

Aktenzeichen: 7 AZR 98/00
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 21. Februar 2001
- 7 AZR 98/00 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim Kammer Heidelberg

Urteil vom 27. August 1998
- 5 Ca 224/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 14. Dezember 1999
- 14 Sa 117/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristung nach dem BeschFG

Gesetz:

BeschFG § 1 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 3, Abs. 5

Leitsatz:

§ 1 Abs. 1 BeschFG findet neben den Befristungsregelungen des HRG Anwendung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 98/00
14 Sa 117/98
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Februar 2001

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsklagendes Land,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan und Linsenmaier, die ehrenamtliche Richterin Berger und den ehrenamtlichen Richter Dr. Zumpe 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 des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 14. Dezember 1999 - 14 Sa 117/98 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 27. August 1998 - 5 Ca 224/98 - wird zurückgewiesen.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. März 1998 geendet hat. Hilfsweise macht der Kläger den Fortbestand nach § 625 BGB geltend.

Der Kläger war beim beklagten Land vom 1. Oktober 1990 bis 31. März 1998 aufgrund von insgesamt dreizehn befristeten Arbeitsverträgen als wissenschaftlicher Angestellter im Institut der Universität Heidelberg beschäftigt. Die Befristungen der ersten elf, bis zum 31. März 1997 geschlossenen Verträge waren auf § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG gestützt. In dem zwölften, am 9. Mai 1997 schriftlich niedergelegten Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien, daß der Kläger nach § 1 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung vom 26. April 1985 (*BGBI. I S 710*) in der jeweils geltenden Fassung ab 1. April 1997 bis zum 30. September 1997 als vollbeschäftigter wissenschaftlicher Angestellter befristet eingestellt wird. In dem am 16. September 1997 geschlossenen, dreizehnten und letzten Arbeitsvertrag vereinbarten sie ebenfalls unter Bezugnahme auf das Beschäftigungsförderungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung, der Kläger werde ab 1. Oktober 1997 bis zum 31. März 1998 als vollbeschäftigter wissenschaftlicher Angestellter befristet weiterbeschäftigt. Nach § 2 der Verträge vom 9. Mai 1997 und vom 16. September 1997 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. § 5 der beiden Verträge lautet jeweils:



„Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

Von den in SR 2y BAT enthaltenen Regelungen für Zeitangestellte gilt Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT nicht.“

Der nicht tarifgebundene Kläger war auch über den 31. März 1998 hinaus im Institut tätig. Streitig ist, ob die Beklagte hiervon wußte und ob dies zur Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten geschah oder der Kläger hierbei lediglich von den ihm als Privatdozent eröffneten Möglichkeiten Gebrauch machte.

Mit der am 21. April 1998 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die im letzten Vertrag vereinbarte Befristung sei unwirksam. § 1 Abs. 1 BeschFG sei vorliegend nicht anwendbar. Außerdem verstoße die Befristung gegen das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG. Denn bereits die in dem elften Arbeitsvertrag zum 31. März 1997 vereinbarte Befristung sei unwirksam gewesen. Zumindest sei durch die Weiterbeschäftigung des Klägers über den 31. März 1998 hinaus nach § 625 BGB ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers bei dem beklagten Land über den 31. März 1998 hinaus unbefristet fortbesteht,
2. das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger über den Ablauf des 31. März 1998 weiter als wissenschaftlichen Mitarbeiter nach der VergGr. II a BAT der Anlage 1 (richtig: Anlage 1 a) zum BAT zu beschäftigen.

Das Arbeitsgericht hat entsprechend dem Antrag des beklagten Landes die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision erstrebt das beklagte Land 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 hat am 31. März 1998 geendet.



A. Die Klage ist unbegründet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die letzte Befristung des Arbeitsvertrags nach § 1 Abs. 1 Satz 1 und 2 BeschFG zulässig.

I. Das Beschäftigungsförderungsgesetz in seiner vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auf die beiden letzten in diesem Zeitraum abgeschlossenen Arbeitsverträge anwendbar. Dem stehen weder die Bestimmungen des HRG noch eine einzelvertragliche Vereinbarung der Parteien entgegen.

