

Aktenzeichen: 7 AZR 64/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 26. Juni 2002
- 7 AZR 64/01 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 11. Mai 2000
- 6 Ca 486/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 6. Dezember 2000
- 2 Sa 1138/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BeschFG 1996 § 1 Abs. 1 und
Abs. 3

Leitsätze:

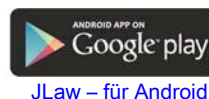
keine

Hinweise des Senats:

Vgl. Senatsurteile vom 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zur Veröffentlichung vorgesehen und vom 26. Juni 2002 - 7 AZR 92/01 - nv. und
- 7 AZR 410/01 - nv.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 64/01
2 Sa 1138/00
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Juni 2002

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Nottelmann und Hökenschnieder für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6. Dezember 2000 - 2 Sa 1138/00 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin 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 1999 geendet hat.

Die Klägerin war seit dem 16. Juni 1997 auf der Grundlage dreier befristeter Arbeitsverträge als kaufmännische Angestellte bei der Beklagten beschäftigt. Der erste Arbeitsvertrag war für die Zeit vom 16. Juni 1997 bis zum 12. Dezember 1997 zur "Entlastung der Funktionsstelle" abgeschlossen. Der daran anschließende Arbeitsvertrag vom 27. November 1997 sah eine Befristung vom 13. Dezember 1997 bis zum 31. Dezember 1998 mit dem Befristungsgrund "Einführung des SAP/R 3" vor. Der letzte Arbeitsvertrag wurde am 8. Oktober 1998 für die Zeit vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 1999 abgeschlossen. Als Befristungsgrund ist die "administrative Unterstützung der Mitarbeiter innerhalb der Abteilung, bedingt durch die Einführung des EDV-Systems SAP/R 3" genannt.

Mit der am 18. Januar 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 1999 hinaus geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, die in den Arbeitsverträgen vereinbarten Befristungen seien unwirksam. Sachliche Gründe dafür hätten nicht bestanden. Auf § 1 Abs. 1 BeschFG könne sich die Beklagte nicht berufen.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1999 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat geltend gemacht, die im Arbeitsvertrag vom 8. Oktober 1998 vereinbarte Befristung, die allein der Befristungs-



kontrolle unterliege, sei wirksam, weil dafür ein sachlicher Grund bestanden habe. Außerdem sei die Befristung nach § 1 Abs. 1 BeschFG wirksam.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete auf Grund wirksamer Befristung im Arbeitsvertrag vom 8. Oktober 1998 mit Ablauf des 31. Dezember 1999.

A. Die Klage ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht bereits unzulässig. Der Antrag ist seinem Wortlaut nach kein Antrag nach § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG, sondern ein allgemeiner Feststellungsantrag iSv. § 256 ZPO, mit dem nicht nur die Wirksamkeit der einzelnen Befristung zum Streitgegenstand erhoben wird, sondern der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses insgesamt begehrt wird. Dafür dürfte kein Rechtsschutzinteresse bestehen. Da sich die Klägerin nach ihrem Vorbringen allein gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Befristung wendet, ist der Klageantrag nach der ständigen Rechtsprechung des Senats als Antrag nach § 1 Abs. 5 BeschFG auszulegen.

B. Die Klage ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsverhältnis hat auf Grund der im Arbeitsvertrag vom 8. Oktober 1998 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 1999 geendet. Die Befristung ist nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG in der vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (BeschFG 1996) wirksam. Ob für sie auch ein Sachgrund besteht, bedarf daher keiner Entscheidung.

I. Die Befristung im Arbeitsvertrag vom 8. Oktober 1998 kann auf § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 gestützt werden. Diese Befristungsmöglichkeit ist vertraglich nicht ausgeschlossen worden. Die Höchstbefristungsdauer von 2 Jahren nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1996 ist nicht überschritten. Der Vertrag verletzt auch nicht das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG 1996.



