

Aktenzeichen: 7 AZR 552/00
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 23. Januar 2002
- 7 AZR 552/00 -

I. Arbeitsgericht
Mainz

Urteil vom 13. Januar 2000
- 1 (8) Ca 2375/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 29. Mai 2000
- 7 Sa 256/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag/außergerichtlicher Vergleich/sozialer Überbrückungszweck

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 779

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 552/00
7 Sa 256/00
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 2002

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

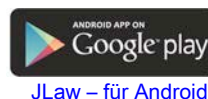
Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. November 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Zachert und Dr. Zumpe für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 29. Mai 2000 - 7 Sa 256/00 - aufgehoben.



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



Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz vom 13. Januar 2000 - 1 (8) Ca 2375/99 - abgeändert.

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund der Befristung vom 4. Februar 1999 nicht zum 31. August 1999 beendet worden ist.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristungsvereinbarung.

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Januar 1980 als Chemiewerker unbefristet beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag vom 2. Januar 1980 bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Chemischen Industrie. Der Kläger war im Bereich Synthese III eingesetzt.

Nach der Trennung von seiner Ehefrau und der anschließenden Scheidung wies der Kläger erhebliche Fehlzeiten auf. 1995 führte er eine Entziehungskur wegen seiner Alkoholabhängigkeit durch. Am 21. April und 22. Juli 1997 fehlte er unentschuldigt. Deswegen erhielt er am 23. Juli 1997 einen mündlichen Verweis. Der Kläger fehlte am 17. August 1998 erneut unentschuldigt. Am 4. September 1998 sprach die Beklagte eine so bezeichnete „Schriftliche Verwarnung“ aus, die von ihr im Prozeß als Abmahnung eingestuft wurde. In der Zeit vom 15. bis 20. Januar 1999 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Am 20. Januar 1999 rief er gegen 17 Uhr seinen vorgesetzten Meister, Herrn S an, und bat für den folgenden Tag um Erholungsurlaub, weil er einen privaten Termin wahrnehmen müsse. Ob Herr S den Urlaub genehmigte, ist zwischen den Parteien streitig. Der Kläger erschien am 21. Januar 1999 erst um 14 Uhr im Betrieb. Am 25. Januar 1999 erschien der Kläger verspätet zur Spätschicht. Der Betriebsmeister zog seinen Werksausweis ein und schickte ihn nach Hause.

Mit Schreiben vom 27. Januar 1999 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Klägers zum 30. Juni 1999 aus verhaltens-



bedingten Gründen an. Unter dem 4. Februar 1999 erklärte der Betriebsrat seine Zustimmung zu der Kündigung.

In der Zwischenzeit hatten mehrere Gespräche zwischen dem Kläger, der sich zu seiner Unterstützung von seiner Schwägerin begleiten ließ, dem Betriebsratsvorsitzenden B und dem Personalleiter F stattgefunden, deren Verlauf streitig ist. Der Kläger unterzeichnete einen vom 4. Februar 1999 datierten befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 8. Februar 1999 bis 31. August 1999. Außerdem befindet sich seine Unterschrift unter einem Kündigungsschreiben mit seiner Eigenkündigung vom 4. Februar 1999 zum 5. Februar 1999. Mit Schreiben vom 10. September 1999 erklärte der Prozeßbevollmächtigte des Klägers die Anfechtung der diesbezüglich vom Kläger abgegebenen Willenserklärungen unter Berufung auf die §§ 119, 123 BGB.

Am 24. August 1999 teilte der Personalleiter der Beklagten dem Kläger mit, eine Verlängerung des befristeten Vertrages komme nicht in Betracht.

Mit der am 13. September 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung geltend gemacht. Diese sei sachlich nicht gerechtfertigt. Er hat die Auffassung vertreten, er habe die Eigenkündigung und den befristeten Arbeitsvertrag wirksam wegen Irrtums und arglistiger Täuschung angefochten. Hierzu hat er behauptet, der Betriebsratsvorsitzende habe ihm am 4. Februar 1999 erklärt, daß es dem Betriebsrat gelungen sei, ihm für sechs Monate eine Arbeitsstelle im Purine-Bereich zu verschaffen. Bei entsprechender Bewährung werde das Arbeitsverhältnis am alten Arbeitsplatz im Bereich Synthese III fortgesetzt. Am 5. Februar 1999 sei er nochmals zu einem Gespräch einbestellt worden. Ihm sei der befristete Arbeitsvertrag vorgelegt worden. Diesen habe er ungelesen unterschrieben, weil ihm zugesichert worden sei, es handele sich lediglich um eine Formalie im Hinblick auf den geplanten Wechsel in den Purine-Bereich. An diesem Tag oder einige Tage später sei ihm ein weiteres Schriftstück zur Unterschrift vorgelegt worden. Dieses Schriftstück habe nach seiner Erinnerung lediglich einen Briefkopf und die Unterschriftsleiste getragen. Er habe anweisungsgemäß auch dieses Schriftstück unterzeichnet.

