

Aktenzeichen: 6 AZR 50/78

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 5. Februar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Abs. 1 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](#)

6 AZR 50/78

2 Sa 30/77 Berlin

Verkündet am
5. Februar 1980

gez. Stöcker

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 5. Februar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Fürbeth und Dr. Gehringer für Recht erkannt:

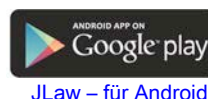
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. November 1977 - 2 Sa 30/77 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt die Klägerin.

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:

Nachdem die Klägerin bereits vor ihrer Promotion vom 1. Oktober 1963 bis zum 31. Dezember 1963 als Hilfsassistentin am organisch-chemischen Institut und vom 1. Januar 1964 bis zum 30. Juni 1965 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Angestelltenverhältnis am Lehrstuhl für theoretische organische Chemie bei der Beklagten tätig war, wurde sie vom 1. Januar 1968 bis zum 30. September 1974 als Beamtin auf Widerruf aufgrund folgender Verträge beschäftigt: 1. Vom 1.1.1968 bis zum 31.3.1968 nach dem Dienstvertrag vom 22. Dezember 1967; 2. vom 1.4.1968 bis zum 30.9.1970 als wissenschaftliche Assistentin; 3. vom 1.10.1970 bis zum 30.9.1974 als Assistenzprofessor am Institut für organische Chemie.

Anschließend war die Klägerin vom 1.10.1974 bis zum 31.3.1977 als wissenschaftliche Angestellte am Institut für organische Chemie tätig, und zwar im einzelnen wie folgt: 1. Vom 1.10.1974 bis zum 30.9.1975 nach dem Vertrag vom 19. September 1974; 2. vom 1.10.1975 bis zum 30.9.1976 nach dem Verlängerungsvertrag vom 3. Februar 1975; 3. vom 1.10.1976 bis zum 31.3.1977 nach dem Verlängerungsvertrag vom 23. September 1976.

Eine weitere Fortsetzung des Vertragsverhältnisses über den 31. März 1977 hinaus hat die Beklagte abgelehnt.

Mit ihrer am 29. März 1977 eingegangenen Klage hat die Klägerin beantragt festzustellen, daß ihr Arbeitsverhältnis nicht am 31. März 1977 beendet worden sei, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus fortbestehe und hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, mit ihr einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu den bisherigen Bedingungen abzuschließen. Sie hat die Auffassung vertreten, zwischen ihr und der Beklagten bestehe ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, weil sie seit nahezu neun Jahren ununterbrochen bei der beklagten Universität beschäftigt worden sei. Da ihr Vertragsverhältnis den Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) unterliege, sei nach den Sonderregelungen 2 y BAT der Abschluß von Zeitverträgen über eine



- 3 -

Dauer von mehr als fünf Jahren unzulässig. Darüberhinaus verstoße die wiederholte Befristung der Arbeitsverträge über einen Zeitraum von nahezu neun Jahren gegen das Verbot, Kettenverträge abzuschließen, denn ein sachlicher Grund für die wiederholte zeitliche Begrenzung der Arbeitsverträge habe nicht vorgelegen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Dienstzeiten der Klägerin vom 1. Januar 1968 bis zum 30. September 1974 könnten schon deshalb nicht berücksichtigt werden, weil die Klägerin während dieser Zeit als Beamtin auf Widerruf tätig gewesen sei. Zu den befristeten Arbeitsverträgen sei die Beklagte ausschließlich aus Fürsorge für die Klägerin veranlaßt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen dieses der Klägerin am 20. September 1977 zugestellte Urteil hat sie mit dem am 3. Oktober 1977 eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt. Da das Rechtsmittel nicht innerhalb der Zweiwochenfrist des § 66 Abs. 1 ArbGG begründet wurde, ist es mit dem der Klägerin am 1. November 1977 zugestellten Beschluß vom 20. Oktober 1977 als unzulässig verworfen worden. Mit Schriftsatz vom 26. Oktober 1977, der am folgenden Tage bei Gericht eingegangen ist, hat die Klägerin Wiedereinsetzung in den vorigen Stand wegen Versäumung der Berufungsbegründungsfrist beantragt und die Berufung zugleich begründet.

In bezug auf den Wiedereinsetzungsantrag hat der Prozeßbevollmächtigte der Klägerin vorgetragen, er habe die Berufungsbegründung am 10. Oktober 1977 diktieren lassen. Das Diktat sei am 12. Oktober 1977 von einem Lehrling geschrieben und irrtümlicherweise an die Beklagte adressiert worden. Als der Prozeßbevollmächtigte der Klägerin den Fehler bemerkt habe, sei eine langjährig erfahrene Büroangestellte beauftragt worden, die erste Seite der Berufungsbegründung mit richtiger Adressierung neu zu schreiben. Nachdem dieser Auftrag erledigt worden sei, habe der Prozeßbevollmächtigte der Klägerin den Schriftsatz unterschrieben. Unglücklicherweise sei dann bei



- 4 -

der Versendung der Berufungsbegründung die nicht vernichtete erste Seite verwendet worden und in dieser Form sei die Berufungsbegründung zur Absendung an die Beklagte gelangt, die sie am 17. Oktober 1977 ihrem Prozeßbevollmächtigten weitergeleitet habe, bei dem sie am 20. Oktober 1977 eingegangen sei. Nach telefonischer Unterrichtung sei die Berufungsbegründung dann dem Prozeßbevollmächtigten der Klägerin zurückgesandt worden.

In der Sache hat die Klägerin beantragt, das arbeitsgerichtliche Urteil abzuändern und der Klage stattzugeben.

Die Beklagte hat beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt und die Berufung als unbegründet zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Antrag erster Instanz weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist als unbegründet zurückzuweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin wegen der Versäumnis der Berufungsbegründungsfrist zu Recht die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt. Der Wiedereinsetzungsantrag ist form- und fristgerecht (§ 234 ZPO) gestellt worden. Dies hat das Landesarbeitsgericht zwar nicht besonders festgestellt, ergibt sich jedoch aus den unstreitigen Daten: Im Wiedereinsetzungsantrag vom 26. Oktober 1977, der am 27. Oktober 1977 eingegangen ist, hat der Anwalt der Klägerin versichert, daß er von dem Mißgeschick der falschen Adressierung der Berufungsbegründung am 20. Oktober 1977 Kenntnis erhalten habe. Dies hat die Anwaltsgehilfin in ihrer eidesstattlichen Versicherung bestätigt. Demnach ist der Antrag jedenfalls innerhalb der Zweiwochenfrist des § 234 Abs. 1 und 2 ZPO form- und fristgerecht gestellt worden und daher zulässig. Das Hindernis, die falsche Adressierung, ist erst nach dem 20. Oktober 1977

- 5 -

festgestellt worden und am 27. Oktober ist bereits der Wiedereinsetzungsantrag eingegangen.

Wegen der materiellen Begründetheit des Wiedereinsetzungsantrages bestehen keine Bedenken, wie sich aus den zutreffenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ergibt. Die Revisionsbeklagte hat sich zur Frage der Wiedereinsetzung auch nicht mehr geäußert.

II. Zur Wirksamkeit der Befristung der Arbeitsverhältnisse hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, auf die Beschäftigung von Assistenten oder Assistenzprofessoren im Beamtenverhältnis auf Widerruf seien die Grundsätze, die von der Rechtsprechung für die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen entwickelt worden seien, nicht anzuwenden. Die Klägerin sei als wissenschaftliche Assistentin bzw. als Assistenzprofessor nach den Vorschriften des "Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Lehrer sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter an den Hochschulen des Landes Berlin (HSchLG)" als Beamtin auf Widerruf beschäftigt worden. Nach den Vorschriften dieses Gesetzes sei eine unbefristete Tätigkeit für derartige Beamte nicht zulässig.

Die Befristung der Arbeitsverträge der Klägerin ab 1. Oktober 1974 sei wirksam vereinbart worden: Die Klägerin habe während ihrer Tätigkeit als Assistenzprofessor bei der Beklagten ihre Habilitationsschrift vorgelegt. Das Habilitationsverfahren habe jedoch bis zum 30. September 1974 - Auslaufen der Assistenzprofessorenzeit - nicht abgeschlossen werden können. Durch die vorzeitige Anwendung des Kuratoriumsbeschlusses - A 003/74 - habe die Beklagte für die Klägerin die Möglichkeit geschaffen, als wissenschaftliche Angestellte in wirtschaftlich gesicherter Lage das Habilitationsverfahren abzuschließen. Auch die Befristung des Angestelltenvertrages ab Oktober 1975 bis zum 30. September 1976 sei aus sachlichem Grund geschehen. Es sei darauf hinzuweisen, daß die Beklagte in erster Linie Ausbildungsstätte sei. Die Klägerin habe vernünftigerweise nicht damit rechnen können, bei der an den



