

Aktenzeichen: 7 AZR 410/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 26. Juni 2002
- 7 AZR 410/01 -

I. Arbeitsgericht
Dresden

Urteil vom 4. November 1999
- 2 Ca 2596/99 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 21. Februar 2001
- 10 Sa 1102/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anwendbarkeit des § 1 BeschFG 1996

Gesetz:

BeschFG 1996 § 1 Abs. 1, Abs. 3

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 410/01
10 Sa 1102/99
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Juni 2002

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Nottelmann und Höken-schnieder für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 21. Februar 2001 - 10 Sa 1102/99 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund Befristung sowie über das Zustandekommen einer Vereinbarung über die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger war beim beklagten Freistaat vom 20. Januar 1998 bis zum 19. März 1999 als Hausmeister in der S. (S.) in M. beschäftigt. Nach § 1 des unter dem 20. Januar 1998 geschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrags wurde der Kläger „als Arbeiter für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer: Hausmeister bis 19.03.1999“ eingestellt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem MTArb-O und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder jeweils geltenden Fassung. Nach § 7 sind Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrags einschließlich von Nebenabreden nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Der Vertrag wurde auf Seiten des Beklagten von Frau Dr. H., der Direktorin der S., unterzeichnet. In der Vertragsurkunde heißt es ausdrücklich, der Beklagte werde „vertreten durch die S., Frau Dr. H.“. Mit einer unter dem 18. Februar 1999 erhobenen Klage machte der Kläger den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 19. März 1999 hinaus geltend. Mit Schreiben vom 17. März 1999 nahm er diese Klage zurück.

Am 7. April 1999 hat der Kläger erneut Klage zum Arbeitsgericht erhoben. Er ist der Auffassung, die Befristung des Arbeitsvertrags zum 19. März 1999 sei unwirksam. Ein Sachgrund für die Befristung habe nicht vorgelegen. Auf das Beschäftigungsförderungsgesetz könne die Befristung nicht gestützt werden. Er hat behauptet, er habe noch vor Fristablauf mit der Direktorin der S., Frau Dr. H., vereinbart, ab 20. März 1999 weiterbeschäftigt zu werden. Nach Erhebung der ersten Klage vom



18. Februar 1999 habe ihn die Direktorin in einem Gespräch am 8. März 1999 aufgefordert, diese Klage zurückzunehmen, und ihm erklärt, die Weiterbeschäftigung werde klar gehen. Bei einem Gespräch am 15. März 1999 habe ihm die Direktorin gesagt, daß die Entscheidungsbefugnis über seine Weiterbeschäftigung bei ihr liege. Sie sei mit seiner Weiterbeschäftigung einverstanden und er werde ab 20. März 1999 als Hausmeister oder ab 1. Juni 1999 mit dem Ausscheiden der Arbeitnehmerin S. vorerst in der Wäschekammer beschäftigt. Auf Grund der eindeutigen Aussagen habe der Kläger dann die erste Klage zurückgenommen. Am Freitag, dem 19. März 1999 habe Frau Dr. H. den Kläger angerufen und seine Weiterbeschäftigung ab dem 20. März 1999 bestätigt. Außerdem sei am 19. März 1999 vereinbart worden, daß er am 22. und 23. März 1999 Urlaub nehmen, am 24. März 1999 Überstunden abfeiern und die Arbeitsaufnahme am 25. März 1999 erfolgen solle. Am 24. März 1999 habe ihm dann Frau Dr. H. erklärt, es klappe leider nicht.

Der Kläger hat - zuletzt - beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 19. März 1999 hinaus unbefristet zu ansonsten unveränderten Bedingungen fortbesteht,
2. für den Fall des Obsiegens den Beklagten zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluß des Verfahrens als Hausmeister an der S. in M. zu beschäftigen.

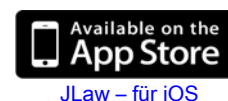
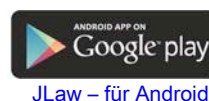
Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Befristung sei bereits nach § 1 Abs. 1 BeschFG gerechtfertigt. Eines Sachgrunds habe es nicht bedurft. Dementsprechend sei in dem befristeten Arbeitsvertrag auch kein Sachgrund angegeben worden. Die Direktorin der S. habe dem Kläger nicht zugesichert, daß er über den 19. März 1999 hinaus unbefristet weiterbeschäftigt werde. Auch sei Frau Dr. H. nicht berechtigt gewesen, am 19. März 1999 einen Arbeitsvertrag bzw. einen Änderungsvertrag abzuschließen. Mit Erlaß des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus vom 3. Juni 1998 Az. 13-0305.10/167 sei festgelegt worden, daß die S. nicht befugt sei, stellenwirksame Maßnahmen ohne vorherige Zustimmung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zu veranlassen. Im übrigen sei auch das Schriftformerfordernis in § 7 des Arbeitsvertrags nicht eingehalten worden, so daß eine etwa zwischen dem Kläger und Frau Dr. H. getroffene Vereinbarung formunwirksam sei.



