

Aktenzeichen: 7 AZR 538/82

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 15. August 1984

- 7 AZR 538/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 11. November 1981

Mainz

- 3 Ca 1199/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 12. Oktober 1982

Rheinland-Pfalz

- 3 Sa 73/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung durch Prozeßvergleich

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 538/82

3 Sa 73/82 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
15. August 1984

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. August 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blaeser und Straub für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 12. Oktober 1982 - 3 Sa 73/82 - wird zurückgewiesen.

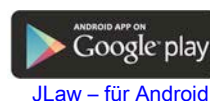
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



Tatbestand:

Der Kläger ist Studienassessor im Fach Kunsterziehung. Er führt gegen das Land Hessen - dort war er an einer höheren Schule als Beamter tätig - einen Rechtsstreit gegen seine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis. Er erhält dort 50 % der Bezüge eines beamteten Studienassessors.

Seit dem 1. Dezember 1975 wurde er vom Land Rheinland-Pfalz im Angestelltenverhältnis als Lehrkraft an höheren Schulen beschäftigt. Der erste 10-Wochenstunden-Vertrag war bis zum 31. Juli 1976 befristet, der zweite bis zum 31. Juli 1977. Weitere befristete Verträge liefen vom 1. August 1977 bis zum 31. Januar 1978 und vom 1. Februar 1978 bis zum 31. Juli 1979. Schließlich wurde noch ein auf die Zeit vom 1. August 1979 bis 31. Juli 1980 befristeter Vertrag mit elf Wochenstunden vereinbart und durchgeführt; wegen dessen Beendigung kam es zu dem Rechtsstreit 3 Ca 1276/80 beim Arbeitsgericht Mainz. Dort wurde am 2. September 1980 ein Prozeßvergleich geschlossen, der wie folgt lautet:

- "1. Das beklagte Land verpflichtet sich, mit dem Kläger einen nebenberuflichen Arbeitsvertrag zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 25.06.1979 abzuschließen, befristet bis zum 31.07.1981, wobei jedoch 10 Stunden wöchentlich als Arbeitszeit vereinbart werden sollen.
2. Der Arbeitsort des Klägers kann sich an den staatlichen Gymnasien in Bingen, Ingelheim, Nieder-Olm, Oppenheim, Alzey, Kirchheim-Bolanden, Grünstadt, Worms und Mainz befinden.
3. Der Vertrag soll spätestens am 15.09.1980 schriftlich fixiert werden und als Vertrag beginnen.
4. Das beklagte Land hat das Recht zum Widerruf dieses Vergleichs bis spätestens 15.09.1980 schriftlich beim Arbeitsgericht Mainz eingehend."

Nachdem kein Widerruf erfolgt war, schlossen die Parteien am 15. September 1980 einen schriftlichen Vertrag, nach dem der Kläger am staatlichen Gymnasium in Ingelheim bis zum 31. Juli 1981 wöchentlich zehn Stunden nebenberuflich in dem Lehrfach Bildende Kunst tätig sein sollte und auch tätig wurde.

Das beklagte Land hat sich geweigert, den Kläger über den 31. Juli 1981 hinaus zu beschäftigen. Daraufhin hat der Kläger geklagt mit dem Antrag festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Juli 1981 "nicht erloschen ist".



- 3 -

Das Arbeitsgericht Mainz hat der Klage stattgegeben. Es hat insbesondere ausgeführt, ein sachlicher Grund für die Nichtweiterbeschäftigung des Klägers sei nicht darin zu sehen, daß der Kläger am 2. September 1980 einen gerichtlichen Vergleich abgeschlossen habe, nach dem er für ein Jahr als Lehrer beschäftigt werde. Entgegen der Ansicht des beklagten Landes sei in dem Vergleich kein Verzicht des Klägers auf seinen Rechtsstandpunkt zu sehen, er sei ab 1975 im Rahmen unzulässiger Kettenarbeitsverträge beschäftigt gewesen und habe deshalb einen Anspruch auf unbefristete Beschäftigung. Schließlich fehle es im Unterschied zu dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall (BAG Urteil vom 18. Dezember 1979 - 2 AZR 129/78 - AP Nr. 51 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) in dem Vergleich an dem Passus: "Damit ist der Rechtsstreit ... erledigt". Außerdem sei im vorliegenden Fall der neue befristete Vertrag nicht wie in jenem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall "aufgrund dieses Vergleiches" geschlossen worden. Im vorliegenden Fall habe der Vergleich nicht die materielle Rechtsgrundlage für die weiteren Rechtsbeziehungen der Parteien gebildet. Der Wille des beklagten Landes, sich nach einem Jahr endgültig vom Kläger zu trennen, sei weder während der Vertragsverhandlungen noch im Vertrag selbst offenbar geworden.

Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und den Kläger mit der Klage abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger, das erstinstanzliche Urteil wiederherzustellen. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist als unbegründet zurückzuweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat den Prozeßvergleich dahin ausgelegt, die Parteien hätten den Streit über die Befristung des Arbeitsverhältnisses oder den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses endgültig im Sinne einer befristeten Weiterbeschäftigung des Klägers beenden wollen und auch beendet. Dies ergebe sich aus dem Klageantrag des Klägers und aus seinem Verhalten im Vorprozeß sowie aus dem Inhalt des Prozeßvergleichs. Der Prozeßvergleich über die vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses sei wirksam. In einem derartigen Prozeßvergleich könne keine Umgehung



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



- 4 -

des Kündigungsschutzgesetzes gesehen werden. Die vergleichsweise Befristung eines Arbeitsvertrages trage ihre sachliche Rechtfertigung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in sich. II. Die Revision rügt zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe den Prozeßvergleich falsch ausgelegt. In dem gerichtlichen Vergleich vom 2. September 1980 könne kein Verzicht des Klägers auf seinen Rechtsstandpunkt gesehen werden, er sei ab 1975 im Rahmen unzulässiger Kettenarbeitsverträge beschäftigt worden und habe deshalb Anspruch auf unbefristete Beschäftigung. Das Landesarbeitsgericht habe seine Entscheidung zu Unrecht auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Dezember 1979 - 2 AZR 129/78 - (AP Nr. 51 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) gestützt. Anders als im vorliegenden Rechtsstreit sei in jenem Fall vereinbart worden, daß der gesamte Rechtsstreit vergleichsweise erledigt sein sollte. Im vorliegenden Fall sei nicht darüber gesprochen worden, welche rechtliche Folge die unzulässigen Kettenarbeitsverträge haben sollten. Zwischen den Parteien sei nicht erörtert worden, daß das beklagte Land etwa nur noch einen befristeten Arbeitsvertrag mit dem Kläger schließen wollte und daß der Rechtsstreit zwischen den Parteien auf diese Weise endgültig erledigt sein sollte. Dafür hat sich die Revision auf Zeugenbeweis bezogen. Der erstinstanzliche Richter, der im Vorprozeß tätig geworden sei, habe selbst ausgeführt, er sei ebenfalls nicht davon ausgegangen, daß der Prozeßvergleich eine endgültige Beendigung des Vorprozesses (3 Ca 1276/80) darstellen solle.

1. Die Auslegung des Prozeßvergleichs durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Der Senat hat nur zu prüfen, ob der Tatsachenrichter (das Landesarbeitsgericht) gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat oder ob Umstände, die für die Auslegung des Vergleichs von Bedeutung sein könnten, unberücksichtigt geblieben sind und auf diese Weise gegen die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB verstoßen worden ist, denn ein Prozeßvergleich ist keine typische Vereinbarung und daher nur beschränkt revisibel (BAG 3, 116, 118, 119 = AP Nr. 5 zu § 550 ZPO und BAG AP Nr. 32 zu § 133 BGB, so im Ergebnis auch BAG AP Nr. 51 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

b) Einen derartigen Verstoß gegen Auslegungsregeln hat die Revision nicht aufgezeigt. Er ist auch sonst nicht erkennbar.

Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung des Prozeßvergleichs davon ausgegangen, daß der Streitgegenstand durch die Art des Klagebegehrens, den Antrag und die Begründung der klagenden Partei festgelegt wird (vgl. BAG Urteil vom 31. Mai 1979 - 2 AZR 473/77 - AP Nr. 50 zu § 256 ZPO, zu II 1 a der Gründe). Im Vorprozeß hat der Kläger begehrt, das unbefristete Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses festzustellen (s. S. 8 oben des angefochtenen Urteils und S. 3 des erstinstanzlichen Urteils).

Damit hat der Kläger erkennbar die Feststellung erstrebt, daß sein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit fortbestehe.

Bei dieser Bestimmung des Streitgegenstandes enthält der Prozeßvergleich - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat - nicht nur die formelle Beendigung des Verfahrens, sondern auch eine abschließende materiell-rechtliche Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien durch gegenseitiges Nachgeben, also durch Vergleich. Der Kläger hat sich begnügt mit einer Weiterbeschäftigung für ein weiteres Schuljahr und hat damit auf den zunächst gestellten Feststellungsantrag über die unbestimmte Fortdauer des Arbeitsverhältnisses verzichtet. Das beklagte Land hat nicht auf der zunächst vereinbarten befristeten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden, sondern eine weitere Beschäftigung zugestanden. Damit ist der Rechtsstreit insgesamt erledigt worden, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, denn sonst wäre tatsächlich nur ein Teilvergleich zustande gekommen. Davon ist auch der Richter erster Instanz, der ebenfalls im Vorprozeß bei dem Vergleichsabschluß tätig geworden ist, nicht ausgegangen. Diesem Ergebnis steht - entgegen der Ansicht der Revision - nicht entgegen, daß im Vergleich nicht ausdrücklich bestimmt worden ist, daß der Rechtsstreit insgesamt damit vergleichsweise erledigt worden sei. Es kommt auch nicht darauf an, ob dies zwischen den Parteien ausdrücklich erörtert worden ist oder nicht. Dies ergibt sich nämlich aus der Prozeßsituation, wie oben dargestellt.

