

Aktenzeichen: 7 AZR 239/91

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 12. Mai 1992

- 7 AZR 239/91 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteile vom 09. August 1989

- 5 Ca 5063/89 u. 5 Ca 5079/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 14. November 1990

- 2 Sa 344/89 u. 3 Sa 345/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Senatsbesetzung bei Kostenbeschluß - Befristeter Arbeitsvertrag

Gesetz:

ArbGG 1979 § 53 Abs. 1, § 72 Abs. 6; ZPO § 91 a Abs. 1 i.d.F. des Rechtspflege-Vereinfachungsgesetzes vom 17. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2847); HRG §§ 57 a, 57 b, 57 c; BAT SR 2y

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Macht der Senat von der durch § 91 a Abs. 1 Satz 2 ZPO i.d.F. des Rechtspflege-Vereinfachungsgesetzes vom 17. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2847) eröffneten Möglichkeit Gebrauch, über die Kosten eines von den Parteien übereinstimmend für erledigt erklärten Rechtsstreits ohne mündliche Verhandlung zu entscheiden, so ergeht die Entscheidung ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter (§ 72 Abs. 6 in Verb. m. § 53 Abs. 1 Satz 1 ArbGG).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 239/91
2 Sa 344/89 und 3 Sa 345/89 Bremen

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 12. Mai
1992 beschlossen:

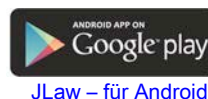
Die Kläger tragen die Kosten des Rechtsstreits je
zur Hälfte.



G r ü n d e :

Nachdem die Parteien den Rechtsstreit in der Hauptsache übereinstimmend für erledigt erklärt haben, war gemäß § 91 a ZPO nur noch über die Kosten des Rechtsstreits unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstandes nach billigem Ermessen durch Beschluß zu entscheiden.

A. Die Parteien haben über die Wirksamkeit der Befristung ihrer Arbeitsverträge gestritten. Beide Kläger sind als wissenschaftliche Angestellte an der Universität Bremen der Beklagten aufgrund befristeter Arbeitsverträge über einen Zeitraum von insgesamt sieben Jahren und zwei Monaten beschäftigt worden. Der erste Arbeitsvertrag umfaßte den Zeitraum vom 1. März 1979 bis 29. Februar 1980, der zweite den Zeitraum vom 1. August 1982 bis 30. September 1982, der dritte den Zeitraum vom 1. Oktober 1982 bis 31. Dezember 1982, der vierte die Zeit vom 1. Januar 1983 bis 31. Dezember 1985. Nachdem durch Art. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen von 14. Juni 1985 (BGBl. I S. 1065) mit Wirkung vom 26. Juni 1985 die Bestimmungen der §§ 57 a ff. HRG über die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern an Hochschulen in das Gesetz eingefügt worden sind, schloß die Beklagte mit jedem der beiden Kläger weitere Arbeitsverträge ab, nämlich einen fünften Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Januar 1986 bis 30. Juni 1986 und einen sechsten für die Zeit vom 1. Dezember 1986 bis 28. Februar 1987. In der Zeit zwischen dem fünften und dem sechsten Arbeitsvertrag vom 1. Juli bis 30. November 1986 haben beide Kläger bei der Univer-



sität wie bisher weitergearbeitet. Ein Vertragsverhältnis zwischen den Klägern und der Beklagten bestand jedoch während dieser Zeit nicht.

Zuletzt schloß die Beklagte je einen siebten befristeten Arbeitsvertrag mit den Klägern für die Zeit vom 1. März 1987 bis 28. Februar 1989 ab.