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



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprochen. Mit der Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist im Sinne der Aufhebung und Zurückverweisung begründet. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann der Klage nicht entsprochen werden. Die zum 19. März 1999 vereinbarte Befristung ist wirksam. Daher kommt es darauf an, ob die Parteien eine Vereinbarung über die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses geschlossen haben. Hierzu bedarf es noch weiterer tatsächlicher Feststellungen.

A. Wie die gebotene Auslegung des Klagebegehrens ergibt, begehrt der Kläger in erster Linie die in § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (in der vom 1. Oktober 1996 bis 31. Dezember 2000 geltenden Fassung, künftig BeschFG 1996) vorgesehene gerichtliche Feststellung, sein Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten habe nicht auf Grund Befristung am 19. März 1999 geendet. Evident ist hilfsweise macht er im Wege einer allgemeinen Feststellungsklage geltend, das Arbeitsverhältnis bestehe über den 19. März 1999 hinaus deshalb fort, weil er und die Direktorin der S. eine entsprechende Vereinbarung getroffen hätten.

B. I. Das Landesarbeitsgericht hat die arbeitsvertraglich vereinbarte Befristung zum 19. März 1999 zu Unrecht für unwirksam erachtet. Die Befristung ist nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 gerechtfertigt.

1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts setzt die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 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. 3 HRG (in der seit 23. Februar 2002 geltenden Fassung; zuvor § 57 b



Abs. 5 HRG) oder in § 11 Abs. 1 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, daß der Rechtfertigungsgrund zum Gegenstand der vertraglichen Vereinbarung gemacht oder dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluß mitgeteilt wurde (vgl. 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 (vgl. 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 (BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zVv.).

Etwas anderes folgt auch nicht aus der Rechtsprechung des Senats zu der sich bei der 2. 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 (vgl. etwa 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 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 Folgevertrags 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



BeschFG zu ermöglichen. Im Rahmen der 2. Alternative des Anschlußverbots des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996 ist daher auf den Parteiwillen abzustellen. Davon zu unterscheiden ist jedoch 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 nach § 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 Art. 1 Abs. 1 BeschFG 1985 (vgl. *da-zu 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 tarifvertragliche noch einzelvertragliche Regelungen 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 (vgl. *BAG 15. August 2001 - 7 AZR 274/00 - nv., zu III der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zVv.*). 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 Erklärungen 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 Einzelfalles 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 vom Tatsachengericht durch Auslegung 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 Tat-



sachenstoff vollständig verwertet wurde und ob gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen wurde (st. Rspr., vgl. etwa BAG 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, § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 könne die vorliegende Befristung nicht rechtfertigen, weil die Parteien nicht vereinbart hätten, daß sie die Befristung auf das Beschäftigungsförderungsgesetz stützen wollen, als rechtsfehlerhaft. Ausreichend ist vielmehr, daß bei dem befristeten Vertrag vom 20. Januar 1998 die Anwendungsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 objektiv vorlagen, insbesondere dessen zeitliche Grenzen eingehalten waren. So verhält es sich hier. Es wurde lediglich ein Vertrag mit einer Laufzeit von 14 Monaten geschlossen. Deshalb kann das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 nicht verletzt sein.

Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen auch nicht die Würdigung, die Parteien hätten die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 konkludent ausgeschlossen. Der Kläger hat selbst nicht behauptet, die Anwendbarkeit des Beschäftigungsförderungsgesetzes sei zwischen ihm und dem Beklagten abbedungen worden. Er hat vielmehr nur geltend gemacht, ein sachlicher Grund für die Befristung habe nicht vorgelegen. Auch hat er das die Klage abweisende, auf § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 gestützte arbeitsgerichtliche Urteil im wesentlichen lediglich mit der Begründung angegriffen, das Arbeitsgericht habe den Vortrag des Klägers zu einer vereinbarten Entfristung nicht zutreffend gewürdigt. Erst in einem nach Schluß der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht eingereichten Schriftsatz hat der Kläger vortragen, die äußeren Umstände sprächen dagegen, daß eine Befristung ohne sachlichen Grund nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz erfolgen sollte. Auch in diesem Schriftsatz hat er aber nicht behauptet, er habe die Vereinbarung über die Befristung dahin verstanden, eine nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz an sich mögliche sachgrundlose Befristung sollte ausgeschlossen werden. Für eine derartige vertragliche Abbedingung sind auch keine hinreichenden Anhaltspunkte erkennbar. Allein der Umstand, daß der Kläger nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag „als Arbeiter für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer: Hausmeister bis 19.03.1999“ eingestellt wurde, ist hierfür nicht ausreichend.



II. Der Rechtsstreit ist gleichwohl nicht entscheidungsreif. Die bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ermöglichen dem Senat keine abschließende Beurteilung, ob zwischen den Parteien eine wirksame Vereinbarung über die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 19. März 1999 hinaus geschlossen worden ist.

