

Aktenzeichen: 7 AZR 101/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 26. August 1988
- 7 AZR 101/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 7. Januar 1987
Hamburg - 3 Ca 286/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. Dezember 1987
Hamburg - 2 Sa 24/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Dauer der Befristung

Gesetz: BGB § 620 (Befristeter Arbeitsvertrag)

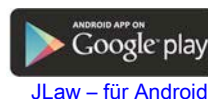
Leitsätze:

1. Zur wirksamen Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf es unter dem Gesichtspunkt der Umgehung zwingender Kündigungsschutzvorschriften außer einem sachlichen Grund für die Befristung nicht noch zusätzlich einer eigenen sachlichen Rechtfertigung auch der gewählten Dauer der Befristung. Die im Einzelfall vereinbarte Vertragsdauer hat nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst. Sie muß sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, daß sie nicht gegen das Vorliegen des Sachgrundes spricht. Aus der vereinbarten Vertragsdauer darf sich nicht ergeben, daß der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist.

2. Das bloße Zurückbleiben der vereinbarten Vertragsdauer hinter der bei Vertragsabschluß voraussehbaren Dauer des Befristungsgrundes ist nicht stets und ohne weiteres geeignet, den Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. Dies ist erst dann der Fall, wenn die Befristungsdauer derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes zurückbleibt, daß eine sinnvolle, dem angegebenen Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint.



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



7 AZR 101/88

2 Sa 24/87 Hamburg

Verkündet am
26. August 1988

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und



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



Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Strau für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
21. Dezember 1987 - 2 Sa 24/87 - wird auf
Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 darüber, ob die vereinbarte Befristung ihres Arbeitsvertrages wirksam ist.

Der 1952 geborene Kläger ist Sozialwissenschaftler. Er war vom 10. Februar 1985 bis zum 31. Dezember 1987 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Universitätskrankenhaus E der Beklagten im Institut für "Medizin-Soziologie" beschäftigt und arbeitete dort an dem vom Bundesminister für Forschung und Technologie (BMFT) finanzierten Forschungsprojekt "Gemeindebezogene Netzwerkförderung" mit.

Grundlage des Arbeitsverhältnisses der Parteien war der schriftliche Arbeitsvertrag vom 27. Februar 1985. Danach wurde der Kläger ab 10. Februar 1985 als Zeitangestellter bis längstens 31. Dezember 1987 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt "Gemeindebezogene Netzwerkförderung" des BMFT" gegen eine Vergütung nach VergGr. I b BAT" eingestellt. Im dem Vertrag war die



Anwendbarkeit des BAT mit dessen Sonderregelungen (SR) 2y und 2a sowie eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Dreiviertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers vereinbart.

Unter dem 2. April 1986 unterzeichneten die Parteien eine "Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 27. Februar 1985", wonach die wöchentliche Arbeitszeit ab 1. Januar 1986 auf 37 Stunden heraufgesetzt wurde. Zum gleichen Zeitpunkt wurde die Wochenarbeitszeit einer anderen Projektmitarbeiterin von 40 auf 25 Stunden reduziert.

Vor dem Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem Kläger hatte die Beklagte zur Durchführung des genannten Forschungsvorhabens beim BMFT Förderungsmittel, auch zur Bezahlung von 2 1/2 wissenschaftlichen Mitarbeitern, für den Zeitraum vom 1. Dezember 1984 bis 30. Juni 1988 beantragt. Mit Bescheid vom 5. Februar 1985 bewilligte der BMFT die beantragten Mittel für den Zeitraum vom 1. Januar 1985 bis 31. Juli 1988. Dieser Bescheid ging am 14. Februar 1985 bei der Abteilung für Finanz- und Rechnungswesen des Universitätskrankenhauses E ein. Ob dieser Bewilligungsbescheid auch der für den Abschluß von Arbeitsverträgen zuständigen Personalabteilung des Universitätskrankenhauses beim Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem Kläger am 27. Februar 1985 schon bekannt war, ist zwischen den Parteien streitig.

