

Aktenzeichen: 7 AZR 501/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 11. Juli 2007
- 7 AZR 501/06 -

I. Arbeitsgericht
Rostock

Urteil vom 31. Mai 2005
- 1 Ca 649/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 25. April 2006
- 5 Sa 298/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Hochschule - Rückwirkung - Weiterarbeit nach § 15 Abs. 5
TzBfG

Gesetze:

GG Art. 12 Abs. 1, Art. 20 Abs. 3, Art. 72 Abs. 2, Art. 74 Abs. 1 Nr. 12,
Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a; HRG (in der ab 25. August 1998 bis
30. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57a, § 57b Abs. 5; HRG (in der
ab 15. August 2002 bis 30. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57f
Abs. 2; HRG (in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57a
Abs. 1, § 57b Abs. 1, Abs. 3, § 57f Abs. 1; TzBfG § 15 Abs. 5

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Teilweise Parallelsache zu 21. Juni 2006 - 7 AZR 234/05 - (führend),
6. Dezember 2006 - 7 AZR 327/05 -, - 7 AZR 614/05 - und - 7 AZR
805/05 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 501/06

5 Sa 298/05

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

11. Juli 2007

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsklagendes Land,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juli 2007 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Willms für Recht erkannt:



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



Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 25. April 2006 - 5 Sa 298/05 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Rostock vom 31. Mai 2005 - 1 Ca 649/05 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 28. Februar 2005 geendet hat und ob durch die Weiterarbeit des Klägers über diesen Zeitpunkt hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden ist.

Der Kläger ist promovierter und habilitierter Mathematiker und seit dem 1. April 1982 bei dem beklagten Land bzw. seinem Rechtsvorgänger in verschiedenen Positionen an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität in R tätig. Vom 1. Februar 1999 bis zum 31. Januar 2004 war der Kläger als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt. Der zwischen den Parteien unter dem 25. November/18. Dezember 2003 abgeschlossene Arbeitsvertrag sah eine Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 1. Februar 2004 bis zum 28. Februar 2005 vor. Nach § 1 des Vertrags erfolgte die Weiterbeschäftigung des Klägers als „wissenschaftlicher Mitarbeiter gem. § 57 f HRG (in der Fassung vom 23.02.2002)“.

Der Kläger wandte sich mit Schreiben vom 29. September 2004 mit der Bitte um die Entfristung seines Arbeitsverhältnisses an das Dezernat Personal und Personalentwicklung der Universität in R. Dieses Anliegen lehnte der Personaldezernent mit Schreiben vom 22. Dezember 2004 ab und wies dabei darauf hin, dass das Arbeitsverhältnis „fristgerecht am 28.02.2005“ ende. In der Folgezeit setzten sich ua. der Leiter des Instituts für Mathematik und der Dekan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät erfolglos für die Fortsetzung der Tätigkeit des Klägers ein.



Der Kläger arbeitete auch nach dem 28. Februar 2005 mit Einverständnis seiner Vorgesetzten an seinem bisherigen Lehrstuhl weiter. Er führte Lehrveranstaltungen durch, korrigierte Klausuren und nahm an mündlichen Prüfungen teil. Im Vorlesungsverzeichnis für das Sommersemester 2005 war der Kläger als Dozent aufgeführt.

4

Mit seiner am 21. März 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Justiziar der Universität R am 30. März 2005 zugestellten Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Befristung zum 28. Februar 2005 gewandt und gemeint, zumindest durch seine Weiterarbeit über den Ablauf der Befristung hinaus sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen.

5

Der Kläger hat beantragt

6

festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis der Parteien auf Grund der arbeitsvertraglichen Befristung im Änderungsvertrag vom 25. November 2003 bzw. 18. Dezember 2003 nicht mit Ablauf des 28. Februar 2005 geendet hat, sondern mit Ausnahme der Befristungsabrede zu im Übrigen unveränderten Bedingungen fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und gemeint, bereits das Schreiben vom 22. Dezember 2004 enthalte einen Widerspruch gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus habe der Personaldezernent der Universität erst am 4. April 2005 von der Weiterarbeit des Klägers Kenntnis erhalten und dieser nach der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht am 7. April 2005 mit Schreiben vom 8. April 2005 widersprochen.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprochen. Mit der Revision beantragt das beklagte Land die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während der Kläger die Zurückweisung der Revision mit der Klarstellung beantragt festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis der Parteien nicht auf Grund arbeitsvertraglicher Befristung vom 25. November 2003/ 18. Dezember 2003 mit Ablauf des 28. Februar 2005 geendet hat, hilfsweise festzustellen, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des Arbeitsvertrags vom 25. November 2003/18. Dezember 2003 besteht.

