

Aktenzeichen: 7 AZR 523/02
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 4. Juni 2003
- 7 AZR 523/02 -

I. Arbeitsgericht
Dresden

Urteil vom 23. August 2001
- 5 Ca 4452/00 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 17. Mai 2002
- 3 Sa 885/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Vertretung - Vorbehalt

Gesetz:

BGB § 620

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 523/02
3 Sa 885/01
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Juni 2003

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
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 4. Juni 2003 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pods sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Nottelmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 17. Mai 2002 - 3 Sa 885/01 - insoweit aufgehoben, als der Klage stattgegeben wurde.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Insoweit wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31. Mai 2000 geendet hat.

Der Kläger ist Diplomingenieur und absolvierte von November 1997 bis März 1998 im Referat (Information, Kommunikation) des Sächsischen Staatsministeriums für Landwirtschaft, Ernährung und Forsten ein Praktikum im Rahmen einer Fortbildung zum Netzwerkadministrator. Ab 1. April 1998 wurde er als vollbeschäftigter Zeitangestellter befristet bis zum 31. Mai 2000 für die Dauer des genehmigten Sonderurlaubs der Arbeitnehmerin K eingestellt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 1. April 1998 bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT-O vom 10. Dezember 1990 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung.

Die Arbeitnehmerin K hatte im Oktober 1995 an der Technischen Universität Dresden ein Studium der Psychologie aufgenommen. Bis zu diesem Zeitpunkt war sie vollbeschäftigt. Ab 16. Oktober 1995 arbeitete sie halbtags. Für die Zeit vom 1. Juni 1996 bis zum 31. Mai 1998 wurde ihr Sonderurlaub unter Verzicht auf die Bezüge genehmigt. Auf ihren Antrag wurde der Sonderurlaub bis zum 31. Mai 2000 verlängert. Zu diesem Zeitpunkt schied sie aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Der Kläger bemühte sich ab dem Frühjahr des Jahres 2000 vergeblich um die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Bei Vertragsende am 31. Mai 2000 war der Kläger bis einschließlich 2. Juni 2000 arbeitsunfähig erkrankt. Er erschien am Montag, dem 5. Juni 2000 am Arbeitsplatz. Dort wurde ihm ein bis zum 31. Mai 2002 befristeter Arbeitsvertrag übergeben. Diesen Vertrag unterzeichnete der Kläger unter dem 8. Juni 2000 mit dem Zusatz „vorbehaltlich Schreiben meines Anwalts vom 8. Juni 2000“. In diesem Schreiben heißt es, der zum 31. Mai 2000 befristete Arbeitsvertrag sei „wegen Unwirksamkeit bzw. Wegfalls der zeitlichen Befristung“ nach wie vor wirksam; das beklagte Land werde gebeten, bis zum 14. Juni 2000 zu bestätigen, daß der Arbeitsvertrag vom 1. April 1998 nunmehr unbefristet fortgelte; der „als Änderungskündigung zu verstehende Arbeitsvertrag vom 31.05.2000 mit den darin enthaltenen Be



dingungen“ werde „lediglich für den Fall angenommen, daß gerichtlicherseits festgestellt“ werde, „daß der frühere zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag nicht unbefristet weitergilt“.

Mit der am 20. Juni 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Mai 2000 geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, ein sachlicher Grund für die Befristung liege nicht vor, weil der Beklagte von Anfang an habe annehmen müssen, daß die Arbeitnehmerin K nach Beendigung des Sonderurlaubs die Arbeit nicht wieder aufnehmen würde. Spätestens im Frühjahr 2000 sei der Befristungsgrund mit der Mitteilung der Stelleninhaberin, nicht an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, entfallen. Dem Kläger sei bereits bei der Einstellung versichert worden, er werde in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, wenn die Stelleninhaberin ihre Arbeit nicht wieder aufnehme. Diese Zusicherung sei im Frühjahr 2000 wiederholt worden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

festzustellen, daß der zwischen den Parteien für die Zeit ab 1. April 1998 bis zum 31. Mai 2000 geschlossene Arbeitsvertrag unbefristet und auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes bei ordentlicher Kündigung weiter gilt,

