

Aktenzeichen: 7 AZR 51/99
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 26. Juli 2000
- 7 AZR 51/99 -

I. Arbeitsgericht
Marburg

Urteil vom 16. Juli 1997
- 1 Ca 112/97 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 10. Juli 1998
- 7 Sa 1642/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja

Entscheidungsstichwort:

Wirksamkeit einer Befristungsverlängerung nach dem BeschFG

Gesetz:

BeschFG idF des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996 § 1 Abs. 1, § 1 Abs. 3, § 1 Abs. 5; KSchG §§ 1, 7

Leitsatz:

Eine Verlängerung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG muß vor Ablauf des zu verlängernden Zeitvertrags nach dem BeschFG vereinbart werden und darf den bisherigen Vertragsinhalt nicht ändern. Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluß eines Zeitvertrags nach dem BeschFG, der dem Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Altern. BeschFG unterfällt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 51/99
7 Sa 1642/97
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Juli 2000

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juli 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Koch und Coulin für Recht erkannt:



Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 10. Juli 1998 - 7 Sa 1642/97 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Marburg vom 16. Juli 1997 - 1 Ca 112/97 - abgeändert.

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Befristung im Arbeitsvertrag vom 31. Dezember 1996 zum 25. Januar 1997 beendet worden ist.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Beteiligten streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 25. Januar 1997 aufgrund einer Befristung.

Der Kläger war seit dem 9. Oktober 1995 bei der Beklagten als Arbeiter auf der Grundlage von insgesamt 20 befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Nach Ablauf der ersten drei Zeitverträge vom 9. Oktober 1995 bis insgesamt 6. Januar 1996 vereinbarten die Parteien vom 7. Januar 1996 bis 28. September 1996 weitere 14 befristete Arbeitsverträge zur Urlaubs- bzw. Krankenvertretung. In dem 18. Zeitvertrag der Parteien vom 30. September 1996 für den Zeitraum vom 29. September 1996 bis 19. Oktober 1996 heißt es zum Befristungsgrund: „Urlaubsvertretung für M. N. und R. Z.“. Im Anschluß daran schlossen die Parteien am 21. Oktober 1996 einen weiteren Vollzeitarbeitsvertrag vom 20. Oktober 1996 bis zum 24. Dezember 1996. Darin ist zum Befristungsgrund bestimmt: „§ 1 BeschFG in der ab dem 1. Oktober 1996 gültigen Fassung“.

Vor Ablauf der Vertragszeit bekundete der Kläger sein Interesse an einer von der Beklagten in Aussicht gestellten befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Daraufhin schlossen die Parteien unter dem Datum 31. Dezember 1996 schriftlich einen Vertrag für die Zeit vom 25. Dezember 1996 bis zum 25. Januar 1997. Diesen Vertrag unterzeichnete der Kläger am 3. Januar 1997. Im Vertrag war eine Teilzeitbeschäftigung von 34,5 Wochenstunden vereinbart. Darüber hinaus war zum Befristungsgrund bestimmt: „1. Verlängerung des Arbeitsvertrages vom 21. Oktober 1996



nach dem BeschFG“. Der Kläger war über den 24. Dezember 1996 hinaus tatsächlich weiterbeschäftigt worden.

Mit der am 10. Februar 1997 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die letzte Befristungsvereinbarung sei unwirksam. Sie verstoße gegen das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG. Zwischen den Parteien habe entweder aufgrund einer unwirksamen Befristung im Zeitvertrag vom 30. September 1996 oder infolge einer tatsächlichen Weiterbeschäftigung über das Vertragsende hinaus gemäß § 625 BGB ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 25. Januar 1997 hinaus unbefristet fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den Bedingungen des Arbeitsvertrags vom 31. Dezember 1996 bis zum rechtskräftigen Abschluß des Feststellungsrechtsstreits weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der letzte der Befristungskontrolle unterliegende Zeitvertrag sei wirksam nach dem BeschFG befristet. Im übrigen beruhe die Befristung auf dem Sachgrund eines vorübergehenden Mehrbedarfs. Nach ihren Planungen sollten bei der Zustellbasis M. zum 27. Januar 1997 insgesamt sechs Personalposten entfallen. Davon sei auch der Arbeitsplatz des Klägers betroffen gewesen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Klageziel. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Unrecht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht auf Grund einer wirksamen Befristung des Arbeitsvertrags vom 31. Dezember 1996 mit Ablauf des



25. Januar 1997 geendet. Die Befristungsvereinbarung der Parteien ist weder nach den Bestimmungen des BeschFG noch aus sonstigen Gründe wirksam.

