

Aktenzeichen: 7 AZR 14/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 15. Mai 1987

- 7 AZR 14/86

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 21. März 1985
- 5 Ca 463/84 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 8. Oktober 1985
- 13 Sa 84/85

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Wiss. Mitarbeiter an
Hochschule

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 14/86

13 Sa 84/85 Niedersachsen

Verkündet am
15. Mai 1987

Im Namen des Volkes!

Range,

Justizsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Mai 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und die ehrenamtliche Richterin Lappe für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 8. Oktober 1985 - 13 Sa 84/85 - im Kostenausspruch und insoweit aufgehoben, wie der Klage stattgegeben worden ist.

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 21. März 1985 - 5 Ca 463/84 - abgeändert.

Die Klage wird insgesamt abgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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 Rechtswirksamkeit von ihnen arbeitsvertraglich vereinbarter Befristungen.

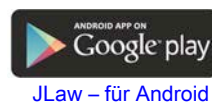
Der im Jahre 1950 geborene Kläger wurde bei dem beklagten Land als promovierter Sozialwissenschaftler aufgrund folgender schriftlicher Anstellungsverträge beschäftigt:

1. An der Pädagogischen Hochschule Niedersachsen - Abteilung Hannover - ab dem 1. Februar 1976 für die Laufzeit des Forschungsvorhabens "Die sozio-ökonomische Lage von jungen Erwachsenen" durch Arbeitsvertrag vom 27. April 1976, der hinsichtlich der Wochenarbeitszeit zweimal einvernehmlich abgeändert wurde und die Eingruppierung des Klägers in die Vergütungsgruppe I b BAT vorsah.

2. An derselben Hochschule ab dem 1. April 1977 für den Zeit-



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



raum der Beurlaubung des Hochschuldozenten Dr. L durch Arbeitsvertrag aus dem Jahre 1977 ohne exakte Datumsangabe. Der Kläger war in Vergütungsgruppe II a BAT eingruppiert; seine Arbeitszeit betrug 20 Stunden wöchentlich. Während der Laufzeit dieses Vertrages arbeitete der Kläger an dem im ersten Vertrag genannten Forschungsprojekt weiter und wurde daneben auch in der Lehre eingesetzt.

3. An der Universität Hannover, in die die Abteilung Hannover der Pädagogischen Hochschule Niedersachsen zwischenzeitlich eingegliedert worden war, mit 20 Wochenstunden und Eingruppierung in die Vergütungsgruppe II a BAT für die Zeit vom 1. November 1978 bis 31. Oktober 1979 für das Förderungsvorhaben "Arbeitsschicksal und sozio- politische Integration in der Jugend" durch Arbeitsvertrag vom 8. Februar 1979. An diesem Forschungsprojekt arbeitete der Kläger bereits seit März 1978; auch während der Laufzeit des dritten Vertrages setzte er seine Tätigkeit für das erste Forschungsprojekt fort.

4. An der Universität Hannover mit 40 Wochenstunden und Eingruppierung in die Vergütungsgruppe II a BAT für die Zeit vom 1. April 1979 bis 31. März 1981 durch Arbeitsvertrag vom 8. Mai 1979, der unter § 5 folgende Regelung enthielt:

Nebenabreden

Das Arbeitsverhältnis kann, abgesehen von der in den §§ 1 und 2 vorgesehenen zeitlichen Befristung, auch zu einem früheren Zeitpunkt beendet werden, und zwar dann, wenn die Beamten-Stelle, aus



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



der die Vergütung entnommen wird, planmäßig besetzt werden soll. In diesem Falle erfolgt ebenfalls keine Kündigung; der Zeitpunkt der Beendigung wird gem. Nr. 7 (4) SR 2y BAT spätestens 4 Wochen vorher mitgeteilt.

Während der Laufzeit dieses Vertrages arbeitete der Kläger an den beiden genannten Forschungsprojekten weiter, sowie seit Januar 1980 an einem dritten Forschungsvorhaben.