Beim Kläger Dr. E ist darin als Befristungsdauer der 28. Februar 1989 angegeben. Es heißt dort, die Einstellung sei gemäß SR 2y BAT als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer erfolgt, wobei in der Anlage zu diesem Vertrag diese Aufgabe wie folgt beschrieben worden ist:

"Herr Dr. E hat folgende Aufgaben wahrzunehmen:

Wissenschaftliche Dienstleistungen im Rahmen des aus Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Forschungsvorhabens mit dem Kennwort "Unternehmensleitung":

Vorbereitung und Durchführung des Pretests und der Unternehmensbefragung und -analysen im Rahmen des DFG-Projektes "Unternehmensleitung als berufliche Aufgabe" sowie Mitarbeit bei der Erstellung des Zwischenberichtes."

Beim Kläger Dr. T ist in seinem Vertrag die Befristungsdauer ebenfalls mit dem 28. Februar 1989 angegeben. Es heißt darin ebenfalls, daß der Kläger gemäß SR 2y BAT als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer beschäftigt werde, wobei die Aufgabe wie folgt bezeichnet worden ist:

"Wissenschaftliche Dienstleistungen im Rahmen des aus Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft



geförderten Forschungsvorhabens mit dem Kennwort
"Unternehmensleitung":

Erschließung des Untersuchungsfeldes und Durchführung und Auswertung von Interviews mit Unternehmensleitern, Betriebsräten und Experten im Rahmen des DFG-Projektes "Unternehmensleitung als berufliche Aufgabe" sowie Mitarbeit bei der Erstellung des Zwischenberichtes."

Die Kläger waren in der ersten Phase dieses Forschungsvorhabens unter dem Kennwort "Unternehmensleitung" eingesetzt. Es war auf eine Gesamtdauer vom 1. November 1986 bis 31. Dezember 1990 angelegt und bestand aus zwei Untersuchungsteilen (Phasen). Die erste Phase umfaßte die Vorbereitung und Durchführung des Pretests und der Unternehmensbefragung und -analysen sowie die Erstellung eines Zwischenberichts und war auf die Zeit vom 1. November 1986 bis 30. April 1989 konzipiert. Zunächst beantragte die Universität Bremen nur die Förderung für diese erste Phase. Die DFG bewilligte die Mittel entsprechend dem Antrag. Am 3. Dezember 1989 wurde die Förderung des weiteren Abschnittes des Forschungsvorhabens beantragt, diesmal aber nicht durch die Universität Bremen, sondern durch den Forschungsleiter Prof. Dr. persönlich.

Die Kläger haben die Befristung in den jeweils zuletzt bis 28. Februar 1989 abgeschlossenen Arbeitsverträgen für unwirksam gehalten und gemeint, die Befristung verstoße gegen § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG. Nach dieser Bestimmung dürften auch mehrere befristete Arbeitsverträge bei derselben Hochschule die Höchstgrenze von fünf Jahren nicht überschreiten. Sie haben dementsprechend beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Par-



teilen über den 28. Februar 1989 hinaus unbefristet fortbesteht, und die Beklagte zur Weiterbeschäftigung zu verurteilen.

Die Beklagte hat dagegen beantragt, die Klage abzuweisen und gemeint, die Höchstgrenze der Befristungsdauer des Hochschulrahmengesetzes sei nicht überschritten worden. Auf die Höchstgrenze dürften nur Verträge angerechnet werden, die nach dem 26. Juni 1985 abgeschlossen worden seien. Zudem stünden einer Zusammenrechnung aller befristeten Verträge auch erhebliche Unterbrechungszeiten entgegen.

Das Arbeitsgericht wie auch das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision hat die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter verfolgt. Nachdem beide Kläger von der Beklagten aufgrund zwischenzeitlicher Entwicklungen in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen worden sind, haben die Parteien im Laufe des Revisionsverfahrens den Rechtsstreit übereinstimmend für erledigt erklärt. Sie stellen nunmehr wechselseitige Kostenanträge.

B. Die Kosten mußten den Klägern auferlegt werden. Diese Entscheidung über die Kosten des Rechtsstreits war ohne die ehrenamtlichen Richter zu treffen.

