

Aktenzeichen: 7 AZR 886/98
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 28. Juni 2000
- 7 AZR 886/98 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 30. Oktober 1998
- 1 Ca 1114/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 10. Juni 1998
- 2 Sa 3/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Wirksamkeit einer Befristung nach dem BeschFG

Gesetz:

BeschFG idF des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes
vom 25. September 1996 § 1 Abs. 1, § 1 Abs. 3, § 1 Abs. 5; KSchG § 7

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Bestätigung der Leitentscheidung vom 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 -
zVv.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 886/98
2 Sa 3/98
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Juni 2000

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juni 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan und Linsenmaier sowie die ehrenamtliche Richterin Berger und den ehrenamtlichen Richter Dr. Zumpe für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 10. Juni 1998 - 2 Sa 3/98 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 30. Oktober 1997 - 1 Ca 1114/97 - wird zurückgewiesen.



Der Kläger hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund einer am 31. Januar 1997 vereinbarten Befristung wirksam zum 31. März 1997 beendet wurde.

Der Kläger war bei der Beklagten vom 7. März 1996 bis 31. März 1997 ohne Unterbrechung aufgrund von vier befristeten Arbeitsverträgen als Arbeiter beschäftigt. Der erste Vertrag war befristet bis 31. Juli 1996 „zur Abwicklung von Rest-EU und ÜZA“. Der zweite Vertrag war befristet für die Zeit vom 1. August 1996 bis 6. September 1996. Als Grund war in dem Vertrag die Urlaubsvertretung für vier Arbeitnehmer angeführt. Der dritte Vertrag vom 2. September 1996 änderte mit Wirkung vom 7. September 1996 die Dauer des zweiten Vertrags dahin, daß dieser zweckbefristet ist „bis zum Abschluß der Neubemessung aufgrund der beabsichtigten Wiedereinführung der Verbundzustellung bzw. - bis zum Abschluß der Rationalisierungsmaßnahme - Beste Lösung“, jedoch längstens bis einschließlich 31. Januar 1997. Der vierte Vertrag vom 31. Januar 1997 war befristet für die Zeit vom 1. Februar 1997 bis 31. März 1997. Als Grund war § 1 BeschFG genannt.

Mit der am 10. März 1997 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Befristung des Vertrags vom 31. Januar 1997 sei unwirksam. Sie sei insbesondere nicht nach dem BeschFG gerechtfertigt. Ein Sachgrund für die vorangegangene Befristung sei nicht gegeben gewesen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung vom 31. Januar 1997 nicht zum 31. März 1997 beendet worden ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 31. März 1997 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei nach § 1 Abs. 1 BeschFG wirksam.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprochen. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht entsprochen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch die im Vertrag vom 31. Januar 1997 vereinbarte Befristung wirksam zum 31. März 1997 beendet.

I. Die zulässigerweise bereits vor dem vereinbarten Fristende erhobene Feststellungsklage iSv. § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (idF des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996, BGBl. I S 710) ist unbegründet.

1. Gegenstand der Befristungskontrolle ist der letzte, am 31. Januar 1997 geschlossene Arbeitsvertrag. Dieser war kein unselbständiger Annex zu dem vorhergehenden, bis zum 31. Januar 1997 befristeten Vertrag. Er war nicht nur eine verhältnismäßig geringfügige, am Sachgrund der bisherigen Befristung orientierte Anpassung der Vertragslaufzeit an unvorhergesehene Umstände (vgl. *BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 2 der Gründe; BAG 1. Dezember 1999 - 7 AZR 236/98 - zVv., zu I der Gründe*).

2. Durch die bereits vor dem vereinbarten Fristende erhobene Klage wurde die Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG gewahrt (*BAG 1. Dezember 1999 - 7 AZR 236/98 - zVv., zu II der Gründe*).

