

Aktenzeichen: 2 AZR 563/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 28. Juli 1983

- 2 AZR 563/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 21. April 1982

Darmstadt

- 4 Ca 520/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. September 1982

Frankfurt am Main

- 12 Sa 711/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit wissensch. Mitarbeiter

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

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 563/82

12 Sa 711/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
28. Juli 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 28. Juli 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhsler und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Schlemmer 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 Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 23. September 1982 - 12 Sa 711/82 -
wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger 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 über die Wirksamkeit der Befristung
des zwischen ihnen abgeschlossenen Arbeitsvertrages.

Der 1946 geborene Kläger ist seit 1973 Diplom-Ingenieur für
Elektrotechnik. Am 17. Dezember 1973 schloß er mit dem Leiter
des Instituts für Regelungstechnik an der Technischen Hochschule
Darmstadt, Prof. Dr. O , für die Zeit vom 1. Januar 1974
bis zum 31. Dezember 1976 einen Privatdienstvertrag als wissen-
schaftlicher Mitarbeiter ab. Der Vollzug dieses Arbeitsvertrages
wurde später ausgesetzt, nachdem Prof. Dr. O die zur Ver-
tragsfinanzierung vorgesehenen Drittmittel nicht rechtzeitig zur
Verfügung gestellt bekam und er deswegen von der Hochschulver-
waltung eine hochschuleigene Stelle eines wissenschaftlichen
Mitarbeiters der VergGr. IIa BAT für die Zeit vom 1. Januar
1974 bis zum 30. Juni 1974 "geliehen" bekam. Die Parteien
schlossen daraufhin am 13. März 1974 einen vom 1. Januar 1974
bis zum 30. Juni 1974 befristeten Landesvertrag, der später bis
zum 31. Dezember 1974 verlängert wurde, nachdem sich die Dritt-
mittelzuteilung erneut verzögerte und die Hochschulverwaltung die
Stelle nach VergGr. IIa BAT für ein weiteres halbes Jahr zur



Verfügung stellte.

Mit Schreiben vom 17. Dezember 1974 teilte Prof. Dr. O der Hochschulverwaltung mit, daß die Stiftung Volkswagenwerk die für den Kläger erforderlichen Personalmittel ab 1. Januar 1975 übernehme. Den in den ursprünglichen Privatsdienstvertrag vom 17. Dezember 1973 aufgenommenen Endzeitpunkt "bis zum 31. Dezember 1976" änderte Prof. Dr. O daraufhin handschriftlich in "bis auf weiteres" ab.

Unter gleichzeitiger Benennung des dem Kläger zu stellenden Dissertationsthemas und unter Hinweis auf das Ausscheiden zweier wissenschaftlicher Mitarbeiter aus seinem Institut beantragte Prof. Dr. O bei der Hochschulverwaltung mit Schreiben vom 23. November 1976 für den Kläger einen ab 1. Januar 1977 beginnenden Landesvertrag als wissenschaftlicher Mitarbeiter. Das beklagte Land schloß daraufhin mit dem Kläger am 17. Januar 1977 einen vom 1. Januar 1977 bis zum 31. Dezember 1981 befristeten Arbeitsvertrag als Angestellter nach VergGr. IIa BAT beim Institut für Regelungstechnik an der Technischen Hochschule Darmstadt ab. Als Nebenabrede war in dem sich nach den Bestimmungen des BAT und insbesondere nach der Anlage 2y zum BAT regelnden Arbeitsvertrag aufgenommen worden, daß das Arbeitsverhältnis auch der wissenschaftlichen Weiterqualifikation dienen und zur Promotion des Klägers auf dem Gebiet "Untersuchung des Lernvorgangs bei der Flugzeuglandung kleiner Flugzeuge" innerhalb der Vertragszeit führen soll.



Aufgrund dieses Arbeitsvertrages arbeitete der Kläger am Institut für Regelungstechnik zunächst unter Prof. Dr. O und später nach dessen Emeritierung ab Oktober 1977 unter Prof. Dr. I .