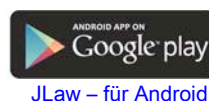
Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis über den 31. August 1999 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



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



Sie hat behauptet, bei Einleitung des Kündigungsverfahrens fest zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses entschlossen gewesen zu sein. Noch am 27. Januar 1999 habe Herr F den Kläger von der geplanten Kündigung unterrichtet. Der Betriebsratsvorsitzende B habe sich für den Kläger, der hoch verschuldet sei und sich in einer schwierigen persönlichen Phase befunden habe, eingesetzt. Er habe ihm vorgeschlagen, selbst zu kündigen, um dann in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Herr B habe sie überredet, den Kläger befristet weiterzubeschäftigen. Die Befristung gehe ausschließlich auf soziale, in der Person des Klägers liegende Gründe zurück. Weitere Gründe, insbesondere Gründe, die in ihrem Interesse liegen könnten, hätten keinerlei Rolle gespielt. Nur aus Rücksicht auf seine Notsituation sei ihm die Möglichkeit eingeräumt worden, über die geplante Kündigungsfrist hinaus zu arbeiten. Am 4. Februar 1999 habe der Betriebsratsvorsitzende dem Kläger das Kündigungsschreiben in doppelter Ausfertigung vorgelegt. Der Kläger habe beide Ausfertigungen unterzeichnet.

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

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zu der Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund der Befristung vom 4. Februar 1999 nicht zum 31. August 1999 beendet worden ist. Denn entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist die Befristung weder auf Grund eines außergerichtlichen Vergleichs noch aus sozialen Gründen sachlich gerechtfertigt. Auf die Wirksamkeit der Anfechtungserklärungen des Klägers vom 10. September 1999 kommt es für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht an.

I. Die Vereinbarung der Parteien über die Befristung des Arbeitsvertrags vom 4. Februar 1999 ist unwirksam. Infolge dessen hat sie das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht zum 31. August 1999 beendet.



1. Die Befristungsabrede bedurfte zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes. Dies gilt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts selbst dann, wenn davon ausgegangen wird, der Kläger habe das unbefristete Arbeitsverhältnis am 4. Februar 1999 wirksam zum 5. Februar 1999 gekündigt. Denn durch die Befristungsvereinbarung vom 4. Februar 1999 ist der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz objektiv umgangen worden, weil sich die Vereinbarung auf einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten erstreckte.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Befristung vom 4. Februar 1999 sei durch den sachlichen Grund des außergerichtlichen Vergleichs gerechtfertigt.

a) Das Bundesarbeitsgericht hat in früherer ständiger Rechtsprechung angenommen, in einem außergerichtlichen Vergleich könne ein sachlicher Befristungsgrund liegen (22. Februar 1984 - 7 AZR 435/82 - BAGE 45, 160 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 80, zu 3 der Gründe; 4. März 1980 - 6 AZR 323/78 - BAGE 33, 27 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 53, zu II 2 der Gründe). In der Entscheidung vom 24. Januar 1996 (- 7 AZR 496/95 - BAGE 82, 101 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 179, zu II 2 der Gründe) hat es der Senat ausdrücklich offen gelassen, ob an dieser Rechtsprechung festzuhalten ist.

b) Der Senat hat auch im vorliegenden Rechtsstreit keinen Anlaß zu einer grundsätzlichen Entscheidung, ob an dieser Rechtsprechung festzuhalten ist. Denn es liegen die tatsächlichen Voraussetzungen, die nach der angeführten Rechtsprechung an die Anerkennung eines außergerichtlichen Vergleichs als Befristungsgrund zu stellen sind, nicht vor. Danach ist Voraussetzung für die Anerkennung eines außergerichtlichen Vergleichs als Sachgrund das Vorliegen eines offenen Streits der Parteien über die Rechtslage hinsichtlich des zwischen ihnen bestehenden Rechtsverhältnisses. Beide Parteien müssen gegensätzliche Rechtsstandpunkte darüber eingenommen haben, ob bzw. wie lange zwischen ihnen noch ein Arbeitsverhältnis besteht. Insbesondere der Arbeitnehmer muß nachdrücklich seine Rechtsposition vertreten und zB den Fortbestand eines ungekündigten, unbefristeten Arbeitsverhältnisses geltend gemacht haben. Der Arbeitgeber muß es daraufhin abgelehnt haben, den Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen. Dieser Tatbestand ist nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber den Anspruch einer Kündigung lediglich angedroht hat. Eine Androhung führt noch nicht zu einem offenen Streit über die Rechtslage, der es dem Arbeitnehmer ermöglicht, die Rechtslage gerichtlich überprüfen zu lassen. Vielmehr versucht der Arbeitgeber mit der



