BAG v. 11.07.2007 - 7 AZR 197/06

Leitsatz

[1] Diese Entscheidung enthält keinen zur Veröffentlichung bestimmten Leitsatz.

Gesetz(e):

GG Art. 12 Abs. 1; GG Art. 20 Abs. 3; GG Art. 72 Abs. 2; GG Art. 74 Abs. 1 Nr. 12; GG Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a; HRG (in der vom 25. August 1998 bis 30. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57a; HRG (in der vom 25. August 1998 bis 30. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57b Abs. 5; HRG (in der vom 15. August 2002 bis 30. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57f Abs. 2; HRG (in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57a Abs. 1; HRG (in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57b Abs. 1; HRG (in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57b Abs. 3; HRG (in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57f Abs. 1; TzBfG § 15 Abs. 5; Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 Anhang § 5; Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 Art. 6 Abs. 1; BAT § 2 SR 2y

Instanzenzug:

ArbG Düsseldorf 12 Ca 1955/05 08.07.2005 LAG Düsseldorf 10 Sa 1315/05 04.01.2006

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 28. Februar 2005 geendet hat und ob durch die Weiterarbeit der Klägerin ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus begründet worden ist.

Die 1954 geborene Klägerin ist Philologin und seit dem 16. März 1983 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei dem beklagten Land an der Universität in D in verschiedenen Funktionen beschäftigt. In der Zeit vom 1. April 1996 bis zum 30. September 1997 stand sie in einem Arbeitsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Der letzte unter dem 15. September 2003 geschlossene Arbeitsvertrag sah eine Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 1. Oktober 2003 bis zum 28. Februar 2005 vor. Im Arbeitsvertrag war geregelt, dass die Klägerin "auf bestimmte Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin nach § 57a ff. HRG in der Fassung vom 08.08.2002 nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG vor Abschluss der Promotion für die Zeit bis zum 28.02.2005" weiterbeschäftigt wird. Nach § 2 des Arbeitsvertrags bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des BAT und den diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträgen. Daneben war § 625 BGB ausgeschlossen.

Das Rektorat der Universität wies die Klägerin mit Schreiben vom 24. Februar 2005 auf die bevorstehende Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit Ablauf des 28. Februar 2005 hin. In einer an den Lehrstuhl gerichteten Begleitverfügung wurde dieser ua. gebeten, die Einstellung der Tätigkeit der Klägerin sicherzustellen. Inwieweit die Klägerin von diesen Schreiben Kenntnis erhalten hat, ist nicht festgestellt.

Die Klägerin arbeitete nach dem 28. Februar 2005 mit Einverständnis ihrer Vorgesetzten an ihrem Lehrstuhl weiter. Sie korrigierte Klausuren, verschickte E-Mails und führte Telefongespräche. Von der Weiterarbeit der Klägerin erhielt die für den Abschluss von Arbeitsverträgen zuständige Personalverwaltung der Universität erst durch die Zustellung der vorliegenden Klage am 5. April 2005 Kenntnis.

Nach den vom Rektorat der Universität am 13. Januar 2005 beschlossenen Stellenbewirtschaftungsgrundsätzen muss eine befristete Beschäftigung im Bereich des wissenschaftlichen Mittel-

1 Für die amtliche Sammlung: nein; Für die Fachpresse: nein

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

baus grundsätzlich bis zum 40. Geburtstag des Wissenschaftlers/der Wissenschaftlerin beendet sein.

Mit ihrer am 21. März 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Befristung zum 28. Februar 2005 gewandt und gemeint, zumindest durch ihre Weiterarbeit über den Ablauf der Befristung hinaus sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund der Befristung nicht beendet worden ist,

2. hilfsweise das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin über den 28. Februar 2005 hinaus als wissenschaftliche Mitarbeiterin zu im Übrigen unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es hat gemeint, es habe der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Klageerwiderungsschriftsatz vom 6. April 2005 rechtzeitig widersprochen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge weiter, während das beklagte Land die Zurückweisung der Revision beantragt.

