

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

Keine

Aktenzeichen: 4 AZR 477/77

Urteil des BAG vom 2. Mai 1979 LAG Baden-Württemberg



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



4 AZR 477/77

5 Sa 24/77 Baden-Württemberg

Verkündet am
2. Mai 1979

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Mai 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtliche Richterin Pfister und den ehrenamtlichen Richter Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden- Württemberg vom 15. April 1977 - 5 Sa 24/77 - wird auf Kosten des beklagten Landes zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger wurde in der Zeit vom 1. Oktober 1952 bis zum 31. März 1956 beim M Institut W als Elektromechaniker ausgebildet und anschließend vom Leiter des Instituts, Professor M , als technischer Angestellter eingestellt. Er wurde für zahlreiche unterschiedliche Forschungsvorhaben mit der Durchführung von Meßarbeiten betraut. Diese Tätigkeit übte der Kläger ununterbrochen bis zum 31. Oktober 1976 aufgrund mehrerer zeitlich befristeter Arbeitsverträge aus, die sich auf bestimmte Forschungsprojekte bezogen, welche von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanziert wurden.

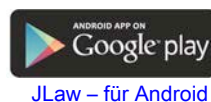
Schriftliche Arbeitsverträge mit Professor M , der jeweils Sachbeihilfeempfänger war, bestehen für die Zeit vom 1. April 1958 bis 31. Dezember 1960, vom 1. Januar 1974 bis zum 30. Juni 1974, vom 1. Juli 1974 bis zum 30. Juni 1975 und vom 1. Juli 1975 bis zum 30. September 1975. Für den Zeitraum ab 1. Januar 1968 liegt ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit der F Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V. vor, die den Vertrag zum 31. März 1976 kündigte, nachdem der Kläger ab 1. Januar 1974 einen Arbeitsvertrag mit Professor M abgeschlossen und sich geweigert hatte, den bestehenden Arbeitsvertrag einverständlich aufzulösen. Der Arbeitsvertrag mit der F Gesellschaft war auch von Professor M unterzeichnet worden. Auf die Arbeitsverhältnisse fanden kraft Vereinbarung jeweils die Vorschriften der TOA bzw. später des BAT Anwendung.

Auf Antrag von Professor M wurde der Universität T von der DFG mit Schreiben vom 3. Oktober 1975 für das Forschungsprojekt "Solarerstrische Beziehungen-Ionesphärenspannung" eine Sach-

- 3 -



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



- 3 -

beihilfe bewilligt. Die Mittel waren zum Abschluß der Arbeiten bestimmt und bezogen sich auf die Ausgaben für die Vergütung des Klägers. Nachdem der vom 1. Juli 1975 bis zum 30. September 1975 mit Professor M befristet abgeschlossene Vertrag bis zum 31. Oktober 1975 verlängert worden war, bat Professor M aufgrund zweier Vorbesprechungen mit Schreiben vom 31. Oktober 1975 die Universität T , den Kläger ab 1. November 1975 entsprechend der Mittelbewilligung einzustellen. Daraufhin schlossen das beklagte Land vertreten durch die Universität T und der Kläger am 4. Dezember 1975 einen Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. November 1975 bis zum 31. Oktober 1976, aufgrund dessen der Kläger beim astronomischen Institut als technischer Angestellter unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IV a BAT eingestellt wurde. Ferner wurde vereinbart, daß das Arbeitsverhältnis vor dem 31. Oktober 1976 endet, wenn die Arbeiten im Zusammenhang mit dem genannten Forschungsvorhaben beendet sind bzw. Mittel zur Durchführung des Forschungsvorhabens nicht mehr zur Verfügung gestellt werden und der Angestellte seine Vergütung nicht mehr aus diesen Mitteln erhalten kann. Auf den Vertrag sollten der BAT und die dazu ergangenen Sonderregelungen Anwendung finden.

Nachdem das beklagte Land zunächst von einer Beschäftigungszeit des Klägers ab 1. November 1975 ausgegangen war, wurde auf seinen Antrag am 2. März 1976 die Beschäftigungs- und Dienstzeit nach §§ 19 und 20 BAT unter Berücksichtigung der Zeit ab 1. April 1958 auf 17 Jahre und 214 Tage festgesetzt. Da von der Deutschen Forschungsgemeinschaft für das Forschungsvorhaben keine weiteren Mittel zur Verfügung gestellt wurden, teilte das beklagte Land dem Kläger mit Schreiben vom 29. September 1976 mit, daß das Arbeitsverhältnis zum 31. Oktober 1976 enden werde.

