

Aktenzeichen: 7 AZR 125/89

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 31. Januar 1990
- 7 AZR 125/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. Mai 1988
Oldenburg - 5 Ca 137/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 10. Januar 1989
Niedersachsen - 11 Sa 1282/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristeter Drittmittelvertrag nach Hochschulrahmengesetz

Gesetz: Hochschulrahmengesetz - HRG - § 57 b Abs. 2 Nr. 4, Abs. 5,
§ 57 c Abs. 2, § 25 Abs. 1

Leitsätze:

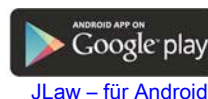
1. Nach § 57 b Abs 5 HRG kann die Rechtfertigung der Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter nur dann auf einen der in § 57 b Abs 2 bis 4 HRG normierten Tatbestände als sachlichen Befristungsgrund gestützt werden, wenn dieser Befristungsgrund im Arbeitsvertrag angegeben ist. Hierzu genügt die Bezeichnung des einschlägigen gesetzlichen Tatbestandes, auf den die Befristung gestützt werden soll. Einer konkreten Angabe des Befristungsgrundes bedarf es dazu nicht.

2. Auf die fünfjährige Befristungshöchstgrenze des § 57 c Abs 2 HRG, die auch mehrere befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs 2 Nr 1 bis 4 und Abs 3 HRG bei derselben Hochschule insgesamt nicht überschreiten dürfen, sind befristete Arbeitsverträge, die vor dem Inkrafttreten der §§ 57 a bis 57 e HRG abgeschlossen worden sind, auch dann nicht anzurechnen, wenn der sachliche Grund für die Befristung eines solchen Arbeitsvertrages mit einem der in § 57 b Abs 2 Nr 1 bis 4 und Abs 3 HRG normierten sachlichen Befristungsgründe ganz oder teilweise übereinstimmt.

3. Mittel Dritter im Sinne des § 57 b Abs 2 Nr 4 HRG können auch solche Mittel sein, die der Hochschule von ihrem Unterhaltsträger aus Sondermitteln (hier: Konzessionsabgaben nach dem niedersächsischen Gesetz über das Zahlenlotto) für bestimmte Forschungsprojekte zugewiesen werden, sofern es sich dabei nicht um der Hochschule zur Verfügung gestellte laufende Haushaltsmittel handelt.



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



7 AZR 125/89

11 Sa 1282/88 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
31. Januar 1990

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 31. Januar 1990 durch den Vorsit-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

zenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Kurdus für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 10. Januar 1989 - 11 Sa 1282/88 - 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 über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses nach dem Hochschulrahmengesetz - HRG -.

Der 1951 geborene Kläger, der am 25. Februar 1988 den Grad eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften erworben hat, war in verschiedenen befristeten Arbeitsverhältnissen im Zentrum für pädagogische Berufspraxis (ZpB) und später im Fachbereich 3 - Sozialwissenschaften - der Universität O des beklagten Landes tätig.

Nach seinem Studienabschluß war der Kläger zunächst vom 15. Oktober 1980 bis zum 31. Dezember 1981 als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer beim Versuch einer einphasigen Lehrerausbildung gegen eine Vergütung nach VergGr. II a BAT beschäftigt. Vom 1. September 1982 bis zum 31. August 1984 stand er wiederum im befristeten Arbeitsverhältnis als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Universität O und zwar als Zeitan-



stellter im Rahmen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme "Praxis- und umweltorientiertes Lernen". Vergütet wurde er jeweils nach VergGr. II a BAT.

