

Aktenzeichen: 7 AZR 158/96
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 15. Januar 1997
- 7 AZR 158/96 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 10. November 1994
- 6 Ca 1980/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 08. September 1995
- 5 Sa 191/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter

Gesetz:

HRG § 25 Abs. 4, § 57 b Abs. 2, § 57 c Abs. 2 und Abs. 3; BAT
SR 2y Nr. 1 b, Nr. 2 Abs. 2

Leitsätze:

1. Haben Parteien nach dem Hochschulrahmengesetz vereinbart, daß der wissenschaftliche Mitarbeiter während eines befristeten Arbeitsverhältnisses Gelegenheit zur Promotion erhält, und promoviert der Mitarbeiter vor Ablauf des befristeten Vertrags, so werden die verbleibenden Zeiten bei der Berechnung der Fünfjahresgrenze des § 57 c Abs. 2 HRG nicht eingerechnet.

2. Die Zweckbestimmung von Drittmitteln nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG kann auch von der Hochschule vorgenommen werden, wenn es sich um Mittel handelt, die der Hochschule nach Abschluß eines Drittmittelprojekts zur freien Verfügung verblieben sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 158/96

5 Sa 191/95 Hamm

Verkündet am
15. Januar 1997

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gem. § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 15. Januar 1997 durch den Vor-
sitzenden Richter Dörner, den Richter Prof. Dr. Steckhan und
die Richterin Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Ruppert und die ehrenamtliche Richterin Berger für Recht
erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. Sep-
tember 1995 - 5 Sa 191/95 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung
und Entscheidung - auch über die Kosten der Revi-
sion - an das Landesarbeitsgericht zurückverwie-
sen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung
ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger ist diplomierter Elektrotechniker. Er war seit
dem 1. Juli 1986 als wissenschaftlicher Angestellter an der Uni-
versität D des beklagten Landes tätig. Die Parteien hatten
insgesamt neun befristete Arbeitsverträge geschlossen, in denen
jeweils die Geltung des BAT vereinbart war.

Die Befristung des dritten Vertrags vom 25. Juli 1988 für
die Zeit vom 1. August 1988 bis 31. August 1989 war auf § 57 b
Abs. 2 Nr. 1 und 4 HRG gestützt. Zugleich diente die Beschäfti-
gung der wissenschaftlichen Weiterbildung des Klägers mit dem
Ziel der Promotion. Das Promotionsvorhaben wurde am 28. Juni 1989
mit der Übergabe der Promotionsurkunde beendet. In den sich an-
schließenden Verträgen für die Zeit vom 1. September 1989 bis
30. September 1993 wurde die Befristung auf § 57 b Abs. 2 Nr. 3
oder Nr. 4 HRG gestützt. Nach dem letzten Arbeitsvertrag der Par-
teien vom 14. September 1993 wurde der Kläger gem. § 57 b Abs. 2



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



- 3 -

Nr. 4 HRG als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer im Drittmittelprojekt mit der Kennziffer 0 für die Zeit bis 31. August 1994 eingestellt. Die Finanzierung dieses Arbeitsverhältnisses erfolgte aus Mitteln, die nach Abschluß des Drittmittelprojekts , Kennziffer: 0 verblieben waren und über die der Projektleiter Dr. P frei verfügen konnte.

Der Kläger hat die Befristung des letzten Arbeitsvertrags für unwirksam gehalten. Ein Befristungsgrund nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG habe nicht vorgelegen. Er habe die Computeranlagen der Universität warten müssen und sei überwiegend mit Daueraufgaben beschäftigt worden, die in keinem Bezug zu einem drittmittelfinanzierten Projekt stünden. Im übrigen sei die Befristungshöchstgrenze des § 57 c Abs. 2 HRG überschritten, weil in die Berechnung der Fünfjahresfrist auch der Promotionsvertrag mit einzubeziehen sei.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Land nicht aufgrund der Befristung mit Ablauf des 31. August 1994 geendet hat.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat vorgetragen, der Kläger habe innerhalb eines Jahres in einem drittmittelfinanzierten Forschungsprojekt ein anwenderspezifisches Meß- und Analysegerät für Computeranlagen entwickeln sollen.



