

Aktenzeichen: 7 AZR 241/05
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 15. Februar 2006
- 7 AZR 241/05 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 26. Oktober 2004
- 93 Ca 10743/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 23. März 2005
- 17 Sa 2532/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag - Mitwirkung an Forschungsprojekt

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 1; BAT § 2 SR 2y Nr. 1, Nr. 2

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 241/05
17 Sa 2532/04
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Februar 2006

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 2006 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Coulin und Kley für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 23. März 2005 - 17 Sa 2532/04 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 30. November 2005 geendet hat. 1

Der Kläger war seit 1. März 1991 als wissenschaftlicher Angestellter auf der Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverträge, die er zum Teil mit der Beklagten, zum Teil mit dem jeweiligen Leiter der Forschungsarbeit (sog. Privatarbeitsverträge) abgeschlossen hatte, in der B (B) der Beklagten tätig. Der zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag mit der Beklagten vom 26. November 2003 lautet auszugsweise: 2

„§ 1

Art der Beschäftigung

- (1) Der Arbeitnehmer wird als wissenschaftlicher Angestellter für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer im Rahmen des Vorhabens 8132 beschäftigt:
Mitarbeit bei der Planung von Beschichtungsvarianten,
Mitarbeit bei der Planung tribologischer Versuchsreihen,
Planung des Einsatzes verschiedenartiger Nachuntersuchungen an Verschleißspuren, Koordination der tribologischen und analytischen Untersuchungen, Bildung von Modellen zur Beschreibung der tribochemischen Befunde sowie Planung geeigneter Versuchsstrategien zur Überprüfung/Verfeinerung der Modelle nach Maßgabe der für diesen Zweck bewilligten Haushaltsmittel.

...

§ 2

Dauer der Beschäftigung

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. Dezember 2003 und endet am 30. November 2005, ohne dass es einer Kündigung bedarf.



§ 3

Tarifnormen, Vergütung

- (1) Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. Außerdem finden die für Angestellte des Bundes jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

Darüber hinaus gilt insbesondere die Sonderregelung 2y zum BAT.

...“

Der Kläger war während seiner Tätigkeit bei der B im Wesentlichen mit Arbeiten auf dem Gebiet der Mikrotribologie in der Fachgruppe Tribologie (Lehre von der Reibung) beschäftigt. Außerdem war er mit der Anschaffung und Betreuung zweier sog. Rasterkraft-Mikroskope befasst. Der Abschluss des Arbeitsvertrags vom 26. November 2003 erfolgte, nachdem die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) für zwei Jahre Mittel für die Beschäftigung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters für das Forschungsvorhaben „Bedeutung von Triboreaktionsschichten auf Reibung und Verschleiß harter Kohlenstoffschichten“ bewilligt hatte. In dem der Bewilligung zugrunde liegenden Antrag der B vom 10. April 2002, der vom Kläger erarbeitet worden war, ist als Antragszeitraum zwei Jahre genannt, als voraussichtliche Gesamtdauer des Forschungsvorhabens vier Jahre. Nach dem Antrag gliederte sich das Gesamtvorhaben in drei Phasen. Der Antragszeitraum von zwei Jahren erstreckte sich auf die ersten beiden Phasen. Der Kläger wurde aus den von der DFG zugewendeten Mitteln vergütet.

3

Mit der am 29. April 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Befristung zum 30. November 2005 gewandt und die Auffassung vertreten, die Befristung sei mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Für seine Arbeitsleistung bestehe ein dauerhafter Bedarf. Auch wenn die mit dem Forschungsvorhaben 8132 verbundenen Aufgaben mit dessen Beendigung entfielen, gelte dies nicht für weitere Arbeiten, die er seit dem Jahr 1991 bei der B verrichtet habe. Außerdem ergebe sich aus dem Drittmittelantrag vom 10. April 2002, dass das Forschungsvorhaben nicht für zwei, sondern für vier Jahre geplant gewesen sei. Deshalb sei bei Vertragsschluss nicht damit zu rechnen gewesen, dass das Bedürfnis für seine Beschäftigung am

4



30. November 2005 entfallen würde. Auf die nur für zwei Jahre bewilligten Drittmittel der DFG könne die Beklagte die Befristung nicht stützen, da der Sachgrund zeitlich nur begrenzt zur Vergütung stehender finanzieller Mittel der Befristungsgrundform des Zeitangestellten (Nr. 1a SR 2y BAT) zuzuordnen sei und diese Befristungsgrundform im Arbeitsvertrag vom 26. November 2003 nicht vereinbart worden sei.

Der Kläger hat beantragt

5

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht auf Grund des befristeten Vertrags vom 26. November 2003 zum 30. November 2005 beendet werden wird, sondern über den 30. November 2005 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die zulässige Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der wirksam vereinbarten Befristung am 30. November 2005 geendet.

8

I. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich ausschließlich um eine Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG, mit der der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der vereinbarten Befristung am 30. November 2005 geendet hat. Zwischen den Parteien sind keine anderen Beendigungstatbestände oder Beendigungszeitpunkte im Streit. Deshalb kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger mit dem letzten Halbsatz des Klageantrags eine - mangels Feststellungsinteresses unzulässige - allgemeine Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erhoben hat. Bei dem letzten Halbsatz des Klageantrags handelt es sich lediglich um einen überflüssigen Zusatz zu dem Antrag nach § 17 Satz 1 TzBfG, dem keine eigenständige rechtliche Bedeutung im Sinne eines Antrags nach § 256 Abs. 1 ZPO zukommt.

9



II. Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der im Arbeitsvertrag vom 26. November 2003 vereinbarten Befristung am 30. November 2005 geendet. Die Befristung ist wirksam. Sie ist wegen des nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung des Klägers (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG) und wegen der Finanzierung des Forschungsvorhabens 8132 durch die DFG sachlich gerechtfertigt. Die Beklagte kann die Befristung auf die Drittmittelfinanzierung stützen, da die Parteien im Arbeitsvertrag vom 26. November 2003 nicht nur die Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1b SR 2y BAT) vereinbart haben, sondern auch diejenige des Zeitangestellten (Nr. 1a SR 2y BAT), der der Sachgrund zeitlich nur begrenzt zur Verfügung stehender finanzieller Mittel zuzuordnen ist.

10

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein projektbedingt erhöhter Personalbedarf kann die Befristung des Arbeitsvertrags eines projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmers rechtfertigen (*BAG 25. August 2004 - 7 AZR 7/04 - BAGE 111, 377 = EzA TzBfG § 14 Nr. 13, zu I 3 a der Gründe; 7. April 2004 - 7 AZR 441/03 - AP TzBfG § 17 Nr. 4 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 10, zu II 2 a aa der Gründe; 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 - BAGE 52, 133 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 102 = EzA BGB § 620 Nr. 79, zu II 2 der Gründe*). Dies setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierzu muss der Arbeitgeber eine Prognose erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen. Die tatsächlichen Grundlagen der Prognose hat der Arbeitgeber im Rechtsstreit darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, deren Richtigkeit im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 25. August 2004 - 7 AZR 7/04 - aaO; 7. April 2004 - 7 AZR 441/03 - aaO; 4. Dezember 2002 - 7 AZR 437/01 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 24 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 1, zu A II 2 der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - BAGE 101, 262 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193, zu I 3 a der Gründe*). Wird ein Arbeitnehmer für eine Aufgabe von begrenzter Dauer, zB zur Mitwirkung an einem zeitlich begrenzten Forschungsvorhaben, befristet eingestellt, muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die Aufgabe nicht dauerhaft, sondern nur für die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags anfällt. Für eine

11



solche Prognose müssen ausreichend konkrete Anhaltspunkte vorliegen (*BAG 24. Oktober 2001 - 7 AZR 620/00 - BAGE 99, 223 = AP HRG § 57c Nr. 9 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 31, zu B I 1 b der Gründe mwN*).

