

Aktenzeichen: 2 AZR 274/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 7. Juni 1984

- 2 AZR 274/83 -

I. Arbeitsgericht

Bochum

Urteil vom 27. April 1982

- 2 Ca 94/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamm

Urteil vom 8. Oktober 1982

- 5 Sa 856/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit studentischer Hilfskraft

Gesetz:

BGB §§ 620, 625; KSchG 1969 § 1 Abs. 1 und Abs. 2; ZPO § 286

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 274/83

5 Sa 856/82 Hamm

Verkündet am
7. Juni 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

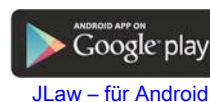
Urteil
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Juni 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Sickert und Ramdohr für Recht erkannt:



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



-2-

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. Oktober 1982 - 5 Sa 856/82 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger trägt auch die Kosten 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 Kläger hat mit seiner am 26. Februar 1982 vor dem Arbeitsgericht erhobenen Klage die Auffassung vertreten, die Befristung seines Arbeitsvertrages zum 31. Januar 1982 sei unwirksam, das Arbeitsverhältnis bestehe bis zum 31. Dezember 1983 fort. Bis dahin sei er auch tatsächlich weiterzubeschäftigen.

Der Kläger studierte zum Zeitpunkt der Klageerhebung an der Ruhr-Universität Bochum im 11. Semester Germanistik. Seit dem 1. Januar 1979 war er als studentische Hilfskraft beim Germanistischen Institut der Abteilung V der Ruhr-Universität Bochum bei einer Vergütung von zunächst 785,65 DM monatlich bei einer Wochenarbeitszeit von 19 Stunden beschäftigt. Das zunächst bis zum 31. Dezember 1979 befristete Dienstverhältnis wurde später bis zum 31. Dezember 1980, dann weiter bis zum 31. Dezember 1981 und schließlich bis zum 31. Januar 1982 verlängert. Mit dem Dienstvertrag vom 1. Januar 1981 wurde die Wochenarbeitszeit auf zehn Stunden und die Vergütung auf 476,50 DM eingeschränkt. Der Kläger arbeitete im Rahmen des Gesamtprojektes D "Formen des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wissens und Anschauungsformen der Literatur" im Einzelprojekt D 15 "Mythologische/mythische Schemata als Vermittlungsinstanz von Wissen in der deutschen Literatur des 19. Jahrhunderts". Laut Stellenbeschreibung bestand seine Aufgabe darin, das Material, und zwar besonders im Bereich der nicht selbständigen Literatur (Zeitungen und Zeitschriften des 19. Jahrhunderts) zu sammeln, zu ordnen und relevante Stellen zu kopieren. Weiter hatte er an der Theoriediskussion teilzunehmen und war an der Auswertung des Materials unmittelbar beteiligt. Das Thema seiner Magisterarbeit stand im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit im Sonderforschungsbereich.

Die Finanzierung des Sonderforschungsbereichs und demgemäß auch der Tätigkeit des Klägers erfolgte aus Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Das Projekt wurde zuletzt 1979 von der DFG überprüft und bis Ende 1983 verlängert.

Mit Bewilligungsbescheid vom 7. Dezember 1981 kürzte die DFG die Mittel für das Sonderforschungsprogramm um 15 % und setzte demgemäß das Ende der Förderung des Projekts auf den 30. Juni 1983 fest. Dabei wurde auch davon ausgegangen, daß die Finanzierung der Personalstellen Mitte des Jahres 1983 auslaufen würde.

Der für die Verwaltung des Sonderforschungsbereichs 119 an der Ruhr-Universität Bochum gebildete Vorstand entwickelte demgegenüber einen "Sparplan", der es ermöglichen sollte, die wissenschaftlichen Personalstellen bis zu dem geplanten Auslauf des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Forschungsprogramms Ende 1983 aus den gekürzten Mitteln zu finanzieren und dafür stärkere Einsparungen bei den Sachmitteln und den studentischen Hilfskräften vorzunehmen.

