

Aktenzeichen: 2 AZR 282/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 5. Juli 1984

- 2 AZR 282/83 -

I. Arbeitsgericht Kiel

Urteil vom 25. August 1982

- 4 b Ca 1552/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 24. März 1983

- 2 (3) Sa 629/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, BAT
Anlage SR 2 y

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 282/83

2 (3) Sa 629/82 Schleswig-Holstein

Verkündet am
5. Juli 1984

Im Namen des Volkes!

Rittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Juli 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Professor Dr. Röhler und Triebfürst, sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Bensinger 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 Schleswig-Holstein vom 24. März 1983 - 2 (3) Sa 629/82 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 25. August 1982 - 4 b Ca 1552/82 - abgeändert.
3. Es wird festgestellt, daß das Beschäftigungsverhältnis des Klägers mit der Beklagten über den 31. Dezember 1982 hinaus fortbesteht.
4. Das beklagte Land trägt die Kosten des Rechtsstreits, soweit sie nicht durch die teilweise Rücknahme der Revision durch den Kläger entstanden sind.

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 39 Jahre alte Kläger, der graduerter Ingenieur ist, wurde vom Präsidium der Christian-Albrechts-Universität zum 1. Januar 1978 als technischer Angestellter für das Institut für Reine und Angewandte Kernphysik eingestellt. Der Vertrag war bis zum 31. Dezember 1979 befristet und sah für den Kläger zunächst eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden vor. Zum 1. April 1978 vereinbarten die Parteien eine Anhebung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden. Die Beschäftigung des Klägers aufgrund des ersten und der folgenden befristeten Verträge diente der Durchführung eines vom Bundesminister für Forschung und Technologie über die Deutsche Forschungs- und Versuchsanstalt für Luft- und Raumfahrt finanzierten Forschungsvorhabens "Isotopic Stack: Messung schwerer Teilchen in der kosmischen Strahlung an Bord von Spacelab 1 verbunden mit Advanced Biostack Experiment". Die Befristung bis zum 31. Dezember 1979 erfolgte nach den Angaben des beklagten Landes deswegen, weil der



-3-

Bundesminister für Forschung und Technologie die Mittel zur Durchführung des Projektes in Etappen jeweils für zwei Jahre zur Verfügung stellte und eine Berechnung der Universitätsverwaltung ergeben hatte, daß die damals bewilligten Mittel zur Bezahlung des Klägers bis zum 31. Dezember 1979 ausreichen würden. Nachdem das Institut für Reine und Angewandte Kernphysik dem Präsidium der Universität am 8. Januar 1980 mitgeteilt hatte, der Drittmittelgeber habe weitere Personalmittel bis zum 31. Dezember 1981 bewilligt, schlossen die Parteien am 15. Januar 1980 einen zweiten befristeten Arbeitsvertrag über die weitere Mitarbeit des Klägers an dem genannten Forschungsprojekt bis zum 31. Dezember 1981. Nach der weiteren Bewilligung von Mitteln zur Finanzierung des Forschungsprojektes durch das Ministerium in Bonn auch für die Jahre 1982 und 1983 beantragte das Institut, das Beschäftigungsverhältnis des Klägers zunächst bis zum 31. Dezember 1983 zu verlängern. Mit Schreiben vom 29. Dezember 1981 teilte das Präsidium der Universität dem Kläger mit, sein Arbeitsverhältnis werde über den 31. Dezember 1981 hinaus zu den bisherigen Bedingungen bis zum 31. Dezember 1982 verlängert. Der Kläger bestätigte zwar am 7. Januar 1982 sein Einverständnis mit der Vertragsverlängerung, machte aber bereits mit Schreiben vom 12. Januar 1982 geltend, für die festgesetzte Befristung sei kein sachlicher Grund vorhanden. Das Forschungsvorhaben, für das er tätig sei, werde nachweislich nicht am 31. Dezember 1982 beendet sein. Er stehe bereits mit dem Land Schleswig-Holstein in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Das Präsidium der Universität berief sich in einem Schreiben an den Kläger vom 12. Februar 1982 zur Begründung der letzten Befristung darauf,

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

das mit dem Kläger abgeschlossene Arbeitsverhältnis unterliege den Bestimmungen der Sonderregelung 2 y BAT. Nach der Protokollnotiz Nr. 2 der Sonderregelung dürften Zeitverträge nicht für die Dauer von mehr als fünf Jahren geschlossen werden. Daher könne der Vertrag nicht über den 31. Dezember 1982 hinaus befristet werden.