Gründe

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der im Arbeitsvertrag vom 15. September 2003 vereinbarten Befristung am 28. Februar 2005 geendet. Es ist nicht durch die Weiterarbeit der Klägerin nach § 15 Abs. 5 TzBfG auf unbestimmte Zeit verlängert worden.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die rechtzeitig erhobene Befristungskontrollklage gegen die im letzten Arbeitsvertrag vom 15. September 2003 vereinbarte Befristung zum 28. Februar 2005 zu Recht abgewiesen. Die Befristung zum 28. Februar 2005 ist nach § 57a Abs. 1 Satz 1, § 57b Abs. 1, § 57f Abs. 1 Satz 1 des Hochschulrahmengesetzes idF des HdaVÄndG vom 27. Dezember 2004 (HRG nF) iVm. § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG idF des 6. HRGÄndG vom 8. August 2002 (HRG Zwischenfassung II [ZF II]) gerechtfertigt. Zwar lagen die hochschulrahmenrechtlichen Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht vor. Die §§ 57a ff. HRG idF des 5. HRGÄndG (HRG Zwischenfassung I [ZF I]), auf die § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II Bezug nimmt, waren nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 nichtig (BVerfG - 2 BvF 2/02 - BVerfGE 111, 226, 246, 270, 273). Das HdaVÄndG hat die Anwendung der §§ 57a ff. HRG idF des 5. HRGÄndG auf Verträge, die zwischen dem 23. Februar 2002 und dem 27. Juli 2004 geschlossen wurden, ermöglicht. Hierdurch ist nachträglich die hochschulrahmenrechtliche Rechtsgrundlage für die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien geschaffen worden. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit der die Befristung tragenden Normen bestehen nicht. Der Bund hat nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG die Gesetzgebungskompetenz für das Zeitvertragsrecht des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die zeitliche Rückerstreckung der §§ 57a ff. HRG nF auf die in der Zeit zwischen dem 23. Februar 2002 und dem 27. Juli 2004 abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen verstößt nicht gegen das sich aus Art. 12 Abs. 1 GG iVm. dem Rechtsstaatsprinzip ergebende Gebot des Vertrauensschutzes. Das HdaVÄndG stellt nur die Rechtslage wieder her, von der beide Parteien beim Abschluss des Arbeitsvertrags am 15. September 2003 ausgehen mussten. Die die Befristung rechtfertigenden Vorschriften entsprechen auch den für die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge geltenden gemeinschaftsrechtlichen Anforderungen. Es kann dahin stehen, ob die am 13. Januar 2005 be-

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

schlossenen Stellenbewirtschaftungsgrundsätze eine nach Gemeinschaftsrecht unzulässige Diskriminierung wegen des Alters enthalten, da sich die Wirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 15. September 2003 vereinbarten Befristung nach den Umständen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses beurteilt. Der Wirksamkeit der Befristung steht Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT nicht entgegen. Diese Vorschrift ist auf Befristungen, die auf die §§ 57a ff. HRG nF gestützt werden, nach § 57a Abs. 1 Satz 2 HRG nF nicht anwendbar.

1. Die von den Parteien im Vertrag vom 15. September 2003 für die Zeit vom 1. Oktober 2003 bis zum 28. Februar 2005 vereinbarte Befristung bedurfte keines sachlichen Grundes. Sie ist nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II iVm. § 57a Abs. 1 Satz 1, § 57b Abs. 1, § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF gerechtfertigt.

a) Nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II war der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis ua. zu einer Hochschule standen, mit einer Laufzeit bis zum 28. Februar 2005 zulässig, selbst wenn die Befristungshöchstdauer nach § 57b Abs. 1 Satz 1 und 2 HRG nF bereits durch Vorbeschäftigungen mit Sachgrund ausgeschöpft war. Diese Voraussetzungen sind im Streitfall erfüllt. Nach § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF sind die §§ 57a ff. HRG nF auf den unter dem 15. September 2003 abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag anzuwenden. Die Klägerin war als wissenschaftliche Mitarbeiterin iSd. § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG nF beschäftigt. Zwar durfte die nicht promovierte Klägerin nach § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG nF nur bis zu einer Dauer von sechs Jahren im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt werden. Die mit Wirkung zum 15. August 2002 in das HRG eingefügte Übergangsregelung des § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II ermöglichte aber bis zum 28. Februar 2005 den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auch über die sechsjährige Befristungshöchstdauer des § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG nF hinaus.

b) Das Zitiergebot des § 57b Abs. 3 Satz 1 HRG nF ist eingehalten. Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften des HRG beruht.