hilfsweise

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis unbefristet fortbesteht.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Befristung zum 31. Mai 2000 sei wirksam. Bei Vertragsschluß am 1. April 1998 sei davon auszugehen gewesen, daß die Stelleninhaberin K nach der Beurlaubung wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren werde. Eine Zusage zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sei dem Kläger nicht erteilt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil - unter Zurückweisung der Berufung im übrigen - teilweise abgeändert und festgestellt, daß das mit Arbeitsvertrag vom 1. April 1998 begründete Arbeitsverhältnis nicht auf Grund Befristung zum 31. Mai 2000 beendet worden sei. Mit der Revision erstrebt der Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, soweit es der Klage stattgegeben hat und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Gegenstand der Revision ist allein die vom Kläger begehrte Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund Befristung am 31. Mai 2000 geendet hat. Hinsichtlich der in der Vorinstanz außerdem verlangten Feststellung, der Arbeitsvertrag gelte „unbefristet und auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes bei ordentlicher Kündigung weiter“ und hinsichtlich des Hilfsantrags hat das Landesarbeitsgericht die Klage rechtskräftig abgewiesen. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob die insoweit noch anhängige Klage begründet ist. Zwar ist die in dem Arbeitsvertrag vom 1. April 1998 vereinbarte Befristung mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Der Senat kann jedoch nicht beurteilen, ob die Befristung zum 31. Mai 2000 überhaupt der Befristungskontrolle unterliegt. Dies ist nur der Fall, wenn ein nachfolgender Arbeitsvertrag nicht zustandegekommen ist oder wenn er von den Parteien unter dem Vorbehalt abgeschlossen wurde, daß zwischen ihnen nicht bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Dazu bedarf es weiterer Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die im Arbeitsvertrag vom 1. April 1998 vereinbarte Befristung zum 31. Mai 2000 mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam ist. Allerdings scheitert die Befristung entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht schon daran, daß sich dem Beklagten im Zeitpunkt des Vertragsschlusses erhebliche Zweifel an der Rückkehr der Stelleninhaberin K nach Beendigung des Sonderurlaubs hätten aufdrängen müssen. Die Unwirksamkeit der Befristung ergibt sich vielmehr daraus, daß der Sachgrund der Vertretung, auf den sich der Beklagte allein berufen hat, die Befristung nur für eine Teilzeitbeschäftigung rechtfertigt, der Kläger jedoch als vollzeitbeschäftigter Angestellter eingestellt wurde.

a) Die befristete Einstellung eines Arbeitnehmers zur Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben eines wegen Krankheit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen zeit



weilig ausfallenden Mitarbeiters ist regelmäßig durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt (vgl. BAG 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73 ff. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 97 = EzA BGB § 620 Nr. 76, zu I 2 a der Gründe; 6. Dezember 2000 - 7 AZR 262/99 - BAGE 96, 320 = AP BAT SR 2 y § 2 Nr. 22 = EzA BGB § 620 Nr. 172; 11. November 1998 - 7 AZR 328/97 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 204 = EzA BGB § 620 Nr. 155). Der sachliche Grund für die Befristung liegt in diesen Fällen darin, daß der Arbeitgeber bereits zu dem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter in einem Arbeitsverhältnis steht und mit dessen Rückkehr rechnen muß. Deshalb besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis (BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 201/01 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 235 = EzA BGB § 620 Nr. 192, zu 2 a der Gründe). Teil des Sachgrunds der Vertretung ist damit eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs bei Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters. Diese Prognose ist in Vertretungsfällen regelmäßig gerechtfertigt (BAG 11. Dezember 1991 - 7 AZR 431/90 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 141 = EzA BGB § 620 Nr. 110, zu II 2 a der Gründe). Auch bei einer wiederholten Befristung wegen mehrfacher Urlaubs- oder Krankheitsvertretung kann der Arbeitgeber davon ausgehen, daß die zu vertretende Stammkraft an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wird. Er braucht daher vor Abschluß des befristeten Vertrags mit der Vertretungskraft keine Erkundigungen über die gesundheitliche Entwicklung des Erkrankten oder über die Planungen des beurlaubten Arbeitnehmers einzuholen. Nur wenn der Arbeitgeber im Ausnahmefall auf Grund der ihm vorliegenden Informationen erhebliche Zweifel daran haben muß, ob die zu vertretende Stammkraft an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wird, kann dies dafür sprechen, daß der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben ist (BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - BAGE 97, 86 ff. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226 = EzA BGB § 620 Nr. 174, zu II 1 a der Gründe mwN; 27. Juni 2001 - 7 AZR 326/00 - EzA BGB § 620 Nr. 178, zu 2 und 4 der Gründe; 23. Januar 2002 - 7 AZR 440/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 231 = EzA BGB § 620 Nr. 187, zu I der Gründe).

b) Danach lag im Streitfall zwar der Sachgrund der Vertretung vor. Denn bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrags am 1. April 1998 dauerte der Sonderurlaub der zu vertretenden Arbeitnehmerin K bereits seit dem 1. Juni 1996 an und war für die Zeit bis zum 31. Mai 2000 verlängert worden. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts mußte der Beklagte auch keine ernsthaften Zweifel daran haben, daß die