Das gesamte Forschungsvorhaben, an dem der Kläger mitgewirkt hat, wird voraussichtlich erst im Laufe dieses Jahres beendet werden.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Beschäftigungsverhältnis mit der Beklagten über den 31. Dezember 1982 hinaus fortbesteht. Er hat vorgetragen, spätestens nach der Umwandlung der Teilzeitbeschäftigung in eine Vollbeschäftigung habe es keine sachlichen Gründe mehr für eine Rechtfertigung der Befristungen gegeben. Das langfristig angelegte Forschungsprojekt sei nicht an den Zeiträumen orientiert gewesen, für die jeweils Drittmittel zur Verfügung gestellt worden seien. Die Finanzmittel für das Forschungsprojekt seien zwar auf Antrag der Beklagten immer für jeweils zwei Jahre vom Bundesminister bewilligt worden. Der Drittmittelgeber habe aber nicht den Abschluß von Zeitarbeitsverträgen mit den für das Projekt eingesetzten Arbeitnehmern verlangt. Das beklagte Land habe vielmehr einen weiten Spielraum zur Gestaltung der arbeitsvertraglichen Bedingungen mit den Mitarbeitern am Forschungsvorhaben im Rahmen der bereitstehenden Mittel gehabt. Diese Gestaltungsmöglichkeiten habe es auch genutzt, indem es den Projektleiter, den Techniker und die Arbeit-

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



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



[JLaw – für Android](#)



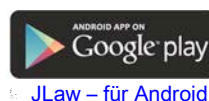
[JLaw – für iOS](#)

nehmer in der Werkstatt in unbefristeten Arbeitsverträgen beschäftigt habe. Der Gruppenleiter sei als Beamter auf Zeit angestellt worden. Die bei ihm gewählte Vertragsgestaltung verstoße auch gegen die Protokollnotiz 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT, weil von Anfang an offensichtlich gewesen sei, daß die Aufgaben des Forschungsprojektes nicht innerhalb von fünf Jahren abgeschlossen sein würden.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat vorgebracht, die mit dem Kläger vereinbarten Befristungen seien sachlich gerechtfertigt gewesen. Die zeitlich begrenzte Mitarbeit an einem Forschungsprojekt stelle einen sachlichen Grund für die Befristungen dar. Außerdem seien die Haushaltsmittel, aus denen der Kläger bezahlt werden konnte, jeweils von vornherein nur für einen bestimmten Zeitraum bewilligt worden. Demgemäß habe das beklagte Land mit dem Kläger auch nur für diese begrenzten Zeiträume befristete Verträge schließen können. Nur für den jeweiligen Zeitraum habe festgestanden, ob das Forschungsprojekt weitergeführt werden konnte. Das sei auch davon abhängig gewesen, ob die bearbeiteten wissenschaftlichen Probleme sich als nicht lösbar herausstellen oder von anderen Forschern vorher gelöst würden. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft habe gute Gründe gehabt, immer wieder zu überprüfen, ob die geforderten Forschungsprojekte weitergeführt werden könnten oder nicht. Auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei eine Befristung zulässig, wenn Haushaltsmittel von vornherein nur für eine begrenzte Zeit bewilligt worden seien. Diese Voraussetzungen lägen im Streitfall vor. Der Hinweis des Klägers auf unter-



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



schiedliche Vertragsgestaltungen mit den einzelnen am Projekt tätigen Mitarbeitern sei rechtlich unerheblich. Diese Verträge wiesen Besonderheiten auf, die in keinem Zusammenhang mit dem Vertrag des Klägers stünden. Aufgrund seiner Fürsorgepflicht den anderen Mitarbeitern gegenüber sei es daran gehindert, hierzu Einzelheiten vorzutragen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Mit der Berufung hat der Kläger seinen Feststellungsantrag weiterverfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision hat der Kläger seine Klaganträge erweitert, indem er neben der begehrten Feststellung zunächst in der Revisionsbegründung den weiteren Antrag angekündigt hat, das beklagte Land zu verurteilen, ihn über den 31. Dezember 1982 hinaus weiter zu beschäftigen. In der Revisionsverhandlung hat der Kläger nur noch seinen Feststellungsantrag weiterverfolgt, während 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 zu einer abschließenden Entscheidung zugunsten des Klägers, weil der Senat aufgrund des im Revisionsverfahren verwertbaren Sachverhaltes selbst beurteilen und feststellen kann, daß das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis nicht wirksam befristet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat für seine Auffassung, die be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

