

Aktenzeichen: 7 AZR 265/85
Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 21. Januar 1987
- 7 AZR 265/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 20. August 1984
Bonn - 1 Ca 376/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 13. März 1985
Köln - 5 Sa 1078/84 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristung, Wiss. Mitarbeiter; Drittmittelfinanzierung

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

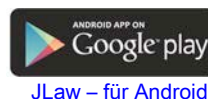
1. Haben die Parteien im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen, so kommt es für die Frage, ob das Arbeitsverhältnis wirksam befristet ist, ausnahmsweise auf die Verhältnisse beim Abschluß des vorletzten Vertrages an, wenn sich der letzte Vertrag nach den Umständen des Falles lediglich als unselbständiger Annex des vorletzten Vertrages darstellt und deshalb anzunehmen ist, daß die Parteien ihr Arbeitsverhältnis mit dem Abschluß des weiteren Fristvertrages nicht auf eine neue rechtliche Grundlage stellen, sondern nur das Auslaufen des bisherigen Vertrages im Sinne einer am Sachgrund für dessen Befristung orientierten nachträglichen Korrektur des ursprünglich vereinbarten Endzeitpunktes noch um eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit hinausschieben wollten. Das ist etwa der Fall, wenn ein drittmittelfinanziertes Arbeitsverhältnis, das für die Dauer der erfolgten Drittmittelbewilligung befristet war, später um einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum verlängert wird, um einen noch verbliebenen Drittmittelrest zu verbrauchen.

2. Mit zunehmender Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers steigen die Anforderungen an den sachlichen Grund der Befristung. Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der bereits länger als fünf Jahre (hier nahezu neun Jahre) als wissenschaftlicher Angestellter an demselben Universitätsinstitut in drittmittelfinanzierten befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt war, kann deshalb aus dem Gesichtspunkt der Drittmittelfinanzierung nur dann nochmals befristet werden, wenn beim Abschluß des Vertrages hinreichend sichere konkrete Anhaltspunkte für einen endgülti-

- 2 -



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



gen Wegfall der Drittmittel mit dem Auslaufen des Vertrages
vorliegen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 265/85

5 Sa 1078/84 Köln

Verkündet am
21. Januar 1987

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

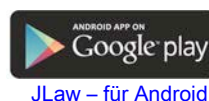
In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. November 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Blaeser für Recht erkannt:



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



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

0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000

Bei den im Zeitraum zwischen dem 1. April 1972 und dem 31. Oktober 1978 geschlossenen fünf Arbeitsverträgen handelte es sich um sogenannte Privat-Dienstverträge, in denen als Arbeitgeber der damalige Institutsleiter Prof. Dr. U. [redacted] aufgeführt wurde. Die sich daran anschließenden Arbeitsverträge vom 1. November 1978 bis zum 31. Oktober 1980 sowie vom 1. November 1980 bis zum 31. Dezember 1980 sind von Prof. Dr. U. [redacted] als "Forschungsleiter" unterzeichnet worden.



Durch Vertrag vom 13. Februar 1981 wurde für die Zeit vom 1. Januar 1981 bis zum 31. Dezember 1983 ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem beklagten Land begründet. In diesem Vertrag heißt es auszugsweise:

"§ 1

Der Obengenannte wird vom 1. Januar 1981 bis 31. Dezember 1983 bei dem Institut für Kommunikationsforschung und Phonetik als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne des § 60 (1) WissHG - Zeitangestellter, Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer gem. SR 2 y BAT - eingestellt.

§ 5

Das Arbeitsverhältnis wird aus folgendem Grund befristet:

Im Forschungsauftrag, in dessen Rahmen das Arbeitsverhältnis begründet ist, sind die Mittel projektgebunden bis 31. Dezember 1983 bewilligt ..."

Aufgrund eines Vertrages vom 28. Dezember 1983 wurde der Kläger für die Zeit vom 1. Januar 1984 bis zum 31. März 1984 "weiterbeschäftigt". Dieser Arbeitsvertrag enthält u.a. folgende Regelungen:

"§ 1

Der Obengenannte wird vom 1. Jan. 1984 bis 31. März 1984 bei dem Institut für Kommunikationsforschung und Phonetik als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne des § 60 (1) WissHG - Zeitangestellter, Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer gem. SR 2 y BAT - weiterbeschäftigt.

§ 4

Das Beschäftigungsverhältnis endet mit dem 31. 3. 1984 durch Vertragsablauf, ohne daß es einer Kündigung bedarf.

§ 5

Das Beschäftigungsverhältnis wird aus folgendem Grund befristet:



Im o.a. Vertragszeitraum werden folgende Teil-/Aufgaben bearbeitet und zu diesem Zeitpunkt zum Abschluß gebracht: Abschlußarbeiten im Rahmen des Projektes "Entwicklung eines akustischen Prozessors zur Optimierung lautsprachlicher Dialoge mit Informationssystemen". Das Forschungsvorhaben endet definitiv am 31.3.1984.

Im übrigen wird auf das Schreiben des Institutsdirektors vom 12.12.1983 Bezug genommen."

Der Aufgabenbereich des Klägers erstreckte sich während der Gesamtdauer seiner Arbeitsverträge auf die Grundlagenforschung im Bereich der automatisierten Spracherkennung. Bei dieser Forschungsaufgabe aus dem Bereich der Grundlagenforschung handelte es sich um ein insgesamt sehr komplexes Projekt, für das Mittel von dritter Seite zur Verfügung gestellt wurden; die Geldgeber wechselten dabei verschiedentlich. Zunächst erfolgte die Finanzierung durch die Fraunhofer-Gesellschaft, sodann durch das Bundesverteidigungsministerium und ab dem 1. Januar 1981 durch das Bundesministerium für Forschung und Technologie. Dieser Wechsel der Geldgeber sowie die jeweils nur befristete Bewilligung der Forschungsmittel bildeten den Hintergrund für die jeweiligen Befristungen der Arbeitsverträge mit dem Kläger.

Mit seiner am 22. Februar 1984 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, sein Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Land bestehe über den 31. März 1984 hinaus fort. Das Projekt, in dem er tätig gewesen sei, sei bereits seit Anfang der 60er Jahre ohne Unterbrechung am Institut durchgeführt worden, und zwar in der Regel mit vier bis fünf wissenschaftlichen Mitarbeitern und weiteren Hilfskräften. Es handele sich um ein zentrales Forschungs- und Entwicklungsgebiet aus der Grundlagenforschung und nicht um private Forschungsar-



beiten von Prof. Dr. U . Es sei unbeachtlich, daß erst ab 1981 nach der Finanzierung durch das Bundesministerium für Forschung und Technologie das Land auch sichtbar nach außen als Arbeitgeber in Erscheinung getreten sei. Denn in dem gesamten Zeitraum habe es sich inhaltlich um die konsequente Fortführung und Weiterentwicklung der Arbeiten an einem System zur automatischen Spracherkennung gehandelt. Aus den Berichten für die Drittmittelgeber ergebe sich ferner, daß das Projekt aus wissenschaftlicher Sicht nicht am 31. März 1984 abgeschlossen worden sei, sondern auch in absehbarer Zukunft noch zur Grundlagenforschung gehöre. Im übrigen sei der Kläger auch nach dem 31. März 1984 im Institut als Mitarbeiter durch Prof. Dr. Lenders eingesetzt worden; dies ziehe die Rechtsfolge des § 625 BGB nach sich.

Der Kläger hat beantragt

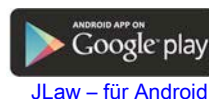
festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. März 1984 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat sich auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Befristungen der Arbeitsverträge berufen, insbesondere unter Hinweis auf den jeweiligen § 5 der abgeschlossenen Arbeitsverträge. Der Befristungsgrund liege daher in dem Projekt "Entwicklung eines akustischen Prozessors zur Optimierung lautsprachlicher Dialoge mit Infosystemen", das mit Drittmitteln finanziert



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



worden sei. Dabei habe der letzte Vertrag Abschlußarbeiten im Rahmen dieses Projektes gedient, wobei das Forschungsvorhaben definitiv mit dem 31. März 1984 geendet habe. Wenn auch die automatische Spracherkennung in den letzten ca. 20 Jahren zu einem hauptsächlichen Forschungsgebiet des in Rede stehenden Instituts gehört habe, so hänge doch die Ausrichtung von der jeweiligen persönlichen Entscheidung des Institutsdirektors ab. Zwar würden die allgemeinen Aufgaben akustischer Phonetik weiterbetrieben, wenn auch auf dem Gebiet der automatischen Spracherkennung keine Forschungsmittel mehr vorhanden seien. Die Aufgaben des Klägers fielen jedoch nicht zwangsläufig weiter an, wenn auch der Institutsleiter sie bei Vorhandensein von Mitteln gerne weiterbetreiben würde; jedenfalls seien die Arbeiten des Klägers ausschließlich über Drittmittel finanziert worden.

Das beklagte Land hat weiter die Auffassung vertreten, die mit dem Kläger vereinbarten Befristungen seien wirksam, weil die zeitlich begrenzte Finanzierung des Forschungsvorhabens durch den jeweiligen Drittmittelgeber einen sachlichen Grund für die Befristung des Vertragsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber darstelle; im übrigen müßten bei der Beurteilung der befristungsrechtlichen Fragen die mit dem Kläger geschlossenen Privatdienstverträge außer Betracht bleiben, zumal das beklagte Land hiervon keine Kenntnis gehabt habe.

Soweit der Kläger nach dem 31. März 1984 tätig geworden sei, sei ihm klargemacht worden, daß sein weiterer Einsatz auf privater Basis und im eigenen Interesse und nicht als Mitarbeiter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des beklagten Landes erfolge. Die Erstellung eines Forschungsberichtes und die Formulierung der Antragsskizzen für die Anwerbung von Drittmitteln habe im Interesse des Klägers gelegen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

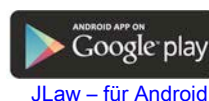
Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien infolge Fehlens eines sachlichen Grundes für die vereinbarte Befristung über den 31. März 1984 hinaus fortbesteht.

I. Im Ergebnis ist nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht nicht nur den letzten Arbeitsvertrag vom 28. Dezember 1983, sondern auch den vorletzten Arbeitsvertrag vom 13. Februar 1981 in die Befristungskontrolle (vgl. dazu grundlegend BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie z.B. Senatsurteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 132/83 - BAGE 47, 44, 47 = AP Nr. 88 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe m.w.N.) einbezogen hat.

1. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - AP Nr. 97 zu



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



§ 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) kommt es zwar für die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis wirksam befristet ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Denn wollen die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis noch für eine bestimmte Zeit fortsetzen und schließen sie deshalb vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab, so bringen sie damit jedenfalls regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Des neuen Arbeitsvertrages hätte es nicht bedurft, wenn die Befristung des vorangegangenen Vertrages unwirksam gewesen wäre, sich die Parteien bereits deshalb in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden hätten und sie dieses aufrechterhalten wollten. Ein unbefristetes und ein befristetes Arbeitsverhältnis mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen einander aus. Der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages neben einem schon bestehenden unbefristeten Arbeitsvertrag hat deshalb nur dann Sinn, wenn die Vertragsparteien über die Wirksamkeit der Befristung des früheren Vertrages im Zweifel sind und sie infolgedessen den weiteren befristeten Vertrag nur für den Fall abschließen, daß sie nicht bereits aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Fehlt es an einem solchen Vorbehalt, so liegt daher in dem Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages zugleich konkludent die Aufhebung eines früheren unbefristeten Arbeitsvertrages.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Auch ohne die Erklärung eines derartigen Vorbehalts kann es jedoch für die Frage, ob das Arbeitsverhältnis wirksam befristet ist, ausnahmsweise auf die Verhältnisse beim Abschluß des vorletzten Vertrages ankommen, wenn sich der letzte Vertrag nach den Umständen des Falles lediglich als ein unselbständiger Annex des vorhergehenden Vertrages darstellt und deshalb anzunehmen ist, daß die Parteien dem letzten Vertrag keine eigenständige Bedeutung beimessen, sondern durch ihn den bisherigen Vertrag nur hinsichtlich seines Endzeitpunktes modifizieren wollten. Zur Annahme eines solchen Parteiwillens reicht es allerdings nicht aus, daß der letzte und der vorletzte Fristvertrag in den Vertragsbedingungen übereinstimmen und auch die zu erfüllende Arbeitsaufgabe die gleiche bleibt; denn dies allein spricht noch nicht gegen den Willen der Parteien, den alten Vertrag durch die neue Vereinbarung aufzuheben und diese für die Zukunft als allein maßgebliche Grundlage ihrer arbeitsvertraglichen Beziehungen zu betrachten. Es müssen vielmehr besondere Umstände hinzukommen, damit aus dem Abschluß des befristeten Anschlußvertrages nicht geschlossen werden kann, der alte Vertrag solle für die Zukunft nicht mehr gelten. Solche besonderen Umstände liegen vor, wenn es sich bei dem Anschlußvertrag lediglich um eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des in dem früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunktes handelt, diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrages orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragszeit an später eingetretene, nicht vorhergesehenen Umstände besteht. Es muß den Parteien mit dem neuen Fristvertrag also gleichsam darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrages mit dem Sachgrund für



