

Aktenzeichen: 7 AZR 97/99
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 31. Mai 2000
- 7 AZR 97/99 -

I. Arbeitsgericht
Potsdam

Urteil vom 25. März 1998
- 7 (5) Ca 4785/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 3. November 1998
- 2 Sa 443/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Wirksamkeit einer Befristung nach dem BeschFG

Gesetz:

BeschFG in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996 § 1 Abs. 1, § 1 Abs. 3, § 1 Abs. 5

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 97/99
2 Sa 443/98
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
31. Mai 2000

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

gegen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 31. Mai 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, den Richter am Bundesarbeitsgericht Professor Dr. Steckhan und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt ,sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Wolf für Recht erkannt:



Die Revision der Beklagten wird kostenpflichtig mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien weder aufgrund der Befristung vom 30. Juni 1995 zum 30. September 1997 noch aufgrund der Befristung vom 5. September 1997 zum 30. September 1999 beendet worden ist.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund von Befristungen zum 30. September 1999.

Die Klägerin war seit dem 1. April 1994 mit mehreren befristeten Arbeitsverträgen bei der Beklagten im B als Sachbearbeiterin beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 13. April 1994 hatten die Parteien ua. vereinbart, daß die Klägerin als Zeitangestellte bis zum 30. September 1995 beschäftigt werde. Mit einem „Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag“ vom 11. März 1995 wurde die Klägerin mit Wirkung ab dem 1. April 1995 höhergruppiert. An der Laufzeit des Vertrages änderte sich nichts. Am 30. Juni 1995 schlossen die Parteien „in Abänderung des Arbeitsvertrages vom 13.04.1994“ einen „2. Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag“, nach dem die Klägerin ab dem 1. Oktober 1995 als Zeitangestellte bis zum 30. September 1997 beschäftigt wurde. Am 5. September 1997 schlossen die Parteien erneut einen Arbeitsvertrag, in dem sie vereinbarten, die Klägerin werde nach § 1 des Gesetzes über Arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung vom 26. April 1985 idF vom 25. September 1996 ab dem 1. Oktober 1997 bis zum 30. September 1999 als vollbeschäftigte Angestellte eingestellt.

Mit ihrer am 15. Oktober 1997 eingereichten Klage hat die Klägerin die Ansicht vertreten, daß die im Arbeitsvertrag vom 5. September 1997 vereinbarte Befristung unwirksam sei und das Arbeitsverhältnis daher über den 30. September 1999 hinaus unbefristet fortbestehe. Die Befristung in dem letzten Arbeitsvertrag vom 5. September 1997 verstoße gegen das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG, weil der vorausgegangene Arbeitsvertrag vom 30. Juni 1995 wegen Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam befristet und daher ein unbefristeter Vertrag gewesen sei.



Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein ungekündigtes unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, soweit sich die Klage gegen die letzte Befristung richte, fehle das Feststellungsinteresse, weil das Arbeitsverhältnis erst zum 30. September 1999 enden solle. Die letzte Befristung sei nach § 1 BeschFG rechtswirksam vereinbart worden. Da der letzte Arbeitsvertrag vorbehaltlos abgeschlossen worden sei, komme es nicht darauf an, ob das vorangegangene Arbeitsverhältnis seinerseits wirksam befristet gewesen sei. Der gegen die vorletzte Befristung gerichtete Angriff der Klägerin sei treuwidrig.

Unabhängig davon sei die vorletzte Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 30. Juni 1995 mit Sachgrund erfolgt. Die Beklagte habe damals absehen können, daß über den 30. September 1997 hinaus kein Bedarf für die Arbeitsleistung der Klägerin mehr bestehen werde, vielmehr ein Personalüberhang bei den Sachbearbeitern des gehobenen Dienstes eintreten werde. Für die Beklagte seien sechs Anwärter nach Abschluß der dreijährigen Ausbildung zur Übernahme vorgesehen gewesen. Für diese habe sie Arbeitsplätze freihalten müssen. Nach Erlaßlage sei nur der Abschluß befristeter Arbeitsverträge möglich gewesen. Außerdem sei die Beklagte haushaltsrechtlich gehalten gewesen, von 1995 bis 1997 zwischen 1,5 % und 2 % der zugewiesenen Stellen einzusparen.

Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die am 30. Juni 1995 und am 5. September 1997 vereinbarten Befristungen waren unwirksam und haben weder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 30. September 1997 noch zum 30. September 1999 geführt.

A. Die Klage ist zulässig.



I. Wie die gebotene, vom Klägerinvertreter in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigte Auslegung des allerdings nicht präzise formulierten Antrags ergibt, erstrebt die Klägerin die in § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG vorgesehene gerichtliche Entscheidung, daß ihr mit Vertrag vom 30. Juni 1995 begründetes Arbeitsverhältnis nicht aufgrund Befristung am 30. September 1997 und ihr mit Vertrag vom 5. September 1997 begründetes Arbeitsverhältnis nicht aufgrund Befristung am 30. September 1999 beendet ist. Der Senat hat dies bei der Urteilsformel berücksichtigt.