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



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision des beklagten Landes, deren Zurückweisung der Kläger beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des beklagten Landes ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht. Es bedarf weiterer Sachverhaltsfeststellungen des Landesarbeitsgerichts, um über die Wirksamkeit der Befristung abschließend entscheiden zu können. Das gilt sowohl für den Befristungsgrund nach dem HRG als auch für einen allgemeinen Sachgrund i.S. des BAT.

I. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann es dem beklagten Land nicht verwehrt werden, die Befristung des letzten Arbeitsverhältnisses der Parteien auf die erleichterten Befristungsmöglichkeiten des HRG zu stützen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ein Überschreiten der Höchstgrenze von 5 Jahren nach § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG angenommen. Der Vertrag vom 25. Juli 1988 habe dem Kläger nur bis zum tatsächlichen Abschluß seiner Promotion Ende Juni 1989 Gelegenheit zu deren Vorbereitung geben können. Daher seien die beiden letzten Monate (Juli und August 1989) des Promotionsvertrags bei der Berechnung der Befristungshöchstgrenze zu berücksichtigen.



- 5 -

Zusammen mit den ab dem 1. September 1989 beginnenden Vertragslaufzeiten werde mit dem letzten Arbeitsvertrag die Fünfjahresgrenze überschritten. Folgerichtig hat es das Landesarbeitsgericht unterlassen, den vom beklagten Land angegebenen Sachgrund nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG zu überprüfen.

2. Diese Rechtsauffassung hält einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

Gemäß § 57 c Abs. 3 HRG sind Zeiten eines nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 HRG befristeten Arbeitsvertrags, soweit er Gelegenheit zur Vorbereitung der Promotion gibt, auf die fünfjährige Höchstgrenze des § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG nicht anzurechnen. Schon nach dem Wortlaut der Vorschrift muß der Arbeitsvertrag selbst und nicht die Beschäftigungszeit Gelegenheit zur Vorbereitung der Promotion gewähren (BAG Urteil vom 20. September 1995 - 7 AZR 184/95 - AP Nr. 3 zu § 57 c HRG). Gegen die Auffassung des Landesarbeitsgerichts sprechen auch gesetzessystematische Erwägungen. Nach § 57 c Abs. 1 Satz 1 HRG steht es den Vertragspartnern frei, die Dauer des befristeten Arbeitsvertrags zu bestimmen. Sie sind lediglich an die zeitlichen Grenzen des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 HRG gebunden. Von einer Prognose, wie lange die sachlichen Gründe für die Befristung vorliegen werden, ist die Wirksamkeit der Vereinbarung unabhängig. Dadurch wird nach der Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 10/2283, S. 11) eine rechtlich sichere Grundlage für eine wirksame Befristung geschaffen. Dagegen führt die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung zu einer nicht hinnehmbaren Rechtsunsicherheit, weil die Parteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses das Ende des Promoti-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

onsvorhabens nicht beurteilen können. Denn der Zeitpunkt des Promotionsabschlusses hängt nicht nur von dem individuellen Engagement des wissenschaftlichen Mitarbeiters sondern auch von Umständen ab, auf die keine der Vertragsparteien Einfluß nehmen kann. Überdies läßt das Landesarbeitsgericht außer Acht, daß es nach den Grundsätzen der Befristungskontrolle auf die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgeblichen Umstände ankommt. Dafür ist unerheblich, ob die Promotion während der Vertragslaufzeit oder zu einem späteren Zeitpunkt zum Abschluß gebracht wird.

3. Dennoch kann der letzte befristete Arbeitsvertrag gegen die Höchstgrenze des § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG verstoßen, wenn die Zeiten des dritten Vertrags vom 25. Juli 1988 insgesamt eingerechnet werden müssen. Das ist dann der Fall, wenn dem Kläger kein vertraglich durchsetzbarer Anspruch auf Durchführung der Promotion als Teil seiner damaligen Dienstaufgabe zugestanden worden sein sollte. Nach ihrem Wortlaut setzt die Vorschrift des § 57 c Abs. 3 HRG zunächst voraus, daß die Gelegenheit zur Durchführung der Promotion im Arbeitsvertrag gewährt wird. Nach Sinn und Zweck der Anrechnungsvorschrift ist die Herausnahme von Promotionsverträgen aus der Anrechnung nach § 57 c Abs. 2 HRG aber nur zu rechtfertigen, wenn der Vertrag dem wissenschaftlichen Mitarbeiter die Promotionsvorbereitung als nicht unerheblichen Teil seiner Dienstaufgabe ermöglicht. Dies kann in Form einer zeitlichen Freistellung von einem Teil der Arbeitszeit oder durch Übertragung der für Promotionsvorhaben unmittelbar nützlichen Dienstaufgaben oder in einer Kombination beider Verfahren erfolgen (BAG Urteil vom 20. September 1995, aaO).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ob die Voraussetzungen erfüllt sind, unter denen § 57 c Abs. 3 HRG die Nichtanrechnung des Promotionsvertrags vom 25. Juli 1988 gestattet, kann nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilt werden. Dementsprechend wird das Landesarbeitsgericht in einer erneuten Berufungsverhandlung festzustellen haben, ob und wie weit bei der Konkretisierung der Dienstpflichten des Klägers im Arbeitsvertrag auf das Promotionsverfahren Rücksicht genommen worden ist. War das nicht der Fall, so entfällt eine Befristungsmöglichkeit nach dem HRG. Es bleibt dann zu prüfen, inwieweit die Befristung auf einen allgemeinen Sachgrund gestützt werden kann (dazu unter II).

4. Hat dagegen das beklagte Land die Höchstbegrenzungsbestimmung des § 57 c Abs. 2 HRG beachtet, muß das Landesarbeitsgericht in seiner erneuten Verhandlung prüfen, ob für den letzten Vertrag der Parteien ein Sachgrund nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG vorgelegen hat. Aufgrund der bisherigen Sachverhaltsfeststellungen kann nicht beurteilt werden, ob ein Befristungsgrund nach dieser Vorschrift gegeben war. Nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG liegt ein die Befristung rechtfertigender Grund vor, wenn der Mitarbeiter aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird.

a) Der Kläger wurde überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet. Nach der Senatsrechtsprechung liegt eine Drittmittelfinanzierung vor, wenn ein Forschungsvorhaben nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird (vgl. BAGE 65, 16, 22 = AP Nr. 1 zu § 57 b



HRG, zu II 1 b der Gründe). Das ist hier der Fall. Die Projektfinanzierung und Finanzierung des Arbeitsverhältnisses des Klägers erfolgte nach dem übereinstimmenden Vorbringen der Vertragsparteien aus Mitteln Dritter, die der Universität D außerhalb laufender Haushaltsmittel aus einem abgeschlossenen Drittmittelprojekt zur Verfügung standen.

b) Allerdings steht nicht fest, ob der Kläger auch entsprechend der Zweckbestimmung der Drittmittel beschäftigt worden ist. Das ist nach der Senatsrechtsprechung der Fall, wenn bei Vertragsschluß vorgesehene bzw. der später von einem zum Vertragsschluß Berechtigten gebilligter Einsatz des wissenschaftlichen Mitarbeiters die Interessen des Drittmittelgebers nicht beeinträchtigt (BAG Urteil vom 22. November 1995 - 7 AZR 248/95 - AP Nr. 8 zu § 57 b HRG, zu III 2 der Gründe).

aa) Der Erfüllung dieses Tatbestandsmerkmals steht vorliegend das Fehlen einer Zweckbestimmung durch den externen Drittmittelgeber nicht entgegen. Nach § 25 Abs. 4 Satz 2 HRG sind zwar Drittmittel für Forschungsvorhaben für den vom Geldgeber bestimmten Zweck zu verwenden. Für Drittmittel ohne nähere Zweckbestimmung läßt § 25 Abs. 4 Satz 3 HRG die Verwendung nach Maßgabe landesrechtlicher Bestimmungen zu. Nach § 98 Abs. 4 WissHG NRW i.V.m. den Richtlinien zur Durchführung dieser Vorschrift nach dem Runderlaß des Ministers für Wissenschaft und Forschung vom 20. Dezember 1989 - IV A 4-9203.2 - dürfen Restbestände aus abgeschlossenen Drittmittelprojekten, die vom Drittmittelgeber nicht zurückverlangt werden, u.a. für Forschungszwecke eingesetzt werden. Danach kann ein universitätsangehöriger Mitarbeiter anstelle



eines externen Drittmittelgebers ein Forschungsvorhaben projektieren und den Verwendungszweck der Drittmittel festlegen. Das schließt wie bei einer Zweckbestimmung durch einen externen Drittmittelgeber aus, daß der Befristungsgrund der zeitlich begrenzten Drittmittelfinanzierung vorgeschoben werden kann. Daher ist nicht zu beanstanden, daß Dr. Peter, der seitens der Universität über diese Drittmittelreste verfügen konnte, den Zweck der Drittmittelverwendung bestimmt und das Projektziel definiert hat.

bb) Das Tatbestandsmerkmal der zweckentsprechenden Beschäftigung des wissenschaftlichen Mitarbeiters schützt das Interesse des Drittmittelgebers und verhindert zugleich, daß der aus Drittmitteln finanzierte Mitarbeiter anderweitig im Hochschulbetrieb eingesetzt wird und damit der Befristungsgrund der zeitlich begrenzten Projektfinanzierung als Vorwand für die Erfüllung von Daueraufgaben genutzt wird. Das schließt es nach der Senatsrechtsprechung nicht aus, daß drittmittelfinanziertes Personal wegen der Besonderheiten des jeweiligen Forschungsvorhabens oder dem Zwang zu einer Vor- bzw. Zwischenfinanzierung in anderen Drittmittelprojekten eingesetzt oder in geringem Umfang auch allgemeine Hochschulaufgaben wahrzunehmen hat, soweit die Verwendung für projektfremde Tätigkeiten dem objektiven Interesse des Drittmittelgebers nicht zuwiderläuft (BAG Urteil vom 22. November 1995, aaO, zu III 3 der Gründe).

cc) Zwischen den Arbeitsvertragsparteien ist streitig geblieben, ob sich die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung des Klägers entsprechend der von Dr. P bestimmten Drittmittelverwendung



- 10 -

in der Entwicklung eines universitätsspezifischen Geräts für Computernetzwerke erschöpft hat oder ob er mit dieser Aufgabe nur zu 45 % seiner Arbeitszeit ausgelastet war und die übrige Zeit der projektfremden Betreuung der universitätseigenen Hardware zu widmen hatte. Sollte das Vorbringen der Beklagten als zutreffend festgestellt werden, wäre ein Sachgrund nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG gegeben und die Klage abzuweisen. Sollte sich dagegen das Vorbringen des Klägers bestätigen, wird das Landesarbeitsgericht weiter zu prüfen haben, inwieweit sich diese Aufgabenverteilung aus den Besonderheiten des Drittmittelprojekts erklärt und damit ausgeschlossen wird, daß die Drittmittelfinanzierung zum Vorwand genommen worden ist, Daueraufgaben auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge wahrnehmen zu lassen.

II. Ist die Befristung entweder wegen Verstoßes gegen § 57 c Abs. 2 HRG oder mangels Vorliegen eines Sachgrundes nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG nicht nach den Bestimmungen des HRG zu rechtfertigen, kann das Berufungsgericht der Klage nicht mit der bisherigen Begründung stattgeben, es fehle ein allgemeiner die Befristung außerhalb des HRG tragender Sachgrund.

1. Rechtsfehlerhaft ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das beklagte Land sei bereits aus formalen Gründen gehindert, sich auf den Befristungsgrund der Nr. 1 b der SR 2y BAT zu berufen. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind die Sonderregelungen des BAT für Angestellte von begrenzter Dauer kraft einzelvertraglicher Vereinbarung anzuwenden. Nach § 1 Nr. 4.2. des Arbeitsvertrags vom 14. September 1993 ist der Kläger als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt worden.



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



Für diesen Befristungsgrund ist nach Nr. 2 Abs. 2 SR 2y BAT im Arbeitsvertrag die Aufgabe von begrenzter Dauer anzugeben. Das erfordert keine detaillierte Beschreibung der jeweiligen Arbeitsaufgabe. Es genügt, wenn sich anhand der im Arbeitsvertrag enthaltenen Angaben im Wege der Vertragsauslegung ermitteln läßt, welche zeitlich begrenzte Aufgabenstellung für den Angestellten nach dem Willen der Vertragsparteien vorgesehen war. Ebenso wie die weiteren Formerfordernisse zur Angabe des Befristungsgrundes in Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT (vgl. BAG Urteil vom 25. November 1992 - 7 AZR 191/92 - AP Nr. 150 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 a der Gründe) dient auch die Vorschrift der Nr. 2 Abs. 2 der SR 2y BAT der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit. Mißverständliche oder ungenaue Angaben sind unschädlich, wenn sich die Vertragsparteien über den Befristungsgrund einig sind. Im Entscheidungsfall ist der Vorschrift der Nr. 2 Abs. 2 SR 2y BAT entsprochen worden. Welche Aufgaben von begrenzter Dauer in dem im Arbeitsvertrag näher bezeichneten Drittmittelprojekt Grundlagen der Befristung waren, läßt sich nach den Auslegungsgrundsätzen der §§ 133, 157 BGB feststellen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch mit einer unzutreffenden Begründung das Vorliegen der Voraussetzungen der Nr. 1 b zur SR 2y BAT verneint. Danach liegt eine Aufgabe von begrenzter Dauer vor, wenn die jeweilige Aufgabe nur zeitweise zu erledigen ist. Dazu muß im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, daß die Aufgabe innerhalb der durch die Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT bestimmten Frist endgültig beendet wird (BAG Urteil vom 11. Dezember 1991 - 7 AZR 170/91 - AP Nr. 145 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe). Eine



zeitlich begrenzte Aufgabenwahrnehmung kann sich auch daraus ergeben, daß der Arbeitgeber beschließt, eine bestimmte Aufgabe nur in einem von vorneherein begrenzten Zeitrahmen zu verfolgen (KR-Lipke, 4. Aufl., § 620 BGB Rz 185) und anschließend in Wegfall geraten zu lassen. Im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt es dann nicht darauf an, ob auch nach Ablauf des letzten Arbeitsvertrags an dem betreffenden Institut auf Gebieten geforscht wird, in denen der Kläger seine Kenntnisse einbringen könnte. Entscheidend ist, ob er tatsächlich zur Entwicklung des Testgeräts eingestellt worden ist. Dazu hat das Landesarbeitsgericht von seinem Rechtsstandpunkt folgerichtig keine näheren Feststellungen getroffen, die es nachzuholen haben wird.

3. Allerdings wird das Landesarbeitsgericht im Rahmen der Befristungskontrolle nach allgemeinen Grundsätzen aufzuklären haben, ob der Befristungsgrund der Nr. 1 b SR 2y BAT vorgelegen hat. Nach dem streitig gebliebenen Vorbringen des beklagten Landes sollte der Kläger ein preisgünstiges und bedarfsgerechtes Testgerät für bestimmte Computeranlagen der Universität D entwickeln. Dieses Forschungsvorhaben sollte zudem zeitlich auf die Laufzeit des letzten Arbeitsvertrags beschränkt sein und auch dann nicht fortgeführt werden, wenn der Kläger zu keinem Ergebnis kommen sollte. Treffen diese Angaben zu, hatte der Kläger eine Aufgabe von begrenzter Dauer zu erfüllen. Davon kann allerdings nicht ausgegangen werden, sollten sich die Angaben des Klägers als zutreffend erweisen, wonach er arbeitsvertraglich verpflichtet gewesen sein soll, 55 % seiner Arbeitszeit für die Hardware-Betreuung aufzuwenden. In diesem Fall hätte der Kläger überwie-



gend Daueraufgaben verrichten müssen. Das schließt es aus, die Befristung auf Nr. 1 b SR 2y BAT zu stützen.

4. Nicht zu beanstanden sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur fehlenden Rechtfertigung einer von § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG unabhängigen Drittmittelfristung. Die Wirksamkeit einer Befristung unter dem allgemeinen Gesichtspunkt einer Drittmittelfinanzierung außerhalb des HRG setzt nicht nur voraus, daß der Arbeitnehmer im Rahmen eines drittmittelfinanzierten Forschungsprojektes beschäftigt wird und diesem Projekt zuzuordnenbare Arbeitsaufgaben wahrnimmt. Verlangt wird ferner, daß mit einer Weitergewährung von Drittmitteln über den Projektzeitraum hinaus nicht zu rechnen ist (vgl. BAGE 59, 265 = AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Dafür reicht eine allgemeine Unsicherheit über das Weiterlaufen von Drittmitteln nicht aus. Aus dem bisherigen Vorbringen des beklagten Landes wird nicht ersichtlich, aus welchen Gründen mit der weiteren Gewährung von Drittmitteln für den Fachbereich Informatik der Universität D nach dem 31. August 1984 nicht mehr zu rechnen war.

Dörner

Steckhan

Schmidt

Ruppert

Olga Berger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)