

Aktenzeichen: 6 AZR 1080/77

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 11. März 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

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
[\(mobile App\)](#)



6 AZR 1080/77

8 Sa 27/77 Berlin

Verkündet am
11. März 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf die mündliche Verhandlung vom 11. Dezember 1979 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Martin und Rose für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 18. Oktober 1977 - 8 Sa 27/77 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 2. Dezember 1976 - 20 Ca 109/76 - wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten der Berufung und der Revision trägt die Beklagte.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war u.a. als Diplom-Physiker und Doktorand im Rahmen von wissenschaftlichen Forschungsvorhaben der Beklagten, die teilweise mit sog. ERP-Mitteln finanziert wurden, seit dem 1. Dezember 1969 aufgrund von Privatdienstverträgen mit den bei der Beklagten tätigen Professoren Dr. S und Dr. Sa und im Rahmen von Arbeitsverträgen mit der Beklagten beschäftigt. Sämtliche Verträge waren zeitlich befristet; der letzte Vertrag zweckbefristet.

Im einzelnen sind folgende Verträge vereinbart worden:

1. Ein Privatdienstvertrag mit Professor Dr. S für die Zeit vom 1. Dezember 1969 bis zum 31. Dezember 1970; dieser Vertrag ist handschriftlich verlängert worden bis zum 30. Juni 1971. 2. Drei Verträge zu je sechs Monaten in der Zeit vom 1. Juli 1971 bis 31. Dezember 1972 mit der Beklagten. 3. Vom 1. Januar 1973 bis 30. Juni 1973 mit Professor Dr. Sa. Während dieser Zeit bestand gleichzeitig für die Monate März und April ein Vertrag mit der Beklagten. 4. Vom 1. Juli 1973 bis zum 31. Oktober 1973 zwei Verträge. 5. Für die Zeit von November bis Dezember 1973 zwei "Werkverträge". 6. Ein Vertrag vom 1. Januar 1974 bis zum 31. März 1974 mit Professor Dr. S. 7. Vom 1. bis zum 30. April 1974 ein Vertrag mit der Beklagten. 8. Vom 1. Mai 1974 bis zum 31. Dezember 1974 ein Vertrag mit Professor Dr. S. 9. Ein Vertrag vom 1. Januar 1975, der wegen "Abschluß des ERP-Vorhabens 2248 oder Auslaufen der Personalmittel zum ERP-Vorhaben 2248" enden sollte und laut Mitteilung der Beklagten vom 12. August 1976 am 30. September 1976 geendet hat.

Der Kläger hat am 11. November 1973 promoviert. Insgesamt bestanden Privatdienstverträge zwischen dem Kläger und den Professoren Dr. S und Dr. Sa über eine Zeit von 37 Monaten und Verträge zwischen dem Kläger und der Beklagten über eine Zeit von insgesamt 46 Monaten. Vom 1. November 1973 bis zum 31. März 1974 stand der Kläger außerdem in einem befristeten Arbeitsverhältnis als Lehrer im öffentlichen Dienst, und zwar in Halbtagsarbeit.

Die Beklagte beendete den letzten Vertrag wegen Erschöpfung

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



- 3 -

der ERP-Mittel, die zugleich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum Abschluß des Forschungsvorhabens führte, mit dem 30. September 1976.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, sein Arbeitsverhältnis habe über den 30. September 1976 hinaus fortbestanden, da bei einer Beschäftigungszeit von sechs Jahren und sieben Monaten und insgesamt 11 Zeitverträgen deren Befristung sachlich nicht gerechtfertigt gewesen sei. Auf die unterschiedliche Vertragsgestaltung komme es nicht an, da er ständig wissenschaftliche Arbeit im Rahmen der Forschungsvorhaben der beklagten Bundesanstalt geleistet habe. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten nicht am 30. September 1976 geendet habe, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus unbefristet fortbestehe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Kläger könne sich nicht auf den Gesichtspunkt der Unzulässigkeit von Kettenarbeitsverträgen berufen, da er im Wechsel bei verschiedenen Arbeitgebern (bei den Professoren Dr.S. und Dr.Sa. und der Beklagten) beschäftigt gewesen sei. Außerdem habe für die Befristungen immer ein sachlicher Grund vorgelegen. Zunächst habe man den Kläger wegen dessen Promotion gefördert und ihm später die Veröffentlichung der Dissertation ermöglicht. Schließlich sei die Tätigkeit von der Bewilligung von ERP-Mitteln abhängig gewesen, die der Beklagten am 1. Oktober 1976 nicht mehr zur Verfügung gestanden hätten. Alles das sei dem Kläger bekannt gewesen. Die Beklagte habe überdies auf das sich aus der begrenzten Zuweisung von ERP-Mitteln ergebende Risiko hingewiesen. In Kenntnis dieses Risikos habe der Kläger bei der Beklagten gearbeitet.