Der Kläger hat vorgetragen, es habe kein Grund dafür bestanden, sein Arbeitsverhältnis bis Ende 1981 bzw. 31. Januar 1982 zu befristen, da er speziell für Arbeiten in dem Sonderforschungsprogramm eingestellt worden sei. Statt dessen habe das Arbeitsverhältnis richtigerweise bis zum Ende des Jahres 1983 andauern müssen. Demgemäß müsse das beklagte Land ihn auch tatsächlich bis zu diesem Zeitpunkt beschäftigen.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Dienstverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Januar 1982 hinaus zu unveränderten Bedingungen bis zum 31. Dezember 1983 fortbesteht,
2. das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, das Rechtsverhältnis zwischen den Parteien sei kein Arbeitsverhältnis, das Arbeitsgericht demgemäß unzuständig.

Die Befristungen seien im übrigen sachlich gerechtfertigt. Die Tätigkeit studentischer Hilfskräfte sei ihrer Natur nach nicht auf Dauer angelegt. Es sei üblich, mit solchen Hilfskräften



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

höchstens für den Zeitraum von zwei Semestern befristete Verträge abzuschließen. Auch der Kläger habe im Rahmen des Forschungsvorhabens lediglich eine zeitlich begrenzte Aufgabe zu erledigen gehabt. Er habe nur Nebentätigkeiten ausführen sollen, so daß der Wegfall des Klägers das Sonderforschungsprogramm nicht beeinträchtigt habe. Aus keinem rechtlichen Gesichtspunkt könne der Kläger einen Anspruch auf tatsächliche Weiterbeschäftigung geltend machen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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

Die Revision ist nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, zwischen den Parteien habe ein Arbeitsverhältnis bestanden. Die Klage sei aber unbegründet. Die Arbeitsgerichte dürften bei der Befristungskontrolle nur entscheiden, ob die Befristung zulässig oder unzulässig sei mit der Folge, daß im letzteren Falle zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit bestehe. Den Gerichten sei es dagegen verwehrt, an Stelle der ungerechtfertigten eine andere Befristung zu setzen. Gerade das verlange aber der Kläger. Der vom Bundesarbeitsgericht aufgestellte Grundsatz, der sachliche Grund müsse auch hinsichtlich der Befristungsdauer gegeben sein, bedeute, daß eine zu lange Befristungsdauer auch



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



dann zu einer unwirksamen Befristung führen könne, wenn an sich ein sachlicher Grund vorliege. Der Bestandsschutz eines Arbeitsverhältnisses werde nämlich umso größer, je länger das Arbeitsverhältnis andauere. Der vom Kläger behauptete gegenteilige Sachverhalt, d.h. eine zu kurze Befristungsdauer, führe in der Regel nicht zu einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, weil sich dies aus der Schutzfunktion nicht ergebe. Nur wenn eine zu kurze Befristung gegen die Grundsätze von Treu und Glauben verstieße – wovon vorliegend nicht ausgegangen werden könne –, käme in einem solchen Falle die Annahme eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit in Betracht.

B. Das Berufungsgericht hat durch Bezugnahme auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts zutreffend angenommen, zwischen den Parteien habe ein Arbeitsverhältnis bestanden, deshalb sei die Klage zulässig.

Nach § 2 Abs. 1 Ziff. 3 b ArbGG sind die Arbeitsgerichte sachlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses. Der als "studentische Hilfskraft" beschäftigte Kläger ist Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 1 ArbGG: Nach ständiger Rechtsprechung kommt es für die Abgrenzung des Arbeitsverhältnisses von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters auf den Grad der persönlichen Abhängigkeit an (vgl. statt vieler BAG 37, 58 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten m.w.N.). Danach ist Arbeitnehmer, wer in persönlicher Abhängigkeit unselbständige, fremdbestimmte Arbeit

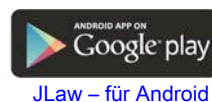


für einen anderen leistet. Persönlich abhängig ist, wer weisungsgebunden ist (BAG 12, 303). Der Kläger, der zunächst neunzehn und später zehn Stunden in der Woche gegen Entgelt bei dem Sonderforschungsprogramm 119 mitarbeitete, hatte typische Hilfsarbeiten bei dem Projekt zu erledigen, nämlich Zeitungen und Zeitschriften daraufhin durchzusehen, ob sie Beiträge enthielten, die im Zusammenhang mit dem Thema des Forschungsprojekts standen, außerdem hatte er an der Auswertung und der Theoriediskussion teilzunehmen. Bei dieser Arbeit war er inhaltlich gebunden, weil er sie unter Anleitung, also auch weisungsgebunden ausführte. Er war auch an die Ergebnisse der Theoriediskussion gebunden. Er hatte nur insoweit einen gewissen - für jede Arbeit an einer Universität typischen - Freiraum, als ihm nicht genau vorgeschrieben war, zu welchen Tageszeiten er die Zeitungen und Zeitschriften durchzusehen hatte. Der Vortrag des beklagten Landes durch drei Instanzen hindurch, bei dem Rechtsverhältnis mit dem Kläger habe es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis gehandelt, stellt ein widersprüchliches Verhalten dar, weil es in dem Formularvertrag für studentische Hilfskräfte, den es auch mit dem Kläger geschlossen hat, selber von einem Arbeitsverhältnis ausgeht, nämlich Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle und Urlaub nach den gesetzlichen Vorschriften gewährt sowie auf § 38 BAT Bezug nimmt.

C. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis auch zutreffend angenommen, das Arbeitsverhältnis sei zum 31. Januar 1982 beendet worden. Allerdings kann der Begründung nicht gefolgt werden.



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



I. Die Revision rügt zu Unrecht, das Berufungsgericht habe § 308 ZPO verletzt, indem es angenommen hat, einem Antrag auf Feststellung, das Arbeitsverhältnis ende zu einem bestimmten Zeitpunkt, könne es nicht stattgeben. § 308 Abs. 1 ZPO verbietet es dem Gericht nur, einer Partei etwas zuzusprechen, was diese nicht beantragt hat. Das ist vorliegend aber nicht geschehen. § 308 Abs. 1 ZPO besagt hingegen nichts darüber, ob einem Antrag stattzugeben ist.

II. Wie der Revision allerdings zuzugeben ist, ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts unrichtig, daß sich aus der Rechtsfolge einer unwirksamen Befristung ergebe, ein befristeter Arbeitsvertrag könne nur mit dem Antrag angegriffen werden, es bestehe ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Wer den Antrag stelle, das Arbeitsverhältnis ende zu einem bestimmten, aber späteren als dem vorgesehenen Zeitpunkt, der gehe selbst von der Rechtswirksamkeit der Befristung aus.

Das Berufungsgericht übersieht, daß kein Kläger gehindert ist, sich darauf zu beschränken, nur einen Teil eines Anspruchs einzuklagen oder den streitigen Bestand eines Arbeitsverhältnisses für einen begrenzten Zeitraum feststellen zu lassen, sofern dadurch das Rechtsschutzinteresse an der begehrten Feststellung nicht entfällt. Berühmt sich eine Partei eines Anspruchs von 1 Mill. DM, kann sie gleichwohl den Teilbetrag von 50.000,-- DM einklagen, um z.B. das Prozeßrisiko in Grenzen zu halten. Ebenso kann eine Partei, die - wie der Kläger - eine Befristung angreift, die verschiedensten Gründe haben, die Feststellung zu



begehren, das Arbeitsverhältnis ende zu einem bestimmten Endzeitpunkt - hier zum 31. Dezember 1983 statt zum 31. Januar 1982. In jedem Falle geht der Antrag, festzustellen, das Arbeitsverhältnis bestehe bis zu einem bestimmten Endzeitpunkt, weniger weit als der Antrag auf Feststellung, das Arbeitsverhältnis bestehe über die Befristung hinaus auf unbestimmte Zeit fort. Daher hat das Gericht dem Antrag stattzugeben, wenn dieser begründet ist, also dem der Befristungskontrolle unterliegenden Vertrag der sachliche Grund zumindest hinsichtlich der Zeitdauer fehlt.

Etwas anderes hat das Landesarbeitsgericht auch nicht der .
Senatsrechtsprechung zur Befristungskontrolle entnehmen können:
Der Senat hat im Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 -
(BAG 37, 283) offengelassen, ob in entsprechender Anwendung des
§ 315 BGB ausnahmsweise eine Korrektur einer unzulässig kurzen
Dauer der Befristung durch die Festlegung einer längeren Befristung möglich ist (vgl. dazu auch KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 90). Er hat in diesem Zusammenhang insbesondere ausgeführt, sofern eine solche richterliche Vertragsgestaltung überhaupt zulässig sei, setze sie voraus, daß die vereinbarte Befristung an sich nicht funktionswidrig sei, weil das Arbeitsverhältnis nicht auf Dauer angelegt und nur die Zeit der Befristung zu beanstanden sei. Darüber hinaus müsse die sachgerechte Dauer des Vertrages bereits bei dessen Abschluß mit einiger Sicherheit zu bestimmen sein. Damit hat der Senat gerade nicht zum Ausdruck gebracht oder bringen wollen, der Arbeitnehmer könne dann, wenn die Befristung hinsichtlich der Zeitdauer nicht sachlich gerechtfertigt sei, nur



die Feststellung begehren, das Arbeitsverhältnis bestehe auf unbestimmte Zeit fort, nicht aber auf Feststellung klagen, daß das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt ende.