fristeten Arbeitsverträge zwischen den Parteien seien sachlich gerechtfertigt, zwei Begründungen gegeben. Es hat zunächst ausgeführt, es sei zwar nicht damit zu rechnen gewesen, daß das Forschungsvorhaben insgesamt und auch die dabei für den Kläger anfallenden Aufgaben innerhalb der einzelnen Befristungen und auch nicht innerhalb von fünf Jahren nach dem ersten Zeitvertrag abgeschlossen werden konnten. Das zeige die spätere Entwicklung. Daraus folge aber nicht, daß die Befristungen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sämtlich unwirksam gewesen seien. Die Berufungskammer verstehe die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vielmehr dahin, daß die befristete Zuweisung der Drittmittel durch den Auftraggeber für das beklagte Land jeweils ein rechtfertigender Grund für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge gewesen sei. Die Befristungen hielten sich auch im Rahmen der Sonderregelung 2 y BAT, weil das gesamte Forschungsvorhaben unstreitig vorübergehender Natur sei und die Ingenieurtätigkeit des Klägers voraussichtlich im März 1983 und das übrige Projekt im Laufe des Jahres 1984 beendet sein werde.

Den sachlichen Grund für die letzte Befristung hat das Landesarbeitsgericht weiter mit folgender Begründung anerkannt: Die Fünfjahresfrist der SR 2 y zum BAT sei ein sachlich rechtfertigender Grund für die letzte Befristung bis zum 31. Dezember 1982 gewesen, obwohl der Drittmittelgeber bei Vereinbarung dieser Befristung die Mittel bis zum 31. Dezember 1983 bewilligt hatte. Wenn das Land dem Kläger einen Vertrag über den 31. Dezember 1982 hinaus gegeben hätte, dann wäre der Kläger nach der Protokollnotiz Nr. 2 der SR 2 y Nr. 1 BAT Dauerangestellter gewesen,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

obwohl dem Land eine entsprechende Stelle im Haushalt nicht zur Verfügung gestanden habe. Ein solches Verhalten wäre daher der Verwaltung eindeutig verboten gewesen und hätte Schadenersatzansprüche ausgelöst. Über die Budgethoheit des Landtages könne und dürfe sich die Verwaltung nicht hinwegsetzen.

II. Diesen Würdigungen kann weder in der Begründung noch im Ergebnis zugestimmt werden.

1) Die Hauptbegründung verkennt die Bedeutung der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung wegen begrenzter Haushaltsmittel und läßt die Analyse "der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts" vermissen. Die Begründung ist zudem in sich unausgewogen, indem das Berufungsgericht zunächst davon ausgeht, es sei von vornherein mit einer Dauer des Entwicklungsprojektes von mehr als fünf Jahren zu rechnen gewesen.

a) Die Ausführungen des Berufungsgerichts über die voraussichtliche Dauer des Entwicklungsprojektes bedürfen mit Rücksicht auf die Protokollnotiz 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT der Klarstellung und Auslegung. Nach der genannten Bestimmung darf ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer dann nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können. Dabei kommt es nicht darauf an, wie lange sich ein Projekt tatsächlich hinzieht, sondern es ist darauf abzustellen, ob nach der Vorstellung der Parteien bei Vertragsabschluß die vorgesehenen Aufgaben nicht



innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können (vgl. das zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmte Urteil des Senates vom 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 -). Wenn die subjektive Prognose der Parteien objektiv unrichtig ist, dann hat das rechtlich nach der SR 2 y BAT keine unmittelbaren rechtlichen Folgen (BAG, aaO).

