

Aktenzeichen: 2 AZR 404/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 9. Februar 1984

- 2 AZR 404/82 -

I. Arbeitsgericht
Marburg

Urteil vom 13. Mai 1980
- 1 Ca 48/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 1. Juli 1982
- 12 Sa 820/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Wirksamkeit eines auflösend bedingten Arbeitsvertrages

Gesetz:

BGB § 620 Bedingung, § 157; TVG § 4 Abs. 3 und 4; SR 2 y BAT
Nr. 1; Protokollnotiz 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zum Senatsurteil vom 9. Februar 1984
- 2 AZR 402/83 - das zum Abdruck in der Fachpresse
vorgesehen ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 A7R 404/82

12 Sa 820/80 Frankfurt am Main

Verkündet am
9. Februar 1984

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Februar 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Mayr und
Dr. Bächle für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen
das Urteil des Landesarbeitsgerichts
Frankfurt am Main vom 1. Juli 1982
- 12 Sa 820/80 - 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 Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch den im Prozeßvergleich vom 3. April 1975 vereinbarten Beendigungstatbestand beendet worden ist.

Die als GEW-Mitglied tarifgebundene Klägerin schloß ihr Studium der Ethnosoziologie, Afrikanistik (Hausa und Suaheli) an der Philipps-Universität in Marburg im Jahre 1971 mit der Promotion ab. In der Zeit vom 15. Oktober 1971 bis zum 30. April 1972 arbeitete sie aufgrund zweier befristeter Verträge mit dem beklagten Land als Angestellte an der Universität Marburg. Danach vereinbarten die Parteien die befristete Beschäftigung der Klägerin gemäß § 45 Abs. 1 HUG in der Zeit vom 1. Mai 1972 bis zum 31. Oktober 1972 mit der Vergütung nach VergGr. II a BAT. Mit gleichem Aufgabengebiet und gleicher Vergütung wurde die Klägerin danach mehrfach befristet bis zum 28. Februar 1975 beschäftigt, wobei den jeweiligen Befristungsendzeitpunkten (31. März 1973,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

30. September 1973, 28. Februar 1974, 31. Juli 1974, 28. Februar 1975) der Halbsatz, "längstens bis zur Besetzung der H 2-Professur", beigefügt war. Seit dem 1. August 1972 wird die Klägerin auf der gleichen Stelle als wissenschaftliche Angestellte geführt. Den von der Klägerin anhängig gemachten Vorprozeß über die Wirksamkeit der Refristungen beendeten die Parteien durch folgenden gerichtlichen Vergleich vom 3. April/30. Mai 1975:

- "1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht über den 28. Februar 1975 hinaus fort.
2. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, zwei Monate nachdem das beklagte Land der Klägerin mitgeteilt hat, daß ein Bewerber den Ruf auf die Professur angenommen hat, aus der die Klägerin zur Zeit bezahlt wird."

Danach scheiterten drei Besetzungsverfahren für diese C 2-Professur (Ethnosozioologie). Deshalb wurde die Stelle inzwischen von einer C 2- in eine C 4-Stelle umgewandelt. Dem liegt im einzelnen folgender Sachverhalt zugrunde: Der Fachbereich 03 (Gesellschaftswissenschaften-Philosophie) beantragte mehrfach vergeblich die Übernahme der Klägerin in eine Dauerbeschäftigung. Auch nahm die Klägerin erfolglos am Besetzungsverfahren für die C 2-Stelle Ethnosozioologie teil. In der u.a. der Vorbereitung des Landeshaushaltsplans 1980 dienenden Sitzung des für Haushalts- und Stellenplanfragen zuständigen ständigen Ausschusses III (StA III) am 19. April 1979 legte die Universitätsverwaltung ein Konzept zur Angleichung der Personalstrukturplanung an die mittelfristige Personalentwicklungsplanung vor. Darin waren insgesamt acht C 2-Stellen zur Umwandlung in C 4-Stellen vorgesehen,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

darunter im Fachbereich 03 eine C 4-Stelle für Angewandte Soziologie und eine C 4-Stelle für Politologie. Ausweislich der Sitzungsniederschrift führte der für Planungsfragen zuständige Be-
dienstete hierzu vor dem StA III aus, die beiden Umwandlungen im
FB/03 dienten der Verbesserung des Verhältnisses von C 2- zu
C 4-Stellen. Außerdem seien die entsprechenden C 2-Stellen nicht
besetzbar. Der StA III beschloß die Umwandlung der Stellen. Im
Haushaltsplan 1980 des beklagten Landes (Einzelplan 04 Hessischer
Kultusminister, Kapitel 04 05 Philipps-Universität Marburg) ist
unter den Erläuterungen zu Titel 42201 der Abgang von 18
C 2-Stellen, davon fünf infolge Stellenumwandlung nach Besol-
dungsgruppe C 4, festgelegt. Unter den als Zugang ausgewiesenen
fünf C 4-Stellen findet sich eine für Angewandte Soziologie. Mit
Erlaß vom 12. Juni 1980 lehnte der Hessische Kultusminister den
zur Besetzung der C 2-Professur Ethnosoziologie vom FB/03 vorge-
schlagenen Professor-Ruf ab und forderte den Fachbereich auf zu
prüfen, ob er die Umwandlung dieser C 2-Stelle in eine Stelle für
einen wissenschaftlichen Mitarbeiter vorziehe, um damit die Em-
pirische Soziologie nachhaltig zu fördern. Diesen Erlaß leitete
der Zeuge H im Auftrag des Universitätspräsidenten an den
FB/03 mit dem Hinweis weiter, er werde diese Professorenstelle
zur Umwandlung in die im Einvernehmen mit dem Fachbereich vor-
gesehene zweite C 4- Stelle für den Bereich "Empirische Sozio-
logie" verwenden.

In ihrer Klage hat die Klägerin den Standpunkt vertreten,
der in den gerichtlichen Vergleich aufgenommene Sachgrund für
eine kündigungslose Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei auf-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-5-

grund der sich zwischenzeitlich geänderten Verhältnisse weggefallen. Zudem sei den Parteien aufgrund der beiderseitigen Tarifbindung verwehrt, die Sonderregelung 2y zum BAT und die dazugehörige Protokollnotiz vergleichsweise auszuschließen. Daraus folge, daß das seit dem Vergleichsabschluß über fünf Jahre bestehende Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich in ein unbefristetes übergegangen sei.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien auch dann fortbesteht, wenn ein Bewerber den Ruf auf die Professur angenommen hat, aus der die Klägerin zur Zeit bezahlt wird.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, der streitige Vergleich trage den Sachgrund für die kündigungslose Beendigung des Arbeitsvertrages in sich. Es bemühe sich nach wie vor um eine ordnungsgemäße Besetzung der C 2-Professur, die bislang an der mangelnden Qualifikation der Bewerber gescheitert sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Mit ihrer hiergegen gerichteten Berufung hat die Klägerin ihr Klageziel weiterverfolgt. Sie hat ihren in der ersten Instanz vertretenen Standpunkt vertieft, die Geschäftsgrundlage für den Prozeßvergleich vom 3. April 1975 sei weggefallen bzw. so nachhaltig verändert, daß sie an diesem nach Treu und Glauben



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nicht mehr festgehalten werden dürfe. Dies folge zum einen aus ihrem mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses gewachsenen Bestandsschutzvertrauen und ferner aus dem Umstand, daß sie faktisch die Aufgaben eines eigentlich für diese Stelle vorgesehenen Professors wahrgenommen habe. Abgesehen davon sei ihre C 2-Stelle erst nach Ablauf von fünf Jahren, nämlich nicht vor dem 12. Juni 1980, in eine C 4-Stelle umgewandelt worden. Selbst wenn die Parteien aber das Arbeitsverhältnis seit Januar 1980 beendigungsrechtlich wegen der zwischenzeitlichen Umwandlung stillschweigend einverständlich auf eine neue Grundlage gestellt hätten, könne die Klägerin verlangen, solange weiterbeschäftigt zu werden, bis die letzte an der Philipps-Universität in Marburg freie Professoren-Stelle besetzt sei. Denn mit dieser Umwandlung habe die Tätigkeit der Klägerin ihren Vertretungscharakter verloren, so daß es nur noch um die haushaltsmäßige Absicherung der weiteren Beschäftigung der Klägerin gehe.

Die Klägerin hat auf Hinweis des Berufungsgerichts den Antrag gestellt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Marburg vom 13. Mai 1980 - 1 Ca 48/80 - zu ändern sowie festzustellen, daß das beklagte Land nicht berechtigt sei, sich auf den Beendigungsgrund zu berufen, den die Parteien in Sachen K /Land Hessen - 1 Ca 206/75 ArbG Marburg - im Prozeßvergleich vom 3. April 1975/31. Mai 1975 vereinbart hatten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Sie hat hierzu klargestellt, mit diesem Antrag wende sie sich auch gegen die Auffassung des beklagten Landes, das Arbeitsverhältnis ende, wenn die durch Stellenumwandlung aus ihrer Stelle gewonnene C 4-Professur besetzt werde.

Hilfsweise hat die Klägerin beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien erst endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, zwei Monate nachdem das beklagte Land der Klägerin mitgeteilt hat, daß die letzte freie Professorenstelle an der Philipps-Universität Marburg besetzt worden ist.

Das beklagte Land hat beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Es hat bestritten, daß die Klägerin den vorgesehenen Stelleninhaber vertreten habe. Die C 2-Stelle sei bereits im April 1979 in eine C 4-Stelle umgewandelt worden. Nach alledem könne die Klägerin sich nicht darauf berufen, ihr Arbeitsverhältnis habe länger als fünf Jahre seit dem Vergleichsabschluß bestanden.

Das Berufungsgericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen Prof. Dr. R , Amtsrat O und Regierungs-Oberrat H , daraufhin das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß das beklagte Land nicht berechtigt ist, sich auf den Beendigungsgrund zu berufen, den die Parteien im Prozeßvergleich vom 3. April/31. Mai 1975 in Sachen K ./. Land Hessen - 1 Ca 206/75 - ArbG Marburg - vereinbart hatten. Mit der Revision erstrebt das beklagte Land die Wiederherstellung des



Urteils des Arbeitsgerichts, während die Klägerin 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 nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, wegen der mehr als fünfjährigen Dauer des aufgrund des Vergleichs vom 3. April/ 31. Mai 1975 ab dem 1. März 1975 fortgeführten Arbeitsverhältnisses sei das beklagte Land gehindert, sich auf den vereinbarten Beendigungsgrund zu berufen. Da beide Parteien tarifgebunden seien, finde auf das Arbeitsverhältnis der BAT, Nr. 1 zu SR 2y BAT sowie die dazugehörige Protokollnotiz Anwendung. Ein Verzicht auf die daraus entstandenen Rechte sei nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig (§ 4 Abs. 4 TVG). Nach Protokollnotiz 2 Satz 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT sei der Abschluß von Zeitverträgen für die Dauer von mehr als fünf Jahren unzulässig. Nach Protokollnotiz 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT dürfe ein befristeter Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Vertragsabschluß zu erwarten sei, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können. Nach ihrem Normzweck wollten diese Tarifvertragsbestimmungen vor unzuträglich langen Befristungen schützen. Aus diesem Grunde sei in der Fünf-Jahres-Grenze eine allgemeine und absolute Höchstgrenze für das jeweilige Zeitarbeitsverhältnis zu sehen. Das gelte auch für auflösend bedingte Arbeitsverhältnisse, da sie nur unter den gleichen Voraussetzungen wie befristete Arbeitsverträge zulässig



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



seien.

Vorliegend habe das Arbeitsverhältnis vom Vergleichsabschluß bis zur Umwandlung der C 2- in eine C 4-Stelle mehr als fünf Jahre bestanden. Die Beweisaufnahme habe ergeben, daß die Stelle, aus der die Klägerin bezahlt worden sei, keinesfalls früher als am 14. Juni 1980 in eine C 4- Stelle umgewandelt worden sei. Dementsprechend verstoße die Berufung auf die auflösende Bedingung gegen § 4 Abs. 3 und 4 TVG in Verbindung mit Protokollnotiz 2 und 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT.

B. Dem Berufungsgericht ist im Ergebnis, aber nur teilweise in der Begründung zu folgen.

I.1. Voraussetzung für die Unwirksamkeit der Abrede über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gerichtlichen Vergleich wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 3 und 4 TVG ist zunächst, daß auf die Abrede die Protokollnotiz 1 und 2 oder 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT Anwendung findet. Diese Voraussetzung ist zwar erfüllt, das führt aber noch nicht zur Unwirksamkeit der Vereinbarung (vgl. unten zu I 2).

a) Bei dem im Vergleich vom 3. April 1975/30. Mai 1975 vereinbarten Beendigungstatbestand handelt es sich um eine auflösende Bedingung, bei der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dem Eintritt eines zukünftigen, ungewissen Ereignisses abhängig gemacht wird, vorliegend von der Besetzung der Stelle, aus der die Klägerin bezahlt wurde, mit einem Professor. Ob und wann



-10-

ein Bewerber den Ruf auf die H 2(später C 2)-Stelle einnehmen würde, war bei Vergleichsabschluß ein zukünftiges, ungewisses Ereignis. Die Tatsache, daß die Beendigung erst nach Ablauf einer Ankündigungsfrist von zwei Monaten, gerechnet vom Eintritt der Bedingung, erfolgen sollte, ändert daran nichts. Die Ankündigungsfrist hatte nur die Funktion, die für den Arbeitnehmer in aller Regel mit einem auflösend bedingten Arbeitsverhältnis verbundene unerträgliche Folge zu mildern, daß Umstände das Arbeitsverhältnis jederzeit beenden können, die als Kündigungsgründe möglicherweise nicht ausreichen würden, o h n e daß der Arbeitnehmer sich hierauf rechtzeitig einrichten kann (vgl. hierzu näher BAG 36, 112 ff. = AP Nr. 4 zu § 620 BGB Bedingung mit weiteren Nachweisen).

b) Nach Wortlaut, systematischem Regelungszusammenhang und Sinn und Zweck des Tarifvertrages werden der auflösend bedingte wie der zweckbefristete Arbeitsvertrag von der Regelung der Protokollnotiz 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT erfaßt.

aa) Nach Nr. 1 SR 2y BAT wird zwischen drei verschiedenen Typen von Arbeitsverträgen mit begrenzter Dauer unterschieden: Dem Zeitvertrag, dem Aushilfsarbeitsvertrag und dem Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer, der entweder mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist oder mit Eintritt eines bestimmten Ereignisses enden soll. Nach Wortlaut und systematischem Zusammenhang sollen in Nr. 1 SR 2y BAT und der dazugehörigen Protokollnotiz a l l e befristeten Arbeitsverträge und Vertragsgestaltungen von begrenzter Dauer geregelt werden. Es ist kein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

befristeter Arbeitsvertrag denkbar, der nicht unter die Protokollnotiz SR 2y BAT fiele. Nach dem Wortlaut wird neben dem befristeten Arbeitsvertrag auch der auflösend bedingte Arbeitsvertrag von Nr. 1 SR 2y BAT erfaßt, denn bei den Arbeitsverträgen für Aufgaben von begrenzter Dauer wird unterschieden zwischen solchen, die mit kalendermäßig bestimmter Frist und solchen, die mit Eintritt eines bestimmten Ereignisses enden. Der Eintritt eines bestimmten Ereignisses in der Zukunft kann aber gewiß oder ungewiß sein. Im ersten Fall handelt es sich um eine Ereignisbefristung, im zweiten um eine auflösende Bedingung (Larenz, Allgemeiner Teil des deutschen Bürgerlichen Rechts, 5. Aufl., S. 451 ff.).

bb) Die teleologische Auslegung, bei der der wirtschaftliche und soziale Zweck entscheidend ist, den die Tarifvertragsparteien mit einer Regelung erreichen wollen, bestätigt das Ergebnis der grammatikalischen und systematischen Auslegung.

Mit der Protokollnotiz 1 und 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT bringen die Tarifvertragsparteien nämlich zum Ausdruck, daß Befristungen über fünf Jahre hinaus regelmäßig "sozialwidrig" und deshalb rechtsunwirksam sind, aus der Protokollnotiz 3 ergibt sich, daß eine Aufgabe von begrenzter Dauer nur vorliegt, wenn bei Abschluß des Vertrages davon ausgegangen werden kann, sie sei innerhalb von fünf Jahren erledigt (Wiedemann/Palenberg, RdA 1977, 85 ff., 92).

Damit findet in der Protokollnotiz Ausdruck, daß die Tarif-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vertragsparteien Befristungen von mehr als fünf Jahren regelmäßig für nicht vertretbar halten, weil einerseits die relativ lange Dauer des Arbeitsverhältnisses zeigt, daß der Arbeitgeber an einer längerfristigen Beschäftigung des Arbeitnehmers interessiert ist, aber dennoch mit der Vertragsgestaltung den Kündigungsschutz umgeht. Bei der auflösenden Bedingung befindet sich der Arbeitnehmer in einer noch schlechteren Position: Es ist ungewiß, ob das Arbeitsverhältnis bald oder in fernerer Zukunft endet; der Arbeitnehmer hat keinen Einfluß darauf, ob die Bedingung eintritt, ihm fehlt daher jede hinreichend sichere Erwartungsgrundlage für Dispositionen. Andererseits wird noch stärker als bei der Befristung die Funktion des Kündigungsschutzes gefährdet, weil die auflösende Bedingung **u n m i t t e l b a r** darauf hinausläuft, daß Sachverhalte das Arbeitsverhältnis beenden sollen, die nach § 1 KSchG oder § 626 BGB möglicherweise nicht als Beendigungsgründe ausreichen würden (vgl. dazu näher BAG 36, 112, 123 ff. = AP Nr. 4 zu § 620 BGB Bedingung). Da die Protokollnotiz wegen der Gefahr der Umgehung des Kündigungsschutzes bei Befristungen eine Höchstdauer von fünf Jahren vorsieht, ist entgegen der vom Sechsten Senat vertretenen Auffassung (Urteil vom 11. März 1980 - 6 AZR 1080/77 - nicht veröffentlicht) auszuschließen, daß die auflösende Bedingung, die dem Wortlaut nach unter die Regelung fällt, von dieser Bestimmung ausgenommen ist. Eine andere Auslegung wäre nur möglich, wenn die Tarifvertragsparteien Nr. 1 SR 2y BAT und die dazugehörige Protokollnotiz ausdrücklich auf befristete Verträge beschränkt hätten. Das ist nicht geschehen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

c) Entsprechend gehen auch die Kommentatoren des BAT, soweit sie überhaupt auf diese Frage eingehen, von der Geltung der Protokollnotiz für auflösende Bedingungen aus, zum Teil wird gar nicht zwischen auflösender Bedingung und Befristung unterschieden: So vertreten Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese (BAT Bd. II, Stand Oktober 1983, Erl. 3 e) die Ansicht, die Protokollnotiz 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT gelte auch für "auflösend bedingte befristete Arbeitsverhältnisse". Nach Crisolli/Tiedtke/Ramdohr (Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Stand August 1979, Anm. 3 zu Anlage 2y) besteht "das Wesen des befristeten Arbeitsvertrages darin, daß er nach dem übereinstimmenden Willen der Arbeitsvertragsparteien durch Zeitablauf oder Eintritt eines bestimmten Ereignisses von selbst endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf ... Es ist auch ohne rechtliche Bedeutung, ob im Zeitpunkt des Fristablaufs oder des Eintritts der auflösenden Bedingung der Angestellte arbeitsunfähig krank oder die Angestellte schwanger ist ..." Auch danach wird nicht zwischen auflösender Bedingung und Befristung unterschieden.

Dem ist wenigstens insoweit zuzustimmen, als auch die auflösende Bedingung in Nr. 1 SR 2y BAT und der dazugehörigen Protokollnotiz mitgeregelt ist.

2. Gleichwohl verstößt die Abrede im gerichtlichen Vergleich vom 3. April/31. Mai 1975 nicht gegen die Protokollnotiz 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT und damit gegen § 4 Abs. 4 TVG.

Die vorliegende Vertragsgestaltung ist der Fallgruppe der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

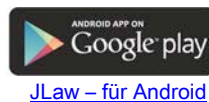
Verträge von begrenzter Dauer zuzuordnen. Die vom Sechsten Senat (aa0) vertretene einschränkende Auslegung wird aufgegeben, weil sie dem umfassenden Regelungszweck der SR 2 y BAT nicht gerecht wird. Das ist ohne Anfrage möglich, weil der Sechste Senat für Bestandsstreitigkeiten nicht mehr zuständig ist.

a) Nach der Protokollnotiz 3 darf ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer nur 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. Danach ist die Protokollnotiz 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT nicht schon verletzt, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mehr als fünf Jahre bestanden hat, sondern nur, wenn nach der Vorstellung der Parteien bei Vertragsabschluß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.

Ist die Prognose der Parteien objektiv unrichtig, so ist dies rechtlich nach der SR 2 y BAT nicht unmittelbar relevant. Gehen sie z.B. fälschlicherweise davon aus, für die Aufgaben würden sieben Jahre benötigt, obwohl sie tatsächlich in vier Jahren erledigt werden, ist der Vertrag dennoch wegen Verstoßes gegen Protokollnotiz 3 zu SR 2 y BAT unwirksam. Auf der anderen Seite verletzt nicht ein Arbeitsvertrag die Protokollnotiz 3, wenn er auf der Vorstellung beruht, die Aufgaben seien in fünf Jahren erledigt, während das Arbeitsverhältnis wegen der längeren Dauer der von vornherein begrenzten Aufgaben sechs Jahre dauert (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, aa0, Nr. 1 SR 2 y BAT



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



Erl. 9; Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, aaO, Nr. 1 SR 2 y BAT
Anm. 15 a; einschränkend Böhm/Spiertz, Kommentar zum BAT, Stand
August 1983, Nr. 1 SR 2 y BAT Rz 29, die davon ausgehen, daß im
Regelfall die Fünf-Jahres-Frist die Höchstgrenze darstellt.

b) Wie die Fälle zu beurteilen sind, in denen die Parteien nach
Vertragsabschluß feststellen, daß die Aufgaben nicht in fünf
Jahren erledigt werden können, braucht vorliegend nicht ent-
schieden zu werden (vgl. dazu aber Clemens/Scheuring/Steingen/
Wiese, aaO, Erl. 9, nach denen die Aufgaben innerhalb von fünf
Jahren seit der Feststellung erledigt sein müssen, daß entgegen
der ursprünglichen Annahme die Arbeiten nicht innerhalb von fünf
Jahren nach Vertragsabschluß beendet werden können; andernfalls
entstehe ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit; ebenso
Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, aaO, Anm. 15 a) zu Nr. 1 SR 2 y BAT).
Wie die Parteien unstreitig gestellt haben, sind sie bei Abschluß
des Vergleichs davon ausgegangen, daß die C 2 -Stelle innerhalb
von fünf Jahren mit einem Professor besetzt würde.

Die Berufung auf den im Prozeßvergleich geregelten Beendi-
gungstatbestand verstößt daher nicht gegen die Protokollnotiz 3
zu Nr. 1 SR 2 y BAT und damit auch nicht gegen § 4 Abs. 3 und 4
TVG.

3.a) Die auflösende Bedingung im Prozeßvergleich vom 3. April/
31. Mai 1975 ist auch nicht aus den im Senatsurteil vom 9. Juli
1981 (aaO) ausgeführten Gründen rechtsunwirksam. In jenem Urteil
hat der Senat erwogen, das auflösend bedingte Arbeitsverhältnis



-16-

grundsätzlich für unzulässig zu erklären, sofern die auflösende Bedingung nicht vornehmlich dem Interesse des Arbeitnehmers dient oder ihr Eintritt allein vom Willen des Arbeitnehmers abhängt. Entscheidend für die Ankündigung des Senats, seine Rechtsprechung zur auflösenden Bedingung zu ändern, war der unübersehbare Unterschied zwischen Befristung, der die auflösende Bedingung bisher arbeitsrechtlich zugeordnet wurde, und der auflösenden Bedingung. Da die Befristung einen festen Endpunkt für das Arbeitsverhältnis setzt, weiß der Arbeitnehmer bei dieser Vertragsgestaltung von vornherein, daß er sich nicht auf einen dauerhaften Bestand des Arbeitsverhältnisses einrichten kann und wann er sich nach einem anderen Arbeitsplatz umschauen muß. Dementsprechend beschränken sich die Vorbehalte gegen die Befristung von Arbeitsverhältnissen auf die Fälle, in denen auch die Arbeitgeber an sich durchaus an unbefristeten Arbeitsverhältnissen interessiert sind, jedoch wegen der Bindungen des Kündigungsschutzes den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages vorziehen. Den berechtigten Interessen der befristet beschäftigten Arbeitnehmer wird dadurch Rechnung getragen, daß zur Vermeidung der objektiven Umgehung des Kündigungsschutzes ein sachlicher Grund für die Befristung verlangt wird. Dagegen stimmen - wie der Senat im Urteil vom 9. Juli 1981 (aaO) eingehend ausgeführt hat - beim auflösend bedingten Arbeitsverhältnis die Interessen des Arbeitnehmers weitgehend mit denen bei Arbeitsverhältnissen auf unbestimmte Zeit überein (vgl. auch die Ausführungen unter B I 1 b). Während die Befristung nur in Verbindung mit dem Zweck zur Umgehung des Kündigungsschutzes führt, läuft die auflösende Bedingung u n m i t t e l b a r darauf hinaus, daß Sachverhalte das