8



Entscheidungsgründe

Die Revision des beklagten Landes ist begründet und führt unter Aufhebung des landesarbeitsgerichtlichen Urteils zur Wiederherstellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts. Die Klage ist unbegründet.

9

A. Das landesarbeitsgerichtliche Urteil unterliegt sowohl hinsichtlich des Hauptantrags als auch des Hilfsantrags der revisionsrechtlichen Überprüfung durch den Senat. Das Landesarbeitsgericht hat mit seinem Ausspruch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Befristung und über den unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zugunsten des Klägers entschieden. Es hat sich allerdings in den Entscheidungsgründen mit Rechtsfragen zur Wirksamkeit der Befristung zum 28. Februar 2005 nicht auseinandergesetzt. Es hat vielmehr offengelassen, ob die Befristung wirksam war oder nicht. Das ist rechtsfehlerhaft. Das Landesarbeitsgericht durfte angesichts der mit dem Klageantrag zur Entscheidung gestellten zwei Streitgegenstände die Wirksamkeit der Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 25. November/18. Dezember 2003 nicht dahinstehen lassen. Denn der Kläger hat sowohl eine Befristungskontrollklage gem. § 17 Satz 1 TzBfG hinsichtlich der Befristung zum 28. Februar 2005 erhoben wie auch hilfsweise eine auf das Bestehen eines vom beklagten Land in Abrede gestellten unbefristeten Arbeitsverhältnisses gerichtete allgemeine Feststellungsklage (§ 256 Abs. 1 ZPO). Dies folgt trotz des nicht eindeutigen Wortlauts aus der Auslegung seines in den Vorinstanzen gestellten Antrags, den der Kläger auf Anregung des Senats neu gefasst hat. Der Kläger hat sich während des gesamten Rechtsstreits gegen die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung gewandt und darüber hinaus das Bestehen eines durch die Weiterarbeit über den 28. Februar 2005 begründeten unbefristeten Arbeitsverhältnisses geltend gemacht. In diesem Sinn hat auch das Arbeitsgericht den Antrag verstanden. Das Landesarbeitsgericht musste angesichts der beiden unterschiedlichen Streitgegenstände zunächst über die Wirksamkeit der Befristung zum 28. Februar 2005 entscheiden und konnte erst anschließend über den nur hilfsweise gestellten Antrag über die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 5 TzBfG befinden. Das Landesarbeitsgericht konnte die Wirksamkeit der Befristung im Rahmen seiner Entscheidung über den auf § 15 Abs. 5 TzBfG gestützten Anspruch nicht dahinstehen lassen, da die Beendigung des vorangegangenen befristeten Arbeitsverhältnisses eine Tatbestandsvoraussetzung für die Feststellung eines durch die Weiterarbeit entstandenen unbefristeten Arbeitsverhält-

10



nisses ist. Da das Landesarbeitsgericht nach dem Tenor der vom beklagten Land mit der Revision angefochtenen Entscheidung über das gesamte Klagebegehren entschieden hat, ist auch die Entscheidung über die Befristungskontrollklage Gegenstand der Revision.

B. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts über die rechtzeitig erhobene Befristungskontrollklage des Klägers selbst befinden. Die im Arbeitsvertrag vom 25. November/18. Dezember 2003 für die Zeit vom 1. Februar 2004 bis zum 28. Februar 2005 vereinbarte Befristung ist wirksam. Zwischen den Parteien ist durch die Weiterarbeit des Klägers über den 28. Februar 2005 hinaus kein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden.