1. Die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG scheitert entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht an § 57 a Satz 2 HRG. Nach dieser Bestimmung sind die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge nur insoweit anzuwenden, als sie den Vorschriften dieses Gesetzes nicht widersprechen. § 1 Abs. 1 BeschFG ist eine arbeitsrechtliche Vorschrift in diesem Sinne. Sie widerspricht den Vorschriften des HRG nicht.

a) Eine generelle Kollision des § 1 Abs. 1 BeschFG mit den Vorschriften des HRG läge nur dann vor, wenn Befristungen von Arbeitsverträgen mit den in § 57 a Satz 1 HRG genannten Arbeitnehmern nach dem HRG stets eines Sachgrundes bedürften. Dies ist jedoch nicht der Fall. Vielmehr folgt bereits aus dem letzten Halbsatz des § 57 b Abs. 1 HRG, daß ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags mit dem in § 57 a Satz 1 HRG genannten Personal nicht erforderlich ist, wenn die Befristung bereits nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften keines sachlichen Grundes bedarf. Eine derartige allgemeine arbeitsrechtliche Vorschrift ist § 1 Abs. 1 BeschFG. Die Bestimmung findet daher neben den Befristungsregelungen des HRG Anwendung (*KR-Lipke HRG 5. Aufl. § 57 a Rn. 21; ErfK/Müller-Glöge HRG 2. Aufl. § 57 a Rn. 23; Reich HRG 5. Aufl. § 57 a Rn. 3; APS/Schmidt HRG § 57 a Rn. 16; aA Däubler in Kittner/Däubler/Zwanziger KSchR 4. Aufl. § 57 a HRG Rn. 23*).

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts werden durch die auf § 1 Abs. 1 BeschFG gestützte Befristung der letzten beiden Verträge die Höchstgrenzen des § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG nicht unzulässig umgangen. Nach dieser Bestimmung dürfen mehrere befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 HRG die Höchstgrenze von fünf Jahren insgesamt nicht überschreiten. § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG begrenzt damit zeitlich die Befristungsmöglichkeiten von nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 HRG geschlossenen Verträgen. Die Bestimmung legt aber keine



generelle zeitliche Höchstgrenze für befristete Arbeitsverträge mit dem in § 57 a Satz 1 HRG genannten Personal fest. Sie beschränkt weder nach ihrem Wortlaut noch nach ihrem Sinn und Zweck die Möglichkeit, mit diesem Personal Befristungen nach § 1 Abs. 1 BeschFG zu vereinbaren. Etwas anderes folgt auch nicht aus der vom Landesarbeitsgericht angeführten Senatsentscheidung vom 14. Dezember 1994 (- 7 AZR 342/94 - AP HRG § 57 b Nr. 3). In dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Fall wurde die Befristung des letzten, zur gerichtlichen Überprüfung stehenden Vertrags auf § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG gestützt und bedurfte zu ihrer Wirksamkeit dieser Rechtfertigung. Daher durften mit diesem Vertrag auch die zeitlichen Höchstgrenzen des § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG nicht überschritten werden. Lediglich im Rahmen dieser Prüfung hat der Senat - in teilweiser Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung - entschieden, daß in die Befristungshöchst-dauer des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG auch die Zeiten vorangegangener Arbeitsverträge einzubeziehen sind, deren Befristung zwar nicht ausdrücklich auf einen der Befristungsgründe des § 57 b Abs. 2 und 3 HRG gestützt wurde, hierauf aber hätte gestützt werden können (*BAG 14. Dezember 1994 - 7 AZR 342/94 - AP HRG § 57 b Nr. 3 = EzA BGB § 620 Nr. 129, zu I 1 b der Gründe; ebenso BAG 20. Oktober 1999 - 7 AZR 738/98 - AP HRG § 57 b Nr. 22 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 22, zu 2 a der Gründe*). Zugleich hat der Senat aber deutlich gemacht, daß diese Anrechnung dann nicht von Bedeutung ist, wenn die Überschreitung der Höchstgrenzen nicht auf den erleichterten Befristungsmöglichkeiten nach § 57 b Abs. 2 und 3 HRG beruht, etwa weil der Arbeitgeber bei der Befristung des letzten, allein der Befristungskontrolle unterliegenden Arbeitsvertrags nicht auf die besonderen Befristungsmöglichkeiten des § 57 b Abs. 2 und 3 HRG angewiesen ist (*BAG 14. Dezember 1994 - 7 AZR 342/94 - aaO, zu I 1 b der Gründe*). Eben dies gilt in vorliegendem Fall. Die Überschreitung der Höchstgrenze des § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG beruht nicht auf der Inanspruchnahme der erleichternden Befristungsmöglichkeiten nach § 57 b Abs. 2 und 3 HRG für den letzten Vertrag, sondern darauf, daß die letzte Befristung auf allgemeine arbeitsrechtliche Vorschriften, nämlich auf § 1 Abs. 1 BeschFG gestützt werden konnte und gestützt wurde.