Dem wiederholten Begehren des Klägers, sein Arbeitsverhältnis als unbefristetes anzuerkennen, kam die Beklagte nicht nach.



Mit seiner am 10. Juli 1986 eingereichten Klage verfolgt der Kläger sein Ziel weiter. Er hat vorgetragen: Die Befristung sei unwirksam, weil es an einem sachlichen Grund für deren Dauer fehle. Die Mittel für das Forschungsvorhaben seien bis zum 31. Juli 1988 bewilligt worden, während sein Arbeitsverhältnis nur bis zur 31. Dezember 1987 befristet worden sei. Damit stimme die vereinbarte Dauer der Befristung nicht mit dem Befristungsgrund der zeitlich begrenzten Drittmittelfinanzierung des Forschungsprojekts überein. Dies führe zur Unwirksamkeit der Befristung. Darüber hinaus sei die Befristung aber auch deswegen unwirksam, weil bereits im Jahre 1985 ein faktisches Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei und weil er, der Kläger, auch im Umfang von etwa sieben Stunden pro Woche außerhalb des Forschungsprojektes Daueraufgaben wahrnehme. Schließlich fehle es an einem Sachgrund für die Befristung auch deshalb, weil in dem Institut die Regelaufgabe Forschung mit Ausnahme der professoralen Tätigkeit ohnehin nur mit Drittmitteln finanziert werde.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß sich der Kläger bei der Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als wissenschaftlicher Angestellter Vergütungsgruppe I b BAT zu 37/40 einer vollen Stelle befindet.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.



Sie hat behauptet, der Personalabteilung sei der Bewilligungsbescheid des BMFT vom 5. Februar 1985 erstmals im März 1986 bekannt geworden, als der Kläger ihr den Bescheid vorgelegt habe. Zur Befristung auf den 31. Dezember 1987 sei es gekommen, weil die mitttelverwaltende Stelle der Universität eine Freigabe nur bis zu diesem Zeitpunkt vorgenommen habe. Die Einwendungen des Klägers zur Vergabe von Stellen im Drittmittelbereich sowie zur personellen Ausstattung des Instituts seien unbeachtlich. Der Hochschule stehe vielmehr ein weiter Beurteilungsspielraum zu, wie sie der Aufgabe der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses nachkommen wolle. Der Kläger könne sich auch nicht darauf berufen, in letzter Zeit neben der projektbezogenen Tätigkeit im Umfang weniger Wochenstunden auch allgemeine Institutsarbeit geleistet zu haben; möglicherweise habe der Kläger solche Aufgaben außerhalb der maßgeblichen Arbeitsplatzbeschreibung für seinen Arbeitsplatz im Forschungsprojekt an sich gezogen.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß sich der Kläger in einem bis zum 31. Juli 1988 befristeten Arbeitsverhältnis als wissenschaftlicher Angestellter VergGr. I b BAT zu 37/40 einer vollen Stelle befinde und die Klage im übrigen abgewiesen. Die hiergegen nur vom Kläger eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht unter Zulassung der Revision zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die zulässige Revision ist nicht begründet. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht erkannt, daß zwischen



den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht besteht. Der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann der Senat jedoch in weiten Teilen nicht folgen.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auf den letzten zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag abgestellt. Ebenso richtig ist es zu dem Ergebnis gelangt, daß die Befristung an sich sachlich gerechtfertigt ist. Dagegen vermag der Senat die weitere Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht zu teilen, wonach die vertragliche Befristung zum 31. Dezember 1987 unwirksam sei, weil es für deren Dauer an einer sachlichen Rechtfertigung fehle. Ob desweiteren - wie das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht gemeint hat - die Befristung zum 31. Dezember 1987 durch eine solche zum 31. Juli 1988 vom Gericht zu ersetzen ist, kann dahingestellt bleiben. Denn die ursprünglich im Arbeitsvertrag zum 31. Dezember 1987 vereinbarte Befristung ist insgesamt wirksam. Angesichts der Besonderheiten des vorliegenden Falles steht unter den Parteien aufgrund der Entscheidung des Arbeitsgerichts jedoch fest, daß das Arbeitsverhältnis mindestens bis 31. Juli 1988 angedauert hat. Für den Zeitraum zwischen dem Ende der vertraglichen Befristung und dem Ende der durch das Gericht "ersetzten" Befristung ist allein die Beklagte durch das Urteil des Arbeitsgerichts beschwert. Sie hat indessen gegen das Urteil keine Berufung eingelegt. Damit steht zwischen den Parteien rechtskräftig fest, daß das Arbeitsverhältnis mindestens bis 31. Juli 1988 angedauert hat. Hieran ist auch der Senat gebunden.



I. Für die Prüfung, ob zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, ist auf deren Arbeitsvertrag vom 27. Februar 1985 abzustellen.

Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht für die Prüfung der Frage, ob zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, nicht darauf eingegangen, inwieweit zwischen den Parteien vor Abschluß jenes befristeten Arbeitsvertrages ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist. Nach inzwischen einhelliger und ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. statt vieler: BAGE 49, 73, 79 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe) ist bei mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre sachliche Berechtigung und damit ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Zuletzt haben die Parteien unter dem 27. Februar 1985 einen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die nachfolgende vertragliche Vereinbarung vom 2. April 1986 stellt keinen (neuen) Arbeitsvertrag dar, sondern hat nur die Änderung des damals bestehenden Arbeitsvertrages in einem einzigen Punkt zum Inhalt, nämlich hinsichtlich des Umfangs der vereinbarten Arbeitszeit.

II. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht - wenn auch im Rahmen der von ihm vorgenommenen Anpassung der Dauer des Arbeitsvertrages an die Dauer der Projektlaufzeit - zu dem Ergebnis gelangt, daß die Befristung des Arbeitsvertrages vom 27. Februar 1985 nicht bereits aus anderen Gründen als denen der Dauer der Befristung unwirksam ist.



1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt die zeitlich begrenzte Mitarbeit an einem Forschungsprojekt einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter an einer Hochschule dar (BAGE 36, 235 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 12. Februar 1981 - 2 AZR 1108/78 - AP Nr. 1 zu § 5 BAT, zu B I 2 der Gründe, m. w. N.; Urteil vom 31. Oktober 1984 - 7 AZR 351/83 -, zu III 1 der Gründe, nicht zur Veröffentlichung bestimmt; Senatsurteil vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 574/84 -, unter II 3 a der Gründe, nicht zur Veröffentlichung bestimmt). Insbesondere kann die Befristung des vorliegenden Arbeitsvertrages ihrem Sachgrund nach auch auf die zeitlich begrenzte Drittmittelfinanzierung eines Forschungsprojekts durch den BMFT gestützt werden. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht mehrfach entschieden, daß bloße haushaltsrechtliche Erwägungen im allgemeinen keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses darstellen (ständige Rechtsprechung seit BAGE 1, 128, 135 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG, zu 4 der Gründe). Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages wird nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedoch anerkannt, wenn eine Haushaltsstelle von vornherein nur für eine ganz bestimmte Zeitdauer bewilligt ist und sie anschließend fortfällt (vgl. BAGE 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Für drittmittelfinanzierte Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich hat der Senat erkannt, in einem solchen Fall sei davon auszugehen, daß sowohl der Drittmittelgeber als auch die Hochschule sich durch ihren Vorschlag gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befaßt



und ihre Entscheidung über die vorübergehende Beschäftigung aus sachlichen Erwägungen getroffen haben (vgl. Senatsurteil vom 25. Februar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 der Gründe). Ebenso ist anerkannt, daß die begrenzte sachliche Zielsetzung, die ein Drittmittelgeber mit der zeitlich begrenzten Finanzierung eines Arbeitsplatzes in dem von ihm geförderten Forschungsprojekt verfolgt, auch für das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als dem Empfänger der Drittmittel erheblich wird und sich damit als Sachgrund für eine entsprechende Befristung eignet (vgl. BAGE 41, 110, 116 = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3 der Gründe; vgl. insgesamt auch Senatsurteil vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 574/84 -, aaO).

Der Sachgrund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien ist gegeben. Die Mittel zur Finanzierung der nach dem Arbeitsvertrag zu leistenden Tätigkeit sind zeitlich begrenzt bis zum 31. Juli 1988 bewilligt worden. Die hieraus erkennbare begrenzte sachliche Zielsetzung, die der BMFT mit der zeitbegrenzten Finanzierung dieses Arbeitsplatzes in dem von ihm geförderten Forschungsprojekt verfolgt, ist auch für das Rechtsverhältnis der Parteien des Arbeitsvertrages geeignet.

2. Ebenso richtig - und von der Revision auch unangegriffen - ist das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß die Befristung nicht schon deswegen rechtsunwirksam ist, weil - wie der Kläger meint - die gesamte Stellensituation am Institut für Medizin-Soziologie so beschaffen sei, daß der Abschluß befristeter Arbeitsverträge zu einer unzulässigen Umgehung des Kündigungsschutzes für wissenschaftliche Mitarbeiter mit Service-Auf-



gaben führe, indem die Beklagte ihren gesamten Service-Bedarf über solche Arbeitsverhältnisse erbringe. Damit hat der Kläger nur allgemeine Ausführungen zur Stellensituation am Institut für Medizin-Soziologie gemacht. Sie vermögen den sachlichen Grund für die Befristung gerade des Arbeitsverhältnisses des Klägers nicht in Frage zu stellen.

3. Ebenso zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die Befristung nicht daran scheitern lassen, daß der Kläger nach seiner Behauptung neben seiner Tätigkeit im Forschungsprojekt etwa im Umfang von sieben Stunden auch allgemeine Aufgaben des Instituts wahrgenommen habe. Insoweit ist der Vortrag des Klägers nicht schlüssig, ohne daß es darauf ankommt, ob eine "Fixierung des Arbeitsverhältnisses des Klägers an die Durchführung und Dauer des Projektes Gemeindebezogene Netzwerkförderung obsolet" geworden sei oder nicht. Denn der Kläger hat nicht vorgetragen, diese Tätigkeit außerhalb des Forschungsprojektes mit Wissen und Wollen der die Beklagte vertretenden Mitarbeiter der Personalabteilung oder gar des Präsidenten der Universität geleistet zu haben. Er hat auch nicht vorgetragen, - arbeitsrechtlich relevant - zu solcher Arbeit angewiesen worden zu sein, sondern er hat nur behauptet, derartige Arbeiten "in Kenntnis und mit Wissen und Wollen sowohl von Prof. Dr. K wie von Prof. Dr. Dr. T erbracht" zu haben. Dies gilt auch für die übrigen Aufgaben, die der Kläger nach seiner Darstellung als "allgemeine" Aufgaben ausgeübt haben will.

III. Die damit dem Grunde nach sachlich gerechtfertigte Befri-



stung des Arbeitsvertrages der Parteien scheitert entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht an der gewählten Dauer der Befristung. Zwar waren beim Abschluß des Arbeitsvertrages die Drittmittel für das Forschungsvorhaben bereits für einen Zeitraum bis zum 31. Juli 1988 bewilligt, während der Arbeitsvertrag nur bis zum 31. Dezember 1987 befristet worden ist. Diese hinter der vorgesehenen Dauer des Forschungsvorhabens zurückbleibende Dauer des Arbeitsvertrages nimmt der Befristungsabrede jedoch nicht ihre sachliche Rechtfertigung und berührt deshalb ihre Wirksamkeit nicht.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, von der auch das Landesarbeitsgericht ausgeht, ist bei der Prüfung, ob die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt ist, neben den Gründen für die Befristung auch deren Dauer in Betracht zu ziehen; die gewählte Dauer des Vertrages muß sich am Sachgrund für die Befristung orientieren und mit ihm im Einklang stehen (seit dem Urteil vom 28. November 1963 - 2 AZR 140/63 - AP Nr. 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts: vgl. u.a. BAGE 31, 40, 44; 32, 274, 280; 36, 235, 237 f. = AP Nr. 46, 56 und 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 51, 119, 129 f. = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Hochschule; BAG Urteil vom 27. Januar 1988 - 7 AZR 53/87 - AP Nr. 6 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 2 der Gründe, auch für die Amtliche Sammlung des Gerichts bestimmt).