Siebzehn Monate nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses schlossen die Parteien am 31. Januar 1986 erneut einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Danach wurde der Kläger für die Zeit vom 1. Februar 1986 bis zum 31. Januar 1988 als Angestellter nach VergGr. II a BAT für das vom Niedersächsischen Minister für Wissenschaft und Kunst (MWK) für zwei Jahre finanzierte Forschungsvorhaben "Sucht, Abhängigkeit und Schule" bei der Universität O eingestellt. In dem Arbeitsvertrag wurde die Geltung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) einschließlich der Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) vereinbart. In § 5 des Arbeitsvertrages heißt es:

"Nebenabreden

Es besteht Einvernehmen darüber, daß der Befristung des Arbeitsverhältnisses der folgende Tatbestand als Befristungsgrund zugrunde liegt:

Herr R (Kläger) wird in dem o.a. Forschungsvorhaben gemäß § 57 (b) Absatz 2 Ziffer 4 Hochschulrahmengesetz als Wissenschaftlicher Angestellter mit entsprechenden Tätigkeiten beschäftigt und vergütet aus Sondermitteln des MWK gemäß Erlaß vom 14.2.1986, die zu diesem Zweck für 2 Jahre bereitgestellt worden sind."

Schließlich schlossen die Parteien unter dem 22. Januar 1988 noch einen letzten befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. bis zum 29. Februar 1988 zur Fortsetzung der Arbeit an demselben, vom Minister für Wissenschaft und Kunst des beklagten Landes finanzierten Forschungsvorhaben. In § 5 dieses Vertrages heißt es:



"Nebenabreden

Es besteht Einvernehmen darüber, daß der Befristung des Arbeitsverhältnisses der folgende Tatbestand als Befristungsgrund zugrunde liegt:

Herr R (Kläger) wird in dem o. a. Forschungsvorhaben gemäß § 57 (b) Abs. 2 Nr. 4 Hochschulrahmengesetz als wissenschaftlicher Angestellter mit entsprechenden Tätigkeiten, d.h. Erstellung des Forschungsberichtes und der sonstigen Abschlußarbeiten beschäftigt und vergütet aus Sondermitteln des MWK gemäß Erl. vom 26.1.1988. Zu Herrn R Aufgaben gehört es, die Abschlußarbeiten für das Drittmittelprojekt sowie den Forschungs- und Sachbericht zu erstellen."

Der weiteren Gewährung der Forschungsmittel lag ein Antrag des Leiters des Forschungsprojektes vom 19. November 1987 zugrunde, in dem als Abschlußtermin für das Forschungsvorhaben (Abschlußarbeiten, Forschungs- und Sachbericht, abschließende Veröffentlichung) der 1. April 1988 genannt wurde. Der MWK bewilligte diese Mittel als Restmittel aus der Bewilligung für das vorhergehende Haushaltsjahr. Insgesamt ist das Forschungsvorhaben, für das der Kläger eingestellt worden ist, aus sogenannten "Lottomitteln", nämlich aus Konzessionsabgaben aufgrund von § 12 des niedersächsischen Gesetzes über das Zahlenlotto (vom 19. August 1970 - Nieders.GVB1. 1970, 312, 313) finanziert worden. Im Haushaltsplan des Landes Niedersachsen für das Haushaltsjahr 1986, Einzelplan 06 08 im Geschäftsbereich Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst, sind diese Mittel in der Titelgruppe 72 mit 10,291 Mio. DM ausgewiesen. In der Erläuterung des Haushaltsplanes heißt es:



"Zu Titelgruppe 72

Grundsätze für die Förderung der Forschung hat das LM (Landesministerium) im Beschluß vom 19.2.1980 (Nds. MBl. S. 343) festgelegt. Danach beruft der MP (Ministerpräsident) für jeweils 3 Jahre einen Arbeitskreis aus Persönlichkeiten der Wissenschaft und des öffentlichen Lebens, der die Forschungszweige bezeichnet, welche besonderer finanzieller Förderung bedürfen. Die Mittel werden daraufhin von den Fachministern nach Beschlüssen eines Interministeriellen Ausschusses, bestehend aus je einem Vertreter des Sozialministeriums, des Ministeriums für Wirtschaft und Verkehr, des Ministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten und des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst, verteilt.