3. Die Befristungsabrede vom 31. Januar 1997 bedurfte einer Rechtfertigung. Sie war geeignet, den dem Kläger zustehenden Kündigungsschutz nach dem KSchG objektiv zu umgehen. Zwar war die vereinbarte Vertragsdauer mit zwei Monaten kürzer als die in § 1 Abs. 1 KSchG vorausgesetzte Wartezeit von sechs Monaten. In die Wartezeit sind jedoch die Zeiten früherer Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber einzurechnen, wenn zu diesen ein enger zeitlicher und sachlicher Zusammenhang besteht (*BAG 12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 182 = EzA BGB § 620 Nr. 142, zu II 2 der Gründe mwN; BAG 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - zVv., zu B I der Gründe*). Da die vorangegangenen befristeten Arbeitsverhältnisse der Parteien seit dem 7. März 1996 unmittelbar aufeinander folgten, ist die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt.

4. a) Die Befristungsabrede im Vertrag vom 31. Januar 1997 ist durch § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG gerechtfertigt. Danach ist die Befristung eines Vertrags bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Sie bedarf zu ihrer Wirksamkeit keines sachlichen Grundes. Die zulässige Höchstdauer von zwei Jahren ist vorliegend eingehalten.



b) Die Befristungsabrede verstößt nicht gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG. Danach ist bis zur Dauer von zwei Jahren auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses zulässig. Eine Verlängerung im Sinne dieser Vorschrift lag im Streitfall nicht vor.

aa) Eine Verlängerung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG kommt nur in Betracht, wenn die vorherige Befristung eine Befristung nach dem BeschFG - in der jeweiligen Fassung - war (*BAG 22. März 2000 aaO, zu B II 1 a der Gründe; KR-Lipke 5. Aufl. § 1 BeschFG Rn. 95; Kittner/Däubler/Zwanziger/Däubler KSchR 4. Aufl. § 1 BeschFG Rn. 20*).

bb) Ein Vertrag ist dann nach § 1 Abs. 1 BeschFG befristet, wenn die Parteien die Befristung hierauf stützen wollten. Dies muß nicht ausdrücklich geschehen sein. Nachdem § 1 BeschFG kein Zitiergebot enthält, kann sich der Parteiwille, eine Befristung nach dieser Vorschrift zu vereinbaren, auch aus den Umständen ergeben. Hieran ist vor allem dann zu denken, wenn die Befristung einer Rechtfertigung bedurfte und bei Vertragsschluß über andere gesetzliche Befristungstatbestände oder Sachgründe nicht gesprochen wurde und zur Rechtfertigung der Befristung lediglich das BeschFG in Betracht kommt. Wurden dagegen der Befristungsabrede andere gesetzliche Befristungstatbestände oder Sachgründe zugrunde gelegt oder lagen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BeschFG ersichtlich nicht vor, so kann der Vertrag regelmäßig nicht als ein nach dem BeschFG befristeter Vertrag angesehen werden.

cc) Der vorangegangene Vertrag der Parteien vom 2. September 1996 war kein Vertrag nach dem BeschFG. Die Parteien wollten die in diesem Vertrag vereinbarte Befristung nicht auf § 1 Abs. 1 BeschFG stützen. Vielmehr handelte es sich um eine Zweckbefristung mit zeitlicher Höchstgrenze, die auf einen in dem Vertrag ausdrücklich angeführten Sachgrund gestützt wurde. Auch lagen am 2. September 1996 die Voraussetzungen für eine Befristung nach dem BeschFG nicht vor, denn es handelte sich nicht um eine Neueinstellung im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 und 2 BeschFG in der bis 30. September 1996 geltenden Fassung. Im übrigen wäre vorliegend auch die in § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG vorgesehene Höchstdauer von zwei Jahren nicht überschritten.