I. Die im Vertrag vom 31. Dezember 1996 vereinbarte Befristung bedurfte einer Rechtfertigung. Sie konnte trotz ihrer nur einmonatigen Dauer den dem Kläger zustehenden Kündigungsschutz objektiv umgehen. Denn in die von § 1 Abs. 1 KSchG vorausgesetzte Wartezeit sind auch die Zeiten früherer Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber einzurechnen, die ohne zeitliche Unterbrechung vorangingen (*BAG, st. Rspr. zuletzt Senatsurteile vom 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 – BB 2000, 1574, zu B I der Gründe mwN und vom 9. Februar 2000 - 7 AZR 730/98 - AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 22*). Auf Grund der seit dem 9. Oktober 1995 ohne Unterbrechung aufeinander folgenden Arbeitsverhältnisse der Parteien ist die sechsmonatige Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Befristungsvereinbarung vom 31. Dezember 1996 nicht das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Alternative BeschFG verletzt.

1. Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Alternative BeschFG ist eine Befristung nach § 1 Abs. 1 und Abs. 2 BeschFG nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Das verwehrt es den Parteien, einen Zeitvertrag nach dem BeschFG im Anschluß an ein nach § 625 BGB fingiertes Arbeitsverhältnis oder einen unwirksam befristeten Arbeitsvertrag zu vereinbaren (*BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 256/99 – zur Veröffentlichung vorgesehen <zVv.>, zu B IV der Gründe; 26. Juli 2000 - 7 AZR 546/99 - zVv., zu B II 1 der Gründe*). Zwischen den Parteien war aber nicht auf Grund einer tatsächlichen Beschäftigung des Klägers über den 24. Dezember 1996 hinaus nach § 625 BGB ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustandegekommen.

a) Nach § 625 BGB gilt ein Arbeitsverhältnis, das nach seinem Ablauf mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird, als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern nicht der Arbeitgeber unverzüglich widerspricht. Ein solcher Widerspruch kann bereits vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich oder konkludent erfolgen (*BAG 3. Dezember 1997 - 7 AZR 651/96 - BAGE 87, 194 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 196, zu II 1 der Gründe mwN*). Die Rechtsfolgen dieser Vorschrift werden auch durch eine vorherige konkludente Einigung der Parteien über eine befristete Fortset-

zung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen (BAG 2. Dezember 1997 - 7 AZR 508/97 - AP BGB § 625 Nr. 8 = EzA BGB § 625 Nr. 4, zu 2 der Gründe).

b) Im Streitfall hatte der Kläger zwar seine Tätigkeit am 25. Dezember 1996 und damit im unmittelbaren Anschluß an den Ablauf eines Zeitvertrags am 24. Dezember 1996 tatsächlich fortgesetzt. Dennoch liegen die Voraussetzungen des § 625 BGB nicht vor, weil die Beklagte bereits vor Ablauf dieses Vertrags dem Kläger gegenüber zum Ausdruck gebracht hatte, nur zu einer befristeten Fortführung des Arbeitsverhältnisses bereit zu sein. Darin liegt ein die Rechtsfolge des § 625 BGB ausschließender Widerspruch.