Dies bedeutet indessen nicht, daß die gewählte Vertragsdauer stets mit der Dauer des Sachgrundes für die Befristung überein-



stimmen, der Beendigungszeitpunkt des Vertrages sich also mit dem Zeitpunkt des Wegfalls des Befristungsgrundes decken müßte und jede Abweichung notwendig die Unwirksamkeit der Befristung zur Folge hätte. Soweit in der Rechtsprechung die sachliche Rechtfertigung auch der Befristungsdauer verlangt wird, kann es hierbei nicht um eine zusätzliche, neben den eigentlichen Sachgrund für die Befristung tretende und daher auch gesondert zu prüfende Wirksamkeitsvoraussetzung einer Befristungsvereinbarung gehen. Die Befristungskontrolle dient der Sicherung des zwingenden Kündigungsschutzrechts vor seiner Umgehung durch Vereinbarung eines befristeten und damit ohne Kündigung endenden Arbeitsverhältnisses. Fehlt es für die Befristung an einem sachlichen Grund und liegt deshalb eine Gesetzesumgehung vor, so führt dies dazu, daß an die Stelle des befristeten Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer tritt, auf das dann die umgangenen Kündigungsschutzbestimmungen zur Anwendung kommen. Die bei der Befristungskontrolle unter dem Gesichtspunkt der Umgehung zwingenden Kündigungsschutzrechts zu beantwortende Frage kann also nur lauten, ob verständige und verantwortungsbewußte Parteien unter den im Einzelfall gegebenen Umständen anstelle des befristeten einen unbefristeten und damit dem Kündigungsschutz unterliegenden Arbeitsvertrag geschlossen hätten (BAGE -GS- 10, 65, 72 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C 3 der Gründe), nicht aber, ob statt der vereinbarten Befristung eine andere Befristung sachgerecht gewesen wäre; denn auch eine andere Befristung würde dem Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz verschaffen. Es geht mithin nicht um die Zulässigkeit der Befristungsdauer, also um die "richtige" Befristung, sondern darum, ob

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



überhaupt ein sachlicher Befristungsgrund vorliegt. Die Dauer der Befristung bedarf für sich allein keiner sachlichen Rechtfertigung.

Die im Einzelfall gewählte Befristungsdauer hat nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst; denn aus der vereinbarten Befristungsdauer lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, ob ein sachlicher Befristungsgrund überhaupt vorliegt oder ob ein solcher nur vorgeschoben ist. Wird etwa die Befristung eines Arbeitsvertrages mit der noch erforderlichen Erprobung des Arbeitnehmers begründet, überschreitet aber die vereinbarte Vertragsdauer deutlich den für eine Erprobung angemessenen zeitlichen Rahmen, so kann der Erprobungszweck keinen sachlichen Grund für diese Befristung abgeben. Gleiches gilt in anderen Fällen, in denen die vereinbarte Dauer des Arbeitsvertrages über den angegebenen Befristungsgrund hinausgeht. Dies trifft beispielsweise zu, wenn die Befristung eines Arbeitsvertrages damit begründet wird, der Arbeitnehmer solle für eine bestimmte Aufgabe von begrenzter Dauer eingesetzt werden, für den Arbeitsvertrag aber ein längerer Zeitraum gewählt worden ist, als zur Erledigung der Aufgabe - aus der Sicht beim Abschluß des Arbeitsvertrages - erforderlich war. In solchen Fällen läßt sich die vereinbarte Befristungsdauer mit dem angegebenen Befristungsgrund nicht mehr erklären. Befristungsgrund und Befristungsdauer stehen dann nicht miteinander in Einklang.