5. Die letzte Befristung verstößt auch nicht gegen das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG. Danach ist die Befristung nach den Absätzen 1 und 2 nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag oder zu einem vorhergehenden befristeten Arbeitsvertrag nach Absatz 1 mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Die Voraussetzungen dieser im Verhältnis zu § 1 Abs. 1 und 2 BeschFG als Ausnahmenvorschrift anzusehenden Bestimmung liegen im Streitfall nicht vor.



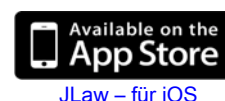
a) Der vorhergehende Vertrag war kein unbefristeter Vertrag. Der zum 31. Januar 1997 befristete Vertrag vom 2. September 1996 gilt nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG als wirksam befristet. Denn die Befristung wurde nicht innerhalb von drei Wochen nach dem 31. Januar 1997 mit einer Klage angegriffen.

aa) Ein vorhergehender unbefristeter Arbeitsvertrag iSv. § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Alt. BeschFG kann auch ein unwirksam befristeter Arbeitsvertrag sein (*BAG 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - zVv., zu B II 2 a aa der Gründe*). Im Rahmen des § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Alt. BeschFG kann grundsätzlich überprüft werden, ob der vorhergehende Vertrag etwa wegen Fehlens eines erforderlichen Sachgrundes unwirksam befristet war. Der vorbehaltlose Abschluß des letzten Vertrags steht dieser Prüfung nicht entgegen (*BAG 22. März 2000 aaO*).

bb) Bei der Prüfung ist allerdings § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG zu beachten. Danach gelten bei Versäumung der Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG die §§ 5 bis 7 des KSchG entsprechend. Die entsprechende Anwendung des § 7 KSchG auf die Klage zur Befristungskontrolle hat zur Folge, daß die Befristung als von Anfang an wirksam gilt, wenn der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Befristung nicht innerhalb der Klagefrist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG gerichtlich geltend macht. Der die Klagefrist versäumende Arbeitnehmer kann bei einer weiteren Auseinandersetzung mit seinem Arbeitgeber nicht einwenden, der vorangehende Arbeitsvertrag sei ein unbefristeter Arbeitsvertrag gewesen. Das gilt auch im Rahmen des § 1 Abs. 3 BeschFG. Aufgrund der Fiktionswirkung des § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG steht fest, daß der vorhergehende Arbeitsvertrag aufgrund Befristung wirksam beendet ist (*BAG 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - zVv., zu B II 2 a cc der Gründe m. zahlr. Nachw. aus dem Schrifttum*).

cc) Die teilweise im Schrifttum vertretene Auffassung, der Sachgrund der vorangehenden Befristung könne im Rahmen des § 1 Abs. 3 BeschFG auch nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG überprüft werden (so *Buschmann ArbuR 1996, 286, 289 und Fiebig NZA 1999, 1087, 1088*), ist weder mit dem Wortlaut des § 1 Abs. 5 BeschFG noch mit dem Sinn und Zweck der Regelung zu vereinbaren. Sie läßt zudem die aus der entsprechenden Anwendung des § 7 KSchG folgende Fiktion der Wirksamkeit der vorangehenden Befristung unberücksichtigt (*BAG 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - zVv., zu B II 2 a dd der Gründe*).

Nach dem Wortlaut des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG ist die Klagefrist stets zu beachten, wenn ein Arbeitnehmer geltend machen will, daß die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtsunwirksam ist. Die Norm differenziert nicht zwischen Fällen einer unmittelbaren Überprüfung der Befristung als Streitgegenstand des Prozesses und Fällen der Inzidentprüfung. Dasselbe gilt für die Vorschrift des § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG. Ihr ist eine eingeschränkte Fiktionswirkung nicht zu entnehmen (*BAG 22. März 2000 aaO*).