Erfolgt die Einstellung des Arbeitnehmers zur Mitwirkung an einem drittmittel-finanzierten Forschungsvorhaben in einer Forschungseinrichtung, kann die Befristung auch auf die zeitlich nur begrenzt zur Verfügung stehenden Drittmittel gestützt werden. Haushaltsrechtliche Erwägungen stellen zwar grundsätzlich keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags dar. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu der vor In-Kraft-Treten des TzBfG bestehenden Rechtslage lag jedoch im Bereich des öffentlichen Dienstes ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrags vor, wenn eine Haushaltsstelle von vornherein nur für eine bestimmte Zeit bewilligt wurde und sie anschließend fortfallen sollte. Entsprechendes galt für drittmittelfinanzierte Arbeitsverhältnisse. Dabei reichte allein die Ungewissheit über die in Zukunft zur Verfügung stehenden Mittel als Sachgrund für die Befristung nicht aus. Nur wenn die Mittel von vornherein lediglich für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt wurden und anschließend wegfallen sollten, war die Befristung sachlich gerechtfertigt. In diesem Fall war davon auszugehen, dass sowohl der Drittmittelgeber als auch der Arbeitgeber sich gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befasst und ihre Entscheidung über den Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen hatten (*7. April 2004 - 7 AZR 441/03 - AP TzBfG § 17 Nr. 4 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 10, zu II 2 b aa der Gründe; 26. August 1988 - 7 AZR 101/88 - BAGE 59, 265 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 124 = EzA BGB § 620 Nr. 102, zu II 1 der Gründe; 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 52 = EzA BGB § 620 Nr. 44, zu 3 der Gründe*). Außerdem wurde die begrenzte sachliche Zielsetzung, die ein Drittmittelgeber mit der zeitlich begrenzten Finanzierung eines Arbeitsplatzes verfolgt, auch für das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Drittmittlempfänger als erheblich und damit geeignet angesehen, eine entsprechende Befristung sachlich zu rechtfertigen (*BAG 28. Mai 1986 - 7 AZR 574/84 -, zu II 3 a der Gründe; 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - BAGE 41, 110 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 72, zu B II 3 der Gründe*). Diese Grundsätze gelten, jedenfalls soweit sie die Drittmittelfinanzierung betreffen, auch für Befristungen, die nach In-Kraft-Treten des TzBfG am 1. Januar 2001 vereinbart worden sind. Die Drittmittelfinanzierung ist zwar in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG nicht ausdrücklich als Sachgrund genannt. Drittmittel sind keine Haushaltsmittel iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG. Die Aufzählung von Sachgründen in § 14 Abs. 1

12

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



Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG ist jedoch nicht abschließend. Sie schließt die Rechtfertigung der Befristung aus anderen, von der bisherigen Rechtsprechung anerkannten Sachgründen nicht aus (*BAG 16. März 2005 - 7 AZR 289/04 - AP TzBfG § 14 Nr. 16 = EzA TzBfG § 14 Nr. 17, zu II 2 b aa der Gründe*).

2. Hiernach ist die im Arbeitsvertrag vom 26. November 2003 vereinbarte Befristung zum 30. November 2005 sachlich gerechtfertigt. 13

a) Der Arbeitsvertrag vom 26. November 2003 wurde zur Mitwirkung des Klägers an dem Forschungsvorhaben 8132 abgeschlossen. Dies ergibt sich aus § 1 des Arbeitsvertrags sowie daraus, dass der Kläger nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und damit für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts während der Vertragslaufzeit überwiegend mit Aufgaben im Rahmen dieses Forschungsvorhabens beschäftigt wurde. Soweit der Kläger daneben in geringem Umfang mit anderen Tätigkeiten befasst war, zB mit der Einweisung anderer Mitarbeiter in die Bedienung der Rasterkraft-Mikroskope, ist dies für die Wirksamkeit der Befristung nicht von Bedeutung. Nicht jede projektfremde Tätigkeit steht der Wirksamkeit einer auf die Mitwirkung an einem Forschungsprojekt gestützten Befristung entgegen. Das ist nur der Fall, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses absehbar ist, dass der Arbeitnehmer überwiegend nicht projektbezogen eingesetzt, sondern mit Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt werden wird (*BAG 16. November 2005 - 7 AZR 81/05 -, zu B II 2 d cc (2) der Gründe*). Dies wurde vom Landesarbeitsgericht weder festgestellt noch vom Kläger selbst behauptet. 14

b) Bei dem Forschungsvorhaben 8132 handelte es sich um eine Aufgabe von begrenzter Dauer. 15