Diese Anforderungen sind im Streitfall erfüllt. Im Arbeitsvertrag vom 15. September 2003 sind die einschlägigen Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes genannt.

2. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit der die Befristung tragenden Vorschriften bestehen nicht. Dies hat der Senat bereits in seinem Urteil vom 21. Juni 2006 (- 7 AZR 234/05 - Rn. 16, AP HRG § 57a Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 2) entschieden. Die §§ 57a bis 57f HRG nF, § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II sind nicht verfassungswidrig. Die in § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF enthaltene Erstreckung der §§ 57a ff. HRG nF auf die in der Zeit vom 23. Februar 2002 bis zum 26. Juli 2004 abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge stellt insbesondere keine mit Art. 12 Abs. 1 GG iVm. dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) unvereinbare Rückwirkung dar. An dieser Auffassung hält der Senat auch unter Berücksichtigung des Vorbringens der Klägerin in der Revisionsinstanz fest.

a) Der Bundesgesetzgeber hat nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG die Gesetzgebungskompetenz für die Regelung des Zeitvertragsrechts des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen. Auch die sich aus Art. 72 Abs. 2 GG für die konkurrierende Gesetzgebung ergebenden Anforderungen an das Gesetzgebungsrecht des Bundes sind erfüllt. Entgegen der Auffassung der Revision wird die Gesetzgebungskompetenz des Bundes nicht durch die Schaffung eines sachgrundlosen Zeitvertragssystems mit einer einheitlichen Höchstbefristungsdauer in Frage gestellt. Für die Abgrenzung und den Inhalt der Gesetzgebungsbefugnis des Bundes und der Länder kommt es auf den Gegenstand des Gesetzes an. Die §§ 57a ff. HRG enthalten privatrechtliche Bestimmungen des Arbeitsrechts und damit einen Gegenstand der sich aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG ergebenden konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes.

b) § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF ist nicht wegen Verstoßes gegen Art. 12 Abs. 1 GG iVm. dem sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) ergebenden Rückwirkungsverbot unwirksam. § 57f

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

Abs. 1 Satz 1 HRG nF enthält zwar eine echte Rückwirkung. Der Gesetzgeber konnte aber ohne Verstoß gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes den zeitlichen Geltungsbereich der §§ 57a ff. HRG nF auf Befristungsabreden erstrecken, die bis zur Verkündung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 vereinbart wurden. Durch die Nichtigkeitserklärung des gesamten 5. HRGÄndG bestand für die seit dem 23. Februar 2002 geschlossenen und bis zum Entscheidungszeitpunkt noch nicht bestandskräftig abgewickelten befristeten Verträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal eine Regelungslücke. Schutzwürdiges Vertrauen der Vertragsparteien, das die rückwirkende Regelungskompetenz des Gesetzgebers begrenzt hat, konnte in der Zeit zwischen der Verkündung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts bis zum Inkrafttreten des § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF nicht entstehen. Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die ausführliche Begründung in dem Urteil vom 21. Juni 2006 (- 7 AZR 234/05 - Rn. 37 - 45, AP HRG § 57a Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 2) Bezug genommen.

3. Die Regelung in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II genügt den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999 (ABl. EG 1999 L 175 S. 43).