5. An der Universität Hannover vom 1. April 1981 bis zum 31. März 1984 aufgrund des Arbeitsvertrages vom 25. März 1981, der folgenden Inhalt hatte:

§ 1

Das Land Niedersachsen, vertreten durch die Universität Hannover, beschäftigt Herrn Dr. Ulf W geb. am 1950, vom 1.4.1981 bis zum Ablauf des Tages, an dem die Beurlaubung von Frau Prof. Dr. A endet, längstens jedoch bis zum 31.3. 1984 als Vertreter der Professorenstelle C 2 im außertariflichen Angestelltenverhältnis unter Zahlung der Dienstbezüge eines Beamten in der Besoldungsgruppe C 2 weiter.

Die Aufgaben, insbesondere der Umfang der Lehrverpflichtung, entsprechen § 55 NHG.

§ 2

Dieses Arbeitsverhältnis ist vom Geltungsbereich des BAT und den diesen ergänzenden Tarifverträgen ausgenommen. Es finden jedoch folgende Bestimmungen des BAT entsprechende Anwendung: §§ 6, 7, 8, 37, 38, 41, 46 und 70 sowie die SR 2 y BAT.

§ 3

Es gelten die für die Beamten maßgebenden Vorschriften über Arbeitszeit, Versetzung und Abordnung, Nebentätigkeit, Haftung, Amtsverschwiegenheit, Annahme von Belohnungen und Geschenken, Beihilfen und Unterstützungen, Reisekosten, Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung, vermögenswirksame



Leistungen und Urlaubsgeld.

§ 4

Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich.

§ 5

Für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird eine Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Semesterende vereinbart, bei einer außerordentlichen Kündigung gilt § 626 BGB.

Im übrigen endet das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt ohne besondere Kündigung oder schriftlichen Hinweis.

§ 6

Nebenabreden

Es besteht Einvernehmen, daß die vertretungsweise Wahrnehmung der Aufgaben der Professorenstelle die Befristung rechtfertigt.

Während dieser Zeit arbeitete der Kläger an dem dritten Forschungsprojekt und dem weiteren Forschungsvorhaben "Lebenswelt und Biographie von Jungarbeitern" und erfüllte daneben die Lehrverpflichtungen der von ihm vertretenen Frau Professor Dr. A. Diese war unter Wegfall der Dienstbezüge für die Zeit vom 1. November 1980 bis 31. März 1984 zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe beurlaubt worden.

Der Kläger ist der Auffassung, für die Befristung der mit ihm geschlossenen Arbeitsverträge Nr. 1 bis 5 habe kein sachlicher Grund bestanden. Dies sei hinsichtlich sämtlicher Verträge noch gerichtlich überprüfbar. Er habe während der Laufzeit des zweiten Vertrages an dem früheren Forschungsprojekt weitergearbeitet und mit der Vertretung des Hochschuldozenten Dr. L nichts zu tun gehabt. Auch habe er während der Laufzeit des



vierten Vertrages nicht die beurlaubte wissenschaftliche Assistentin Dr. H vertreten, sondern kontinuierlich seine Lehrveranstaltungen fortgeführt. Er sei lediglich aus den Stellen der genannten Mitarbeiter vergütet worden, wobei der Beurlaubungszeitraum der Mitarbeiterin Dr. H und der Befristungszeitraum überdies nicht übereingestimmt hätten. Der fünfte Vertrag habe eine Zweckbefristung enthalten, die für ihn das Risiko der plötzlichen und unerwarteten Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit sich gebracht habe. Wegen Umgehung der Mindestkündigungsfristen sei diese Befristung rechtsunwirksam.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 25. März 1981,

hilfsweise:

auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 8. Mai 1979,

weiter hilfsweise:

auf der Grundlage der Arbeitsverträge vom 1. Juli 1977 i. V. mit dem Arbeitsvertrag vom 1. November 1978

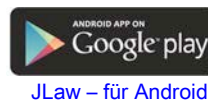
über den 31. März 1984 hinaus besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat vorgetragen, der Kläger könne nur die Wirksamkeit des letzten Vertrages von den Gerichten überprüfen lassen, da mit Abschluß eines erneuten befristeten Arbeitsvertrages letztlich