I. Wird - wie im vorliegenden Fall - gemäß § 91 a Abs. 1 Satz 2 ZPO in der Fassung des Rechtspflege-Vereinfachungsgesetzes vom 17. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2847) über die Kosten des Rechtsstreits ohne mündliche Verhandlung entschieden, so ist für diese



Entscheidung der Senat ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter zuständig. Dies folgt aus § 72 Abs. 6 in Verbindung mit § 53 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, wonach die nicht auf Grund einer mündlichen Verhandlung ergehenden Beschlüsse, soweit nichts anderes bestimmt ist, ohne die ehrenamtlichen Richter erlassen werden.

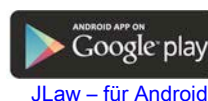
Nach § 91 a ZPO a.F. hatte die Kostenentscheidung im Fall der übereinstimmenden Erledigungserklärung zwar auch durch einen Beschluß zu ergehen. Hierfür war jedoch stets der gesamte Senat einschließlich der ehrenamtlichen Richter zuständig. Denn die Parteien konnten die Erledigung der Hauptsache grundsätzlich nur in mündlicher Verhandlung erklären (vgl. BGH Urteil vom 17. April 1984 - IX ZR 153/83 - NJW 1984, 1901, unter I 1 a der Gründe, m.w.N.; Zöllner/Vollkommer, ZPO, 16. Aufl., § 91 a Rz 10, m.w.N.; siehe auch die Begründung zum Regierungsentwurf des Rechtspflegevereinfachungsgesetzes - BT-Drucks. 11/3621, S. 33 f.). Auch wenn die Parteien sich nach § 128 Abs. 2 ZPO mit einer Entscheidung des Gerichts ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt hatten oder wenn ein Fall der schriftlichen Verhandlung aufgrund gerichtlicher Anordnung nach § 128 Abs. 3 ZPO vorlag, hatte die Kostenentscheidung nach § 91 a Abs. 1 ZPO a.F. durch den Senat unter Hinzuziehung auch der ehrenamtlichen Richter zu ergehen. Dementsprechend ist auch der Senat verfahren (vgl. zuletzt: BAG Beschluß vom 10. Februar 1988 - 7 AZR 607/86 -, n.v.).

Die Rechtslage ist durch das Rechtspflege-Vereinfachungsgesetz insoweit geändert worden, als nach der am 1. April 1991 in Kraft getretenen Neufassung des § 91 a Abs. 1 ZPO die Parteien die Erledigung der Hauptsache nicht nur in der mündlichen Ver-



handlung, sondern auch durch Einreichen eines Schriftsatzes oder zu Protokoll der Geschäftsstelle erklären können und die Kostenentscheidung fakultativ aufgrund freigestellter mündlicher Verhandlung oder ohne mündliche Verhandlung ergehen kann, auch wenn kein Fall des § 128 Abs. 2 oder 3 ZPO vorliegt (vgl. auch: BT-Drucks. 11/3621, S. 34 und S. 68; BT-Drucks. 11/8283, S. 5 und S. 46; siehe auch Hansens, NJW 1991, 953, 955).

Nach § 72 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 53 Abs. 1 Satz 1 ArbGG ist für die ohne mündliche Verhandlung ergehenden Beschlüsse im dritten Rechtszug der Senat ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter zuständig (vgl. Grunsky, ArbGG, 6. Aufl. (1990), § 41 Rz 4 und 5; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 41 Rz 10). Gemäß § 53 Abs. 1 Satz 1 ArbGG erläßt die nicht aufgrund einer mündlichen Verhandlung ergehenden Beschlüsse, soweit nichts anderes bestimmt ist, der Vorsitzende allein. Diese für das Verfahren vor den Arbeitsgerichten geltende Bestimmung gilt nach § 72 Abs. 6 ArbGG entsprechend auch für das revisionsgerichtliche Verfahren. Allerdings erläßt im Urteilsverfahren die nicht aufgrund einer mündlichen Verhandlung ergehenden Beschlüsse nicht der Senatsvorsitzende allein, sondern der Senat ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter (so schon für einen Beschluß über die gesetzlichen Folgen der Zurücknahme der Revision, nämlich Verlustigerklärung des Rechtsmittels, Kostenentscheidung: BAGE 1, 13 = AP Nr. 1 zu § 53 ArbGG 1953). § 53 Abs. 1 Satz 1 ArbGG schränkt lediglich den Grundsatz ein, daß die Spruchkörper in der Arbeitsgerichtsbarkeit unter Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter tätig werden (vgl. § 16 Abs. 2, § 35 Abs. 2, § 41 Abs. 2 ArbGG) und