Die Befristungsrichtlinie und die Rahmenvereinbarung verlangen von den Mitgliedstaaten nur die Ergreifung einer der drei in § 5 Abs. 1 Buchst. a) bis c) der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge. Durch die Regelung in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II hat sich der nationale Gesetzgeber für das Erfordernis der Höchstbefristungsdauer (§ 5 Abs. 1 Buchst. b) der Rahmenvereinbarung) entschieden (BAG 21. Juni 2006 - 7 AZR 234/05 - Rn. 47, AP HRG § 57a Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 2). Die Dauer der durch § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II eröffneten sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit ist im Sinne einer Höchstbefristungsdauer zeitlich begrenzt. Sie besteht nur für Verträge mit einer Laufzeit vom 23. Februar 2002 bis zum 28. Februar 2005. Die Vorschrift bestimmt zwar nicht eine für jedes einzelne Arbeitsverhältnis gleichermaßen geltende maximale Gesamtdauer befristeter Arbeitsverträge. Aus der in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II enthaltenen Beschränkung für den Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags mit dem bereits vor dem 23. Februar 2002 beschäftigten wissenschaftlichen Personal ergibt sich jedoch die für das einzelne Arbeitsverhältnis geltende Höchstbefristungsdauer. Dies genügt den Anforderungen der Befristungsrichtlinie.

4. Die im Arbeitsvertrag vom 15. September 2003 vereinbarte Befristung ist auch nicht deshalb unwirksam, weil die vom Rektorat der Universität am 13. Januar 2005 beschlossenen Stellenbewirtschaftungsgrundsätze vorsehen, dass eine befristete Beschäftigung im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus grundsätzlich bis zum 40. Geburtstag des Wissenschaftlers beendet sein muss.

Selbst wenn eine solche Verfahrensweise einen Verstoß gegen Artikel 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - RL 2000/78/EG - (ABl. EG L 303 S. 16 B) darstellt und die Weigerung des beklagten Landes, mit der Klägerin einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, auch nach nationalem Recht eine unzulässige Maßnahme wäre, führte dies nicht zur Unwirksamkeit der in dem Arbeitsvertrag vom 15. September 2003 vereinbarten Befristung. Für die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung einer Befristungsabrede ist nur auf die bei Vertragsschluss vorliegenden Umstände abzustellen. Danach eintretende Änderungen haben keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Befristung (BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 443/04 - BAGE 115, 265 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 27 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 6, zu 2 c cc (2) der Gründe). Ob in diesem Fall ein Anspruch der Klägerin auf Abschluss eines Vertrags besteht, war vorliegend nicht zu entscheiden. Ein solcher Anspruch ist mit einer Leistungsklage auf Abgabe ei-

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

ner Willenserklärung geltend zu machen (BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 81/06 - Rn. 17), den die Klägerin aber nicht gestellt hat.

5. Der Wirksamkeit der in dem Arbeitsvertrag vom 15. September 2003 vereinbarten Befristung steht Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT nicht entgegen. Diese Tarifbestimmung ist nach § 57a Abs. 1 Satz 2 HRG nF auf Befristungen, die nach den Vorschriften des HRG vereinbart werden, nicht anzuwenden.

Nach § 57a Abs. 1 Satz 2 HRG nF kann von den Vorschriften der §§ 57b und 57c HRG nF nicht abgewichen werden. Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT weicht von § 57b Abs. 3 Satz 1 HRG nF ab, da nach der Tarifnorm die Angabe der Befristungsgrundform im Arbeitsvertrag erforderlich ist, während nach § 57b Abs. 3 Satz 1 HRG nF im Arbeitsvertrag anzugeben ist, dass die Befristung auf den Vorschriften des HRG beruht. Nach § 57a Abs. 1 Satz 3 HRG nF kann durch Tarifvertrag lediglich für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 57b HRG nF vorgeschriebenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Um eine derartige Vorschrift handelt es sich bei der Bestimmung in Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT nicht (BAG 6. Dezember 2006 - 7 AZR 327/05 - Rn. 20).