Im Haushaltsjahr 1986 stehen zur verstärkten Förderung der Forschung die veranschlagten Beträge zur Verfügung."

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, zum beklagten Land in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Er hält die Befristung seines Arbeitsvertrages vom 31. Januar 1986 einschließlich des Nachtragsvertrages vom 22. Januar 1988 für unwirksam, weil die Zeiten seiner vorherigen Beschäftigung bei der Universität O zu berücksichtigen und deswegen die fünfjährige Befristungshöchstgrenze nach § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG überschritten sei. Außerdem sei das Projekt, in dem er zuletzt beschäftigt worden sei, nicht als Drittmittelprojekt im Sinne des HRG anzusehen, denn die Mittel für das Projekt stammten aus dem Haushalt des Niedersächsischen Ministers für Wissenschaft und Kunst. Das beklagte Land könne sich nicht darauf berufen, daß sein erstes befristetes Arbeitsverhältnis ein sogenannter Erstvertrag mit wissenschaftlichen Mitarbeitern gemäß § 57 b Abs. 2 Nr. 5 HRG gewesen sei. Die Befristung sei schon damals unzulässig gewesen, denn der Versuch der einphasigen Lehrerausbildung sei



nicht am 31. August 1981 beendet gewesen. Vielmehr sei die Dauer dieses bis 31. Dezember 1981 verlängerten Arbeitsverhältnisses ebenso bei der Prüfung der Einhaltung der Höchstgrenze des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG zu berücksichtigen wie die Zeit seines Arbeitsverhältnisses vom 1. September 1982 bis 31. August 1984. Hierbei habe es sich zwar um eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gehandelt. Zuwendungen aus Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen seien aber Drittmittel im Sinne des HRG.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht mit Ablauf des 29. Februar 1988 geendet hat, sondern darüber hinaus fortbestanden hat und unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hält die Befristung zum 29. Februar 1988 für wirksam und hat geltend gemacht: Die Befristung sei nach den Bestimmungen der §§ 57 a ff. HRG wirksam. Die fünfjährige Höchstgrenze des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG sei nicht überschritten worden. Die Zeiten der Beschäftigung des Klägers bei der Universität O müßten unberücksichtigt bleiben, soweit sie vor Inkrafttreten der §§ 57 a bis 57 f HRG gelegen hätten. Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985, durch das die §§ 57 a bis 57 f HRG in das Hochschulrahmengesetz eingeführt wor-



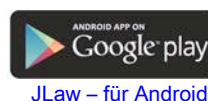
- 7 -

den seien, sei erst am 26. Juni 1985 in Kraft getreten. Darüber hinaus seien die Zeiten vom 15. Oktober 1980 bis 31. Dezember 1981 schon deshalb nicht anzurechnen, weil es sich insoweit um eine Erstbeschäftigung des Klägers als wissenschaftlicher Mitarbeiter gehandelt habe. Die Zeit der Beschäftigung des Klägers vom 1. September 1982 bis 31. August 1984 dürfe auch deshalb nicht auf die fünfjährige Befristungshöchstgrenze des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG angerechnet werden, weil es sich hierbei um eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gehandelt habe. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zählten nicht zu den Drittmittelprojekten im Sinne des HRG. Dagegen sei die letzte Beschäftigung des Klägers im Rahmen eines Drittmittelprojektes erfolgt. Die zur Finanzierung des Forschungsprojektes verwendeten Lottomittel seien keine Haushaltsmittel der Universität O i. S. des HRG bzw. des Hochschulgesetzes des Landes Niedersachsen (NHG). Sie stünden nicht einmal dem Minister für Wissenschaft und Kunst allein zur Verfügung, sondern würden von einem von diesem Minister unabhängigen Ausschuß vergeben und nur über den Haushalt des MWK abgewickelt.