Da das Landesarbeitsgericht, wie sein Hinweis auf die spätere tatsächliche Entwicklung erkennen läßt, nicht die subjektiven Vorstellungen der Parteien zum Maßstab genommen hat, reicht seine Begründung zur eindeutigen Klärung aus, ob die Voraussetzungen der genannten Protokollnotiz vorliegend erfüllt sind. Das gilt auch deswegen, weil zwischen den Parteien gerade streitig ist, von welchen Erwartungen sie bei der Vereinbarung der Befristungen ausgegangen sind. Während der Kläger geltend gemacht hat, es sei von vornherein eine längere Dauer des Projektes absehbar gewesen, hat das beklagte Land unter Beweisantritt vorgebracht, es habe sich erst im Laufe des Projekts herausgestellt, daß es insgesamt länger als fünf Jahre dauern werde. Die (objektive) Prognose des Landesarbeitsgerichts läßt zudem auch nicht deutlich genug erkennen, ob diese Würdigung auf einer Feststellung oder einer insoweit zugunsten des Klägers getroffenen und vermeintlich unerheblichen Unterstellung beruht. Das schließt es aus, die Wirksamkeit der Befristungen bereits an der Protokollnotiz Nr. 3 zu SR 2 y BAT scheitern zu lassen.

b) Bei der vorliegenden Form der Drittmittelfinanzierung sind entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts haushalts-



-10-

rechtliche Erwägungen nicht geeignet gewesen. die Befristungen sachlich zu rechtfertigen. Das gilt für alle zwischen den Parteien abgeschlossenen Zeitverträge.

aa) Es ist verfehlt, wenn das Landesarbeitsgericht "die Rechtsprechung" des Bundesarbeitsgerichts dahin verstanden hat, die befristete Zuweisung von Drittmitteln sei allgemein ein sachlicher Grund für die Befristung der Arbeitsverträge für den Zeitraum der Bewilligung. Wie sich aus der Verweisung auf die Begründung des Arbeitsgerichts ergibt, hat das Landesarbeitsgericht angenommen, diesen Grundsatz den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts vom 29. August 1979 (BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), vom 25. Januar 1980 (7 AZR 69/78 - AP Nr. 52, aaO), vom 19. August 1981 (BAG 36, 179 = AP Nr. 59, aaO) und vom 30. September 1981 (BAG 36, 229 = AP Nr. 61, aaO) entnehmen zu können. Das trifft jedoch für keine der angezogenen Entscheidungen zu.

Die für die Auswirkung einer Drittmittelfinanzierung auf die Befristung angezogene Entscheidung vom 19. August 1981 (aaO) ist nicht einschlägig, weil sie sich nicht mit der Befristung aus haushaltsrechtlichen Gründen befaßt. Grundlegend ist vielmehr das Urteil vom 29. August 1979 (aaO), dessen Bedeutung der erkennende Senat bereits in dem vom Arbeitsgericht erwähnten, aber nicht ausgewerteten Urteil vom 14. Januar 1982 (BAG 37, 283) näher dargestellt hat und dessen Grundsätze nach dem Urteil des Siebten Senates vom 25. Januar 1980 (aaO) auch im Bereich der sogenannten Drittmittelfinanzierung im Hochschulbereich anzuwenden sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bb) Nach der insoweit übereinstimmenden Rechtsprechung des Vierten, des Siebten und des erkennenden Senates sind haushaltsrechtliche Erwägungen grundsätzlich kein sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen, weil das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes in der Regel keinen unmittelbaren Einfluß auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen hat. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Vergütung des Arbeitnehmers aus einer bestimmten Haushaltsstelle erfolgt, die nur befristet bewilligt worden ist oder deren Streichung der Haushaltsgesetzgeber bereits zu einem künftigen Zeitpunkt beschlossen hat. Nur dann ist davon auszugehen, daß sich der Haushaltsgesetzgeber mit den Verhältnissen gerade dieser konkreten Stelle befaßt und aus sachlichen Erwägungen die vorübergehende Dauer oder den künftigen Wegfall eines bestimmten Arbeitsplatzes festgelegt hat. Diese Voraussetzung ist jedoch nicht erfüllt, wenn einer Behörde Mittel nicht für bestimmte Haushaltsstellen, sondern nur allgemein der Höhe nach begrenzt, für ein bestimmtes Programm zugewiesen werden. Bei einer derartigen pauschalen Mittelzuweisung hat sich der Haushaltsgesetzgeber eben noch nicht konkret mit der Errichtung und der Dauer des Bestandes bestimmter Haushaltsstellen befaßt. Die Verwendung der Mittel ist dann vielmehr dem Verwaltungshandeln der Behörde zugewiesen, der die nähere Ausgestaltung der Verträge mit den Arbeitnehmern obliegt, die für ein bestimmtes Programm eingesetzt werden sollen. Die nicht bereits durch eine Entscheidung eines Haushaltsorgans bestimmte und begrenzte Mittelzuweisung nimmt der Behörde die Möglichkeit, sich der wechselnden Haushaltslage durch Befristungen anzupassen. Die Ungewißheit über die in Zukunft zur Verfügung stehenden Mittel ist in diesem Fall



