

Aktenzeichen: 2 AZR 288/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 5. Juli 1984

- 2 AZR 288/83 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 8. April 1982

Bielefeld

- 3 Ca 38/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 19. November 1982

Hamm

- 5 Sa 990/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit wissenschaftlichem Mitarbeiter

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT SR 2y

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 288/83

5 Sa 990/82 Hamm

Verkündet am
5. Juli 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp .

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 5. Juli 1984 durch den Vorsitzenden Rich-
ter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhler und Triebfürst so-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Bensinger für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. November 1982 - 5 Sa 990/82 - wird zurückgewiesen.
2. Das beklagte Land trägt 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 :

Die beiderseits tarifgebundenen Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristungen der zwischen ihnen abgeschlossenen Arbeitsverträge und darüber, ob zwischen ihnen über den 31. Dezember 1981 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die am 6. Dezember 1942 geborene, verheiratete und sozialwissenschaftlich ausgebildete Klägerin war aufgrund von fünf befristeten Arbeitsverträgen bei der Universität Bielefeld in der Zeit vom 1. März 1976 bis zum 31. Dezember 1981 mit einer Vergütung nach VergGr. II a BAT beschäftigt. Die Arbeitsverhältnisse bestimmten sich jeweils nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag, insbesondere nach der Sonderregelung 2y zum BAT (SR 2y BAT).

Gemäß Arbeitsvertrag vom 3. Juni 1976 war die Klägerin vom 1. März 1976 bis zum 31. Dezember 1976 am Institut für Didaktik



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Mathematik (IDM) als Zeitangestellte im Rahmen des von der Stiftung Volkswagenwerk finanzierten Drittmittelprojektes "Pilotphase- Dokumentationssystem" tätig. Ihre Aufgabe bestand in der Aufbauarbeit in der zentralen Abteilung Dokumentation im IDM für den Bereich der autovisuellen Medien. Zur Beendigung dieser Aufbauarbeiten wurde die Klägerin mit Arbeitsvertrag vom 21. Januar 1977 für die Zeit vom 1. Januar 1977 bis zum 30. September 1977 als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer am IDM weiterbeschäftigt. Tatsächlich war die Klägerin jedoch nur noch bis einschließlich Juli 1977 beim IDM tätig.

Aufgrund einer im April 1977 erfolgten Bewerbung einer für das Projekt "Beobachtung einphasiger Juristenausbildung" ausgeschriebenen Stelle eines wissenschaftlichen Mitarbeiters wurde die Klägerin mit Arbeitsvertrag vom 28. Oktober 1977 für die Zeit vom 1. August 1977 bis zum 31. Juli 1979 als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer am Interdisziplinären Zentrum für Hochschuldidaktik (IZHD) eingestellt. Durch Anschlußvertrag vom 18. Mai 1979 wurde sie bis zum 31. Dezember 1979 "für die Wahrnehmung dienstlicher Verpflichtungen am IZHD im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Begleitung der einphasigen Juristenausbildung" weiterbeschäftigt.

Nach dem 31. Dezember 1979 wurde die Klägerin am IZHD ohne Arbeitsvertrag weiterbeschäftigt, da sich die Parteien über die weitere Vertragsgestaltung zunächst nicht einigen konnten. Das Vertragsangebot des beklagten Landes, sie bis zum 28. Februar 1981 weiterzubeschäftigen, hat die Klägerin abgelehnt. Im Zuge



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der weiteren Verhandlungen legten die Parteien jeweils ihre unterschiedlichen Auffassungen dar und schlossen schließlich am 24. November 1980 einen bis 31. Dezember 1981 befristeten Arbeitsvertrag, dessen § 1 folgenden Wortlaut hat:

"Frau Dr. M , geb. am 6. Dezember 1942, wird am 1. Januar 1980 bei der Universität Bielefeld für die Zeit bis zum 31. Dezember 1981 (der Arbeitsvertrag ist bis zum 31.12.1981 befristet, weil das Projekt "Wissenschaftliche Beobachtung der einstufigen Juristenausbildung" zu diesem Zeitpunkt endet) für die Wahrnehmung dienstlicher Verpflichtungen am IZHD im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Begleitung der einphasigen Juristenausbildung als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe II a BAT weiterbeschäftigt."

Nachdem der Kanzler der Universität Bielefeld mit Schreiben vom 16. Dezember 1981 der Klägerin mitteilte, daß sie über den 31. Dezember 1981 hinaus nicht weiterbeschäftigt werde (und auch nicht weiterbeschäftigt wurde), hat die Klägerin am 7. Januar 1982 vorliegende Klage erhoben und das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht.

Zur Begründung hat die Klägerin vorgetragen, mit dem beklagten Land bestehe ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer. Abgesehen davon, daß sie über den 31. Dezember 1979 hinaus weiterbeschäftigt worden sei und somit § 625 BGB eingreife, verstoße die über fünfjährige Beschäftigung im Rahmen mehrerer befristeter Arbeitsverträge mit gleichen Aufgaben (Evaluierungsaufgaben), wenn auch in verschiedenen Objektbereichen, gegen die SR 2y BAT. Die einzelnen befristeten Arbeitsverträge seien zudem auch wegen



Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam. Das Recht, sich auf die Unwirksamkeit der Befristungen zu berufen, habe sie nicht verwirkt. Die Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 24. November 1980 sei auch nicht unter dem Gesichtspunkt eines Vergleiches im Sinne von § 779 BGB gerechtfertigt. Zumindest habe sie Anspruch darauf gehabt, bis zur Beendigung des Forschungsprojektes, das über das Jahr 1981 hinaus fortgesetzt worden sei, beschäftigt zu werden.

Die Klägerin hat beantragt
festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis
zwischen den Parteien über den 31. Dezember 1981 hinaus fortbestehe.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und geltend gemacht, die SR 2y BAT komme schon deshalb nicht zum Zuge, weil die Klägerin während ihrer Beschäftigungszeit an unterschiedlichen Instituten tätig gewesen und mit unterschiedlichen Aufgaben betraut worden sei. Ein arbeitsrechtlich bedeutsamer Zusammenhang zwischen den Aufgaben, die die Klägerin am IDM wahrgenommen habe, mit denen beim IZHD bestehe nicht. Die Beschäftigungszeiten könnten somit im Sinne der SR 2y BAT nicht zusammengerechnet werden. Außerdem scheide die SR 2y BAT auch deshalb aus, weil der Arbeitsvertrag vom 24. November 1980 einen Vergleich im Sinne von § 779 BGB darstelle, durch den einerseits das beklagte Land auf den Befristungstermin 28. Februar 1981 und die Klägerin andererseits unter Anerkennung des Befristungstermins 31. Dezember 1981 auf eine unbefristete Weiterbeschäftigung verzichtet habe.



Auf § 625 BGB könne sich die Klägerin nicht berufen, weil das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten in der Erwartung eines neu abzuschließenden befristeten Arbeitsvertrages fortgesetzt worden sei. Im übrigen entbehrten die einzelnen Befristungen nicht des sachlichen Grundes. Die Klägerin habe nach Erhalt des auch als vorsorgliche Kündigung zu wertenden Schreibens des Kanzlers der Universität Bielefeld vom 16. Dezember 1981, mit dem eine Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 31. Dezember 1981 abgelehnt wurde, auch nicht innerhalb von drei Wochen gemäß § 4 KSchG Klage erhoben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben.

Mit der durch Senatsbeschluß vom 31. März 1983 (2 AZN 67/83) zugelassenen Revision erstrebt das beklagte Land die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu Recht zu dem Ergebnis gekommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Dezember 1981 hinaus fortbesteht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, zur Rechtfertigung des Klageanspruchs könne sich die Klägerin nicht auf § 625 BGB



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



berufen, auch könne unentschieden bleiben, ob ein konkreter sachlicher Grund für die Befristungen der Verträge anzuerkennen sei. Für den letzten bis zum 31. Dezember 1981 befristeten Arbeitsvertrag könne jedenfalls kein sachlicher Grund anerkannt werden, da die Klägerin ab 1. März 1981 wegen Überschreitens der Fünf-Jahres-Grenze gemäß Nr. 2 der Protokollnotiz zur SR 2y BAT nicht mehr in einem befristeten Arbeitsverhältnis hätte weiterbeschäftigt werden dürfen. Entscheidend sei allein, daß die Klägerin, wenn auch aufgrund von insgesamt fünf Zeitverträgen, ununterbrochen über fünf Jahre beschäftigt worden sei. Es sei auch ohne Belang, daß die Arbeitsplätze der Klägerin im Bereich der Universität Bielefeld gewechselt hätten. Sowohl im IDM als auch beim IZHD habe die Klägerin Arbeiten für dieselbe "Verwaltung des öffentlichen Rechts" erbracht. Unerheblich sei auch, daß das beklagte Land bei Abschluß des letzten, den Fünf-Jahres-Zeitraum überschreitenden Vertrages nicht auf den von ihm vertretenen Rechtsstandpunkt habe verzichten wollen. Ob der letzte Arbeitsvertrag als Vergleich im Sinne von § 779 BGB und dieser insoweit als sachlich rechtfertigender Grund anzusehen sei, könne dahingestellt bleiben, da dieser dann darin liegende Verzicht auf ein tarifliches Recht nach Nr. 2 der Protokollnotiz SR 2y BAT mangels Billigung der Tarifvertragsparteien gemäß § 4 Abs. 4 TVG ohnehin unwirksam wäre. Das Schreiben des Kanzlers der Universität Bielefeld vom 16. Dezember 1981 könne schließlich auch nicht als eine vorsorgliche Kündigung angesehen werden, da sich dieses Schreiben ausdrücklich auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Befristung und deren bevorstehenden Ablauf bezieht.



II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten zwar im Ergebnis, nicht aber in der Begründung der revisionsrechtlichen Überprüfung stand; die Ausführungen zu Ziff. 2 der Protokollnotiz zur SR 2y BAT widersprechen der vom Senat im Urteil vom 26. Mai 1983 - 2 AZR 439/81 - (zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts und der Fachpresse vorgesehen) vertretenen Auffassung (vgl. auch das unveröffentlichte Urteil des Senats vom 28. Juli 1983 - 2 AZR 563/82 -).

1. Zutreffend sieht das Landesarbeitsgericht in dem Schreiben des Kanzlers der Universität Bielefeld vom 16. Dezember 1981 keine vorsorgliche Kündigung. Unter Bezugnahme auf den von der Klägerin unterschriebenen Vertrag vom 24. November 1980 wird vom Kanzler der Universität lediglich schlicht, gleichsam nur zur Klarstellung, darauf hingewiesen, daß das Arbeitsverhältnis vertragsgemäß am 31. Dezember 1981 ausläuft und eine weitere Beschäftigungsmöglichkeit nicht besteht. Die Klägerin war aufgrund dieser Mitteilung des Kanzlers daher nicht gehalten, im Anschluß daran in unmittelbarer oder entsprechender Anwendung des § 4 KSchG binnen drei Wochen die Unwirksamkeit der Befristung gerichtlich geltend zu machen. Es gibt keinen Rechtssatz des Inhalts, daß ein Arbeitnehmer - will er sein Klagerecht nicht verlieren - jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also insbesondere auch die durch Zeitablauf, binnen drei Wochen gerichtlich angreifen muß (BAG Urteil vom 26. April 1979 - 2 AZR 431/77 - AP Nr. 47 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 24. Oktober 1979 - 5 AZR 851/78 - AP Nr. 49 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR



177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

2. Die Klägerin hat ihr Recht, die Unwirksamkeit der Befristungen geltend zu machen, auch weder prozessual noch materiell-rechtlich verwirkt. Das gilt allerdings nicht für die ersten zwei Arbeitsverträge vom 3. Juni 1976 und vom 21. Januar 1977, weil in dem am 28. Oktober 1977 abgeschlossenen Arbeitsvertrag zugleich ein konkludenter Aufhebungsvertrag bezüglich eines möglicherweise gegebenen unbefristeten Arbeitsverhältnisses beim IDM liegt, wohl aber für die Arbeitsverträge, soweit sie die Tätigkeit im IZHD betreffen. Wie sich aus dem zwischen den Parteien geführten Schriftwechsel ergibt, hat die Klägerin wiederholt gegenüber dem beklagten Land die Forderung nach Weiterbeschäftigung und nach Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages erhoben bzw. die Meinung vertreten, sich zum beklagten Land in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu befinden. Die Klägerin hat den letzten Vertrag vom 24. November 1980 nur unter Aufrechterhaltung ihres Rechtsstandpunktes aus existenziellen Gründen und im Interesse einer sachgerechten Projektdurchführung bzw. Projektabwicklung bis zum 31. Dezember 1981 unterzeichnet. Sie hat sich die Weiterverfolgung ihrer Ansprüche vorbehalten. Die Klägerin hat auch innerhalb kürzester Frist nach Ablauf des 31. Dezember 1981, nämlich bereits am 7. Januar 1982, Klage erhoben. Unter diesen Umständen kann von einer Verwirkung keine Rede sein. Es fehlt sowohl am Umstands- als auch am Zeitmoment. Ein besonderer Vertrauenstatbestand, der das beklagte Land zu der Annahme hätte veranlassen können, die Klägerin werde hierwegen keine Klage mehr erheben, liegt nicht vor (vgl. hierzu BAG 11, 353; KR-Hille-



brecht, § 620 BGB Rz 231 ff.)).

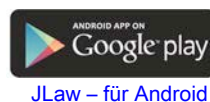
3. Beizupflichten ist dem Landesarbeitsgericht auch darin, daß sich die Klägerin nicht auf § 625 BGB berufen kann. Die Klägerin ist zwar nach Ablauf des bis 31. Dezember 1979 befristeten Arbeitsvertrages mit Wissen des beklagten Landes weiterbeschäftigt worden, jedoch unstreitig nur vorläufig und in der beiderseitigen Erwartung einer späteren vertraglichen Einigung über das "Ob" und "Wie" einer Fortsetzung des zum 31. Dezember 1979 ausgelaufenen Arbeitsverhältnisses. Unter diesen Umständen greift die Fiktion des § 625 BGB nicht ein (KR-Hillebrecht, § 625 BGB Rz 15; Münch-Komm-Schwerdtner, BGB, § 625 Rz 10; Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., § 625 Rz 14, jeweils m. w. N.; vgl. auch BAG Urteil vom 15. März 1960 - 1 AZR 464/57 - AP Nr. 9 zu § 15 AZO).

4. Nach den vom Großen Senat (BAG 10, 65) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortentwickelten Grundsätzen (vgl. zuletzt BAG 31, 40; 32, 85; 37, 283, 305) ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden und hierfür keine sachlich rechtfertigenden Gründe vorliegen. Befristete Arbeitsverträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung, und zwar auch hinsichtlich der Vertragsdauer, so in sich tragen, daß sie die Kündigungsvorschriften sachlich nicht beeinträchtigen. Bereits bei Abschluß des 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 Ver-

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
[\(mobile App\)](#)



tragspartner 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.

Diese Grundsätze gelten für wissenschaftliche Mitarbeiter des Hochschulbereiches auch dann, wenn sie nicht aus laufenden eigenen Haushaltsmitteln, sondern aus Drittmitteln vergütet werden. Grundsätzlich gibt die Begrenzung der Drittmittel daher insofern auch keinen sachlichen Grund für eine Befristung des Arbeitsvertrages ab (BAG Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/79 AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 26. Mai 1983 - 2 AZR 439/81 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts und in der Fachpresse vorgesehen).

5. Das Landesarbeitsgericht hat in Anwendung der Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 der SR 2y BAT eine Überschreitung der Fünf-Jahres-Grenze angenommen und deshalb das Vorliegen eines sachlichen Grundes für den letzten befristeten Arbeitsvertrag verneint. Für die übrigen Arbeitsverträge hat es das Vorliegen sachlicher Gründe für die Befristung dahingestellt sein lassen. Dem kann nicht gefolgt werden. Die Befristung des letzten Arbeitsvertrages ist nicht wegen Umgehung der Fünf-Jahres-Grenze gemäß Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 der SR 2y BAT unwirksam.

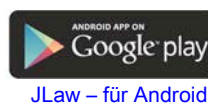


a) Die Tarifvertragsparteien haben mit der SR 2y BAT für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge bestimmte Zulässigkeitsvoraussetzungen aufgestellt, um die mit befristeten Arbeitsverträgen verbundenen Nachteile im Interesse beider Vertragsparteien zu begrenzen und überschaubar zu machen. So ist in den Protokollerklärungen zu Nr. 1 SR 2y BAT bestimmt, daß befristete Arbeitsverträge eines sachlichen Grundes bedürfen und nicht für die Dauer von mehr als fünf Jahren (bei Ärzten, Zahn- und Tierärzten sieben Jahre) abgeschlossen werden dürfen (Protokollnotiz Nr. 1 und Nr. 2). Auch 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 (Protokollnotiz Nr. 3). Die Protokollerklärungen beziehen sich ausdrücklich und unmittelbar zwar nur auf den Einzelvertrag und limitieren die Befristungsdauer, schließen aber den Abschluß mehrerer aneinandergereihter Arbeitsverträge, die jeweils die Dauer von fünf Jahren nicht übersteigen, grundsätzlich nicht aus, auch wenn die Gesamtdauer aller Verträge zusammen die Fünf-Jahres-Grenze überschreitet (BAG Urteil vom 2. August 1978 - 4 AZR 75/77 -, unveröffentlicht: Jobs/Rader, Dp 1981, Beilage Nr. 21, S. 5; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Anh. 1, § 620 BGB Anm. III 8 c). Wie der Senat aber mit Urteil vom 26. Mai 1983 - 2 AZR 439/81 - aaO (vgl. ferner das unveröffentlichte Urteil vom 28. Juli 1983 - 2 AZR 563/82 -) im Zusammenhang mit der Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 der SR 2y BAT entschieden hat, würde es dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung widersprechen und damit eine objektive Umgehung der ta-

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
[\(mobile App\)](#)



tariflichen Höchstfrist darstellen, wenn die mehreren aneinander gereihten und insgesamt die Dauer von fünf Jahren übersteigende Zeitverträge nicht jeweils auf anderen sachlichen Gründen beruhen. Die Überschreitung der Höchstgrenze von fünf Jahren ist demnach dann unschädlich, wenn die einzelnen Befristungen auf unterschiedlichen, voneinander deutlich abgrenzbaren sachlichen Gründen beruhen. Dieser vom Senat für Zeitverträge (Protokollnotiz Nr. 2) ausgesprochene Grundsatz gilt entsprechend auch für Arbeitsverträge für Aufgaben von begrenzter Dauer (Protokollnotiz Nr. 3), da insoweit, was den Sinn und Zweck der tariflichen Regelung über die Befristungsdauer anbetrifft, sachlich kein Unterschied besteht.

b) Die Klägerin wurde teils als Zeitangestellte (erster Arbeitsvertrag vom 1. März 1976 bis 31. Dezember 1976) und teils als Angestellte mit Aufgaben von begrenzter Dauer (die übrigen Arbeitsverträge vom 1. Januar 1977 bis 31. Dezember 1981) beschäftigt. Sie war vom 1. März 1976 bis zum 31. Juli 1977 im Rahmen des von der Stiftung Volkswagenwerk finanzierten Drittmittelprojektes "Pilotphase-Dokumentationssystem" am Institut für Didaktik der Mathematik tätig. Vom 1. August 1977 bis zum 31. Dezember 1981 arbeitete sie am Interdisziplinären Zentrum für Hochschuldidaktik an dem von der rechtswissenschaftlichen Fakultät in Zusammenarbeit mit dem IZHD betriebenen Projekt "Beobachtung der einstufigen Juristenausbildung". Während ihrer Beschäftigungszeit bei der Universität Bielefeld war die Klägerin somit an zwei verschiedenen Instituten in unterschiedlichen Arbeitsbereichen tätig bzw. an unterschiedlichen Arbeitsplätzen beschäf-



