

Aktenzeichen: 7 AZR 534/02
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 15. Januar 2003
- 7 AZR 534/02 -

I. Arbeitsgericht
Augsburg

Schlußurteil vom 7. August 2001
- 5 Ca 16/01 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 18. Juli 2002
- 2 Sa 931/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Rechtfertigung einer Befristung nach dem
Beschäftigungsförderungsgesetz

Gesetz:

BeschFG 1996 § 1 Abs. 1 Satz 1, § 1 Abs. 1 Satz 2, § 1 Abs. 3

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 534/02
2 Sa 931/01
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Januar 2003

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

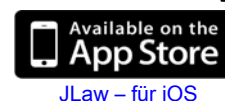
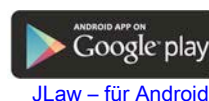
Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. Januar 2003 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pods sowie die ehrenamtlichen Richter Haeusgen und Herbst für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 18. Juli 2002 - 2 Sa 931/01 - wird zurückgewiesen.



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



Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Der am 20. Juli 1943 geborene Kläger war vom 1. Januar 1983 bis zum 30. September 1992 bei der Beklagten beschäftigt. Er schied auf Grund eigener Kündigung aus. Im November 1998 veranlaßte das Vorstandsmitglied B der Beklagten den Kläger, sein zwischenzeitlich mit einem anderen Arbeitgeber eingegangenes Arbeitsverhältnis zu kündigen. Daraufhin schlossen die Parteien am 22./24. November 1998 einen Dienstvertrag, der auszugsweise lautet:

"§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Probezeit

Der Angestellte tritt am 01.02.1999 in die Dienste der Aktiengesellschaft. Das Arbeitsverhältnis wird zunächst für die Dauer von 12 Monaten zur Probe geschlossen. Es endet mit Ablauf der vereinbarten Probezeit, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten ordentlich mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit können die Parteien das Arbeitsverhältnis durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis fortsetzen. In diesem Fall bietet der Arbeitgeber dem Angestellten spätestens vier Wochen vor Ablauf der Probezeit den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages an. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

Nur für weibliche Angestellte: Die Angestellte versichert, daß zur Zeit des Vertragsabschlusses keine Schwangerschaft besteht.

§ 2 Tätigkeit

Der Angestellte wird eingestellt als Projektleiter.

...

§ 12 Kündigung des Dienstverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.



2. Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
3. Das Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt bestehen.

...

§ 15 Allgemeine Bestimmungen

1. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für diese Schriftformklausel.
2. Nebenabreden wurden nicht getroffen.

...

§ 16 Sonstiges

Der Angestellte hat sich bereit erklärt, vor Vertragsbeginn eine Einstellungsuntersuchung vornehmen zu lassen, deren positives Ergebnis Grundlage des Vertragsabschlusses darstellt."

Vor dem Ablauf der in § 1 vereinbarten Befristung erklärte der Nachfolger des inzwischen verstorbenen Vorstandsmitglieds B, eine Verlängerung der Befristung sei notwendig, da er sich von der Leistung des Klägers im Unternehmen noch kein Bild habe machen können. Daraufhin trafen die Parteien am 20. Januar 2000 "in Ergänzung des Dienstvertrags vom 22./24. November 1998" folgende Vereinbarung:

- "1. Das Beschäftigungsverhältnis wird nochmals befristet bis zum 31.12.2000.
2. Der Arbeitgeber wird sich bis 31.10.2000 dahingehend erklären, ob das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergeht.
3. Alle sonstigen Punkte des Dienstvertrages bleiben unverändert."

Am 15. Dezember 2000 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie könne ihm keinen unbefristeten Anstellungsvertrag geben. Vorsorglich und hilfsweise kündigte sie das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen am 22. Dezember 2000 zum 31. Januar 2001. Mit der am 2. Januar 2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gewandt.