Das Arbeitsgericht ist vom Vorliegen von Kettenarbeitsverträgen ausgegangen, für die ein sachlich gerechtfertigter Grund gefehlt habe, so daß das Arbeitsverhältnis über den 30. September 1976 hinaus fortbestanden habe. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und die Klage abgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Verfahrensziel weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Befristungen des Arbeitsverhältnisses seien wirksam, das Arbeitsverhältnis sei daher nach dem Schreiben der Beklagten vom 12. August 1976 entsprechend dem Vertrag vom 1. Januar 1975 mit Ablauf des 30. September 1976 beendet worden. Unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, ein sachlicher Grund für die Befristungen habe vorgelegen, denn der Kläger sei als Wissenschaftler für ein Forschungsvorhaben der Beklagten beschäftigt worden, das zeitlich begrenzt und in seiner Finanzierung weitgehend von der Bewilligung von ERP-Mitteln (sog. Fremdmitteln) abhängig gewesen sei. Dies sei dem Kläger bei Abschluß der Verträge bekannt gewesen. Nachdem der Kläger während des ersten Privatdienstvertrages mit Prof. Dr. S sein Promotionsthema gefunden habe, seien im Interesse der kontinuierlichen wissenschaftlichen Arbeit des Klägers und in Erwartung weiterer ERP-Mittel befristete Arbeitsverträge abgeschlossen worden. Nur so sei es dem Kläger möglich gewesen, seine Arbeit fortzusetzen und mit der Promotion abzuschließen. Wegen der gewichtigen eigenen Interessen des Klägers sei die Befristung der Arbeitsverträge über insgesamt sieben Jahre zulässig gewesen. Zunächst habe sich die sachliche Rechtfertigung der Befristungen aus dem Eigeninteresse des Klägers ergeben, und zwar bis zum 31. Oktober 1973 (Promotion vom 11. November 1973). Das Landesarbeitsgericht hält die anschließenden zwei Werkverträge für sachlich gerechtfertigt und meint, der Kläger selbst habe sich nach der Promotion in Kenntnis der finanziellen Schwierigkeiten um eine Fortsetzung seiner Forschungstätigkeit bemüht. Er habe erkennen müssen und können, daß die weiteren Zeitverträge von der Bewilligung von



- 5 -

ERP-Mitteln abhängig gewesen seien. Auf dieses Risiko sei besonders deutlich im Vertrag vom 31. Januar 1975 hingewiesen worden. In diesem Vertrag habe zwar eine zeitliche Befristung gefehlt, jedoch sei die Vertragsdauer bestimmbar gewesen. Die Sonderregelung 2 y zum BAT stehe der Wirksamkeit der Befristungen nicht entgegen, weil diese Vorschrift nur aufgrund einzelvertraglicher Abrede gegolten habe.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Die in § 6 des letzten Vertrages enthaltene Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist sachlich nicht gerechtfertigt, denn sie entspricht nicht der Üblichkeit im Arbeitsleben.

1. Nach Nr. 1 SR 2 y BAT, auf den die Parteien im Vertrag vom 31. Januar 1975 Bezug genommen haben, ist eine Befristung nur für drei Fälle vorgesehen:

- a) eine zeitliche Befristung (für Zeitangestellte)
- b) eine Zweckbefristung (für Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer) und
- c) für Aushilfstätigkeiten (für Aushilfsangestellte).

2. Für den Kläger kommt nur Nr. 1 Ziff. b der SR 2 y BAT in Betracht. Diese Vorschrift lautet wie folgt:

"Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte ... die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind u n d bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer)."

In § 6 des Vertrages vom 31. Januar 1975 ist vereinbart,

"das Beschäftigungsverhältnis endet mit Abschluß des ERP-Vorhaben "2248" oder Auslaufen der Personalmittel zum ERP-Vorhaben "2248".

In Nr. 1 SR 2 y BAT ist ein derartiger Beendigungstatbestand nicht vorgesehen.