III. Zu Unrecht rügt die Revision, bereits auf Grund der Fiktion des § 625 BGB bestehe zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

1. Nach § 625 BGB gilt das Arbeitsverhältnis zwar dann, wenn es nach dem Ablauf der Befristung von dem Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird, als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. § 625 BGB enthält aber parteidispositives Recht. Die Fiktion des § 625 BGB greift daher nicht ein, wenn ein Arbeitsverhältnis vorläufig in der Erwartung fortgesetzt wird, daß beide Parteien sich noch darüber einigen werden, ob und unter welchen Bedingungen ein neuer Vertrag abgeschlossen wird (KR-Hillebrecht, § 625 BGB Rz 15 m.w.N. aus Rechtsprechung und Literatur).

Vorliegend ist am 17. November 1981 beantragt worden, den Kläger über den 31. Dezember 1981 hinaus aufgrund eines weiteren befristeten Vertrages weiterzubeschäftigen. Für beide Parteien war damit klar, daß der Kläger nur in einem befristeten Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt werden sollte. Das schließt die Anwendung des § 625 BGB aus. Dementsprechend haben die Parteien aufgrund des Schreibens der Ruhr-Universität Bochum vom 8. Januar 1982, beim Kläger eingegangen am 19. Januar 1982, einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. bis 31. Januar 1982 geschlossen. Abgesehen davon ist der Kläger selbst stets nur von



einem befristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1981 ausgegangen, weil zu diesem Zeitpunkt das Projekt enden sollte.

2. Die in diesem Zusammenhang erhobene Prozeßrüge, das Landesarbeitsgericht habe § 286 ZPO verletzt, indem es den Vortrag des Klägers zu der Anwendbarkeit von § 625 BGB im Schriftsatz vom 4. Oktober 1982 (unter Bezugnahme auf bereits in erster Instanz eingereichte Beweismittel) nicht erörtert habe, kann keinen Erfolg haben, weil der Vortrag und die Beweisangebote unerheblich sind.

IV. Entgegen der Auffassung der Revision führt auch die Befristungskontrolle nicht zu einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

1. Nach den vom Großen Senat (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortgeführten Grundsätzen (vgl. statt vieler BAG 31, 40 = AP Nr. 46; BAG 32, 85 = AP Nr. 50; BAG 36, 229 = AP Nr. 61 sowie BAG 37, 283 = AP Nr. 64 und BAG 37, 305 = AP Nr. 65, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) 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. Obwohl der letzte Arbeitsvertrag nur für die Zeit von einem Monat geschlossen worden ist, finden vorliegend die Grundsätze zur Befristungskontrolle Anwendung. Zur Frage, ob ein Arbeitsverhältnis von mehr als sechs Monaten anzunehmen ist, kann wegen der Begründung der Befristungskontrolle durch den Großen Senat (objektive Umgehung des Kündigungsschutzes) die Rechtsprechung zur Anwartschaftszeit herangezogen werden (vgl. Urteil des Senats vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG Urteil vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 208/81 - EzA § 620 BGB Nr. 62, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG sind danach die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber nur dann anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen und sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht. Dabei kommt es insbesondere auf Anlaß und Dauer der Unterbrechung sowie Art der



Weiterbeschäftigung an (BAG Urteil vom 6. Dezember 1976 - 2 AZR 470/75 - AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit). Vorliegend ist der letzte befristete Arbeitsvertrag zeitlich unmittelbar dem vorhergehenden gefolgt. Außerdem hat sich an der Aufgabenstellung des Klägers nichts geändert. Aus diesem Grunde besteht zwischen dem vorletzten und dem letzten befristeten Arbeitsvertrag ein enger und sachlicher Zusammenhang. Da das vorletzte Arbeitsverhältnis ein Jahr gedauert hatte, finden die Grundsätze zur Befristungskontrolle Anwendung.

