

Aktenzeichen: 7 AZR 177/78

LAG München

Urteil des BAG vom 7. März 1980

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

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag;
KSchG 1969 § 4

Leitsätze:

1. Die Vorschrift des § 4 Satz 1 KSchG ist auch nicht entsprechend anzuwenden, wenn ein Arbeitnehmer nach Ablauf der Zeit, für das sein befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen war, gerichtlich geltend machen will, die Befristung sei unwirksam.
2. Die Klagebefugnis kann allerdings prozeßrechtlich verwirkt sein. Dabei kann die Dreiwochenfrist des § 4 KSchG zur Konkretisierung des bei der prozessualen Verwirkung zu beachtenden Zeitmomentes herangezogen werden.



7 AZR 177/78

7 Sa 428/77 München

Verkündet am
7. März 1980

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

PP.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 7. März 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Kleeschulte für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 31. August 1977 - 7 Sa 428/77 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger erhielt nach Erwerb des Physikerdiploms vom Leiter des Instituts für theoretische Physik der Technischen Universität München, dem Zeugen Prof. Dr. M. eine Promotionszusage und bestand am 1. April 1974 die Doktorprüfung.

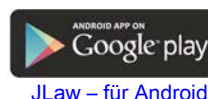
Er war in der Zeit vom 1. November 1969 bis zum 30. September 1974 als Angestellter am Institut für theoretische Physik der TU München beschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis richtete sich nach folgenden befristeten Arbeitsverträgen:

1. "Privat-Dienstvertrag" vom 7. Oktober 1969 mit Prof. Dr. M. für die Zeit vom 1. November 1969 bis zum 31. August 1970;
2. Dienstvertrag vom 31. August 1970 mit dem Beklagten als Verwalter der Dienstgeschäfte eines wissenschaftlichen Assistenten für die Zeit vom 1. September bis 31. Dezember 1970;
3. Vertrag vom 11. Dezember 1970, durch den der Dienstvertrag bis zum 28. Februar 1971 verlängert wurde;
4. Vertrag vom 22. Februar 1971, durch den der Vertrag bis zum 30. April 1971 verlängert wurde;
5. Arbeitsvertrag mit dem Beklagten vom 12. Juli 1971 für die Zeit vom 1. Mai bis 30. November 1971 als wissenschaftliche Hilfskraft;
6. Dienstvertrag mit Prof. Dr. M. für die Zeit vom 1. Mai bis 30. November 1971;
7. Vertrag vom 22. November 1971, durch den der Arbeitsvertrag vom 12. Juli 1971 bis zum 30. April 1972 verlängert wurde;
8. Vertrag vom 8. Mai 1972, durch den der Vertrag gemäß Ziffern 5/7 bis zum 31. Dezember 1972 verlängert wurde;
9. Vertrag vom 18. Dezember 1972, durch den der Vertrag gemäß Ziffern 5/7 bis zum 30. Juni 1973 verlängert wurde;
10. Arbeitsvertrag vom 16. August 1973 für die Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember 1973. Danach hatte der Kläger wissenschaftliche Arbeiten

- 3 -



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



- 3 -

im Rahmen der Institutsaufgaben zu verrichten, auf Verlangen angemessen in Forschung und Lehre mitzuwirken und selbständig oder gemeinsam mit einem Hochschullehrer Unterrichtsveranstaltungen abzuhalten.

11. Dienstvertrag vom 25. Januar 1974 für die Zeit vom 1. Januar bis 31. März 1974 als wissenschaftliche Hilfskraft;
12. Vertrag vom 17. April 1974, durch den der Vertrag gemäß Ziffer 11 bis zum 30. September 1974 verlängert wurde.

Durch rechtskräftiges Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 30. April 1976 (4 Sa 435/75) wurde der Beklagte verurteilt, dem Kläger für die Zeit vom 1. Januar bis 30. September 1974 die Hälfte der Bezüge der VergGr. II a BAT abzüglich den bereits gewährten Leistungen zu zahlen.