11

I. Die im Arbeitsvertrag vom 25. November/18. Dezember 2003 vereinbarte Befristung zum 28. Februar 2005 ist nach § 57a Abs. 1 Satz 1, § 57b Abs. 1, § 57f Abs. 1 Satz 1 des Hochschulrahmengesetzes idF des HdaVÄndG vom 27. Dezember 2004 (HRG nF) iVm. § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG idF des 6. HRGÄndG vom 8. August 2002 (HRG Zwischenfassung II [ZF II]) gerechtfertigt. Zwar lagen die hochschulrahmenrechtlichen Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht vor. Die §§ 57a ff. HRG idF des 5. HRGÄndG (HRG Zwischenfassung I [ZF I]), auf die § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II Bezug nimmt, waren nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 nichtig (*BVerfG 27. Juli 2004 - 2 BvF 2/02 - BVerfGE 111, 226, 246, 270, 273*). Nach dem HdaVÄndG sind die in §§ 57a ff. HRG idF des 5. HRGÄndG getroffenen Regelungen jedoch auf die vom 23. Februar 2002 bis zum 27. Juli 2004 abgeschlossenen Verträge anzuwenden. Hierdurch ist nachträglich die hochschulrahmenrechtliche Rechtsgrundlage für die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien geschaffen worden. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit der die Befristung tragenden Normen bestehen nicht. Der Bund hat nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG die Gesetzgebungskompetenz für das Zeitvertragsrecht des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die zeitliche Rückerstreckung der §§ 57a ff. HRG nF auf die in der Zeit zwischen dem 23. Februar 2002 bis 27. Juli 2004 abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen verstößt nicht gegen das sich aus Art. 12 Abs. 1 GG iVm. dem Rechtsstaatsprinzip ergebende Gebot des Vertrauensschutzes. Das HdaVÄndG stellt nur die Rechtslage wieder her, von der beide Parteien beim Abschluss des Arbeitsvertrags am 25. November/18. Dezember 2003 ausgehen mussten.

12



1. Die von den Parteien im Vertrag vom 25. November/18. Dezember 2003 für die Zeit vom 1. Februar 2004 bis zum 28. Februar 2005 vereinbarte Befristung bedurfte keines sachlichen Grundes. Sie ist nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II iVm. § 57a Abs. 1 Satz 1, § 57b Abs. 1, § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF gerechtfertigt. 13
- a) Nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II war der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis ua. zu einer Hochschule standen, mit einer Laufzeit bis zum 28. Februar 2005 zulässig, selbst wenn die Befristungshöchstdauer nach § 57b Abs. 1 Satz 1 und 2 HRG nF bereits durch Vorbeschäftigungen mit Sachgrund ausgeschöpft war. Diese Voraussetzungen sind im Streitfall erfüllt. Nach § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF sind die §§ 57a ff. HRG nF auf den unter dem 25. November/18. Dezember 2003 abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag anzuwenden. Der Kläger war nach den nicht mit Gegenrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts als wissenschaftlicher Mitarbeiter iSd. § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG nF beim beklagten Land beschäftigt. Zwar durfte der seit 1983 promovierte Kläger nach § 57b Abs. 1 Satz 2 HRG nF nur bis zu einer Dauer von sechs Jahren im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt werden. Die mit Wirkung zum 15. August 2002 in das HRG eingefügte Übergangsregelung des § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II ermöglichte aber bis zum 28. Februar 2005 den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auch über die sechsjährige Befristungshöchstdauer des § 57b Abs. 1 Satz 2 HRG nF hinaus. 14
- b) Entgegen der Auffassung des Klägers ist § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II nicht dahingehend auszulegen, dass die Vorschrift lediglich den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal ermöglichte, deren Arbeitsverhältnisse bei einer Fortgeltung des HRG aF nach dem 23. Februar 2002 noch befristet werden konnten. 15
- Eine solche Einschränkung enthält der Wortlaut des § 57f Abs. 2 HRG ZF II nicht. Sie ist auch mit dem Charakter der Bestimmung als Übergangsvorschrift zur Erleichterung des Übergangs von dem sachgrundorientierten Zeitvertragsrecht des HRG aF auf das nach Zeitdauer begrenzte Befristungsrecht des HRG ZF I nicht zu vereinbaren. Durch § 57f Abs. 2 HRG ZF II sollte der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit dem bereits vor Inkrafttreten der §§ 57a ff. HRG ZF I an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigten Personenkreis, bei dem die Höchstbefristungsdauer nach den §§ 57a ff. HRG ZF I durch den Abschluss von befristeten Ar- 16



