

Aktenzeichen: 7 AZR 651/96
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 03. Dezember 1997
- 7 AZR 651/96 -

I. Arbeitsgericht
Oldenburg

Urteil vom 11. Juli 1995
- 5 Ca 257/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 04. Juni 1996
- 12 Sa 81/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung wegen bevorstehender Betriebs- bzw. Dienststellen-
schließung

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

1. Ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages liegt vor, wenn sich der Arbeitgeber bei Vertragsabschluß zur Schließung des Betriebs oder der Dienststelle entschlossen hat und wenn er die Prognose stellen kann, daß auch eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb bzw. einer anderen Dienststelle nicht möglich sein wird.

2. Bei Vorliegen eines sachlichen Befristungsgrundes ist die nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsvertrages auch dann rechtswirksam, wenn sich der Arbeitnehmer des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht bewußt war und deshalb auch nicht den Willen hatte, auf seinen Bestandsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz zu verzichten (im Anschluß an BAG Urteil vom 24. Januar 1996 - 7 AZR 496/95 - BAGE 82, 101 = AP Nr. 179 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



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



7 AZR 651/96
12 Sa 81/96 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Dezember 1997

Urteil

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

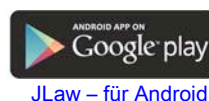
In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, den Richter Professor Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Haeusgen und Hökenschnieder für Recht erkannt:



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



Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 4. Juni 1996 - 12 Sa 81/96 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1995.

Die Klägerin war bei der Beklagten nach Abschluß ihrer Berufsausbildung zunächst aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages vom 19. Juni 1992 beim Hub-schraubertransportgeschwader 64 beschäftigt, das zum 31. Dezember 1993 aufgelöst wurde. Anschließend war die Klägerin aufgrund eines bis zum 31. Mai 1994 befristeten Arbeitsvertrages vom 22. Dezember 1993 als Nachschubbuchführerin bei der Versorgungsstaffel der Lufttransportgruppe des Lufttransportgeschwaders 62 in A tätig. Dieses Geschwader wurde durch Organisationsbefehl des Bundesministeriums für Verteidigung zum 31. Dezember 1995 aufgelöst, was bereits im Sommer 1993 geplant und bekannt war. Nach Ablauf der Befristung am 31. Mai 1994 arbeitete die Klägerin weiter. Am 16. Dezember 1994 schlossen die Parteien einen weiteren bis zum 31. Dezember 1995 befristeten Arbeitsvertrag. Als Befristungsgrund ist in diesem Vertrag die Auflösung der Beschäftigungsdienststelle angegeben.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1995 sei unwirksam. Seit dem 31. Mai 1994 habe sie bereits aufgrund der Weiterbeschäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden. Das habe sie allerdings beim Abschluß des nachfolgenden



befristeten Arbeitsvertrages nicht gewußt. Sie habe daher nicht den Willen gehabt, auf ihren Bestandsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz zu verzichten. Die Beklagte habe sie bewußt darüber im Unklaren gelassen, daß sie sich bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinde, und handele deshalb rechtsmißbräuchlich, wenn sie sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf berufe.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 16. Dezember 1994 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Befristung zum 31. Dezember 1995 für rechtswirksam gehalten. Sie habe die Unwissenheit der Klägerin nicht ausgenutzt. Vielmehr sei ihr unstreitig bereits am 16. und 26. Mai 1994 mitgeteilt worden, daß auch nach dem 31. Mai 1994 nur ein befristeter Vertrag in Betracht komme. Eine unbefristete Anstellung sei nicht möglich gewesen, weil die Klägerin nicht uneingeschränkt versetzungsbereit gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin nur noch die Feststellung des Fortbestehens ihres Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 1996, da eine von der Beklagten zu diesem Zeitpunkt ausgesprochene ordentliche Kündigung von der Klägerin nicht rechtzeitig gerichtlich angegriffen worden war. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 16. Dezember 1994 vereinbarten Befristung zum 31. Dezember 1995 geendet hat.

I. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die von der Beklagten beschlossene Dienststellenschließung zum 31. Dezember 1995 sei ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages bis zu diesem Zeitpunkt, wird von der Revision nicht angegriffen. Im Hinblick darauf, daß im Entscheidungsfalle keine anderweitigen Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung der Klägerin ersichtlich sind, die die Beklagte im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses hätte in Betracht ziehen müssen, erweist sich diese Würdigung überdies als rechtsfehlerfrei.

1. Nach den der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle zugrunde liegenden Wertungsmaßstäben (vgl. insbesondere Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die Befristung eines Arbeitsvertrags nicht funktionswidrig und stellt damit auch keine unzulässige Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzes dar, wenn die Vertragsparteien bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages aufgrund konkreter tatsächlicher Anhaltspunkte die Prognose stellen können, die Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer werde zu einem bestimmten Zeitpunkt mit dem Eintreten eines bestimmten Ereignisses entfallen. Es muß mithin bereits im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses konkret absehbar sein, daß der Arbeitgeber für eine Beschäftigung des Arbeitnehmers keinen Bedarf oder keine



Möglichkeit mehr sieht. Dann wäre es nicht funktionsgerecht, einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abzuschließen. Es läge vielmehr für verständige Vertragsparteien näher, ihre Vertragsbeziehungen von vornherein nur auf den Zeitraum zu begrenzen, für den das Interesse des Arbeitgebers (bzw. des Arbeitnehmers im Falle der Befristung auf seinen Wunsch) an einer Zusammenarbeit überhaupt besteht. Diese Voraussetzungen sind in aller Regel erfüllt, wenn sich der Arbeitgeber bereits bei Vertragsabschluß zur Schließung des Betriebs bzw. der Dienststelle entschlossen hat und überdies davon ausgehen muß, daß eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb bzw. einer anderen Dienststelle nicht möglich sein wird. So verhält es sich im Streitfall nach den ungerügten Feststellungen des Landesarbeitsgerichts.

2. Die Befristung ist auch nicht deswegen unwirksam, weil bei Vertragsabschluß anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten nach Auflösung der Dienststelle vorhersehbar waren.
 - a) Beruft sich der Arbeitnehmer darauf, bei Vertragsabschluß sei mit anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten zu rechnen gewesen, so muß er im einzelnen darlegen, zu welcher für ihn geeigneten Tätigkeit er zum Zeitpunkt der Betriebs- bzw. Dienststellenschließung bereit gewesen wäre und daß der Arbeitgeber diese Beschäftigungsmöglichkeiten bei Vertragsabschluß hätte in Erwägung ziehen müssen. Folgt daraus, daß die Befristungsvereinbarung nicht sachgerecht war, so ist der Arbeitgeber zur Erläuterung verpflichtet, aus welchen Gründen eine Umsetzung des Arbeitnehmers auf die von ihm genannten Arbeitsplätze nicht in Betracht kam.



b) Unter Berücksichtigung dessen erweist sich die Befristung nicht als unwirksam. Es ist unstreitig, daß sich die Klägerin schon vor Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages für nicht uneingeschränkt versetzungsbereit erklärt hatte. Auch hat sie nicht dargelegt, für welche konkreten Tätigkeiten sie versetzungsbereit gewesen wäre. Es war daher sachlich gerechtfertigt, daß die Beklagte bei Vertragsabschluß davon ausging, die Klägerin nach Schließung der Dienststelle nicht mehr beschäftigen zu können, so daß für die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt der geplanten Dienststellenschließung ein sachlicher Grund vorlag.

II. Der Ansicht der Klägerin, die Befristung sei trotz Vorliegens eines sachlichen Grundes unwirksam, weil bei Vertragsabschluß bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe, kann aus mehreren Gründen nicht gefolgt werden.