2. Der vorhergehende Vertrag vom 30. September 1996 war kein unbefristeter Vertrag. Er gilt nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG als wirksam befristet. Der Kläger hat die Befristung nicht innerhalb von drei Wochen nach dem 19. Oktober 1996 mit einer Klage angegriffen.

a) Ein vorhergehender unbefristeter Vertrag iSv. § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Alternative BeschFG kann auch ein unwirksam befristeter Arbeitsvertrag sein (BAG 22. März 2000 aaO, zu B II 2 a aa der Gründe). Im Rahmen des § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Alternative BeschFG kann grundsätzlich überprüft werden, ob der vorhergehende Vertrag etwa wegen Fehlens eines erforderlichen Sachgrunds unwirksam befristet war. Der vorbehaltlose Abschluß des letzten Vertrags steht dieser Prüfung nicht entgegen (BAG 22. März 2000 aaO). Handelt es sich bei dem der Befristungskontrolle unterliegenden Zeitvertrag um einen Verlängerungsvertrag nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG kommt es für die Prüfung des Anschlußverbots nach § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Alternative BeschFG auf den Vertrag an, der dem erstmals auf das BeschFG gestützten und höchstens dreimal verlängerten Zeitvertrag vorausgeht. Das folgt aus der Gesetzessystematik. Eine Vertragsverlängerung im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG wäre ansonsten wegen des Anschlußverbots nach § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Alternative BeschFG denknotwendig ausgeschlossen (BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 546/99 aaO –, zu B II 1 der Gründe).

b) Bei der Prüfung ist allerdings § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG zu beachten. Danach gelten bei Versäumung der Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG die §§ 5 bis 7 KSchG entsprechend. Die entsprechende Anwendung des § 7 KSchG auf die Klage zur Befristungskontrolle hat zur Folge, daß die Befristung als von Anfang an wirksam gilt, wenn der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Befristung nicht innerhalb der Kla-

gefrist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG gerichtlich geltend macht. Der die Klagefrist versäumende Arbeitnehmer kann bei einer weiteren Auseinandersetzung mit seinem Arbeitgeber nicht einwenden, der vorangehende Arbeitsvertrag sei ein unbefristeter Arbeitsvertrag gewesen. Das gilt auch im Rahmen des § 1 Abs. 3 BeschFG. Aufgrund der Fiktionswirkung des § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG steht fest, daß der vorhergehende Arbeitsvertrag aufgrund Befristung wirksam beendet ist (*BAG 22. März 2000 aaO, zu B II 2 a cc der Gründe mwN*).

c) Im Streitfall könnte der mit dem Sachgrund Urlaubsvertretung bezeichnete Vertrag vom 30. September 1996 ein vorhergehender unbefristeter Vertrag iSd. § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Alternative BeschFG gewesen sein. Dieser Vertrag gilt jedoch als wirksam befristet, nachdem der Kläger es versäumt hat, innerhalb von drei Wochen Klage nach § 1 Abs. 5 BeschFG zu erheben.

III. Die Befristungsvereinbarung im Vertrag vom 31. Dezember 1996 verletzt jedoch das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Alternative BeschFG. Bei dem Vertrag vom 31. Dezember 1996 handelt es sich nicht um die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags iS des § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG, sondern um einen neuen befristeten Arbeitsvertrag, der zu einem vorhergehenden befristeten Arbeitsvertrag nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG mit demselben Arbeitgeber in einem engen sachlichen Zusammenhang steht. Das hat das Landesarbeitsgericht übersehen. Dieser Rechtsfehler führt jedoch nicht zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht. Seine tatsächlichen Feststellungen lassen nämlich eine abschließende Entscheidung zu, § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO.

1. Eine Verlängerung im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG liegt nur vor, wenn sie vor Ablauf des zu verlängernden Vertrags vereinbart worden ist.

a) Das folgt bereits aus dem Wortlaut der Norm. Die Verlängerung eines Vertrags ist nur während seiner Laufzeit möglich. Nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums ist er beendet. Wechselseitige Rechte und Pflichten der Parteien müssen erneut vereinbart werden. Dementsprechend wird dieser Vorgang als Neuabschluß bezeichnet.

Dieses Auslegungsergebnis wird durch die Systematik der Vorschriften des § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG und des § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Alternative BeschFG bestätigt. Diese Regelungen erfordern eine Abgrenzung zwischen einem erlaubten Verlän-



gerungsvertrag nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG und einem vom Gesetz nicht gestatteten befristeten Anschlußvertrag iS des § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Alternative BeschFG.

