

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

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag;
BAT SR 2 y; Hessisches Universitätsgesetz §§ 21, 45

Leitsätze:

Keine

Aktenzeichen: 4 AZR 75/77

Urteil des BAG vom 2. August 1978 LAG Frankfurt/Main



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



4 AZR 75/77

2 Sa 173/76 Frankfurt/Main

Verkündet am
2. August 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. August 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Schaible für Recht erkannt:

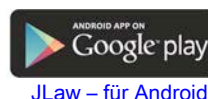
Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 18. Oktober 1976 - 2 Sa 173/76 - wird auf Kosten des beklagten Landes zurückgewiesen.

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 studierte Politik und die Nebenfächer Soziologie sowie neuere deutsche Literatur. Am 5. November 1971 bestand er die Magister-Prüfung. Aufgrund eines für die Zeit vom 1. November 1970 bis zum 31. Oktober 1971 befristeten Arbeitsvertrages war er am Institut für wissenschaftliche Politik als wissenschaftliche Hilfskraft zur eigenen fachlichen Ausbildung und zur Wahrnehmung von unselbständigen Arbeiten für Lehre und Forschung tätig. Diese Tätigkeit setzte er aufgrund eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages bis zum 31. Oktober 1972 fort.

Im Arbeitsvertrag vom 3. November 1972, der sich auf die Zeit vom 1. November 1972 bis zum 15. Februar 1973 bezog, wurde als Gegenstand des Dienstverhältnisses die Wahrnehmung von Aufgaben nach § 45 Abs. 1 des Gesetzes über die Universitäten des Landes Hessen (HUG) vereinbart. An diesen Arbeitsvertrag schlossen sich vier weitere befristete Arbeitsverträge an. Im Arbeitsvertrag für die Zeit vom 16. Februar 1973 bis zum 15. August 1973 war der Aufgabenbereich in gleicher Weise wie im Vertrag vom 3. November 1972 umschrieben. Im Arbeitsvertrag vom 13. Juli 1973, der sich auf die Zeit vom 16. August 1973 bis zum 28. Februar 1974 bezog, wurde der Kläger als Zeitangestellter bezeichnet. Sein Aufgabenbereich war die Dienstleistung und selbständige Mitwirkung in Lehre und Forschung im Rahmen der Lehr- und Forschungsprojekte im Umfang der bisherigen Tätigkeit. Diese Vertragsgestaltung wurde beim Abschluß der Arbeitsverträge für die Zeit vom 1. März 1974 bis zum 31. März 1974 und für die Zeit vom 1. April 1974 bis zum 31. März 1975 beibehalten. In allen fünf Verträgen, die nach dem 1. November 1972

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

abgeschlossen wurden, wurde auf den BAT und die ihn ergänzenden und ändernden Tarifverträge Bezug genommen.

Der Kläger vertritt die Auffassung, daß das Arbeitsverhältnis über den 31. März 1975 hinaus fortbestehe, weil die Befristungen der Arbeitsverträge unwirksam seien. Er beruft sich darauf, daß die von ihm ausgeübten Tätigkeiten ständig anfielen und daher Dauercharakter hätten.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. März 1975 hinaus fortbesteht. Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

Es hat die Auffassung vertreten, es habe ein sachlicher Grund für die Befristung der Arbeitsverträge vorgelegen. Da diese unmittelbar nacheinander abgeschlossen worden seien, müßten sie bei der Beurteilung ihrer Zulässigkeit als Einheit angesehen werden. Der sachliche Grund für die Befristung liege in der Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gemäß §§ 21, 45 HUG. Dieser Verpflichtung könne sie nur nachkommen, wenn die dafür zur Verfügung stehenden Stellen nicht durch Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen blockiert würden. Durch die Mitwirkung in Forschung und Lehre sollte dem Kläger die Möglichkeit der Weiterbildung und des Sammelns praktischer Erfahrungen gegeben werden. Zur Erreichung dieses Zweckes sei aber der Abschluß auch mehrerer befristeter Arbeitsverträge bis zu der in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Ziff. 1 der Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT) festgesetzten Höchstgrenze von fünf Jahren zulässig gewesen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Das beklagte Land verfolgt mit der Revision sein Klageabweisungsbegehren weiter; der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zunächst ausgeführt, der Arbeitsvertrag des Klägers als wissenschaftlicher Mitarbeiter habe deshalb befristet abgeschlossen werden können, weil es gemäß §§ 21, 45 Hessisches Universitätsgesetz (HUG) Aufgabe der Universität sei, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern.

Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden. Weder Wortlaut noch Sinn und Zweck der bezeichneten Vorschriften des Hessischen Universitätsgesetzes geben einen Anhaltspunkt dafür, daß damit eine Regelung über die Zulässigkeit oder Unzulässigkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern getroffen werden sollte. § 21 Abs. 1 HUG definiert von seiner Überschrift her die Aufgaben der Fachbereiche. Sie sind danach verantwortlich für die Pflege der Wissenschaften in Forschung und Lehre sowie für die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. § 45 HUG enthält eine Definition des wissenschaftlichen Mitarbeiters, wobei diese als Angestellte bestimmt werden, die wissenschaftliche Dienstleistungen zur Organisation, zur Vorbereitung und Durchführung von Forschung und Lehre, in der Betreuung von wissenschaftlichen Sammlungen und Geräten und im Betrieb wissenschaftlicher Einrichtungen wahrnehmen. In dieser Vorschrift wird jedoch nicht zwischen Dauer- und Zeitangestellten unterschieden, oder werden gar für beide bestimmte Aufgaben festgelegt. Auch werden keine sachlichen Gründe für Zeitverträge genannt. Wenn gemäß § 45 Abs. 1 Satz 2 HUG den wissenschaftlichen Mitarbeitern Gelegenheit zu selbstbestimmter Forschung gegeben werden soll, so bedeutet dies nur,

- 5 -



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



- 5 -

daß den wissenschaftlichen Mitarbeitern die Möglichkeit zur Forschung neben den Vertragspflichten gegeben werden kann, wie sich aus Satz 4 der Vorschrift ergibt (vgl. dazu Wolff-Bachof, Verwaltungsrecht, 9. Aufl., Bd. I, § 31 II b; Erlaß des Hessischen Kultusministers vom 23. Mai 1975 - VA 4 - 446-11 - 836 -). Diese Vorschrift besagt jedoch nichts darüber, daß sich daraus bereits ein sachlicher Grund für die Zulässigkeit oder die Unzulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse ergibt. Sämtliche der aufgezählten Tätigkeiten einschließlich Forschung und Lehre können rechtlich sowohl durch wissenschaftliche Mitarbeiter in befristeten als auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen durchgeführt werden. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn sich aus den Vorschriften ein Verbotsgesetz in der einen oder anderen Richtung ergeben würde. Da Verbotsgesetze in aller Regel jedoch so gefaßt sind, daß ihr zwingender Charakter sich unmittelbar aus der Norm selbst ergibt, kann im vorliegenden Falle von einem Verbotsgesetz nicht ausgegangen werden. Damit bleibt festzuhalten, daß § 45 HUG über die arbeitsrechtliche Zulässigkeit oder Unzulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse für wissenschaftliche Mitarbeiter keine Aussage macht (vgl. auch BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag zu §§ 8, 72 Hamb. Universitätsgesetz). Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob und gegebenenfalls inwieweit landesrechtlich im Hinblick auf Art. 74 Nr. 12 GG (konkurrierende Gesetzgebung des Bundes auf dem Gebiet des Arbeitsrechts) eine Regelung über die Zulässigkeit oder Unzulässigkeit befristeter Arbeitsverträge im Bereich der Universität vom Landesgesetzgeber aufgestellt werden kann.

Das Landesarbeitsgericht hat darüber hinaus jedoch auch die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätze zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse zutreffend zum Ausgangspunkt seiner

- 6 -



- 6 -

Entscheidung genommen, wenn es den sachlichen Grund für die Befristung der Arbeitsverhältnisse mit dem Kläger aus seiner Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft herleitet. Entgegen der Ansicht der Revision sind insoweit Rechtsfehler nicht ersichtlich.

Nach ständiger 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 zu II 1 der Gründe) 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 sogenannten 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.

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die die Revisionsinstanz mangels dahingehender Verfahrensrügen gebunden ist (§ 561

- 7 -



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



- 7 -

Abs. 2 ZPO), war der Kläger als wissenschaftliche Hilfskraft tätig. Nach dieser Vertragsgestaltung und der hier- nach unstreitig tatsächlich durchgeführten Tätigkeiten des Klägers ergibt sich die sachliche Rechtfertigung für die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen vom Grundsatz her bereits aus der Art der Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfstätigkeit und zur wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung. Diese Beschäftigungsbe- reiche sind der Natur der Sache nach nicht auf Dauer an- gelegt. Sie enden mit der Zweckerreichung der wissenschaft- lichen Fort- und Weiterbildung. Eine Befristung ist daher objektiv nicht funktionswidrig, sondern schon deswegen sachgerecht, weil der von den Kündigungsschutzbestimmun- gen gewährleistete Bestandsschutz wegen des Fehlens des Dauerelements in diesen Verträgen vom Grundsatz her nicht beeinträchtigt wird.