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gehörte die Durchführung dieses Forschungsvorhabens nicht zu den Daueraufgaben der Beklagten. Die Beklagte hatte entschieden, dass dieses Projekt nur bei einer gesicherten Förderung durch Dritte durchgeführt werden sollte. Die Förderung war von der Beklagten bis 30. November 2005 beantragt und von der DFG bis zu diesem Zeitpunkt bewilligt worden. Die DFG hatte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts für die Dauer von zwei Jahren Mittel für die Beschäftigung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters für das Forschungsvorhaben 8132 bewilligt. Dies ergibt sich auch aus dem Schreiben der DFG vom 20. Oktober 2003, wonach ua. Mittel zur Bezahlung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nach BAT IIa für zwei Jahre zur Verfügung gestellt wurden. Die DFG hatte 16



sich daher als Drittmittelgeber mit den Verhältnissen dieser Stelle befasst und entschieden, dass diese wegen der zeitlich begrenzten Laufzeit des Forschungsvorhabens nur für die Dauer von zwei Jahren bestehen sollte. Dem hatte sich die Beklagte angeschlossen, da sie die Entscheidung getroffen hatte, das Forschungsvorhaben nur für die Dauer der Finanzierung durch Drittmittel durchzuführen. Die Beklagte musste daher bei Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem Kläger am 26. November 2003 davon ausgehen, dass nach dem 30. November 2005 keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für den Kläger bestand, weil ab diesem Zeitpunkt Drittmittel für dieses Forschungsvorhaben nicht mehr zur Verfügung stehen würden. Dies rechtfertigt die Befristung des mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrags. Der Umstand, dass die Beklagte möglicherweise beabsichtigte, das Vorhaben im Falle einer Anschlussförderung durch die DFG für zwei Jahre weiterzuführen, ändert daran nichts. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Beklagte bei Vertragsschluss mit dem Kläger am 26. November 2003 von einer Anschlussförderung durch die DFG ausgehen konnte. In dem vom Kläger erarbeiteten Antrag auf Förderung des Forschungsvorhabens vom 10. April 2002 ist zwar als Gesamtdauer des Forschungsvorhabens vier Jahre genannt. Von der Beklagten beantragt und von der DFG bewilligt war aber nur eine Förderung für die Dauer von zwei Jahren. Ob eine Anschlussförderung um zwei weitere Jahre von der Beklagten beantragt und von der DFG bewilligt werden würde, war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts von den bis dahin erzielten Forschungsergebnissen und damit von neu zu treffenden Entscheidungen, insbesondere der DFG, abhängig.

Im Übrigen hätte die Beklagte dem Kläger auch dann, wenn von der Verlängerung des Projekts um zwei weitere Jahre auszugehen gewesen wäre, keinen Arbeitsvertrag auf unbefristete Zeit anbieten müssen, sondern allenfalls einen befristeten Arbeitsvertrag mit einer längeren Laufzeit. Das bloße Zurückbleiben der Vertragslaufzeit hinter der voraussichtlichen Dauer des Forschungsvorhabens ist jedoch nicht stets und ohne weiteres geeignet, den sachlichen Grund für die Befristung in Frage zu stellen. Dies ist erst dann der Fall, wenn die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrags derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrunds zurückbleibt, dass eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint (*BAG 26. August 1988 - 7 AZR 101/88 - BAGE 59, 265 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 124 = EzA BGB § 620 Nr. 102, zu III der Gründe*). Davon kann hier nicht ausgegangen werden.

17

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



- c) Die Revision rügt zu Unrecht, die Prognose über den Wegfall des Beschäftigungsbedarfs für den Kläger nach dem 30. November 2005 sei fehlerhaft, weil die Durchführung von Forschungsprojekten zu den Daueraufgaben der Beklagten gehöre und der Kläger seit Beginn seiner Tätigkeit bei der B mit Forschungsaufgaben befasst gewesen sei, so dass nicht ersichtlich sei, weshalb er nach dem 30. November 2005 nicht auf Dauer im Rahmen anderer Forschungsprojekte hätte eingesetzt werden können. 18
- aa) Der Umstand, dass die B dauerhaft mit der Durchführung von Forschungsaufgaben befasst ist, bedeutet nicht, dass auch das Forschungsvorhaben 8132 zu den Daueraufgaben der B zählte. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte sich die Beklagte entschlossen, das Forschungsvorhaben nicht als „eigene Forschung“ zu betreiben, sondern nur im Falle der Finanzierung durch Drittmittel. Es handelte sich daher um ein zusätzliches, außerhalb der Daueraufgaben übernommenes Forschungsprojekt, das nach der bei Vertragsschluss mit dem Kläger am 26. November 2003 zu erstellenden Prognose am 30. November 2005 endete. Ob bei Vertragsschluss Anhaltspunkte für die Annahme bestanden, dass der Kläger nach dem 30. November 2005 in anderen Projekten eingesetzt werden könnte, ist nicht von Bedeutung. Die Prognose des Arbeitgebers muss sich nur auf die Beendigung des konkreten Projekts beziehen. Allein daraus folgt der vorhersehbare Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer. Dieser projektbedingte personelle Mehrbedarf stellt den Sachgrund dafür dar, das Arbeitsverhältnis des projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmers für die Dauer des Projekts zu befristen. Es ist deshalb unerheblich, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf auf Grund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Projekt befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte (*BAG 25. August 2004 - 7 AZR 7/04 - BAGE 111, 377 = EzA TzBfG § 14 Nr. 13, zu I 3 b cc der Gründe*). 19
- bb) Dies steht entgegen der Auffassung des Klägers nicht im Widerspruch zu der Entscheidung des erkennenden Senats vom 7. April 2004 (- 7 AZR 441/03 - AP TzBfG § 17 Nr. 4 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 10, zu II 2 b aa der Gründe). Im dortigen Fall war die Arbeitnehmerin nach den tatrichterlichen Feststellungen mit Forschungstätigkeiten im Rahmen der Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt. Deshalb war die bestehende Unsicherheit über die in Zukunft für Forschungsaufgaben zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel, auch wenn sie von Dritten eingeworben wurden, nicht ausreichend für die Prognose zum künftigen Wegfall des Beschäftigungsbedarfs. Demge- 20



genüber gehörte das Forschungsvorhaben 8132, an dem der Kläger mitwirkte, nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gerade nicht zu den Daueraufgaben der Beklagten.

cc) Der Umstand, dass der Kläger seit 1991 bei der B mit Forschungsaufgaben beschäftigt war, rechtfertigt keine andere Beurteilung. 21

Die Gesamtdauer eines durch Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverträge immer wieder verlängerten Arbeitsverhältnisses kann für die Wirksamkeit der zuletzt vereinbarten Befristung zwar von Bedeutung sein, weil die Anforderungen an die vom Arbeitgeber zu erstellende Prognose über den künftigen Wegfall des Beschäftigungsbedarfs steigen, wenn der Arbeitsvertrag in der Vergangenheit aus demselben Sachgrund, zB wegen der Mitwirkung an einem bestimmten Forschungsvorhaben, immer wieder verlängert wurde. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber darlegen, warum bei Abschluss des letzten, der Befristungskontrolle unterliegenden Arbeitsvertrags entgegen den bisherigen Erfahrungen nicht mehr mit einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach Vertragsende gerechnet werden konnte. 22

Um einen derartigen Fall handelt es sich hier jedoch nicht. Das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wurde nicht unter Berufung auf denselben Sachgrund immer wieder verlängert. Der zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 26. November 2003 beruht auf der Mitwirkung des Klägers an dem Forschungsvorhaben 8132. Bei einer projektbedingten Befristung bezieht sich die vom Arbeitgeber anzustellende Prognose nur auf die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in dem konkreten Projekt, nicht jedoch darauf, ob der Arbeitnehmer auf Grund seiner Qualifikation auch in anderen zu erwartenden Projekten eingesetzt werden könnte (*BAG 25. August 2004 - 7 AZR 7/04 - BAGE 111, 377 = EzA TzBfG § 14 Nr. 13, zu I 3 b cc der Gründe*). Das Forschungsvorhaben 8132 wurde von der Beklagten erst ab 1. Dezember 2003 betrieben. Auf die Mitwirkung an diesem Projekt wurde nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags der Parteien gestützt. 23

d) Der Kläger rügt zu Unrecht, die Förderung des Forschungsvorhabens 8132 durch Drittmittel könne bei der Prüfung der Wirksamkeit der Befristung nicht berücksichtigt werden, weil die Drittmittelfinanzierung von dem Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG) zu unterscheiden und nicht der im Arbeitsvertrag vereinbarten Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1b SR 2y BAT) zuzuordnen sei. Bei der Befris- 24



tung eines Arbeitsvertrags wegen der Mitwirkung an einem zeitlich begrenzten drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben lässt sich die zeitliche Begrenztheit der zu erledigenden Arbeitsaufgabe nicht ohne weiteres von der Finanzierung des Vorhabens durch Drittmittel trennen. Aus der Entscheidung des Arbeitgebers, ein bestimmtes Forschungsvorhaben nur durchzuführen, wenn und solange dafür Drittmittel zur Verfügung stehen, ergibt sich, dass die mit dem Vorhaben verbundenen Arbeitsaufgaben nur für die Dauer der Förderung durch Dritte und damit zeitlich begrenzt zu erledigen sind. Das betriebliche Bedürfnis für die Beschäftigung eines dafür eingestellten Arbeitnehmers besteht daher nur für die Dauer der Drittmittelbewilligung. Auf diesen Tatbestand kann sich der Arbeitgeber im Anwendungsbereich des BAT jedenfalls dann berufen, wenn im Arbeitsvertrag nicht nur die Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1b SR 2y BAT), sondern auch diejenige des Zeitangestellten (Nr. 1a SR 2y BAT) vereinbart ist. Dies ist entgegen der Auffassung des Klägers im Arbeitsvertrag vom 26. November 2003 geschehen.

aa) Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Das Erfordernis der Vereinbarung bestimmter Befristungsgrundformen dient der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Dieser Normzweck hat zur Folge, dass der Arbeitgeber sich zur Rechtfertigung einer Befristung nicht auf Sachgründe berufen kann, die zu einer im Arbeitsvertrag nicht vereinbarten Befristungsgrundform gehören. Liegen bei Vertragsschluss mehrere Sachgründe vor, die verschiedenen tariflichen Befristungsgrundformen zuzuordnen sind, müssen die verschiedenen Befristungsgrundformen im Arbeitsvertrag vereinbart sein, damit die Sachgründe bei der Befristungskontrolle berücksichtigt werden können (*BAG 28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 227 = EzA BGB § 620 Nr. 175, zu B I 1 der Gründe mwN*).

25

Der Sachgrund zeitlich nur begrenzt zur Verfügung stehender finanzieller Mittel ist der Befristungsgrundform des Zeitangestellten zuzuordnen (*vgl. etwa BAG 28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 227 = EzA BGB § 620 Nr. 175, zu B I 2 a der Gründe mwN, zu zeitlich nur begrenzt zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln*). Deshalb kann der Arbeitgeber die Befristung eines Arbeitsvertrags im Anwendungsbereich des BAT auf zeitlich nur begrenzt verfügbare finanzielle Mittel grundsätzlich nur dann stützen, wenn im Arbeitsvertrag die Befristungsgrundform des Zeitangestellten vereinbart ist.

26



Welche der in Nr. 1 SR 2y BAT genannten Befristungsgrundformen die Parteien vereinbart haben, ist durch Auslegung der vertraglichen Abreden zu ermitteln (*BAG 29. Oktober 1998 - 7 AZR 477/97 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 17 = EzA BErzGG § 21 Nr. 3, zu 3 der Gründe; 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 137 = EzA BGB § 620 Nr. 109, zu II 1 a der Gründe*). Die Vereinbarung bedarf keiner bestimmten Ausdrucksweise. Auch missverständliche und nach dem juristischen Sprachgebrauch unzutreffende Formulierungen sind unschädlich, wenn sich ein übereinstimmender Wille der Vertragspartner feststellen lässt (*BAG 25. November 1992 - 7 AZR 191/92 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 150 = EzA BGB § 620 Nr. 117, zu I 3 a der Gründe*). Die Vereinbarung der Befristungsgrundform bedarf nicht der Schriftform. Sie ist keine Nebenabrede iSv. § 4 Abs. 2 BAT (*BAG 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 126, zu II 2 a der Gründe; 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - aaO, zu II 1 b der Gründe*).