- 6 -

Dort ist zwar unter b) bestimmt, daß eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses "durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses" herbeigeführt werden kann. Das Ereignis, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, muß jedoch unmittelbar mit den übertragenen Aufgaben zusammenhängen. Nach dieser Sonderregelung ist es zwar möglich, einen Angestellten einzustellen, längstens bis zur Beendigung einer Aufgabe von begrenzter Dauer (hier: des Forschungsvorhabens); es ist aber nicht möglich, einen weiteren selbständigen Beendigungszeitpunkt zu vereinbaren, durch den das Arbeitsverhältnis - unabhängig von der Beendigung der vorgesehenen Aufgabe - ebenfalls beendet werden soll (so anscheinend auch Böhm-Spiertz, Die Dienstverhältnisse der Angestellten bei öffentlichen Verwaltungen und Betrieben, Bundesangestelltentarifvertrag, Kommentar, 2. Aufl., Ordner 2 ** Anm. 8 zu SR 2 y BAT Nr. 1). Für diese Ansicht spricht insbesondere auch Nr. 7 zu SR 2 y BAT. Diese Vorschrift lautet wie folgt: "Anstelle der §§ 53, 55, 56, 60 und 71 Nr. 1 gelten die nachstehenden Vorschriften:

1. ...
2. Das Arbeitsverhältnis des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer und des Aushilfsangestellten endet durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses oder mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.
3. Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden."

Die Kündigungsfrist beträgt ..."

Aus Ziffer 2 der Nr. 7 zu SR 2 y BAT folgt, daß das bestimmte Ereignis nicht ein beliebiges Ereignis sein kann, sondern nur das Ereignis, durch dessen Eintritt die Aufgabe, für die der Angestellte eingestellt ist, gelöst worden ist. Ist z.B. ein Arbeitnehmer eingestellt für die Dauer des Baus einer Brücke, so endet dieses Arbeits-



- 7 -

verhältnis durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses z.B. Errichtung der Brücke, oder Errichtung der Brücke einschließlich des Anschlusses an die Zufahrtstraße, oder einschließlich der Aufräumarbeiten usw. Nach der Regelung Nr. 1 SR 2 y BAT und Nr. 7 dieser Sonderregelung kann das Arbeitsverhältnis nicht zusätzlich durch den Eintritt eines ganz anderen Ereignisses, im vorliegenden Fall das Auslaufen der Personalmittel für jenes Forschungsvorhaben, befristet werden.

Der in § 6 des letzten Vertrages vorgesehene Beendigungstatbestand, nämlich jene zwei Möglichkeiten selbständig nebeneinander, entspricht daher nicht der tariflichen Regelung.

3. Es wird nicht verkannt, daß die Nr. 1 SR 2 y BAT nicht zwingend (§ 4 TVG) zwischen den Parteien gilt, da der Kläger nicht vorgetragen hat, er sei tarifgebunden. Die Regelung der Nr. 1 SR 2 y BAT ist jedoch Ausdruck dessen, was im Arbeitsleben üblich ist. Das wiederum ist für die sachliche Rechtfertigung von Befristungen von Bedeutung (vgl. BAG [GS] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, weiter auch BAG AP Nr. 32, 38 und 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die Umstände des Einzelfalles gewinnen nach diesen Entscheidungen erst Bedeutung, wenn die Parteiinteressen im Einzelfall ein solches Gewicht haben, daß es geboten erscheint, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen (vgl. insbesondere AP Nr. 40 aaO zu II 4. der Gründe).

Die Beklagte hat nichts dafür vorgetragen, daß die Parteien oder auch nur die Beklagte ein besonderes Interesse daran gehabt haben könnten, die Beendigung des letzten Vertrages nicht wie in den vorangegangenen Verträgen zeitlich zu bestimmen, sondern - außer vom Abschluß des Forschungsvorhabens - auch noch von einem zweiten Tatbestand abhängig zu machen, nämlich von dem Auslaufen der Personalmittel.



- 8 -

Die Parteien haben auch in der Vergangenheit sämtliche Verträge nur zeitlich befristet.

Die Regelung in § 6 des letzten Vertrages widerspricht demnach der Üblichkeit im Arbeitsleben, ist im Einzelfall nicht durch die besonderen Interessen der Parteien geboten und ist daher sachlich nicht gerechtfertigt (vgl. insbesondere BAG AP Nr. 40 aaO) und unwirksam.

4. Ist nach alledem die von den Parteien im Vertrag vom 31. Januar 1975 vereinbarte Befristung aus den oben dargelegten Gründen unwirksam, kommt es auf die übrigen Fragen, die das Landesarbeitsgericht in seinem Urteil erörtert hat, und auch auf die entsprechenden Ausführungen der Revision nicht an. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

gez.: Dr. Auffarth Roeper Dr. Heither
 Dr. Martin Rose



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)