kein sachlicher Grund für die Befristung; deren Zulässigkeit ist vielmehr an den sonstigen für die Befristung geltenden Grundsätzen zu messen. Darin liegt bei dieser Gestaltung der Mittelzuweisung kein Eingriff in das Etatrecht des Haushaltsgesetzgebers (Neumann, Festschrift für Herschel 1982, 321 ff., 323 - 325).

Bei der Drittmittelfinanzierung kommt es nach dem Urteil des Siebten Senates vom 25. Januar 1980 (aaO) entscheidend darauf an, ob sowohl die Universität durch ihren Vorschlag als auch das für die Drittmittelfinanzierung zuständige haushaltsrechtliche Organ sich gerade mit den Verhältnissen einer konkreten Haushaltsstelle befaßt und über die Einrichtung und die Dauer eines konkreten Arbeitsplatzes entschieden hat.

cc) Bei Anwendung dieser Grundsätze auf den Streitfall gilt folgendes: Wie sich aus dem Vortrag des beklagten Landes ergibt, sind die Drittmittel nicht für bestimmte Arbeitsplätze, sondern zur Abwicklung des Forschungsprojektes insgesamt oder jedenfalls allgemein für den Personalbedarf jeweils für zwei Jahre bewilligt worden. Für welche Zeit jeweils der Arbeitsplatz des Klägers eingerichtet werden sollte, ist nicht vom Drittmittelgeber bestimmt, sondern von der Universitätsverwaltung aufgrund der zur Verfügung gestellten Mittel "berechnet" worden. Die fehlende Bindung des beklagten Landes bzw. der Universitätsverwaltung zeigte sich auch darin, daß sie unstreitig mit dem Projektleiter, dem Techniker und den Arbeitnehmern in der Werkstatt unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen hat. Da die befristete Beschäfti-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gung des Klägers nicht durch eine "quasi-unternehmerische Entscheidung" eines Haushaltsorgans vorgegeben war, ist allein die vom beklagten Land behauptete Ungewißheit darüber, ob und in welcher Höhe jeweils nach dem Bewilligungszeitraum weitere Drittmittel zur Verfügung stehen würden, vorliegend nicht als sachlicher Grund für die Befristungen anzuerkennen.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Entscheidung des Siebten Senates vom 30. September 1981 (aa0). Die im Streitfall zu beurteilende pauschale Zuweisung von Personal und Sachmitteln für ein bestimmtes Forschungsprojekt kann nicht dem Tatbestand gleichgestellt werden, daß vorübergehend freie Mittel aus bestimmten Haushaltsstellen zur Vergütung von Lehrkräften zur Verfügung stehen und bereits bei der befristeten Anstellung von Aushilfskräften feststeht, daß nach dem Ende der Befristung keine weiteren Mittel mehr zur Verfügung stehen werden.

c) Wie die Revision zutreffend rügt, verkennt die weitere Begründung des Landesarbeitsgerichts, die 5-Jahres-Frist der SR 2 y BAT sei ein sachlich rechtfertigender Grund jedenfalls für die letzte Befristung bis zum 31. Dezember 1982 gewesen, Sinn und Zweck dieser Regelung und verkehrt ihren Schutzgedanken ins Gegenteil.