II. Die Klägerin hat an beiden Feststellungen ein rechtliches Interesse. Das Feststellungsinteresse bedarf bei der gesetzlich vorgeschriebenen Form einer Klage nach § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG regelmäßig keiner weiteren Darlegung. Es folgt bereits aus der bei Versäumung der Klagefrist nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG eintretenden Fiktion der Wirksamkeit der Befristung.

Dem Interesse der Klägerin an der Feststellung, das Arbeitsverhältnis sei durch die Befristung vom 30. Juni 1995 nicht zum 30. September 1997 beendet worden, steht auch nicht der Umstand entgegen, daß die Parteien am 5. September 1997 und damit vor Klageerhebung vorbehaltlos einen nach dem BeschFG befristeten Folgevertrag geschlossen haben. Die Klägerin bedarf der Feststellung, der vorangegangene Vertrag habe nicht aufgrund der Befristung geendet, um dies gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Alt. BeschFG gegenüber der im letzten Vertrag vereinbarten, auf § 1 BeschFG gestützten Befristung geltend machen zu können (vgl. BAG 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - NZA 2000, 884 ff., zu B II 2 a aa der Gründe).

B. Die Klage ist begründet.

I. Das mit Vertrag vom 30. Juni 1995 begründete Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 30. September 1997 geendet.

1. Dies kann die Klägerin noch geltend machen, weil sie die Frist des § 1 Abs. 5 BeschFG mit der am 15. Oktober 1997 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage auch hinsichtlich dieser Befristung gewahrt hat (insoweit unterscheidet sich der Sachverhalt maßgeblich vom Tatbestand, der dem Senatsurteil vom 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - aaO zugrunde gelegen hat). Zwar hat die Klägerin in ihrem Klageantrag lediglich die letzte Befristung vom 5. September 1997 erwähnt. Aus ihrer Begründung in der Klageschrift zu II 1 a und dem umfangreichen Antrag über den Fortbestand des Ar-



beitsverhältnisses ist jedoch zu entnehmen, daß sich die Klägerin auch gegen die Wirksamkeit der Befristung vom 30. Juni 1995 wenden will.

2. Die Klägerin hat durch den vorbehaltlos geschlossenen Folgevertrag vom 5. September 1997 nicht darauf verzichtet, die Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Vertrags geltend zu machen. Zwar stellen die Arbeitsvertragsparteien durch einen ohne Vorbehalt geschlossenen Folgevertrag ihre Vertragsbeziehungen regelmäßig auf eine neue Rechtsgrundlage und heben zugleich konkludent ein etwa unbefristetes früheres Arbeitsverhältnis auf (*st. Senatsrechtsprechung seit dem Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73, 79 f. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 97, zu II der Gründe; BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 1 der Gründe*). Ein vertraglicher Verzicht, sich insbesondere auch im Rahmen der Überprüfung des Folgevertrags auf die Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Vertrags zu berufen, liegt darin aber regelmäßig nicht. Dies gilt um so mehr, als der Gesetzgeber nunmehr für die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Befristung die Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG eingeführt hat. Soll gleichwohl bereits vor Ablauf dieser Frist vertraglich auf die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Befristung verzichtet werden, so muß dies in der vertraglichen Vereinbarung unmißverständlich zum Ausdruck kommen (*vgl. zum Verzicht auf Kündigungsschutz etwa BAG 3. Mai 1979 - 2 AZR 679/77 - BAGE 32, 6 ff. = AP KSchG 1969 § 4 Nr. 6, zu II 2 b der Gründe mwN*).

3. Die Befristung des Arbeitsvertrags vom 30. Juni 1995 ist unwirksam, weil sie eines sachlichen Grundes bedurfte, ein solcher aber nach der rechtsfehlerfreien Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht vorlag. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß es für alle von der Beklagten angeführten Sachgründe an einer hinreichend substantiierten Darlegung seitens der Beklagten fehlte. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist auch von der Revision nicht angegriffen worden, so daß der Senat von einer näheren Begründung absieht.

II. Das mit Vertrag vom 5. September 1997 begründete Arbeitsverhältnis hat nicht aufgrund der zum 30. September 1999 vereinbarten Befristung geendet. Die allein auf das Beschäftigungsförderungsgesetz gestützte Befristung genügt zwar den Anforderungen des § 1 Abs. 1 BeschFG. Sie verstößt jedoch gegen das Verbot in § 1 Abs. 3 BeschFG, einen befristeten Arbeitsvertrag nach diesem Gesetz im engen sach-



lichen Zusammenhang mit einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber abzuschließen.