3. Bei mehreren, zeitlich unmittelbar aufeinander folgenden 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, zu I 5 der Gründe; BAG 36, 171, 176 = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG 36, 235, 238, 241 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) das Arbeitsverhältnis nur dann mit dem Ablauf des letzten Zeitvertrages, wenn dieser dem Grunde und der Dauer nach sachlich berechtigt ist u n d ein zum Zeitpunkt des Abschlusses des letzten Zeitvertrages nach der objektiven Rechtslage bestandenes unbefristetes Arbeitsverhältnis entweder ausdrücklich oder konkludent 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. Ob der Ansicht des Siebten Senats zu folgen ist, kann dahingestellt bleiben, da vorliegend von einem Aufhebungsvertrag auszugehen ist.

4. Die letzte Befristung ist dem Grunde und der Dauer nach sachlich berechtigt gewesen.

a) Der Auffassung des beklagten Landes, es ergebe sich aus der "Natur der Sache", daß Dienstverhältnisse mit studentischen Hilfskräften dem Grunde nach vorübergehender Natur seien, ist zuzustimmen, weil das Studium ein relativ kurzer Zeitabschnitt ist, in der die Studenten sich einer Berufsausbildung an einer Hochschule widmen. Daher entspricht es auch der Übung vernünftiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner, daß Arbeitsverträge mit studentischen Hilfskräften in aller Regel befristet werden.

b) Befristungen müssen aber nicht nur dem Grunde, sondern auch der Zeitdauer nach sachlich gerechtfertigt sein. Die Zeitdauer muß sich an dem sachlichen Grund, z.B. dem vorübergehenden Bedarf, orientieren. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts bedeutet dies, daß nicht nur Verträge mit zu langer Dauer zur Unwirksamkeit der Befristung führen, sondern auch Verträge mit zu kurzer Dauer. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann nämlich gerade auch mit einer zu kurzen Befristung der Kündigungsschutz objektiv umgangen werden. Besteht z.B. ein Bedarf für die vorübergehende Tätigkeit eines Arbeitnehmers für sechs



Jahre, wird ihm mit einer einjährigen Befristung der Bestandschutz des Kündigungsschutzes genommen.

c) Vorliegend ist der Kläger für Aufgaben im Einzelprojekt D 15 (Mythologische/mythische Schemata als Vermittlungsinstanz von Wissen in der deutschen Literatur des 19. Jahrhunderts) im Rahmen des Gesamtprojekts D "Formen des Wissens und Anschauungsformen der Literatur" eingestellt worden. Nach der Einlassung des Klägers war den Parteien zum Zeitpunkt des letzten Vertragsabschlusses aufgrund des Bewilligungsbescheids vom 7. Dezember 1981 bekannt, daß die DFG die Mittel für das Sonderforschungsprogramm um 15 % kürzte und dementsprechend davon ausging, daß das Projekt ein halbes Jahr früher, nämlich am 30. Juni 1983, auslaufen werde. Haushaltsrechtliche Erwägungen wie z.B. eine allgemeine Mittelkürzung sind zwar grundsätzlich kein sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen, weil das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes keinen unmittelbaren Einfluß auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen hat (vgl. statt vieler BAG 37, 283 und BAG 37, 305). Das gilt auch für die sogenannte Drittmittelfinanzierung (vgl. Urteil des Siebten Senats vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und Senatsurteil vom 14. Juli 1983 - 2 AZR 117/82 -, nicht veröffentlicht). Im Streitfall hat aber der für die Verwaltung des Sonderforschungsbereichs 119 an der Ruhr-Universität Bochum gebildete Vorstand, der für das beklagte Land insoweit handelt, einen "Sparplan" entwickelt, der es ermöglichen sollte, die wissenschaftlichen Mitarbeiter bis zu dem geplanten Auslauf des Projekts zum Ende des Jahres 1983 aus den