Der Kläger, der sich mit der vorliegenden Klage gegen die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrages bis zum 31. Dezember 1981 wendet, macht geltend, seit dem 1. Januar 1974 ununterbrochen und im wesentlichen mit gleichbleibenden Aufgaben beschäftigt worden zu sein. Für Zwecke seiner eigenen Weiterbildung habe er maximal 25 % der Arbeitszeit aufwenden können. Sein Promotionsvorhaben, zu dessen Durchführung er auf die Weiterbeschäftigung am Institut angewiesen sei, habe sich deshalb verzögert, weil er nach Übernahme des Instituts durch Prof. Dr. Isermann vermehrt mit Verwaltungsaufgaben beschäftigt worden sei. Das Angebot des Institutsleiters, ihn ab 1. Juli 1980 von Verwaltungsaufgaben zu entlasten, habe er nur deswegen abgelehnt, weil sowohl Prof. Dr. I als auch er seinerzeit von seiner Weiterbeschäftigung über den 31. Dezember 1981 hinaus ausgegangen seien. Befristungsrechtlich müsse der Zeitraum vom 1. Januar 1974 bis zum 31. Dezember 1981 als einheitliches Arbeitsverhältnis angesehen werden, mit der Folge, daß wegen Überschreitung der Fünf-Jahres-Grenze gemäß SR 2y BAT ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliege. Der letzte Vertrag sei zudem, wenn auf den speziellen Weiterbildungsaspekt der Dissertation abgestellt werde, auch von der Dauer her nicht sachgerecht befristet gewesen. Die Laufzeit dieses Vertrages hätte nämlich nur bis zum 31. Dezember 1978 erstreckt werden dürfen. Die beiden ersten Verträge



seien nur aus haushaltsrechtlichen Gründen befristet worden. Da er Daueraufgaben wahrgenommen habe, sei dies unzulässig gewesen. Im übrigen sei er über den Endzeitpunkt des letzten Vertrages hinaus bis zum Gutetermin am 15. Januar 1982, in dem ein von ihm allerdings widerrufener Vergleich über eine befristete Weiterbeschäftigung bis zum 30. September 1982 zum Zwecke der Fertigstellung seiner Dissertation abgeschlossen war, weiterbeschäftigt worden, so daß gemäß § 625 BGB ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden sei. Das mit Schreiben vom 15. Januar 1982 erteilte Hausverbot und der darin liegende Widerspruch gegen seine Weiterbeschäftigung sei nicht unverzüglich erfolgt.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1981 hinaus fortbesteht, und
2. den Beklagten zu verurteilen, den Kläger über den 31. Dezember 1981 hinaus weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und geltend gemacht, die vom Kläger angegriffene Befristung sei schon wegen des speziell vereinbarten Weiterbildungszweckes des letzten Vertrages wirksam. In der Zeit vom 1. Januar 1974 bis zum 31. Dezember 1981 sei der Kläger jeweils mit unterschiedlichen Aufgaben beschäftigt worden, was sich auch schon aus dem Antragschreiben von Prof. Dr. O vom 23. November 1976 ergebe. Bis zum 31. Juli 1978 sei der Kläger nicht der für Verwaltungsaufgaben zuständige Institutsassistent gewesen. Diese Aufgaben habe bis dahin Dr. W. L. B wahrgenommen. Der Kläger habe auch we-



sentlich mehr als 25 % seiner vertraglichen Arbeitszeit für Zwecke seiner Dissertation und seiner speziellen Weiterbildung nutzen können. Seit 1978 habe er allerdings nicht sonderlich intensiv an seiner Dissertation gearbeitet und den Vorschlag des Institutsleiters Prof. Dr. I im Juli 1980, ihn ab 31. Juli 1980 von Verwaltungsaufgaben zu entlasten, sogar abgelehnt. Soweit sich der Kläger auf § 625 BGB berufe, sei dies treuwidrig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Das beklagte Land 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 das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis infolge wirksamer Befristung am 31. Dezember 1981 beendet worden ist.

A. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger könne sich deshalb nicht auf § 625 BGB berufen, weil das beklagte Land der Weiterbeschäftigung unverzüglich widersprochen habe, nachdem im Gütetermin klar geworden sei, daß der Kläger nicht nur eine zeitlich begrenzte Weiterbeschäftigung bis zur Fertigstellung seiner Dissertation, sondern eine Daueranstellung anstrebe. Der



Kläger habe, soweit er seinen Weiterbeschäftigungsantrag mit seiner "zumindest" fertigzustellenden Dissertation begründet habe, treuwidrig, wenn nicht sogar rechtsmißbräuchlich gehandelt. Die Befristung des letzten Landesvertrages sei auch mit sachlichem Grund erfolgt, nämlich - wie sich aus der Nebenabrede im letzten Vertrag ergebe - unter dem Gesichtspunkt der Promotion, also zum Zwecke der speziellen Weiterbildung des Klägers. Unschädlich sei, daß die Dissertation nicht der ausschließliche Zweck des Arbeitsvertrages gewesen sei. Die Befristung zum 31. Dezember 1981 scheitere auch nicht daran, weil sich der Kläger zu diesem Zeitpunkt möglicherweise bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden habe. Im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 13. Januar 1982 zur Frage der Arbeitsverhältnisse freier Mitarbeiter bei Rundfunkanstalten (AP Nr. 1 zu Art. 5 GG Rundfunkfreiheit) sei es geboten, unter Würdigung der sich daraus ergebenden verfassungsrechtlichen Wertungsgesichtspunkte, vom Grundsatz der Zusammenrechnung von Privatdienst- und Landesverträgen bei der Berechnung der Fünf-Jahres-Frist gemäß SR 2y zum BAT für die wissenschaftlichen Mitarbeiter an Hochschulen eine verfassungsrechtlich begründete Ausnahme auch und gerade für den Fall zu machen, daß im Rahmen mehrerer Zeitverträge im wesentlichen stets gleiche Aufgaben aus den Bereichen Forschung und Lehre wahrgenommen werden. Als unvermeidliche Konsequenz sei hinzunehmen, daß für die Angestellten an Hochschulen demnach ein unterschiedliches Befristungskontrollrecht entstehe. Vorliegend komme es deshalb nur darauf an, ob der letzte Landesvertrag, der die Fünf-Jahres-Frist gemäß SR 2y BAT voll ausgeschöpft hat, sachlich gerechtfertigt



ist. Dies sei aber wegen des damit verfolgten speziellen Weiterbildungszweckes der Fall.

B. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, von dessen tatsächlichen Feststellungen im angefochtenen Urteil mangels einer zulässigen Verfahrensrüge auszugehen ist (§ 561 Abs. 2 ZPO), kann uneingeschränkt nur im Ergebnis, nicht aber in der Begründung, gefolgt werden.

I. Im Ergebnis zutreffend ist zunächst, daß sich der Kläger nicht auf § 625 BGB berufen kann. Eine stillschweigende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 1981 hinaus auf unbestimmte Dauer ist nicht eingetreten. Die kurzfristige Weiterbeschäftigung des Klägers über den Endzeitpunkt des letzten Vertrages bis zum 15. Januar 1982 ist nicht mit Wissen des Dienstberechtigten erfolgt. Das Wissen des Institutsleiters Prof. Dr. I von der Weiterbeschäftigung des Klägers reicht hierzu nicht aus, da im Rahmen des § 625 BGB zwar das Recht der Stellvertretung (§§ 164 ff. BGB) Anwendung findet (BAG Urteil vom 1. Dezember 1960 - 3 AZR 588/58 - AP Nr. 1 zu § 625 BGB; KR-Hillebrecht, § 625 BGB Rz 9, 27 und 29), dieser aber nicht bevollmächtigter Vertreter des beklagten Landes in Personalangelegenheiten ist. Der gegebene Sachverhalt bietet auch keine Anhaltspunkte für die Annahme eines etwaigen dahingehenden Rechtsscheins. Dem Kläger war zur Abwicklung seines Promotionsvorhabens von dem Präsidenten der Technischen Hochschule schon mit Schreiben vom 4. November 1981 nur ein mit Drittmitteln befristeter Privatdienstvertrag mit Prof. Dr. O in Aussicht



gestellt, und ferner war im Interesse des Klägers zunächst eine befristete Weiterbeschäftigung angestrebt worden. Darüber haben die Parteien verhandelt und in dem widerrufenen Vergleich vom 15. Januar 1982 auch nur eine Übergangsregelung vorgesehen (KR-Hillebrecht, § 625 BGB Rz 34 und 37, jeweils m. w. N.). Unter diesen Umständen ist der im Auftrag des Leiters der Personalabteilung vom Dekan des Fachbereichs 19 mit Schreiben vom 15. Januar 1982 erklärte Widerspruch gegen die Weiterbeschäftigung des Klägers auch als unverzüglich erfolgt anzusehen.

