

Aktenzeichen: 7 AZR 43/81

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 13. April 1983

- 7 AZR 43/81 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 12. Mai 1980

Ulm

- 4 Ca 121/79 R -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 21. November 1980

Baden-Württemberg

- 5 Sa 78/80 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Verwirkung d. Klagerechts

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 242 Prozeßverwirkung

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 43/81

-----  
5 Sa 78/80 Baden-Württemberg

Verkündet am  
13. April 1983

Zeuner,

Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2  
ZPO in der Sitzung vom 13. April 1983 durch den Vorsitzenden  
Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die  
ehrenamtlichen Richter Stappert und Bea 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 des Klägers gegen das Urteil des  
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom  
21. November 1980 - 5 Sa 78/80 - wird zurück-  
gewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

T a t b e s t a n d :  
-----

Der Beklagte ist ein gemeinnützig tätiger Verein zur Förderung der angewandten Forschung. Er wird überwiegend aus öffentlichen Mitteln finanziert, vor allem von den Bundesministerien für Verteidigung und für Forschung und Technologie. Zur Erfüllung seiner Aufgaben unterhält er Forschungsinstitute und betreut Einzelforscher, darunter Herrn Prof. Dr. M , den Leiter des astronomischen Instituts der Universität T .

Der Kläger stand vom 1. Mai 1967 bis zum 31. Dezember 1978 in einem Vertragsverhältnis zum Beklagten, war jedoch während der gesamten Zeit im Institut von Prof. Dr. M nach dessen Weisung tätig. Der ursprüngliche Vertrag zwischen den Parteien vom 10. Mai 1967 enthält keine Befristung. Im Laufe des Jahres 1975 beabsichtigte der Beklagte, dem Kläger zu kündigen, weil die Fortführung des Forschungsvorhabens, in dessen Rahmen der Kläger tätig war, vom Bundesverteidigungsministerium nicht über den 31. Juli 1976 hinaus finanziert werden sollten. Die Parteien



vereinbarten daraufhin die Beendigung des Vertrages zum 31. Juli 1976 und schlossen am 2. Juni 1976 einen für die Zeit vom 1. August 1976 bis zum 30. September 1976 befristeten neuen Vertrag, aufgrund dessen der Kläger als Zeitangestellter tätig werden sollte. Am 12./16. Oktober 1976 wurde ein weiterer befristeter Vertrag geschlossen; danach sollte der Kläger in der Zeit vom 1. Oktober 1976 bis zum 31. Dezember 1978 ausschließlich für die Dauer eines vom Bundesverteidigungsministerium an Prof.

Dr. M                    vergebenen Forschungsauftrags tätig werden. Mit Schreiben vom 21. September 1978 teilte der Beklagte dem Kläger mit, daß der Vertrag nicht über den 31. Dezember 1978 hinaus verlängert werde. Nachdem sich der Kläger mit Schreiben vom 29. Dezember 1978 an den Beklagten gewandt hatte, wurde ihm von diesem am 18. Januar 1979 über Prof. Dr. M                    mitgeteilt, es könne für ihn nichts getan werden. Ab 1. Januar 1979 war der Kläger im Rahmen eines auf eineinhalb Jahre befristeten Vertrages mit der Freien Universität Berlin, der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziert wurde, weiterhin im Institut von Prof. Dr. M                    tätig. Daneben erledigte er wie bis zum 31. Dezember 1978 auch allgemeine Institutsarbeiten.

Mit Schreiben vom 30. Mai 1979 forderte der Kläger den Beklagten auf, seinen Weiterbeschäftigungsanspruch zur Klagevermeidung anzuerkennen. Der Beklagte bat zunächst um Fristverlängerung bis Anfang Juli, gab jedoch auch innerhalb der verlängerten Frist das angestrebte Anerkenntnis nicht ab. Daraufhin hat der Kläger mit Schriftsatz vom 6. Juli 1979, beim Arbeitsgericht eingegangen am 11. Juli 1979, Klage erhoben und die Ansicht ver-



treten, die Befristung seines Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten sei sachlich nicht gerechtfertigt und daher unwirksam.

Der Kläger hat dementsprechend beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Dezember 1978 hinaus unbefristet fortbesteht.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und zur Begründung insbesondere vorgetragen, die Klage sei unzulässig, weil der Kläger sie nicht innerhalb der entsprechend anzuwendenden Frist des § 4 KSchG erhoben habe. In seinem Schreiben vom 29. Dezember 1978 habe der Kläger die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kraft Fristablaufs nicht einmal angezweifelt. Im übrigen sei das Arbeitsverhältnis aber auch durch das Verhalten aller Beteiligten faktisch beendet worden, weil der Kläger das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten ordnungsgemäß abgewickelt habe, mit Wirkung ab 1. Januar 1979 ein neues Arbeitsverhältnis mit der Freien Universität Berlin eingegangen sei und erst mehr als sechs Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nahezu ein Jahr nach Zugang der Nichtverlängerungsmitteilung Klage erhoben habe. Das Forschungsvorhaben des Bundesverteidigungsministeriums, für das der Kläger ausdrücklich im Vertrag vom 12./16. Oktober 1976 eingestellt worden sei, sei am 31. Dezember 1978 ausgelaufen. Der Kläger habe nicht weiterbeschäftigt werden können, weil zu diesem Zeitpunkt kein anderer Forschungsauftrag vorgelegen habe. Das habe der Kläger offenbar auch eingesehen und deshalb einen Auftrag der Freien Universität Berlin angenommen. Daß der Kläger über den 31. Dezember 1978 hinaus die bis dahin ausgeübte Ver-



