

Aktenzeichen: 7 AZR 92/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 26. Juni 2002
- 7 AZR 92/01 -

I. Arbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 16. Juni 1999
- 10 Ca 1192/99 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 14. September 2000
- 8 Sa 644/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BeschFG 1996 § 1 Abs. 1, § 1 Abs. 3; HRG (in der bis 22. Februar 2002 geltenen Fassung) § 57 c; SächsPersVG (in der bis 23. April 1998 geltenden Fassung) § 80 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 9

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 92/01
8 Sa 644/99
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Juni 2002

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Nottelmann und Hökenschnieder 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 des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen
Landesarbeitsgerichts vom 14. September 2000 - 8 Sa 644/99 -
wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer Befristung am 28. Februar 1999 geendet hat.

Der Kläger ist Diplom-Lehrer für Mathematik und Physik. Er promovierte 1988 auf dem Gebiet der physikalischen Chemie. Vom 1. November 1992 bis zum 31. Oktober 1997 war der Kläger auf Grund von vier aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen an der Technischen Universität Chemnitz/Zwickau im Fachbereich Chemie beschäftigt. Der vierte, vorletzte Arbeitsvertrag vom 1. April 1996 war befristet vom 1. Juli 1996 bis zum 31. Oktober 1997 "gemäß § 57 b (2) Nr. 1 HRG". Die Aufgabe des Klägers bestand durchgängig in der Durchführung von Lehrveranstaltungen für Lehramtsstudenten der Fachrichtung Chemie.

Mit Schreiben vom 13. Oktober 1997 beantragte der Kläger eine weitere Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses für die Dauer von zwei Jahren und erklärte, nach Ablauf der Verlängerungsfrist werde er keine juristischen Schritte bezüglich einer Anstellung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unternehmen. Am 30. Oktober 1997 schlossen die Parteien einen für die Zeit vom 1. November 1997 bis zum 28. Februar 1999 befristeten Arbeitsvertrag unter Bezugnahme auf "§ 57 b Abs. 1 iVm. §§ 57 a, 56 HRG, § 63 Abs. 2 SHG". Als Tätigkeitsbereich ist "Fakultät für Naturwissenschaften, Lehrkraft für besondere Aufgaben (871)" angegeben. In einer Nebenabrede heißt es, dieser Arbeitsvertrag diene auch dazu, den Kläger auf eine Tätigkeit außerhalb der TU Chemnitz/Zwickau vorzubereiten. Die Tätigkeit des Klägers blieb gegenüber den Vorjahren unverändert.

Mit der am 18. Februar 1999 beim Arbeitsgericht Chemnitz eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 28. Februar 1999 gewandt. Er hat die Auffassung vertreten, ein Sachgrund für die Be-



fristung habe nicht vorgelegen. Außerdem sei die Befristung gemäß § 57 c HRG unwirksam, weil die Höchstbefristungsdauer von fünf Jahren überschritten sei. Auf § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 könne der Beklagte die Befristung nicht stützen. Die Befristung sei zudem unwirksam, weil das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 80 SächsPersVG nicht beachtet worden sei.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 28. Februar 1999 hinaus unbefristet fortbesteht,

hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1):
2. den Beklagten zu verurteilen, den Kläger zu unveränderten Bedingungen des Arbeitsvertrags als Lehrkraft für besondere Aufgaben bis zum rechtskräftigen Abschluß des Arbeitsgerichtsverfahrens weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, für die Befristung habe ein sachlicher Grund bestanden. Die Befristung sei auch nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 wirksam. Der Beteiligung des Personalrats vor Abschluß des Arbeitsvertrags habe es nicht bedurft, da der Kläger überwiegend wissenschaftliche Tätigkeiten ausgeübt und er keinen Antrag nach § 82 Abs. 1 SächsPersVG auf Mitbestimmung des Personalrats gestellt habe. Außerdem habe der Kläger sein Klagerecht durch die Erklärung im Schreiben vom 13. Oktober 1997 verwirkt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der vereinbarten Befristung am 28. Februar 1999 geendet. Die Befristung ist nach § 1 Abs. 1 BeschFG in der vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (BeschFG 1996) wirksam. Dem steht § 80 Abs. 1 SächsPersVG nicht entgegen. Ob für die Befri-



stung ein Sachgrund vorliegt kann daher ebenso offenbleiben wie die Frage, ob der Kläger sein Klagerecht verwirkt hat.