Der Kläger vertritt mit der am 11. April 1975 zugestellten Klage die Ansicht, das Arbeitsverhältnis sei nicht wirksam bis zum 30. September 1974 befristet worden, sondern bestehe über diesen Zeitpunkt hinaus bei einer Vergütung in Höhe der Hälfte der VergGr. II a BAT fort.

Er hat vorgetragen, wenn er auch mit unterschiedlichen Bezeichnungen und verschiedenen befristeten Arbeitsverträgen im Institut für theoretische Physik der TU München beschäftigt gewesen sei, sei seine Tätigkeit doch während der gesamten Zeit vom 1. November 1969 bis zum 30. September 1974 dieselbe geblieben. Er sei immer verpflichtet gewesen, im Rahmen der Institutsaufgaben wissenschaftlich zu arbeiten, auf Verlangen zusätzlich in Forschung und Lehre angemessen mitzuwirken und selbständig oder gemeinsam mit Hochschullehrern Unterrichtsveranstaltungen abzuhalten. Er sei nicht damit einverstanden gewesen, daß sein Arbeitsverhältnis am 30. September 1974 enden solle. Er habe die Befristungen nur akzeptiert, um überhaupt einen Arbeitsvertrag zu erhalten.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, 1. daß sein Arbeitsverhältnis durch die Arbeitsverträge vom 25. Januar 1974 und

- 4 -



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



- 4 -

17. April/22. April 1974 nicht wirksam bis zum 30. September 1974 befristet worden und 2. daß der Beklagte verpflichtet sei, ihm über den 30. September 1974 hinaus eine Vergütung zu 1/2 der Vergütungsgruppe BAT II a zu bezahlen. Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Er hat vorgetragen, der Anspruch auf Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses über den 30. September 1974 hinaus sei in analoger Anwendung des § 4 Satz 1 KSchG verwirkt. Außerdem seien die Klageansprüche wegen Versäumung der Ausschlußfristen des § 70 Abs. 2 BAT sowie § 10 des Arbeitsvertrages vom 25. Januar 1974 erloschen. Der Kläger habe bis zum 31. März 1974 in der gemäß § 70 Abs. 2 BAT vorgeschriebenen Form nicht geltend gemacht, daß er über den 31. Dezember 1973 hinaus zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 16. August 1973 beschäftigt werden wolle. Es genüge nicht den Erfordernissen des § 70 Abs. 2 BAT, daß er den Vertrag vom 25. Januar 1974 unter dem Vorbehalt weitergehender Rechte des Vertrages vom 16. August 1973 abgeschlossen habe. Auf dem Verlängerungsvertrag vom 17. April 1974 habe der Kläger keinen Vorbehalt mehr vermerkt und damit seinen Vorbehalt gegen den Vertrag vom 25. Januar 1974 fallen gelassen. Erst mit Schreiben vom 19. November 1974 habe der Kläger verlangt, über den 30. September 1974 hinaus beschäftigt zu werden. Diesem Schreiben sei nicht zu entnehmen, auf welcher Grundlage die Weiterbeschäftigung erfolgen solle. Nach § 70 Abs. 2 BAT müsse unzweideutig und klar angegeben werden, was im einzelnen begehrt werde. Nach § 10 des Arbeitsvertrages vom 25. Januar 1974 müßten die Ansprüche aus diesem Vertrag innerhalb einer Ausschlußfrist von 6 Monaten geltend gemacht werden. Falls eine eventuelle Rechtswidrigkeit der Befristung bereits zu Beginn dieses Vertrages vorgelegen habe, sei der Anspruch auf Weiterbeschäftigung über den 30. September 1974 hinaus schon am 1. Januar 1974 entstanden.

