

Aktenzeichen: 2 AZR 224/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 7. Juni 1984

- 2 AZR 224/82 -

I. Arbeitsgericht

Aachen

Urteil vom 29. September 1981

- 4 Ca 1007/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Urteil vom 8. März 1982

- 10 Sa 1475/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit wissenschaftlichem Angestellten

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 224/82

10 Sa 1475/81 Düsseldorf

Verkündet am
7. Juni 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. November 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhler und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Ramdohr und Baerbaum für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. März 1982 - 10 Sa 1475/81 - aufgehoben.
2. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 29. September 1981 - 4 Ca 1007/81 - wird zurückgewiesen.
3. Das beklagte Land trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der am 12. Januar 1936 geborene Kläger hat 1968 ein Hochschulstudium der Fachrichtung Maschinenwesen abgeschlossen. Von 1969 bis 1975 war er in der Industrie tätig. Danach wurde er gemäß Arbeitsvertrag vom 12. August 1976 vom beklagten Land befristet für die Zeit vom 1. November 1976 bis zum 31. Oktober 1980 als wissenschaftlicher Angestellter am Lehrstuhl für internationale technische Zusammenarbeit der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen eingestellt. Der Kläger arbeitete an folgenden Forschungsprojekten:

1. Industrialisierung von Entwicklungsländern unter besonderer Berücksichtigung von Industrialisierungsstrategien und -modellen.
2. Probleme und Möglichkeiten einer internationalen industriellen Arbeitsteilung.
3. Mitarbeit bei den Forschungsschwerpunkten neuere Technologien der Energieversorgung sowie Aspekte der internationalen Rohstoffpolitik.
4. Kontakthanbahnung und -pflege zu wissenschaftlichen Institutionen in Industrie- und Entwicklungsländern, die sich vornehmlich mit Fragen der technisch-wissenschaftlichen Zusammenarbeit befassen.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Unter dem 28. April 1980 bat der Kläger, der während seiner Freizeit an seiner Dissertation arbeitete, sein Anstellungsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umzuwandeln. Dieser vom Lehrstuhl, an dem er tätig war, befürwortete Antrag wurde jedoch von der Hochschule mit Schreiben vom 28. Mai 1980 mit der Begründung abgelehnt, daß aufgrund eines Beschlusses der Fachabteilung für Wirtschaftswissenschaften die bisher mit dem Kläger besetzte Stelle zum Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre/Institut für Industriebetriebslehre umgesetzt werde. Am 25. Juni 1980 kam es zu einem Gespräch, an dem außer dem Kläger u. a. Vertreter der Hochschulverwaltung, Prof. Dr. F , der Leiter des Instituts für Industriebetriebslehre, teilnahmen und das die Stellenverlagerung/Vertragsumwandlung zum Inhalt hatte. Unter Bezugnahme auf diese Unterredung bat das Forschungsinstitut für internationale technisch-wirtschaftliche Zusammenarbeit mit Schreiben vom 7. Juli 1980 die Hochschulverwaltung, den Arbeitsvertrag des Klägers um ein Jahr zu verlängern. Die Parteien schlossen daraufhin unter dem 12. September 1980 einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. November 1980 bis zum 31. Oktober 1981 ab.

Mit Schreiben seines späteren Prozeßbevollmächtigten vom 11. Mai 1981 beantragte der Kläger erneut, ihn in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Das beklagte Land lehnte dies mit Schreiben vom 25. Mai 1981 wiederum ab.

Mit seiner am 24. Juni 1981 beim Arbeitsgericht Aachen erhobenen Klage will der Kläger festgestellt haben, daß sein Ar-



beitsverhältnis unbefristet über den 31. Oktober 1981 hinaus fortbesteht. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei unwirksam, weil es für sie keinen sachlichen Grund gebe. Bei seiner Stelle handele es sich um eine Dauerstellung. Er arbeite an einem langfristig angelegten Projekt über Strukturveränderungen des technischen Fortschritts, weshalb die Art seiner Tätigkeit weder die erste Befristung noch die Befristung bis Oktober 1981 gerechtfertigt habe. Ebenso wenig stelle die allgemeine wissenschaftliche Fort- und Weiterbildung, die nur ein Nebeneffekt seiner Arbeit sei, einen sachlichen Grund für die vereinbarte Befristung dar. Nachdem es bereits für die erste Befristung an einem sachlichen Grund gefehlt habe, habe das beklagte Land versucht, im Verlängerungsvertrag die Gründe nachzuschieben, die bei Abschluß des ersten Vertrages hätten vorliegen müssen, um damit die Kündigungsschutzbestimmungen zu seinen Lasten zu umgehen. Außerdem habe man ihn sowohl bei der Einstellung als auch bei den Gesprächen über die Verlängerung seines Vertrages mit dem Versprechen über die Befristung hinweggetröstet, man wolle noch die nötigen Stellenvoraussetzungen für seine unbefristete Beschäftigung schaffen. Er sei auch während des Verlängerungsjahres immer davon ausgegangen, daß er weiterbeschäftigt werden würde und die Personalabteilung die entsprechenden Voraussetzungen hierfür schaffen werde. Ihm sei nie gesagt worden, er solle sich während der Verlängerungszeit um eine andere Stelle bemühen. Erst am 25. Mai 1981 sei ihm über seine Anwälte mitgeteilt worden, daß seitens der Hochschule keine Möglichkeit bestehe, ihn in ein unbefristetes Dienstverhältnis zu übernehmen.