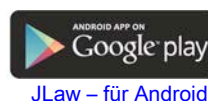
grenzt die Mitwirkung der ehrenamtlichen Richter im Urteilsverfahren von der Tätigkeit der Berufsrichter ab.

Die Vorschrift des § 53 Abs. 1 ArbGG gilt auch für solche Beschlüsse, bei denen mündliche Verhandlung freigestellt ist, wenn das Gericht von der gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch macht, ohne mündliche Verhandlung zu entscheiden (Grunsky, aaO, § 53 Abs. 4 und 5). Damit ist auch die Kostenentscheidung nach § 91 a Abs. 1 ZPO, wenn sie ohne mündliche Verhandlung ergeht, nur von den berufsrichterlichen Mitgliedern des Senats zu treffen.

II. Den Klägern waren die Kosten des Rechtsstreits unter Berücksichtigung von § 100 Abs. 1 ZPO gemäß § 91 a Abs. 1 ZPO zu gleichen Teilen aufzuerlegen. Im Falle einer streitigen Entscheidung über die Klage wäre diese abzuweisen gewesen, weil die Befristung der Arbeitsverträge der Kläger auf den 28. Februar 1989 nach den Regelungen des Hochschulrahmengesetzes wirksam vereinbart worden ist. Da das Landesarbeitsgericht die gegenteilige Auffassung vertreten hat, wäre die Revision der Beklagten erfolgreich gewesen.

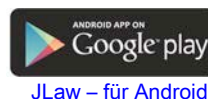
Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Frage der Wirksamkeit der Befristung der Arbeitsverträge der Parteien nicht nach den Bestimmungen der Sonderregelungen (SR) 2y zum BAT zu beurteilen.

Nach § 57 a Satz 2 HRG sind die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge nur insoweit anzuwenden, als sie den Vorschriften dieses Gesetzes nicht



widersprechen. Zu diesen arbeitsrechtlichen Vorschriften zählen auch tarifvertragliche Bestimmungen. In ihren normativen Teilen setzen Tarifverträge Rechtsnormen mit bindender Wirkung für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (vgl. BVerfGE 28, 295, 304 f. = NJW 1970, 1635; BVerfGE 55, 7, 23 = NJW 1981, 215, 216). Auch die Gesetzesbegründung des Regierungsentwurfs geht davon aus, daß mit "arbeitsrechtlichen Vorschriften" auch Tarifnormen gemeint sind (BT-Drucks. 10/2283, S. 9 unten). Betroffen hiervon sind vor allem die SR 2y zum BAT, aber auch neuere Tarifverträge mit Großforschungseinrichtungen (vgl. Otto, NJW 1985, 1807, 1810, m.w.N.). Dementsprechend sind nach § 57 a Satz 2 HRG auch solche tarifvertraglichen Regelungen, die - gemessen am Inhalt des Gesetzes - für den Arbeitnehmer günstiger sind, nicht anzuwenden, soweit das Gesetz Regelungen enthält.