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
[\(mobile App\)](#)



Arbeitsverhältnis beenden sollen, die nach § 1 KSchG oder § 626 BGB möglicherweise nicht als Beendigungsgründe ausreichen würden.

b) Inzwischen aber hatte der Senat auch über auflösend bedingte Arbeitsverhältnisse zu entscheiden, die für den betroffenen Arbeitnehmer nicht uneingeschränkt vorteilhaft waren, gegen deren Rechtmäßigkeit dennoch nichts einzuwenden ist. So lag der Senatsentscheidung vom 17. Februar 1983 (- 2 AZR 208/81 - EzA § 620 BGB Nr. 62, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) ein Fall zugrunde, in dem eine auflösende Bedingung des Arbeitsvertrages zur Wahrung der Rechte des Personalrats bei der Einstellung vereinbart war.

Auch die auflösende Bedingung in einem Prozeßvergleich zur Beendigung eines Befristungsrechtsstreits dient nicht nur den Interessen des Arbeitnehmers, gehört aber gleichwohl zu den Fallgestaltungen einer auflösenden Bedingung, gegen die keine grundsätzlichen rechtlichen Bedenken bestehen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 3. August 1961 - 2 AZR 117/60 - und vom 18. Dezember 1979 - 2 AZR 129/78 -, AP Nr. 19 und 51 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die Befristung in einem gerichtlichen Vergleich, auf die die Parteien sich zur Beendigung eines Kündigungsrechtsstreits oder eines Feststellungsstreits über den Bestand eines Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf eine vertraglich vereinbarte Befristung einigen, stets sachlich gerechtfertigt. Beide Parteien wählen dann nämlich zwischen den beiden



denkbaren Möglichkeiten der Beendigung des Rechtsstreits, der Klageabweisung und der Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung bzw. der Befristung einen echten Mittelweg zur Wiederherstellung des Rechtsfriedens. Die Mitwirkung des Gerichts verhindert in aller Regel, daß die Interessen einer Partei unangemessen berücksichtigt werden. Auch bei der Vereinbarung einer auflösenden Bedingung zur Beendigung eines Befristungsrechtsstreits ist zumindest nicht von vorn herein von der Unzulässigkeit des Gestaltungsmittels auszugehen, einigen sich die Parteien doch hier im Wege des gegenseitigen Nachgebens auf eine Mittellösung. Wegen der Ähnlichkeit der Fallgestaltung trägt auch die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung in einem prozeßbeendenden Vergleich ihre sachliche Rechtfertigung in sich. Den erheblichen Unterschieden zwischen Befristung und auflösender Bedingung kann bei der auflösenden Bedingung in einem Prozeßvergleich bei der Auslegung Rechnung getragen werden, in anderen Fällen dadurch, daß an die sachliche Rechtfertigung besonders strenge Anforderungen gestellt werden.

II. Zwischen den Parteien besteht aber ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, weil sich das beklagte Land nicht mehr darauf berufen kann, mit der Besetzung der C 4-Stelle mit einem Professor sei die vereinbarte auflösende Bedingung eingetreten.

1. Nach dem Wortlaut des Prozeßvergleichs vom 3. April/31. Mai 1975 kann die auflösende Bedingung nicht mehr eintreten, weil die C 2-Stelle für Ethnosoziologie in eine C 4-Stelle für Angewandte Soziologie umgewandelt worden ist, nachdem drei Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

in auflösend bedingter oder zweck-
te Protokollnotiz 3 zu Nr. 1
hätten die Parteien bei vernünftiger
und Glauben ein Arbeitsverhältnis
et, da die Klägerin Daueraufgaben im
ahrgenommen hat (vgl. Tätigkeits-
ch die Dekanin für den Fachbereich
nd Philosophie Prof. R R ,
r Lehrveranstaltungen der Klägerin
Landes über die Erteilung von
altungen der Klägerin, Bl. 157

das Berufungsgericht habe bei der
sei erst nach Ablauf von fünf Jahren
t worden, übergangen, daß die Klä-
hauptung im Schriftsatz vom
mlichen Verhandlung vor dem Landes-
nd nicht unter den Voraussetzungen
, ist zumindest unbegründet.