Der Kläger hat beantragt
festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis gemäß
Vertrag vom 12. August 1976, verlängert durch
den Vertrag vom 12. September 1980, unbefristet
über den 31. Oktober 1981 fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und vorgetragen, die Einstellung des Klägers sei nach dem Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT), der SR 2y und entsprechend dem Erlaß des Ministers für Wissenschaft und Forschung vom 6. August 1975 erfolgt. Durch die Befristung solle verhindert werden, daß im Ergebnis Vorentscheidungen über die geplante Neuregelung der Personalstruktur im Hinblick auf den Angestelltenbereich geschaffen werden. Eine der im Erlaß vorgesehenen Ausnahmen für eine unbefristete Anstellung habe nicht vorgelegen. Die Befristung sei zudem erfolgt, weil die Tätigkeit des Klägers zugleich auch seiner wissenschaftlichen Weiterbildung gedient habe. Die unter den Gegebenheiten der neuen Personalstruktur des Gesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 20. November 1979 erfolgte Verlängerung des Vertrages habe ausschließlich im Interesse des Klägers gelegen, um mit dem Abschluß eines zeitlich begrenzten Forschungsprojektes auch einen Abschluß seiner Weiterbildung zu erreichen. Dem Kläger habe nicht zugemutet werden sollen, nach dem 31. Oktober 1980 ohne jede andere Erwerbsaussicht dazustehen. Die Verlängerung des Vertrages sei keinesfalls erfolgt, um dem Kläger zu schaden oder um die Kündigungsschutzbestimmungen ohne sachlichen Grund zu umgehen. Eine rechtlich verbindliche Zusage, den Kläger in ein Dauerarbeits-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



verhältnis zu übernehmen, sei nie erfolgt. Bei einer Beschäftigung des Klägers auf Dauer würde zudem die Stelle für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses blockiert werden. Abgesehen davon, daß der Kläger als Diplom-Ingenieur ohne Promotion nicht die persönlichen Voraussetzungen für eine unbefristete Einstellung erfülle, habe mit dem Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages auch keine Planstelle mehr zur Verfügung gestanden. Die Planstelle, die der Kläger beim Lehrstuhl für internationale technische Zusammenarbeit besetzt gehabt habe, sei dem Lehrstuhl für Industriebetriebslehre übertragen worden.

Der Kläger hat erwidert, für Bewerber bei ingenieurwissenschaftlichen Einrichtungen der RWTH Aachen sei die Promotion nicht Voraussetzung für eine Einstellung auf Dauer. Seine Stelle diene auch nicht der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet; sie führt zur Aufhebung des angefochtenen und zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Ur-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

teils.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, in beiden Arbeitsverträgen sei die Befristung eindeutig schriftlich vereinbart worden. Einer etwaigen abweichenden mündlichen Abrede komme im Hinblick auf § 4 Abs. 2 BAT keine Wirksamkeit zu. Bei Zugrundelegung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung von Arbeitsverträgen bestünden zwar gegen die Befristungsabrede des ersten Vertrages Bedenken. Denn ein spezieller Weiterbildungszweck könne nicht darin gesehen werden, daß der Kläger sich lediglich außerdienstlich der Fertigung seiner Doktorarbeit habe widmen können. Es sei auch nicht hinreichend deutlich geworden, inwiefern zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses beabsichtigt gewesen sei, den Kläger nur bei einem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt einzusetzen. Aus dem Schreiben des Prof. Dr. H vom 23. Juli 1981 ergebe sich vielmehr, daß die Dienstleistungen des Klägers Dauercharakter haben sollten. Die Einstellung des Klägers habe zur Wiederbesetzung einer Planstelle gedient. Nicht überzeugend sei auch die Argumentation des beklagten Landes, die Befristung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger sei sachlich gerechtfertigt, weil sie dem Bestreben Rechnung trage, möglichst vielen Nachwuchskräften eine Tätigkeit an der Hochschule zu ermöglichen. Schon das Alter des Klägers und die Ausführungen von Prof. Dr. H im Schreiben vom 23. Juli 1981 sprächen gegen die Relevanz dieses Befristungsgrundes. Ob ein sachlicher Grund für die Befristung des ersten Arbeitsvertrages vorgelegen habe, könne jedoch – ebenso wie die Auswirkungen des Erlasses des Ministers für Wissenschaft und Forschung vom