2. Die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG scheitert, wie das Landesarbeitsgericht insoweit zutreffend erkannt hat, nicht an der einzelvertraglichen Vereinbarung der Parteien.

a) Allerdings handelt es sich bei § 1 Abs. 1 BeschFG ebenso wie bereits bei Art. 1 § 1 BeschFG 1985 um eine einseitig zwingende gesetzliche Regelung, von der



zugunsten des Arbeitnehmers nicht nur durch Tarifvertrag, sondern auch einzelvertraglich abgewichen werden kann (*BAG 27. September 2000 - 7 AZR 390/99 - zur Veröffentlichung vorgesehen [zVv.], zu B II 1 der Gründe mwN*). Dies kann durch die einzelvertragliche Inbezugnahme eines Tarifvertrags geschehen, der abweichend von § 1 Abs. 1 BeschFG die sachgrundlose Befristung ausschließt (*vgl. BAG 31. August 1994 - 7 AZR 983/93 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 163 = EzA BGB § 620 Nr. 127, zu I 2 der Gründe*). Die nicht tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien sind jedoch nicht gehindert, bei sonstiger Inbezugnahme eines solchen Tarifvertrags die tarifvertragliche Bestimmung auszunehmen, welche die gegenüber dem Beschäftigungsförderungsgesetz für den Arbeitnehmer günstigere Regelung enthält (*vgl. zu einer solchen Fallgestaltung BAG 14. Februar 1990 - 7 AZR 68/89 - BAGE 64, 164 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 12*).

b) Vorliegend haben die Parteien zwar in den beiden letzten Arbeitsverträgen jeweils den BAT und die diesen ergänzenden Tarifverträge und damit auch die SR 2y BAT in Bezug genommen. Auch ist die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT, nach der Zeitangestellte nur eingestellt werden dürfen, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen, eine gegenüber § 1 BeschFG für den Arbeitnehmer günstigere und diese Befristungsmöglichkeit daher verdrängende Regelung (*BAG 27. September 2000 - 7 AZR 390/99 - zVv., zu B II 2 der Gründe mwN*). Die Parteien haben aber in den beiden letzten Verträgen die Anwendung gerade dieser Protokollnotiz von der umfassenden Inbezugnahme des BAT und der SR 2y BAT ausdrücklich ausgenommen. Mangels Tarifbindung des Klägers konnten sie diese Ausnahme wirksam vereinbaren. Bereits deshalb steht die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT der in den beiden letzten Verträgen jeweils nach § 1 BeschFG vereinbarten Befristung nicht entgegen. Auf die Protokollnotiz Nr. 6 zu Nr. 1 SR 2y BAT kommt es nicht an, da diese nur im Falle der Anwendbarkeit der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT Bedeutung erlangt (*vgl. hierzu BAG 27. September 2000 - 7 AZR 390/99 - zVv., zu B II 4 der Gründe*).

II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts liegen für die beiden letzten Verträge die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 und 2 BeschFG erforderlichen Voraussetzungen vor. Der am 16. September 1997 geschlossene Vertrag ist eine nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG zulässige Verlängerung des am 9. Mai 1997 nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG geschlossenen Vertrags. Das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG ist nicht verletzt.



1. Der Vertrag vom 16. September 1997 ist eine Verlängerung iSv. § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG. Er wurde vor Ablauf des zu verlängernden, zum 30. September 1997 befristeten Vertrags geschlossen und ließ dessen Vertragsbedingungen unverändert (vgl. BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 51/99 - NJW 2001, 532 f., auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu III 1 und 2 der Gründe; BAG 25. Oktober 2000 - 7 AZR 483/99 - zVv., zu B II 1 a der Gründe). Der vorherige Vertrag vom 9. Mai 1997 war ein Vertrag nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (vgl. zu diesem Erfordernis BAG 25. Oktober 2000 - 7 AZR 483/99 - zVv., zu B II 1 a der Gründe mwN). Die Höchstgrenzen des § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG sind eingehalten.

2. Der zu verlängernde Ausgangsvertrag vom 9. Mai 1997 verstieß nicht gegen das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG (vgl. zu diesem Erfordernis BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 546/99 - BB 2000, 2418, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 1 der Gründe; BAG 25. Oktober 2000 - 7 AZR 483/99 - zVv., zu B II 1 b der Gründe). Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG ist die Befristung nach den Absätzen 1 und 2 nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag oder zu einem vorhergehenden nach Abs. 1 befristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Vorliegend war der dem Vertrag vom 9. Mai 1997 vorhergehende, bis zum 31. März 1997 befristete Vertrag vom 12. September 1996 weder ein unbefristeter noch ein nach § 1 Abs. 1 BeschFG befristeter Vertrag.