Das Erfordernis, eine Verlängerung vor Ablauf des zu verlängernden Vertrags zu vereinbaren, steht auch mit dem Gesetzeszweck in Einklang. Mit dem BeschFG sollten Befristungserleichterungen geschaffen werden, um die Einstellungschancen von Arbeitnehmern zu verbessern (*BT-Drucks. 13 / 4612 S 8, 11 ff.*). Dazu wurde die Möglichkeit eröffnet, Sachgrundbefristungen und Befristungen nach spezialgesetzlichen Regelungen mit solchen nach dem BeschFG zu kombinieren. Der Zwang, eine Verlängerung im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG vor Ablauf des zu verlängernden Vertrags zu vereinbaren, beugt aber der Vereinbarung unzulässiger und vom Gesetzgeber nicht gewollter Kettenbefristungen vor (*so auch ErfK/Müller-Glöge § 1 BeschFG Rn. 36; KR-Lipke § 1 BeschFG Rn. 100 ff.; von Hoyningen-Huene/Linck DB 1997, 41, 46; Preis NJW 1996, 3369, 3372; Rolfs NZA 1996, 1134, 1137; Schwedes BB 1996 Beilage 17, S 2, 5).*

b) Die im Schrifttum (*Heise/Lessenich/Merten Arbeitgeber 1997, 94 ff.; Schieffer/Worzalla, Das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz und seine Auswirkungen für die betriebliche Praxis, 1996 Rn. 376; Wisskirchen DB 1998 722, 723; Wohleben RdA 1998, 277, 279 ff.*) vertretene Auffassung, eine mehr oder weniger kurzzeitige Unterbrechung sei unschädlich, soweit die Verlängerungsvereinbarung rückwirkend an den Ablauf des zu verlängernden Vertrags anschließt, steht weder mit dem Wortlaut noch der Systematik des Gesetzes in Einklang. Sie kann sich auch nicht auf den Rechtsgedanken stützen, der den Vorschriften zur Fristverlängerung nach § 190 BGB bzw. § 224 Abs. 3 ZPO zugrundeliegt. Diese Berechnungsvorschriften beziehen sich auf die Verlängerung von Fristen und nicht auf die Begründung wechselseitiger vertraglicher Rechte und Pflichten.

2. Eine Verlängerung iS des § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG liegt auch dann nicht vor, wenn die bisherigen Vertragsbedingungen verändert werden.

Das folgt bereits aus dem Wortlaut der Bestimmung. Der Begriff der Verlängerung bezieht sich auf die Laufzeit des Vertrags. Eine bloße Verlängerung läßt die übrigen Vertragsbestandteile unberührt. Werden diese von den Parteien aus Anlaß der Beendigung des bisherigen Vertragsverhältnisses geändert, handelt es sich um den Neuabschluß eines Vertrags und nicht mehr um die Verlängerung der Laufzeit des bisherigen Vertrags (*ErfK/Müller-Glöge § 1 BeschFG Rn. 35; KR-Lipke § 1 BeschFG*

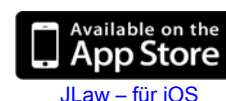


Rn. 103; Däubler/Kittner/Zwanziger-Däubler KSchR § 1 BeschFG Rn. 22; Schwedes BB 1996 Beilage 17, S 2, 5; Wisskirchen DB 1998, 722, 724 nur bei wesentlichen Änderungen).

Auch die Systematik des Gesetzes spricht für diese Auslegung. Während § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG die dreimalige Verlängerung eines nach dem BeschFG befristeten Arbeitsvertrags bis zu einer Gesamtlauzeit von 24 Monaten gestattet, verbietet § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Alternative BeschFG den unmittelbaren Anschluß zweier nach dem BeschFG befristeter Arbeitsverträge. Dazu bedarf es einer konkreten Abgrenzung zwischen einer nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG zulässigen Verlängerung und einer verbotenen Anschlußbefristung nach § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Alternative BeschFG. Das verlangt aus Gründen der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit die Beschränkung der Gestaltungsmöglichkeiten des § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG auf die Fälle einer bloßen Verlängerung der Vertragslaufzeit unter Beibehaltung der sonstigen Vertragsinhalte.