Er hat die Auffassung vertreten, die Vereinbarung vom 20. Januar 2000 sei nur ein unselbständiger Annex zu dem Dienstvertrag vom 24. November 1998. Die vereinbarten Befristungen seien unwirksam. Der Zweck der Erprobung habe eine Befristungsdauer von zwölf oder gar 23 Monaten sachlich nicht rechtfertigen können. Die Anwendbarkeit des Beschäftigungsförderungsgesetzes sei konkludent ausgeschlossen worden. Der Dienstvertrag sei von vornherein auf eine Dauerstellung zugeschnitten gewesen. Die vorsorgliche Kündigung sei sozial ungerechtfertigt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2000 hinaus fortbesteht,
2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 22. Dezember 2000 nicht zum 31. Januar 2001 aufgelöst wird.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, der Grund für die Befristung habe in der Erprobung des Klägers und seiner projektbezogenen Tätigkeit gelegen. Die Befristung sei aber auch nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz wirksam. Die vorsorgliche Kündigung habe auf personenbedingten und betriebsbedingten Gründen beruht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat infolge wirksamer Befristung am 31. Dezember 2000 geendet. Diese in der Ergänzungsvereinbarung vom 20. Januar 2000 vorgesehene Befristung ist nach § 1 Abs. 1 BeschFG in der vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (BeschFG 1996) wirksam. Dabei handelt es sich um die nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1996 zulässig-



ge Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags. Die Anwendbarkeit des Beschäftigungsförderungsgesetzes haben die Parteien auch nicht vertraglich abbedungen.

I. Der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle unterliegt nur die Vereinbarung der Parteien vom 20. Januar 2000, nicht aber der Dienstvertrag vom 22./24. November 1998, der eine Befristung von zwölf Monaten vom 1. Februar 1999 bis zum 31. Januar 2000 vorsah. Dieser gilt gemäß § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG als wirksam befristet. Der Kläger hat es versäumt, die Unwirksamkeit der dort vereinbarten Befristung rechtzeitig innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG 1996 geltend zu machen. Die Vereinbarung der Parteien vom 20. Januar 2000 war auch kein unselbständiger Annex zu dem vorausgegangenen Dienstvertrag vom 22./24. November 1998. Bei der Vereinbarung vom 20. Januar 2000 handelt es sich nicht um eine nur verhältnismäßig geringfügige an dem Sachgrund der bisherigen Befristung orientierte Anpassung der Vertragslaufzeit an unvorhergesehene Umstände (vgl. BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 2 der Gründe; 1. Dezember 1999 - 7 AZR 236/98 - AP HRG § 57 b Nr. 21 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 21, zu I der Gründe). Dagegen spricht nicht nur die Befristungsdauer von weiteren elf Monaten. Auch die Vereinbarungen der Parteien vom 20. Januar 2000 weisen aus, daß der vorhergehende Vertrag nicht nur ergänzt, sondern aufgehoben worden ist.

II. Die in der Ergänzungsvereinbarung der Parteien vom 20. Januar 2000 vorgesehene Befristung kann auf § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 gestützt werden. Bei dieser Ergänzungsvereinbarung handelt es sich um die zulässige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags iSd. § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1996.

1. Nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1996 ist bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Ferner setzt die wirksame Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags voraus, daß sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart wird und nur die Vertragsdauer, nicht aber die übrigen Vertragsbedingungen geändert werden (BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 51/99 - BAGE 95, 255 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 4, zu III 1 und 2 der Gründe). Anderenfalls handelt es sich um den Neuabschluß eines befristeten Arbeitsvertrags, der gegen das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 verstoßen kann.



2. Bei der Ergänzungsvereinbarung vom 20. Januar 2000 handelt es sich um die Verlängerung eines nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 befristeten Arbeitsvertrags. Der Kläger wurde am 1. Februar 1999 befristet bis zum 31. Januar 2000 eingestellt. Dieser Einstellung lag ein nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 befristeter Arbeitsvertrag zugrunde. Allerdings haben die Parteien die Befristung nicht ausdrücklich auf das Beschäftigungsförderungsgesetz gestützt. Vielmehr haben sie den Vertrag vom 22./24. November 1998 zunächst für die Dauer von zwölf Monaten zur Probe geschlossen. Für die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 reicht es aber aus, daß dessen Voraussetzungen bei Vertragsschluß objektiv vorlagen. Da diese Vorschrift kein Zitiergebot enthält, kann eine Befristung auch dann als sachgrundlose Befristung gerechtfertigt sein, wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund genannt ist (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13, zu II 1 der Gründe*). Da der Dienstvertrag auf zwölf Monate befristet war, hielt er sich auch im Rahmen der zulässigen Höchstdauer nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996. Dieser Dienstvertrag verstieß auch nicht gegen das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996, weil die frühere Beschäftigung des Klägers bei der Beklagten bereits mehr als sechs Jahre zurücklag.