waltungstätigkeit in erheblichem Umfang weitergeführt habe, gebe keine Grundlage für ein Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten, sondern allenfalls einen Ausgleichsanspruch der Deutschen Forschungsgesellschaft.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, da der Kläger eine etwaige Unwirksamkeit der Befristung verspätet geltend gemacht und damit seine Klagebefugnis verwirkt habe. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter. Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

#### E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

-----

Die Revision ist unbegründet, denn das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat sich der Würdigung des Arbeitsgerichts angeschlossen, der Kläger habe sein Klagerecht verwirkt. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, dem Kläger sei seit Zugang der Nichtverlängerungsmitteilung im August 1978 bekannt gewesen, daß der Beklagte das bis zum 31. Dezember 1978 befristete Arbeitsverhältnis nach Fristablauf nicht mehr fortsetzen wollte und die Auffassung vertrat, es ende durch den Fristablauf. Trotz mehrerer Gespräche mit dem Ziel einer Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses sei der Beklagte bei seiner ablehnenden Haltung verblieben und habe diese auch nach erneuter



Intervention des Prof. Dr. M am 18. Januar 1979 bekräftigt. Spätestens seit diesem Zeitpunkt habe für den Kläger keinerlei Veranlassung mehr bestanden, durch zurückhaltendes Taktieren eine Vertragsverlängerung zu erreichen. Auch unter Zubilligung einer angemessenen Überlegungsfrist habe der Kläger nach der Erklärung vom 18. Januar 1979, die sowohl er als auch Prof. Dr. M als endgültig angesehen hätten, nicht mehr als vier Monate verstreichen lassen dürfen, bevor er sich erstmals wieder mit Schreiben vom 30. Mai 1979 an die Beklagte gewandt hätte. Aber auch über diesen bloßen Zeitablauf hinaus habe der Kläger einen Vertrauenstatbestand des Inhalts gesetzt, er werde sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf zufrieden geben und insoweit eine Klage nicht mehr erheben. Nach der endgültigen Absage des Beklagten vom 18. Januar 1979 habe sich der Kläger weder die Geltendmachung seiner Rechte aus dem Arbeitsverhältnis vorbehalten noch habe er den Beklagten davon informiert, daß er sich rechtskundigen Rat einholen und bei seinem Rechtsschutzversicherer um Rechtsschutz nachsuchen wolle. Der Kläger habe ferner mit Wirkung ab 1. Januar 1979 mit der Freien Universität Berlin einen Arbeitsvertrag für ein Forschungsvorhaben unter der Leitung von Prof. Dr. M abgeschlossen und auch insoweit die Beklagte nicht davon informiert, daß er diesen Vertrag nur unter Aufrechterhaltung seines Rechtsstandpunktes bezüglich des Vertrages zwischen den Parteien abgeschlossen habe. Unstreitig habe zwischen den Parteien seit 18. Januar 1979 völlige "Funkstille" geherrscht. Gerade die Tatsache, daß der Beklagte gegenüber dem Kläger keine typische Arbeitgeberfunktion ausgeübt habe, weil er ihn gerade nicht in einem eigenen Betrieb



an einem eigenen Arbeitsplatz beschäftigte und weder Art, Ort noch Umfang des klägerischen Arbeitseinsatzes bestimmen konnte, hätte den Kläger veranlassen müssen, gegenüber dem Beklagten jeden Zweifel darüber auszuräumen, ob er an den vertraglichen Beziehungen zum Beklagten festhalten wolle. An einer solchen Erklärung sei der Kläger auch nicht dadurch gehindert gewesen, daß er im gleichen Umfang wie vor dem 31. Dezember 1978 auch weiterhin Verwaltungstätigkeiten für Prof. Dr. M                      erledigt habe. Denn diese Verwaltungstätigkeiten hätten gerade nicht zu den vom Kläger im Rahmen des Arbeitsvertrages vom 12./16. Oktober 1976 geschuldeten Aufgaben gehört, so daß der Beklagte nicht habe den Schluß ziehen können, der Kläger werde auch weiterhin gerade für ihn tätig. Vielmehr habe der Beklagte darauf vertrauen dürfen, der Kläger lasse es insbesondere im Hinblick auf den Abschluß des neuen Vertrages mit der Freien Universität Berlin bei der Vertragsbeendigung zwischen den Parteien bewenden. Dieses Vertrauen verdiene insbesondere im Hinblick auf den Abschluß eines neuen Arbeitsverhältnisses mit einem anderen Arbeitgeber vorrangigen Schutz vor dem Interesse des Klägers an einer sachlichen Überprüfung der Wirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 1978.