II. Die Befristung des am 17. Januar 1977 zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages vom 1. Januar 1977 bis zum 31. Dezember 1981 ist sachlich gerechtfertigt und daher wirksam.

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 nur 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 verantwortungsbewußter Vertragspartner entspricht, oder nach den kon-



kreten, sich auf das jeweilige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des Einzelfalles sachlich gerechtfertigt ist. Fehlt es für die Befristung oder deren Dauer an einem sachlichen Grund, dann wird das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt.

2. Diesen Anforderungen an die Zulässigkeit einer Befristung entspricht der zwischen den Parteien am 17. Januar 1977 abgeschlossene Arbeitsvertrag.

a) Der Kläger ist am Institut für Regelungstechnik der Technischen Hochschule Darmstadt mit befristetem Vertrag vom 17. Januar 1977 zwar nicht ausschließlich, aber auch unter dem Gesichtspunkt seiner speziellen Weiterbildung beschäftigt worden. In § 5 des Arbeitsvertrages ist als Nebenabrede ausdrücklich aufgenommen worden, daß das Arbeitsverhältnis auch der wissenschaftlichen Weiterqualifikation dienen und zu einer Promotion des Klägers auf dem Gebiet der "Untersuchung des Lernvorganges bei der Flugzeuglandung kleiner Flugzeuge" in dem ihm übertragenen Aufgabenbereich innerhalb der Vertragszeit führen soll. Im Gegensatz zur allgemeinen Fort- und Weiterbildung, die mit der Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule verbunden ist, stellt die Beschäftigung mit dem Ziel der Promotion anerkanntermaßen eine spezielle Fort- und Weiterbildung dar, die in aller Regel die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigt (BAG 31, 40; 36, 171; BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Dabei kommt es nicht darauf an, ob der wissen-



schaftliche Mitarbeiter nach der Gestaltung des Arbeitsvertrages in zeitlich bestimmtem oder prozentualem Umfang von den Dienstleistungen freigestellt ist. Dies ist arbeitsrechtlich ohne Bedeutung (BAG 36, 171; Jobs/Bader, DB 1981, Beilage Nr. 21, S. 6; Dallinger, JZ 1980, 337, 341), jedenfalls so lange, wie die mit einer Promotion oder Habilitation verbundene spezielle Weiterbildung nach der vorgesehenen Vertragsgestaltung nicht in den Hintergrund gedrängt und nicht nur eine unwesentliche Bedeutung hat. Dem wissenschaftlichen Mitarbeiter muß - neben seinen sonstigen vertraglichen Verpflichtungen - in nicht unerheblichem Umfang Gelegenheit geboten sein, seiner speziellen Weiterbildung nachkommen zu können. Die Ausbildungsfunktion ist nicht nur dann der "wesentliche Zweck" (BAG 38, 272 = AP Nr. 67 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), wenn der dafür erforderliche Zeitaufwand überwiegt. Davon ist schon nach dem eigenen Vortrag des Klägers auszugehen, zumal sich die dem Kläger vertraglich übertragenen Forschungsaufgaben weitgehend mit seinem Dissertationsthema gedeckt haben. Aus letzterem folgt zwangsläufig, daß dem Kläger auch bei Berücksichtigung seiner anderweitigen Aufgaben (Lehrtätigkeit, Verwaltungstätigkeit) im Rahmen des vom 1. Januar 1977 bis 31. Dezember 1981 befristeten Arbeitsvertrages noch hinreichend, d. h. in nicht unerheblichem Umfang Zeit und Gelegenheit verblieben ist, sich seinem Promotionsvorhaben zu widmen. Der Kläger selbst gibt an, daß er "nur" etwa 25 % der Arbeitszeit für seine Promotion aufwenden konnte. Ein Viertel der Arbeitszeit ist aber bereits ein nicht unerheblicher Umfang der Arbeitszeit (vgl. BAG Urteil vom 18. Februar 1970 - 4 AZR 257/69 - AP Nr. 1 zu § 21 MTB II) und damit ausreichend, um die