Das Arbeitsgericht hat 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 erstinstanzlichen Urteils, während das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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



8 -

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

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

I. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht nicht nur den letzten Arbeitsvertrag der Parteien vom 22. Januar 1988 für die Zeit vom 1. bis 29. Februar 1988, sondern auch den Arbeitsvertrag vom 31. Januar 1986 für die Zeit vom 1. Februar 1986 bis 31. Januar 1988 der Befristungskontrolle unterworfen.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre 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. Will der Arbeitnehmer dieses Ergebnis vermeiden und sich seine Rechte aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Arbeitsvertrages sichern, so muß er mit dem Arbeitgeber einen entsprechenden Vorbehalt des Inhaltes vereinbaren, daß der neue befristete Vertrag nur gelten soll, wenn die Parteien nicht schon aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen (vgl. BAGE 49, 73, 79, 80; BAGE 50, 298, 307; BAGE 51, 319, 323, 324 = AP Nr. 97, 100 und

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



103 zu § 620 BGB befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule).

2. Ein solcher Vorbehalt ist anlässlich des letzten Arbeitsvertrags nicht von den Parteien vereinbart worden. Gleichwohl ist für die Prüfung, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam befristet worden ist, hier nicht der letzte, nur den Zeitraum von einem Monat umfassende Vertrag vom 22. Januar 1988, sondern der vorhergehende Vertrag vom 31. Januar 1986 zugrundezulegen, mit dem das Arbeitsverhältnis auf zwei Jahre (1. Februar 1986 bis 31. Januar 1988) befristet worden ist. Denn bei dem letzten Vertrag handelt es sich lediglich um einen unselbständigen Annexvertrag zum vorhergehenden Arbeitsvertrag, mit dem der bisherige Vertrag nur hinsichtlich seines Endzeitpunktes modifiziert worden ist. Dies ergibt sich aus den vorliegenden besonderen Umständen, die darin bestehen, daß der Kläger nach dem letzten Arbeitsvertrag nur noch kleinere Abschlußarbeiten für das Forschungsvorhaben zu erledigen hatte, die er in der vorher projektierten Zeit bis zum 31. Januar 1988 nicht mehr hatte erledigen können. Den Parteien ist es im letzten Arbeitsvertrag gleichsam darum gegangen, die Laufzeit des alten Vertrages mit dem Sachgrund für dessen Befristung wieder in Einklang zu bringen und das Projekt auch tatsächlich zu Ende zu führen (vgl. zu einer ähnlichen Fallgestaltung: BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule). Beide Verträge insgesamt stellen den letzten Vertrag im Sinne der Rechtsprechung des Senats dar, wonach mangels Vereinbarung eines entsprechenden Vorbehalts nur



der letzte Arbeitsvertrag auf die Wirksamkeit seiner Befristung hin zu überprüfen ist. Insgesamt ist die Beschäftigung des Klägers bei der Universität O vom 1. Februar 1986 bis 29. Februar 1988 als ein (zusammenhängendes) Arbeitsverhältnis anzusehen.

II. Die Befristung dieses Arbeitsvertrages ist nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG wirksam.

1. Nach dieser Bestimmung liegt ein die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter rechtfertigender sachlicher Grund auch vor, wenn der Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt.

a) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, war der Kläger wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne der Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes. Nach § 53 Abs. 1 HRG sind wissenschaftliche Mitarbeiter die den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten zugeordnete Beamte und Angestellte, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Der Kläger war nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und deshalb den Senat bindenden Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts in dem in Rede stehenden Forschungsvorhaben "Sucht, Abhängigkeit und Schule" zur Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen eingesetzt.



b) Der Kläger wurde auch überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt.

Bei den der Universität O für das Forschungsvorhaben "Sucht, Abhängigkeit und Schule" und für die darin enthaltene Aufgabe des Klägers zur Verfügung gestellten Lottomitteln (Konzessionsabgaben) handelt es sich um Mittel Dritter i. S. des § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG.

Diese Vorschrift knüpft an die Regelung des § 25 Abs. 1 HRG über die Forschung mit Drittmitteln an. Danach sind die in der Forschung tätigen Hochschulmitglieder berechtigt, im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben solche Forschungsvorhaben durchzuführen, die nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln, sondern aus Mitteln Dritter finanziert werden. Hieraus folgt, daß Drittmittelfinanzierung dann vorliegt, wenn ein Forschungsprojekt nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird. Mit den der Hochschule zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln sind die regulären Haushaltsmittel gemeint (Reich, HRG, 3. Aufl., § 25 Rz 2). Das zeigt auch ein Blick auf die Drittmitteldefinition, wie sie in § 2 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I, S. 1065, 1067) enthalten ist. Dieses zugleich mit den §§ 57 a bis 57 f HRG erlassene Gesetz erklärt in seinem § 1 die genannten Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes für entsprechend anwendbar auf befristete Arbeitsverträge mit



wissenschaftlichem Personal an staatlichen und überwiegend staatlich finanzierten Forschungseinrichtungen. Es will damit die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal wegen der bei wissenschaftlichen Hochschulen und bei Forschungseinrichtungen insoweit gleichliegenden Verhältnissen auch gleichen Rechtsregeln unterwerfen. Deshalb ist es gerechtfertigt, die Drittmitteldefinition des § 2 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen zur Bestimmung des Drittmittelbegriffs im Hochschulrahmengesetz heranzuziehen. Hiernach sind Mittel Dritter nach § 1 des genannten Gesetzes in Verbindung mit § 57 b Abs. 2 Nr. 4, §§ 57 d und 57 e HRG diejenigen finanziellen Mittel, die den Forschungseinrichtungen oder einzelnen Wissenschaftlern in diesen Einrichtungen über die von den Unterhaltsträgern zur Verfügung gestellten laufenden Haushaltsmittel und Investitionen hinaus zufließen. Entsprechendes muß auch für die Hochschulen gelten. Unter den den Hochschulen zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln im Sinne des § 25 Abs. 1 HRG sind daher die ihnen von ihren Unterhaltsträgern zur Verfügung gestellten laufenden Haushaltsmittel zu verstehen. Das bedeutet, daß eine Drittmittelfinanzierung im Sinne von § 25 Abs. 1, § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG auch dann vorliegen kann, wenn die Forschungsmittel von dem Unterhaltsträger der Hochschule selbst stammen, sofern sie nur nicht zu den der Hochschule zur Verfügung gestellten laufenden Haushaltsmitteln gehören (vgl. Reich, aaO). Das ist hier der Fall.



Bei den Lottomitteln (Konzessionsabgaben), mit denen das Forschungsvorhaben "Sucht, Abhängigkeit und Schule" und damit auch die Vergütung des Klägers finanziert worden ist, handelte es sich zwar um Einnahmen des beklagten Landes, die auch im Haushalt des für die wissenschaftlichen Hochschulen zuständigen Niedersächsischen Ministers für Wissenschaft und Kunst geführt und von diesem der Universität O zur Förderung des genannten Forschungsprojekts zugewiesen wurden. Sie gehörten aber nicht zu den der Universität O vom beklagten Land zur Verfügung gestellten laufenden Haushaltsmitteln. Es handelte sich vielmehr um Sondermittel, die nicht einmal der alleinigen Haushaltsgewalt des zuständigen Ministers für Wissenschaft und Kunst unterlagen. Vielmehr hatte über ihre Vergabe ein interministerieller Ausschuß zu beschließen, an dessen Entscheidung der Minister für Wissenschaft und Kunst bei der Mittelzuweisung gebunden war. Die Lottomittel sind deshalb Mittel Dritter im Sinne des § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG.

2. Auf den Befristungsgrund der Drittmittelfinanzierung nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG kann sich das beklagte Land auch stützen. Die Berufung hierauf ist ihm nicht gemäß § 57 b Abs. 5 HRG verwehrt.