Für die Befristung habe ein sachlich gerechtfertigter Grund vorgelegen. Alleinige Geschäftsgrundlage aller befristete-

- 5 -



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

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

- 5 -

ten Arbeitsverträge zwischen den Parteien sei es gewesen, dem Kläger die Promotion ohne wirtschaftliche Schwierigkeiten zu ermöglichen. Der Kläger habe auch gewußt, daß er nur wegen der Promotion befristet eingestellt werde, für die ein Zeitraum von 3 bis 3 1/2 Jahren angenommen worden sei. Die Verlängerung der Arbeitsverträge sei jeweils reine Formalität gewesen, deren Grund in der jährlichen Mittelzuweisung für wissenschaftliche Hilfskräfte gelegen habe. Der Arbeitsvertrag vom 16. August 1973 sei geschlossen worden, um Druck auf den Kläger auszuüben, seine Dissertation endlich abzuschließen und um ihm höhere Bezüge zu sichern. Prof. Dr. M habe den Kläger bei Abschluß des Vertrages vom 16. August 1973 nochmals darauf hingewiesen, daß eine Weiterbeschäftigung nach der Promotion nicht möglich sei, er jedoch eine letztmalige Verlängerung um ein halbes Jahr beantragen werde, damit der Kläger Gelegenheit habe, sich in Ruhe nach einer geeigneten Stelle umzusehen.

Die Beschäftigung eines Doktoranden an einer Universität sei einem normalen Arbeitsverhältnis nicht vergleichbar. Zwar werde ein Doktorand nicht für die Arbeit an seiner Dissertation bezahlt, doch sei es Sinn und Zweck der Beschäftigung, finanziell schlecht Gestellten die Promotion zu ermöglichen. Naturgemäß ende ein solches Beschäftigungsverhältnis mit Abschluß des Promotionsverfahrens. Die Mittelzuweisung für die Vergütung von Doktoranden erfolge nicht in Form von Planstellen, sondern - abhängig von der jeweiligen Haushaltslage - pauschal. Auf jeden Fall sei die Befristung des letzten Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt gewesen. Dieser Vertrag vom 17. April 1974 sei nur geschlossen worden, damit der Kläger sich eine neue Stelle suchen könne.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben; die Berufung des Beklagten blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

- 6 -



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

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

- 6 -

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision ist nicht begründet, soweit sie sich gegen den Feststellungsantrag des Klägers richtet, das Arbeitsverhältnis sei nicht wirksam bis zum 30. September 1974 befristet worden.

1. Der Kläger hat die Unwirksamkeit der Befristung entgegen der Auffassung des Beklagten nicht verspätet geltend gemacht.

Der Kläger war nicht gehalten, innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Mitteilung des Beklagten vom 16. August 1973, eine Weiterbeschäftigung nach Abschluß der Promotion komme nicht in Betracht, die Unwirksamkeit der Befristung gerichtlich geltend zu machen (BAG Urteil vom 26. April 1979 - 2 AZR 431/77 -, [demnächst] AP Nr. 47 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und Urteil vom 24. Oktober 1979 - 5 AZR 851/78 -, [demnächst] AP Nr. 49 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

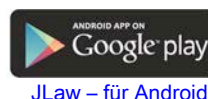
a) Der Beklagte meint in Übereinstimmung mit einer teilweise auch im Schrifttum (Bötticher, BB 1955, 673 [675]; ders. SAE 1961, 128; Blomeyer, RdA 1967, 406 f.; Zöllner, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Seite 177 Fußnote 6; Westhoff, Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen, Seite 135) vertretenen Ansicht, ein Arbeitnehmer müsse im Anschluß an die Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses gem. § 4 KSchG innerhalb von 3 Wochen Klage auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses erheben.