ohnehin durch die Art der Dienstleistungen selbst gewährleistete spezielle wissenschaftliche Fortbildung als bestimmend für die Befristung des Arbeitsvertrages anzusehen. Soweit der Kläger darauf hinweist, nach Übernahme des Instituts durch Prof. Dr. I im Oktober 1977, also zehn Monate nach Vertragsbeginn, vermehrt mit Verwaltungsaufgaben beschäftigt worden zu sein, steht dies nicht entgegen, da es für die rechtliche Beurteilung insoweit allein auf die Vorstellungen und Erwartungen der Parteien bei Abschluß des Arbeitsvertrages ankommt. Auch wenn sich im Laufe des Arbeitsverhältnisses das prozentuale Verhältnis zwischen Forschungs- und Verwaltungsarbeiten zugunsten letzterer verschoben haben sollte und wovon auch auszugehen ist, ist dieser Umstand daher arbeitsrechtlich grundsätzlich unbeachtlich. Im übrigen bestätigt die spätere Entwicklung sowie das Verhalten von Prof. Dr. I einerseits und das des Klägers andererseits geradezu die Richtigkeit der Annahme, daß die spezielle Weiterbildung, nämlich die Promotion des Klägers, für die Vertragsparteien mit ein wesentlicher Gesichtspunkt für die Befristung des Arbeitsvertrages gewesen ist. Denn andernfalls wäre es aus der Sicht des Institutsleiters Prof. Dr. I kaum verständlich gewesen, dem Kläger eine Entlastung von Verwaltungsaufgaben ab 1. Juli 1980 anzubieten. Wenn der Kläger dieses Angebot in der irrigen Erwartung einer möglichen Vertragsverlängerung abgelehnt hat, so geht das ausschließlich zu seinen Lasten. Auch wenn es aus Rechtsgründen darauf ankäme, kann er nicht damit gehört werden und verlangen, zumindest bis zur Fertigstellung seiner Dissertation bzw. Promotion über den 31. Dezember 1981 hinaus weiterbeschäftigt zu werden. Aus diesem Vorbringen ergibt sich



aber jedenfalls so viel, daß sich auch der Kläger des zumindest mitbestimmenden Gesichtspunktes für die Befristung des Arbeitsvertrages, nämlich der Fertigstellung seiner Dissertation, voll bewußt gewesen ist.

b) Die sachliche Berechtigung der Befristung ist auch hinsichtlich der gewählten Zeitdauer gegeben (vgl. dazu BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 31, 40; BAG Urteil vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Ausweislich der Nebenabredevereinbarung in § 5 des Arbeitsvertrages und gestützt auf die Ausführungen von Prof. Dr. O im Schreiben vom 23. November 1976 ging das beklagte Land bei Abschluß des Arbeitsvertrages erkennbar davon aus, daß der Kläger innerhalb der Vertragszeit seine Promotion werde abwickeln können. Der Zeitraum von fünf Jahren kann im Hinblick darauf, daß der Kläger auch schon im Rahmen der vorhergehenden Verträge ab 1. Januar 1974 auf dem seine Dissertation betreffenden Forschungsgebiet gearbeitet hat, auch nicht als zu kurz bemessen angesehen werden. Wie sich aus dem Schreiben von Prof. Dr. O vom 20. Januar 1982 ergibt, hat sich diese Prognose nachträglich auch als richtig herausgestellt. Der Kläger hat seine Forschungsarbeiten während der Laufzeit des Vertrages so weit zum Abschluß gebracht, daß das vorliegende Material in einem Bericht bewertend zusammengefaßt und als Dissertationsschrift dem Fachbereich vorgelegt werden kann. Auch von der Dauer her bestehen daher gegen die Befristung keine Bedenken.



III. Die Befristung des Arbeitsvertrages bis zum 31. Dezember 1981 ist auch nicht wegen Umgehung der im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Sonderregelung 2y zum BAT unwirksam.