aa) Nach dem Wortlaut von Nr. 2 S. 1 der Protokollerklärung zu Nr. 1 SR 2 y zum BAT bezieht sich die Höchstdauer von 5 Jahren für die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages ausdrücklich und unmittelbar nur auf den einzelnen Zeitvertrag. Die Vorschrift



setzt insoweit nur für die Befristung eines konkreten Arbeitsverhältnisses eine Höchstdauer (BAG Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Senates vom 26. Mai 1983 - 2 AZR 439/81 -). Der Zweck der Protokollnotiz besteht insoweit darin, eine längere als fünfjährige Befristung des einzelnen Arbeitsvertrages zu verbieten, weil sich für eine in derart weiter Ferne liegende automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses die für den sachlichen Grund erforderliche Prognose kaum stellen läßt und deshalb die Kündigung als allein sachgerechtes Mittel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erscheint. Wenn aber der Zweck der Höchstfrist darin besteht, den Arbeitnehmer vor einer zu langen befristeten Beschäftigung zu schützen und eine Ausschaltung des KSchG für einen zu langen Zeitraum zu verhindern, dann kann nicht andererseits die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bis zur Höchstgrenze ein sachlicher Grund für die Befristung sein. Die Höchstgrenze will keine längerfristige Bindung des Arbeitnehmers, sondern nur eine solche in einem weiteren befristeten Arbeitsverhältnis verhindern.

bb) Im Streitfall sind zwischen den Parteien mehrere befristete Arbeitsverträge abgeschlossen worden, die, jeweils für sich betrachtet, die 5-Jahres-Grenze nicht überschreiten. Es wäre deswegen bei einer weiteren befristeten Beschäftigung über den 31. Dezember 1982 hinaus kein unmittelbarer Verstoß gegen die tarifliche Höchstfrist in Betracht gekommen. Wären die einzelnen Befristungen sachlich gerechtfertigt gewesen, dann hätte die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Fortsetzung des Vertrages über die Dauer von fünf Jahren allerdings zu einer Umgehung des Zweckes der tariflichen Norm geführt, weil dann den Befristungen gleichartige Gründe zugrunde gelegen hätten. Auch bei dieser nur nach der unrichtigen Würdigung des Landesarbeitsgerichts denkbaren Entwicklung hätte sich die Folge der Tarifumgehung darauf beschränkt, daß das Arbeitsverhältnis nach Ablauf von fünf Jahren unbefristet fortbestanden hätte. Darüber hinaus wäre die Überschreitung der Höchstgrenze nicht geeignet gewesen, einen besonderen sachlichen Grund für eine auf die Dauer von fünf Jahren abgestellte Gesamtbefristung abzugeben. Das Abschlußverbot für Zeitverträge mit einer Dauer von mehr als fünf Jahren und das bei mehreren Befristungen ergänzend eingreifende Umgehungsverbot will nur eine diesen Zeitraum übersteigende befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst verhindern, nicht aber zugleich eine auf die zulässige Höchstdauer abgestellte Befristung, der ein sachlicher Grund fehlt, rechtfertigen.

Die Begründung des Landesarbeitsgerichts, die Universitätsverwaltung hätte bei einer unbefristeten Verlängerung des Vertrages des Klägers verbotswidrig gehandelt und der zuständige Beamte hätte Schadenersatzansprüche gegen sich ausgelöst, ist aus mehreren Gründen verfehlt. Da durch den Haushaltsgesetzgeber des beklagten Landes für den Kläger keine befristete Haushaltsstelle eingerichtet worden war, konnte sich die Verwaltung nicht über die Budgethoheit des Landtages hinwegsetzen. Der Kläger wäre durch eine unbefristete "Daueranstellung" auch nicht zum unkündbaren Angestellten geworden. Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit, das nach der objektiven Rechts-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lage bereits wegen der Unwirksamkeit aller Befristungen ohnehin eingetreten ist, hat die Universitätsverwaltung des beklagten Landes nicht daran gehindert, rechtzeitig vor einem endgültigen Auslaufen der Finanzierung und einem Abschluß des Forschungsvorhabens insgesamt oder dem Wegfall des Bedürfnisses zum Einsatz des Klägers diesem aus betriebsbedingten Gründen ordentlich zu kündigen. Die vom Landesarbeitsgericht vertretene Auffassung würde dem öffentlichen Dienst eine sachlich nicht gebotene Sonderstellung gegenüber Arbeitgebern der Privatwirtschaft einräumen, denen es verwehrt ist, die ordentliche Kündigung als das zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses übliche Gestaltungsmittel durch eine Befristung zu ersetzen, um die Belegschaft so besser dem jeweiligen Bedarf anzupassen. Auch im öffentlichen Dienst darf die Befristung nicht als Ersatz für eine ordentliche Kündigung mißbraucht werden.

