug drei Jahre, einen Monat und 18 Tage vom 8. August 1997 bis zum 26. September 2000. Das war beiden Parteien beim Abschluß des Arbeitsvertrags am 28. Juli 1999 bekannt. Das bisherige Ende der Befristung war durch den Verlängerungsvertrag vom 31. Juli 1997 auf den 7. April 1998 festgelegt worden. Auch dieser Umstand war beiden Parteien am 28. Juli 1999 bekannt. Die Verschiebung des Befristungsendes vom 7. April 1998 um drei Jahre, einen Monat und 18 Tage führte zu einer Verlängerung des Arbeitsvertrags bis zum 25. Mai 2001. Die falsche Angabe des Datums "15.11.2001" in dem Arbeitsvertrag vom 28. Juli 1999 war angesichts des eindeutigen und übereinstimmenden Willens der Parteien beim Abschluß dieses Vertrags für das Ende der Befristung ohne Bedeutung.

II. Der Klageantrag zu 2 ist unbegründet, da der Klägerin kein Anspruch auf Beschäftigung zusteht, nachdem ihr Arbeitsverhältnis zum 25. Mai 2001 wirksam beendet worden ist.

III. Die Widerklage der Beklagten ist zulässig. Die Entscheidung darüber, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien infolge wirksamer Befristung zum 15. November 2001 geendet hat, läßt ein Feststellungsinteresse der Beklagten daran, ob es bereits zu einem früheren Zeitpunkt am 25. Mai 2001 beendet wurde, nicht entfallen. Auf Grund der wirksamen Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien bis zum 25. Mai 2001 ist die Widerklage der Beklagten auch begründet.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Gräfl

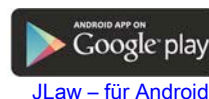
Pods

Gerschermann

Coulin



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS