

Aktenzeichen: 7 AZR 115/87

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 30. Oktober 1987
- 7 AZR 115/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. Februar 1984
Bochum - 3 Ca 313/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 28. November 1986
Hamm - 5 Sa 1362/84 -

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



Entscheidungsstichwort:

Irrtumsanfechtung eines befristeten Anschlußvertrages

Gesetz: BGB § 119 Abs. 1, § 620 Befristeter Arbeitsvertrag;
BAT SR 2y Nr. 2

Leitsätze:

1. Schließen die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag, so ist grundsätzlich dieser letzte Arbeitsvertrag für ihre Rechtsbeziehungen auch dann allein maßgebend, wenn die Befristung des vorangegangenen Arbeitsvertrages wegen Umgehung zwingender Kündigungsschutzvorschriften unwirksam war und der Arbeitnehmer deshalb die unbefristete Fortsetzung dieses früheren Vertrages hätte verlangen können (ständige Rechtsprechung des Senats seit dem Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - PAGE 49, 73 = AP Nr 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

2. Die mit dem vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages verbundene Auflösung eines bis dahin bestehenden unbefristeten Arbeitsvertrages tritt automatisch und unabhängig von einem auf diese rechtliche Nebenfolge gerichteten Willen der Vertragsparteien ein.

3. Die Unkenntnis dieser Rechtsfolge berechtigt den Arbeitnehmer nicht, den von ihm abgeschlossenen befristeten Anschlußarbeitsvertrag nach § 119 Abs 1 BGB wegen Irrtums über den Inhalt seiner Erklärung anzufechten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 115/87

5 Sa 1362/84 Hamm

Verkündet am
30. Oktober 1987

Im Namen des Volkes!

Range,

Urteil

Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blaeser und Jubelgas für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. November
1986 - 5 Sa 1362/84 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung
und Entscheidung - auch über die Kosten der
Revision - an das Landesarbeitsgericht zurück-
verwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1954 geborene Kläger ist Diplom-Soziologe. Er
war beim beklagten Land an der Universität B wie folgt
beschäftigt:

1. Als wissenschaftliche Hilfskraft vom 1. Januar
1979 bis 31. Januar 1980;
2. als wissenschaftlicher Angestellter für Aufgaben
von begrenzter Dauer (Mitarbeit am Forschungsvor-
haben "Hochschulpädagogische Ausbildung") vom
1. Februar 1980 bis 30. Juni 1980 aufgrund
Arbeitsvertrages vom 6. Februar 1980;
3. als wissenschaftlicher Mitarbeiter für Aufgaben
von begrenzter Dauer zur Mitarbeit in dem zeit-
lich begrenzten Forschungsprojekt "Hochschul-
pädagogische Ausbildung" vom 1. Juli 1980 bis
31. Dezember 1982 aufgrund Arbeitsvertrages vom
13. Juni 1980;
4. als wissenschaftlicher Mitarbeiter für Aufgaben
von begrenzter Dauer zur Mitarbeit in dem zeit-
lich begrenzten Forschungsprojekt "Ausbilder"
vom 1. Januar 1983 bis 31. Dezember 1983 auf-
grund Arbeitsvertrages vom 8. Dezember 1982.

Das im letzten Arbeitsvertrag vom 8. Dezember 1982 bezeich-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nete Forschungsprojekt "Ausbilder" läuft bis zum 31. Dezember 1984. Es ist identisch mit dem Projekt "Tätigkeitsstrukturen, Arbeitssituationen und Berufsbewußtsein von Ausbildungspersonal im Metallbereich", das (zu 80 % vom Bund und zu 20 % von der IG Metall) drittmittelfinanziert wurde. In den durch Bescheid des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft vom 16. September 1982 für verbindlich erklärten Finanzierungsplänen für 1983 und 1984 ist die BAT II a-Stelle des Klägers zwar für das Jahr 1983, nicht aber für das Jahr 1984 ausgewiesen.

Der Kläger hält die Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 8. Dezember 1982 vor allem wegen der vereinbarten Dauer für unwirksam. Er meint, angesichts der mindestens bis Ende 1984 geplanten Dauer des Forschungsprojekts habe sein Arbeitsverhältnis nicht lediglich bis zum 31. Dezember 1983 befristet werden dürfen. Überdies seien auch die Befristungen des Arbeitsvertrages vom 6. Februar 1980 zum 30. Juni 1980 und des Vertrages vom 13. Juni 1980 zum 31. Dezember 1982 unwirksam gewesen. Beim Abschluß des jeweils nachfolgenden Arbeitsvertrages habe er diese Befristungen allerdings noch für wirksam gehalten und deshalb keinen Vorbehalt erklärt; er habe jedoch weder die Vorstellung noch den Willen gehabt, mit dem Abschluß der neuen Arbeitsverträge ein schon zu einem früheren Zeitpunkt entstandenes unbefristetes Arbeitsverhältnis aufzuheben oder auf einen tatsächlich bereits erworbenen Kündigungsschutz zu verzichten. Insoweit verweist der Kläger auf sein Schreiben vom 19. September 1986 an das beklagte Land, in dem er hilfsweise für den Fall, daß die Arbeitsgerichte in dem Abschluß der Arbeitsverträge vom 13. Juni



1980 und vom 8. Dezember 1982 gleichzeitig die Aufhebung eines früheren Arbeitsverhältnisses sehen sollten, seine zu diesen Arbeitsverträgen führenden Willenserklärungen wegen Irrtums über deren objektiven Inhalt angefochten hat.

Der Kläger hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1983 hinaus fortbesteht.
2. Das beklagte Land wird verurteilt, den Kläger für die Dauer des Feststellungsrechtsstreits zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Rechtfertigung der Befristung des letzten Arbeitsvertrages hat das beklagte Land im wesentlichen ausgeführt, der Kläger sei im Forschungsprojekt "Ausbilder", das in der Tat bis Ende 1984 laufe, nur zur Erledigung abgrenzbarer Teilaufgaben eingestellt worden, die zum 31. Dezember 1983 hätten auslaufen sollen. Diese Teilaufgaben seien im Einstellungsantrag vom 11. November 1982 ausführlich beschrieben; mit dem Kläger sei vor Vertragsabschluß abgesprochen worden, daß diese Teilaufgaben bis Ende 1983 erledigt seien. Dementsprechend sei die BAT II a-Stelle des Klägers auch nur für das Jahr 1983 beantragt und bewilligt worden. Erstmals im Schriftsatz vom 12. November 1986 beruft sich das beklagte Land ferner darauf, die Befristung des letzten Arbeitsvertrages sei entsprechend dem Senatsurteil vom 12. Februar 1986 - 7 AZR 482/84 - auch unter dem Gesichtspunkt der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gerechtfertigt.



Nach Ansicht des beklagten Landes sind auch die Befristungen der früheren Arbeitsverträge rechtswirksam. Zwar sei richtig, daß bestimmte Aufgaben des Forschungsprojekts "Hochschulpädagogische Aufgaben" Ende 1982 in ein an der Universität B gebildetes "Weiterbildungszentrum" überführt worden seien; durch die damit verbundene Neuorganisation sei aber in diesem Forschungsprojekt eine "Zäsur" eingetreten. Im übrigen könne sich der Kläger auf eine etwaige Unwirksamkeit der früheren Befristungen nicht mehr berufen, da er den Arbeitsvertrag vom 8. Dezember 1982 vorbehaltlos abgeschlossen habe. Die vom Kläger erklärte Anfechtung sei unbeachtlich, da sie nicht unverzüglich erfolgt sei und es sich überdies um einen bloßen Rechtsfolgenirrtum handele.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 22. Februar 1984 der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des Ersturteils. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Denn das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht mit der Begründung abgewiesen, die Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 8. Dezember 1982 sei bereits unter dem Gesichtspunkt der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses rechtswirksam. Eine abschließende Prüfung, ob die Befristung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dieses Vertrages aus anderen Befristungsgründen wirksam ist, ist dem Senat mangels tatsächlicher Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht möglich, so daß der Rechtsstreit zurückzuverweisen ist.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Entscheidung des Rechtsstreits allein davon abhängt, ob der letzte zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 8. Dezember 1982 rechtswirksam befristet worden ist.

1. Nach der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Senats (BAGE 49, 73, 79, 80; 50, 298, 307; 51, 319, 323, 324 = AP Nr. 97, 100, 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule) ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen; ob die vorangegangenen Verträge wirksam befristet waren, ist grundsätzlich unerheblich. Durch den vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Des neuen Arbeitsvertrages hätte es nicht bedurft, wenn die Befristung des vorangegangenen Vertrages unwirksam gewesen wäre, sich die Parteien deshalb bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden hätten und sie dieses aufrechterhalten wollten. Ein unbefristetes und ein befristetes Arbeitsverhältnis mit sonst



gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen sich gegenseitig aus. Deshalb liegt in dem vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages zugleich notwendig die Auflösung eines früheren unbefristeten Arbeitsvertrages.

Will der Arbeitnehmer dieses Ergebnis vermeiden und sich seine Rechte aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Vertrages sichern, so muß er mit dem Arbeitgeber einen entsprechenden Vorbehalt dergestalt vereinbaren, daß der neue befristete Vertrag nur gelten soll, wenn die Parteien nicht schon aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Im vorliegenden Falle haben die Parteien eine solche Rechtsbedingung, die eine Prüfung der Befristung des vorangegangenen Vertrages ermöglicht hätte, jedoch nicht vereinbart.

2. Wie das Landesarbeitsgericht mit Recht angenommen hat, kann der Kläger eine Ausdehnung der Befristungskontrolle auf die vorangegangenen Arbeitsverträge auch nicht dadurch erreichen, daß er seine zu den Arbeitsverträgen vom 8. Dezember 1982 und vom 13. Juni 1980 führenden Willenserklärungen mit der Begründung angefochten hat, er habe abweichend vom objektiven Erklärungswert seiner rechtsgeschäftlichen Erklärungen nicht die Vorstellung und den Willen gehabt, mit der Zustimmung zu einem neuen befristeten Vertrag gleichzeitig einen vorher bestehenden unbefristeten Vertrag aufzuheben und auf einen tatsächlich bereits erworbenen Kündigungsschutz zu verzichten. Denn damit hat der Kläger nicht



die Voraussetzungen eines nach § 119 Abs. 1 BGB beachtlichen Inhaltsirrtums, sondern lediglich einen unbeachtlichen Motivirrtum über die Rechtsfolgen seiner Erklärung vorgetragen.

Zwar kann auch ein Irrtum über die Rechtsfolgen eines Rechtsgeschäfts ausnahmsweise dann zur Anfechtung nach § 119 Abs. 1 BGB wegen Irrtums über den Inhalt der Erklärung berechtigen, wenn diese Rechtsfolgen selbst Inhalt der rechtsgeschäftlichen Erklärung sind, wenn also die Rechtsfolge kraft des auf sie gerichteten Willens eintreten soll (vgl. BAG Urteil vom 16. Februar 1983 - 7 AZR 134/81 - AP Nr. 22 zu § 123 BGB). Ein als Inhaltsirrtum beachtlicher Rechtsfolgenirrtum liegt nach der Rechtsprechung vor, wenn das Rechtsgeschäft infolge Verkennung seiner rechtlichen Bedeutung eine von der gewollten wesentlich verschiedene Rechtswirkung herbeiführt, nicht aber, wenn ein irrtumsfrei erklärtes und gewolltes Rechtsgeschäft außer der erstrebten Wirkung noch andere nicht erkannte und nicht gewollte Nebenfolgen hervorbringt (RGZ 134, 195, 197, 198).

Die mit dem vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages verbundene Auflösung eines bis dahin bestehenden unbefristeten Arbeitsvertrages tritt unabhängig von einem hierauf gerichteten Willen der Arbeitsvertragsparteien ein. Sie ist vielmehr die zwingende Folge der in dem neuen Vertrag getroffenen Befristungsvereinbarung, weil ein befristeter und ein unbefristeter Arbeitsvertrag sonst gleichen Inhalts nicht nebeneinander bestehen können, sondern sich gegenseitig ausschließen. Der neue befristete Vertrag tritt an die Stelle eines früheren unbefri-



steten Vertrages und bewirkt damit als automatische Rechtsfolge dessen Auflösung. Es handelt sich hierbei um eine bloße rechtliche Nebenfolge des vorbehaltlosen Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrages, den auch der Kläger mit der vereinbarten Befristung so abschließen wollte. Der behauptete Irrtum des Klägers bezieht sich nicht auf den Inhalt des befristeten Arbeitsvertrages selbst, sondern auf das Motiv des Klägers für den Abschluß dieses befristeten Vertrages, wenn er hierbei irrtümlich davon ausging, der vorangegangene Vertrag laufe infolge der darin vereinbarten Befristung aus. Ein solcher Motivirrtum kann eine Irrtumsanfechtung nach § 119 Abs. 1 BGB nicht begründen.