beitsverträgen in der Vergangenheit bereits ausgeschöpft war, bis zum 28. Februar 2005 ohne Sachgrund ermöglicht werden. Der Gesetzgeber ging zunächst bei Inkrafttreten des 5. HRGÄndG von der Möglichkeit aus, dass Arbeitsverträge mit dem bereits beschäftigten wissenschaftlichen Personal zum Zweck der Beendigung ihrer laufenden wissenschaftlichen Qualifikation, zur Durchführung von Forschungsprojekten oder in der Bewerbungsphase auf eine Professur nach den Vorschriften des TzBfG befristet werden konnten. Da im TzBfG Sachgründe nur beispielhaft und abstrakt genannt werden und wegen seines Inkrafttretens zum 1. Januar 2001 noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung dazu vorlag, bestand nach der Einschätzung des Gesetzgebers bei den betroffenen Wissenschaftlern und zum Teil bei den Personalverantwortlichen in den Hochschulen eine Rechtsunsicherheit über die Tragfähigkeit der in Betracht kommenden Befristungsgründe. Nach der Begründung des erst in den Ausschussberatungen zum 6. HRGÄndG eingefügten § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II sollte wegen dieser Rechtsunsicherheit ausdrücklich klargestellt werden, dass wissenschaftliches Personal, das seine Tätigkeit im zeitlichen Geltungsbereich des HRG aF aufgenommen hatte und dessen Befristungshöchstdauer nach dem neuen Zeitvertragsrecht bereits ausgeschöpft war, noch bis zum 28. Februar 2005 befristet beschäftigt werden konnte, um den Übergang vom alten auf das neue Befristungsrecht für alle Beteiligten zu erleichtern (BT-Drucks. 14/8878 S. 8).

c) Das Zitiergebot des § 57b Abs. 3 Satz 1 HRG nF ist eingehalten. Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften des HRG beruht. Diese Anforderungen sind im Streitfall erfüllt. Im Arbeitsvertrag vom 25. November/18. Dezember 2003 sind die einschlägigen Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes genannt.

17

d) Die Befristung zum 28. Februar 2005 ist entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht deshalb unwirksam, weil dieser den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags bis zum Ablauf der Höchstbefristungsdauer des § 57f Abs. 2 HRG nF am 29. Februar 2008 beanspruchen könnte. Selbst wenn die Parteien bei Vertragsschluss die Ausschöpfung aller rechtlichen Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung des Klägers beabsichtigt haben sollten, führte dies nicht zur Unwirksamkeit der Befristung im Arbeitsvertrag vom 25. November/18. Dezember 2003 und zur Begründetheit der erhobenen Befristungskontrollklage. Ein durch eine entsprechende Zusage erworbener Anspruch auf Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags ist mit einer Leis-

18



tungsklage auf Abgabe einer Willenserklärung geltend zu machen (BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 81/06 - Rn. 17), die der Kläger jedoch nicht erhoben hat.

2. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit der die Befristung im Vertrag vom 25. November/18. Dezember 2003 tragenden Vorschriften bestehen nicht. Dies hat der Senat bereits in seinem Urteil vom 21. Juni 2006 (- 7 AZR 234/05 - Rn. 16, AP HRG § 57a Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 2) entschieden. Die §§ 57a bis 57f HRG nF, § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II sind nicht verfassungswidrig. Die in § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF enthaltene Erstreckung der §§ 57a ff. HRG nF auf die in der Zeit vom 23. Februar 2002 bis zum 27. Juli 2004 abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge stellt insbesondere keine mit Art. 12 Abs. 1 GG iVm. mit dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) unvereinbare Rückwirkung dar. 19
- a) Der Bundesgesetzgeber hat nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG die Gesetzgebungskompetenz für die Regelung des Zeitvertragsrechts des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen. Auch die sich aus Art. 72 Abs. 2 GG für die konkurrierende Gesetzgebung ergebenden Anforderungen an das Gesetzgebungsrecht des Bundes sind erfüllt. Entgegen der Auffassung der Revision wird die Gesetzgebungskompetenz des Bundes nicht durch die Schaffung eines sachgrundlosen Zeitvertragssystems mit einer einheitlichen Höchstbefristungsdauer in Frage gestellt. Für die Abgrenzung und den Inhalt der Gesetzgebungsbefugnis des Bundes und der Länder kommt es auf den Gegenstand des Gesetzes an. Die §§ 57a ff. HRG enthalten privatrechtliche Bestimmungen des Arbeitsrechts und damit einen Gegenstand der sich aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG ergebenden konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes. 20
- b) § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF ist nicht wegen Verstoßes gegen Art. 12 Abs. 1 GG iVm. dem sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) ergebenden Rückwirkungsverbot unwirksam. § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF enthält zwar eine echte Rückwirkung. Der Gesetzgeber konnte aber ohne Verstoß gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes den zeitlichen Geltungsbereich der §§ 57a ff. HRG nF auf Befristungsabreden erstrecken, die bis zur Verkündung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 vereinbart wurden. Durch die Nichtigkeitserklärung des gesamten 5. HRGÄndG bestand für die seit dem 23. Februar 2002 geschlossenen und bis zum Entscheidungszeitpunkt noch nicht bestandskräftig abgewickelten befristeten Verträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal eine Regelungslücke. 21



cke. Schutzwürdiges Vertrauen der Vertragsparteien, das die rückwirkende Regelungskompetenz des Gesetzgebers begrenzt hat, konnte in der Zeit zwischen der Verkündung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts bis zum Inkrafttreten des § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF nicht entstehen. Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die ausführliche Begründung in dem Senatsurteil vom 21. Juni 2006 (- 7 AZR 234/05 - Rn. 37 - 45, AP HRG § 57a Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 2) Bezug genommen.

II. Zwischen den Parteien ist nach § 15 Abs. 5 TzBfG kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Das beklagte Land hat der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger mit dem Schreiben des Personaldezernenten vom 22. Dezember 2004 rechtzeitig widersprochen. 22

1. Nach § 15 Abs. 5 TzBfG gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Die Vorschrift regelt - ebenso wie § 625 BGB für die Fortsetzung von Dienstverhältnissen und Arbeitsverhältnissen außerhalb des Anwendungsbereichs des § 15 Abs. 5 TzBfG - die stillschweigende Verlängerung von Arbeitsverhältnissen unabhängig vom Willen der Parteien. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch die Vertragsparteien iSv. § 15 Abs. 5 TzBfG ist ein Tatbestand schlüssigen Verhaltens kraft gesetzlicher Fiktion, durch die ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des vorangegangenen befristeten Arbeitsvertrags zustande kommt. Die Regelung beruht auf der Erwägung, die Fortsetzung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers sei im Regelfall der Ausdruck eines stillschweigenden Willens der Parteien zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (BAG 3. September 2003 - 7 AZR 106/03 - BAGE 107, 237 = AP TzBfG § 14 Nr. 4 = EzA TzBfG § 14 Nr. 4, zu 4 a der Gründe; vgl. zu § 625 BGB: 1. Dezember 1960 - 3 AZR 588/58 - AP BGB § 625 Nr. 1; 13. August 1987 - 2 AZR 122/87 -, zu B I der Gründe; 18. September 1991 - 7 AZR 364/90 -, zu I 1 der Gründe). 23

a) Der Eintritt der in § 15 Abs. 5 TzBfG angeordneten Fiktion setzt voraus, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung bewusst und in der Bereitschaft fortsetzt, die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis weiter zu erfüllen. Der Arbeitnehmer muss die vertragsgemäßen Dienste nach Ablauf der Vertragslaufzeit tatsächlich ausführen (BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 749/05 - Rn. 15 mwN). Dabei genügt nicht jegliche Weiter- 24