Androhung einer Kündigung lediglich, seine Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitnehmer zu verstärken und Druck auf die Entscheidungsbildung des Arbeitnehmers auszuüben, ob er sich mit dem Angebot eines befristeten Arbeitsvertrages einverstanden erklärt. Beugt sich der Arbeitnehmer diesem Druck, so kommt er zwar den Verhandlungszielen des Arbeitgebers entgegen, indem er seine Rechtsstellung teilweise aufgibt. Ein Nachgeben auch des Arbeitgebers hinsichtlich der zwischen den Parteien bestehenden Rechtslage, wie es § 779 BGB erfordert, liegt dagegen nicht vor (*BAG 24. Januar 1996 - 7 AZR 496/95 - BAGE 82, 101 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 179, zu II 2 der Gründe; 22. Februar 1984 - 7 AZR 435/82 - BAGE 45, 160 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 80, zu 3 der Gründe*).

c) Den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist ein derartiger offener Streit der Parteien über die Rechtslage hinsichtlich des zwischen ihnen bestehenden Rechtsverhältnisses nicht zu entnehmen. Das Landesarbeitsgericht hat insbesondere nicht festgestellt, daß der Kläger bereits nachdrücklich eine ihm günstige Rechtsposition vertreten hat und daß es die Beklagte daraufhin abgelehnt hat, ihn in seinem Arbeitsverhältnis weiterzubeschäftigen. Weder der Kläger noch die Beklagte haben dargelegt, daß der Kläger gegenüber der Beklagten überhaupt einen Rechtsstandpunkt eingenommen hätte. Nach dem Vortrag der Beklagten sind ihm die Eigenkündigung und der befristete Vertrag zur Unterschrift vorgelegt worden. Er hat beide Schriftstücke unterzeichnet. Ein durch Vergleich beendeter Streit wird damit nicht vorgetragen.

Das wird bestätigt durch das Vorbringen der Beklagten, die Befristung gehe allein auf soziale, in der Person des Klägers liegende Gründe zurück. Weitere Gründe, die in ihrem Interesse liegen könnten, hätten keinerlei Rolle gespielt. Sie trägt somit selbst vor, daß der Vertrag nicht zur Beilegung eines offenen Streits geschlossen wurde, in dem beide Seiten nachgegeben hätten.

3. Die Befristung kann auch nicht auf soziale Gründe gestützt werden, wobei der Senat davon ausgeht, daß die Beklagte den Sachgrund der sozialen Überbrückung meint.

a) Nach der Rechtsprechung des Senats kann ein sozialer Überbrückungszweck die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigen. Dieser Sachgrund kann zB vorliegen, wenn der Arbeitgeber nach wirksamer Kündigung oder im Anschluß an ein wirksam befristetes Arbeitsverhältnis oder nach Abschluß der Ausbildung einem Arbeitnehmer zur Überwindung von Übergangsschwierigkeiten einen zeitlich befristeten Ar-



beitsvertrag anbietet, zB um dem Arbeitnehmer die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit einem anderen Arbeitgeber zu erleichtern.

Derartige soziale Beweggründe kommen als Sachgrund nur in Betracht, wenn das bisherige Rechtsverhältnis ausläuft und es ohne den sozialen Überbrückungszweck überhaupt nicht zum Abschluß eines Arbeitsvertrags, auch keines befristeten Arbeitsvertrags, mit dem betreffenden Arbeitnehmer gekommen wäre. Die Berücksichtigung der sozialen Belange des Arbeitnehmers und nicht die Interessen des Betriebs oder der Dienststelle müssen für den Abschluß des Arbeitsvertrags ausschlaggebend gewesen sein. Die Tatsache, daß der Arbeitnehmer während der Befristung mit sinnvollen Arbeitsaufgaben beschäftigt wird, hindert die Annahme nicht, daß ohne den sozialen Überbrückungszweck ein Vertragsschluß unterblieben wäre (*BAG 7. Juli 1999 - 7 AZR 232/98 - AP BGB Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 211 = EzA BGB § 620 Nr. 165, zu II 1 a der Gründe mwN*).

