

Aktenzeichen: 7 AZR 103/80

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 28. Juli 1982

- 7 AZR 103/80 -

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 11. Januar 1979

- 20 Ca 121/78 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 1. November 1979

- 4 Sa 22/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag (Bundesgesundheitsamt)

Gesetz:

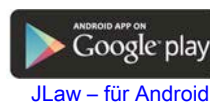
BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



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



7 AZR 103/80

4 Sa 22/79 Berlin

Verkündet am
28. Juli 1982

Zeuner

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juli 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Jubelgas für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 1. November 1979 - 4 Sa 22/79 - wird zurückgewiesen.

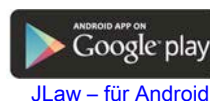
Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

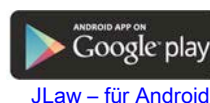
Der Kläger, der Diplomkaufmann und Diplomsoziologe ist, war seit 1974 für das Bundesgesundheitsamt tätig. Das Bundesgesundheitsamt (BGA) ist eine wissenschaftliche Forschungseinrichtung des Bundes, deren Aufgaben im wesentlichen in der wissenschaftlichen Forschung auf dem Gebiet der öffentlichen Gesundheitspflege, der Gesundheitsadministration und Erhebungen auf dem Gebiet der medizinischen Statistik, soweit sie nicht vom Statistischen Bundesamt wahrgenommen werden, besteht (§ 2 des Gesetzes über die Errichtung eines Bundesgesundheitsamtes vom 27. Februar 1952, BGBl. I S. 121). Es beschäftigte zur Erfüllung seiner Aufgaben in dem Zeitraum von 1975 bis 1979 ca. 1.300 bis 1.400 Mitarbeiter, darunter 400 wissenschaftliche Mitarbeiter, von denen etwa 20 % befristete Arbeitsverträge hatten. Unter anderem werden regelmäßig Soziologen in wissenschaftlicher Tätigkeit beschäftigt. Die Forschungsaufgaben des BGA werden teils nach Maßgabe des Geschäftsverteilungsplanes als Amtsaufgabe mit den vom Bund zur Verfügung gestellten Haushaltsmitteln finanziert. Daneben stehen dem Bundesgesundheitsamt weitere Mittel zur Durchführung befristeter Forschungsaufträge zur Verfügung, die nach den vom interministeriellen Ausschuss für Wissenschaft und Forschung beschlossenen "Grundsätzen über die Zusammenarbeit der Bundesministerien bei der Nutzung der überwiegend vom Bund getragenen Forschungseinrichtungen" vom 5. Mai 1976 in Anspruch genommen werden können. Schließlich stehen ihm noch für einzelne Forschungsaufträge Zusatzmittel zur Verfügung.

Die Tätigkeit des Klägers vollzog sich zunächst im Rahmen mehrerer Werkverträge, wobei die Leistungen gemäß dem letzten Vertrag bis zum 13. Juni 1976 (richtig: 30. Juni 1976) zu erbringen waren. Nachdem der Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit (BMJFG) durch Bescheid vom 28. Juni 1976 dem BGA eine besondere Zuwendung in

- 3 -



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



- 3 -

Höhe von bis zu 456.500,-- DM bewilligt hatte, die zweckgebunden für die Durchführung des Forschungsvorhabens "Soziale Bedingungen für die Inanspruchnahme der Schwangerenvorsorge" gewährt wurde und für die bestimmt war, daß die Auszahlung der Mittel in den Haushaltsjahren 1976, 1977 und 1978 jeweils in Teilbeträgen erfolgen sollte, unterzeichneten die Parteien am 20. Juli 1976 einen Arbeitsvertrag, demzufolge der Kläger für die Zeit vom 1. Juli 1976 bis 31. Dezember 1978 als wissenschaftlicher Angestellter (Zeitangestellter) beim BGA angestellt wurde. Für dieses Arbeitsverhältnis sollten der BAT sowie die ihn ergänzenden Tarifverträge, insbesondere die Sonderregelung 2 y, maßgebend sein. In einem Anschreiben erhielt der Kläger den Hinweis, daß seine Mitarbeit an dem Forschungsvorhaben "Soziale Bedingungen für die Inanspruchnahme der Schwangerenvorsorge" erfolge.