Dient die dem Kläger übertragene Tätigkeit seiner Weiterbildung, so kommt es entgegen seiner Ansicht auch nicht darauf an, ob die von ihm wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Universität ständig anfallen (vgl. BAG AP Nr. 39, 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch Wiedemann/Palenberg, RdA 1977, S. 85).

Das Landesarbeitsgericht hat darüberhinaus auch zu- treffend und im Ergebnis rechtsfehlerfrei erkannt, daß die sachliche Berechtigung einer Befristung auch hinsicht- lich der Zeitdauer gegeben sein muß. Es hat angenommen, daß die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft und zur wissenschaftlichen Weiterbildung eine Befristung bis zum 31. März 1975 nicht rechtfertigte und deshalb das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus fort- bestand.

Soweit das Landesarbeitsgericht zur Begründung die- ses Ergebnisses angeführt hat, daß aus der Protokollnotiz Nr. 2 zu Ziff. 1 SR 2 y BAT in Verbindung mit der im

+ 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

Kommentar von Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke zum Bundesangestelltentarifvertrag (Erläuterung Nr. 4 a zu Nr. 1 der SR 2 y BAT) festgehaltene Erklärung der Tarifvertragsparteien bei den Kommissionsverhandlungen folge, daß innerhalb der beim Abschluß von Zeitverträgen zulässigen Höchstdauer von fünf Jahren nicht mehrere auf diese Jahre verteilte, kurzfristige, befristete Arbeitsverträge nacheinander abgeschlossen werden dürften, kann dem allerdings, worauf die Revision mit Recht hinweist, nicht gefolgt werden.

Die Protokollnotiz Nr. 2 zu Ziff. 1 der SR 2 y BAT ist wie jede tarifvertragliche Bestimmung nach ihrem Wortlaut auszulegen, soweit darin der beiderseitige Wille der Tarifvertragsparteien seinen erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Dabei ist nach den Grundsätzen des § 133 BGB der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der demgemäß maßgebliche Sinn des Wortlauts der Tarifnorm zu erforschen und nicht nur am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften (vgl. BAG AP Nr. 96, 105, 117, 122 zu § 1 TVG Auslegung; AP Nr. 23 zu § 59 HGB; AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Fliesenleger und Urteil des Senats vom 9. November 1977 - 4 AZR 368/76 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt).

Weder der Wortlaut noch der erkennbare Sinn und Zweck der Vorschrift lassen jedoch den Schluß darauf zu, daß die Tarifvertragsparteien nur Zeitverträge auf höchstens fünf Jahre beschränken wollten und damit eine Verbotsnorm für den Abschluß mehrerer Zeitverträge innerhalb des zulässigen Rahmens einführen wollten. Dagegen spricht schon, daß der zwingende Charakter eines Verbots sich unmittelbar aus der Norm selbst ergeben muß. Dies ist vorliegend nicht der Fall.

- 9 -



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



- 9 -

Damit folgt die Unzulässigkeit des Abschlusses mehrerer befristeter Arbeitsverträge nicht schon aus der vom Landesarbeitsgericht angeführten Protokollnotiz zu SR 2 y BAT.

Es kann auch dahingestellt bleiben, ob es sich wie hier beim Abschluß von sieben befristeten Arbeitsverträgen in der Zeit vom 1. November 1970 bis zum 31. März 1975 schon allein wegen der Gesamtdauer um unzulässige Kettenarbeitsverhältnisse handelt (vgl. dazu BAG AP Nr. 28 und 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Allerdings irrt die Revision, wenn sie meint, sämtliche dieser Verträge müßten hinsichtlich der Zeitdauer als Einheit angesehen werden. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muß der sachliche Grund für die Befristung selbst und auch hinsichtlich der Dauer der Befristung für jeden Vertrag im Zeitpunkt des Abschlusses gegeben sein (vgl. BAG AP Nr. 38 und 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag mit weiteren Hinweisen). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfalle bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Dabei haben generelle Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden und zwar in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist. Diese Üblichkeit muß nach der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen.

In Übereinstimmung mit dieser Rechtsprechung hat das Landesarbeitsgericht aber im Ergebnis mit Recht angenommen, daß es an sachlichen Gründen für die Befristungen



gez.: Dr. Neumann Dr. Rösler Dr. Jobs
Schmidt Schaible