Dieses Auslegungsergebnis entspricht auch dem Gesetzeszweck. Danach hat der Gesetzgeber des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes an dem Dauerarbeitsverhältnis als Normalarbeitsverhältnis festgehalten (*BT-Drucks. 13/ 4612 S 8 f.*). Zur Verbesserung der Einstellungschancen von Arbeitnehmern hat er gleichwohl erleichterte Befristungsmöglichkeiten zugelassen, damit die Arbeitgeber flexibel auf ungesicherte oder vorübergehende Bedarfslagen reagieren können. Dazu wurde die Gesamtdauer eines ohne Sachgrund befristbaren Arbeitsvertrags gegenüber dem früheren Recht von 18 auf 24 Monate ausgedehnt und bis zu dieser Gesamtdauer eine Aufteilung in maximal vier beliebige Zeitabschnitte gestattet. Das sollte die Arbeitgeber veranlassen, anstelle von Überstunden und Sonderschichten befristete Einstellungen vorzunehmen ohne Gefahr zu laufen, bei Fehlen eines Sachgrunds zur Rechtfertigung der Befristung einen Arbeitnehmer dauerhaft beschäftigen zu müssen (*ErfK/Müller-Glöge § 1 BeschFG Rn. 1 und 2; KR-Lipke § 1 BeschFG Rn. 1 - 3*). Um dieses Ziel zu erreichen, bedurfte es zwar einer Beschränkung des durch die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle gewährleisteten Bestandsschutzes, nicht jedoch einer zusätzlichen Beschränkung des Änderungsschutzes, der auch für befristete Arbeitsverhältnisse gilt (*Schiefer/Worzalla aaO Rn. 375; Kania DStR 1997, 373, 375; Sowka BB 1997, 677, 678*).

3. Nach diesen Grundsätzen handelt es sich bei dem Vertrag vom 31. Dezember 1996 nicht um einen Verlängerungsvertrag iS des § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG. Zwar



kann nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht abschließend geprüft werden, ob die Parteien eine Verlängerungsvereinbarung nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG bereits während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags spätestens am 24. Dezember 1996 vereinbart haben. Das insoweit streitig gebliebene Vorbringen der Parteien hat das Landesarbeitsgericht nicht aufgeklärt. Doch haben die Parteien nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts das durch Vertrag vom 21. Oktober 1996 nach dem BeschFG begründete Vollzeitarbeitsverhältnis mit Vertrag vom 31. Dezember 1996 als Teilzeitarbeitsverhältnis fortgesetzt. Mit diesem Inhalt handelt es sich um den Neuabschluß eines nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG begründeten Arbeitsvertrags. Das verstößt gegen das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Alternative BeschFG.

IV. Die Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien vom 31. Dezember 1996 ist auch nicht aus sonstigen Gründen wirksam. Die Beklagte hat einen die Befristung rechtfertigenden Sachgrund nicht schlüssig vorgetragen.

1. Die Beklagte kann sich auf das Vorliegen eines Sachgrunds zur Rechtfertigung der Befristungsvereinbarung berufen. Das wird durch die Bezugnahme auf das BeschFG im Vertrag vom 31. Dezember 1996 nicht ausgeschlossen.

Bedarf eine Befristung zur ihrer Rechtfertigung eines sachlichen Grunds genügt es grundsätzlich, daß dieser bei Vertragsschluß vorliegt. Soweit eine gegenteilige kollektivrechtliche Vorschrift fehlt, muß der Sachgrund weder vereinbart noch dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluß mitgeteilt werden. Daher kann sich der Arbeitgeber im Rahmen einer Klage nach § 1 Abs. 5 BeschFG auch auf einen Sachgrund berufen, der nicht Gegenstand der Vertragsverhandlungen der Parteien war (*BAG 24. April 1996 - 7 AZR 719/95 - BAGE 83, 60 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 180, zu I 3 e der Gründe mwN*).