arbeit des Arbeitnehmers. Diese muss vielmehr mit Wissen des Arbeitgebers selbst oder eines zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreters erfolgen (*BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 98/00 - BAGE 97, 78 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 9 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 24, zu B I der Gründe; 25. Oktober 2000 - 7 AZR 537/99 - BAGE 96, 155 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 7 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 23, zu B IV 4 der Gründe*). Dabei ist nach der Senatsrechtsprechung zum Hochschulbereich Arbeitgeber iSd. § 15 Abs. 5 TzBfG nicht der Institutsleiter oder ein sonstiger Vorgesetzter des Arbeitnehmers (zu § 625 BGB: *21. Februar 2001 - 7 AZR 98/00 - aaO*), sondern der Rektor der Universität als Behördenleiter der allgemeinen Hochschulverwaltung. Seiner Kenntnis steht diejenige der Mitarbeiter gleich, denen er sich zur eigenverantwortlichen Bearbeitung von arbeitsrechtlichen Angelegenheiten bedient. Hierzu zählen in erster Linie die zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Mitarbeiter der Personalverwaltung. Daneben können auch Personen aus anderen Teilen der allgemeinen Hochschulverwaltung als Arbeitgeber anzusehen sein, sofern ihnen auf Grund der hochschulinternen Geschäftsverteilung anstelle des Rektors Sachverhalte über die Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen von Arbeitnehmern bekannt werden können. Macht der Rektor von seiner Delegationsbefugnis als Behördenleiter Gebrauch und überträgt er die Bearbeitung von arbeitsrechtlichen Vorgängen auf andere selbständig handelnde Personen, muss er deren Kenntnis aus den übertragenen Angelegenheiten gegen sich gelten lassen. Sind zB der Rechtsabteilung alle arbeitsrechtlichen Klagen zuzustellen, so kann der Justiziar der Universität als Arbeitgeber iSd. § 15 Abs. 5 TzBfG anzusehen sein, weil er anstelle des Rektors von dem in der Klageschrift enthaltenen Sachverhalt Kenntnis erhält. Ist die Rechtsabteilung der Universität generell für die Führung der arbeitsrechtlichen Rechtsstreitigkeiten zuständig, muss sich der Rektor darüber hinaus die Kenntnisse des für die Prozessführung verantwortlichen Justiziars aus Schriftsätzen und der Wahrnehmung von Gerichtsterminen wie seine eigene zurechnen lassen.

b) Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach § 15 Abs. 5 TzBfG entsteht nicht, wenn der Arbeitgeber nach Kenntnisnahme von der Fortsetzung der Tätigkeit des Arbeitnehmers der weiteren Erbringung der Arbeitsleistung unverzüglich widerspricht. Der Widerspruch ist eine rechtsgeschäftliche empfangsbedürftige Willenserklärung. Er kann ausdrücklich oder konkludent erfolgen, die Ausübung des Widerspruchsrechts ist an keine Form gebunden.

25



Das Tatbestandsmerkmal „unverzüglich“ iSd. § 15 Abs. 5 TzBfG verlangt vom Arbeitgeber keinen sofortigen Widerspruch nach der Kenntniserlangung von der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer. Ihm steht für die Reaktion auf die bekannt gewordene Weiterarbeit des Arbeitnehmers eine nach den Umständen des Einzelfalls zu bemessende kurze Frist für die Ausübung des Widerspruchsrechts zur Verfügung, deren Länge von einer ggf. notwendigen Sachverhaltsaufklärung oder der Einholung von Rechtsrat abhängig ist.

26

Nach § 22 Abs. 1 TzBfG können die Rechtsfolgen des § 15 Abs. 5 TzBfG zwar nicht vertraglich abbedungen werden. Der Widerspruch des Arbeitgebers gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses kann jedoch schon vor dem Ablauf der vereinbarten Befristung erklärt werden, wenn der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber mit einem Wunsch zur Verlängerung oder Entfristung des Arbeitsverhältnisses herantritt.

27

2. Der Kläger hat das Arbeitsverhältnis nach Beendigung des bis zum 28. Februar 2005 befristeten Arbeitsvertrags fortgesetzt. Das beklagte Land hat von der Weiterarbeit des Klägers frühestens am 30. März 2005 Kenntnis erhalten. An diesem Tag ist dem Justiziar der Universität die Klageschrift zugestellt worden, in der der Kläger die von ihm nach Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses ausgeübten Tätigkeiten dargestellt hat. Es bedarf keiner Entscheidung, ob der Justiziar im vorliegenden Fall als Arbeitgeber iSd. § 15 Abs. 5 TzBfG anzusehen ist oder es auf die Kenntnis des Personaldezernenten von der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ankommt. Gleichfalls kann unentschieden bleiben, ob der erst am 8. April 2005 erklärte Widerspruch noch als unverzüglich iSd. § 15 Abs. 5 TzBfG anzusehen ist. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat das beklagte Land der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereits durch das Schreiben des Personaldezernenten vom 22. Dezember 2004 widersprochen.

28

a) Der Kläger hat das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristung fortgesetzt.