1. Der Kläger hat eine Vereinbarung über die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses schlüssig dargetan. Sein Vortrag zu dem zwischen ihm und der Direktorin der S., Frau Dr. H. am 15. März 1999 geführten Gespräch ist allerdings hierfür noch nicht ausreichend. Denn danach blieb unklar, ob der Kläger ab 20. März 1999 als Hausmeister oder ab 1. Juni 1999 in der Wäschekammer weiterbeschäftigt werden sollte. Das Vorbringen des Klägers zu dem Telefongespräch am 19. März 1999 ist dagegen ausreichend. Denn wenn in diesem Gespräch, wie vom Kläger behauptet, Frau Dr. H. die Weiterbeschäftigung ab dem 20. März 1999 bestätigt haben und außerdem zwischen den Parteien für den 22. und 23. März 1999 Urlaub, für den 24. März 1999 das Abfeiern von Überstunden und für den 25. März 1999 die Arbeitsaufnahme vereinbart worden sein sollte, so lag hierin der zumindest konkludente Abschluß eines unbefristeten (Fortsetzungs-)Vertrags. Da der Beklagte den Inhalt des Gesprächs bestritten hat, wird das Landesarbeitsgericht die Behauptungen des Klägers aufzuklären haben. Zuvor wird sich der Beklagte zu dem Vortrag des Klägers allerdings noch konkreter als bisher zu erklären haben (§ 138 Abs. 2 ZPO). Das Landesarbeitsgericht wird erforderlichenfalls den ausweislich des Beschlusses vom 11. Januar 2001 schon einmal ins Auge gefaßten Beweis über die am 19. März 1999 vom Kläger sowie Frau Dr. H. abgegebenen Erklärungen erheben.

2. Nach den bisher vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen kann auch nicht davon ausgegangen werden, Frau Dr. H. habe die zu einem wirksamen Vertragsschluß erforderliche Vertretungsmacht für den Beklagten gefehlt. Der Beklagte hat nicht bestritten, daß Frau Dr. H. bei Abschluß des von ihr unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrags vom 20. Januar 1998 zur Vertretung des Beklagten befugt war. Es war daher Sache des Beklagten, konkreter vorzutragen, es habe sich damals nur um eine im Einzelfall der Frau Dr. H. erteilte Vollmacht gehandelt, oder darzutun, daß und in welcher Weise die Vertretungsmacht der Frau Dr. H., Arbeitsverträge für die S. abzuschließen, entfallen sei. Dies hat der Beklagte bisher nicht ausreichend getan. Der Vortrag des Beklagten, durch den Erlaß des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus vom 3. Juni 1998 Az. 13-0305.10/167 sei festgelegt worden, daß die S. nicht befugt ist,



stellenwirksame Maßnahmen ohne vorherige Zustimmung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zu veranlassen, ist insoweit nicht ausreichend. Dieser Erlaß betrifft ersichtlich das Innenverhältnis zwischen Sächsischem Staatsministerium für Kultus und der S.. Dagegen ist - jedenfalls ohne nähere Darlegung - nicht erkennbar, daß durch diesen Erlaß die das Außenverhältnis betreffende Vertretungsmacht der Frau Dr. H., für die S. Arbeitsverträge abzuschließen, beschnitten worden wäre.

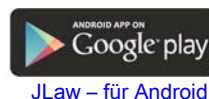
3. Die Klage kann schließlich derzeit auch nicht mit der Begründung abgewiesen werden, ein mündlich geschlossener Fortsetzungsvertrag sei formunwirksam. Das Schriftformerfordernis in § 4 Abs. 2 MTArb-O betrifft nur die Nebenabreden. Zu diesen gehören Vereinbarungen über den Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht (*vgl. BAG 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 126, zu II 2 a der Gründe mwN*). Auch das einzelvertragliche Schriftformerfordernis in § 7 des Arbeitsvertrags steht jedenfalls nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Wirksamkeit eines mündlich geschlossenen Fortsetzungsvertrags nicht entgegen, denn ein gewillkürtes Schriftformerfordernis kann formlos aufgehoben werden. Hierfür ist es nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts ausreichend, wenn die Parteien die Maßgeblichkeit der mündlichen Vereinbarung übereinstimmend gewollt haben (*vgl. etwa BAG 10. Januar 1989 - 3 AZR 460/87 - AP HGB § 74 Nr. 57 = EzA HGB § 74 Nr. 51, I 2 c der Gründe mwN*). Im übrigen dürfte vorliegend ein auf die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gerichteter Vertrag auch nicht lediglich eine formbedürftige Änderung oder Ergänzung des bisherigen Arbeitsvertrags, sondern den (Neu-)Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrags darstellen, der nicht dem in § 7 des Arbeitsvertrags vereinbarten Schriftformerfordernis unterfällt. Die insoweit etwa noch erforderliche Auslegung wird das Landesarbeitsgericht nach der Zurückverweisung vorzunehmen haben.

Dörner Gräfl Linsenmaier

Nottelmann Hökenschnieder



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)