Wäre bei der Inzidentprüfung nach § 1 Abs. 3 BeschFG die Versäumung der Klagefrist hinsichtlich der vorangehenden Befristung unbeachtlich, so hätte dies eine zweigeteilte Fiktionswirkung zur Folge. Dasselbe Arbeitsverhältnis müßte einmal als befristetes und ein anderes Mal als unbefristetes Arbeitsverhältnis angesehen werden. So wäre bei einem Streit über Entgeltzahlung für die Zeit nach Ablauf des vorhergehenden Arbeitsvertrags von der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Bei einem Befristungsstreit nach § 1 Abs. 3 BeschFG könnte die Rechtslage anders zu beurteilen sein. Dieses Ergebnis ist weder mit dem Wortlaut der gesetzlichen Befristungsbestimmungen vereinbar noch entspricht es dem im Gesetzgebungsverfahren bekundeten Willen des Gesetzgebers, den Arbeitgebern möglichst schnell Klarheit über die Wirksamkeit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu verschaffen (*BAG 22. März 2000 aaO*).

Die Einhaltung der Klagfrist des § 1 Abs. 5 BeschFG ist dem Arbeitnehmer auch nicht unzumutbar, wenn ihm ein weiteres, befristetes Arbeitsverhältnis angeboten ist und er dieses Angebot angenommen hat oder annehmen will (*so aber Fiebig NZA 1999, 1086, 1088; ähnlich Buschmann ArbuR 1996, 286, 289*). Die pauschale Unzumutbarkeitsbewertung ist kein Auslegungsgesichtspunkt. Im übrigen wird einem Arbeitnehmer im Recht der Befristungskontrolle nicht mehr zugemutet als im Kündigungsschutzrecht und im Recht der tariflichen Ausschußfristen. Auch dort muß der Arbeitnehmer trotz der Hoffnung oder sogar Zusage auf Wiedereinstellung bzw. im laufenden Arbeitsverhältnis seine Rechte klageweise geltend machen, wenn er sie nicht verlieren will (*BAG 22. März 2000 aaO*).

b) Die Befristung im Vertrag vom 31. Januar 1997 verstößt auch nicht gegen § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Alt. BeschFG. Der diesem Vertrag vorhergehende Arbeitsvertrag vom 2. September 1996 war kein nach § 1 Abs. 1 BeschFG befristeter Vertrag (s. oben I 4 b bb und cc). Auch der erste und zweite Vertrag waren nicht nach § 1 Abs. 1 BeschFG befristet. Die Befristung wurde vielmehr jeweils auf einen Sachgrund gestützt.

Entgegen der wohl vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung fallen unter das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Alt. BeschFG nur die vorhergehenden befristeten Arbeitsverträge nach Absatz 1 und nicht die Sachgrundbefristungen oder spezialgesetzlich zulässige Befristungen (*BAG 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - zVv., zu B II 1 a der Gründe; KR-Lipke 5. Aufl. § 1 BeschFG Rn. 95; Kittner/Däubler/Zwanziger/Däubler KSchR 4. Aufl. § 1 BeschFG Rn. 39; Sowka BB 1997, 677, 678; Preis NJW 1996, 3369, 3372*). Dies folgt bereits aus dem unmißverständlichen Wortlaut des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG und seinem systematischen Zusammenhang mit Absatz 1. Ferner entspricht es dem erklärten Willen des Gesetzgebers, die Kombination von Sachgrundbefristungen mit anschließenden Befristungen nach dem BeschFG zu ermöglichen. In der amtlichen Begründung des Beschäftigungsförderungsgesetzes (*BT-Drucks. 13/4612 S 17*) heißt es ausdrücklich: „Anders als nach bis-

herigem Recht verbietet die Neuregelung allerdings nicht, daß an einen mit sachlichem Grund abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag, zB zur Vertretung eines Arbeitnehmers oder zur Erledigung eines vorübergehenden zulässigen Arbeitsanfalls, ein befristeter Arbeitsvertrag angeschlossen wird, der die Voraussetzungen der Neuregelung erfüllt.“

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

Dörner

Steckhan

Linsenmaier

Zumpe

Olga Berger



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](#)