27

bb) Hiernach haben die Parteien sowohl die Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1b SR 2y BAT) als auch diejenige des Zeitangestellten (Nr. 1a SR 2y BAT) vereinbart. Das Landesarbeitsgericht hat zwar insoweit eine Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen der Parteien unterlassen. Der Senat konnte die Auslegung jedoch selbst vornehmen, da die dazu erforderlichen Tatsachen feststehen und weitere Feststellungen nicht mehr in Betracht kommen (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 28. Februar 1991 - 8 AZR 89/90 - BAGE 67, 279 = AP ZPO § 550 Nr. 21 = EzA ArbGG 1979 § 72 Nr. 11, zu 2 b bb der Gründe; 17. Mai 1984 - 2 AZR 161/83 - AP BAT § 55 Nr. 3, zu II 3 a der Gründe*).

28

(1) Nach § 1 des Arbeitsvertrags vom 26. November 2003 wurde der Kläger als wissenschaftlicher Angestellter für bestimmte, im Einzelnen bezeichnete Aufgaben von begrenzter Dauer im Rahmen des Vorhabens 8132 beschäftigt. Damit ist die Befristungsgrundform der Nr. 1b SR 2y BAT vereinbart. Dies ist zwischen den Parteien unstreitig.

29

(2) In § 1 des Arbeitsvertrags heißt es außerdem, der Kläger werde mit diesen Aufgaben von begrenzter Dauer „nach Maßgabe der für diesen Zweck bewilligten Haushaltsmittel“ beschäftigt. Der Einsatz des Klägers sollte daher entsprechend den dafür bewilligten finanziellen Mitteln erfolgen. Daraus und aus dem Hinweis auf das Forschungsvorhaben 8132 war auch für den Kläger, der nach den Feststellungen des

30



Landesarbeitsgerichts den Antrag auf Förderung des Vorhabens durch die DFG erarbeitet hatte, unzweifelhaft erkennbar, dass seine Beschäftigung auf Grund der zeitlich begrenzten Finanzierung des Vorhabens durch die DFG befristet für die Dauer von zwei Jahren bis zum 30. November 2005 erfolgte. Eine Unsicherheit der Parteien über die für die Befristung maßgeblichen Tatsachen, der Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT vorbeugen soll, konnte daher nicht bestehen (*vgl. dazu BAG 27. Juni 1990 - 7 AZR 453/89 -, zu II 3 a der Gründe*). Entgegen der Auffassung des Klägers kann bei der Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen die zeitlich begrenzte Förderung des Projekts 8132 durch die DFG berücksichtigt werden, obwohl diese im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich erwähnt wird. Das Gericht muss bei der Auslegung von Willenserklärungen den wirklichen Willen des Erklärenden erforschen. Das bedeutet, dass nicht nur auf den Wortlaut der Erklärung abzustellen ist, sondern alle Begleitumstände zu würdigen sind, die für die Frage, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat, von Bedeutung sind (*vgl. etwa BAG 27. August 1970 - 2 AZR 519/69 - BAGE 22, 424 = AP BGB § 133 Nr. 33 = EzA BGB § 119 Nr. 3, zu 1 a der Gründe*). Geht es um die Auslegung empfangsbedürftiger Willenserklärungen, können die Begleitumstände berücksichtigt werden, die bei Zugang der Erklärung für den Empfänger erkennbar waren (*Palandt BGB 63. Aufl. § 133 Rn. 9 mwN*). Um einen solchen Umstand handelt es sich bei der im Zeitpunkt des Vertragsschlusses beiden Parteien bekannten zeitlich begrenzten Förderung des Forschungsvorhabens 8132 durch die DFG.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

31

Dörner

Gräfl

Koch

Coulin

Kley



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