Der Kläger vertritt die Auffassung, daß das Arbeitsverhältnis über den 31. Oktober 1976 hinaus fortbestehe,



- 4 -

- 4 -

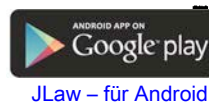
weil ein sachlicher Grund für die Befristung fehle. Da er seit dem 1. April 1956 ununterbrochen als technische Hilfskraft im Institut W mit den gleichen Aufgaben beschäftigt worden sei, könne seine Weiterbeschäftigung nicht davon abhängig gemacht werden, ob Drittmittel für seine Vergütung zur Verfügung stehen. Die finanzielle Absicherung des Arbeitsplatzes sei Aufgabe des beklagten Landes. Seine Tätigkeit sei außerdem nicht unmittelbar projektbezogen gewesen, vielmehr habe er alle im Institut regelmäßig vorkommenden technischen Arbeiten erledigt. Meßarbeiten für das Projekt "Solarerterrestrische Beziehungen-Ionosphärenspannung" habe er nur ca. 10 Tage ausgeführt. Durch die nachträgliche Anerkennung seiner Beschäftigungs- und Dienstzeit ab 1. April 1958 sei der Befristung im Arbeitsvertrag vom 4. Dezember 1975 außerdem die rechtliche Grundlage entzogen worden.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Oktober 1976 hinaus fortbesteht. Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

Es vertritt die Auffassung, daß die Befristung sachlich gerechtfertigt sei. Der Arbeitsvertrag vom 4. Dezember 1975 habe sich ausschließlich auf ein bestimmtes Forschungsvorhaben bezogen, das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziert worden sei. Nachdem die Mittel nicht mehr zur Verfügung gestellt worden seien, habe der Arbeitsvertrag, wie im Vertragstext ausdrücklich vorgesehen, beendet werden müssen, da eine Finanzierung aus Landesmitteln nicht möglich gewesen sei. Dies sei dem Kläger auch bekannt gewesen. Es handele sich auch nicht um einen Kettenarbeitsvertrag, da der Kläger erstmalig vom beklagten Land beschäftigt worden sei. Die vorangegangenen Privatarbeitsverträge mit Professor M, die sich auf dessen private Forschungsvorhaben bezogen hätten, müßten außer Betracht bleiben.



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



5



- 5 -

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 6.512,-- DM festgesetzt. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Oktober 1976 hinaus fortbesteht, da durch die Befristung der durch die Kündigungsbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wurde und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorlag. Zur Begründung hat es ausgeführt, daß die Beschränkung der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Finanzierung der Tätigkeit des Klägers beim Forschungsprojekt "Solarerterrestrische Beziehungen-~~Kn~~osphärenspannung" zur Verfügung gestellten Mittel kein sachlicher Grund für die Befristung gewesen sei, weil der Kläger bereits seit April 1956 an seinem Arbeitsplatz im Astronomischen Institut der Universität T in W auf Weisung von Professor M mit gleichbleibenden Arbeiten, nämlich der Wartung und Betreuung von Meßanlagen und der Durchführung von Messungen beschäftigt worden sei und diese Aufgaben auch weiterhin anfielen. Dabei seien Professor M bzw. die F Gesellschaft zwar formal als Arbeitgeber aufgetreten, der Kläger habe aber auch mit seiner Tätigkeit bei den einzelnen Forschungsprojekten nicht private Belange von Professor M, sondern Aufgaben des Institutes bzw. der Universität wahrgenommen. Aus dieser Vertragsgestaltung hat das Landesarbeitsgericht entnommen, daß der Kläger darauf habe vertrauen

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



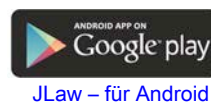
- 6 -

können, daß auch weiterhin Mittel für Forschungsprojekte und zur Finanzierung seiner Tätigkeit zur Verfügung stehen würden. Außerdem erscheine es rechtsmißbräuchlich, daß sich das beklagte Land auf die Befristung des Arbeitsvertrages berufen habe, obwohl es andererseits bei der Berechnung seiner Beschäftigungs- und Dienstzeit nach §§ 19 und 20 BAT die Zeit seiner Tätigkeit bei Professor M und der F Gesellschaft seit dem 1. April 1958 berücksichtigt habe.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind im Ergebnis frei von Rechtsfehlern. Nach der ständigen Rechtsprechung (vgl. vor allem BAG [GS] 10, 65 [70 f.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag mit weiteren Hinweisen) ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt. Die Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsvorschriften nicht beeinträchtigen. Da es sich bei dem Begriff des sachlichen Grundes für die Befristung um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt, kann das angefochtene Urteil im Revisionsverfahren nur beschränkt nachgeprüft werden. Eine Rechtsverletzung liegt nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (BAG AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Solche Rechtsfehler liegen hier nicht vor.



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



- 7 -

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien fehlte.

Das Landesarbeitsgericht hat in rechtlich nicht zu beanstandender Weise festgestellt, daß der Kläger die ihm nach dem Arbeitsvertrag vom 4. Dezember 1975 obliegende Tätigkeit, nämlich die Wartung und Betreuung von Meßanlagen und die Durchführung von Messungen, bereits seit dem 1. April 1956 aufgrund der Arbeitsverträge mit Professor M und der F Gesellschaft ausübte und diese Tätigkeit auch nach Ablauf der Befristung weiterhin anfiel. Die Wartung und Betreuung der Meßanlagen sowie die Durchführung von Messungen verschiedenster Art, die der Kläger vornahm, ist jedoch eine Tätigkeit, die im Bereich des Astronomischen Instituts der Universität T ständig anfiel, so daß von der Natur der Sache her eine Befristung des Arbeitsvertrages trotz verschiedener Forschungsprojekte sachlich nicht gerechtfertigt ist. Dies hat das beklagte Land auch dadurch zum Ausdruck gebracht, daß es die Beschäftigungs- und Dienstzeiten gem. §§ 19, 20 BAT ab 1. April 1958 anerkannt hat.