29

Nach den Feststellungen der Vorinstanz hat der Kläger nach dem 28. Februar 2005 seine ihm bisher übertragenen Aufgaben am Lehrstuhl weiter ausgeübt. Das diesbezügliche Bestreiten des beklagten Landes mit Nichtwissen hat das Landesarbeitsgericht zu Recht als nicht ausreichend angesehen. Nach § 138 Abs. 4 ZPO ist eine Erklärung mit Nichtwissen (nur) über Tatsachen zulässig, die weder eigene Handlungen der Partei noch Gegenstand ihrer eigenen Wahrnehmung gewesen sind. Den Handlungen und Wahrnehmungen der Partei stehen die ihrer gesetzlichen Vertreter

30



gleich. Für Geschehnisse im Bereich der eigenen Wahrnehmungsmöglichkeiten besteht grundsätzlich eine Pflicht der Partei, sich das für die Erklärung erforderliche Wissen zu verschaffen. Daher scheidet ein Bestreiten mit Nichtwissen aus, wenn eine Partei in ihrem eigenen Geschäftsbereich Erkundigungen einziehen kann. Über geschäftliche Vorgänge kann sich eine Partei nur dann mit Nichtwissen erklären, wenn sie in ihrem Unternehmen ohne Erfolg Erkundigungen über das Verhalten von Personen angestellt hat, die unter ihrer Anleitung, Aufsicht oder Verantwortung tätig geworden sind (BGH 7. Oktober 1998 - VIII ZR 100/97 - NJW 1999, 53, zu II 3 der Gründe; 10. Oktober 1994 - II ZR 95/93 - WM 1994, 2192, zu 3 d aa der Gründe; 15. November 1989 - VIII ZR 46/89 - BGHZ 109, 205, 208 ff.). Diese Grundsätze gelten auch für den Bereich der öffentlichen Verwaltung. Danach wäre ein Bestreiten nach § 138 Abs. 4 ZPO nur dann zulässig gewesen, wenn das beklagte Land vorgetragen hätte, sich erfolglos um die Aufklärung des Sachverhalts hinsichtlich der vom Kläger behaupteten Weiterarbeit bemüht zu haben. Bereits hieran fehlt es jedoch.

- b) Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger ist frühestens seit dem 30. März 2005 mit Wissen des beklagten Landes erfolgt. 31
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass das beklagte Land auf Grund der Angaben im Vorlesungsverzeichnis der Universität Kenntnis von der Weiterarbeit des Klägers hatte. Das für den Tatbestand des § 15 Abs. 5 TzBfG erforderliche Wissen des Arbeitgebers von der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer setzt die positive Kenntnis des Arbeitgebers von der Weiterarbeit des Arbeitnehmers voraus. Die Ankündigung einer Arbeitsleistung im Vorlesungsverzeichnis für die Zeit nach Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses steht der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht gleich. 32
- bb) Das beklagte Land hatte danach frühestens am 30. März 2005 durch die Zustellung der Klageschrift an den Justiziar der Universität R Kenntnis von der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen zu den organisationsrechtlichen Vorgaben des Rektors für die Behandlung von arbeitsrechtlichen Angelegenheiten getroffen. Die Kenntnis des Justiziars wäre nur dann als Kenntnis des Arbeitgebers iSd. § 15 Abs. 5 TzBfG anzusehen, wenn dem Justiziar nach dem Geschäftsverteilungsplan der Universität die Bearbeitung der arbeitsgerichtlichen Verfahren übertragen worden wäre. Ansonsten wäre erst der Zugang der Klageschrift beim Personaldezernenten für den Beginn der Wider- 33



spruchsfrist des § 15 Abs. 5 TzBfG maßgeblich, den das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt hat.

c) Das beklagte Land hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger bereits vor dem Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses durch das Schreiben des Personaldezernenten vom 22. Dezember 2004 rechtzeitig iSd. § 15 Abs. 5 TzBfG widersprochen. 34

aa) Bei dem Schreiben vom 22. Dezember 2004 handelt es sich um eine nichttypische Erklärung, deren Auslegung durch das Gericht der Tatsacheninstanz nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung daraufhin unterliegt, ob die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt, nicht gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verstoßen und der für die Auslegung maßgebliche Tatsachenstoff vollständig verwertet wurde (*st. Rspr., vgl. BAG 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP HGB § 74 Nr. 63 = EzA HGB § 74 Nr. 54, zu 1 der Gründe*). Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Auslegung durch das Landesarbeitsgericht nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat nicht genügend beachtet, dass das Schreiben vom 22. Dezember 2004 nach einem objektivierten Empfängerhorizont auszulegen ist und bei der Auslegung zu Unrecht erst nach Zugang des Schreibens eingetretene und dem Kläger nicht bekannte Umstände berücksichtigt. 35

