

Aktenzeichen: 7 AZR 686/00
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 24. Oktober 2001
- 7 AZR 686/00 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 1. Dezember 1999
- 11 Ca 247/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 4. September 2000
- 5 Sa 17/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristung nach dem BeschFG

Gesetz:

BeschFG § 1 Abs. 5 Satz 1

Leitsatz:

Die Drei-Wochen-Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG wird bei mehreren aufeinanderfolgenden Befristungsabreden für jede Befristungsabrede mit dem Ablauf der darin vereinbarten Befristung und nicht erst mit dem Ablauf der letzten Befristung in Lauf gesetzt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 686/00
5 Sa 17/00
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Oktober 2001

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Wolf und Seiler für Recht erkannt:



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 Hamburg vom 4. September 2000 - 5 Sa 17/00 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 1. Dezember 1999 - 11 Ca 247/99 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis durch Befristung am 31. August 1999 geendet hat.

Der Kläger war in dem zuvor von der Freien und Hansestadt Hamburg, seit 15. September 2001 auf Grund gesetzlicher Rechtsnachfolge von der nunmehr beklagten Körperschaft betriebenen Universitätskrankenhaus Eppendorf auf Grund von insgesamt sieben befristeten Arbeitsverträgen in der Zeit vom 20. März 1995 bis zum 31. August 1999 als Arbeiter in der Küche beschäftigt. Die ersten sechs Arbeitsverträge enthielten stets eine Zweckbefristung bis zur Rückkehr bzw. zum Ausscheiden des erkrankten Stelleninhabers, die jeweils mit einer Zeitbefristung - „längstens jedoch bis zum ...“ - kombiniert war. Der sechste, am 13. November 1997 geschlossene Arbeitsvertrag sah eine Befristung längstens bis zum 31. August 1998 vor.

Am 2. Juli 1998 schlossen die Parteien den siebten und letzten, als „Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom 13. November 1997“ bezeichneten Arbeitsvertrag. Danach war das Arbeitsverhältnis „befristet bis zum 31. August 1999 nach dem Arbeitsförderungsgesetz“. Zuvor hatte die Beklagte den Personalrat davon unterrichtet, daß der Arbeitsvertrag des Klägers „nach dem Arbeitsförderungsgesetz“ über den 31. August 1998 hinaus, längstens jedoch bis zum 31. August 1999 verlängert werde. Der Personalrat erteilte sein Einverständnis zu der Maßnahme. Der Kläger war spätestens seit dem 1. Januar 1998 durchgehend auf dem Arbeitsplatz der erkrankten Frau K. beschäftigt.



Mit der am 15. Juni 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die zum 31. August 1999 vereinbarte Befristung seines Arbeitsverhältnisses angegriffen. Diese sei unwirksam, weil das Arbeitsförderungsgesetz unmittelbar keine Befristungsmöglichkeit zulasse. Auf das Beschäftigungsförderungsgesetz könne sich die Beklagte nicht berufen, da die Parteien eine Befristung nach dem Arbeitsförderungsgesetz vereinbart hätten. Die Befristung sei auch deshalb unwirksam, weil der Personalrat durch den Hinweis auf eine Befristung nach dem Arbeitsförderungsgesetz falsch unterrichtet worden sei. Bereits die zuvor vereinbarten Befristungen seien unwirksam gewesen. Die Beklagte habe nie eine Prognose über die Dauer der Erkrankung des vertretenen Arbeitnehmers angestellt.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. August 1999 hinaus unbefristet fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu unveränderten Bedingungen als Betriebsarbeiter weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Befristung sei nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz gerechtfertigt. Mit dem Hinweis auf das Arbeitsförderungsgesetz sei offensichtlich das Beschäftigungsförderungsgesetz gemeint gewesen. Es habe sich um ein Schreibversehen oder einen Formulierungsfehler gehandelt. Die Parteien hätten erkennbar keine Sachgrundbefristung gewollt. Im übrigen hätte aber der Sachgrund des zeitweiligen Vertretungsbedarfs objektiv auf Grund der Erkrankung der Frau K. vorgelegen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Klageabweisung. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Unrecht entsprochen. Das Arbeitsverhältnis hat auf Grund der im Vertrag vom 2. Juli 1998 verein-



barten Befristung am 31. August 1999 geendet. Die Befristung ist nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 gerechtfertigt.