- 6 -

Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland und West-Berlin herrschenden Situation, die ihr aufgrund ihrer eigenen Tätigkeit bei der Beklagten nicht unbekannt geblieben sein könne, auf einen Lehrstuhl bei der Beklagten berufen zu werden. Hätte die Beklagte die vorhandenen Ausbildungsplätze durch Dauerangestellte bzw. durch Beamte besetzt, so wäre der Weg für den wissenschaftlichen Nachwuchs bald noch mehr blockiert worden, als er es ohnehin schon sei. Auch diese Überlegung führe zu dem Ergebnis, daß bei Abschluß der befristeten Arbeitsverhältnisse mit der Klägerin ein sachlicher Grund vorhanden gewesen sei. Zutreffend habe das Arbeitsgericht im angefochtenen Urteil auch die Üblichkeit festgestellt, im Hochschulbereich wissenschaftliche Mitarbeiter, soweit sie nicht als Lehrstuhlinhaber, akademische Räte oder Lektoren im Beamtenverhältnis tätig seien, befristet zu beschäftigen. Die Tatsache, daß die Beklagte bzw. ihr Kuratorium wegen Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses der Klägerin jeweils gesonderte Beschlüsse fassen müssen, spreche nach Überzeugung des Landesarbeitsgerichts dafür, daß die Beklagte bei Abschluß der mit der Klägerin befristeten Arbeitsverträge, auch des letzten befristeten Arbeitsvertrages, der am 31. März 1977 geendet habe, aus Fürsorge für die Klägerin gehandelt habe.

Die Klägerin könne sich nicht auf die Protokollnotiz der Tarifvertragsparteien zu Nr. 1 der Sonderregelung SR 2 y zum BAT berufen, nach der der Abschluß von befristeten Verträgen für eine längere Zeit als fünf Jahre unzulässig sei. Die Klägerin sei im Angestelltenverhältnis keine fünf Jahre beschäftigt worden und die Vordienstzeiten im Beamtenverhältnis könnten bei der Berechnung der Fünfjahreszeit der SR 2 y nicht mitgerechnet werden.

III. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zu folgen.

1. Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. BAG [GS] 10, 65 [70 ff.] = 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

- 7 -



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



- 7 -

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.

Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß im Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß 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 Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner gerechtfertigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen erst Bedeutung, wenn die im Einzelfall zu berücksichtigenden Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen (BAG AP Nr. 38 und 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

2. Verfahrensrügen hat die Klägerin nicht erhoben. Der Senat ist daher an die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und des Arbeitsgerichts, auf dessen Urteil das Landesarbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung verwiesen hat, gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO). Nach diesen Feststellungen ist das Angestelltenverhältnis vom 1. Oktober 1974 bis zum 30. September 1975 begründet worden, um der Klägerin Gelegenheit zu geben, ihre Habilitation formell abzuschließen. Die Befristungen vom 30. September 1975 bis zum 30. September 1976 und vom 1. Oktober 1976 bis zum 31. März 1977 sind nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts,



- 8 -

auf das das Landesarbeitsgericht verwiesen hat, durch die Kuratoriumsbeschlüsse A 003/74 und B 040/76 ermöglicht worden. Die zeitlichen Befristungen seien von der Beklagten vorgenommen worden, um die habilitierten Mitarbeiter weiterzubeschäftigen in der Hoffnung, daß demnächst eine grundsätzliche und endgültige Lösung des Beschäftigungsproblems ehemaliger Assistenten und Assistenzprofessoren durch politische Entscheidungen gefunden werde. Eine derartige Entscheidung sei jedoch nicht ergangen und werde möglicherweise - zumindest in naher Zukunft - auch nicht getroffen werden. Das Landesarbeitsgericht hat u.a. durch Verweisung auf das erstinstanzliche Urteil festgestellt, es entspreche der Üblichkeit im Arbeitsleben, daß im Hochschulbereich wissenschaftliche Mitarbeiter - soweit sie nicht als Professoren, akademische Räte und Lektoren tätig sind und dabei überwiegend im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit stehen - lediglich befristet beschäftigt werden.

3. Nach dieser Vertragsgestaltung und der Tätigkeit der Klägerin folgt nach den zutreffenden Ausführungen des angefochtenen Urteils die sachliche Rechtfertigung für die Befristungen vom Grundsatz her schon aus der Art der Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfstätigkeit und zur wissenschaftlichen Weiterbildung einschließlich der Arbeiten an der eigenen Habilitation. Eine derartige Beschäftigung ist nicht auf Dauer angelegt. Die Befristung ist daher nicht objektiv funktionswidrig, sondern sachgerecht, denn der von den Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz wird wegen Fehlens des Dauerelements in diesen Verträgen vom Grundsatz her nicht beeinträchtigt. Es kommt aus diesem Grunde nicht darauf an, ob die von der Klägerin teilweise wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Universität ständig anfallen (BAG AP Nr. 39 und 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. auch Wiedemann in Recht der Arbeit 1977, 85 [91]).