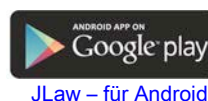
c) Die Verfahrensrügen der Revision haben keinen Erfolg. Abgesehen davon, daß ein Beweisantrag, Zeugen zu vernehmen, in der Revisionsinstanz unzulässig ist, hat die Revision auch nicht

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

etwa gerügt, daß Beweisangebote übergangen worden seien. Insoweit fehlt es auch an der Angabe, wo, nämlich in welchen Schriftsätzen etwa, dies geschehen sei (vgl. u.a. BAG 12, 328, 331 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Zumindest sind diese Rügen unbegründet, denn es kommt auf diese Tatsachenbehauptungen – es sei zwischen den Parteien nicht erörtert worden, der Prozeß solle endgültig erledigt sein, das Land wolle nur noch diesen befristeten Vertrag schließen – nicht entscheidend an, wie oben dargelegt.

d) Das Landesarbeitsgericht hat nach alledem in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise den Prozeßvergleich ausgelegt und ist rechtsfehlerfrei nicht der Auffassung des Klägers gefolgt, durch den Vergleich sei nur eine befristete Herabsetzung der Wochenstundenzahl oder nur eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses bis zum 31. Juli 1981 im Sinne einer Mindestbefristung ohne eine verbindliche Abmachung über einen endgültigen Beendigungszeitpunkt gewollt gewesen. Anhaltspunkte für eine derartige Einigung sind nicht ersichtlich.

e) Zu Unrecht meint die Revision, der Vergleich bilde nicht die materielle Rechtsgrundlage für die weiteren Rechtsbeziehungen der Parteien; der neue befristete Arbeitsvertrag sei zu den Bedingungen des früheren Arbeitsvertrages vom 25. Juni 1979 abgeschlossen worden und bilde deshalb nur eine Verlängerung der bestehenden Kette von Arbeitsverträgen.

Das Landesarbeitsgericht hat im angefochtenen Urteil festgestellt, die Befristung sei aufgrund des Vergleichs zustande gekommen (S. 11 unten am Ende des Urteils). Selbst wenn man diese knappe Darstellung nicht als tatsächliche Feststellung gelten lassen wollte, so ergibt sich aus dem Zusammenhang, nämlich aus der Formulierung des Prozeßvergleichs und den Daten des Arbeitsvertrages, die genau den Daten des Prozeßvergleichs entsprechen, daß der befristete Arbeitsvertrag aufgrund des Prozeßvergleichs abgeschlossen worden ist.

2. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß es keines weiteren sachlichen Grundes für die Befristung und ihre Dauer bedarf, wenn die Befristung des Arbeitsvertrages in einem gerichtlichen Vergleich vereinbart worden ist (BAG 11, 236 = AP Nr. 19 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG AP Nr. 51 zu

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

§ 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Dies gilt sogar für einen außergerichtlichen Vergleich (BAG 33, 27 = AP Nr. 53 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und Urteil des Senats vom 22. Februar 1984 - 7 AZR 435/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). In diesem Zusammenhang hat das Landesarbeitsgericht zu Recht darauf hingewiesen, daß die wirtschaftlich schwächere Position des Arbeitnehmers nicht mehr von Bedeutung ist, wenn bereits ein offener Streit über die Wirksamkeit der Befristung zwischen den Parteien ausgebrochen ist. Der Senat hat bereits in seinem Urteil vom 22. Februar 1984 ausgeführt, daß sowohl bei der Einstellung als auch bei der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages es dem Arbeitnehmer in der Regel unzumutbar sei, auf seinem Interesse an unbefristeter Einstellung oder unbefristeter Vertragsverlängerung zu bestehen, weil der Arbeitgeber ihn dann häufig überhaupt nicht einstellen oder den Vertrag überhaupt nicht verlängern werden würde. Dieser Zwangslage trägt die Befristungsrechtsprechung Rechnung. Nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Befristung und ihre Dauer muß sich der Arbeitnehmer daran festhalten lassen, er habe sich selbst mit der Befristung einverstanden erklärt. Besteht dagegen bereits ein offener Streit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Frage, ob ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliege, so bedarf der Arbeitnehmer dieses Schutzes nicht mehr. Die Beilegung des Streites durch gegenseitiges Nachgeben ist dann der sachliche Grund, der die Annahme einer Umgehung des zwingenden Kündigungsrechts ausschließt.

III. Die Revision des Klägers ist daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker

Roeper

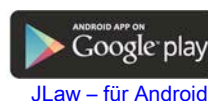
Dr. Becker

Dr. Blaeser

Straub



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





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)