

Aktenzeichen: 7 AZR 666/02
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 22. Oktober 2003
- 7 AZR 666/02 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 31. Mai 2000
- 14 Ca 5789/99 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 15. August 2002
- 12 Sa 1242/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - außergerichtlicher Vergleich

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT § 2 SR 2y Nr. 1 und Nr. 2

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 666/02
12 Sa 1242/00
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Oktober 2003

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 2003 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Pods und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Haeusgen und Herbst 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 Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 15. August 2002 - 12 Sa 1242/00 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31. Juli 1999 geendet hat.

Die Klägerin war vom 1. Januar 1991 bis zum 31. Juli 1999 auf der Grundlage von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen als Angestellte in der Finanzverwaltung des beklagten Landes beschäftigt. Der vorletzte Arbeitsvertrag vom 20. August 1997 war bis zum 31. Juli 1998 befristet. Gegen die Wirksamkeit dieser Befristung hatte sich die Klägerin mit einer im April 1998 erhobenen Klage gewandt. Nach der Güteverhandlung nahmen die Parteien außergerichtliche Vergleichsverhandlungen über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf. Das beklagte Land bot der Klägerin an, das Arbeitsverhältnis befristet für ein Jahr fortzusetzen. Dazu erklärte sich die Klägerin zunächst nur unter dem Vorbehalt einer gerichtlichen Entscheidung über die anhängige Klage bereit, womit das beklagte Land nicht einverstanden war. Nach weiteren Verhandlungen schlossen die Parteien am 6. August 1998 einen Arbeitsvertrag, der auszugsweise lautet:

„§ 1

Frau W wird ab 1. August 1998 eingestellt als nicht vollbeschäftigte Angestellte mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Angestellten auf bestimmte Zeit nach SR 2 y BAT als Zeitangestellte für die Zeit bis zum 31. Juli 1999 - befristet nach § 21 BErzGG in der jeweiligen Fassung zur Vertretung von Frau Wi, F - wegen vorübergehendem erhöhtem Arbeitsanfall in den Steufa-Stellen (Bankenverfahren).

...

§ 5

Frau W nimmt ihre Klage gegen das Land Hessen vom 8. Mai 1998 (Aktenzeichen) zurück. ...“

Der beim Arbeitsgericht anhängige Rechtsstreit wurde vereinbarungsgemäß durch Klagerücknahme beendet.



Mit der am 4. August 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wandte sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Juli 1999. Sie hat die Auffassung vertreten, die im Arbeitsvertrag vom 6. August 1998 vereinbarte Befristung sei weder durch einen vorübergehenden Mehrbedarf an Arbeitskräften noch durch die Vertretung der Mitarbeiterin Wi oder den außergerichtlichen Vergleich gerechtfertigt.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem beklagten Land vom 1. August 1998 zum Ablauf des 31. Juli 1999 rechtsunwirksam ist,
2. das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin über den Ablauf des 31. Juli 1999 zu den bisherigen Bedingungen als Verwaltungsangestellte im F, entsprechend der VergGr. VII bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19 Stunden weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der im Arbeitsvertrag vom 6. August 1998 vereinbarten Befristung am 31. Juli 1999 geendet. Die Befristung ist wirksam, da sie in einem außergerichtlichen Vergleich zur Beilegung des Rechtsstreits über die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung zum 31. Juli 1998 vereinbart wurde. Eines weiteren Sachgrunds bedurfte es zur Wirksamkeit der Befristung nicht.

1. Die Befristung eines Arbeitsvertrags in einem gerichtlichen Vergleich ist wirksam. Dies ergibt sich für Befristungen, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes



über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) am 1. Januar 2001 vereinbart wurden, aus § 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG. Auch Befristungen, die vor diesem Zeitpunkt in einem gerichtlichen Vergleich vereinbart wurden, sind wirksam, soweit die Parteien darin zur Beendigung eines Kündigungsschutzverfahrens oder einer Befristungskontrollklage eine Einigung erzielt haben (*BAG 3. August 1961 - 2 AZR 117/60 - BAGE 11, 236 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 19, zu II 4 der Gründe; 18. Dezember 1979 - 2 AZR 129/78 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 51 = EzA BGB § 620 Nr. 43, zu III der Gründe; 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 7 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 2; 24. Januar 1996 - 7 AZR 496/95 - BAGE 82, 101 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 179 = EzA BGB § 620 Nr. 139*). Der gerichtliche Vergleich, mit dem die Parteien zur Beilegung einer Rechtsstreitigkeit ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbaren, unterliegt keiner (weiteren) Befristungskontrolle, weil diese Funktion das Arbeitsgericht durch seine ordnungsgemäße Mitwirkung beim Zustandekommen des Vergleichs erfüllt. Das Arbeitsgericht als Grundrechtsverpflichteter im Sinne des Art. 1 Abs. 3 GG hat im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle die Aufgabe, den Arbeitnehmer vor einem grundlosen, den staatlichen Kündigungsschutz umgehenden Verlust des Arbeitsplatzes zu bewahren und damit einen angemessenen Ausgleich der wechselseitigen grundrechtsgeschützten Interessen der Arbeitsvertragsparteien zu finden. Diese aus Art. 12 Abs. 1 GG abgeleitete Schutzpflicht erfüllt das Gericht nicht nur durch ein Urteil, sondern auch im Rahmen der gütlichen Beilegung eines Rechtsstreits (*BAG 2. Dezember 1998 - 7 AZR 644/97 - AP HRG § 57a Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 156, zu I b der Gründe mwN*).

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann auch ein außergerichtlicher Vergleich den Sachgrund für eine Befristung bilden, wenn ein offener Streit der Parteien über den Fortbestand des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses vorliegt, der durch gegenseitiges Nachgeben beendet wird. Voraussetzung dafür ist, dass beide Parteien bereits gegensätzliche Rechtsstandpunkte darüber eingenommen haben, ob bzw. wie lange zwischen ihnen noch ein Arbeitsverhältnis besteht. Schließen die Parteien in dieser Situation zur Beendigung des Streits einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag, stellt das gegenseitige Nachgeben den sachlichen Grund für die Befristung dar (*BAG 4. März 1980 - 6 AZR 323/78 - BAGE 33, 27 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 53 = EzA BGB § 620 Nr. 45, zu II 1 b der Gründe; 22. Februar 1984 - 7 AZR 435/82 - BAGE 45, 160 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 80 = EzA BGB § 620 Nr. 69, zu 3 der Gründe; 4. Dezember 1991*



- 7 AZR 307/90 - EzA BGB § 620 Nr. 113, zu I 2 d der Gründe; offengelassen: BAG 24. Januar 1996 - 7 AZR 496/95 - BAGE 82, 101 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 179 = EzA BGB § 620 Nr. 139, zu II 1 der Gründe; 23. Januar 2002 - 7 AZR 552/00 - EzA BGB § 620 Nr. 186, zu I 2 b der Gründe). Daran hält der Senat auch für den vorliegenden Fall fest. Ein außergerichtlicher Vergleich kommt zwar in der Regel ohne Beteiligung des Gerichts zustande. Eine gerichtliche Befristungskontrolle bei Vergleichsabschluss findet daher nicht statt. Dennoch ist die in einem außergerichtlichen Vergleich vereinbarte Befristung jedenfalls dann sachlich gerechtfertigt, wenn der Vergleich zur Beilegung eines offenen Streits der Parteien über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geschlossen wird. Auch der Arbeitnehmer genießt Vertragsfreiheit. Er bedarf allerdings wegen seiner gegenüber dem Arbeitgeber in der Regel schwächeren Verhandlungsposition des Schutzes vor der funktionswidrigen Verwendung rechtlich zulässiger Vertragsgestaltungen. Diesem Schutz dient bei der Vereinbarung einer Befristung die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle. Sofern dem Arbeitnehmer durch die Befristung der gesetzliche Kündigungsschutz entzogen werden kann, ist die Befristung deshalb nur wirksam, wenn für sie ein sachlicher Grund besteht. Dieses Schutzes bedarf der Arbeitnehmer jedoch nicht mehr, wenn zwischen den Parteien bereits ein offener Streit über den unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses besteht. In diesem Fall ist das gegenseitige Nachgeben der sachliche Grund, der die Annahme einer Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes ausschließt (BAG 22. Februar 1984 - 7 AZR 435/82 - BAGE 45, 160 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 80 = EzA BGB § 620 Nr. 69, zu 3 der Gründe). Zwar ist in § 14 Abs. 1 TzBfG der außergerichtliche Vergleich als Sachgrund für die Befristung nicht genannt, sondern nur der gerichtliche Vergleich. Das könnte dafür sprechen, dass allein das gegenseitige Nachgeben in einem außergerichtlichen Vergleich eine unter den Geltungsbereich des TzBfG fallende Befristung nicht rechtfertigen kann. Dies bedarf jedoch keiner Entscheidung. Denn die Wirksamkeit der am 6. August 1998 vereinbarten Befristung ist nach der zum damaligen Zeitpunkt geltenden Rechtslage und nicht nach den Bestimmungen des TzBfG zu beurteilen.