A. Die Klage ist zulässig. Die Auslegung des nicht präzise formulierten Klageantrags ergibt, daß der Kläger die in § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (*in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996, BGBl. I S 1476; seit 1. Januar 2001: § 17 Satz 1 TzBfG*) vorgesehene gerichtliche Feststellung begehrt, sein Arbeitsverhältnis sei durch die mit Vertrag vom 2. Juli 1998 vereinbarte Befristung zum 31. August 1999 nicht beendet worden. Ein anderer Beendigungstatbestand oder Beendigungszeitpunkt ist zwischen den Parteien nicht im Streit.

B. Die Klage ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt, die Befristung sei weder durch einen Sachgrund noch nach § 1 Abs. 1 BeschFG gerechtfertigt. Das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG sei verletzt, denn der Vertrag vom 2. Juli 1998 habe in einem engen sachlichen Zusammenhang zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden. Die vorhergehende Befristung sei mangels eines Sachgrunds unwirksam gewesen. Der Kläger habe dies zwar nicht innerhalb von drei Wochen nach dem Ablauf der mit dem vorletzten Vertrag vereinbarten Befristung geltend gemacht. Dies sei jedoch unschädlich, denn die Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG sei erst mit dem Ende der letzten Befristung in Lauf gesetzt worden. Der gegenteiligen Ansicht des Senats im Urteil vom 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - könne jedenfalls für den Fall nicht gefolgt werden, in dem sich die weitere Befristung unmittelbar an die vorherige anschließe. Arbeitsvertrag iSv. § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG sei nicht die einzelne Befristungsvereinbarung, sondern das gesamte befristete Arbeitsverhältnis.

II. Diese Begründung hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Die allein streitbefangene letzte Befristung ist nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG gerechtfertigt. Das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Alt. BeschFG steht nicht entgegen. Die vorangegangene Befristung gilt wegen Versäumung der Drei-Wochen-Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 Satz 1 KSchG als wirksam. Die Frist zur Geltendmachung der Unwirksamkeit der im vorletzten Vertrag vom 13. November 1997 zum 31. August 1998 vereinbarten Befristung wurde entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts mit Ablauf dieses Vertrags und damit



am 31. August 1998 und nicht erst mit Ablauf des letzten Vertrags am 31. August 1999 in Lauf gesetzt.

1. Nach § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG muß der Arbeitnehmer, der geltend machen will, die Befristung eines Arbeitsvertrags sei rechtsunwirksam, innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Diese Drei-Wochen-Frist wird bei mehreren aufeinanderfolgenden Befristungsabreden für jede Befristungsabrede mit dem Ablauf der darin vereinbarten Befristung und nicht erst mit dem Ablauf der letzten Befristung in Lauf gesetzt. Der Senat ist hiervon bereits in zahlreichen Entscheidungen ausgegangen (vgl. etwa 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 1 = EzA BeschFG Klagefrist § 1 Nr. 4; 28. Juni 2000 - 7 AZR 920/98 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 2 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 15, zu B V 1 b der Gründe; 26. Juli 2000 - 7 AZR 256/99 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 3 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 16, zu B III 1 der Gründe; 25. Oktober 2000 - 7 AZR 537/99 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 7 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 23, zu B IV 1 b der Gründe; 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). Er hat dabei auch nicht danach unterschieden, ob die nachfolgende Befristungsvereinbarung mit oder ohne zeitliche Unterbrechung geschlossen und ob sie als Neuabschluß oder als Vertragsverlängerung bezeichnet wurde. Hieran hält der Senat fest.

a) Bereits aus dem Wortlaut des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG folgt, daß entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts für den Lauf der Frist das Ende der jeweiligen vertraglich vereinbarten Befristung maßgeblich ist. Die gesetzliche Regelung stellt gerade nicht auf das Ende eines - etwa einheitlichen - Arbeitsverhältnisses, sondern ausdrücklich auf das „vereinbarte Ende des befristeten Arbeitsvertrags“ ab. Auch war dem Gesetzgeber die Praxis der Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge bekannt. Dennoch hat er als Fristbeginn für die gerichtliche Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Befristung nicht das Ende des letzten Arbeitsvertrags, sondern das Ende „des“, also des zur gerichtlichen Überprüfung zu stellenden Arbeitsvertrags festgelegt.