Dieser Auffassung ist das Landesarbeitsgericht mit zutreffender Begründung nicht gefolgt. Die dreiwöchige (materielle) Ausschußfrist des § 4 Satz 1 KSchG ist nur dann einzuhalten, wenn das Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fällt (§ 1 Abs. 1 und § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG) und der Arbeitnehmer entweder - im Falle der ordentlichen Kündigung geltend machen will, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt oder im Falle einer außerordentlichen Kündigung - das Fehlen eines wichtigen Grundes vorbringen will (§ 13 Abs. 1

- 7 -



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



- 7 -

Satz 2 KSchG). Diese Voraussetzungen liegen bei einem befristeten Arbeitsverhältnis nicht vor. Deshalb scheidet eine direkte Anwendung des § 4 Satz 1 KSchG aus.

b) Auch der Auffassung des Beklagten, die Ausschlußfrist des § 4 Satz 1 KSchG sei in entsprechender Anwendung zu beachten, kann nicht beigetreten werden. Es gibt keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz des Inhalts, daß ein Arbeitnehmer jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses binnen 3 Wochen nach dieser Beendigung gerichtlich angreifen muß, wenn er nicht sein Klagerecht verlieren will (vgl. dazu BAG Urteil vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 -, [demnächst] AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, und Urteil vom 24. Oktober 1979 - 5 AZR 851/78 -, [demnächst] AP Nr. 49 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Eine entsprechende Anwendung von § 4 KSchG würde in Fällen außerhalb der Geltung des KSchG die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung überschreiten und damit Art. 20 Abs. 3 GG verletzen. Die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen ist in § 620 BGB gesetzlich geregelt. Folgte man der Auffassung des Beklagten, so würde es sich um eine gesetzesüberschreitende Rechtsfortbildung zur Frage der Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen handeln. Eine zulässige Rechtsfortbildung setzt jedoch voraus, daß die Rechtsfrage weder im Wege der Gesetzesauslegung noch einer gesetzesimmanenten Rechtsfortbildung in einer Weise gelöst werden kann, die der Mindestanforderung genügt, die sich aus einem unabweisbaren Bedürfnis des Rechtsverkehrs und der Forderung nach Praktikabilität und Rechtsklarheit der Rechtsnorm ergeben (vgl. Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 3. Aufl., S. 418). Die Rechtsfrage nach der Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen ist nach der grundlegenden Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960 (BAG [GS] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) dahin beantwortet, die Regel des § 620 Abs. 1 BGB und der Grundsatz der Vertragsfreiheit seien soweit eingeschränkt, daß befristete Arbeitsverhältnisse nur zulässig seien, wenn ein sach-

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

- 8 -



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

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

- 8 -

licher Grund für die Befristung bestehe. Damit ist durch gesetzesimmanente Rechtsfortbildung § 620 BGB in Übereinstimmung mit dem im Gesetz selbst zum Ausdruck gekommenen Grundgedanken ausgelegt worden. Somit fehlt es an einer Gesetzeslücke, die Voraussetzung für eine gesetzesüberschreitende Rechtsfortbildung im Sinne des Beklagten wäre (vgl. Larenz, aaO, Seite 418; Canaris, Die Feststellung von Lücken im Gesetz, 1964, Seite 72). Damit scheidet eine entsprechende Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes von seinem gegenständlichen Geltungsbereich und insbesondere die materiellrechtliche Ausschußfrist des § 4 KSchG her aus. Im übrigen verlangt auch der Rechtsverkehr nicht nach einer dem Gesetz widersprechenden richterlichen Rechtsfortbildung, weil den Bedürfnissen der Praxis nach einer beschleunigten Klärung in den Fällen der vorliegenden Art durch das allgemeine Rechtsmerkmal der prozessualen Verwirkung ausreichend Rechnung getragen wird. Dabei kann die Dreiwochenfrist des § 4 KSchG zur Konkretisierung des bei der prozessualen Verwirkung zu beachtenden Zeitmomentes herangezogen werden.