1. Die Befristung vom 8. Oktober 1998 kann auf § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 gestützt werden. Dem steht nicht entgegen, daß diese Befristungsmöglichkeit im Vertrag nicht genannt ist. Das BeschFG enthält - anders als zB § 57 b Abs. 3 HRG (in der seit dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung; zuvor § 57 b Abs. 5 HRG) oder § 11 Abs. 1 Nr. 4 AÜG - kein Zitiergebot. Bestehen, wie im vorliegenden Fall, auch keine tariflichen Vorschriften, die die Angabe des Rechtfertigungsgrundes erfordern, hängt die Wirksamkeit der Befristung nicht davon ab, daß der Rechtfertigungsgrund vertraglich vereinbart oder dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluß mitgeteilt wurde. Vielmehr ist ausreichend, daß der Rechtfertigungsgrund bei Vertragsschluß objektiv vorlag (*vgl. BAG 28. Januar 1998 - 7 AZR 656/96 - BAGE 87, 358 = AP HRG § 48 Nr. 1, zu 4 der Gründe mwN*). Daher kann ein Arbeitgeber bei einer Sachgrundbefristung grundsätzlich auch einen anderen als den im Arbeitsvertrag genannten Sachgrund anführen oder sich hilfsweise auf einen Sachgrund berufen, wenn im Arbeitsvertrag die Bestimmungen des BeschFG als Befristungsgrund genannt sind (*BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 51/99 - BAGE 95, 255 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 4, zu IV 1 der Gründe*). Für die Rechtfertigung der Befristung nach dem BeschFG gilt nichts anderes, auch wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund genannt ist. Auch in diesem Fall kann die Befristung als sachgrundlose Befristung gerechtfertigt sein, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung bei Vertragsschluß vorlagen.

Etwas anderes folgt nicht aus der Rechtsprechung des Senats zu der sich bei der 2. Alternative des Anschlußverbots nach § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996 stellenden Frage, ob es sich bei dem vorangegangenen Vertrag um einen "befristeten Arbeitsvertrag nach Abs. 1" gehandelt hat. Bei der Prüfung dieses Tatbestandsmerkmals kommt es allerdings maßgeblich auf den Parteiwillen an, nicht auf das objektive Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 (*vgl. etwa 25. Oktober 2000 - 7 AZR 537/99 - BAGE 96, 155 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 7, zu IV 2 a der Gründe mwN*). Eine allein auf das objektive Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 abstellende Betrachtungsweise wäre mit dem Sinn und Zweck des Gesetzes nicht vereinbar. Sie würde dazu führen, daß § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 als Rechtfertigungsgrund für die Befristung eines Folgevertrages regelmäßig bereits dann ausschiede, wenn nur bei dem vorhergehenden Vertrag die Zeitgrenzen des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 eingehalten waren. Dies widerspräche dem Willen des Gesetzgebers, im Anschluß an Sachgrundbefristungen sachgrundlose Befristungen nach dem BeschFG zu ermöglichen. Im Rahmen der 2. Alternative des Anschlußverbots des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996 ist daher auf den Parteiwillen abzustellen. Davon zu un-



terscheiden ist jedoch die Frage der Wirksamkeit der im Folgevertrag vereinbarten Befristung. Für diese ist nach den vom Senat entwickelten Grundsätzen der Befristungskontrolle das objektive Vorliegen des Rechtfertigungsgrunds bei Vertragsschluß maßgeblich. Für die Rechtfertigung einer Befristung nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 genügt es daher, wenn dessen zeitliche Grenzen eingehalten sind und ein Ausnahmetatbestand nach § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 nicht vorliegt (*5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Aus diesem Grund handelt ein Arbeitgeber entgegen der Auffassung der Revision auch nicht allein deshalb treuwidrig (§ 242 BGB), weil er sich zur Rechtfertigung der Befristung auf § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 beruft, obwohl im Arbeitsvertrag ein Sachgrund genannt ist.