Stelleninhaberin K danach ihre arbeitsvertraglichen Pflichten wieder erfüllen würde. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es sei damit zu rechnen gewesen, daß diese ihr Studium erfolgreich abschließen und als diplomierte Psychologin ihre Arbeit als Bürosachbearbeiterin nicht wieder aufnehmen würde, bewegt sich im Bereich der Spekulation. Auch bei erfolgreichem Studienabschluß ist es durchaus denkbar, daß ein Angestellter zumindest vorübergehend bis zur Aufnahme einer adäquaten beruflichen Tätigkeit wieder an seinen bisherigen Arbeitsplatz zurückkehrt.

c) Die Befristung ist auch nicht deshalb unwirksam, weil die beurlaubte Stelleninhaberin dem Beklagten im Frühjahr 2000 mitgeteilt hat, daß sie die Arbeit nicht mehr aufnehmen werde. Allein durch den späteren Wegfall des bei Vertragsschluß bestehenden Sachgrunds für die Befristung entsteht kein unbefristetes Arbeitsverhältnis (*BAG 10. Juni 1992 - 7 AZR 346/91 - EzA BGB § 620 Nr. 116, zu III 2 c cc der Gründe*). Die Wirksamkeit der Befristung hängt allein davon ab, ob der Sachgrund bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrags vorlag.

d) Die Befristung ist jedoch unwirksam, weil der Sachgrund der Vertretung nicht die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer rechtfertigte. Die Stelleninhaberin K war bereits seit dem 15. Oktober 1996 nur noch halbtags tätig. Sie sollte nach Rückkehr auf den Arbeitsplatz auch weiterhin nur halbtags beschäftigt werden. Dies war ihr nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bereits mit Schreiben vom 3. Februar 1998 und damit vor Abschluß des befristeten Arbeitsvertrags mit dem Kläger mitgeteilt worden. Daher bestand Vertretungsbedarf nur für eine halbe Stelle. Weshalb die Befristung für die verbleibende Hälfte der vom Kläger besetzten Stelle gerechtfertigt sein soll, hat der Beklagte nicht vorgetragen. Deshalb ist davon auszugehen, daß der Sachgrund der Vertretung vorgeschoben ist. Dies führt zur Unwirksamkeit der Befristung.

2. Diese Rechtsfolge tritt jedoch nur ein, wenn die im Arbeitsvertrag vom 1. April 1998 vereinbarte Befristung zum 31. Mai 2000 überhaupt der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle unterliegt. Dies ist nur der Fall, wenn der nachfolgende bis zum 31. Mai 2002 befristete Arbeitsvertrag nicht zustande gekommen ist oder wenn dieser Vertrag unter dem Vorbehalt abgeschlossen wurde, daß zwischen den Parteien nicht bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Auf Grund der bislang getroffenen Tatsachenfeststellungen kann der Senat dies nicht abschließend beurteilen. Der



Rechtsstreit war daher zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

a) Bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen ist in der Regel nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Denn durch den Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehung allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben (*BAG 4. April 1990 - 7 AZR 259/89 - BAGE 65, 86 ff. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 136 = EzA BGB § 620 Nr. 107, zu II 1 der Gründe; 10. August 1994 - 7 AZR 695/93 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 162 = EzA BGB § 620 Nr. 126, zu I 1 der Gründe; 26. Juli 2000 - 7 AZR 43/99 - AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 26 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 18, zu B I 1 der Gründe mwN*). Anders verhält es sich, wenn die Parteien in einem nachfolgenden befristeten Vertrag dem Arbeitnehmer das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung überprüfen zu lassen. In diesem Fall ist die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag eröffnet (*BAG 4. April 1990 - 7 AZR 259/89 - aaO; 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 1 und 2 der Gründe; 10. Februar 1999 - 7 AZR 709/97 -, zu I 1 der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 205/01 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 236 = EzA BGB § 620 Nr. 195, zu I 2 c der Gründe*). Dazu genügt allerdings entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ein einseitig erklärter Vorbehalt des Arbeitnehmers nicht. Eine Befristungskontrolle des vorangegangenen Vertrags findet nur statt, wenn die Parteien den Folgevertrag unter dem Vorbehalt abgeschlossen haben, daß zwischen ihnen nicht bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 205/01 - aaO, zu I 2 c der Gründe*). Der Vorbehalt muß daher vertraglich vereinbart sein.

b) Auf Grund der bislang getroffenen Tatsachenfeststellungen läßt sich nicht beurteilen, ob die Parteien für die Zeit nach dem 31. Mai 2000 überhaupt einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben und, wenn ja, mit welchem Inhalt. Da nicht auszuschließen ist, daß vorbehaltlos ein befristeter Vertrag für die Zeit vom 1. Juni 2000 bis zum 31. Mai 2002 abgeschlossen wurde, war der Rechtsstreit zur Klärung dieser Frage an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

