

Aktenzeichen: 2 AZR 439/81

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 26. Mai 1983
- 2 AZR 439/81 -

I. Arbeitsgericht
Marburg

Urteil vom 16. September 1980
- 1 Ca 203/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 25. Juni 1981
- 12 Sa 38/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja (Tatbestand und Gründe zu A und B II)
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Umgehung der 5-Jahresgrenze durch mehrere Befristungen

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

Leitsätze:

1. Die durch die Protokollnotiz 2 zu Nr. 1 der SR 2 y zum BAT festgelegte Fünf-Jahres-Grenze für die Dauer eines Zeitvertrages wird dann objektiv umgangen, wenn die Gesamtdauer mehrerer aneinandergereihter befristeter Verträge diese Höchstfrist überschreitet und die einzelnen Zeitverträge nicht jeweils auf anderen, sondern auf denselben oder gleichartigen Gründen beruhen. Auch in diesem Falle wird der befristete durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag ersetzt.
2. Bei der Berechnung der Gesamtdauer der befristeten Beschäftigung im Bereich einer Hochschule können auch sogen. befristete Privat-Dienstverträge mit Hochschullehrern zu berücksichtigen sein.



2 AZR 439/81

12 Sa 38/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
26. Mai 1983

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Mai 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Hauenschild und Strümper für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 25. Juni 1981 - 12 Sa 38/81 - 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 :

Der 1939 geborene und mit einer Deutschen verheiratete Kläger ist indischer Staatsangehöriger. Im Jahre 1959 erwarb er den in der Bundesrepublik Deutschland als Diplom in Physik anerkannten Grad eines "Masters of Science" (MSc) in Physik der Universität Kalkutta.

Im Oktober 1965 schloß der Kläger mit dem beklagten Land einen bis zum 30. September 1967 befristeten Anstellungsvertrag als wissenschaftliche Hilfskraft bei dem Physikalischen Institut der Universität Marburg. Dieser Vertrag wurde dreimal verlängert, und zwar zunächst bis 31. Dezember 1967, dann bis 31. Dezember 1968 und schließlich bis 31. Dezember 1969. Während dieser Zeit war der Kläger ordentlicher Studierender an der Universität Marburg. In dem hieran anschließenden Anstellungsvertrag vom 1. Januar 1970 bis zum 31. Dezember 1970 faßte der Kläger das Ergebnis seiner kernphysikalischen Untersuchungen in einer Dissertation zusammen und promovierte.



Danach wurde der Kläger im Rahmen eines Privat-Dienstvertrages mit Prof. Dr. W für die Zeit vom 1. Januar 1971 bis zum 31. Dezember 1971 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im sogenannten Separator-Labor am Institut für Physik der Universität Marburg beschäftigt. Die Finanzierung dieses auf einem Vertragsvordruck der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) abgeschlossenen Privat-Dienstvertrages, in dem auch auf die Bestimmungen des BAT ergänzend Bezug genommen worden ist, erfolgte aus DFG-Mitteln.

Im Anschluß an diesen Vertrag schloß Prof. Dr. W mit dem Kläger fünf weitere Privat-Dienstverträge ab für die Zeiträume vom 1. Januar 1972 bis 30. April 1972, vom 1. Mai 1972 bis 31. Dezember 1972, vom 1. Januar 1973 bis 31. Dezember 1973, vom 1. Januar 1974 bis 31. Dezember 1974 und vom 1. Januar 1975 bis 31. Dezember 1975. Die Finanzierung dieser Verträge, in denen wiederum ergänzend auf die Regelung des BAT nebst Ergänzungen verwiesen wurde, erfolgte aus Mitteln der Gesellschaft für Schwerionenforschung GmbH (GSI) in Darmstadt, deren Gesellschafter die Bundesrepublik Deutschland und das Land Hessen sind.

Die mit dem Kläger abgeschlossenen Privat-Dienstverträge wurden in personalverwaltungsmäßiger Hinsicht von der Universität Marburg durchgeführt. Die Universität übernahm die An- und Abmeldung des Klägers zur Sozialversicherung und wickelte dessen Antrag auf Gewährung vermögenswirksamer Leistungen ab. Die Dienstbezüge des Klägers wurden vom Universitäts-Lohnbüro ange-



wiesen.

Nachdem der letzte, bis 31. Dezember 1975 befristete Privat-Dienstvertrag wegen der Gefahr eines unzulässigen Kettenarbeitsverhältnisses auf Bedenken des Universitäts-Präsidenten gestoßen war, wurde beschlossen, mit wissenschaftlichen Mitarbeitern, die aus den der Universität zugewiesenen GSI-Mitteln bezahlt werden, Landesverträge abzuschließen. Nach Abänderung und Vorverlegung des Endzeitpunktes des letzten Privat-Dienstvertrages auf den 14. August 1975 stellte daraufhin das beklagte Land den Kläger, nachdem diesem als Ausländer mit Erlaß des Hessischen Kultusministers vom 12. August 1975 eine Ausnahmegenehmigung erteilt worden war, mit Vertrag vom 3. September 1975 als wissenschaftlichen Mitarbeiter für die Zeit vom 15. August 1975 bis zum 31. Dezember 1977 (Zeitangestellter gemäß SR 2 y zum BAT) - ohne Beschreibung des Aufgabenbereiches - an der Philipps-Universität Marburg ein. Am 29. Juni 1977 schlossen die Parteien einen Anschlußvertrag, wonach der Kläger als Angestellter für Aufgaben mit begrenzter Dauer für die Zeit vom 1. Januar 1978 bis zum 14. August 1980 eingestellt wurde. Als Aufgabe von begrenzter Dauer war im Vertrag das Projekt "Elektromagnetische On-line-Isotopenseparation von SI-Reaktionsprodukten unter Verwendung eines Helium-Jet-Systems, Kennzeichen Nr. 96061" angeführt. Die Finanzierung erfolgte aus GSI-Mitteln.

Zumindest seit dem 1. Januar 1972 arbeitete der Kläger im Rahmen des GSI-geförderten, von Professor W und seinem Lehrstuhl im Rahmen eines Verbund-Forschungsvorhabens übernomme-



nen Projektteilbereiches an der Entwicklung und Verbesserung der Massenseparator-Helium-Jet-Kombination und der Weiterentwicklung einer geeigneten Ionen-Quelle. Während der Laufzeit des letzten Vertrages war der Kläger teilweise auch an der Universität in Mainz tätig, um dort einen verbesserten Massenseparator nebst einem verbesserten Helium-Jet sowie eine leistungsstärkere Ionen-Quelle am Forschungs-Atomreaktor des Instituts für Kernchemie aufzubauen und einzurichten. Daneben arbeitete der Kläger auch am Elektronen-Linearbeschleuniger in Gießen.

Endziel des Gesamtprojekts, für das der Kläger tätig wurde, ist die Installation eines mit einem Helium-Jet kombinierten Massenseparators an den Schwerionenbeschleuniger der GSI in Darmstadt. Bis zum Juni 1981 waren weder die Weiterentwicklungsarbeiten am Massenseparator noch am Helium-Jet oder der Ionen-Quelle abgeschlossen. Mittel für das "Gesamtprojekt" waren von der GSI seinerzeit bis zum 31. Dezember 1982 bewilligt worden.

Nach Ablehnung seiner mit Schreiben vom 2. Juli 1980 vorgebrachten Bitte auf Weiterbeschäftigung über den 14. August 1980 hinaus durch Schreiben des Universitäts-Präsidenten vom 9. Juli 1980 hat der Kläger am 22. Juli 1980 vorliegende Klage erhoben, mit der er die Unwirksamkeit der letzten Befristung geltend macht.

Zur Begründung hat der Kläger vorgetragen, die Befristung des letzten Arbeitsvertrages sei im Hinblick auf seine seit dem 1. Januar 1971 andauernde, ununterbrochene Tätigkeit als wis-



senschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich Physik rechtsunwirksam. Er habe stets die gleichen Arbeiten für den gleichen Geldgeber erbracht. Die Rechtsunwirksamkeit der Befristung ergebe sich auch schon aus der Sonderregelung 2 y (SR 2 y) zum BAT, die eine Befristung von mehr als fünf Jahren nicht zulasse. Das von der GSI geförderte Forschungsprojekt, an dem er mitgearbeitet habe, sei zudem auch noch nicht abgeschlossen. Bei Abschluß des Vertrages sei dies auch abzusehen gewesen. Bei diesem Projekt handele es sich nicht um Forschung für die Privatwirtschaft, sondern um Grundlagenforschung.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis
der Parteien über den 14. August 1980
hinaus unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und geltend gemacht, die Bestimmungen der SR 2 y zum BAT seien eingehalten worden. Die Privat-Dienstverträge seien für die Fünf-Jahres-Frist nicht mitzurechnen. Beim ersten und zweiten Landesvertrag sei der Kläger innerhalb des von der GSI geförderten Gesamtprojekts immer nur mit bestimmten, abgrenzbaren Teilaufgaben, und zwar zuletzt mit dem Aufbau und der wissenschaftlichen Betreuung des On-line-Separators in Mainz und bei den Entwicklungsarbeiten an einer neuen Rad-Ionen-Quelle für positive und negative Oberflächenionisation beschäftigt gewesen. Diese Aufgabe sei vor dem 14. August 1980 abgeschlossen gewesen. Seither werde der Kläger nur noch für konkrete Experimente eingesetzt. Das beklagte Land



habe im übrigen nur als Beauftragter der GSI gehandelt und auftragsgemäß ein Sondervermögen verwaltet, zu keinem Zeitpunkt aber eigene Mittel aufgewendet. Es habe sich um eine rein privatnützige Forschung gehandelt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klagabweisungsantrag weiter. Der Kläger 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. Die Vorinstanzen sind zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß der Kläger infolge Unwirksamkeit der Befristung im Arbeitsvertrag vom 29. Juni 1977 beim beklagten Land in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig ist.

A. Das Landesarbeitsgericht hat das Feststellungsinteresse des Klägers bejaht und ausgeführt, bereits durch den ersten befristeten Landesvertrag vom 3. September 1975 sei die für Zeitverträge geltende Fünf-Jahres-Grenze nach der SR 2 y BAT überschritten gewesen, da bei der Fristberechnung auch die nach dem 1. Januar 1972 vom Kläger im Dienste von Prof. Dr. W verbrachten Zeiten mit einzubeziehen seien. Entscheidend sei jedoch, daß auch der nachfolgende befristete Vertrag mit dem Land



vom 29. Juni 1977 nicht den befristungsrechtlichen Anforderungen genüge. Aus den tatsächlichen Umständen ergebe sich für den letzten Landesvertrag keine klar und deutlich abgrenzbare unterschiedliche Aufgabenstellung gegenüber dem ersten Landesvertrag. Die im Arbeitsvertrag angegebene Aufgabenstellung des Klägers stelle lediglich eine Beschreibung des aus dem GSI-Verbundforschungsgesamtprojekt von Prof. Dr. W übernommenen Teilprojektzieles dar. Die dem Kläger überwiegend zugewiesene Tätigkeit in Mainz habe neben der Separator-Installation lediglich zum Ziel gehabt, Erfahrungen mit und Ergebnisse bei der Untersuchung von bestimmten, separierten neutronenreicheren Isotopen zu gewinnen. Die im letzten Vertrag aufgenommene Beschreibung der Aufgaben des Klägers sei unwahr und daher nicht geeignet, die Befristung zu stützen, zumal bereits bei Vertragsabschluß absehbar gewesen sei, daß bis zum 14. August 1980 die gestellte Aufgabe nicht abgeschlossen werden könne. Der Kläger arbeite seit Anfang 1972 kontinuierlich an der Entwicklung und Verbesserung der Gerätekombination sowie an der Fortentwicklung der Ionenquelle. Diese Arbeiten verrichte er auch heute noch. Entgegen der Behauptung des beklagten Landes handele es sich bei dem von der GSI geförderten Projekt nicht um eine privatwirtschaftsnützige Forschung, sondern um Grundlagenforschung. Befristungsrechtlich sei unerheblich, daß das beklagte Land lediglich treuhänderisch hinsichtlich eines Sondervermögens tätig geworden sei. Entscheidend sei nicht, ob das beklagte Land den letzten Vertrag aus Eigen- oder Fremdmitteln finanziert habe, sondern ob die vereinbarte Tätigkeit sowohl als solche wie auch von der vorgesehenen Dauer her die fragliche Befristung rechtfertigen könne. Dies habe



aber verneint werden müssen.

B. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind unter Zugrundelegung der nicht mit Tatbestandsberichtigungsanträgen oder Verfahrensrügen angegriffenen und damit für das Revisionsgericht bindenden tatsächlichen Feststellungen im angefochtenen Urteil (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO) revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Befristung im Arbeitsvertrag vom 29. Juni 1977 ist wegen Fehlens eines sachlichen Grundes und wegen objektiver Umgehung der Fünf-Jahres-Grenze nach der Protokollnotiz 2 zu Nr. 1 der SR 2 y zum BAT rechtsunwirksam.

I. Die Befristung des am 29. Juni 1977 abgeschlossenen Arbeitsvertrages vom 1. Januar 1978 bis zum 14. August 1980 ist sachlich nicht gerechtfertigt und daher unwirksam.

1. 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 Kündigungsschutzvorschriften 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 verantwortungsbe-
wußter Vertragspartner entspricht, oder nach den konkreten, sich
auf das jeweilige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des
Einzelfalles sachlich gerechtfertigt ist. Fehlt es für die Be-
fristung oder deren Dauer an einem sachlichen Grund, dann wird
das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis durch ein unbefriste-
tes Arbeitsverhältnis ersetzt.

2. Diese Grundsätze gelten für wissenschaftliche Mitarbeiter im
Hochschulbereich auch dann, wenn sie nicht aus laufenden eigenen
Haushaltsmitteln, sondern - wie vorliegend - aus Drittmitteln
vergütet werden. Grundsätzlich gibt die Begrenzung der Drittmit-
tel daher insofern auch keinen sachlichen Grund für eine Befri-
stung des Arbeitsvertrages ab (BAG Urteil vom 25. Januar 1980
- 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsver-
trag).

3. Der Kläger ist am Institut für Physik der Philipps-Univer-
sität Marburg/Lahn unstreitig nicht unter dem Gesichtspunkt sei-
ner (speziellen) Weiterbildung, die einen sachlichen Befri-
stungsgrund abgeben könnte, beschäftigt worden (BAG Urteil vom
31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Be-
fristeter Arbeitsvertrag; BAG 31, 40; 36, 171; vgl. in diesem
Zusammenhang auch die Empfehlungen des Wissenschaftsrates, RdA
1983, 44 ff., 49, der anregt, auf den Abschluß eines befristeten
Arbeitsvertrages grundsätzlich dann zu verzichten, wenn eine
Weiterbildung weder beabsichtigt noch zu erwarten ist). Der Klä-
ger hat im Jahre 1970 promoviert, und er hat auch nicht die Ab-



sicht - jedenfalls ist insoweit nichts vorgetragen - zu habilitieren. Aufgrund von 13 befristeten Arbeitsverträgen ist er - wenn auch formal mit wechselndem Arbeitgeber - seit dem 1. Oktober 1965 an der Universität Marburg beschäftigt. Seine Beschäftigung ab 1972 erfolgte dabei ausschließlich zur wissenschaftlichen Mitarbeit im Rahmen des von der Gesellschaft für Schwerionenforschung GmbH (GSI) geförderten und finanzierten Schwerionen-Verbundforschungsvorhabens bzw. im Rahmen des von Prof. Dr. W. und seinem Lehrstuhl übernommenen Projektteilbereiches, nämlich der Entwicklung und Verbesserung der Massenseparator-Helium-Jet-Kombination und der Weiterentwicklung einer geeigneten Ionen-Quelle.

4. Die letzte Befristung ist auch nicht aus dem im Vertrag genannten Grund (projektbezogene, begrenzte Forschungsaufgabe) in ihrer Dauer gerechtfertigt.

a) Es ist einsichtig, daß es zur rationellen und erfolgversprechenden Durchführung dieses von der GSI geförderten umfangreichen Verbundforschungsvorhabens, bei dem es sich nicht - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht hervorhebt - um privatnützige Forschung, sondern um Grundlagenforschung handelt, einer zeitlichen und nach wissenschaftlichen Kriterien orientierten sachlichen und personellen Aufteilung auf verschiedene Forscher oder Forschergruppen bedarf. Auch dem "Teilprojekt"-Leiter muß es unbenommen bleiben, seinerseits aufgrund wissenschaftlicher Überlegungen die erforderlichen organisatorischen und arbeitsmäßigen Aufteilungen vorzunehmen. Es kann demnach auch nicht in Zweifel



gezogen werden, daß sich sowohl im Rahmen des Gesamtforschungsprojektes als auch im Rahmen der von Prof. Dr. W zuge- wiesenen Forschungsaufgaben hiervon wiederum abgrenzbare Aufgaben, insbesondere auch solche von absehbar begrenzter Dauer ergeben können. Arbeitsrechtliche Konsequenzen im Sinne eines sachlichen Befristungsgrundes können sich daraus allerdings erst dann ergeben, wenn es sich gleichsam um ein verselbständigtes Teilprojekt, also um eine in sich abgrenzbare Aufgabe handelt. Namentlich in der Grundlagenforschung ist es sicherlich schwierig, derartige "Teilaufgaben" zu beschreiben und genau abzugrenzen (vgl. Empfehlungen des Wissenschaftsrates, aaO, S. 48). Ungeachtet der zweifellos bestehenden Abgrenzungsschwierigkeiten, die vielfach eine sichere Beurteilung ausschließen, muß gleichwohl an dem Erfordernis der "in sich abgrenzbaren Aufgabe" festgehalten werden, da andernfalls durch die Atomisierung der im Rahmen eines Gesamtforschungsprojektes anfallenden Forschungsarbeiten die Befristungsgrundsätze durchbrochen und unterlaufen werden könnten. Unter Berufung auf die durch Art. 5 Abs. 3 GG geschützte Freiheit der Wissenschaft und Forschung wären befristete Arbeitsverträge sonst einer gerichtlichen Kontrolle weitgehend entzogen. Eine richterliche Überprüfung im wissenschaftlichen Forschungsbereich wäre im Zusammenhang mit befristeten Arbeitsverträgen dann lediglich auf das Vorliegen eines offensichtlichen Mißbrauchs bzw. auf deutlich zutage tretende Umgehungsversuche beschränkt. Den wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich wäre damit die Möglichkeit, die Rechtmäßigkeit eines befristeten Arbeitsvertrages mit Erfolg zur gerichtlichen Überprüfung zu stellen, praktisch verbaut.



b) Innerhalb des Forschungsprojektes hat der Kläger im Rahmen der erforderlichen und notwendigen Arbeitsteilung bestimmte Aufgaben zugewiesen erhalten und erledigt. Im Arbeitsvertrag vom 29. Juni 1977 war vorgesehen, daß sich der Kläger im Fachbereich Physik im Projekt "Elektromagnetische On-line-Isotopenseparation von SI-Reaktionsprodukten unter Verwendung eines Helium-Jet-Systems, Kennzeichen Nr. 96061" beschäftigt. Ob diese Aufgabenbeschreibung - wie das Landesarbeitsgericht annimmt - mit der vom Kläger tatsächlich ausgeübten Tätigkeit nicht übereinstimmt, kann dahingestellt bleiben. Denn diese pauschale und allgemeine Beschreibung läßt nicht erkennen, daß es sich hierbei im Rahmen des Gesamtforschungsprojektes bzw. des von Prof. Dr. W. über- nommenen Teilprojektes um eine verselbständigte, in sich sachlich abgrenzbare Aufgabe im dargelegten Sinne handelt, die die Befristung des letzten Arbeitsvertrages dem Grunde und der Dauer nach sachlich zu rechtfertigen vermag. Auch der Vortrag des beklagten Landes gibt hierfür nichts her. Vielmehr ist, wie auch der Geschehensablauf zeigt, der Kläger seit 1972 im Separatorlabor im Institut für Physik der Universität Marburg tätig und arbeitet seither kontinuierlich an der Entwicklung und Verbesserung der Gerätekombination und an der Fortentwicklung der Ionen-Quelle. Die ihm im Rahmen des Gesamtprojekts zugewiesenen Aufgaben stehen alle im Zusammenhang mit diesen Arbeiten, und es ist nicht ersichtlich, daß es sich hierbei um verselbständigte Teilaufgaben handelt, die auch ohne Bezug auf das Gesamtprojekt Bestand beanspruchen können. Das gilt auch, soweit der Kläger ab 1978 damit befaßt war, einen Massenseparator zusammen mit einem verbesserten Helium-Jet am Forschungsreaktor im Institut für Kernchemie an der



Universität in Mainz zu installieren.

c) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts waren, wie auch bei Abschluß des Vertrages absehbar, die Forschungsarbeiten, an denen der Kläger unmittelbar oder auch nur mittelbar beteiligt war, zum Zeitpunkt des Auslaufens des letzten Arbeitsvertrages unstreitig nicht abgeschlossen. Bis zum Jahre 1981 waren weder die Weiterentwicklungsarbeiten am Massenseparator noch am Helium-Jet, noch an der Ionen-Quelle abgeschlossen. Unstreitig waren von der GSI für das Gesamtprojekt auch die erforderlichen Mittel bis zum 31. Dezember 1982 bewilligt worden, so daß auch aus haushaltsrechtlichen Erwägungen einer Weiterbeschäftigung des Klägers nichts im Wege gestanden hätte. Jedenfalls konnte der Kläger unter diesen Umständen darauf vertrauen und damit rechnen - wie dies später auch tatsächlich geschehen ist (vgl. Schreiben der Universität vom 13. August 1980) -, daß er, wenn auch nur im Rahmen eines Anschlußvertrages, über den 14. August 1980 hinaus weiterbeschäftigt werde, auch wenn er bei Vertragsabschluß auf die Bedeutung, Auswirkungen und die Gefahren der schriftlich festgehaltenen auflösenden Bedingungen des Vertrages sowie über dessen Befristung unterrichtet worden war. Unter den gegebenen Umständen hätte ein verständiger und verantwortungsbewußter Arbeitgeber mit dem Kläger jedenfalls einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen.

5. Das beklagte Land kann sich zur Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsvertrages auch nicht auf das Grundrecht der Freiheit der Wissenschaft, Forschung und Lehre gemäß Art. 5



Abs. 3 GG berufen. Dieses Grundrecht wird, wie der Senat schon wiederholt entschieden hat (BAG 38, 372; BAG Urteil vom 13. Mai 1982 - 2 AZR 87/80 - AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; ferner BAG Urteil vom 29. September 1982 - 7 AZR 91/80 - AP Nr. 69 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, beide zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), durch eine unbefristete Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter an Hochschulen grundsätzlich nicht angetastet, zumal sich die Hochschule gegebenenfalls im Wege der Kündigung von dem Mitarbeiter trennen kann. Aus dem Vorbringen des insoweit darlegungs- und beweispflichtigen Landes (Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Anh. 1, § 620 BGB Anm. 9 b aa, S. A 6 a) ergibt sich auch nicht, daß das Grundrecht des Art. 5 Abs. 3 GG berührt sein könnte. Auch der Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 - (DB 1982, 1062) zwingt zu keiner anderen rechtlichen Beurteilung.

II. Die Befristung des Arbeitsvertrages ist auch wegen Umgehung der Fünf-Jahres-Grenze gemäß Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 der SR 2 y zum BAT unwirksam, da bei der Beurteilung nicht nur die beiden unmittelbar mit dem beklagten Land abgeschlossenen Arbeitsverträge vom 3. September 1975 und vom 29. Juni 1977 zu berücksichtigen sind, sondern auch die zuvor mit Prof.Dr. W abgeschlossenen sogenannten Privat-Dienstverträge.