Verständnis nach § 288 ZPO ist das
Tatsache in einer mündlichen Ver-
ständnis muß derjenige beweisen, der
Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO,
Berufungsverfahren hat der Pro-
ten Landes im Schriftsatz vom
t, die Klägerin habe im Schriftsatz

setzungsverfahren für die C

Daraus allein kann aber
Arbeitsverhältnis bestehe for
tragsauslegung bedarf, ob nie
mit der auflösenden Bedingung
ist.

2. Zu diesem Ergebnis führt
jedoch nicht.

a) § 157 BGB, nach dem Vert
und Glauben mit Rücksicht auf
zum Ziel, den Vertragsinhalt
stellen, zu denen eine Verein
gleichviel, ob die Lücke von
nachträglich im weiteren Vert
RGZ 164, 196, 202). In diesen
tragsauslegung erforderlich,
einen Punkt bewußt offengelass
- II ZR 6/63 - NJW 1965, 1966
- 2 AZR 1052/77 - AP Nr. 1 zu
12. Aufl., 1982, § 157 Rz 99
1978, § 157 Rz 32 ff. und So
11. Aufl., 1978, § 157 Rz 11

b) Vorliegend haben die Pa
die Möglichkeit in Betracht



mit einem Professor besetzt
C 4-Stelle umgewandelt werden.
gen, die C 2-Stelle werde dem-
st. Der Abrede, das Arbeitsver-
elle der Klägerin mit einem Pro-
über der beiderseitige Wille
dann zu beenden, wenn die Stelle
oder nach Umwandlung besetzt
ung der C 2-Stelle und die Be-
ig in eine C 4-Stelle zwei inso-
e die Bezahlung der Klägerin aus

Vertragsauslegung vorliegend
Verhältnisses, sondern zu dessen

h darauf abzustellen, was die
senabwägung nach Treu und Glau-
llung eingetretenen Fall ver-
bedacht worden wäre. Vorliegend
e Parteien vereinbart hätten,
leichsabschlusses bekannt gewe-
nach mehr als fünf Jahren in
erst einige Zeit danach mit einem
e ihnen bekannt gewesen, daß die
halb einer Frist von fünf Jahren
ne Aufgabe von begrenzter Dauer

vom 16. Juli 1981 den Vortrag des
lung der Stelle eingeräumt und in
vorgetragen. Aus dem Protokoll d
ergibt sich nichts für diese Beh
hat auch keinen Beweis dafür ang
Geständnis abgelegt, obwohl dies
der Sitzung vom 30. Juli 1981 ih
Vortrag korrigiert hatte und nun
30. Juni 1980 sei die Stelle umg
Land ist also für die Behauptung
lung der Stelle vor Ablauf von f
lig geblieben.

bb) Selbst wenn von einem Gest
das beklagte Land sich darauf ni
zeßbevollmächtigte der Klägerin
vom 30. Juli 1981 mit der Begrü
sich über den Zeitpunkt der Umw
er zum Beweis der Behauptung, d
12. Juni 1980 erfolgt, ausweisl
kunden zu den Akten gegeben, u.
Kultusministers vom 12. Juni 19
aufgefordert hat zu prüfen, ob
Stelle für einen wissenschaftli
wolle. Aufgrund gründlicher Bew
die im übrigen mit keinem Wort
ist das Berufungsgericht zu dem
wandlung der C 2- in eine C 4-S



-23-

12. Juni 1980 erfolgt ist, die Klägerin sich also geirrt hat.

III. Da die Verfahrensrüge nicht durchgreift, ist der Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO an die Feststellung des Landesarbeitsgerichts gebunden, die C 2-Stelle sei erst nach Ablauf von fünf Jahren in eine C 4-Stelle für Angewandte Soziologie umgewandelt worden. Die ergänzende Vertragsauslegung führt also zu dem Ergebnis, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht.

Dementsprechend war die Revision zurückzuweisen.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Hans Mayr

Dr. Bächle



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](#)