b) Mit ihren arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, wonach die Regelungen des BAT und der zu diesem Tarifvertrag gehörenden SR 2y anzuwenden sind, wollten die Parteien die Kläger ohne Rücksicht auf ihre Gewerkschaftszugehörigkeit so stellen, wie sie stünden, wenn sie einer vertragschließenden Gewerkschaft angehörten. Dagegen sollten die Kläger durch diese arbeitsvertragliche Vereinbarung der Anwendbarkeit der tarifvertraglichen Bestimmungen nicht besser gestellt werden, als ein tarifgebundener Arbeitnehmer gegenüber der Beklagten stünde, die ihrerseits tarifgebunden ist. Die kraft beiderseitiger Tarifbindung grundsätzlich zwingende Anwendbarkeit der SR 2y BAT scheitert jedoch vorliegend, wie oben (a) ausgeführt, an § 57 a Satz 2 HRG. Dementsprechend richtet sich die Frage der Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrages des jeweiligen Klägers mit der Beklagten nicht



nach den Bestimmungen der SR 2y BAT, denn insoweit sollten die Kläger nicht besser gestellt werden, als sie im Fall der Tarifbindung stünden.

Die Befristung der Arbeitsverträge der Kläger mit der Beklagten ist nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG wirksam. 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 Zweckentsprechung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Diese Voraussetzungen sind hier unstreitig erfüllt. Hierüber haben die Beteiligten auch nicht gestritten.

Der Beklagten ist auch nicht gemäß § 57 b Abs. 5 HRG verwehrt, sich auf diesen Befristungsgrund zu stützen. 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 Bestimmungen der Abs. 2 bis 4 der genannten Vorschrift gestützt werden. In den Arbeitsverträgen der Parteien sind das Forschungsprojekt und dessen Finanzierung sowie die Aufgabe der Kläger eindeutig bezeichnet worden. Dies genügt den Anforderungen des § 57 b Abs. 5 HRG (vgl. BAG Urteil vom 31. Januar 1990 - 7 AZR 125/89 - AP Nr. 1 zu § 57 b HRG, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu II 2 der Gründe, m. Anm. Wogener).



4. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Befristung in den Arbeitsverträgen der Parteien auch nicht wegen Überschreitung der zulässigen Befristungshöchstgrenze rechtsunwirksam. Gemäß § 57 c Abs. 2 Satz 1 HRG kann ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 1 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG für die Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Auf diese Höchstgrenze sind Arbeitsverträge, die vor dem Inkrafttreten der §§ 57 a bis 57 f HRG abgeschlossen worden sind (sogenannte Altverträge), nicht anzurechnen, 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 (BAG Urteil vom 31. Januar 1990 - 7 AZR 125/89 -, aaO, zu II 3 der Gründe). Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts hat der Senat in der genannten Entscheidung keineswegs nur im Einzelfall die Anrechnung von Altverträgen für nicht rechtmäßig erachtet, sondern ausdrücklich formuliert, daß Altverträge auf die Fünf-Jahres-Grenze des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG überhaupt nicht anzurechnen sind, gleichgültig, welcher Befristungsgrund dem jeweiligen Altvertrag zugrunde gelegen haben mag. An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest.

Die Befristungshöchstgrenze ist hier schon deshalb nicht überschritten, weil der Zeitraum bis zum Auslaufen der vereinbarten Befristung im jeweiligen letzten Arbeitsvertrag (28. Februar 1989) keine fünf Jahre seit Inkrafttreten der Befristungsregelungen der §§ 57 a ff. HRG am 26. Juni 1985 umfaßt. Unter diesen Umständen ist es rechtlich unerheblich, ob die Fünf-Jahres-Grenze auch deswegen schon nicht überschritten ist, weil zwischen dem



vorletzten und dem letzten Arbeitsvertrag ein Zeitraum von sechs Monaten gelegen hat, in welchem die Beklagte mit keinem der beiden Kläger arbeitsvertragliche Beziehungen unterhalten hat.

5. Insgesamt wäre die Klage hinsichtlich beider Kläger abzuweisen gewesen, so daß es billigem Ermessen entspricht, den Klägern die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen, und zwar beiden Klägern zur Hälfte (vgl. § 100 Abs. 1 ZPO).

Dr. Seidensticker

Kremhelmer

Schliemann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)