b) Dies entspricht auch der inneren Systematik des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG. Die Klagefrist zur Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Befristung beginnt mit deren Ablauf. Wird eine weitere Befristung vereinbart, so findet auch auf diese § 1



Abs. 5 Satz 1 BeschFG Anwendung. Dies rechtfertigt es jedoch nicht, die für die weitere Befristung maßgebliche Frist nun auch auf die vorangegangene Befristung anzuwenden. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt auch aus § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG nicht, daß mit dem Begriff des „befristeten Arbeitsvertrags“ in § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG nicht die einzelne Befristungsabrede, sondern das gesamte durch Befristungsabreden verbundene Arbeitsverhältnis gemeint sei. Denn wegen der unterschiedlichen Regelungsgegenstände der beiden Bestimmungen können aus § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG keine zwingenden Schlüsse für die Auslegung des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG gezogen werden. § 1 Abs. 1 Satz 1 und 2 BeschFG normierte für die Zeit vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 2000 die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen sowie deren Verlängerung. Dagegen bestimmte § 1 Abs. 5 BeschFG generell für alle befristeten Arbeitsverträge sowie ohne die zeitliche Beschränkung bis zum 31. Dezember 2000 die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung der Unwirksamkeit von Befristungsabreden.

c) Auch nach Sinn und Zweck des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG beginnt die Klagefrist mit dem Ende der Befristungsabrede, deren Unwirksamkeit geltend gemacht werden soll. Die Klagefrist und die an ihre Versäumung anknüpfende Fiktion der Wirksamkeit der Befristungsabrede dienen der Rechtssicherheit und der baldigen Rechtsklarheit. Damit wäre es nicht vereinbar, wenn bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen die Frist erst mit Ablauf der letzten Befristung in Lauf gesetzt würde. Schon aus Gründen der Rechtssicherheit kann es auch nicht darauf ankommen, ob die nachfolgende Befristungsabrede sich zeitlich nahtlos anschließt und ob sie als Neuabschluß, als Vertragsänderung oder als Vertragsverlängerung bezeichnet wird. Vielmehr würde eine derartige Differenzierung regelmäßig zu Auslegungs- und Abgrenzungsproblemen führen und dem mit § 1 Abs. 5 BeschFG verfolgten Zweck alsbaldiger Rechtssicherheit widersprechen.

2. Vorliegend wurde daher die Drei-Wochen-Frist zur Geltendmachung der im vorletzten Vertrag vom 13. November 1997 zum 31. August 1998 vereinbarten Befristung am 31. August 1998 in Lauf gesetzt und war bei Eingang der am 15. Juni 1999 erhobenen Klage abgelaufen. Im übrigen war der letzte zwischen den Parteien am 2. Juli 1998 geschlossene Vertrag auch nicht nur eine Verlängerung des vorletzten Vertrags. Denn zwar war er als „Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom 13. November 1997“ bezeichnet. Dennoch handelte es sich um den Neuabschluß eines Zeitvertrags, mit dem nicht nur eine beträchtliche Vertragslaufzeit vereinbart, sondern die



Befristung auch auf eine andere Rechtsgrundlage gestellt wurde (*vgl. hierzu auch BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 546/99 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 5 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 17, zu B II 2 b der Gründe*). Die zum 31. August 1998 vereinbarte Befristung gilt somit nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 Satz 1 KSchG als wirksam und ist nicht geeignet, das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Alt. BeschFG auszulösen.

III. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 563 ZPO).