Auch im Anwendungsbereich des § 1 Abs. 1 BeschFG 1985, der den Abschluß eines Zeitvertrags ohne Vorliegen eines Sachgrunds für die Dauer von 18 Monaten bei einer Neueinstellung gestattete, konnte die Angabe des BeschFG im Arbeitsvertrag in aller Regel keine Selbstbindung des Arbeitgebers erzeugen. Danach besagte eine bloße Bezugnahme auf das BeschFG weder ausdrücklich noch im Wege der Auslegung, daß die Parteien vereinbart hätten, die Zulässigkeit der Befristung ausschließlich auf diese Rechtsgrundlage zu stützen (*BAG 6. Dezember 1989 - 7 AZR 441/89 - BAGE 63, 363 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 13, zu IV 2 der Gründe*). Für die



erleichterten Befristungsmöglichkeiten nach dem BeschFG 1996 gilt nichts anderes. Das folgt aus dem Verhältnis des Befristungsrechts nach § 620 BGB und den Befristungsmöglichkeiten nach dem BeschFG. Wie § 1 Abs. 4 BeschFG zeigt, bleibt die Befristung eines Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen unberührt. Damit ergänzt das BeschFG das allgemeine Befristungsrecht. Demgemäß führt die Unwirksamkeit einer Befristungsvereinbarung nach § 1 Abs. 1 BeschFG nicht zur Unwirksamkeit der Befristung insgesamt. Diese ist erst unwirksam, wenn der Arbeitgeber auch keinen Sachgrund benennen kann, der die Befristung im Sinne des Befristungskontrollrechts rechtfertigt (so auch *ErfK/Müller-Glöge § 1 BeschFG Rn. 12*; *KR-Lipke § 1 BeschFG Rn. 41 f.*; *Kittner/Däubler/Zwanziger-Däubler § 1 BeschFG Rn. 50*).

2. Der Vortrag der Beklagten läßt nicht erkennen, daß die Befristung des letzten Arbeitsvertrags der Parteien sachlich gerechtfertigt war.

a) Nach den der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle zugrundeliegenden Wertungsmaßstäben ist die Befristung eines Arbeitsvertrags nicht funktionswidrig und damit keine unzulässige Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzes, wenn die Parteien bereits bei Abschluß des Vertrags auf Grund konkreter tatsächlicher Anhaltspunkte die Prognose stellen können, die Beschäftigungsmöglichkeit für einen Arbeitnehmer werde zu einem bestimmten Zeitpunkt mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses entfallen (*BAG 3. Dezember 1997 - 7 AZR 651/96 - BAGE 87, 194 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 196, zu I 1 der Gründe*).

Diese Voraussetzungen sind zB erfüllt, wenn sich der Arbeitgeber bereits bei Abschluß des Vertrags zur Schließung seines Betriebes entschlossen hat und davon ausgehen muß, daß auch eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb nicht möglich ist (*BAG 3. Dezember 1997 - 7 AZR 651/96 - aaO*). Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer für einen Arbeitsplatz einstellt, dessen Wegfall zu einem konkreten Zeitpunkt feststeht und keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht.

b) Die Voraussetzungen dieses Sachgrunds liegen nach dem Vorbringen der Beklagten nicht vor. Danach war die Befristung erfolgt, da nach einem Sozialplan für die Zustellbasis M. zum 27. Januar 1997 sechs Personalposten wegfallen sollten, von denen vier nicht besetzt gewesen seien.

Anhand dieses Vortrags und der dazu vorgelegten Unterlagen läßt sich schon nicht feststellen, daß die Beklagte zum Zeitpunkt des von ihr behaupteten Vertrags-



schlusses den Wegfall von sechs Personalposten bei der Zustellbasis M. überhaupt beschlossen hatte. Der von ihr vorgelegte Sozialplan datiert vom 9. Januar 1997 und beruht auf einem Bearbeitungsstand vom 30. Dezember 1996. Damit sind die maßgeblichen Grundlagen der Prognose zu einem vorübergehenden Beschäftigungsbedarf erst nach Abschluß des letzten Zeitvertrags erstellt worden. Die Beklagte hat demnach die Befristung im Vorgriff auf einen möglicherweise bevorstehenden Abbau von Arbeitsplätzen vorgenommen. Das ist für die Darlegung eines feststehenden vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs als Sachgrund zur Rechtfertigung einer Befristung unzureichend.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dörner

Schmidt

Linsenmaier

Dr. Koch

Coulin



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](#)