

Aktenzeichen: 7 AZR 684/97
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 09. Juni 1999
- 7 AZR 684/97 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 27. November 1996
- 11 Ca 288/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 23. September 1997
- 13 Sa 335/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Projektbezogene Befristung

Gesetz:

BGB § 620; ZPO § 261 Abs. 3 Nr. 1

Leitsätze:

k e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 684/97
13 Sa 335/97 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Juni 1999

Urteil

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. März 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, die Richterinnen Schmidt und den Richter Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Dr. Schiele für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 23. September 1997 - 13 Sa 335/97 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 27. November 1996 - 11 Ca 288/96 - abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund von Befristungen.

Die Klägerin ist Lehrerin. Sie war zunächst aufgrund befristeter Arbeitsverträge in der Zeit vom 1. Januar 1988 bis zum 31. Dezember 1989 im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme an der Volkshochschule der Beklagten beschäftigt. Seit dem 1. Februar 1990 wird sie dort aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen eines Projektes ausbildungsbegleitender Hilfen, die von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert werden, als Lehrerin und sozialpädagogische Betreuerin eingesetzt. Darüber hinaus obliegt ihr die Projektleitung. Ihre Einstellung für eine Tätigkeit in diesen Projekten erfolgte mit Vertrag vom 10. April 1990 zunächst für die Zeit vom 1. Februar 1990 bis zum 31. Januar 1991. Im Anschluß daran wurde das Vertragsverhältnis aufgrund mehrfacher Schreiben der Beklagten nach Ablauf der Vertragslaufzeit jeweils bis Ende Januar des Folgejahres verlängert. In dieser Weise vereinbarten die Parteien am 16. Januar 1995 ein für die Zeit vom 1. Februar 1995 bis zum 31. Januar 1996 befristetes Arbeitsverhältnis. Nachdem die Klägerin unter dem 29. Februar 1996 schriftlich darum gebeten hatte, eine förmliche Verlängerung des



Vertragsverhältnisses entsprechend der bisher geübten Praxis zu bestätigen, verlängerten die Parteien den Arbeitsvertrag durch Schreiben der Beklagten vom 5. März 1996 für die Zeit vom 1. Februar 1996 bis zum 31. Januar 1997.

Mit ihrer am 30. April 1996 beim Arbeitsgericht Hannover eingegangenen Klage macht die Klägerin den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31. Januar 1996 hinaus nach § 625 BGB geltend und wendete sich auch gegen die Wirksamkeit der bis zum 31. Januar 1996 vereinbarten Befristung. Während des Klageverfahrens vereinbarten die Parteien für die Zeit vom 1. Februar 1997 bis zum 31. Januar 1998 und für die Zeit vom 1. Februar 1998 bis zum 31. März 1999 weitere befristete Arbeitsverträge. In einem weiteren beim Arbeitsgericht Hannover anhängigen Rechtsstreit (- 4 Ca 85/97 Ö -) wendet sich die Klägerin gegen die Wirksamkeit der Befristungen seit Januar 1997.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, infolge der tatsächlichen Fortsetzung ihres Arbeitsvertrags nach Ablauf der Vertragslaufzeit am 31. Januar 1996 sei das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit fortgesetzt worden. Im übrigen sei die Befristung auch sachlich nicht gerechtfertigt und damit unwirksam.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Klägerin zu der Beklagten über den 31. Januar 1996 hinaus in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des Arbeitsvertrags vom 10. April 1990 mit folgenden inzwischen geänderten Bedingungen steht: Die Vergütung wird nach VergGr. IV a BAT bezahlt und es besteht Vollbeschäftigung nach der tariflichen Regelarbeitszeit.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der



Revision, hilfsweise die Feststellung, daß die Klägerin zu der Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der im Klageantrag bezeichneten Arbeitsbedingungen steht.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß der von ihm geprüfte Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Februar 1995 bis zum 31. Januar 1996 aufgrund des nachfolgend vereinbarten Zeitvertrags nicht mehr der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle unterliegt. Einer Prüfung der Wirksamkeit der Befristung des für die Zeit vom 1. Februar 1996 bis zum 31. Januar 1997 vereinbarten Zeitvertrags steht die Rechtshängigkeit der beim Arbeitsgericht Hannover erhobenen Feststellungsklage - 4 Ca 95/97 Ö - entgegen.