Da der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts rechtsfortbildend entschieden hat, daß sich der sachliche Grund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht aus § 1 KSchG, sondern aus § 620 BGB ergibt, hätte der Gesetzgeber in Kenntnis dieser Rechtsprechung bei anderem Willen die befristeten Arbeitsverhältnisse entweder im Kündigungsschutzrecht regeln oder diese Rechtsfrage durch Verweisung lösen können (vgl. Wiedemann-Palenberg, RdA 1977, 85 [86 f.]). Gerade dies ist jedoch nicht geschehen. Der Gesetzgeber hat vielmehr in den letzten Jahren in Kenntnis der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sowohl die §§ 611 ff. BGB als auch das Kündigungsschutzgesetz mehrfach novelliert; ohne dabei § 620 BGB in irgend einer Weise zu ändern. Zuletzt hat die Bundesregierung im Juli 1978 gesetzliche Maßnahmen zur Regelung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht für notwendig erachtet (vgl. BAG Urteil vom 29. August

- 9 -



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

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

- 9 -

1979 - 4 AZR 863/77 -, [demnächst] AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Auch die im Rechtsverkehr erforderliche Rechtssicherheit und Rechtsklarheit lassen es nicht geboten erscheinen, daß der Arbeitnehmer im Anschluß an die Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses in entsprechender Anwendung des § 4 KSchG innerhalb von 3 Wochen Klage auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses erhebt. Der Arbeitgeber erweckt durch die von ihm gewünschte Befristung gegenüber dem Arbeitnehmer in der Regel zunächst den Anschein einer gesetzlich zulässigen Gestaltung einer auch für den Arbeitnehmer bindenden Einigung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wegen der von ihm ausgehenden möglicherweise funktionswidrigen Vertragsgestaltung ist ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers daran, daß der Arbeitnehmer sich umgehend nach Fristende um eine gerichtliche Klärung der Dauer des Arbeitsverhältnisses bemüht, nicht anzuerkennen. Das gilt insbesondere dann, wenn auch der Arbeitnehmer zunächst noch von der Wirksamkeit der Befristung ausgeht. Dem Bedürfnis des Arbeitgebers zu wissen, ob er den Arbeitsplatz anderweitig besetzen kann, wird durch das Rechtsinstitut der prozessualen Verwirkung ausreichend Rechnung getragen, wie im folgenden noch auszuführen sein wird.

c) Entgegen der Ansicht des Beklagten ist das Feststellungsbegehren des Klägers auch nicht prozessual verwirkt.

Eine Verwirkung der Klagebefugnis tritt ein, wenn neben dem Zeitablauf besondere Umstände vorliegen, aus denen sich für den Gegner der Vertrauensstatbestand ergibt, eine Klage werde nicht (mehr) erhoben werden, und dieser Vertrauensschutz für den Gegner derart überwiegt, daß das Interesse des Berechtigten an der sachlichen Prüfung seines Feststellungsbegehrens zurücktreten muß (BAG 11, 353 = AP Nr. 1 zu § 242 BGB Prozeßverwirkung). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf ist im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit davon auszugehen, daß der Zeitspanne, in der der Vertrauensstatbestand für

- 10 -



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

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

- 10 -

die Nichterhebung der Feststellungsklage wegen der Unzulässigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses geschaffen wird, zeitlich enge Grenzen zu setzen sind (vgl. Säcker, RdA 1976, 91 [95 f.]; Staudinger-Weber, BGB, 11. Aufl., § 242 Anm. D 696).