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, dass durch die Weiterarbeit der Klägerin über das Ende der Vertragslaufzeit am 28. Februar 2005 hinaus zwischen den Parteien nach § 15 Abs. 5 TzBfG kein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf Grund gesetzlicher Fiktion entstanden ist. Zwar steht der Anwendung der Vorschrift nicht der im Arbeitsvertrag vereinbarte Ausschluss von § 625 BGB entgegen. Die Voraussetzungen des § 15 Abs. 5 TzBfG liegen aber nicht vor, da das beklagte Land der unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin rechtzeitig widersprochen hat.

1. Nach § 15 Abs. 5 TzBfG gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Die Vorschrift regelt - ebenso wie § 625 BGB für die Fortsetzung von Dienstverhältnissen und Arbeitsverhältnissen außerhalb des Anwendungsbereichs des § 15 Abs. 5 TzBfG - die stillschweigende Verlängerung von Arbeitsverhältnissen unabhängig vom Willen der Parteien in Form einer unwiderleglichen gesetzlichen Vermutung. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch die Vertragsparteien iSv. § 15 Abs. 5 TzBfG ist ein Tatbestand schlüssigen Verhaltens kraft gesetzlicher Fiktion. Die Regelung beruht auf der Erwägung, die Fortsetzung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers sei im Regelfall der Ausdruck eines stillschweigenden Willens der Parteien zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (BAG 3. September 2003 - 7 AZR 106/03 - BAGE 107, 237 = AP TzBfG § 14 Nr. 4 = EzA TzBfG § 14 Nr. 4, zu 4 a der Gründe; vgl. zu § 625 BGB: BAG 1. Dezember 1960 - 3 AZR 588/58 - AP BGB § 625 Nr. 1; 13. August 1987 - 2 AZR 122/87 -, zu B I der Gründe; 18. September 1991 - 7 AZR 364/90 -, zu I 1 der Gründe).

a) Der Eintritt der in § 15 Abs. 5 TzBfG angeordneten Fiktion setzt voraus, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung bewusst und in der Bereitschaft fortsetzt, die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis weiter zu erfüllen. Der Arbeitnehmer muss die vertragsgemäßen Dienste nach Ablauf der Vertragslaufzeit tatsächlich ausführen (BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 749/05 - Rn. 15 mwN). Dabei genügt nicht jegliche Weiterarbeit des Arbeitnehmers. Diese muss vielmehr mit Wissen des Arbeitgebers selbst oder eines zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreters erfolgen (BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 98/00 - BAGE 97, 78 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 9 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 24, zu B I der Gründe; 25. Oktober 2000 - 7 AZR 537/99 -BAGE 96, 155 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 7 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 23, zu B IV 4 der Gründe). Dabei ist nach der Senatsrechtsprechung zum Hochschulbereich Arbeitgeber iSd. § 15 Abs. 5 TzBfG nicht der Institutsleiter oder ein sonstiger Vorgesetzter des Arbeitnehmers, sondern allein die für die Universität zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigte Stelle (zu § 625 BGB: BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 98/00 - aaO).

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

b) Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach § 15 Abs. 5 TzBfG entsteht nicht, wenn der Arbeitgeber nach Kenntnisnahme von der Fortsetzung der Tätigkeit des Arbeitnehmers der weiteren Erbringung der Arbeitsleistung unverzüglich widerspricht.

Der Widerspruch ist eine rechtsgeschäftliche empfangsbedürftige Willenserklärung. Er kann ausdrücklich oder konkludent erfolgen, die Ausübung des Widerspruchsrechts ist an keine Form gebunden. Das Tatbestandsmerkmal "unverzüglich" iSd. § 15 Abs. 5 TzBfG verlangt vom Arbeitgeber keinen sofortigen Widerspruch nach der Kenntniserlangung von der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer. Ihm steht für die Reaktion auf die bekannt gewordene Weiterarbeit des Arbeitnehmers eine nach den Umständen des Einzelfalls zu bemessende kurze Frist für die Ausübung des Widerspruchsrechts zur Verfügung, deren Länge von einer ggf. notwendigen Sachverhaltsaufklärung oder der Einholung von Rechtsrat abhängig ist.