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



auch die Aufhebung eines infolge Unwirksamkeit der vorherigen Befristung bestehenden unbefristeten Arbeitsverhältnisses gewollt sei. Wenn der Kläger die ersten befristeten Arbeitsverträge hätte angreifen wollen, hätte er dies innerhalb einer angemessen kurzen Frist nach Beendigung des jeweiligen Arbeitsvertrages tun müssen. Die Befristung des fünften Vertrages sei sachlich begründet gewesen, da der Kläger im Wege der Aushilfe die beurlaubte Frau Prof. Dr. A vertreten habe. Die Dauer eines aus solchen Gründen befristeten Arbeitsverhältnisses könne sowohl ereignis- als auch datumsmäßig fixiert werden, wie sich aus der Nr. 1 c SR 2y BAT ergebe. Bei vorzeitiger Beendigung der Beurlaubung von Frau Prof. Dr. A wäre infolge des hierfür erforderlichen, nicht kurzfristig abzuwickelnden Verwaltungsverfahrens eine rechtzeitige Information des Klägers sichergestellt gewesen. Im übrigen sei eine vorzeitige Rückkehr von Frau Prof. Dr. A aus haushaltsrechtlichen Gründen so lange nicht möglich gewesen, wie ihre Stelle anderweitig besetzt sei, so daß der Kläger nicht damit habe rechnen müssen, vor Ablauf der Drei-Jahres-Frist aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden.

Der Zweck der Vertretung einer Professorenstelle im Rahmen von § 45 Abs. 5 Hochschulrahmengesetz (a. F.), § 58 Abs. 5 Niedersächsisches Hochschulgesetz liege darin, Zeiträume bis zur endgültigen Besetzung einer Stelle zu überbrücken. Ein solches Beschäftigungsverhältnis könne üblicherweise immer nur befristet sein, ansonsten würden Professorenstellen durch eine Dauervertretung gänzlich blockiert. Dies sei mit dem im Rahmen des Art. 5 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützten Besetzungs-



verfahren von Professorenstellen nicht vereinbar.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Klägers entsprochen, da es die in dem fünften Arbeitsvertrag enthaltene Zweckbefristung für rechtsunwirksam angesehen hat. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Ersturteil abgeändert, den Hauptantrag des Klägers abgewiesen und auf dessen ersten Hilfsantrag festgestellt, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 8. Mai 1979 bestehe.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Antrag auf vollständige Abweisung der Klage weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen. Seine Anschlußrevision hat er in der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Senat zurückgenommen.

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

Die Revision des beklagten Landes ist begründet. Sie führt zur Abweisung der Klage auch insoweit, als sie noch nicht vom Landesarbeitsgericht abgewiesen worden ist. Denn zwischen den Parteien besteht auch auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 8. Mai 1979 (erster Hilfsantrag) bzw. früherer Arbeitsverträge (zweiter Hilfsantrag) kein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

I. Infolge der Abweisung des Hauptantrags durch das Landesarbeitsgericht und der Rücknahme der Anschlußrevision des Klägers steht rechtskräftig fest, daß zwischen den Parteien kein unbe-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

fristetes Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 25. März 1981 besteht. Auf eine etwaige Unwirksamkeit der Befristung dieses Vertrages kann der Kläger daher sein Begehren auf Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht mehr stützen.

Abgesehen davon ist die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Vertrag vom 25. März 1981 sei rechtswirksam befristet worden, jedoch auch materiell-rechtlich zutreffend. Sie entspricht der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. insbesondere Senatsurteile vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73, 75 ff. = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I der Gründe, und vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III der Gründe, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

II. Entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts besteht zwischen den Parteien indessen auch kein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 8. Mai 1979 (erster Hilfsantrag). Denn dieser Arbeitsvertrag ist nicht mehr Gegenstand der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle, da die Parteien das zwischen ihnen bestehende Vertragsverhältnis durch den vorbehaltlosen Abschluß des Arbeitsvertrages vom 25. März 1981 auf eine neue Grundlage gestellt hatten.

1. Nach inzwischen gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es für die Frage, ob die Befristung eines



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitsverhältnisses rechtswirksam ist, grundsätzlich nur auf den zwischen den Parteien zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Denn wollen die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis noch für eine bestimmte Zeit fortsetzen und schließen sie deshalb vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab, so bringen sie damit jedenfalls regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Dieser bereits vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts in ständiger Rechtsprechung vertretenen Auffassung hat sich der erkennende Senat im Urteil vom 8. Mai 1985 (- 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe) unter Aufgabe seiner früheren gegenteiligen Ansicht angeschlossen.

2. An dieser Rechtsprechung hält der Senat trotz der Angriffe des Revisionsbeklagten fest.

Insbesondere ergeben sich keine Bedenken aus einer Rückwirkung der geänderten Senatsrechtsprechung auf den Entscheidungsfall. Im Hinblick auf die bereits vorhanden gewesene ständige Rechtsprechung des Zweiten Senats und die Funktion der Revisionsgerichte zur Rechtsvereinheitlichung konnte ein schutzwürdiges Vertrauen, es werde gerade bei der Rechtsprechung des erkennenden Senats bleiben, nicht bestehen.

Auch den übrigen Einwänden des Klägers gegen die nunmehr übereinstimmende Rechtsprechung des Zweiten und des Siebten Se-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nats kann nicht gefolgt werden. Diese Rechtsprechung beruht nicht auf einer dem Revisionsgericht verwehrten Auslegung des Parteiwillens im konkreten Einzelfall. Vielmehr handelt es sich um die Ermittlung eines typischen objektiven Erklärungswerts von in einer bestimmten Situation abgegebenen Willenserklärungen im Wege einer Auslegungsregel. Da auch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis durch Vereinbarung befristet werden kann und sich ein unbefristetes und ein befristetes Arbeitsverhältnis grundsätzlich gegeneinander ausschließen, hat die befristete Verlängerung eines Arbeitsvertrages regelmäßig den objektiven Erklärungswert, daß auch ein etwa bestehendes unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem vereinbarten Zeitpunkt enden solle. Wollen die Parteien im Einzelfall die letztere Rechtsfolge ausschließen, so müssen sie dies durch einen entsprechenden Vorbehalt deutlich zum Ausdruck bringen.

3. Im Entscheidungsfall enthält der Vertrag vom 25. März 1981 keinen solchen Vorbehalt. Es kommt deshalb nicht mehr darauf an, daß dieser Vertrag - insbesondere durch die Änderung der Vergütung des Klägers - auch wesentliche inhaltliche Unterschiede zum vorangegangenen Vertrag aufwies, so daß in ihm auch nach der früheren Rechtsprechung des erkennenden Senats eine Aufhebung des bisherigen Vertrages zu sehen gewesen wäre.

4. Bei der vom Kläger in der Anlage zur Revisionserwiderung vom 23. Juni 1986 erklärten Irrtumsanfechtung seiner Vertragserklärung vom 25. März 1981 handelt es sich - wie im übrigen der Kläger selbst einräumt - um eine neue Tatsache, die im Revisi-



onsverfahren gemäß § 561 Abs. 1 ZPO unerheblich ist. Auf die Frage, ob die materiell-rechtlichen Voraussetzungen für eine Anfechtung gemäß § 119 BGB bei der vorliegenden Fallgestaltung gegeben sind, kommt es daher nicht an.

III. Wegen der alleinigen Maßgeblichkeit des Arbeitsvertrages vom 25. März 1981 kann zwischen den Parteien auch kein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf der Grundlage der noch früher abgeschlossenen Arbeitsverträge bestehen. Damit erweist sich auch der zweite Hilfsantrag des Klägers als unbegründet, so daß die Klage insgesamt mit der Kostenfolge aus § 91 ZPO abzuweisen war.

Dr. Seidensticker Dr. Becker Dr. Steckhan
Dr. Scholz Lappe