Eine Bestimmung dieser zeitlichen Grenzen kann im vorliegenden Falle dahingestellt bleiben, weil es für den Beklagten bereits an dem Vertrauenstatbestand fehlt, der Kläger werde keine Klage erheben. Der Kläger hatte nämlich den Vertrag vom 25. Januar 1974 nur unter dem Vorbehalt der Geltendmachung darüber hinausgehender Ansprüche angenommen, weil er der Ansicht war, daß der Vertrag vom 16. August 1973 in unzulässiger Weise befristet und daher nicht am 31. Dezember 1973 beendet worden sei. Er hat sodann in seiner Klage im Vorprozeß - 15 Ca 5589/74 Arbeitsgericht München - geltend gemacht und auch näher begründet, daß und weshalb die Befristung des Arbeitsverhältnisses unzulässig sei. Nach Ablauf des letzten Vertrages am 30. September 1974 machte er mit Schreiben vom 19. November 1974 den Anspruch auf Weiterbeschäftigung schriftlich geltend. Hierauf antwortete der Beklagte mit Schreiben vom 29. November 1974, der Kläger wiederum mit Schreiben vom 5. Dezember 1974. Mit Schreiben vom 12. Februar 1975 lehnte die Beklagte die Weiterbeschäftigung ab; daraufhin stellte der Kläger mit Schreiben vom 18. Februar 1975 ein Abhilfegesuch gemäß § 16 Abs. 1 der Vertretungsverordnung, über das noch nicht entschieden worden ist. Bei dieser Sachlage kann mangels sonstigen Sachvortrages nicht davon ausgegangen werden, daß bei Einreichung der Klage am 26. März 1975 und deren Zustellung am 11. April 1975 für den Beklagten ein Vertrauenstatbestand eingetreten war, der Kläger werde keine Klage erheben. Mit denselben Überlegungen hat das Landesarbeitsgericht zutreffend auch das Durchgreifen einer materiellen Verwirkung verneint. Der Kläger kann sich noch auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses berufen.

2. Der Kläger begehrt die Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Arbeitsverträge vom 25. Januar 1974 und

- 11 -



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

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

- 11 -

17./22. April 1974 nicht wirksam bis zum 30. September 1974 befristet worden sei, sondern fortbestehe. Dieser Antrag ist aufgrund des gesamten Parteivortrags dahin auszulegen, daß der Kläger die Überprüfung sämtlicher befristeter Arbeitsverträge auf ihre Zulässigkeit hin begehrt. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb zutreffend auch auf die früheren Arbeitsverträge abgestellt, wie im einzelnen noch auszuführen sein wird.

3. Ausgehend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG [GS] 10, 65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG AP Nr. 33, 35, 38, 40 und 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) hat das Landesarbeitsgericht die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge für zulässig erachtet, wenn die Befristung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Einen solchen sachlichen Grund stelle die Beschäftigung des Klägers als wissenschaftlicher Mitarbeiter einer Hochschule dar, wenn ihm dadurch ermöglicht werde zu promovieren. Diese Erwägung ist rechtsfehlerfrei. Insbesondere kommt es nicht darauf an, ob die wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Universität ständig anfallen (vgl. BAG AP Nr. 39 und 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie Urteil BAG vom 2. August 1978 - 4 AZR 58/77 - = AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichtes bestimmt). Ob diese Rechtsprechung im Hinblick auf das Hochschulrahmengesetz vom 26. Januar 1976 (BGBl. I S. 185) und das Graduiertenförderungsgesetz vom 22. Januar 1976 (BGBl. I S. 208) in Zukunft im vollen Umfange aufrechtzuerhalten sein wird (vgl. dazu Plander/Schmidt, ArbuR 1979, S. 321 [331 f.]), kann dahingestellt bleiben, weil die in Rede stehenden Vertragsgestaltungen vor Inkrafttreten dieser Gesetze erfolgten.

4. Das Landesarbeitsgericht hat außerdem zutreffend erkannt, daß die sachliche Berechtigung einer Befristung auch hinsichtlich der gewählten Zeitdauer gegeben sein muß. Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfalle bereits bei Abschluß des Vertrages ersichtlich sein, daß die gewählte Zeitdauer sachlich gerechtfertigt ist. Dabei