I. Die im Arbeitsvertrag vom 30. Oktober 1997 vereinbarte Befristung kann auf § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 gestützt werden. Diese Befristungsmöglichkeit ist vertraglich nicht abbedungen worden. Die Befristung ist auch mit den Bestimmungen des HRG vereinbar.

1. Die streitige Befristung ist nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 gerechtfertigt.

a) Die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 sind gegeben. Die Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren ist nicht überschritten. Der Vertrag hat nur eine Laufzeit von einem Jahr und vier Monaten. Der vorangegangene Vertrag war nicht nach § 1 Abs. 1 BeschFG, sondern nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG befristet. Deshalb ist die Laufzeit dieses Vertrags bei der Berechnung der Höchstbefristungsdauer nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1996 nicht zu berücksichtigen. Aus demselben Grund scheidet ein Verstoß gegen das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 aus. An einen nicht nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996, sondern aus anderen Gründen befristeten Arbeitsvertrag kann sich eine Befristung nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 anschließen (*BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 920/98 - BAGE 95, 186 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 2, zu B V 2 der Gründe*).

b) Der Wirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 30. Oktober 1997 vereinbarten Befristung nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 steht nicht entgegen, daß diese Befristungsmöglichkeit im Vertrag nicht genannt ist. Das Beschäftigungsförderungsgesetz enthält - anders als zB § 57 b Abs. 3 HRG (in der seit dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung; zuvor § 57 b Abs. 5 HRG) oder § 11 Abs. 1 Nr. 4 AÜG - kein Zitiergebot. Bestehen auch sonst keine gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften, die die Angabe des Rechtfertigungsgrundes erfordern, wie im vorliegenden Fall, hängt die Wirksamkeit der Befristung nicht davon ab, daß der Rechtfertigungsgrund vertraglich vereinbart oder dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluß mitgeteilt wurde (*vgl. BAG 28. Januar 1998 - 7 AZR 656/96 - BAGE 87, 358 = AP HRG § 48 Nr. 1 = zu 4 der Gründe mwN*). Vielmehr ist ausreichend, daß der Rechtfertigungsgrund bei Vertragsabschluß objektiv vorlag. Daher kann ein Arbeitgeber bei einer Sachgrundbefristung grundsätzlich auch einen anderen als den im Arbeitsvertrag genannten Sachgrund anführen oder sich hilfsweise auf einen Sachgrund berufen, wenn im Arbeitsvertrag die Bestimmungen



des Beschäftigungsförderungsgesetzes als Befristungsgrund genannt sind (BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 51/99 - BAGE 95, 255 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 4, zu IV 1 der Gründe). Für die Rechtfertigung der Befristung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz gilt nichts anderes, auch wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund genannt ist. Auch in diesem Fall kann die Befristung als sachgrundlose Befristung gerechtfertigt sein, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung bei Vertragsabschluß vorlagen (BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zur Veröffentlichung vorgesehen <zVv.>; vgl. ferner Senat vom 26. Juni 2002 - 7 AZR 64/01 und 7 AZR 410/01 - nv.).

Etwas anderes folgt nicht aus der Rechtsprechung des Senats zu der sich bei der zweiten Alternative des Anschlußverbots des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996 stellenden Frage, ob es sich bei dem vorangegangenen Vertrag um einen "befristeten Arbeitsvertrag nach Abs. 1" gehandelt hat. Bei der Prüfung dieses Tatbestandsmerkmals kommt es allerdings nach der ständigen Rechtsprechung des Senats maßgeblich auf den Parteiwillen an, nicht auf das objektive Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 (vgl. nur 25. Oktober 2000 - 7 AZR 537/99 - BAGE 96, 155 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 7, zu B IV 2 a der Gründe mwN). Eine allein auf das objektive Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 abstellende Betrachtungsweise wäre mit dem Sinn und Zweck des Gesetzes nicht vereinbar. Sie würde dazu führen, daß § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 als Rechtfertigungsgrund für die Befristung eines Folgevertrags regelmäßig bereits dann ausschiede, wenn nur bei dem vorhergehenden Vertrag die Zeitgrenzen des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 eingehalten waren. Dies widerspräche dem erklärten Willen des Gesetzgebers, im Anschluß an Sachgrundbefristungen sachgrundlose Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz zu ermöglichen. Im Rahmen der zweiten Alternative des Anschlußverbots des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996 ist daher auf den Parteiwillen abzustellen. Davon zu unterscheiden ist jedoch die Frage der Wirksamkeit der im Folgevertrag vereinbarten Befristung. Für diese ist nach den vom Senat entwickelten allgemeinen Grundsätzen der Befristungskontrolle das objektive Vorliegen des Befristungsgrunds bei Vertragsabschluß maßgeblich. Für die Rechtfertigung einer Befristung nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 genügt es daher, wenn dessen zeitliche Grenzen eingehalten sind und ein Ausnahmetatbestand nach § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 nicht vorliegt.