II. Das Berufungsurteil war jedoch aufzuheben, weil die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, für die Befristung des letzten Vertrages vom 8. Dezember 1982 habe ein sachlicher Grund vorgelegen, der revisionsrechtlichen Nachprüfung nicht standhält.

1. Das Landesarbeitsgericht hat sich insoweit auf die Grundsätze berufen, die der erkennende Senat in seinem Urteil vom 12. Februar 1986 (BAGE 51, 119 = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Hochschule) dargestellt hat. Danach kann die den Hochschulen gesetzlich zugewiesene Aufgabe der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter sachlich rechtfertigen. Dabei ist eine von vornherein auf eine bestimmte formale wissenschaftliche Qualifikation ausgerichtete Tätigkeit nicht erforderlich. Es genügt, wenn dem wissenschaftlichen Mitarbeiter aufgrund seiner vertraglichen Tätigkeit, insbesondere auch aufgrund seiner Mit-



arbeit an Forschungsprojekten eines Hochschullehrers, eine vertiefte Beschäftigung mit wissenschaftlichen Fragestellungen, Arbeitsweisen und Methoden ermöglicht wird und er sich dadurch über die im Studium bereits erworbenen Kenntnisse hinaus wissenschaftlich fort- und weiterbilden kann.

2. Wie die Revision durchgreifend rügt, hat das Landesarbeitsgericht diese Grundsätze zu Unrecht auf den Entscheidungsfall angewandt. Das beklagte Land darf sich gegenüber dem Kläger schon aufgrund für das Arbeitsverhältnis geltender tariflicher Vorschriften nicht auf den Befristungsgrund der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses berufen, weil im Arbeitsvertrag vom 8. Dezember 1982 ein ganz anderer Befristungsgrund angegeben worden ist.

a) Gemäß § 5 des Arbeitsvertrages vom 8. Dezember 1982 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis der Parteien nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen, insbesondere nach den Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT). Gemäß Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Gemäß Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 2 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welches



Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll.

Die genannten Tarifvorschriften dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Zwar schreiben sie weder vor, welche Ausdrucksweise im Arbeitsvertrag zu verwenden ist (BAG Urteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 d bb der Gründe), noch bestimmen sie, daß der konkrete sachliche Befristungsgrund im Arbeitsvertrag angegeben werden müsse (BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu IV 2 der Gründe). Sie wollen jedoch einem Streit der Parteien vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war. Dies wird nur erreicht, wenn sich der Arbeitgeber bei einem Streit über die Wirksamkeit der Befristung später nicht auf andere Gründe als die zunächst angegebenen berufen darf; damit ist unter den genannten Voraussetzungen ein Nachschieben von Befristungsgründen nicht möglich (vgl. z.B. Senatsurteile vom 13. April 1983 (BAGE 42, 203 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und vom 6. Juni 1984 (aaO)).

b) Im Entscheidungsfall ist in § 1 des Arbeitsvertrages vom 8. Dezember 1982 vereinbart, der Kläger werde als wissenschaftlicher Mitarbeiter nach § 60 Abs. 4 a WissHG für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt. In § 2 des Vertrages heißt es, die Einstellung erfolge zur Mitarbeit in dem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt "Ausbilder"; das Kästchen vor der Rubrik "die Einstellung erfolgt im Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach § 3 Abs. 1 WissHG" ist gerade nicht ange-



kreuzt. In § 3 des Vertrages fehlt auch das Kreuz in dem Kästchen vor der Rubrik "Der wissenschaftliche Mitarbeiter wird mit Aufgaben oder Dienstleistungen, die zugleich der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung i.S. von § 60 Abs. 3 Satz 2 WissHG dienen soll, beschäftigt"; angekreuzt ist lediglich die Rubrik "Der wissenschaftliche Mitarbeiter hat Dienstleistungen im Sinne von § 60 Abs. 1 WissHG zu erbringen". Hierbei ist überdies zu beachten, daß sich § 60 Abs. 1 WissHG weder mit der Nachwuchsförderung noch mit der wissenschaftlichen Weiterbildung des Mitarbeiters befaßt, sondern gerade erst § 60 Abs. 3 Satz 2 WissHG die Bestimmung enthält, daß ein Teil der Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter für Aufgaben oder Dienstleistungen, die zugleich der wissenschaftlichen Weiterbildung des wissenschaftlichen Mitarbeiters dienen sollen, bestimmt wird.