1. Nach Nr. 2 Satz 1 der Protokollerklärung zu Nr. 1 der Sonderregelung 2y zum BAT ist der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren unzulässig. Wie der Senat bereits mit Urteil vom 26. Mai 1983 - 2 AZR 439/81 - (zur Veröffentlichung in der Fachpresse und in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) entschieden hat und auf das wegen der näheren Einzelheiten verwiesen wird, gilt diese Höchstgrenze von fünf Jahren nicht nur für den einzelnen Zeitvertrag, sondern im Falle der Umgehung auch für die Gesamtdauer mehrerer aneinandergereihter Zeitverträge. Vereitelt wird der Zweck der Tarifnorm dann, wenn die mehrfachen Befristungen auf demselben oder einem gleichartigen sachlichen Grund beruhen. Auch sind im Hochschulbereich bei der Berechnung der Gesamtdauer der befristeten Beschäftigung - und zwar durchaus in Übereinstimmung mit der Empfehlung des Hessischen Kultusministers für die Gestaltung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern gemäß § 45 HUG vom 23. Oktober 1980 (Az. I A 7.1-056/40-116) - sogenannte befristete Privatdienstverträge mit Hochschullehrern, die insofern meist nur eine formale Arbeitgeberstellung einnehmen, in der Regel mit zu berücksichtigen (vgl. hierzu auch schon BAG Urteil vom 2. August 1978 - 4 AZR 75/77 - unveröffentlicht). Die Überschreitung der Höchstgrenze von fünf Jahren ist demnach dann unschädlich, wenn die einzelnen Befristungen auf unterschiedlichen, voneinander deutlich abgrenzbaren sachlichen Gründen beruhen (BAG



Urteil vom 26. Mai 1983 - 2 AZR 439/81 -; Jobs/Bader, aaO, S. 5; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Anhang 1, § 620 BGB Anm. III 8 c; Empfehlungen des Wissenschaftsrates, RdA 1983, 44 ff., 49).

2. Der Kläger war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts unstreitig seit dem 1. Januar 1974 bis zum 31. Dezember 1981 aufgrund von drei befristeten Landesverträgen und einem - zeitlich unterbrochenen - Privatdienstvertrag mit Prof. Dr. O (vom 1. Januar 1975 bis zum 31. Dezember 1976) im Institut für Regelungstechnik der Technischen Hochschule in Darmstadt beschäftigt. Unter Einbeziehung des Privatdienstvertrages mit Prof. Dr. O war der Kläger somit insgesamt acht Jahre in besagtem Institut tätig. Gleichwohl liegt keine unzulässige Umgehung der tariflich vorgesehenen Höchstgrenze vor (Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu Nr. 1 SR 2y zum BAT). Denn während der sachliche Grund für den vom 1. Januar 1977 bis zum 31. Dezember 1981 befristeten Arbeitsvertrag ausdrücklich genannt ist und - wie bereits ausgeführt - dieser Arbeitsvertrag vor allem der Promotion des Klägers diene, enthielten die vorhergehenden Arbeitsverträge keinerlei konkrete Angaben über den Befristungsgrund. Die Tätigkeiten des Klägers erstreckten sich insoweit ganz allgemein auf die weisungsgemäße Mitarbeit der im Institut anfallenden Forschungsaufgaben sowie auf die Mitarbeit in Lehre und Verwaltung. Bezüglich des sachlichen Grundes unterscheidet sich also der letzte Arbeitsvertrag noch abgrenzbar von den vorhergehenden befristeten Arbeitsverträgen. Das schließt eine Zusammenrechnung aus, auch wenn der Kläger zumindest teil-



weise jeweils am selben Forschungsvorhaben gearbeitet hat. Ist aber eine Zusammenrechnung der Verträge vom 1. Januar 1974 bis zum 31. Dezember 1976 mit dem vom 1. Januar 1977 bis zum 31. Dezember 1981 befristeten Arbeitsvertrag aus Rechtsgründen ausgeschlossen, liegt auch keine unzulässige Umgehung der Fünf-Jahres-Grenze gemäß Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu Nr. 1 SR 2y zum BAT vor.

IV. Die Revision des Klägers war daher aus den dargelegten Gründen, ohne daß es eines Eingehens auf die vom Landesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 13. Januar 1982 (BVerfGE 59, 231 = AP Nr. 1 zu Art. 5 GG Rundfunkfreiheit) aufgeworfenen Fragen ankommt, mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Triebfürst

Thieß

Dr. Schlemmer



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