3. Die Vertragsverlängerung war gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1996 zulässig. Die Parteien haben die Ergänzungsvereinbarung vom 20. Januar 2000 abgeschlossen, bevor die Laufzeit des befristeten Dienstvertrags vom 22./24. November 1998 am 31. Januar 2000 ablief. Durch die Ergänzungsvereinbarung vom 20. Januar 2000 wurde nur die Vertragsdauer, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen geändert. Außerdem handelte es sich um die erstmalige Verlängerung des befristeten Vertrags der Parteien, mit der die Befristungsdauer auf insgesamt 23 Monate erstreckt und damit die Höchstbefristungsgrenze von zwei Jahren nicht überschritten wurde.

III. Die Parteien haben die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 nicht vertraglich abbedungen.

1. Bei § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 handelt es sich um eine einseitig zwingende gesetzliche Bestimmung, die weder eine tarifvertragliche noch eine einzelvertragliche Regelung verdrängt, sofern diese für den Arbeitnehmer günstiger ist. Daher ist es den Arbeitsvertragsparteien unbenommen, eine Vereinbarung zu treffen, durch die § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 als Rechtsgrundlage für die vereinbarte Befristung ausgeschlossen wird. Eine derartige Abbedingung kann ausdrücklich, aber auch konkludent erfol-



gen. An einen konkludenten Ausschluß ist vor allem dann zu denken, wenn der Arbeitnehmer die Erklärung des Arbeitgebers dahin verstehen darf, daß die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt werden und mit diesem "stehen und fallen" soll. Dabei sind die Umstände des Einzelfalls entscheidend. Die Benennung eines Sachgrunds kann hierbei ein wesentliches Indiz darstellen. Allein reicht sie allerdings nicht aus, um anzunehmen, die sachgrundlose Befristung solle damit ausgeschlossen sein. Vielmehr müssen im Einzelfall noch zusätzlich Umstände hinzutreten (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13, zu II 1 b der Gründe*).

2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, daß die Parteien die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 weder ausdrücklich noch stillschweigend abbedungen haben. In der Ergänzungsvereinbarung vom 20. Januar 2000 ist kein eigener Befristungsgrund erwähnt. Dieser Grund kann zwar in einer weiteren Erprobung des Klägers gelegen haben. Allein dadurch ist die sachgrundlose Befristung jedoch nicht ausgeschlossen. Denn einem Erprobungszweck kann auch ein nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz befristeter Vertrag dienen. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Auch aus der unveränderten Fortgeltung der übrigen Bestimmungen des vorhergehenden Vertrags vom 22./24. November 1998 lassen sich keine Anhaltspunkte dafür entnehmen, daß die Parteien die Geltung des Beschäftigungsförderungsgesetzes abbedingen wollten. Diese Vertragsbestimmungen erlangten ihre Bedeutung erst bei einer unbefristeten Fortdauer des Arbeitsverhältnisses.

Zu Unrecht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe bei seiner Würdigung die besonderen Umstände beim Abschluß des vorhergehenden Vertrags vom 22./24. November 1998, insbesondere die Abwerbung des Klägers aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis und die ihm abverlangte Gesundheitsuntersuchung unberücksichtigt gelassen. Diese Umstände hatten für den Abschluß der Ergänzungsvereinbarung vom 20. Januar 2000 keine Bedeutung mehr. Ausschließlich auf diesen Zeitpunkt ist aber für die Prüfung abzustellen, ob die Parteien § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 abbedungen haben.

IV. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien bereits auf Grund wirksamer Befristung am 31. Dezember 2000 geendet hat, kommt es für die Entscheidung des Rechtsstreits auf die Wirksamkeit der vorsorglichen Kündigung der Beklagten vom 22. Dezember 2000 zum 31. Januar 2001 nicht mehr an.



V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner Gräfl Pods

Jens Herbst Peter Haeusgen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)