1. Die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG liegen für die letzte Befristung objektiv vor. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Angabe im Arbeitsvertrag, das Arbeitsverhältnis sei „nach dem Arbeitsförderungsgesetz“ befristet, unschädlich. Zur Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG ist nicht erforderlich, daß die Arbeitsvertragsparteien eine Befristung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz vereinbart haben oder der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Beschäftigungsförderungsgesetz als Grund für die Befristung genannt hat. Das Beschäftigungsförderungsgesetz enthält kein Zitiergebot. Tarifliche Vorschriften, auf Grund derer die Angabe des Beschäftigungsförderungsgesetzes im Arbeitsvertrag erforderlich sein können, finden vorliegend keine Anwendung. Daher kommt es nicht darauf an, ob es sich bei der Angabe im letzten Arbeitsvertrag, das Arbeitsverhältnis sei „nach dem Arbeitsförderungsgesetz“ befristet, um eine auch für den Kläger erkennbar versehentliche Falschbezeichnung, eine sog. „falsa demonstratio“ handelte, mit der eine Befristung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz gemeint war.

2. Die Parteien haben die Anwendbarkeit des Beschäftigungsförderungsgesetzes nicht einzelvertraglich abbedungen. Der Kläger behauptet dies selbst nicht. Es gibt hierfür auch keine Anhaltspunkte.

3. Für die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG kommt es nicht darauf an, ob der Personalrat vorliegend erkannt hat, daß die Befristung entgegen der Angabe in der Unterrichtung nicht auf das Arbeitsförderungsgesetz, sondern auf das Beschäftigungsförderungsgesetz gestützt werden sollte.

a) Allerdings ist nach der Senatsrechtsprechung eine ohne Zustimmung des Personalrats vereinbarte Befristung unwirksam, wenn nach dem entsprechenden Landespersonalvertretungsgesetz eine der Mitbestimmung des Personalrats unterliegende Maßnahme nur mit dessen Zustimmung getroffen werden kann und der Landesgesetz-



geber das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nicht nur auf die Einstellung des Arbeitnehmers, sondern auch auf die Befristung des Arbeitsverhältnisses erstreckt hat (vgl. zuletzt 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - BB 2001, 1479, zu III 1 a der Gründe mwN). Dies ist jedoch beim Hamburgischen Personalvertretungsgesetz nicht der Fall. Dieses bestimmt zwar in seinem § 79 Abs. 1, daß eine der Mitbestimmung des Personalrats unterliegende Maßnahme grundsätzlich nur mit dessen Zustimmung getroffen werden kann. Das Hamburgische Personalvertretungsgesetz enthält aber - anders als etwa § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG Nordrhein-Westfalen oder § 63 Abs. 1 Nr. 4 LPVG Brandenburg - keine ausdrückliche Bestimmung, nach welcher der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverträgen mitzubestimmen hat (BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - aaO, zu III 1 a der Gründe).

Eine zum Zweck der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags getroffene Befristungsabrede ist auch keine Änderung des Arbeitsvertrags iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 7 HmbPersVG. Diese Bestimmung erfaßt die Fälle, in denen innerhalb der befristeten oder unbefristeten Vertragslaufzeit einzelne Vertragsbedingungen geändert werden. Dagegen betrifft das Mitbestimmungsrecht nicht die Fälle, in denen sich an die bisherige Vertragslaufzeit eine weitere Vertragslaufzeit anschließen soll. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die erneute Befristungsabrede in Gestalt des Neuabschlusses eines Vertrags oder in Gestalt der Verlängerung des bisherigen befristeten Vertrags erfolgt. Der Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts gibt insoweit keinen Anlaß zu einer unterschiedlichen Behandlung. Das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 HmbPersVG dient dem Schutz des Arbeitnehmers vor einer Veränderung seines vertraglich vereinbarten Besitzstandes. In diesen Besitzstand wird durch eine Verlängerung der Vertragslaufzeit - anders mag es im Falle einer nachträglichen Verkürzung sein - nicht eingegriffen (BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - aaO, zu III 1 a der Gründe).

b) Hiernach unterfiel vorliegend die im Arbeitsvertrag vom 13. November 1997 vereinbarte Befristungsabrede nicht dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats.

IV. Da die Befristung bereits nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG gerechtfertigt ist, kommt es nicht darauf an, ob zugleich der Sachgrund des vorübergehenden Vertretungsbedarfs vorliegt.

C. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt nicht zur Entscheidung an, da er, wie die gebotene Auslegung ergibt, nur auf die Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits gerichtet ist.



D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Dörner

Steckhan

Linsenmaier

Wolf

Seiler



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](#)