Auch im Antrag des Forschungsleiters vom 11. November 1982, der dem letzten Arbeitsvertrag des Klägers zugrunde lag, sind auf S. 2 unter b) mehrere Gründe für die Befristung des Arbeitsverhältnisses vorgedruckt, darunter z.B. neben der Rubrik "Forschungsprojektgebundene Tätigkeiten" die Rubriken "Aufgaben oder Dienstleistungen, die zugleich der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung dienen sollen (§ 60 Abs. 3 Satz 2 WissHG)" und "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses". Mit Schreibmaschine eingesetzt ist dagegen nur die Bezeichnung "Forschungsprojektgebundene Tätigkeiten".

Hieraus wird hinreichend deutlich, daß es gerade nicht Zweck des Vertrages war, zumindest auch der eigenen wissenschaftlichen



Weiterbildung des Klägers zu dienen und damit den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Der Arbeitsvertrag sieht vielmehr ausdrücklich vor, daß der Kläger lediglich zur Verrichtung von (näher bezeichneten) Aufgaben von begrenzter Dauer befristet beschäftigt werden sollte. Damit ist es dem beklagten Land verwehrt, sich zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung auf den Gesichtspunkt der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu berufen.

III. Ob die Befristung des Arbeitsvertrages vom 8. Dezember 1982 aus dem in ihm angegebenen Sachgrund der Mitarbeit des Klägers an einem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt rechtswirksam ist, kann der Senat nicht prüfen, weil sich das Landesarbeitsgericht mit diesem Sachgrund noch nicht befaßt und insbesondere keine tatsächlichen Feststellungen zu dem umfangreichen gegensätzlichen Sachvortrag der Parteien zu dieser Frage getroffen hat. Der Rechtsstreit war daher zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

IV. Auch hinsichtlich des Klageantrags auf Verurteilung des beklagten Landes, den Kläger für die Dauer des Feststellungsrechtsstreits zu beschäftigen, war der Rechtsstreit unter Aufhebung des Berufungsurteils an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

1. Auch insoweit ist die Revision zulässig, obwohl es sich um einen selbständigen Streitgegenstand handelt und sich die Revisionsbegründung mit der Abweisung dieses Klageantrages durch das



Landesarbeitsgericht nicht befaßt hat. Denn auch das Berufungs-
urteil enthält zu diesem Klageantrag keine eigenen Ausführungen;
es hat den Beschäftigungsantrag des Klägers ersichtlich allein
deshalb abgewiesen, weil es das Arbeitsverhältnis aufgrund
rechtswirksamer Befristung für beendet hielt. Bei einer derarti-
gen Fallgestaltung braucht sich auch der Rechtsmittelführer mit
der Abweisung seines Beschäftigungsantrags nicht eigens ausein-
anderzusetzen, wenn er geltend macht, das Arbeitsverhältnis sei
entgegen der angefochtenen gerichtlichen Entscheidung nicht be-
endet (vgl. BAG Urteil vom 2. April 1987 - 2 AZR 418/86 - zur
Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt).

2. Die Revision ist auch hinsichtlich dieses Klageantrags be-
gründet. Zwar liegt der absolute Revisionsgrund des § 551 Nr. 7
ZPO nicht vor, obwohl sich das Landesarbeitsgericht in seinen
Entscheidungsgründen mit dem Beschäftigungsantrag überhaupt nicht
befaßt hat. Denn einer gesonderten Begründung durch das Landes-
arbeitsgericht bedurfte es nicht, weil das Nichtbestehen eines
Anspruchs auf vorläufige Weiterbeschäftigung die selbstverständ-
liche Folge einer wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses
ist (vgl. BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäfti-
gungspflicht). Aus diesem Grunde beruht jedoch die Abweisung des
Weiterbeschäftigungsanspruchs durch das Landesarbeitsgericht auf
demselben Rechtsfehler wie die Abweisung des Feststellungsan-
trags. Auch insoweit war daher der Rechtsstreit an das Landesar-
beitsgericht zurückzuverweisen.

Dr. Seidensticker

Blaeser

Schliemann

Jubelgas

Dr. Steckhan



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)