a) Dieser vorhergehende Vertrag vom 12. September 1996 war kein unbefristeter Vertrag. Er gilt vielmehr nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG als wirksam befristet. Nach der ständigen Senatsrechtsprechung hat die Versäumung der Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG und die nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG eintretende Fiktion der Wirksamkeit der Befristung zur Folge, daß der Arbeitnehmer auch bei der Überprüfung einer nachfolgenden, auf § 1 Abs. 1 BeschFG gestützten Befristung nicht einwenden kann, das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG sei verletzt, weil der vorhergehende Vertrag unwirksam befristet gewesen sei (BAG 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 1 = EzA BeschFG Klagefrist § 1 Nr. 4, zu B II 2 a der Gründe; 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 - BB 2001, 100 ff., zu B III 1 b und c der Gründe). Vorliegend hat der Kläger die zum 31. März 1997 vereinbarte Befristung nicht innerhalb von drei Wochen danach mit einer Klage angegriffen.



b) Der dem Vertrag vom 9. Mai 1997 vorhergehende Vertrag war kein nach § 1 Abs. 1 BeschFG befristeter Arbeitsvertrag. Ein Vertrag ist dann nach § 1 Abs. 1 BeschFG befristet, wenn die Parteien die Befristung hierauf stützen wollen (*BAG 25. Oktober 2000 - 7 AZR 537/99 - zVv., zu B IV 2 a der Gründe mwN*). Vorliegend wollten die Parteien die in dem vorhergehenden Vertrag vereinbarte Befristung nicht auf das Beschäftigungsförderungsgesetz stützen. Vielmehr erfolgte die Befristung unter ausdrücklicher Angabe des in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG genannten Grundes.

B. Entgegen der Auffassung des Klägers ist zwischen den Parteien kein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach § 625 BGB entstanden.

I. Nach § 625 BGB gilt ein Dienstverhältnis, das nach dem Ablaufe der Dienstzeit von dem Verpflichteten mit Wissen des anderen Teils fortgesetzt wird, als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern nicht der andere Teil unverzüglich widerspricht. Dabei genügt nicht jegliche Weiterarbeit des Arbeitnehmers. Diese muß vielmehr mit Wissen eines zum Abschluß von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreters des Arbeitgebers erfolgen (*BAG 31. März 1993 - 7 AZR 352/92 - nv., zu V 1 der Gründe; BAG 25. Oktober 2000 - 7 AZR 537/99 - zVv., zu B IV 4 der Gründe; KR-Fischermeier BGB § 625 Rn. 9, 28*). Nach der Senatsrechtsprechung gerade auch für den Hochschulbereich ist „anderer Teil“ iSd. § 625 BGB nicht der Institutsleiter oder ein sonstiger Vorgesetzter des Arbeitnehmers, sondern allein die für die Universität zum Abschluß von Arbeitsverträgen berechnete Stelle (*BAG 31. März 1993 - 7 AZR 352/92 - nv., zu V 1 der Gründe*).

II. Vorliegend hat der hierfür darlegungsbelastete Kläger nicht hinreichend dargelegt, daß seine Weiterarbeit mit Wissen eines zum Abschluß von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreters des beklagten Landes erfolgte. Er hat insbesondere nicht behauptet, der Institutsleiter Prof. Dr. S, der Kenntnis von der weiteren Tätigkeit des Klägers über den 31. März 1998 hinaus gehabt haben soll, sei zu dessen Einstellung befugt gewesen. Der Vortrag des Klägers, die Beklagte habe die weitere Tätigkeit des Klägers ausdrücklich geduldet und ihre Duldung gegenüber dem Institutsleiter Prof. Dr. S ausdrücklich bestätigt, läßt nicht ansatzweise erkennen, welche vertretungsberechtigte Person auf Seiten des beklagten Landes hiermit gemeint sein soll. Im übrigen hätte der Kläger auch konkreter dartun müssen, welche Tätigkeiten er nach dem 1. April 1998 mit Wissen eines Vertreters des beklagten Landes verrichtet hat. Ohne eine solche Darlegung kann nicht beurteilt werden, ob diese Tätigkeit eine Fortsetzung



des Arbeitsverhältnisses iSv. § 625 BGB darstellte oder ob der Kläger, sei es auch in einem ungewöhnlichen zeitlichen Umfang, lediglich von der ihm nach § 80 Abs. 2 Universitätsgesetz Baden-Württemberg eingeräumten Befugnis Gebrauch machte, die Lehr- und Forschungseinrichtungen der Universität zu nutzen.

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

Dörner
zugleich für den wegen Kur verhin-
derten Richter Prof. Dr. Steckhan

Linsenmaier

Zumpe

Olga Berger