2. Danach ist zwischen den Parteien durch die Weiterarbeit der Klägerin nach § 15 Abs. 5 TzBfG kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen.

a) Dies folgt allerdings nicht bereits aus dem in § 2 des Arbeitsvertrags vom 15. September 2003 vereinbarten Ausschluss von § 625 BGB.

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses infolge einer Befristung zählt seit dem Inkrafttreten des TzBfG nicht mehr zu den von § 625 BGB erfassten Beendigungstatbeständen. Die Voraussetzungen für die Entstehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses auf Grund einer Weiterarbeit nach Ablauf einer Zeit- oder Zweckbefristung ergeben sich seit dem 1. Januar 2001 allein aus § 15 Abs. 5 TzBfG, von dem nach § 22 Abs. 1 TzBfG nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Die Rechtsfolgen des § 15 Abs. 5 TzBfG wären danach selbst dann nicht wirksam ausgeschlossen, wenn die im Arbeitsvertrag getroffene Abrede über ihren Wortlaut hinaus dahingehend auszulegen wäre, dass sie sich auch auf das Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Befristung erstreckt.

b) Das Landesarbeitsgericht hat zwar keine Feststellung dazu getroffen, ob die Klägerin nach dem 28. Februar 2005 ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung weiter erbracht hat. Es hat jedoch zu Recht angenommen, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nach § 15 Abs. 5 TzBfG nicht zustande gekommen ist, weil das beklagte Land der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch die Klägerin unverzüglich widersprochen hat.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat die Übermittlung des Klageerwiderungsschriftsatzes des beklagten Landes vom 6. April 2005 in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise als Widerspruch gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses angesehen. Dem Schriftsatz waren das an die Klägerin gerichtete Schreiben vom 24. Februar 2005 sowie das an den Lehrstuhl gerichtete Begleitschreiben als Anlagen beigefügt. In dem für die Klägerin bestimmten Schreiben vom 24. Februar 2005, zu dessen vorherigen Zugang sich die Klägerin nicht eindeutig erklärt hat und den das Landesarbeitgericht nicht festgestellt hat, wird diese ua. auf das bevorstehende Ende des Beschäftigungsverhältnisses sowie die Aushändigung der Arbeitspapiere hingewiesen, während der Lehrstuhl gebeten wird, für die Einstellung der Tätigkeit der Klägerin Sorge zu tragen. Den Inhalt dieser Schreiben und die Ausführungen des beklagten Landes in dem Schriftsatz vom 6. April 2005, die das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin in Abrede stellen, konnte das Landesarbeitsgericht als Widerspruch iSd. § 15 Abs. 5 TzBfG gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch die Klägerin ansehen.

bb) Der Widerspruch des beklagten Landes war auch rechtzeitig iSd. § 15 Abs. 5 TzBfG.

Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte die für den Abschluss von Arbeitsverträgen zuständige Personalabteilung der Universität erst durch die Zustellung der Klageschrift am 5. April 2005 Kenntnis von der Weiterarbeit der Klägerin am Lehrstuhl erhalten. Der am 6. April 2005 gegenüber der Klägerin erklärte Widerspruch war danach unverzüg-

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

lich. Nach dem Wortlaut des § 15 Abs. 5 TzBfG beginnt die Frist für den Widerspruch mit der positiven Kenntnis des Arbeitgebers von der Weiterarbeit. Es kann daher dahin stehen, ob - wie die Klägerin meint - das beklagte Land weitere organisatorische Maßnahmen hätte ergreifen müssen, um sie an einer Weiterarbeit über den 28. Februar 2005 hinaus zu hindern.

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

Auf diese Entscheidung wird Bezug genommen in folgenden Gerichtsentscheidungen:
BAG 28.9.2016 - 7 AZR 377/14
BAG 29.6.2011 - 7 AZR 6/10
LAG Baden-Württemberg 24.10.2007 - 10 Sa 18/07

Fundstelle(n):
[JAAAC-61977]

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.