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

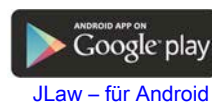


[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tigt. Die Klägerin arbeitete im IDM und beim IZHD auch jeweils an unterschiedlichen Projekten; insoweit waren für die Beschäftigung auch jeweils andere, voneinander deutlich abgrenzbare sachliche Gründe maßgebend. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist keineswegs ohne Belang, daß die Klägerin die Arbeitsplätze im Bereich der Universität Bielefeld gewechselt hat. Auch reicht es nicht aus, daß die Klägerin für dieselbe "Verwaltung des öffentlichen Rechts" gearbeitet hat. Bei der Berechnung der Fünf-Jahres-Grenze gemäß Nr. 1 der SR 2y BAT, Protokollnotiz Nr. 2 und Nr. 3 sind daher die Beschäftigungszeiten der Klägerin beim IDM und IZHD gesondert zu betrachten; eine Zusammenrechnung der Beschäftigungszeiten scheidet aus. Dem kann nicht entgegengehalten werden, daß es sich sowohl bei den Arbeiten am IDM als auch beim IZHD jeweils um Evaluationsarbeiten gehandelt und sich die Klägerin hierbei jeweils des sozialwissenschaftlichen Instrumentariums bedient hat. Letzteres ist, weil die Klägerin ja auch als Sozialwissenschaftlerin beschäftigt wurde, selbstverständlich und kann deshalb auch kein Unterscheidungskriterium sein. Maßgebliches Kriterium kann nur sein, ob eine Übereinstimmung oder Gleichartigkeit des Objekt- bzw. Arbeitsbereiches vorliegt und insoweit die mehrfachen Befristungen auf demselben oder gleichartigen sachlichen Grund beruhen. Davon kann vorliegend jedoch bezüglich der Beschäftigungszeiten der Klägerin im IDM und beim IZHD nicht ausgegangen werden. Weder der Beschäftigungsabschnitt im IDM noch der Beschäftigungsabschnitt beim IZHD überschreitet die Fünf-Jahres-Grenze, so daß die Befristung des letzten Arbeitsvertrages nicht wegen Umgehung der SR 2y BAT Protokollnotiz 2 und 3 unwirksam ist.



III. Die mit der Klägerin abgeschlossenen befristeten und die Tätigkeit beim IZHD betreffenden Arbeitsverträge sind jedoch in ihrer Dauer nach sachlich nicht gerechtfertigt.

1. Entgegen dem Vorbringen des beklagten Landes haben sich die Parteien mit dem Arbeitsvertrag vom 24. November 1980 im Sinne des § 779 BGB nicht dahingehend geeinigt, daß die Klägerin auf ihr behauptetes Recht und auf die Geltendmachung, zum beklagten Land in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen, verzichtet hat. Einen solchen Verzicht, der nicht nach § 4 Abs. 1 TVG unwirksam wäre, weil die Protokollnotiz 2 und 3 zu Nr. 1 der SR 2y BAT nicht eingreift, hat die Klägerin nicht erklärt. Das beklagte Land hat zwar an dem zunächst vorgesehenen Beendigungs-termin 28. Februar 1981 nicht mehr festgehalten, und die Parteien haben sich auf den Befristungstermin 31. Dezember 1981 geeinigt. Beide Parteien haben eine weitere Beschäftigung ohne schriftlichen Vertrag für unvertretbar angesehen. Nachdem der Klägerin mit Schreiben vom 16. Juni 1980 bei Nichtannahme des Angebots auf Vertragsverlängerung bis 28. Februar 1981 die Beendigung der Beziehungen zum 31. Juli 1980 angekündigt worden war, hat sich die Klägerin, wie sich aus ihren Schreiben vom 24. Juni 1980 und 10. November 1980 deutlich ergibt, aus existenziellen Gründen und im Interesse der Fortführung bzw. des Abschlusses des Projektes veranlaßt gesehen, im Wege eines Gegenvorschlages einen befristeten Arbeitsvertrag bis 31. Dezember 1981 zu akzeptieren. In beiden zitierten Schreiben hat sie aber deutlich gemacht, daß sie ihren Rechtsstandpunkt nicht aufgibt und sie den als sachdienlich angesehenen Vertrag abschließt, "weil und sofern ich an