- c) Die Parteien haben die Befristungsmöglichkeit nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz nicht einzelvertraglich ausgeschlossen.



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



Die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 kann vertraglich abbedungen werden. § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 ermöglicht als einseitig zwingende Vorschrift die Vereinbarung einer für den Arbeitnehmer günstigeren Regelung (*BAG 15. August 2001 - 7 AZR 274/00 - nv., zu III der Gründe, zu Art. 1 § 1 BeschFG 1985; 24. Februar 1988 - 7 AZR 454/87 - AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 3 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 3, zu I 2 der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zVv.*). Eine solche Abbedingung kann sowohl ausdrücklich als auch konkludent erfolgen. An einen konkludenten Ausschluß der Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 ist vor allem dann zu denken, wenn der Arbeitnehmer die Erklärungen des Arbeitgebers dahin verstehen darf, daß die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt werden und von dessen Bestehen abhängen soll. Dabei sind die Umstände des Einzelfalles entscheidend. Die Benennung eines Sachgrunds kann hierbei ein wesentliches Indiz darstellen. Sie reicht allerdings allein nicht aus, um anzunehmen, die sachgrundlose Befristung solle damit ausgeschlossen sein. Vielmehr müssen im Einzelfall noch zusätzliche Umstände hinzutreten. Ob die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 vertraglich abbedungen wurde, ist im Einzelfall durch Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen zu ermitteln (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zVv.*).

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, allein die Angabe von Sachgründen im Arbeitsvertrag könne nach §§ 133, 157 BGB nicht dahin verstanden werden, der Arbeitgeber wolle sich des Rechts zur Geltendmachung anderer Befristungsgründe begeben. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dem Arbeitsvertrag vom 30. Oktober 1997 liegen sogenannte nichttypische Willenserklärungen zugrunde, deren Auslegung durch das Gericht der Tatsacheninstanz revisionsrechtlich nur daraufhin überprüft werden kann, ob die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt, der für die Auslegung maßgebliche Tatsachenstoff vollständig verwertet oder gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen wurde (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP HGB § 74 Nr. 63 = EzA HGB § 74 Nr. 54, zu 1 der Gründe; 8. April 1992 - 7 AZR 135/91 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 146 = EzA BGB § 620 Nr. 115, zu II 2 a der Gründe*). Solche Rechtsfehler hat die Revision nicht aufgezeigt und sind auch sonst nicht ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Angabe eines Sachgrundes im Arbeitsvertrag für die Abbedingung der Befristungsmöglichkeit nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz nicht ausreicht. Besondere Anhaltspunkte bei Vertragsabschluß, die dafür sprechen könnten, daß der Beklagte aus Sicht des Klägers auf die Befristungsmöglich-



keit nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz verzichten wollte, sind nicht ersichtlich und vom Kläger auch nicht vorgetragen.

2. Die im Arbeitsvertrag vom 30. Oktober 1997 vereinbarte Befristung ist nicht gemäß § 57 c HRG unwirksam, weil das Arbeitsverhältnis insgesamt länger als fünf Jahre bestand. Die in § 57 c Abs. 2 HRG normierte Höchstbefristungsdauer gilt nur für Befristungen, deren Wirksamkeit davon abhängt, ob die in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 oder Abs. 3 HRG genannten Voraussetzungen vorliegen. Dies ist bei der im Vertrag vom 30. Oktober 1997 vereinbarten Befristung nicht der Fall. Denn diese ist nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 wirksam.