4. Das Landesarbeitsgericht hat auch rechtsfehlerfrei ausgeführt, daß die einzelnen Befristungen sachlich gerechtfertigt waren. Die erste Befristung sei vorgenommen worden, um der Klägerin Gelegenheit zu geben, wirtschaftlich gesichert das

- 9 -



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



Habilitationsverfahren abzuschließen. Die zwei weiteren befristeten Verträge über insgesamt 1 1/2 Jahre seien abgeschlossen worden in der Erwartung, daß durch politische Entscheidungen die Möglichkeit geschaffen würde, die Klägerin endgültig in den Hochschulbereich zu übernehmen. Bis dahin habe die Beklagte der Klägerin Gelegenheit geben wollen, weiter wissenschaftlich tätig zu sein. Die erhoffte politische Entscheidung sei jedoch nicht getroffen worden.

5. Diese Erwägungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der nur beschränkt revisibel ist (AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristetes Arbeitsverhältnis unter II 1 der Gründe). Die Revision versucht, ihre eigenen Wertungen zur Frage der sachlichen Rechtfertigung der Befristung anstelle der Wertung des Landesarbeitsgerichts zu setzen. Sie kann damit keinen Erfolg haben, denn die tatsächlichen Besonderheiten des Einzelfalles unterliegen allein der Würdigung des Tatrichters, die, sofern sie vertretbar sind, einer abweichenden Beurteilung des Revisionsgerichts entzogen sind (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch).

6. Die Befristungen der Arbeitsverträge sind auch nicht etwa unzulässig wegen der Bestimmung der Ziffer 2 der Protokollnotizen zu SR 2 y zum BAT. Rechnete man die Vordienstzeiten der Klägerin, die sie als wissenschaftliche Assistentin und als Assistenzprofessor im Beamtenverhältnis auf Widerruf in der Zeit vom insgesamt 1. Januar 1968 bis 30. September 1974 geleistet hat, hinzu, dann wäre die Höchstdauer von fünf Jahren zwar weit überschritten. Die Beschäftigung im Beamtenverhältnis auf Widerruf ist jedoch nicht mit zu berücksichtigen. Die Protokollnotiz lautet: "Der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig". Schon der Wortlaut dieser Protokollnotiz deutet darauf hin, daß frühere Verträge, die nach anderen Rechtsgrundlagen geschlossen worden sind, nicht anzurechnen sind. Es heißt in der Protokollnotiz nicht etwa, daß Arbeitnehmer nicht länger als fünf Jahre



- 10 -

befristet beschäftigt werden dürften. In jener Vorschrift ist vielmehr abgestellt auf den Abschluß des Zeitvertrages (vgl. auch Böhm-Spiertz, BAT, 2. Aufl., Anm. 7 zu Nr. 1 SR 2 y; ähnlich auch BAG, Erster Senat AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, verneinend zur Frage, ob vor der Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses liegende Zeiten eines oder mehrerer Beamtenverhältnisse für die Frage der sachlichen Rechtfertigung des befristeten Arbeitsverhältnisses von Bedeutung seien). Der Erste Senat hat in jenem Urteil ausgeführt, die vor dem befristeten Arbeitsverhältnis liegenden Beamtenverhältnisse unterschieden sich nach ihrem Rechtscharakter von einem Arbeitsverhältnis. Insbesondere sei bei einem Beamtenverhältnis der Bestandsschutz, um den es bei der Rechtsprechung über die Kettenverträge gehe, anders gestaltet als beim Arbeitsverhältnis. Die vorausgegangenen Beamtenverhältnisse müßten deshalb bei der Frage, ob sachliche Gründe für die Befristung des Arbeitsvertrages vorgelegen hätten, außer Betracht bleiben. Diese Gedanken lassen sich auf die Vorbeschäftigung der Klägerin als Beamtin auf Widerruf im Zusammenhang mit der Ziffer 2 der Protokollnotiz zu SR 2 y zum BAT übertragen. Die Beschäftigung von Beamten auf Widerruf ist nicht als Beschäftigung auf unbestimmte Zeit gedacht. Sie enthält keine Elemente des Bestandsschutzes wie ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit (so auch das unveröffentlichte Urteil des Senats vom 18. Mai 1979 - 6 AZR 527/77). Zeitverträge nach dem BAT sind mit der Klägerin nicht für eine längere Zeit als fünf Jahre, sondern insgesamt nur für 2 1/2 Jahre abgeschlossen worden.

IV. Hinsichtlich des Hilfsantrages, die Beklagte zu verurteilen, mit der Klägerin einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu schließen, ist die Revision unzulässig, denn dieser Antrag ist von der Revision mit keinem Wort begründet worden (vgl. BAG 2, 58 [59] = AP Nr. 2 zu § 554 ZPO).

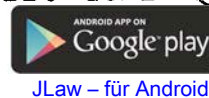
Die Kostenfolge ergibt sich aus § 97 ZPO.

gez.: Dr. Auffarth Roeper Dr. Leinemann



Fürbeth
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile

Dr. Gehringer



JLaw – für Android



JLaw – für iOS