Die dagegen gerichteten Angriffe der Revision sind nicht begründet.

Die Revision sieht den sachlichen Grund für die Befristung darin, daß zwischen dem beklagten Land und dem Kläger erstmalig ein Arbeitsvertrag bezogen auf eine bestimmte Tätigkeit an einem konkreten Forschungsprojekt abgeschlossen wurde, für das nur in begrenztem Umfang Mittel zur Verfügung standen. Dieser Annahme, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gerechtfertigt sein mag (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), stehen jedoch die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entgegen, an die die Revisionsinstanz mangels dahingehender Verfahrensrügen gebunden ist (§ 561 Abs. 2 ZPO).



- 8 -

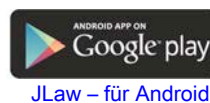
Die Revision macht weiter geltend, daß die frühere Tätigkeit des Klägers nicht habe berücksichtigt werden dürfen, weil Arbeitgeber insoweit nicht das beklagte Land, sondern Professor M und die F Gesellschaft waren. Dem kann jedoch nicht gefolgt werden. Es ist nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Berufungsgericht bei der Prüfung der sachlichen Berechtigung des mit dem beklagten Land abgeschlossenen befristeten Vertrages die Tatsache mit einbezieht, daß der Kläger dieselbe Tätigkeit schon seit 1956 ausführte.

Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt, hatten Professor M bzw. die F Gesellschaft nämlich nur eine formale Arbeitgeberstellung inne. Diese begründete sich daraus, daß die Forschungsprojekte, die Professor M in seiner Arbeitsgruppe durchführte, nicht vom beklagten Land, sondern von der Deutschen Forschungsgemeinschaft bzw. von der F Gesellschaft finanziert wurden. Damit bestanden zwar in rechtlicher Hinsicht allein Beziehungen zwischen dem Kläger und Professor M bzw. der F Gesellschaft, in tatsächlicher Hinsicht nahm der Kläger jedoch nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Belange des beklagten Landes wahr. Bei den von Professor M durchgeführten verschiedenen Forschungsprojekten handelte es sich nämlich nicht um private Forschungsvorhaben, sondern um Projekte, die Professor M im Rahmen seiner Tätigkeit für das Astronomische Institut der Universität T und damit im Rahmen seiner dienstlichen Obliegenheiten für das beklagte Land durchführte. Zu den Aufgaben eines Hochschullehrers gehört nicht nur die Lehre, sondern auch die Forschung. Werden von dritter Seite zu diesem Zweck Mittel zur Verfügung gestellt, und schließt er als Beamter des Landes mit Billigung seines Dienstherrn (vgl. § 80 Hochschulgesetz vom 27. Juli 1973, Ges.Bl. Bad.-Württ.S. 271) einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeit-

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



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



- 9 -

nehmer, der bei der technischen Durchführung der Forschungsvorhaben mitwirkt, so nimmt er auch damit letztlich Aufgaben des Landes wahr (vgl. BAG AP Nr. 1, 2 und 3 zu § 611 BGB Mittelbares Arbeitsverhältnis).

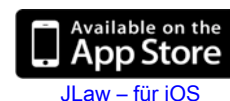
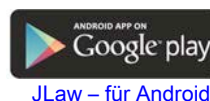
Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, mußte dieser Umstand bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und dem beklagten Land berücksichtigt werden. Denn die Finanzierung dieser Tätigkeit aus Mitteln Dritter stellt allein keinen sachlich gerechtfertigten Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages dar. Das beklagte Land mußte vielmehr, da nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die dem Kläger übertragene Aufgabe der Betreuung und Wartung der Meßanlagen und der Durchführung von Messungen auch weiterhin im Bereich des Instituts anfiel und damit kein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses bestand, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Kläger abschließen. Andernfalls würde der durch die Kündigungsbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt werden.

Da somit ein sachlich gerechtfertigter Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages nicht vorlag, kommt es nicht darauf an, ob das beklagte Land rechtsmißbräuchlich oder arglistig handelte, als es sich auf die Befristung berief, wie das Landesarbeitsgericht annimmt (vgl. BAG AP Nr. 16, 20, 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), und daß der Kläger darauf habe vertrauen können, daß weiterhin Mittel von der Deutschen Forschungsgemeinschaft für seine Vergütung zur Verfügung gestellt werden würden. Der Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger war vielmehr als objektiv funktionswidrig verwendete rechtliche Gestaltungsmöglichkeit die Anerkennung zu versagen, so daß das Arbeitsverhältnis über den 31. Oktober 1976 hinaus fortbesteht.

- 10 -



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



- 10 -

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

Pfister

Brocksiepe



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)