Nichts anderes gilt im umgekehrten Fall. Bleibt die Dauer der arbeitsvertraglichen Befristung hinter dem Zeitraum zurück,



für den der Sachgrund der Befristung aus der Sicht, wie sie sich beim Abschluß des Arbeitsvertrages darstellt, bestehen wird, so ist ebenfalls zu prüfen, ob diese kürzere Dauer dem angegebenen Sachgrund der Befristung derart entgegensteht, daß hieraus zu schließen ist, der Sachgrund bestehe nicht oder sei nur vorge-schoben. Dabei ist jedoch zu beachten, daß das bloße Zurückblei-ben der Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages hinter dem vor-aussichtlichen Bestand des Sachgrundes der Befristung nicht stets und ohne weiteres geeignet ist, den angegebenen Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. Dies ist erst dann der Fall, wenn die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes zurückbleibt, daß eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitar-beit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint (vgl. BAGE 51, 119, 129 f. = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Hochschule). Der Senat hat deshalb bereits die Befristung des Arbeitsvertrages eines wissenschaftlichen Mitarbeiters zur Förderung seiner Promotion für die Dauer von drei Jahren als sachlich gerechtfertigt aner-kannt, obwohl für die Promotion insgesamt ein Zeitraum von fünf Jahren als angemessen anzusehen war (BAG Urteil vom 27. Januar 1988 - 7 AZR 53/87 - AP Nr. 6 zu § 620 BGB Hochschule, auch für die Amtliche Sammlung bestimmt).

Für die Wertung des Senats, daß ein Zurückbleiben der Be-fristungsdauer hinter dem voraussichtlichen Bestand des Befri-stungsgrundes nicht ohne weiteres den Sachgrund der Befristung selbst in Frage stellt, spricht auch die Regelung in § 21 Abs. 1 des Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erzie-



nungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG -) vom 6. Dezember 1985 (BGBI. I S. 2154). Danach liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigt, nicht nur vor, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Vertretung eines Arbeitnehmers für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder für die Dauer eines zu Recht verlangten Erziehungsurlaubs oder für beide Zeiten zusammen einstellt, sondern auch dann, wenn er den Arbeitnehmer nur für Teile solcher Zeiten einstellt.

Soweit der früheren Rechtsprechung des Senats entnommen werden könnte, zur Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages bedürfe es neben einem sachlichen Grund für die Befristung zusätzlich noch einer selbständigen sachlichen Rechtfertigung auch der gewählten Dauer der Befristung, hält der Senat hieran nicht fest.

Mit seiner eben dargestellten Auffassung, daß die Dauer der Befristung für sich allein keiner besonderen sachlichen Rechtfertigung bedarf, sondern nur im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst Bedeutung gewinnt, setzt sich der Senat nicht in Widerspruch zu dem Urteil des für Befristungsfragen ebenfalls zuständigen Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - (AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). In dem diesem Urteil zugrundeliegenden Fall war eine Studentin mehr als 4 1/2 Jahre lang aufgrund von sieben aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen bei einer Universität zur "Wahrnehmung wissenschaftlicher Hilfstätig-

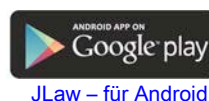


keiten" und "wissenschaftlichen Fortbildung als wissenschaftlich Hilfskraft" beschäftigt. Der Zweite Senat hat dort den Abschluß befristeter Arbeitsverträge zwischen einer Universität und Studierenden zur Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft mit wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten und zur wissenschaftlichen Fortbildung im Grundsatz für zulässig erachtet, weil diese Beschäftigungsbereiche der Natur der Sache nach nicht auf Dauer angelegt seien, sondern mit der Beendigung der Hilfstätigkeiten, des Studiums bzw. mit der Zweckerreichung der wissenschaftlichen Fortbildung endeten; er hat jedoch im Einzelfall auch die sachliche Berechtigung der Befristung hinsichtlich der Zeitdauer verlangt und in dem entschiedenen Fall den Rechtsstreit zur Prüfung dieser Frage an die Vorinstanz zurückverwiesen. Damit hat der Zweite Senat aber nur zum Ausdruck gebracht, daß zur sachlichen Rechtfertigung einer vereinbarten Befristung nicht die Feststellung genügt, daß ein bestimmter Tatbestand an sich geeignet ist, eine Befristung sachlich zu rechtfertigen, sondern daß stets auch geprüft werden muß, ob dieser vom Grundsatz her geeignete Befristungsgrund die im konkreten Einzelfall vereinbarte Befristung wirklich trägt, und daß bei dieser Prüfung auch der gewählten Befristungsdauer maßgebliche Bedeutung zukommt. Das entspricht auch der Auffassung des erkennenden Senats.