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6. August 1975 - dahingestellt bleiben. Denn eine automatische Unwirksamkeit einer zweiten Befristung im Anschluß an eine unwirksame erste Befristung sei zu verneinen. Ebenso wie der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages aus sozialen Gründen zur Überwindung von Übergangsschwierigkeiten im Anschluß an eine Kündigung einen sachlichen Grund darstellen könne, verhalte es sich, wenn bei einem im gleichen Zusammenhang abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag ein gegebenenfalls als unbefristet zu behandelnder befristeter Vertrag vorausgegangen sei. Vorliegend sei die Befristungsabrede des zweiten Vertrages auch von einem sachlichen Grund getragen gewesen, denn die Planstelle bei dem Lehrstuhl für internationale technische Zusammenarbeit, die der Kläger innegehabt habe, sei dem Lehrstuhl für Industriebetriebslehre übertragen worden. Mit der Verlagerung von Forschungs- und Lehrschwerpunkten sei auch das Interesse am Forschungsarbeitsplatz des Klägers entfallen. Diese gerichtlich nicht auf ihre Zweckmäßigkeit oder Erforderlichkeit überprüfbare Entscheidung der Hochschule sei weder offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich.

Wenn dem Kläger vor diesem Hintergrund ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag für die Dauer eines Jahres angeboten worden sei, dann liege ein sachlicher Grund für diese Befristung vor. Aufgrund des geführten Schriftwechsels der Parteien müsse nämlich anerkannt werden, daß in Wirklichkeit eine von sozialen Erwägungen geprägte Einigungsanregung Anlaß der befristeten Verlängerung des Vertrages gewesen sei. Man habe dem Kläger den Übergang erleichtern wollen, nachdem die von ihm besetzte Planstelle er-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

satzlos und kündigungsschutzrechtlich unbeanstandbar gestrichen worden sei. Diese Zielsetzung der Hochschule sei dem Kläger auch bekannt gewesen, auch wenn möglicherweise eine unbefristete Weiterbeschäftigung im Raum gestanden habe. Die zwiespältige Lage habe der Kläger billigend hingenommen, indem er den zweiten Vertrag unterzeichnet und gleichsam einem Vergleich zugestimmt habe, der den Streit über die Ungewißheit bezüglich der Wirksamkeit der Befristung des ersten Vertrages beseitigt habe.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht zunächst von den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätzen zur Befristung von Arbeitsverträgen ausgegangen (BAG 10, 65; 31, 40; 36, 229; 37, 283; 37, 305; 39, 38). Danach ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden und hierfür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete Arbeitsverträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung, und zwar auch hinsichtlich der Vertragsdauer, so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften sachlich nicht beeinträchtigen. Bereits bei Abschluß des jeweiligen Arbeitsvertrages muß ersichtlich sein, daß sowohl die Befristung als auch die Zeitdauer des Vertrages entweder im Arbeitsleben üblich ist, sofern dies der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner entspricht, oder nach den konkreten, sich auf das jeweilige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des Einzelfalles



sachlich gerechtfertigt ist. Fehlt es für die Befristung oder deren Dauer an einem sachlichen Grund, dann wird das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bestehen gegen die Befristung des ersten, am 12. August 1976 zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages nicht nur Bedenken. Aus den für den Senat gemäß § 561 ZPO bindenden Feststellungen und Ausführungen im angefochtenen Urteil ergibt sich vielmehr, daß es an einem sachlichen Grund für diese Befristung fehlt. Die Befristungsabrede im ersten Arbeitsvertrag ist daher rechtsunwirksam. Der Kläger ist zwar, ohne daß dies im Arbeitsvertrag zum Ausdruck gebracht worden ist, nur an einem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt eingesetzt worden, seine Einstellung erfolgte jedoch zur Wiederbesetzung einer Planstelle, die durch Übernahme einer höher dotierten Stelle durch den bisherigen Stelleninhaber frei geworden war. Wie das Schreiben des bisherigen und seinerzeit mit dieser Angelegenheit befaßten Direktors des Instituts für internationale technisch-wirtschaftliche Zusammenarbeit Prof. Dr. H vom 23. Juli 1981 unzweideutig ausweist, erfolgte die Einstellung des Klägers nicht nur zur Bearbeitung eines zeitlich begrenzten Forschungsprojektes, sondern zur Übernahme und Fortführung der mit dieser frei gewordenen Stelle verbundenen Aufgaben. Nach der zutreffenden Feststellung des Landesarbeitsgerichts kam den vom Kläger erwarteten Dienstleistungen mithin Dauercharakter zu. Damit ist zugleich die Behauptung des beklagten Landes widerlegt, die mit dem Kläger besetzte Stelle habe der