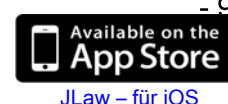


aa) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß dem Kläger am 5. Juni 2000 ein befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit bis zum 31. Mai 2002 übergeben wurde, den er mit dem Zusatz „vorbehaltlich Schreiben meines Anwalts vom 08.06.2000“ unterzeichnete. Aus der vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Vertragsurkunde ergibt sich, daß diese von dem Beklagten am 31. Mai 2000 und von dem Kläger am 8. Juni 2000 - mit dem zitierten Zusatz - unterzeichnet wurde. Das bedeutet, daß der Kläger das Angebot des Beklagten, für die Zeit vom 1. Juni 2000 bis zum 31. Mai 2002 einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, abgelehnt hat. Denn die Annahme eines Antrags unter Erweiterungen, Einschränkungen oder sonstigen Änderungen gilt nach § 150 Abs. 2 BGB als Ablehnung verbunden mit einem neuen Antrag.

bb) Nach den bislang getroffenen Tatsachenfeststellungen kann nicht beurteilt werden, ob die Beklagte diesen Antrag des Klägers angenommen hat. Nach dem Vortrag des Klägers in der Klageschrift hat der Beklagte mit Antwortschreiben vom 14. Juni 2000, das entgegen der Ankündigung des Klägers nicht zu den Akten gereicht wurde, mitgeteilt, der zum 1. Juni 2000 vereinbarte Arbeitsvertrag sei auf der Grundlage des Beschäftigungsförderungsgesetzes abgeschlossen worden und somit ebenfalls befristet. Dies spricht gegen die Annahme des vom Kläger unterbreiteten, mit dem Vorbehalt versehenen Vertragsangebots.

cc) Der Beklagte könnte das Angebot des Klägers jedoch bereits zuvor konkludent - etwa durch Entgegennahme der Arbeitsleistung des Klägers in Kenntnis von dessen Angebot - angenommen haben. Dies kann der Senat jedoch nicht beurteilen, weil bislang nicht festgestellt ist, wann dem Beklagten das Angebot des Klägers zugegangen ist, wann der Kläger das Schreiben des Beklagten vom 14. Juni 2000 erhalten hat, ob der Kläger zwischenzeitlich gearbeitet hat und, wenn ja, ob dies einem zum Vertragsabschluß Berechtigten auf Seiten des Beklagten bekannt war.

dd) Sollte der Beklagte das Angebot des Klägers auf Abschluß eines bis 31. Mai 2002 befristeten Arbeitsvertrags unter dem vom Kläger durch Bezugnahme auf das Schreiben seines Rechtsanwalts vom 8. Juni 2000 erklärten Vorbehalt angenommen haben, unterläge die zum 31. Mai 2000 vereinbarte Befristung der Befristungskontrolle. Denn nach dem Schreiben vom 8. Juni 2000 wurde der Folgevertrag nur abgeschlossen für den Fall der gerichtlichen Feststellung, daß der frühere Arbeitsvertrag nicht unbefristet weitergilt.



ee) Wenn der Beklagte das Angebot des Klägers nicht angenommen haben sollte, könnte dies bedeuten, daß die Parteien für die Zeit nach dem 31. Mai 2000 mangels übereinstimmender Willenserklärungen gar keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben mit der Folge, daß seitdem lediglich ein faktisches Arbeitsverhältnis bestand. Auch dies eröffnete die Befristungskontrolle des am 1. April 1998 abgeschlossenen Arbeitsvertrags. Denn dabei handelte es sich um den letzten Arbeitsvertrag der Parteien.

ff) Es wäre aber auch denkbar, das Schreiben des Beklagten vom 14. Juni 2000 als Ablehnung des Antrags des Klägers, verbunden mit einem erneuten Antrag des Beklagten auf Abschluß eines bis zum 31. Mai 2002 befristeten Arbeitsvertrags auszulegen. Dieses Angebot könnte der Kläger durch widerspruchslose Fortsetzung der Tätigkeit konkludent angenommen haben. In diesem Fall wäre vorbehaltlos ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen worden, der der Befristungskontrolle des vorangegangenen, am 1. April 1998 abgeschlossenen Vertrags entgegentünde. Ob dies der Fall ist, ist vom Landesarbeitsgericht aufzuklären.

3. Eine Klärung dieser Frage erübrigt sich nicht deshalb, weil ungeachtet der Wirksamkeit der zum 31. Mai 2000 vereinbarten Befristung danach gemäß § 625 BGB ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden wäre. Denn die Voraussetzungen des § 625 BGB sind nicht erfüllt. Zwar hat der Kläger nach Ablauf der Vertragszeit die Arbeit am 5. Juni 2000 wieder aufgenommen. An diesem Tag wurde ihm jedoch der bis zum 31. Mai 2002 befristete Arbeitsvertrag vom Beklagten übergeben. Damit hat der Beklagte der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit unverzüglich widersprochen. Die Fiktion des § 625 BGB ist daher nicht eingetreten.

Dörner Gräfl Pods

Nottelmann Bea



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