2. Die Parteien haben die Befristungsmöglichkeit nach dem BeschFG auch nicht einzelvertraglich ausgeschlossen.

Die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 kann vertraglich ausgeschlossen werden. § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 ermöglicht als einseitig zwingende gesetzliche Vorschrift die Vereinbarung einer für den Arbeitnehmer günstigeren Regelung (*BAG 15. August 2001 - 7 AZR 274/00 - nv., zu III der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - aaO*). Eine solche Abbedingung kann sowohl ausdrücklich als auch konkludent erfolgen. An einen konkludenten Ausschluß der Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 ist vor allem dann zu denken, wenn der Arbeitnehmer die Erklärungen des Arbeitgebers dahin verstehen darf, daß die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt werden und von dessen Bestehen abhängig sein soll. Dabei sind die Umstände des Einzelfalles entscheidend. Die Benennung eines Sachgrundes kann hierbei ein wesentliches Indiz darstellen. Sie allein reicht allerdings noch nicht aus, um anzunehmen, die sachgrundlose Befristung solle damit ausgeschlossen sein. Vielmehr müssen im Einzelfall noch zusätzliche Umstände hinzutreten. Ob die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 vertraglich abbedungen wurde, ist im Einzelfall durch Auslegung der vertraglichen Vereinbarung zu ermitteln (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - aaO*).

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte habe sich mit der Angabe des Sachgrundes im Arbeitsvertrag nicht dahin gebunden, andere Befristungsgründe auch dann nicht geltend zu machen, wenn sich herausstellen sollte, daß der im Arbeitsvertrag angegebene Sachgrund zur Rechtfertigung der Befristung nicht geeignet sei. Für die Klägerin sei bei Abschluß des letzten Arbeitsvertrags erkennbar gewesen, daß die Beklagte nur einen befristeten Vertrag habe abschließen und das



Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1999 beenden wollen. Daher habe - für die Klägerin erkennbar - die Befristung im Vordergrund gestanden und nicht die Angabe des Befristungsgrundes. Die Klägerin habe daher davon ausgehen müssen, daß die Beklagte die Befristung zunächst auf den angegebenen Sachgrund stützte, sich jedoch ggf. auch auf andere Gründe zur Rechtfertigung der Befristung berufen würde.

b) Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dem Arbeitsvertrag vom 8. Oktober 1998 liegen sog. nichttypische Willenserklärungen zugrunde, deren Auslegung durch das Gericht der Tatsacheninstanz revisionsrechtlich nur daraufhin überprüft werden kann, ob es die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt, gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen, den für die Auslegung maßgeblichen Tatsachenstoff vollständig verwertet oder eine gebotene Auslegung unterlassen hat (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP HGB § 74 Nr. 63 = EzA HGB § 74 Nr. 54, zu 1 der Gründe; 8. April 1992 - 7 AZR 135/91 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 146 = EzA BGB § 620 Nr. 115, zu II 2 a der Gründe; 18. Februar 1992 - 9 AZR 611/90 - AP TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 115 = EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 98, zu II 2 c der Gründe mwN*). Solche Rechtsfehler hat die Revision nicht aufgezeigt. Sie sind auch sonst nicht ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Würdigung zutreffend von dem Grundsatz ausgegangen, daß allein durch die Angabe eines Sachgrundes im Arbeitsvertrag die Befristungsmöglichkeit nach dem BeschFG nicht abbedungen ist. Weitere Anhaltspunkte, die für eine Abbedingung sprechen könnten, sind nicht erkennbar und von der Klägerin auch nicht vorgetragen.