b) Da das für den Abschluß eines Arbeitsvertrags maßgebliche Interesse des Arbeitgebers regelmäßig dahin geht, sich die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für seine unternehmerischen Zwecke nutzbar zu machen, handelt es sich bei dem als "Sozialmaßnahme" gedachten Arbeitsvertrag in dem erörterten Sinn um einen Ausnahmefall, dessen Vorliegen der Arbeitgeber anhand nachprüfbarer Tatsachen darlegen und im Bestreitensfall beweisen muß (*BAG 19. August 1992 - 7 AZR 493/91 - nv., zu I 3 b der Gründe; 12. Dezember 1985 - 2 AZR 9/85 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 96 = EzA BGB § 620 Nr. 77, zu II 4 a der Gründe; 3. Oktober 1984 - 7 AZR 132/83 - BAGE 47, 44, 48 ff. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 88, zu II 2 der Gründe*).

c) Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Entscheidung zwar zutreffend von diesen Grundsätzen ausgegangen. Es hat jedoch verkannt, daß die Voraussetzungen einer Befristung aus sozialen Gründen im Streitfall wegen seiner Besonderheiten nicht vorliegen. Es fehlt das Erfordernis, daß es ohne Rückgriff auf den Sachgrund der sozialen Überbrückung überhaupt nicht zum Abschluß eines Arbeitsvertrags, auch nicht eines befristeten, mit dem Kläger gekommen wäre.



aa) Der Kläger befand sich Anfang Februar 1999 in einem langjährigen, von der Beklagten nicht gekündigten unbefristeten Arbeitsverhältnis. Angesichts dessen hätte eine an sich statthafte Umwandlung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses in ein befristetes Arbeitsverhältnis durch nachträgliche Befristungsvereinbarung auf den Sachgrund des sozialen Überbrückungszwecks nicht gestützt werden können.

bb) Allerdings hatte der Kläger am 4. Februar 1999 eine von ihm später angefochtene außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 5. Februar 1999 erklärt. Bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrags stand also die Beendigung des bisherigen unbefristeten Arbeitsverhältnisses unmittelbar bevor, wenn die Kündigung wirksam gewesen wäre. Letzteres kann zugunsten der Beklagten unterstellt werden. Denn auch dann unterscheidet sich der Tatbestand des Streitfalls maßgeblich von den Sachverhalten, zu denen der Sachgrund des sozialen Überbrückungszwecks entwickelt worden ist. Nach dem Vortrag der Beklagten lag eine durch den Betriebsratsvorsitzenden vermittelte Absprache der Parteien vor, daß der Kläger zunächst eine fristlose Kündigung ausspricht und dann der befristete Arbeitsvertrag geschlossen werde. Diese Verbindung von absprachegemäßer Eigenkündigung und Befristungsvereinbarung schließt es nach den Wertungsmaßstäben der Befristungskontrolle aus, daß die Befristung auf den Sachgrund der sozialen Überbrückung gestützt werden kann. Die Kündigung diene allein dazu, die Voraussetzungen für eine Befristung mit diesem Sachgrund zu schaffen. Das ist nicht nur objektive Umgehung von staatlichem Kündigungsschutz, sondern zugleich Mißbrauch der rechtlich statthafter Gestaltungsmöglichkeiten nach § 620 Abs. 1 BGB. In diesem Fall ist die Rechtslage nicht anders zu beurteilen, als wenn es keine Eigenkündigung gegeben hätte und eine nachträgliche Befristung eines laufenden unbefristeten Arbeitsverhältnisses vereinbart worden wäre.

Schließlich erweist sich der Sachgrund der sozialen Überbrückung auch als vorgeschoben, weil das Fristende des Zeitvertrags lediglich zwei Monate nach Ablauf der ordentlichen tariflichen Kündigungsfrist vorgesehen war. Die Befristung diene daher erkennbar nicht den sozialen Belangen des Klägers.

II. Es kommt mithin nicht mehr darauf an, ob die vom Kläger erklärten Anfechtungen der Befristungsvereinbarung und der Eigenkündigung wegen Fehlen von Anfechtungsgründen wirksam waren oder nicht.



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

Dörner

Steckhan

Linsenmaier

Zumpe

M. Zachert



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](#)