

Aktenzeichen: 7 AZR 674/78

LAG München

Urteil des BAG vom 22. August 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag;
KSchG 1969 § 4

Leitsätze:

K e i n e



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



7 AZR 674/78

2 (3) Sa 74o/77 München

Verkündet am
22. August 198o

gez. 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 22. August 198o durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Dr. Föhr für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 11. Mai 1978 - 2 (3) Sa 74o/77 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 20. Mai 1970 aufgrund eines bis zum 30. April 1972 befristeten Arbeitsvertrages als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität A tätig. Dieser Arbeitsvertrag wurde sodann dreimalig, zuletzt bis zum 30. April 1976 verlängert. Mit Schreiben vom 30. Januar 1974 wurde der Kläger mit den Aufgaben eines Programmdirektors des Kontaktstudiums im Programmbereich Wirtschaft betraut. Der Kläger war dann nicht mehr in Forschung und Lehre tätig. Am 28. April 1976 promovierte der Kläger.

Die Universität A teilte dem Kläger letztmals mit Schreiben vom 15. März 1976 mit, daß das Arbeitsverhältnis nicht mehr verlängert werde.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 30. April 1976 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, hilfsweise den Beklagten zu verpflichten, mit dem Kläger einen Arbeitsvertrag von unbestimmter Dauer abzuschließen und ihn zum Programmdirektor zu ernennen. Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

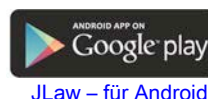
Der Beklagte ist der Auffassung, der Kläger habe die Frist des § 4 KSchG versäumt. Eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses über 4 Jahre hinaus werde vom Kultusministerium nur genehmigt, wenn die begründete Aussicht bestehe, daß der wissenschaftliche Mitarbeiter seine Promotion im folgenden Jahr abschließe. Nachdem der Kläger seit 1973 immer wieder die Versicherung abgegeben habe, mit einem baldigen Abschluß des Promotionsverfahrens könne gerechnet werden, seien in diesem Falle die Möglichkeiten zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses ausgeschöpft gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

- 3 -



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



- 3 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß es sich bei der Mitteilung des Beklagten über die Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses vom 15. März 1976 nicht um eine Kündigung handle (vgl. BAG AP Nr. 43 und 45 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 26. April 1979 - 2 AZR 431/77 - [demnächst] AP Nr. 47 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Dies wird auch von der Revision nicht gerügt.

2. Das Landesarbeitsgericht hat weiter angenommen, der Kläger habe seine Klagemöglichkeit verwirkt. Ihm sei wiederholt klargemacht worden, daß eine weitere Verlängerung des Arbeitsvertrages nicht zu erwarten sei, da die von der Universität gehegte Hoffnung, er werde alsbald seine Promotion abschließen, wiederholt enttäuscht worden sei. Der Kläger habe dies immer widerspruchlos hingenommen. Er habe aus den Funktionsbeschreibungen für den Bereich Kontaktstudium aus dem Jahre 1972 entnehmen müssen, daß er ohne abgeschlossene Promotion nicht für die Stelle des Programmdirektors qualifiziert sei. Demgemäß habe der Kläger das Ende des Dienstvertrages zunächst auch hingenommen und erst vier Monate später seine Feststellungsklage erhoben. Bei diesem zeitlichen Ablauf habe sich der Beklagte darauf einstellen können, daß der Kläger, wie er durch sein vorheriges Verhalten angedeutet hatte, die Beendigung seines Dienstvertrages hinnehmen würde. Es würde zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit führen, wenn ein Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag noch nach Ablauf dieser Zeitspanne das angeblich unbefristete Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses geltend machen könnte.

Dieser im rechtlichen Ausgangspunkt zutreffenden Auffassung des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat in vorliegendem Falle mangels ausreichender Feststellungen nicht zu folgen.

Der Kläger war nicht gehalten, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Beendigungsmitteilung des Beklagten vom 15. März



- 4 -

1976 die Unwirksamkeit der Befristung seines Arbeitsvertrages gerichtlich geltend zu machen (BAG Urteil vom 26. April 1979 - 2 AZR 431/77 - aa0; Urteil vom 24. Oktober 1979 - 5 AZR 851/78 - [demnächst] AP Nr. 49 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und Urteil des erkennenden Senats vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - [demnächst] AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Allerdings kann ein Arbeitnehmer - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - nach der tatsächlichen Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses die Befugnis, die Rechtsunwirksamkeit der Befristung feststellen zu lassen, prozessual verwirken. Eine Verwirkung der Klagemöglichkeit tritt ein, wenn neben dem Zeitablauf besondere Umstände vorliegen, die den Vertragspartner darauf vertrauen lassen, daß keine Klage erhoben werde und wenn dieser Vertrauenstatbestand derart überwiegt, daß das Interesse des Berechtigten an der sachlichen Prüfung des von ihm behaupteten Feststellungsbegehrens zurücktreten muß (BAG 11, 353 [354 f.] = AP Nr. 1 zu § 242 BGB Prozeßverwirkung [zu II 1 der Gründe]). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf ist demzufolge im Interesse der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit davon auszugehen, daß der Vertrauenstatbestand für die Nichterhebung der Feststellungsklage über die Unzulässigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses in zeitlich engen Grenzen besteht (vgl. Urteil des Senates vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - aa0; Säcker, RdA 1976, 91 [95 f.]; Staudinger-Weber, BGB, 11. Aufl., § 242 Bem. D 696).

Bei Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall kann der Senat mangels fehlender Tatsachenfeststellungen nicht abschließend entscheiden, ob der Kläger sein Recht auf klageweise Geltendmachung der angeblichen Unwirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses verwirkt hat. Das Landesarbeitsgericht hat bislang lediglich zum Zeitmoment sowie zum Vertrauensmoment der prozessualen Verwirkung zutreffende tatsächliche Feststellungen getroffen. Es fehlen aber noch die erforderlichen tatsächlichen Erhebungen zum Umstandsmoment.

- 5 -



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



- 5 -

Eine prozessuale Verwirkung des Klagerechts kommt im Streitfall nur dann in Betracht, wenn der Beklagte nach der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses Maßnahmen getroffen hat, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstehen (können). Wie die Revision zu Recht rügt, wird das Landesarbeitsgericht beim Umstandsmoment auch zu prüfen haben, ob und gegebenenfalls weshalb der Vertrauensschutz für den Beklagten derart überwiegt, daß das Interesse des Klägers an der sachlichen Prüfung seines Feststellungsbegehrens zurücktreten muß.

Deshalb war das angefochtene Urteil aufzuheben. Das Landesarbeitsgericht wird die fehlenden Feststellungen und Wertungen nachzuholen haben.

gez.: Bichler

Dr. Jobs

Dr. Becker

Kleeschulte

Dr. Föhr



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)