- 12 -

bilden generelle Merkmale den Ausgangspunkt; es ist auf die Üblichkeit des Arbeitslebens abzustellen. Die Üblichkeit muß nach der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Umstände des Einzelfalles gewinnen dann an Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen (vgl. BAG AP Nr. 40 und 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, für die Promotion des Klägers sei ein Zeitraum von 3 bis 3 1/2 Jahren vorgesehen gewesen. Da der Kläger bei Abschluß des ersten Vertrags mit dem Beklagten bereits zehn Monate bei Prof. Dr. M beschäftigt gewesen sei und bereits während dieser Zeit an seiner Dissertation gearbeitet habe, hat das Berufungsgericht angenommen, am 31. August 1970 sei die voraussichtliche Dauer des Promotionsverfahrens und damit die erforderliche Befristung noch mit etwa 26 bis 32 Monaten, nämlich bis zum Oktober 1972 bzw. März 1973, zu bemessen gewesen. In dieser Zeit habe aber der Beklagte mit dem Kläger sechs bis sieben befristete Arbeitsverträge geschlossen. Daß der Kläger seine Promotion nicht in den jeweils gewählten kurzen Zeitabschnitten vollenden werde, sei dem Beklagten bekannt gewesen. Der Beklagte könne sich auch nicht darauf berufen, er habe zunächst die Qualifikation des Klägers erproben müssen. Die fachliche Eignung des Klägers sei aufgrund seiner bereits zehnmonatigen Tätigkeit in dem Institut der Universität bekannt gewesen. Ob an den Universitäten des Beklagten die Beschäftigungsverhältnisse von Doktoranden üblicherweise in der hier vorliegenden Art ausgestaltet würden, sei der Kammer nicht bekannt. Eine solche Übung könne aber nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner nicht als berechtigt angesehen werden. Die häufigen aneinander gereihten Befristungen seien auch nicht durch irgendwelche Umstände des Einzelfalles gerechtfertigt. Da mindestens die Befristungen der Verträge vom 11. Dezember 1970, 22. Februar

- 13 -



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



- 13 -

1971 und 12. Juli 1971 sachlich nicht gerechtfertigt seien, habe zwischen den Parteien seit dem Jahre 1971 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden.

Diese Erwägungen des Berufungsgerichts entsprechen der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Die dagegen gerichteten Angriffe der Revision sind nicht begründet.

Zu Unrecht meint die Revision, die mögliche Dauer eines Promotionsverfahrens sei als Maßstab für die sachliche Rechtfertigung einer Befristung nicht geeignet. Die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, hängt entscheidend von der Beurteilung des Arbeitgebers ab. Diese gründet sich jeweils auf eine von Fall zu Fall wechselnde Vielzahl von Elementen und Bewertungen, wobei es sich aber stets um ein prognostisches Urteil über die Dauer der Promotion handelt. Die Ungewißheit jeder prognostischen Bewertung kann als solche nicht ausreichen, einen einer gerichtlichen Kontrolle nicht zugänglichen Spielraum zu eröffnen. Prognosen enthalten stets ein Wahrscheinlichkeitsurteil, dessen Grundlagen ausgewiesen werden müssen. Sie sind einer Beurteilung nicht entzogen. Der Tatsachenrichter muß sich vielmehr an einer sachgerechten und vertretbaren Beurteilung des von den Parteien vorgetragenen Materials orientieren. Er muß dann die ihm vorgetragenen Erkenntnisquellen ausschöpfen und die voraussichtlichen Auswirkungen so zuverlässig wie möglich abschätzen (vgl. BAG Urteil vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - [demnächst] AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, und Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 -, [demnächst] AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Damit sind Prognosen über die mögliche Dauer des Promotionsverfahrens vom Beklagten aufgrund von solchen Tatsachen darzulegen, die sich entweder aus den besonderen Umständen des Einzelfalles oder aus der Üblichkeit des betreffenden Promotionsverfahrens ergeben. Dazu hat im vorliegenden Falle der Beklagte jedoch nichts vorgetragen.

Zu Unrecht meint die Revision, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, daß ein Teil der Arbeitsverträge als Privat-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

dienstverträge mit dem Zeugen Prof. Dr. M abgeschlossen worden seien, eine haushaltsrechtliche Abhängigkeit der einzelnen Verträge bestehe und daß die Universität ein Interesse an der Weiterbildung wissenschaftlichen Nachwuchses habe.