Nach dieser Bestimmung ist der Grund für die Befristung nach Abs. 2 bis 4 des § 57 b HRG im Arbeitsvertrag anzugeben; ist der Grund nicht angegeben, kann die Rechtfertigung der Befristung nicht auf die Absätze 2 bis 4 der genannten Vorschrift gestützt werden. Im vorliegenden Falle sind im Arbeitsvertrag der Parteien



das Forschungsvorhaben, Dauer und Herkunft seiner Finanzierung und in Form eines Hinweises auf § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG auch der einschlägige gesetzliche Befristungstatbestand angegeben. Genauere inhaltliche Angaben zum Befristungsgrund, etwa eine genauere Beschreibung der Art der Mittel oder ihrer genauen Herkunft, sind im Arbeitsvertrag nicht enthalten. Das ist aber auch nicht erforderlich. Es genügt bereits die Bezeichnung des einschlägigen gesetzlichen Tatbestandes, auf den die Befristung gestützt werden soll. Eine nähere Konkretisierung des im Einzelfall maßgeblichen Befristungsgrundes verlangt das Gesetz weder ausdrücklich noch nach seinem Sinn und Zweck.

Sinn und Zweck des § 57 b Abs. 5 HRG ergeben sich aus der Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift. Schon der Regierungsentwurf enthielt nach der Aufzählung der Befristungsgründe mit ihren Tatbestandsmerkmalen in § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 HRG in Satz 2 dieser Bestimmung das Gebot, den Grund der Befristung im Arbeitsvertrag anzugeben (BR-Drucks. 402/84, S. 2 = BT-Drucks. 10/2283, S. 4). Zur Begründung hieß es dazu, die Vertragsparteien sollten selbst festlegen, ob der Vertrag auf einem (oder mehreren) der in Satz 1 geregelten Tatbestände oder auf den daneben weiterhin geltenden, von der Rechtsprechung entwickelten Zulässigkeitsgründen beruhen soll; damit werde zwischen den Vertragsparteien Klarheit darüber geschaffen, ob die vom Gesetz für Arbeitsverträge nach Satz 1 Nr. 1 bis 5 angeordneten besonderen Rechtsfolgen eintreten sollen oder nicht (BR-Drucks. 402/84, S. 21 = BT-Drucks. 10/2283, S. 11). Soll aber durch die vorgeschriebene Angabe des Grundes der Befristung im Arbeitsvertrag



nur bezweckt werden, daß die Vertragsparteien von vornherein Klarheit darüber schaffen, ob zur Rechtfertigung der Befristung ihres Arbeitsvertrages einer der in den Absätzen 2 bis 4 des § 57 b HRG besonders normierten Befristungsgründe mit den daran anknüpfenden besonderen Rechtsfolgen in Anspruch genommen werden soll, so genügt hierzu die Bezeichnung des einschlägigen gesetzlichen Tatbestandes; einer konkreten Angabe des Befristungsgrundes bedarf es dazu nicht.

3. Die Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien ist schließlich auch nicht wegen Überschreitung der zulässigen Befristungshöchstgrenze rechtsunwirksam.

Gemäß § 57 c Abs. 2 Satz 1 HRG kann ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Der letzte Arbeitsvertrag der Parteien wurde am 31. Januar 1986 für die Dauer von zwei Jahren abgeschlossen und später noch um einen Monat verlängert. Er hält sich damit im Rahmen der gesetzlichen Befristungshöchstgrenze.