II. Diese Würdigung hält der revisionsgerichtlichen Nachprüfung stand.

1. Die Würdigung des Berufungsgerichts, ob die Klagebefugnis verwirkt ist, kann vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüft werden. Bei der Verwirkung des Klagerechts handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der im besonderen Maße durch



konkrete Umstände des Einzelfalles ausgefüllt werden muß. Das Revisionsgericht kann insoweit nur prüfen, ob der Tatsachenrichter den Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung nicht berücksichtigt hat.

2. Seit dem Urteil vom 2. November 1961 - 2 AZR 66/61 - (BAG 11, 353 = AP Nr. 1 zu § 242 BGB Prozeßverwirkung) entspricht es ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß das Recht, eine Klage zu erheben, verwirkt werden kann mit der Folge, daß eine gleichwohl erhobene Klage unzulässig ist. Die Verwirkung der Klagebefugnis tritt ein, wenn neben einem Zeitablauf besondere Umstände vorliegen, aus denen sich für den Gegner ein selbständiger prozessualer, sich also gerade auf die Klageerhebung erstreckender Vertrauenstatbestand ergibt und das Erfordernis des Vertrauensschutzes für den Gegner derart überwiegt, daß das Interesse des Berechtigten an einer sachlichen Prüfung des von ihm behaupteten Anspruchs zurücktreten muß.

Dieser Rechtsprechung hat sich der erkennende Senat gerade für den Fall der Feststellung der Unwirksamkeit einer Befristung im Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - (AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) angeschlossen und ergänzend ausgeführt, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf sei im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit davon auszugehen, daß der Zeitspanne, in der der Vertrauenstatbestand für die Nichterhebung der Feststellungsklage wegen der Unzulässigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses geschaffen



wird, zeitlich enge Grenzen zu setzen sind. Daher könne die Dreiwochenfrist des § 4 KSchG zur Konkretisierung des bei der prozessualen Verwirkung zu beachtenden Zeitmoments herangezogen werden.

3. Diese Rechtsgrundsätze, an denen der Senat auch nach erneuter Überprüfung festhält, hat das Landesarbeitsgericht beachtet. Es hat eingehend begründet, daß und warum es im Entscheidungsfalle dem Schutz des Vertrauens des Beklagten darauf, der Kläger werde keine Klage mehr erheben, den Vorrang gegenüber dem Interesse des Klägers an einer sachlichen Klärung seines Klagebegehrens einräumt. Hierbei hat das Landesarbeitsgericht zu Recht dem Umstand besondere Bedeutung zugemessen, daß der Kläger auf der Grundlage eines neuen Arbeitsvertrages mit der Freien Universität Berlin seine Tätigkeit im Institut von Prof. Dr. M -

fortführte. Denn durch dieses Verhalten erweckte der Kläger weitaus stärker als durch ein bloßes Untätigbleiben den Eindruck, auch er sehe das Vertragsverhältnis zum Beklagten als beendet an. Zwar mag bei Meinungsverschiedenheiten darüber, ob ein Arbeitsverhältnis beendet ist, der Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages für sich allein im Regelfalle keinen eindeutigen Erklärungswert des Inhalts haben, das bisherige Arbeitsverhältnis werde als beendet angesehen. Zu Recht hat jedoch das Landesarbeitsgericht auf den besonderen Umstand des vorliegenden Falles abgehoben, daß der Beklagte keine typischen Arbeitgeberfunktionen ausübte, sondern im wesentlichen nur die Rolle des Vertragspartners und Geldgebers einnahm, so daß er aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden konnte, ohne daß hierdurch in der Tätigkeit des Klägers wesentliche Än-



derungen eintraten.

Bei einer solchen Sachlage rückt das Erklärungsverhalten der Parteien in die Nähe rechtsgeschäftlicher Erklärungen, hier eines Auflösungsvertrages. Der Beklagte, der seinerseits erklärt hatte, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nicht über den 31. Dezember 1978 hinaus fortsetzen zu wollen, konnte das Verhalten des Klägers, der seine Tätigkeit auf der Grundlage eines Vertrages mit einem anderen Arbeitgeber fortsetzte, nur so verstehen, daß der Kläger mit der Beendigung des Vertragsverhältnisses zum Beklagten einverstanden war. Hätte der Kläger eine derartige Willenserklärung abgegeben, so wäre es nicht mehr erforderlich, auf den Schutz eines Vertrauens des Beklagten abzustellen. Selbst wenn es im Entscheidungsfalle an einer Willenserklärung des Klägers, insbesondere wegen mangelnden Erklärungsbewußtseins, gefehlt haben sollte, sind mithin bei einer Sachlage wie der vorliegenden an das Vertrauensmoment geringere Anforderungen zu stellen. Der Senat kann es deshalb im Ergebnis nicht beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht dem Vertrauensschutz für den Beklagten den Vorrang eingeräumt hat.

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

Bichler

Roeper

Dr. Steckhan

Bea

Stappert



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