3. Die Befristung ist auch nicht wegen Überschreitung der Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren unwirksam. Die Dauer von zwei Jahren wurde nicht überschritten. Der Vertrag hatte nur eine Vertragslaufzeit von einem Jahr. Der vorangegangene Vertrag war nicht nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristet. Deshalb ist die Laufzeit dieses Vertrags bei der Berechnung der Höchstbefristungsdauer nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1996 nicht zu berücksichtigen. Aus demselben Grund scheidet ein Verstoß gegen das Anschlußverbot in § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 aus.

a) Nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1996 ist bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Die Befristung nach Abs. 1 ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten oder zu einem vorhergehenden befristeten Arbeitsvertrag nach Abs. 1 mit dem-



selben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht (§ 1 Abs. 3 BeschFG 1996). An einen aus anderen Gründen befristeten Arbeitsvertrag kann sich jedoch eine Befristung nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 anschließen (*BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 920/98 - BAGE 95, 186 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 2, zu B IV 2 der Gründe*).

b) Der dem Arbeitsvertrag vom 8. Oktober 1998 vorangegangene Arbeitsvertrag vom 27. November 1997 war weder unbefristet noch nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristet.

aa) Der vorhergehende Vertrag war kein unbefristeter Arbeitsvertrag iSd. § 1 Abs. 3 BeschFG 1996, weil die vereinbarte Befristung unwirksam war und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden ist. Vielmehr gilt die Befristung vom 27. November 1997 nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG 1996 iVm. § 7 KSchG als von Anfang an wirksam. Die Klägerin hat die Unwirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 27. November 1997 vereinbarten Befristung nicht innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Vertragsende am 31. Dezember 1998 gem. § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG 1996 gerichtlich geltend gemacht. Dies hat zur Folge, daß die Klägerin auch bei der Überprüfung der nachfolgenden, auf § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 gestützten Befristung nicht einwenden kann, das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 sei verletzt, weil die im vorhergehenden Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung unwirksam gewesen sei und deshalb bei Abschluß des Arbeitsvertrags vom 8. Oktober 1998 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe (*BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 98/00 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 9 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 24, zu A II 2 a der Gründe mwN*).

bb) Der Arbeitsvertrag vom 27. November 1997 war nicht nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristet.

Ein nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristeter Arbeitsvertrag iSd. § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 liegt vor, wenn die Parteien die Befristung hierauf stützen wollten. Ob dies der Fall ist, ist im Wege der Auslegung gem. §§ 133, 157 BGB zu ermitteln. Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob der Arbeitsvertrag vom 27. November 1997 nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristet war und demzufolge die Auslegung dieses Vertrags unterlassen. Dies erfordert jedoch keine Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Der Senat kann die unterbliebene Auslegung selbst vornehmen, weil das Landesarbeitsgericht die dazu erforderlichen Tatsachen festgestellt hat und weiterer Sachvortrag der Parteien dazu nicht zu erwarten ist (*vgl. BAG 17. Mai*



1984 - 2 AZR 161/83 - AP BAT § 55 Nr. 3, zu II 3 a der Gründe; 28. Februar 1991
- 8 AZR 89/90 - BAGE 67, 279 = AP ZPO § 550 Nr. 21).

Im Arbeitsvertrag vom 27. November 1997 ist ein Sachgrund für die Befristung genannt, nämlich die "Einführung der SAP/R3". Dies spricht dafür, daß die Parteien der Befristung diesen Sachgrund zugrunde legen wollten. Tatsachen dafür, daß die Befristung nach dem Willen der Vertragsparteien statt dessen oder zusätzlich auf § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 gestützt werden sollte, sind nicht ersichtlich und von der Klägerin, die für das Vorliegen der Voraussetzungen des Anschlußverbots darlegungspflichtig ist (BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 920/98 - BAGE 95, 186 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 2, zu B IV 3 a, c, dd der Gründe), nicht vorgetragen. Die Klägerin macht nur geltend, der im Arbeitsvertrag vom 27. November 1997 genannte Sachgrund habe nicht bestanden.

II. Somit kann dahingestellt bleiben, ob für die Befristung auch ein Sachgrund gegeben war oder nicht.

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

Dörner Gräfl Linsenmaier

Nottelmann Hökenschnieder



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)