Gemäß § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG dürfen jedoch auch mehrere befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG bei derselben Hochschule die fünfjährige Befristungshöchstgrenze insgesamt nicht überschreiten. Da der Kläger bereits aufgrund früherer befristeter Arbeitsverträge als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei derselben Hochschule, der Universität Oldenburg, beschäftigt war, wäre mit dem letzten, auf zwei Jahre be-



fristeten Arbeitsvertrag vom 31. Januar 1986 die fünfjährige Befristungshöchstgrenze überschritten, wenn die früheren Arbeitsverträge, die sämtlich noch vor dem Inkrafttreten des die §§ 57 a bis 57 f in das Hochschulrahmengesetz einfügenden Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I, S. 1065) abgeschlossen wurden, auf die fünfjährige Höchstgrenze anzurechnen wären. Das ist jedoch nicht der Fall.

Im Schrifttum wird die Anrechnung solcher Altverträge überwiegend befürwortet (KR-Weller, 3. Aufl., § 57 f HRG Rz 5; Reich, HRG, 3. Aufl., § 57 c Rz 5 a. E. und § 57 f Rz 1; Nagel, Fristverträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, § 57 f HRG Rz 5; Otte, NZA 1988, 830; Miller, PersV 1986, 11, 16, 17). Gegen die Anrechnung von Altverträgen haben sich Dallinger (NZA 1985, 648, 652) und Wegener (DöD 1987, 94, 101, 102) ausgesprochen.

Der Senat ist der Auffassung, daß vor dem Inkrafttreten der §§ 57 a bis 57 f HRG abgeschlossene befristete Arbeitsverträge (im folgenden: Altverträge) auf die Fünf-Jahres-Grenze des § 57 Abs. 2 Satz 2 HRG nicht anzurechnen sind, und zwar auch dann nicht, wenn der sachliche Grund für die Rechtfertigung der Befristung im Altvertrag mit einem der in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 oder Abs. 3 HRG genannten Sachgründe für die Befristung ganz oder teilweise übereinstimmt.



Die Nichtanrechnung der Altverträge ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG. Hiernach dürfen mehrere befristete "Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3" bei derselben Hochschule die Höchstgrenze von fünf Jahren insgesamt nicht überschreiten. Die Anrechnungsvorschrift erfaßt also nach ihrem eindeutigen Wortlaut nur solche Arbeitsverträge, deren Befristung sich auf einen der in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG normierten Tatbestände als sachlichen Befristungsgrund stützen läßt. Diese Tatbestände enthalten aber keine erschöpfende Aufzählung der möglichen Sachgründe für eine rechtswirksame Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Hochschulmitarbeitern. Das zeigt die Formulierung des § 57 b Abs. 2 HRG, wonach sachliche Gründe für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter "auch" vorliegen, wenn einer der nachfolgend aufgezählten Tatbestände gegeben ist. Das Gesetz geht also selbst davon aus, daß es daneben noch weitere Gründe geben kann, die eine Befristung sachlich rechtfertigen. Dennoch beschränkt es die Anrechnung ausdrücklich auf befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG und schreibt zudem in § 57 b Abs. 5 HRG noch vor, daß der Grund für die Befristung nach § 57 b Abs. 2 bis 4 HRG im Arbeitsvertrag anzugeben ist, anderenfalls die Befristung nicht auf diese Vorschriften gestützt werden kann. Das bedeutet, daß ein anzurechnender befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG nur vorliegt, wenn er nicht nur der Sache nach einen dieser gesetzlichen Befristungstatbestände erfüllt, sondern wenn er auch die vorgeschriebene Angabe zum Befristungsgrund enthält und damit auch formal dem Erfordernis des § 57 b Abs. 5 HRG genügt.