der Aufrechterhaltung und Weiterverfolgung meiner vorgetragenen Auffassungen nicht gehindert werde". Diese Vertragsvoraussetzungen und Vertragsbedingungen hat das beklagte Land mit Schreiben vom 18. November 1980 akzeptiert, allerdings ebenfalls unter Aufrechterhaltung seines Rechtsstandpunktes. Der Arbeitsvertrag vom 24. November 1980 wurde von den Parteien unter Wahrung und Aufrechterhaltung des jeweiligen Rechtsstandpunktes abgeschlossen, um den "vertragslosen Zustand" zu beenden und in der Erkenntnis, daß das eigentliche Problem, nämlich ob die bisherigen Befristungen wirksam waren oder ob ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, nicht bereinigt, sondern nur hinausgeschoben wird. Da der Arbeitsvertrag vom 24. November 1980 keinen Vergleich im Sinne von § 779 BGB mit dem vom beklagten Land beigemessenen Inhalt darstellt, kann es deshalb auch offenbleiben, ob nur ein gerichtlicher Vergleich (BAG 11, 236; BAG Urteil vom 18. Dezember 1979 - 2 AZR 129/78 - AP Nr. 51 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) oder auch ein außergerichtlicher Vergleich (BAG 33, 27; BAG Urteil vom 22. Februar 1984 - 7 AZR 435/82 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts und in der Fachpresse vorgesehen) als sachlicher Befristungsgrund ausreicht.

2. Der Arbeitsvertrag vom 24. November 1980 ist zwar letztlich auf Wunsch der Klägerin abgeschlossen worden, rechtfertigt aber noch nicht die Befristung (vgl. BAG 10, 65). Davon könnte nur ausgegangen werden, wenn die Klägerin aus freien Stücken von sich aus, ohne Beeinträchtigung ihrer Entscheidungsfreiheit, den be-



fristeten Vertrag abgeschlossen hätte (BAG 25, 125). Diese Voraussetzungen liegen hier jedoch nicht vor. Die Klägerin hat keineswegs den Wunsch gehabt, vom beklagten Land nur in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt zu werden. Aus den dargelegten Umständen ergibt sich vielmehr, daß die Klägerin nur gezwungenermaßen den befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen, in Wirklichkeit aber in einer auch für das beklagte Land erkennbaren Weise, eine Daueranstellung angestrebt hat.

3. Die Klägerin ist beim IZHD als wissenschaftliche Angestellte ausschließlich für das zeitlich begrenzte Projekt "Wissenschaftliche Beobachtung der einstufigen Juristenausbildung" eingestellt und beschäftigt worden. Außer Frage steht damit, daß die Befristungen dem Grunde nach sachlich gerechtfertigt sind. Die sachliche Berechtigung einer Befristung muß aber auch hinsichtlich der gewählten Dauer, die sich an den Sachgründen der Befristung zu orientieren hat, gegeben sein (BAG Urteil vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 12, 328; 15, 132; 32, 274; 39, 38). Daran fehlt es jedoch. Jedenfalls hat das beklagte Land, dem aufgrund der gegebenen Sachverhaltsgestaltung - es hat durch die Beschäftigung der Klägerin in fünf befristeten Arbeitsverhältnissen den Anschein eines Kettenarbeitsverhältnisses geboten - abweichend von der Regel die Darlegungs- und Beweislast zufällt (BAG 10, 65; 38, 372; 39, 38), die sachliche Berechtigung der Befristungsdauer nicht dargelegt und nicht nachgewiesen. Aus dem unstreitigen Sachverhalt und dem Vorbringen der Parteien ergibt sich vielmehr, daß im maßgeblichen Zeitpunkt des jeweiligen Vertragsabschlusses



die vereinbarte Befristungsdauer sachlich nicht gerechtfertigt war.