Der Abschluß der befristeten Arbeitsverträge mit Prof. Dr. M beruhte darauf, daß eine Drittmittelfinanzierung erfolgte, die direkt an den Professor ging. Damit waren haushaltsrechtliche Erwägungen für die Vertragsgestaltung ausschlaggebend. Solche geben jedoch auch bei einer Drittmittelfinanzierung keinen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses ab, wenn allein auf die Begrenzung des Haushaltes durch das Haushaltsjahr abgehoben wird oder wenn allenfalls eine allgemeine Mittelkürzung zu erwarten ist oder wenn lediglich allgemeine Einsparungen haushaltsrechtlicher Art angeordnet werden. Nur dann, wenn eine Haushaltsstelle für eine von vorne herein bestimmte Zeitdauer bewilligt wird und sie anschließend in Fortfall kommt, stellt diese haushaltsrechtliche Entscheidung einen sachlichen Grund für die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses dar (vgl. die zur Veröffentlichung bestimmten Urteile des BAG vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - und vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 -). Ein solcher Ausnahmefall ist jedoch hier mindestens für die Befristungen der Verträge vom 12. Dezember 1970, 22. Februar 1971 und 12. Juli 1971, auf die das Landesarbeitsgericht tragend abstellt, vom Beklagten nicht vorgetragen worden.

Auch wenn die Universitäten den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern haben, kann nicht davon abgesehen werden, daß die Dauer des diesem Ziele dienenden Arbeitsverhältnisses an Sachgründen zu orientieren ist. Entscheidend ist also hier, ob die in Aussicht genommene Prüfung während der vorgesehenen Vertragsdauer hat erfolgen können (vgl. BAG Urteil vom 2. August 1978 - 4 AZR 58/77 - = AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Dies hat das Landesarbeitsgericht jedoch zutreffend verneint.

- 15 -



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



- 15 -

5. Zu Unrecht meint die Revision weiter, wenigstens die Befristung des Arbeitsvertrages vom 17. April 1974 sei sachlich gerechtfertigt, weil der Kläger am 1. April 1974 die Doktorprüfung bestanden habe und die befristete Verlängerung des Arbeitsvertrages nur aus sozialen Gründen in der Absicht erfolgt sei, damit dem Kläger zu ermöglichen, einen neuen Arbeitsplatz suchen zu können. Zwar ist der Revision zuzugeben, daß derartige Überlegungen die Befristung des Arbeitsverhältnisses sowohl dem Grunde nach wie auch von der Dauer her sachlich rechtfertigen können. Die Revision übersieht jedoch, daß bereits die Vereinbarungen über die Befristung der Verträge vom 11. Dezember 1970, 22. Februar 1971 und 12. Juli 1971 rechtsunwirksam waren. Das führt nicht etwa zur Nichtigkeit dieser Arbeitsverträge, sondern nur zur Nichtigkeit der Befristungsabrede, während diese Verträge im übrigen gültig bleiben und als auf unbestimmte Zeit geschlossen gelten (BAG 1, 128 [133] = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG [zu 2 der Gründe] und AP Nr. 14 zu § 1 KSchG; BAG Urteil vom 26. April 1979 - 2 AZR 431/77 -, [demnächst] AP Nr. 47 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Hueck, Anmerkung zu BAG AP Nr. 27 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Daraus folgt, daß seit Dezember 1970 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht. Damit könnte die Befristung des Arbeitsvertrages vom 17. April 1974 nur dann rechtliche Bedeutung gewinnen, wenn die Parteien damit das bestehende Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag aufgehoben und gleichzeitig einen neuen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hätten. Eine solche Auslegung des letzten Vertrags hat das Landesarbeitsgericht jedoch zutreffend nicht vorgenommen. Es ist vielmehr richtig davon ausgegangen, daß der Kläger nicht freiwillig auf den Kündigungsschutz verzichtet hat. Da das Landesarbeitsgericht darüber hinaus festgestellt hat, daß die letzte Befristung nicht auf Wunsch des Klägers erfolgt ist, fehlte es im übrigen auch an einem sachlichen Grund für die Befristung. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand folglich über den 30. September 1974 hinaus fort.

- 16 -



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

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