d) Die unwirksamen Befristungen in allen Verträgen mit dem Kläger, insbesondere auch die letzte Befristung bis zum 31. Dezember 1982, hat zu einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zwischen den Parteien geführt. Auch die letzte Befristung kann nicht durch eine weitere Befristung bis zur Beendigung des Forschungsvorhabens ersetzt werden. Wie in dem Urteil des Senates vom 13. Januar 1982 (aaO) kann auch vorliegend dahingestellt bleiben, ob in entsprechender Anwendung des § 315 BGB ausnahmsweise eine Korrektur einer unzulässig kurzen Dauer der Befristung durch die Festlegung einer längeren Befristung möglich ist. Eine solche richterliche Vertragsgestaltung setzt jedenfalls voraus, daß die sachgerechte Dauer des Vertrages schon nach den bei Ab-



schluß des Vertrages vorliegenden oder voraussehbaren Umständen mit einiger Sicherheit zu bestimmen ist. Das ist im Streitfall nicht möglich. Für das Forschungsvorhaben, an dem der Kläger mitgewirkt hat, waren Anfang 1982 bereits Drittmittel bis zum 31. Dezember 1983 zur Verfügung gestellt. Nach dem übereinstimmenden Vortrag der Parteien wird das Vorhaben aber erst im Laufe dieses Jahres endgültig abgeschlossen werden, während demgegenüber nach dem für die Zeit nach dem 1. Januar 1983 mit dem Kläger abgeschlossenen "Werkvertrag" seine Mitwirkung bereits mit Ablauf des 31. März 1983 überflüssig geworden sein soll. Es bleibt damit offen, welche Befristung sachgerecht gewesen wäre, wenn sie an der Dauer des Forschungsvorhabens ausgerichtet worden wäre.

III.1. Der Feststellungsklage war demgemäß stattzugeben. Dabei weist der Senat zur Klarstellung darauf hin, daß damit rechtskräftig der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien über den 31. Dezember 1982 bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz (24. März 1983) festgestellt worden ist (Urteil des Senates vom 31. Mai 1979 - 2 AZR 473/77 - AP Nr. 50 zu § 256 ZPO). Für die Zeit ab 25. März 1983 kann sich das beklagte Land wegen der die Rechtskraft sichernden und ergänzenden Präklusionswirkung nicht mehr auf die früheren arbeitsvertraglichen Befristungen als Beendigungsgründe berufen. Die weitere Befristung durch den "Werkvertrag" vom 11. Januar 1983 dürfte aus materiellrechtlichen Gründen nicht geeignet gewesen sein, die vertraglichen Beziehungen der Parteien mit Ablauf des 31. März 1983 zu beenden. Der Kläger



-18-

hat nämlich mit der vorliegenden Klage deutlich seinen Vorbehalt erkennen lassen, durch eine spätere Befristung – zudem nur im Rahmen eines Werkvertrages – seinen aufgrund der unwirksamen Befristungen erworbenen Bestandsschutz nicht aufgeben zu wollen (vgl. das Urteil des Senates vom 7. Juni 1984 – 2 AZR 224/82 – sowie BAG Urteil vom 7. März 1980 – 7 AZR 177/78 – AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). In diesem Falle ändert eine spätere Befristung nicht die sich aus früheren unwirksamen Befristungen ergebenden Rechtsfolgen.

2. Das beklagte Land hat als unterliegende Partei gemäß § 91 ZPO die Kosten des Rechtsstreites über die Wirksamkeit der Befristung zu zahlen. Das gilt uneingeschränkt für die Kosten des ersten und des zweiten Rechtszuges. Nur für das Revisionsverfahren hat der in Ziffer 4 des Tenors angebrachte Vorbehalt Bedeutung. Er war erforderlich, weil der Kläger durch die Beschränkung seines Antrages die zunächst unzulässig um den Weiterbeschäftigungsanspruch erweiterte Revision insoweit teilweise konkludent zurückgenommen (vgl. §§ 566, 515 Abs. 2 ZPO) und das beklagte Land insoweit noch keinen Antrag nach § 515 Abs. 3 in Verb. mit § 566 ZPO gestellt hat.

Hillebrecht

Dr. Röhslers

Triebfürst

Thieß

Dr. Bensinger



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