a) Das von der Juristischen Fakultät der Universität Bielefeld in Zusammenarbeit mit dem IZHD durchgeführte Projekt "Wissenschaftliche Beobachtung der einstufigen Juristenausbildung" ist ersichtlich an die gesetzliche Regelung über die Erprobung der einstufigen Juristenausbildung gekoppelt und auch zeitlich danach ausgerichtet. Das ergibt sich auch aus dem Schreiben des Dekans der Juristischen Fakultät der Universität Bielefeld vom 20. Juli 1977 an die Klägerin, in dem es heißt, daß das Projekt auf eine Zeitdauer von vier Jahren angelegt ist, da bis 1981 die Ermächtigung des Richtergesetzes zur Erprobung der einstufigen Juristenausbildung Geltung hat. Dagegen ist in der Stellenanzeige, auf die sich die Klägerin beim IZHD beworben hat, von einem "zunächst auf drei Jahre angelegten Projekt" die Rede. Die Finanzkommission der Universität hat schließlich die Stelle nur für zwei Jahre bewilligt, und entsprechend dieser Mittelbewilligung ist mit der Klägerin am 28. Oktober 1977 ein auf zwei Jahre befristeter Arbeitsvertrag vom 1. August 1977 bis zum 31. Juli 1979 abgeschlossen worden. Diese auf haushaltsrechtlichen Erwägungen beruhende Befristung steht in einem deutlich erkennbaren Widerspruch zu der schon im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses sicher prognostizierten längeren Laufzeit des Projekts. Die haushaltsrechtlichen Erwägungen vermögen daher die Befristung sachlich nicht zu rechtfertigen, zumal die Universität hierbei in ihrem Verwaltungshandeln, d. h. bei der Entscheidung über den Umfang und die Dauer des zu finanzierenden Projektes durch den



Haushaltsgesetzgeber nicht eingeschränkt gewesen ist (BAG 1, 128, 135; 32, 85; 36, 229; 37, 283, 293 f.; 39, 38). Im Rahmen der zugewiesenen Mittel hat die Universität von sich aus und ungeachtet der längeren Laufzeit des Projekts zunächst nur für zwei Jahre finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt. Die Befristung des Arbeitsvertrages vom 28. Oktober 1977 bis zum 31. Juli 1979 ist sachlich nicht gerechtfertigt und daher unwirksam.

b) Aus der Rechtsunwirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrages vom 28. Oktober 1977 folgt, daß - entsprechend den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen über die Befristung von Arbeitsverträgen (BAG aaO) - zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Diese erworbene Rechtsposition eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses hat die Klägerin auch nicht durch den Abschluß der nachfolgenden Arbeitsverträge vom 18. Mai 1979 für die Zeit vom 1. August 1979 bis 31. Dezember 1979 und vom 24. November 1980 für die Zeit vom 1. Januar 1980 bis 31. Dezember 1981 verloren. Wie unter II 2 der Entscheidungsgründe dargelegt, hat die Klägerin diese Arbeitsverträge vorbehaltlich unter Aufrechterhaltung ihres Rechtsstandpunktes abgeschlossen.

Abgesehen davon - und darauf soll nur ergänzend hingewiesen werden - fehlt es im übrigen auch bei diesen beiden letzten Arbeitsverträgen aus den gleichen Gründen wie beim Arbeitsvertrag vom 28. Oktober 1977 und als Folge der Koppelung des Projekts an die gesetzlich festgelegte Erprobungsphase für die einstufige Juristenausbildung an einer sachlichen Rechtfertigung für die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Befristung. Bei Abschluß des vorletzten Vertrages am 18. Mai 1979 lief die Erprobungsphase noch bis zum 31. Dezember 1981; dagegen war bei Abschluß des letzten Arbeitsvertrages vom 24. November 1980 die gesetzlich festgelegte Erprobungsfrist bereits bis zum 15. September 1984 verlängert gewesen (vgl. § 5 b Abs. 5 DRiG, eingefügt durch Gesetz vom 16. August 1980, BGBl. I, 1451). Es ist nicht ersichtlich, daß das Projekt unabhängig von der gesetzlichen Experimentierphase gleichwohl am 31. Dezember 1981 auslaufen und beendet werden sollte. Die nur aus den zwischen den Parteien geführten langwierigen und schwierigen Verhandlungen erklärbaren Angaben über das Auslaufen des Projekts am 31. Dezember 1981 sprechen nicht dagegen und werden zudem durch den weiteren Geschehensablauf widerlegt. Das Projekt der Beobachtung der einphasigen Juristenausbildung ist auch über den 31. Dezember 1981 hinaus weitergeführt worden.

IV. Die Revision war daher, weil sich das angefochtene Urteil im Ergebnis als richtig erweist, aus den dargelegten Gründen mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Dr. Röhsler
zugleich für den
Vorsitzenden Richter Hillebrecht,
der Urlaub hat

Triebfürst

Thieß

Dr. Bensinger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)