1. Auf der Grundlage des Sachvortrags der Parteien, zu dem das Landesarbeitsgericht allerdings insoweit keine Feststellungen getroffen hat, ist fraglich, ob die Klägerin nach Ablauf des bis zum 31. Mai 1994 befristeten Arbeitsvertrages vom 22. Dezember 1993 überhaupt in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stand, das nur auf § 625 BGB hätte beruhen können. Nach dieser Vorschrift gilt ein Arbeitsverhältnis, wenn es nach seinem Ablauf mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird, als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern nicht der Arbeitgeber unverzüglich widerspricht. Ein solcher Widerspruch kann nach ständiger Rechtsprechung auch konkludent und insbesondere bereits vor dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses erfolgen (vgl. z.B. BAG Urteil vom 8. März 1962 - 2 AZR 497/61 - BAGE 12, 328 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). So verhält es sich hier nicht. Es ist unstreitig, daß der Klägerin bereits am 16. und 26. Mai 1994 erklärt wurde, daß auch über den 31. Mai 1994 hinaus nur ein befristeter Arbeitsvertrag in Betracht komme. Dem



Sachvortrag der Parteien läßt sich nicht entnehmen, warum es zu diesem Vertragsabschluß nicht gekommen ist. Jedenfalls durfte die Klägerin aufgrund des Erklärungsverhaltens der Beklagten nicht davon ausgehen, sie werde nach dem 31. Mai 1994 im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses weiterbeschäftigt. Tatsächlich ging die Klägerin hiervon selbst nicht aus. Sie wähnte sich in einem vertragslosen Zustand.

2. Wenn sich aber die Klägerin seit dem 31. Mai 1994 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten befunden haben sollte, stände dies der Wirksamkeit der am 16. Dezember 1994 vereinbarten Befristung zum 31. Dezember 1995 nicht entgegen. Das Landesarbeitsgericht ist in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Senatsurteil vom 8. Mai 1985 (- 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) zutreffend davon ausgegangen, daß es für die Rechtswirksamkeit einer vorbehaltlosen vereinbarten Befristung nur darauf ankommt, ob für diese letzte Befristung ein sachlicher Grund vorliegt. Das gilt unabhängig davon, ob die Parteien schon vorher in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zueinander standen oder nicht. Der erforderliche Arbeitnehmerschutz vor einer Umgehung des zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzrechts wird durch die Prüfung gewährleistet, ob für die Vereinbarung eines ohne Kündigung eintretenden automatischen Beendigungstatbestandes ein sachlicher Grund vorhanden ist (vgl. z.B. BAG Urteil vom 24. Januar 1996 - 7 AZR 496/95 - BAGE 82, 101 = AP Nr. 179 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Ein sachlicher Grund aber lag im Entscheidungsfall vor.

3. Entgegen der Ansicht der Revision ist bei Vorliegen eines sachlichen Grundes die nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses auch dann



rechtswirksam, wenn dem Arbeitnehmer nicht bewußt ist, daß er bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht. Der Verlust des kündigungsrechtlichen Bestandsschutzes durch die Vereinbarung eines ohne Kündigungserklärung eintretenden Beendigungstatbestandes beruht nicht auf einer dahingehenden rechtsgeschäftlichen Erklärung des Arbeitnehmers, sondern ist notwendige, sich unmittelbar aus § 620 Abs. 1 BGB ergebende Rechtsfolge der getroffenen Beendigungsvereinbarung, deren Wirksamkeit anhand des Vorliegens eines sachlichen Grundes geprüft wird. Im Falle der vorbehaltlosen Vereinbarung eines automatischen Beendigungstatbestandes ist daher unerheblich, ob der Arbeitnehmer den Willen hatte, auf einen bestehenden Kündigungsschutz zu verzichten (vgl. insbesondere BAG Urteil vom 30. Oktober 1987 - 7 AZR 115/87 - BAGE 57, 13 = AP Nr. 8 zu § 119 BGB).

III. Es ist schließlich auch kein Anhaltspunkt für ein rechtsmißbräuchliches Verhalten der Beklagten ersichtlich. Die Klägerin hat nicht einmal konkret vorgetragen, der Beklagten sei bewußt gewesen, daß sich die Klägerin bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden habe. Schon deshalb kann auch der Ansicht der Klägerin nicht gefolgt werden, die Beklagte habe schuldhaft ihre Fürsorgepflicht verletzt, indem sie die Klägerin nicht über diesen Umstand aufgeklärt habe. Erst recht kann nicht angenommen werden, die Beklagte habe die Klägerin absichtlich über das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses im Unklaren gelassen, um dadurch den bereits vorhandenen Bestandsschutz zu beseitigen.

Dörner

Steckhan

Schmidt

P. Haeusgen

Joh. Hökenschnieder



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)