gekürzten Mitteln zu finanzieren und dafür stärkere Einsparungen bei den Sachmitteln und bei den studentischen Hilfskräften vorzunehmen. Bei dieser Entscheidung, den wissenschaftlichen Mitarbeitern noch bis zum Ende des Jahres 1983 Aufgaben zu übertragen, die zum erfolgreichen Abschluß des Projekts erforderlich erschienen und dafür die Mittel einzusetzen, die zunächst für die Bezahlung der Arbeit der studentischen Hilfskräfte vorgesehen waren, handelt es sich nicht mehr um eine Haushaltserwägung, sondern um eine organisatorische Unternehmerentscheidung, die auch im Kündigungsschutzprozeß als bindend hinzunehmen wäre, weil sie nicht willkürlich ist (vgl. zur Bindung der Gerichte an die Unternehmerentscheidung Urteil des Senats vom 24. März 1983 - 2 AZR 21/82 - AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung mit Anm. von Meisel, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Sie stellt einen sachlichen Grund für die Befristung zum 31. Januar 1982 dar, weil nach Auffassung des Vorstands der Verwaltung des Sonderforschungsbereichs unter Berücksichtigung der Mittelkürzung um 15 % das Projekt nur so erfolgreich abgeschlossen werden konnte. Die Zeitdauer ist deshalb nicht zu beanstanden, weil aufgrund des Bewilligungsbescheids vom 7. Dezember 1981 der Vorstand der Auffassung war, die Mittel für die studentischen Hilfskräfte müßten unverzüglich eingespart werden und mit dem letzten Vertrag von einem Monat nur den Interessen des Klägers aus sozialen Gründen entgegen gekommen werden sollte.

V.1. Dagegen war die Befristung des vorletzten Arbeitsvertrages rechtsunwirksam. Bei Abschluß dieses Vertrages gingen beide Par-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

teilen davon aus, das Forschungsprojekt werde bis zum 31. Dezember 1983 von der DFG im bisherigen Umfang gefördert. Es ist auch davon auszugehen, daß die Parteien davon ausgingen, bis zum 31. Dezember 1983 bestehe ein Bedarf an der dem Kläger übertragenen Arbeit, da das beklagte Land in diesem Rechtsstreit nichts Gegenteiliges vorgetragen hat. Zur Begründung der Befristung auf ein Jahr hat das beklagte Land nur vorgetragen, es sei üblich, studentischen Hilfskräften einen Arbeitsvertrag für ein Semester, höchstens für zwei Semester zu geben. Der Revision ist aber darin zuzustimmen, daß eine solche Übung nicht dem Verhalten vernünftiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner entspricht, wenn eine gleichbleibende Arbeit über mehrere Jahre hinweg von einem Arbeitnehmer für ein bestimmtes Forschungsprojekt bis zu dessen Beendigung wahrgenommen werden soll. In einem solchen Falle müßte sich die Befristung an dem voraussichtlichen Ende des Projekts ausrichten.

2. Der letzte Vertrag war also dem Grunde und der Dauer nach sachlich berechtigt, dagegen der vorletzte Vertrag wegen der nicht sachlich gerechtfertigten Dauer rechtsunwirksam. Gleichwohl hat das Arbeitsverhältnis vorliegend mit Ablauf des 31. Januar 1982 geendet, weil das nach der objektiven Rechtslage bestandene unbefristete Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien konkludent aufgehoben worden war.

Das ergibt sich aus folgendem: Beide Parteien wußten aufgrund des Bewilligungsbescheids vom 7. Dezember 1981, daß die DFG die Mittel für das Forschungsvorhaben um 15 % gekürzt hatte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger kannte den Sparplan des Vorstands der Verwaltung des Sonderforschungsbereichs 119, nachdem zur Sicherung des Forschungsprojekts die Bezahlung der wissenschaftlichen Mitarbeiter bis zum 31. Dezember 1983 u.a. aufgrund der Einsparung der Mittel für die studentischen Hilfskräfte erreicht werden sollte. Ebenso war dem Kläger bekannt, daß die vorhergehenden Befristungen sich nicht an dem sachlichen Grund, der Dauer des Forschungsprojekts, ausgerichtet hatten. Wenn bei diesem Sachverhalt der Kläger einen weiteren, nur auf einen Monat befristeten Arbeitsvertrag geschlossen hat, kann und muß daraus geschlossen werden, er habe den Willen gehabt, das nach der objektiven Rechtslage bestandene unbefristete Arbeitsverhältnis aufzuheben und habe dies konkludent durch den Abschluß des Auslaufvertrages von nur einem Monat Dauer auch getan.

Dementsprechend hat das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am 31. Januar 1982 geendet. Aus diesem Grunde hatte der Kläger auch keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Sickert

Ramdohr



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