2. Hiernach ist die im Arbeitsvertrag vom 6. August 1998 vereinbarte Befristung zum 31. Juli 1999 wirksam. Bei Vertragsschluss war zwischen den Parteien bereits ein Rechtsstreit über die Wirksamkeit der zuvor vereinbarten Befristung zum 31. Juli 1998 anhängig. Durch die Prozessführung hatte die Klägerin unmissverständlich geltend gemacht, dass nach ihrer Auffassung das Arbeitsverhältnis unbefristet über den



31. August 1998 hinaus fortbestand. Das beklagte Land hatte die Weiterbeschäftigung der Klägerin abgelehnt. Da die Parteien auf Grund der sich an den Gütetermin anschließenden außergerichtlichen Verhandlungen die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für ein weiteres Jahr vereinbart haben, liegt in dem beiderseitigen Nachgeben der sachliche Grund für die Befristung.

3. Der Wirksamkeit der Befristung steht nicht entgegen, dass die Parteien im Arbeitsvertrag vom 6. August 1998 nicht ausdrücklich auf den außergerichtlichen Vergleich Bezug genommen, sondern ausschließlich den Sachgrund der Vertretung und denjenigen des vorübergehenden Mehrbedarfs genannt haben. Die Wirksamkeit einer Befristung hängt - soweit keine anderslautenden gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften bestehen - nicht davon ab, ob der Sachgrund für die Befristung zum Gegenstand der vertraglichen Vereinbarungen gemacht oder dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluss mitgeteilt wurde. Es reicht vielmehr aus, dass der Sachgrund für die Befristung bei Vertragsschluss objektiv vorlag. Daher kann der Arbeitgeber die Befristung grundsätzlich auch auf einen anderen als den im Arbeitsvertrag genannten Sachgrund stützen (*BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 51/99 - BAGE 95, 255 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 4 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 19, zu IV 1 der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193, zu II 1 a der Gründe mwN; 4. Juni 2003 - 7 AZR 489/02 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu II 3 der Gründe*). So verhält es sich hier.

Die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendenden SR 2y BAT erfordern nicht die Angabe des Sachgrunds für die Befristung. Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag lediglich die Befristungsgrundform zu vereinbaren (*BAG 31. August 1994 - 7 AZR 983/93 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 163 = EzA BGB § 620 Nr. 127, zu II 1 der Gründe mwN*). Allerdings kann sich der Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Befristung nur auf Sachgründe berufen, die der vereinbarten Befristungsgrundform zuzuordnen sind. Auf andere Sachgründe kann er die Befristung nicht stützen (*BAG 31. August 1994 - 7 AZR 983/93 - aaO, zu II 1 der Gründe mwN*).

Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vom 6. August 1998 bestimmt, dass die Klägerin als Zeitangestellte eingestellt wird. Damit haben sie die Befristungsgrundform des Zeitangestellten nach Nr. 1a SR 2y BAT vereinbart. Dieser Befristungsgrundform ist der Sachgrund des außergerichtlichen Vergleichs zuzuordnen. Unter die Befristungsgrundform des Zeitangestellten fallen alle Sachgründe, die weder der Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1b SR 2y



BAT) noch derjenigen des Aushilfsangestellten (Nr. 1c SR 2y BAT) zuzuordnen sind (BAG 29. Oktober 1998 - 7 AZR 477/97 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 17 = EzA BErzGG § 21 Nr. 3, zu 2 der Gründe). Der Sachgrund des außergerichtlichen Vergleichs ist weder der Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer noch der Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten zuzuordnen. Das beklagte Land ist daher nicht gehindert, sich zur Rechtfertigung der Befristung auf den außergerichtlichen Vergleich zu berufen.

4. Da die Befristung wirksam ist, weil sie in einem außergerichtlichen Vergleich vereinbart wurde, konnte offenbleiben, ob sie auch wegen des Sachgrunds der Vertretung oder des vorübergehenden Mehrbedarfs gerechtfertigt wäre.

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

Gräfl
zugleich für
den wegen
Krankheit
verhinderten
Richter Pods

Schmitz-Scholemann

Jens Herbst

Peter Haeusgen



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](#)