Nachwuchsförderung und die Einstellung seiner Weiterbildung gedient. Nachwuchsförderung und Weiterbildung können unter bestimmten Voraussetzungen zwar einen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter darstellen (BAG 31, 40; 36, 171; 38, 372; 39, 38; BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Schlüssig hat das beklagte Land jedoch nichts für das Vorliegen solcher die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigender Gründe im konkreten Fall vorgetragen. Es ist nicht ersichtlich, daß die vom Kläger besetzte und später an das Institut für Wirtschaftswissenschaften abgegebene Stelle ausschließlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gedient hat. Das Gegenteil ergibt sich vielmehr aus dem Schreiben von Prof. Dr. H vom 23. Juli 1981. Es ist ferner nicht dargetan oder erkennbar, daß der Kläger auch unter dem Gesichtspunkt seiner speziellen Weiterbildung, nämlich mit dem Ziel der Promotion, beschäftigt worden ist. Der Kläger hat unstreitig nur während seiner Freizeit an seiner Dissertation gearbeitet; im Rahmen seiner vertraglichen Verpflichtungen ist ihm keine, jedenfalls keine angemessene Gelegenheit geboten worden, seiner speziellen Weiterbildung nachkommen zu können (vgl. dazu das unveröffentlichte Urteil des Senats vom 28. Juli 1983 - 2 AZR 563/82 -). Die allgemeine Fort- und Weiterbildung, die mit der Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule verbunden ist, reicht zur Rechtfertigung einer Befristung aber nicht aus.

Zur Rechtfertigung der Befristung kann sich das beklagte



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Land auch nicht auf den Erlaß des Ministers für Wissenschaft und Forschung vom 6. August 1975 berufen, da dieser Erlaß im Arbeitsvertrag nicht in Bezug genommen worden ist und deshalb auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet. Der Kläger ist kein Beamter, dessen Rechtsbeziehungen einseitig durch Verordnungen oder Erlasse bestimmt werden können (vgl. dazu auch die un veröffentlichten Senatsurteile vom 12. März 1981 - 2 AZR 193/79, 2 AZR 1147/78 - sowie vom 11. Februar 1982 - 2 AZR 932/79 -).

3. Das Landesarbeitsgericht hat nicht abschließend entschieden, ob die Befristung des am 12. August 1976 abgeschlossenen Arbeitsvertrages wegen Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam ist. Es hat diese Frage dahingestellt sein lassen, weil jedenfalls die Befristung des zweiten Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt sei und deshalb das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mit Ablauf des 31. Oktober 1981 als beendet angesehen werden müßte. Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts vermag sich der Senat nicht anzuschließen.

a) Bei mehreren, zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen endet nach Auffassung des Siebten Senats (Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 36, 171, 176; 36, 235, 238, 241) das Arbeitsverhältnis nur dann mit dem Ablauf des letzten Zeitvertrages, wenn dieser dem Grunde und der Dauer nach sachlich berechtigt ist und ein zum Zeitpunkt des Abschlusses des letzten Zeitvertrages nach der objektiven Rechtslage bestandenes unbefristetes Arbeitsverhältnis entweder ausdrücklich oder kon-



kludent aufgehoben worden ist. Trotz der vom erkennenden Senat hiergegen nach einer Anfrage vom 20. Oktober 1983 (2 AZR 292/82) geäußerten Bedenken hält der Siebte Senat an dieser Auffassung fest (vgl. Beschluß vom 11. April 1984 - 7 AS 2/84 -). Die Konsequenz dieser Auffassung ist, daß nicht nur die letzte, sondern grundsätzlich alle Befristungen dahin zu überprüfen sind, ob sie sachlich gerechtfertigt sind, es sei denn, bereits die letzte Befristung wäre rechtsunwirksam.