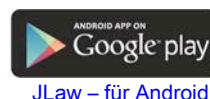
1. Die Befristungsabrede vom 5. September 1997 bedurfte einer Rechtfertigung, da sie geeignet war, den der Klägerin zustehenden Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz objektiv zu umgehen. Die Rechtfertigung kann sich hier nur aus § 1 BeschFG ergeben. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß die Befristung auf diese Vorschrift gestützt werden sollte; einen sachlichen Befristungsgrund hat die Beklagte für diesen Vertrag nicht dargelegt.

2. Die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 5. September 1997 überschreitet nicht die in dieser Vorschrift bestimmte Höchstdauer von zwei Jahren. Diese Höchstdauer bezieht sich nur auf Arbeitsverträge, die nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz befristet sind. Die vorangegangenen Arbeitsverträge aber sollten auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes gestützt sein, so daß sie in die Höchstdauer nicht einzurechnen sind.

3. Die Befristungsabrede vom 5. September 1997 verstößt jedoch gegen das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG.

a) Der Arbeitsvertrag vom 30. Juni 1995 ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag iSd. § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Alt. BeschFG (siehe oben B I). Ein unbefristeter Arbeitsvertrag im Sinne dieser Vorschrift kann auch ein unwirksam befristeter Vertrag sein (*Senatsurteil 22. März 2000 aaO*). Denn nach der ständigen Rechtsprechung des Senats tritt im Regelfall an die Stelle eines unwirksam befristeten Arbeitsverhältnisses ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (*BAG 27. Januar 1988 - 7 AZR 292/87 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 116 = EzA BGB § 620 Nr. 97*). Deshalb müssen die Gerichte für Arbeitssachen auf entsprechenden Sachvortrag prüfen, ob der Arbeitgeber mit der nach § 1 Abs. 1 BeschFG vereinbarten Befristung das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG verletzt hat. Damit ist grundsätzlich die Kontrolle verbunden, ob es für den vorhergehenden Vertrag einen Sachgrund oder eine spezialgesetzliche Befristungsmöglichkeit gegeben hat.

b) Der Arbeitsvertrag vom 5. September 1997 steht in einem engen sachlichen Zusammenhang mit dem vorhergehenden Arbeitsvertrag vom 30. Juni 1995. Gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 BeschFG ist ein enger sachlicher Zusammenhang insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier



Monaten liegt. Hier schlossen sich die Arbeitsverträge vom 30. Juni 1995 und vom 5. September 1997 ohne zeitliche Unterbrechung aneinander an. Irgendwelche Umstände, die der Vermutung des § 1 Abs. 3 Satz 2 BeschFG entgegenstehen könnten, sind nicht vorgetragen.

c) Die damit erforderliche Inzidentüberprüfung eines dem letzten Arbeitsvertrag vorangegangenen Arbeitsvertrags steht nicht in Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung des Senats, daß grundsätzlich nur der letzte zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle unterliegt, sofern ihn die Parteien nicht unter einem wirksamen Vorbehalt geschlossen haben (*BAG 29. Oktober 1998 - 7 AZR 561/97 - BAGE 90, 103 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 206; 30. Oktober 1987 - 7 AZR 115/87 - BAGE 57, 13 = AP BGB § 119 Nr. 8*) und es sich auch nicht lediglich um einen unselbständigen Annex handelt (*BAG 1. Dezember 1999 - 7 AZR 236/98 - AP HRG § 57 b Nr. 21 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 21*). Denn die Inzidentüberprüfung erfolgt lediglich im Rahmen der Überprüfung der Wirksamkeit der Befristung des letzten Arbeitsvertrags. Sie dient der Feststellung des Vorliegens des in § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG normierten rechtsvernichtenden Tatbestandsmerkmals „unbefristetes Arbeitsverhältnis“, und ist damit lediglich Vorfrage im Rahmen der für das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses allein maßgeblichen Prüfung, ob der letzte Arbeitsvertrag wirksam befristet war (*Senatsurteil 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - aaO*).

d) Die Inzidentüberprüfung nach § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG setzt allerdings voraus, daß der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der vorletzten Befristung und damit das Vorangehen eines unbefristeten Arbeitsvertrags innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG gerichtlich geltend gemacht hat, weil andernfalls aufgrund der Fiktionswirkung des § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG feststeht, daß die Befristung wirksam war (*BAG 22. März 2000 aaO*). Diese Anforderung ist hier erfüllt. Die Klägerin hat sich in ihrer am 15. Oktober 1997 eingereichten Klage und damit innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende der zum 30. September 1997 vereinbarten Befristung auf die Unwirksamkeit dieser Befristung berufen.

III. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht schließlich den Einwand der Beklagten, die Klägerin handele treuwidrig, wenn sie sich trotz des vorbehaltlosen Vertragschlusses vom 5. September 1997 auf die Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Vertrags berufe, nicht durchgreifen lassen. Die Klägerin war nicht gehalten,



IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Wolf **Bea**