

Arbeitsrecht (Nr. 046/2007)

Rechtsprechung zu § 612 BGB

Befristeter Anschlussvertrag unter Vorbehalt

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Ein Arbeitgeber verstößt nicht gegen das Maßregelungsverbot, wenn er bei Abschluß eines befristeten Anschlussvertrags einen Vorbehalt ablehnt, der es dem Arbeitnehmer ermöglichen würde, die vorangegangene Befristung gerichtlich überprüfen zu lassen.

Die Klägerin war seit März 1998 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten beschäftigt.

Der vorletzte Vertrag hatte eine Laufzeit vom 01.10.2002 bis zum 31.05.2004. Nachdem die Klägerin um eine Verlängerung ihres Arbeitsvertrags gebeten hatte, wurde ihr am 28.05.2004 ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit vom 01.06.2004 bis zum 28.02.2006 vorgelegt.

Die Klägerin unterzeichnete den Vertrag mit dem Zusatz: "Unter dem Vorbehalt, dass ich mich nicht schon in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinde". Daraufhin forderte die Beklagte die Klägerin auf, den Vertrag ohne Vorbehalt zu unterschreiben, weil ansonsten eine Weiterbeschäftigung nicht in Betracht komme. Die Klägerin unterzeichnete den Vertrag nunmehr vorbehaltlos und klagte anschließend auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung zum 31.05.2004.

Vor dem BAG hatte sie - ebenso wie in den Vorinstanzen - keinen Erfolg.

Die Befristung unterliegt wegen des vorbehaltlosen Abschlusses des Folgevertrags nicht der gerichtlichen Kontrolle.

Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot des Arbeitgebers, den Folgevertrag vorbehaltlos abzuschließen, an, verliert er zwar das Recht, die Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Vertrags gerichtlich geltend zu machen. Darin liegt jedoch keine nach § 612a BGB unzulässige Benachteiligung, die dadurch zu beseitigen wäre, dass sich der Arbeitnehmer trotz des fehlenden Vorbehalts auf die Unwirksamkeit der Befristung berufen kann.

Nach § 612a BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Diese Voraussetzungen liegen nicht vor, wenn der Arbeitgeber es ablehnt, mit einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer bei Abschluß eines befristeten Anschlussvertrags einen vom Arbeitnehmer gewünschten Vorbehalt zu vereinbaren, der es diesem ermöglicht, die Wirksamkeit der in dem vorangegangenen Vertrag vereinbarten Befristung gerichtlich überprüfen zu lassen.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.02.2007

Aktenzeichen: 7 AZR 95/06

Veröffentlicht:

**Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 11
vom 14.02.2006**

19.02.2007