Im Streitfalle ist dem jedenfalls im Ergebnis zu folgen, da der Kläger - wie noch auszuführen sein wird - deutlich gemacht hat, mit dem Abschluß des zweiten Arbeitsvertrages nicht auf den durch den ersten Arbeitsvertrag erlangten Bestandsschutz verzichten zu wollen. Denn auch nach der Auffassung des erkennenden Senats wird ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nur dann durch ein befristetes Arbeitsverhältnis abgelöst, wenn der Abschluß des weiteren sachlich gerechtfertigten Zeitvertrages zugleich eine, nicht unbedingt ausdrückliche oder erkennbare Abänderung oder Novation der bislang nach der objektiven Rechtslage bestehenden vertraglichen Beziehungen (unbefristetes Arbeitsverhältnis) enthält (vgl. Beschluß des Senats vom 20. Oktober 1983 - 2 AZR 292/82 - unveröffentlicht).

b) Der Kläger hat von Anfang an Wert darauf gelegt, beim beklagten Land in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt zu werden, wie ihm dies nach seinem Vorbringen auch schon anläßlich seiner ersten Einstellung mit Arbeitsvertrag vom 12. August 1976 zugesagt worden sei. Dieses sein Begehren hat der Kläger der



Hochschule bzw. dem beklagten Land gegenüber auch mehrfach mündlich und schriftlich, wie die Schreiben vom 28. April 1980, 29. Mai 1980 und 11. Mai 1981 zeigen, deutlich gemacht. Die Richtigkeit dieses auch durch die Schreiben von Prof. Dr. H - vom 28. April 1980 und 23. Juli 1981 erhärteten Vorbringens des Klägers wird vom beklagten Land auch nicht in Abrede gestellt; es macht nur die Einschränkung, daß dem Kläger bezüglich eines späteren unbefristeten Arbeitsvertrages keine konkreten oder rechtsverbindlichen Zusagen gemacht worden seien. Seinen Rechtsstandpunkt, nämlich einen Anspruch auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu haben, hat der Kläger auch nicht mit der Unterzeichnung des zweiten vom 1. November 1980 bis 31. Oktober 1981 befristeten Arbeitsvertrages vom 12. September 1980 aufgegeben. Davon konnte das beklagte Land schon aufgrund des Ergebnisses der Unterredung vom 25. Juni 1980 nicht ausgehen. Wie sich nämlich aus dem Aktenvermerk vom 1. Juli 1980 über dieses Gespräch ergibt, hat sich der Kläger zwar zunächst mit einer Verlängerung des bestehenden Arbeitsvertrages um ein Jahr einverstanden erklärt, seine Option auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag aber aufrechterhalten. Ferner war man übereingekommen, daß die Verwaltung die stellenmäßigen Voraussetzungen für die Regelung ab November 1981 schaffen sollte, wobei unklar ist, ob damit lediglich die Voraussetzungen für den Jahresvertrag oder für einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Dauer gemeint waren. Bei dieser Sachlage kann daher keinesfalls, so wie es das Landesarbeitsgericht getan hat, davon ausgegangen werden, daß der Kläger mit der Unterzeichnung des zweiten Arbeitsvertrages gleichsam einem Vergleich zugestimmt habe, durch den der Streit über die



Ungewißheit bezüglich der Wirksamkeit der Befristung des ersten Vertrages beseitigt worden sei. Der Kläger hat den zweiten, auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag erkennbar, und zwar auch für das beklagte Land erkennbar, nur als eine Übergangsregelung bis zur Schaffung der Voraussetzungen für den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages angesehen. Auf einen etwaigen aus dem ersten Arbeitsverhältnis sich ergebenden Bestandsschutz hat der Kläger damit nicht verzichten wollen; ein dahingehender Verzichtswille ist nicht erkennbar. Daran vermag auch der im Rektoratsschreiben vom 12. September 1980 gemachte Vorbehalt, daß eine nochmalige Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses über den 31. Oktober 1981 hinaus nicht in Betracht komme, nichts zu ändern. Das infolge Unwirksamkeit der Befristung gemäß Arbeitsvertrag vom 12. August 1976 begründete unbefristete Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist damit durch Abschluß des Arbeitsvertrages vom 12. September 1980 weder abgeändert noch aufgehoben worden, sondern besteht fort.

III. Nach alledem war daher, ohne daß es eines näheren Eingehens auf die weiteren von der Revision erhobenen Verfahrensrügen bedarf, das angefochtene Urteil aufzuheben und die Berufung des beklagten Landes gegen das im Ergebnis zutreffende erstinstanzliche Urteil zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 97 Abs. 1 ZPO.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Triebfürst

Ramdohr

Baerbaum



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](#)