Während seiner Beschäftigung im Rahmen des Vertrages vom 20. Juli 1976 wurde der Kläger im Fachgebiet 6 (Konzeption und Organisation epidemiologischer Studien) des Instituts für Sozialmedizin und Epidemiologie eingesetzt. Im Zusammenhang mit diesen Aufgaben unternahm der Kläger wiederholt Dienstreisen zu Tagungen, Universitäten oder Verwaltungsbehörden wie dem Statistischen Bundesamt und dem BMJFG. Teilweise erstellte der Kläger über diese Reisen, die nach Maßgabe des Bundesreisekostengesetzes abgerechnet wurden, Berichte. Außerdem arbeitete der Kläger an Aufgaben im Fachgebiet 10 (Medizinische Soziologie, empirische Sozialforschung).

Der Kläger hält die Befristung des Vertrages vom 20. Juli 1976 zum 31. Dezember 1978 für unwirksam, da kein sachlicher Grund hierfür vorhanden sei. Ein solcher sei nicht etwa in dem Umstand zu sehen, daß das Forschungsvorhaben, an dem er im Rahmen dieses Vertrages gearbeitet habe, seiner Natur nach begrenzt sei, da die Forschung als solche eine Daueraufgabe der Beklagten darstelle und deshalb die Befristung eines Arbeitsvertrages mit

- 4 -



- 4 -

einem Wissenschaftler nicht rechtfertigen könne. Insbesondere für Soziologen sei an fast allen Forschungsvorhaben eine Betätigung gegeben. Außerdem sei das Forschungsvorhaben, an dem er beschäftigt wurde, nicht mit dem 31. Dezember 1978 abgeschlossen. Darüber hinaus gingen häufig Forschungsaufgaben des BGA ineinander über oder bauten aufeinander auf, so daß eine strenge zeitliche Begrenzung nicht möglich sei. Schließlich könnten haushaltsrechtliche Gesichtspunkte eine Befristung nicht rechtfertigen, da der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz ihnen vorgehe. Der Kläger hat außerdem die Ansicht vertreten, seine Beschäftigung bei der Beklagten müsse insgesamt als unzulässiger Kettenarbeitsvertrag betrachtet werden, da auch die dem Arbeitsvertrag vorausgegangenen Werkverträge als Arbeitsverträge anzusehen seien. Er habe in allen seinen Tätigkeiten für die Beklagte einen festen Arbeitsplatz gehabt und sei organisatorisch voll in den Betrieb eingegliedert gewesen.

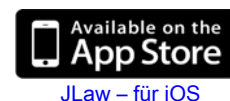
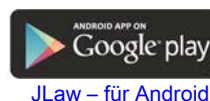
Dementsprechend hat der Kläger beantragt festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 31. Dezember 1978 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat sich darauf berufen, daß die Finanzierungsmittel für das Forschungsvorhaben, an dem der Kläger eingesetzt wurde, nicht im Haushalt zur Verfügung gestanden hätten, sondern vom BMJFG gesondert zur Verfügung gestellt worden seien. Die wissenschaftliche Forschungsstelle zwar nach Maßgabe des Geschäftsverteilungsplanes eine Amtsaufgabe des BGA dar. Es sei jedoch nicht in der Lage, mit den planmäßigen Personal- und Sachmitteln alle Forschungsaufgaben durchzuführen. Zur Durchführung zusätzlicher Vorhaben würden regelmäßig befristet weitere Mitarbeiter eingestellt. Es sei nicht zu vermeiden, daß solche Mitarbeiter - wie auch der Kläger - in das Organisationsgefüge der Behörde eingegliedert würden und daß es Verbindungen zwischen Forschungsvorhaben und normalen Auf-

- 5 -



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



gaben der wissenschaftlichen Behörde gebe. Das Forschungsvorhaben, an dem der Kläger im Rahmen seines befristeten Vertrages gearbeitet habe, sei eine zusätzliche Forschungsaufgabe gewesen, die nicht zu den üblicherweise vom BGA durchzuführenden Aufgaben gehöre und nur nach zusätzlicher Entscheidung des zuständigen Ministeriums über zusätzliche Mittel durchgeführt werden konnte. Die Beklagte hat schließlich bestritten, daß der Kläger in der Zeit des befristeten Vertrages zu anderen Aufgaben als denen des Forschungsvorhabens, für das er tätig wurde, in Anspruch genommen worden sei. Er habe zwar die Neigung gehabt, den ihm zugewiesenen Aufgabenbereich weit zu interpretieren und zusätzliche Aufgaben an sich zu ziehen, und deshalb eine Reihe von Tätigkeiten wahrgenommen, die nicht zu seinen Aufgaben im engeren Sinne gehörten. Sie hätten jedoch insgesamt in einem engen thematischen Zusammenhang mit dem ihm zugewiesenen Forschungsvorhaben gestanden, so daß sie, die Beklagte, dies geduldet habe. Mindestens 3/4 seiner Arbeitszeit habe der Kläger jedoch den Aufgaben des Forschungsvorhabens gewidmet. Auch die von ihm durchgeführten Dienstreisen seien überwiegend für dessen Zwecke oder doch zum Nutzen des Fortgangs dieser Arbeiten durchgeführt worden. Soweit sich der Kläger auf die Werkverträge beziehe, die mit ihm zuvor abgeschlossen wurden, hätten diese außer Betracht zu bleiben, da keinerlei Zusammenhang mit dem späteren Arbeitsvertrag bestehe.

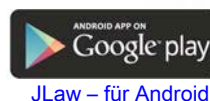
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung der Klage stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils; der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

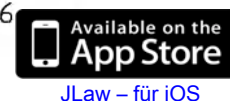
Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend die Befristung des



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



6



- 6 -

Arbeitsverhältnisses des Klägers für unwirksam erachtet und dementsprechend festgestellt, daß zwischen den Parteien über den 31. Dezember 1978 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

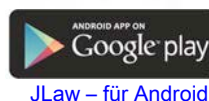
I. Im einzelnen hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes wirksam sei. Ein derartiger sachlicher Grund sei hier nicht gegeben. Es reiche zum einen nicht aus, daß das Forschungsvorhaben, an dem der Kläger während der Laufzeit des streitgegenständlichen Vertrages mitgearbeitet habe, aus Sondermitteln finanziert worden sei, die nur bis zum 31. Dezember 1978 zur Verfügung gestanden hätten. Denn das BGA habe als eine seiner Regelaufgaben Forschungsprojekte durchzuführen. Die Finanzierung der Forschungsaufträge, die durchweg thematisch begrenzt seien, erfolge zum Teil aus regelmäßig zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln und zum anderen Teil aus Sondermitteln, die jeweils für besondere Aufgaben zur Verfügung gestellt würden. Die Sondermittel würden nicht unberechenbar von Fall zu Fall zur Verfügung gestellt, sondern das BGA erhalte sie regelmäßig und könne darauf im Rahmen seiner Aufgabenstellung jederzeit zurückgreifen. Da das BGA mithin grundsätzlich mit der Bereitstellung von Sondermitteln für die Finanzierung zusätzlicher Forschungsaufträge habe rechnen können, habe im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem Kläger nicht mehr als die entfernte Möglichkeit bestanden, daß über das Jahr 1978 hinaus keine Sondermittel mehr zur Verfügung stehen würden. Zum anderen lasse sich die Rechtfertigung der Befristung nicht daraus ableiten, daß der Kläger speziell für ein zeitlich begrenztes Forschungsvorhaben eingestellt worden sei. Der Wortlaut des Arbeitsvertrages ergebe dafür nichts, doch habe das Anschreiben, das der Kläger aus Anlaß des Vertragsschlusses erhalten habe, den Hinweis enthalten, daß seine Mitarbeit an dem Forschungsvorhaben "Soziale Bedingungen für die Inanspruchnahme der Schwangerenvorsorge" erfolge. Es

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

- 7 -



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

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

- 7 -

könne indes dahinstehen, ob dieser Hinweis so zu verstehen gewesen sei, daß der Kläger nur für das genannte Forschungsvorhaben eingestellt worden sei. Entscheidend sei, daß sich das BGA ausschließlich mit befristeten Forschungsvorhaben befasse, die aneinander anschließen und immer wieder Themen zum Gegenstand hätten, für die auch Soziologen benötigt würden. Der Kläger habe unbestritten vorgetragen, daß über 1978 hinaus Forschungsprojekte in Aussicht genommen gewesen seien, in deren Rahmen für ihn ein Betätigungsfeld vorhanden gewesen wäre; die Beklagte selbst habe zugegeben, auch nach dem 31. Dezember 1978 Soziologen in unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt zu haben. Es sei also im Zeitpunkt des Vertragsschlusses absehbar gewesen, daß für den Kläger über den 31. Dezember 1978 hinaus Einsatzmöglichkeiten vorhanden sein würden. Da nach allem die Befristung gemäß dem Vertrag vom 20. Juli 1976 unwirksam sei, komme es auf die rechtliche Beurteilung der vorausgegangenen sogenannten Werkverträge nicht an.

II. Das Revisionsgericht ist an die dieser Würdigung zugrundeliegenden tatsächlichen Feststellungen gebunden (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO). Denn die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen greifen sämtlich nicht durch, wovon sich der Senat in eingehender Prüfung überzeugt hat. Von näherer Begründung wird deshalb gemäß § 565 a ZPO abgesehen. Lediglich die folgenden Hinweise erscheinen geboten:

1. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe in den Entscheidungsgründen Tatsachen als unstreitig behandelt, die nach dem Urteilstatbestand streitig gewesen seien, ist unbegründet. Ein derartiger Mangel des Urteils könnte zwar wegen Unklarheit der tatsächlichen Grundlagen der Entscheidung bereits von Amts wegen zu berücksichtigen sein und zur Aufhebung des Berufungsurteils führen (vgl. BAG Urteil vom 15. Januar 1958 - 4 AZR 90/55 - AP Nr. 5 zu

- 8 -



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



- 8 -

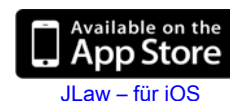
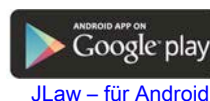
§ 313 ZPO; BAG Urteil vom 10. Oktober 1966 - 3 AZR 177/66 - AP Nr. 2 zu § 392 BGB; BAG 19, 342, 350 = AP Nr. 13 zu § 91 a ZPO, Blatt 4; BAG Urteil vom 18. November 1965 - 5 AZR 367/65 - AP Nr. 1 zu § 3 BUrtG 5-Tage-Woche, zu 1 der Gründe). Indessen lassen sich entgegen der Ansicht der Revision derartige widersprüchliche Angaben nicht feststellen. Bezüglich des Vortrags, die Beklagte habe Tätigkeiten des Klägers geduldet, die über die Grenzen des Forschungsvorhabens hinausgegangen seien, hat das Landesarbeitsgericht auf S. 16 seines Urteils festgestellt, daß dies unstreitig sei. Insoweit ist im Tatbestand des Urteils auf S. 7 als Vortrag der Beklagten wiedergegeben, der Kläger habe Aufgaben wahrgenommen, die nicht zu seinen Aufgaben im engeren Sinne gehört hätten, daß aber die Beklagte dies wegen des engen thematischen Zusammenhanges zu dem Forschungsvorhaben, an dem der Kläger gearbeitet habe, geduldet habe. Auch soweit die Revision widersprüchliche Angaben zur Möglichkeit eines Einsatzes des Klägers nach dem 31. Dezember 1978 sieht, kann ihr nicht gefolgt werden. Auf S. 15 und 16 des Berufungsurteils stellt das Landesarbeitsgericht fest, im Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 20. Juli 1976 sei unstreitig absehbar gewesen, daß derartige weitere Einsatzmöglichkeiten gegeben sein würden. Insoweit enthält der auf S. 7 des Urteils wiedergegebene Beklagtenvortrag gar keine Aussage; auch im übrigen enthält der Urteilstatbestand keine entgegenstehenden Angaben.

2. Soweit die Revision bemängelt, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht den Klägervortrag zu seinen Einsatzmöglichkeiten über den 31. Dezember 1978 hinaus als unstreitig bezeichnet, ist darauf hinzuweisen, daß diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts nicht mit einer Verfahrensrüge in der Revision bekämpft werden kann, sondern mit einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung hätte angegriffen werden müssen, was nicht geschehen ist (vgl. BAG vom 13. März 1964 - 1 AZR 100/63 - AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Diese Rüge ist deshalb unzulässig.

- 9 -



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

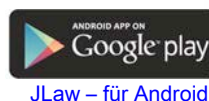


3. Die Rüge der Revision, § 139 ZPO sei verletzt, ist unzulässig, da nicht, wie erforderlich, angegeben ist, welche Fragen seitens des Gerichts hätten gestellt werden müssen (vgl. BAG Urteil vom 23. Februar 1962 - 1 AZR 49/61 - AP Nr. 8 zu § 322 ZPO; BAG 13, 340, 344 = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO, Blatt 2; BAG Urteil vom 14. Februar 1964 - 1 AZR 296/63 - AP Nr. 10 zu § 565 ZPO).

4. Darüber hinaus macht die Revision geltend, das Landesarbeitsgericht habe mehrfach den Beklagtenvortrag mißverstanden.

a) Dabei handelt es sich zum einen um die Feststellung, das BGA benötige für seine Forschungsvorhaben immer wieder Soziologen. Insoweit enthält jedoch bereits der unstreitige Tatbestand des angefochtenen Urteils folgende Feststellung: "Das BGA beschäftigt regelmäßig Soziologen in wissenschaftlicher Tätigkeit. Mit Stand vom 31. Dezember 1978 waren bei ihm zwei Soziologen im Dauerarbeitsverhältnis und zwei Soziologen mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt". Es wäre Sache der Beklagten gewesen, hiergegen mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag vorzugehen, was sie aber nicht getan hat.

b) Zum anderen rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe nicht hinreichend differenziert bezüglich der Wissenschaftler, die beim BGA im Rahmen von Werkverträgen oder Zeitverträgen beschäftigt würden, und mithin den Vortrag zur Übernahme von Zeitangestellten auf Planstellen mißverstanden. Diese Rüge, die sich möglicherweise als Rüge eines Verstoßes gegen § 286 ZPO begreifen ließe, ist unzulässig, da nicht, wie erforderlich, im einzelnen die den möglichen Mangel ergebenden Tatsachen angeführt sind (§ 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO). Denn dazu wäre hier die Darlegung erforderlich gewesen, was in den Tatsacheninstanzen vorgetragen worden ist und warum sich dies zweifelsfrei nicht wie vom Landesarbeitsgericht aufgefaßt verstehen ließ. Die Ausführungen der Revision zielen mithin im Kern lediglich darauf ab, die Wertung des Landesarbeitsgerichts



durch die gegenteilige eigene Wertung zu ersetzen.

c) Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe den Vortrag der Beklagten unrichtig gewürdigt, wenn es davon spreche, das BGA beschäftige regelmäßig ca. 20 % der Wissenschaftler in befristeten Vertragsverhältnissen, so ist diese Rüge jedenfalls unbegründet. Denn das Landesarbeitsgericht hat auf Seite 16 seines Urteils festgestellt, daß "seit Jahren ... etwa 20 % der insgesamt beschäftigten Wissenschaftler" in Werkverträgen und befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt würden. Diese Feststellung wird nicht dadurch entkräftet, daß im Jahre 1977 nur 51 von 400 Wissenschaftlern in befristeten Vertragsverhältnissen tätig gewesen sein sollen.

III. Zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge hat das Landesarbeitsgericht die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt (vgl. BAG, GS, 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 1 der Gründe, und BAG 31, 40 = AP Nr. 46; BAG 32, 85 = AP Nr. 50; BAG 33, 26 = AP Nr. 56 alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie Urteile vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 -, vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - und vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 40, 52 und 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. zuletzt Urteile des Senats BAG 36, 171 und 178 = AP Nr. 60 und Nr. 59 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, die Urteile des Senats BAG 36, 227 und 234 = AP Nr. 61 und Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB 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 Kündigungs-



schutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

Die sachliche Berechtigung der Befristung muß darüber hinaus auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG, aaO, AP Nr. 40, 50, Bl. 4; Nr. 52, zu 2 der Gründe; Nr. 54, zu I 4 der Gründe und Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile des Senats BAG 36, 227 und 234, aaO). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist dabei an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die gewählte Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, von der gerichtlich nachprüfbaren Prognose des Arbeitgebers abhängig (vgl. BAG, aaO = AP Nr. 50, Bl. 4 R; Nr. 54, zu I 4 der Gründe, und Nr. 56, zu IV 2 d der Gründe, zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile des Senats BAG 36, 227 und 234, aaO).

Damit wird klargestellt, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn nach den obwaltenden Umständen aus der Sicht verständiger Vertragspartner ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht. Als sachlicher Grund kommen nur solche arbeitsrechtlich relevanten Umstände in Betracht, die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages vorliegen (BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 2 a der Gründe; BAG, aaO = AP Nr. 50, Bl. 3 R, Nr. 52, zu 2 der Gründe, Nr. 54, zu I 4 der Gründe, und Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile des Senats BAG 36, 171,



- 12 -

227 und 234 = AP Nr. 60 - 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

IV. Im übrigen handelt es sich bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der nur beschränkt vom Revisionsgericht überprüft werden kann. Eine nachprüfbare Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (vgl. BAG Urteil vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 2 b der Gründe, und BAG Urteil vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; Urteile des Senats BAG 36, 227 und 234, aa0).

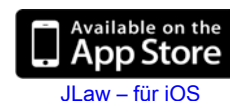
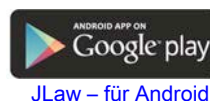
V. Ein derartiger Rechtsfehler ist nicht feststellbar. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht in den von der Beklagten angeführten haushaltrechtlichen Gesichtspunkten keinen sachlichen Grund für die Befristung gesehen.

Das Bundesarbeitsgericht hat im Urteil vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - (BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) klargestellt, daß die zeitlich begrenzte Zuweisung bestimmter Haushaltsmittel als solche keinen sachlichen Grund für die Befristung darstellen kann, es sei denn, im Haushaltsplan würden konkrete Stellen nur für einen bestimmten Zeitraum bewilligt und entfielen anschließend; das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes habe grundsätzlich keinen unmittelbaren Einfluß auf das Arbeitsverhältnis (ebenso Neumann, Festschrift für Herschel, 1982, 321, 324). Der erkennende Senat hat sich dem in seinen Urteilen vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - und vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - (AP Nr. 52 und 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) angeschlossen und diese Grundsätze für die sog. Drittmittelfinanzierung im Hochschulbereich übernommen.

- 13 -



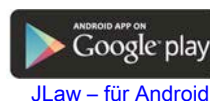
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Stellt aber bereits die nur allgemein zeitlich begrenzte Mittelzuweisung durch den Haushaltsgesetzgeber keinen sachlichen Grund für eine Befristung dar, so gilt dies umso mehr für die Mittelzuweisung innerhalb der Verwaltung, hier für die Zuweisung von Sondermitteln durch das BMJFG an das diesem unterstehende BGA (vgl. dazu auch Urteil des Senats vom 24. März 1982 - 7 AZR 1068/79 -, unveröffentlicht). Auch insoweit handelt es sich um - hier überdies nur verwaltungsinterne - allgemeine Ermächtigungen, die dann im Verwaltungswege durchzuführen sind. Derartiges Verwaltungshandeln ist von den Gerichten für Arbeitssachen auf die Übereinstimmung mit den arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften nachzuprüfen (BAG vom 29. August 1979, aaO; BAG vom 25. Januar 1980 und 7. März 1980, jeweils aaO).

Auch im Bereich des öffentlichen Dienstes können deshalb Ungewißheiten über das künftige Zurverfügungstehen von entsprechenden Mitteln den Abschluß befristeter Arbeitsverträge nicht rechtfertigen. Entscheidend kann hier, wie in der Privatwirtschaft, letztlich nur sein, ob für eine vorübergehende Beschäftigung von der Tatsachenlage her ein objektiver sachlicher Grund bestand (BAG vom 29. August 1979, aaO; Neumann, Festschrift für Herschel 1982, 321, 324 ff.; Herschel, AR-Blattei, Anm. zu Kündigungsschutz, Entsch. 185). Ein derartiger sachlicher Grund für die nur vorübergehende Beschäftigung des Klägers bestand hier nicht, wie auch das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei angenommen hat.

Zwar kann die zeitlich begrenzte (Mit-)Arbeit an einem Forschungsprojekt einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter an einer Hochschule darstellen (BAG 36, 234, aaO; vgl. auch Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 zu DB 1981, S. 7; Plander/Schmidt, AuR 1979, 321, 328). Grundsätzlich gilt dies auch für andere Forschungsträger, wie hier das BGA.



- 14 -

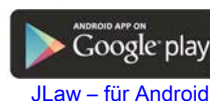
Hier, wie im Bereich der Hochschule, kommt es aber wesentlich darauf an, ob nach der Prognose des Arbeitgebers im Zeitpunkt des Vertragsschlusses die festgelegte Dauer der Befristung sachlich gerechtfertigt war (vgl. auch BAG 36, 234, aaO). Dabei spielt es insbesondere eine Rolle, ob zu diesem Zeitpunkt bereits damit zu rechnen war, daß für den konkreten Arbeitnehmer (mit seiner Qualifikation usw.) auch über das jeweilige Projekt hinaus Einsatzmöglichkeit und Einsatzbedarf bestehen würden. Diese Frage mag im Hochschulbereich in vielen Fällen zu verneinen sein, wenn man deren Forschungsbreite und die Notwendigkeit der Forschungsflexibilität in Rechnung stellt. Letztlich läßt sich die Frage indes nur nach den konkreten Umständen des Einzelfalles beurteilen. Hier hat das Landesarbeitsgericht als unstreitig festgestellt, daß am BGA regelmäßig Soziologen in wissenschaftlicher Tätigkeit beschäftigt werden und daß dort am 31. Dezember 1978 vier Soziologen (zwei befristet, zwei unbefristet) tätig gewesen seien, und es hat weiter für das Revisionsgericht bindend festgestellt, daß im Zeitpunkt des Abschlusses des streitgegenständlichen befristeten Vertrages abzusehen war, daß für den Kläger auch darüber hinaus anschließend bei anderen bereits geplanten Forschungsaufgaben Arbeitsmöglichkeiten beim BGA gegeben sein würden. Damit aber scheidet die (Mit-)Arbeit des Klägers an projektbezogener Forschung als Befristungsgrund aus.

Schließlich ist die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers nicht unter dem Gesichtspunkt der speziellen Fort- und/oder Weiterbildung (sh. dazu BAG 36, 171 und 234, jeweils aaO; Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 zu DB 1981, S. 6; Plander/Schmidt, AuR 1979, 321, 331 f.) gerechtfertigt. Denn die Parteien sind sich darüber einig, daß der Vertrag nicht im Hinblick auf die Fertigstellung der Promotion des Klägers befristet worden ist. Überdies ließe sich insoweit für den Entscheidungsfall auch nicht die erforderliche Kongruenz zwischen Befristungsgrund und Befristungsdauer feststellen.

- 15 -



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



VI. Aufgrund der Erörterungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Revisionsgericht hat der Senat nochmals geprüft, ob in entsprechender Anwendung der Grundgedanken des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 - (EzA Nr. 9 zu Art. 5 GG) die Berücksichtigung einer Einwirkung des Art. 5 Abs. 3 GG zu einer anderen Entscheidung des Streitfalls führen könnte. Der Senat verneint diese Frage. Eine Einwirkung des Grundrechts der Wissenschaftsfreiheit auf die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge beim BGA scheidet schon deshalb aus, weil die Voraussetzungen für eine Grundrechtsträgerschaft i.S. des Art. 19 Abs. 3 GG (vgl. z.B. BVerfG, aaO, zu B I der Gründe; Maunz/Dürig/Herzog/Scholz, GG, Art. 5 Abs. 3 Rz 123 ff.) beim BGA nicht vorliegen.

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

Bichler

Roeper

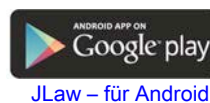
Dr. Steckhan

Dr. Scholz

Jubelgas



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)