1. Nach dem Antrag und der Begründung der Klage hat die Klägerin die Feststellung eines über den 31. Januar 1996 hinausgehenden Arbeitsverhältnisses begehrt. Sie hat sich dabei zum einen auf die Unwirksamkeit der Befristungsvereinbarung vom 16. Januar 1995 und zum anderen auf die im Februar 1996 eingetretenen Rechtsfolgen des § 625 BGB berufen. Damit war die von der Klägerin beantragte Befristungskontrolle auf die Feststellung beschränkt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht infolge einer Befristung zum 31. Januar 1996 geendet hat. In diesem Sinne hat das Landesarbeitsgericht den Klageantrag auch ausgelegt.
2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts war die Wirksamkeit der Befristung dieses Arbeitsvertrags der Parteien für die Zeit vom 1. Februar 1995 bis zum 31. Januar 1996 nicht mehr zu prüfen. Nach der ständigen Senatsrechtsprechung ist bei mehreren aufeinanderfolgenden Fristverträgen im Rahmen der arbeits-



gerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Zeitvertrags auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Denn durch einen vorbehaltlosen Abschluß weiterer Zeitverträge stellen die Parteien ihre arbeitsvertraglichen Beziehungen auf eine neue Rechtsgrundlage. Sie ist künftig für ihre Vertragsbeziehungen maßgebend. Das gilt auch für den Fall, daß eine vorausgegangene Befristung unwirksam gewesen sein sollte und zwischen den Parteien darüber Ungewißheit besteht (BAG st. Rspr., zuletzt Urteil vom 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP Nr. 166 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N.).

Vorliegend haben die Parteien im Anschluß an die Befristung ihres Vertragsverhältnisses zum 31. Januar 1996 eine weitere Befristung für die Zeit vom 1. Februar 1996 bis zum 31. Januar 1997 vereinbart. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und dem Vorbringen der Klägerin haben die Parteien keinen Vorbehalt vereinbart, der der Klägerin das Recht eingeräumt hätte, die Wirksamkeit der davor liegenden Befristung gerichtlich klären zu lassen.

3. Aufgrund der vorbehaltlosen Vereinbarung eines weiteren Zeitvertrags für die Zeit vom 1. Februar 1996 bis zum 31. Januar 1997 kommt es auch nicht darauf an, ob zwischen den Parteien infolge einer über den 31. Januar 1996 hinausgehenden Beschäftigung der Klägerin nach § 625 BGB ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entstanden ist. Abgesehen davon, daß nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die tatbestandlichen Voraussetzungen dieser Norm nicht erfüllt sind, wäre ein dadurch entstandenes Arbeitsverhältnis ebenfalls durch die nachfolgende Befristung abgelöst und auf eine neue Rechtsgrundlage gestellt worden.



4. Der im Revisionsverfahren gestellte Hilfsantrag ist unzulässig. Der Antrag ist in seiner unbestimmten Fassung auf die Feststellung gerichtet, daß die für die Zeit vom 1. Februar 1996 bis zum 31. Januar 1997 vereinbarte Befristung und gegebenenfalls weitere Befristungen unwirksam sind und das Arbeitsverhältnis, wenigstens aufgrund der letzten Befristung nicht beendet ist. Wegen der von der Klägerin erhobenen Feststellungsklage beim Arbeitsgericht Hannover, mit der sie sich gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristungen vom Januar 1997 bis Januar 1998 wendet, steht dem Hilfsantrag die Rechtshängigkeit entgegen, § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO. Hinsichtlich der weiteren Befristungen handelt es sich bei dem Hilfsantrag zusätzlich um eine in der Revision unstatthafte Klageerweiterung.

5. So kann die Klägerin nur in dem anhängigen Rechtsstreit oder weiteren Verfahren prüfen lassen, ob diese Befristungen sachlich gerechtfertigt waren. Dabei dürfte u. a. zu untersuchen sein, ob bei der Beklagten wegen der Durchführung arbeitsbegleitender Hilfen für die Bundesanstalt für Arbeit ein vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin bestanden hat und ob die Beklagte im Zeitpunkt des Vertragsschlusses auch nach vielfacher Verlängerung der Projekte prognostizieren konnte, nach Ablauf der jeweiligen Projektdauer nicht mehr mit Anschlußprojekten beauftragt zu werden. Zusätzlich dürfte die Tatsache zu würdigen sein, daß die Klägerin als Projektleiterin tätig ist.

6. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Schmidt
SchieleBepler
Seiler

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

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