Dagegen enthalten die Urteile des Zweiten Senats vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - und - 2 AZR 254/81 - (BAGE 37, 283 ff und 305 ff. = AP Nr. 64 und 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), die sich mit der Befristung von Arbeitsverträgen mit Lehrern im Landesdienst befassen, Formulierungen, die darauf hin



deuten, daß der Zweite Senat die sachliche Rechtfertigung der Befristung nach Grund und Dauer als zwei gesonderte Wirksamkeitsvoraussetzungen für eine vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages ansieht. In beiden Urteilen heißt es, das Interesse des beklagten Landes, möglichst bald wieder zur Regel der Beschäftigung der Lehrer im Beamtenverhältnis zurückzukehren, könne die Befristung, "zumindest aber die vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses", nicht rechtfertigen (BAGE 37, 283, 298 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 3 der Gründe, und BAGE 37, 305, 320 = AP Nr. 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B III 3 der Gründe). In dem zuerst genannten Urteil werden darüber hinaus unter B III 2 der Gründe Erwägungen über die - schließlich aber offengelassene - Frage angestellt, ob in entsprechender Anwendung des § 315 BGB ausnahmsweise eine Korrektur einer "unzulässig kurzen Dauer der Befristung" durch die Festlegung einer längeren Befristung möglich ist (BAGE 37, 283, 304, aaO). In beiden Urteilen hat der Zweite Senat die Befristungen jedoch nicht an einer "unzulässig kurzen Dauer" scheitern lassen, sondern daran, daß nach dem Vortrag und der Praxis des beklagten Landes überhaupt nicht abzusehen war, wann wieder zu der gesetzlich vorgesehenen Regel der Beschäftigung von Lehrern im Beamtenverhältnis zurückgekehrt werden sollte, und es deshalb schon an einem nur vorübergehenden Bedarf und damit an einem sachlichen Befristungsgrund selbst fehlte. Die Ausführungen des Zweiten Senats über die erforderliche sachliche Rechtfertigung auch der Dauer der Befristung sind für diese Urteile mithin nicht tragend geworden, so daß es im vorliegenden Falle der Anrufung des Großen Senats nach § 45 Abs. 2 Satz 1 ArbGG nicht bedurfte.



IV. Bedarf es nach alledem keiner gesonderten sachlichen Rechtfertigung auch der gewählten Dauer einer Befristung, so erweist sich die im vorliegenden Falle getroffene Befristungsvereinbarung als wirksam.

Der Kläger ist zur Mitarbeit in einem zeitlich auf dreieinhalb Jahre begrenzten drittmittelfinanzierten Forschungsprojekt eingestellt und dort auch entsprechend eingesetzt worden. Die begrenzte sachliche Zielsetzung des Forschungsprojekts rechtfertigte die Befristung seines Arbeitsvertrages. Aus der hinter der Laufzeit des Projekts um sieben Monate zurückbleibenden Laufzeit des Arbeitsvertrages ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, daß der Sachgrund der Befristung nicht vorhanden, sondern nur vorge-schoben wäre. Vielmehr war bei einer Laufzeit des Arbeitsvertrages von fast drei Jahren eine sinnvolle Mitarbeit des Klägers an dem Forschungsprojekt ohne weiteres möglich, so daß sich die Befristungsdauer an dem Befristungsgrund orientierte und mit ihm im Einklang stand.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Schliemann

Dr. Scholz

Straub



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)