3. Die Befristungsmöglichkeit nach § 1 BeschFG 1996 wird durch §§ 57 b ff. HRG nicht ausgeschlossen. Dies ergibt sich aus § 57 b Abs. 1 HRG. Danach ist der Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit dem in § 57 a Satz 1 HRG genannten Personal zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, es sei denn, es bedarf nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen keines sachlichen Grundes. Die Bestimmungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes gehören zu den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften. Deshalb sind auch für die in § 57 a HRG genannten im Hochschulbereich beschäftigten Personen sachgrundlose Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz zulässig (BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 98/00 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 9 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 24, zu A I 1 a der Gründe), sofern dem nicht tarifliche Vorschriften entgegenstehen.

II. Die Befristung ist nicht aus personalvertretungsrechtlichen Gründen unwirksam.

Nach § 79 SächsPersVG kann eine Maßnahme, die der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegt, nur mit deren Zustimmung getroffen werden. Die Personalvertretung hat gemäß § 80 Abs. 1 SächsPersVG in der hier maßgeblichen, bis zum 23. April 1998 geltenden Fassung ua. mitzubestimmen bei der Einstellung (Nr. 1) und bei Änderungen des Arbeitsvertrags (Nr. 9). Für die Vereinbarung einer Befristung sieht das SächsPersVG - anders als zB die Personalvertretungsgesetze der Länder Brandenburg und Nordrhein-Westfalen - ein Mitbestimmungsrecht nicht vor. Deshalb hängt die Wirksamkeit der Befristung nicht von der Zustimmung des Personalrats ab.



1. Die im Arbeitsvertrag vom 30. Oktober 1997 vereinbarte Befristung ist keine Änderung des Arbeitsvertrags im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 9 SächsPersVG. Diese Vorschrift betrifft Änderungen einzelner Vertragsbedingungen innerhalb der unbefristeten oder befristeten Vertragslaufzeit. Nicht erfaßt werden davon die Fälle, in denen sich an die bisherige Vertragslaufzeit eine weitere anschließen soll. Das Mitbestimmungsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 9 SächsPersVG dient dem Schutz des Arbeitnehmers vor einer Änderung seines vertraglich vereinbarten Besitzstandes. In diesen Besitzstand wird durch eine Verlängerung der Vertragslaufzeit nicht eingegriffen (*BAG 4. Dezember 1996 - 7 AZR 136/96 - nv., zu 2 c aa der Gründe; 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226 = EzA BGB § 620 Nr. 174, zu III 1 d der Gründe*).

2. Die unterbliebene Mitbestimmung des Personalrats bei der Einstellung, zu der auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags gehört (*vgl. BAG 7. August 1997 - 1 ABR 68/89 - BAGE 65, 329 = AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 82*), führt nicht zur Unwirksamkeit des abgeschlossenen Arbeitsvertrags (*BAG 2. Juli 1980 - 5 AZR 56/79 - AP BetrVG 1972 § 101 Nr. 5; 25. Juni 1987 - 2 AZR 541/86 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 14 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 8*). Nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung hat die Verletzung von Mitbestimmungsrechten nur dann die Unwirksamkeit der Maßnahme gegenüber dem Arbeitnehmer zur Folge, wenn diese den Arbeitnehmer belastet (*BAG 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 51, zu D II der Gründe*). Dies ist beim Abschluß eines Arbeitsvertrags nicht der Fall. Deshalb ist bei fehlender Zustimmung der Personalvertretung zur Einstellung zwar die tatsächliche Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb, dh. dessen Beschäftigung, unzulässig. Der Arbeitsvertrag bleibt jedoch wirksam (*BAG 2. Juli 1980 aaO; 25. Juni 1987 aaO*).

III. Angesichts dessen bedurfte es keiner Entscheidung, ob ein die Befristung rechtfertigender Sachgrund vorlag. Auch auf die Frage, ob der Kläger sein Klagerecht durch die Erklärung im Schreiben vom 13. Oktober 1997 verwirkt hat, kam es nicht an.



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

Dörner Gräfl Linsenmaier

Nottelmann Hökenschnieder



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