1. Nach der hier einschlägigen Bestimmung der Nr. 2 Satz 1 der Protokollerklärung zu Nr. 1 der SR 2 y zum BAT ist der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren unzu-



lässig. Diese Höchstgrenze gilt - wie unter Ziff. 2 dargelegt - nicht nur für den einzelnen Zeitvertrag, sondern auch für die Gesamtdauer mehrerer aneinandergereihter Zeitverträge jedenfalls dann, wenn diese auf demselben oder einem gleichartigen sachlichen Grund beruhen. Das Landesarbeitsgericht ist daher mit Recht davon ausgegangen, daß auch die fünf zwischen dem Kläger und Prof. Dr. W abgeschlossenen Privat-Dienstverträge für die Zeit vom 1. Januar 1972 bis zum 14. August 1975, während der der Kläger ebenfalls und ausschließlich an dem von der GSI geförderten Verbundforschungsvorhaben mitgearbeitet hat, ungeachtet der - äußerlich - nicht übereinstimmenden Identität der Vertragsparteien im Rahmen der SR 2 y BAT mit zu berücksichtigen sind. Unter Hinweis auf die unveröffentlichte Entscheidung des Vierten Senats vom 2. Mai 1979 - 4 AZR 477/77 - hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, den sogenannten Privat-Dienstverträgen im Hochschulbereich sei eine aufgespaltene Arbeitgeberstellung wesenseigen. Auch Prof. Dr. W hat nur eine formelle Arbeitgeberstellung eingenommen. Unstreitig ist die Abwicklung der Privat-Dienstverträge unter ergänzender Anwendung des BAT ausschließlich über die Universitätsverwaltung gelaufen; diese hat den Kläger zur Sozialversicherung an- und abgemeldet, den Antrag auf vermögenswirksame Leistungen abgewickelt und die Bezüge aus den der Universität zugewiesenen GSI-Mitteln angewiesen. Bei dem von der GSI geförderten Verbundforschungsvorhaben handelt es sich zudem nicht um ein privates Forschungsvorhaben von Prof. Dr. W , sondern um ein zwar von dritter Seite finanziertes Forschungsvorhaben, gleichwohl aber um ein solches, das im Rahmen der dienstlichen Obliegenheiten von Prof. Dr. Wal-



cher für das beklagte Land durchgeführt wird. Befristungsrechtlich sind daher diese Privat-Dienstverträge dem beklagten Land zuzurechnen. Dieser Rechtslage entspricht im übrigen die Empfehlung des Hessischen Kultusministers für die Gestaltung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern gem. § 45 HUG vom 23. Oktober 1980 (Az. I A 7.1 - 056/40-116-). Sie sieht unter Abschnitt I vor, daß auf die Dauer der befristeten Anstellung bei einer Hochschule grundsätzlich auch Tätigkeiten als Privatbediensteter eines Hochschullehrers anzurechnen sind.

2. Befristete Arbeitsverträge sind zwar an sich zulässig und auf sie kann im Arbeitsleben auch nicht verzichtet werden. Sie bringen für den hiervon betroffenen Arbeitnehmer aber auch rechtliche Nachteile. Die Tarifvertragsparteien haben daher für ihren Bereich mit der Sonderregelung 2 y zum BAT für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge bestimmte Zulässigkeitsvoraussetzungen aufgestellt, um diese Nachteile im Interesse beider Vertragsparteien zu begrenzen und überschaubar zu machen. In Übereinstimmung mit den vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge ist in den Protokollerklärungen zu Nr. 1 SR 2 y zum 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. 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 (Protokollerklärung 3). Nach der Verhandlungsniederschrift vom 19. Oktober 1960 besteht zwischen den Tarifvertragsparteien im übrigen auch Einvernehmen darüber, daß die Vorschriften der SR 2 y BAT nicht zu Kettenarbeitsverhältnissen mißbraucht werden dürfen (vgl. Repenning/Seip/Berger, Das Angestelltenrecht im öffentlichen Dienst, Anlage zum BAT 2 y, S. 177, Fußn. 1).

Nach dem Wortlaut von Nr. 2 Satz 1 der Protokollerklärung zu Nr. 1 SR 2 y zum BAT bezieht sich die Höchstdauer von fünf Jahren allerdings ausdrücklich und unmittelbar nur auf den einzelnen Zeitvertrag. Die Vorschrift setzt insoweit eine Höchstgrenze nur für die Befristung eines konkreten Arbeitsverhältnisses (BAG Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Der Abschluß mehrerer aneinandergereihter Zeitverträge, die jeweils die Dauer von fünf Jahren nicht übersteigen, ist daher grundsätzlich nicht ausgeschlossen, auch wenn die Gesamtdauer aller Verträge zusammen die Fünf-Jahres-Grenze überschreitet (BAG Urteil vom 2. August 1978 - 4 AZR 75/77 - unveröffentlicht; Jobs/Bader, DB 1981, Beilage Nr. 21, S. 5; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Anh. 1, § 620 BGB Anm. III 8 c). Es widerspricht aber Sinn und Zweck der tariflichen Regelung und ist deshalb eine objektive Umgehung der tariflichen Höchstfrist, wenn die mehreren aneinandergereihten und insgesamt die Dauer von fünf Jahren übersteigenden Zeitverträge nicht jeweils auf anderen sachlichen Gründen beruhen; d.h. die Grenze von fünf Jahren ist einzuhalten, wenn den mehreren befristeten Arbeitsverträgen derselbe oder ein gleichartiger Grund



zugrundeliegt. Das Gegenteil läßt sich auch nicht aus der Vorschrift Nr. 7 Abs. 3 SR 2 y zum BAT ableiten, die die Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse regelt und in der von "mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber" die Rede ist. Denn auch bei dieser Bestimmung gehen die Tarifvertragsparteien ersichtlich von der Befristungsobergrenze von fünf Jahren aus. Nur wenn der Arbeitnehmer in unterschiedlichen Arbeitsbereichen tätig wird (Böhm/Spiertz, BAT, 2. Aufl., Anm. 4 zu Nr. 1 SR 2 y) oder wenn die einzelnen Befristungen auf unterschiedlichen, voneinander deutlich abgrenzbaren sachlichen Gründen beruhen (Jobs/Bader, aaO; Rohlfing/Rewolle/Bader, aaO; ferner Empfehlungen des Wissenschaftsrates, aaO, S. 49), ist es unschädlich, wenn die Gesamtdauer der Arbeitsverträge die Höchstgrenze von fünf Jahren überschreitet.

3. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts arbeitete der Kläger - wie bereits unter B I 4 ausgeführt - seit 1972 aufgrund von fünf Privat-Dienstverträgen und zwei Landesverträgen unter Prof. Dr. W kontinuierlich im Rahmen des von der GSI geförderten Forschungsprojekts. Seine Tätigkeit während der einzelnen Verträge erstreckte sich dabei nicht auf jeweils verselbständigte und in sich sachlich und zeitlich abgrenzbare Aufgaben. Der sachliche Grund für die Befristung der insgesamt sieben Arbeitsverträge war immer derselbe, zumindest aber gleichartig. Die befristungsrechtlich einheitlich zu beurteilenden Verträge überschreiten damit die tariflich zulässige Höchstgrenze (Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu Nr. 1 SR 2 y zum BAT). Die Befristung ist infolgedessen unwirksam mit der Folge, daß zwi-



schen den Parteien ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Dauer besteht (BAG 34, 89; Böhm/Spiertz, aaO, Anm. 17 zu Nr. 1 SR 2 y; Clemens/Scheuring, BAT, Anm. 9 zu SR 2 y; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., S. 164; Wiedemann/Palenberg, RdA 1977, 85, 94; KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 28).

4. Die Anwendung der Befristungsregelung der SR 2 y zum BAT ist im Streitfall nicht davon abhängig, ob beide Parteien tarifgebunden sind oder der BAT nur kraft vertraglicher Vereinbarung anzuwenden ist. Wie die Vertragsgestaltungen des beklagten Landes erkennen lassen (Auswechslung des formalen Arbeitgebers), war es bestrebt, auch die Vorschriften der SR 2 y BAT zu wahren und die nach seiner Deutung zulässige tarifliche Höchstgrenze einzuhalten. Es fehlt deshalb an einem Anhaltspunkt für die Auslegung, die Parteien hätten durch ihre spezielle Vertragsregelung die generelle tarifliche Regelung abdingen wollen (vgl. zu dieser Fallgestaltung BAG 33, 27, 33).

C. Die Revision des beklagten Landes war daher aus den dargelegten Gründen mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Hillebrecht - zugleich
für den ehrenamtlichen
Richter Hauenschild,
dessen Amtszeit abge-
laufen ist

Dr. Röhslers

Dr. Weller

Strümper



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)