Verträge und Willenserklärungen sind nach dem Empfängerhorizont auszulegen (§§ 133, 157 BGB). Auslegungsziel ist bei empfangsbedürftigen Willenserklärungen nicht der innere Wille des Erklärenden, sondern das, was der Adressat nach seinem Empfängerhorizont als Willen des Erklärenden verstehen konnte. Bei der Auslegung einer Willenserklärung sind dabei nur solche Umstände zu berücksichtigen, die dem Empfänger bei Zugang der Willenserklärung erkennbar waren. Aus Umständen, die erst nach Zugang der Erklärung zutage treten, kann nicht der Schluss gezogen werden, dass der Empfänger diese Erklärung in einem anderen als in dem zum Zeitpunkt des Zugangs erkennbaren Sinn verstehen musste (*BGH 24. Juni 1988 - V ZR 49/87 - NJW 1988, 2878, zu 2 b der Gründe*). Zwar kann bei der Auslegung eines Rechtsgeschäfts auch das nachträgliche Verhalten der Parteien berücksichtigt werden. Dies gilt aber nur in dem Sinne, dass spätere Vorgänge Rückschlüsse auf den tatsächlichen Willen und das tatsächliche Verständnis der am Rechtsgeschäft Beteiligten zulassen können (*BGH 7. Dezember 2006 - VII ZR 166/05 - MDR 2007, 649, zu II 1 der Gründe*). 36



bb) Die Würdigung des Schreibens vom 22. Dezember 2004 durch das Landesarbeitsgericht ist nicht frei von Rechtsfehlern.

37

Das Landesarbeitsgericht hat das Schreiben nicht als Widerspruch iSd. § 15 Abs. 5 TzBfG angesehen, weil nach seiner Auffassung die Hauptaussage des Schreibens in dem Abschlagen des Wunsches des Klägers nach einer rechtsgeschäftlichen Verlängerung des Vertragsverhältnisses bestanden habe. Das Landesarbeitsgericht hat sich jedoch nicht mit der naheliegenden Frage auseinandergesetzt, ob die fehlende Bereitschaft zur Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht zugleich als Erklärung anzusehen ist, dass der Arbeitgeber auch mit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer nicht einverstanden ist. Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht die nach Zugang des Schreibens vom 22. Dezember 2004 liegenden Bemühungen des Leiters des Instituts für Mathematik und des Dekans der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät um eine Vertragsverlängerung bei der Auslegung berücksichtigt und bei seiner Würdigung darauf nicht abgestellt, wie ein objektiver Erklärungsempfänger das Schreiben vom 22. Dezember 2004 werten konnte.

38

cc) Der Senat kann die Auslegung der im Schreiben vom 22. Dezember 2004 enthaltenen Erklärung selbst vornehmen, da die dazu erforderlichen Tatsachen feststehen und weiterer Sachvortrag der Parteien dazu nicht zu erwarten ist (vgl. BAG 4. Dezember 2002 - 7 AZR 545/01 - BAGE 104, 103 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 17 = EzA TzBfG § 14 Nr. 1, zu II 1 b bb der Gründe; 28. Februar 1991 - 8 AZR 89/90 - BAGE 67, 279 = AP ZPO § 550 Nr. 21 = EzA ArbGG 1979 § 72 Nr. 11, zu 2 b bb der Gründe). Danach hat das beklagte Land der Fortsetzung des bis zum 28. Februar 2005 befristeten Arbeitsverhältnisses mit dem Schreiben vom 22. Dezember 2004 widersprochen. Der Kläger hatte mit dem an das Personaldezernat der Universität gerichteten Schreiben vom 29. September 2004 unter Hinweis auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 um die Entfristung seines Arbeitsvertrags gebeten. Diesem Anliegen hat das beklagte Land nicht entsprochen und im Schreiben vom 22. Dezember 2004 auf die bevorstehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 28. Februar 2005 hingewiesen. Die fehlende Bereitschaft zur Entfristung des Arbeitsverhältnisses und der Hinweis auf den bevorstehenden Ablauf der Befristung lassen für einen verständigen Dritten mit der gebotenen Eindeutigkeit die fehlende Bereitschaft des beklagten Landes erkennen, nach dem Ablauf des bestehenden Arbeitsverhältnisses die Arbeitsleistung des Klägers entgegenzunehmen.

39



C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

40

Dörner

Gräfl

Koch

Willms

Bea