Diesem formalen Erfordernis können Altverträge nicht Rechnung tragen. Eine dem § 57 b Abs. 5 HRG entsprechende gesetzliche Regelung gab es vor dem Inkrafttreten der §§ 57 a bis 57 f HRG nicht. Auch die Rechtsprechung hat Angaben über den Sachgrund der Befristung im Arbeitsvertrag nicht verlangt. Soweit tarifrechtlich in Nr. 2 SR 2y BAT bei befristeten Arbeitsverträgen bestimmte die Befristung betreffende Vereinbarungen und Angaben im Arbeitsvertrag vorgeschrieben sind, entsprechen sie nicht den Befristungsgründen nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG. Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag lediglich zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Für "Zeitangestellte" ist tarifrechtlich überhaupt keine Angabe des Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag vorgesehen. Bei "Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer" ist nach Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 SR 2y BAT im Arbeitsvertrag zwar die Aufgabe zu bezeichnen, nicht aber etwa, ob diese begrenzte Aufgabe aus eigenen Mitteln des Arbeitgebers oder aus Drittmitteln finanziert wird. Dagegen stellt § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG maßgeblich auf die Art der Finanzierung ab, nämlich darauf, ob der wissenschaftliche Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet wird. Lässt sich mithin bei Altverträgen nicht schon aus dem Vertragsinhalt selbst entnehmen, ob deren Befristung auf einen Sachgrund gestützt wird, der inhaltlich einem der Tatbestände des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 oder Abs. 3 HRG entspricht, so müssen sie von der Anrechnung auf die Höchstdauer der Befristung ausgenommen bleiben.



Dies gebietet auch der mit dem Erfordernis der Angabe des Befristungsgrundes vom Gesetz verfolgte Zweck, zwischen den Arbeitsvertragsparteien von vornherein Klarheit darüber zu schaffen, ob die Befristung des Arbeitsvertrages auf die in den Absätzen 2 bis 4 des § 57 b HRG besonders normierten Befristungsgründe gestützt werden soll und demzufolge auch die damit verbundenen gesetzlichen Beschränkungen hinsichtlich der Befristungsdauer eingreifen. An einer solchen Rechtsklarheit durch ein formales Kriterium fehlt es bei Altverträgen. Bei ihnen bleibt häufig zweifelhaft, ob für ihre Befristung Gründe maßgeblich waren, die sich unter einen der neu eingeführten Tatbestände des § 57 b Abs. 2 bis 4 HRG subsumieren ließen.

Die in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG normierten Befristungsgründe stimmen auch inhaltlich nicht mit der früheren, durch die Rechtsprechung geprägten Rechtslage überein. Es handelt sich hierbei um Sondertatbestände, durch die die Möglichkeiten zum Abschluß von Zeitverträgen mit wissenschaftlichem Personal im Hochschulbereich abgesichert und zusätzlich zu den bereits nach bisherigem Recht bestehenden Möglichkeiten erweitert werden sollten. Die damit geschaffenen gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten sollten dem Arbeitgeber aber nur unter einschränkenden, dem Arbeitnehmerschutz dienenden Bedingungen zur Verfügung stehen. Hierzu gehört namentlich die in § 57 c Abs. 2 HRG festgelegte Befristungshöchstgrenze, in die sämtliche auf die Sondertatbestände des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG gestützten befristeten Arbeitsverträge bei derselben Hochschule ohne Rücksicht darauf einbezogen werden, ob es sich jeweils um die glei-



chen Befristungsgründe handelt (vgl. zum Vorstehenden auch die Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung, BT-Drucks. 10/2283, S. 6, 8, 9, 11). Der Arbeitgeber soll also von den neu eingeführten erleichterten Befristungsmöglichkeiten nur in zeitlich begrenztem Umfang Gebrauch machen dürfen. Auch hieraus folgt, daß sich die Anrechnungsvorschrift des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG - worauf bereits ihr Wortlaut hinweist - nur auf Zeitverträge beziehen kann, die unter die gesetzliche Neuregelung fallen, nicht aber auf Altverträge und sonstige befristete Arbeitsverträge, die nicht auf die neuen gesetzlichen Befristungstatbestände gestützt werden können.

III. Nach alledem erweist sich die auf § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG gestützte Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien als wirksam, so daß das Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem Ablauf der vereinbarten Frist am 29. Februar 1988 sein Ende gefunden hat. Die Revision des Klägers war daher mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker Dr. Steckhan Schliemann
Nehring Kordus



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