dessen Befristung wieder in Einklang zu bringen. In derartigen Fällen wird der Wille der Parteien erkennbar, beide Verträge in dem Sinne als Einheit zu behandeln, daß der alte Vertrag Rechtsgrundlage des Arbeitsvertrages bleiben und lediglich der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses in der Weise korrigiert werden soll, wie es die Parteien getan hätten, wenn sie die neue Sachlage schon von Anfang an gekannt hätten.

Einen solchen unselbständigen Annexvertrag hat der Senat bereits bei einem Vertrag angenommen, durch den der aus dem Sachgrund der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zunächst auf vier Jahre abgeschlossene Arbeitsvertrag einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin an einer Universität später um die Zeit verlängert worden war, für die sie ihre vertragliche Tätigkeit aus Gründen des Mutterschutzes hatte unterbrechen müssen (Urteil vom 12. Februar 1986 - 7 AZR 482/84 - AP Nr. 1 zu § 620 BGB Hochschule, auch für die Amtliche Sammlung bestimmt). Derartige besondere Umstände liegen auch im Entscheidungsfalle vor. Der zunächst bis zum 31. Dezember 1983 abgeschlossene Arbeitsvertrag wurde bis zum 31. März 1984 verlängert, weil ein Institutsmitarbeiter ausgeschieden war und deshalb aus der vorhandenen Drittmittelfinanzierung noch restliche Mittel zur Verfügung standen, um den Kläger für drei Monate zu vergüten. Die genau für diese drei Monate vorgenommene Vertragsverlängerung beruhte deshalb auf einem Umstand, den die Parteien beim ursprünglichen Vertragsabschluß noch nicht berücksichtigen konnten, aber nach dem erkennbaren Parteiwillen im Falle ihrer Kenntnis berücksichtigt hätten.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

II. Die Befristung des mithin maßgeblichen Vertrages vom 13. Februar 1981 war unwirksam, weil, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, hierfür ein sachlicher Grund fehlte. Auf die weitere Begründung des Landesarbeitsgerichts, es habe auch am Vorliegen formeller Voraussetzungen der SR 2 y BAT gefehlt und auf die hiergegen gerichteten Revisionsangriffe kommt es daher nicht an.

1. Die Würdigung des Berufungsgerichts, ob ein sachlicher Befristungsgrund vorliegt, unterliegt in der Revisionsinstanz nur einer eingeschränkten Nachprüfung. Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüft werden kann. Eine nachprüfbare Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (vgl. BAGE 40, 177, 179 = AP Nr. 70 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 1 der Gründe, m.w.N.).

2. Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil zunächst insofern stand, als es nicht der Argumentation des beklagten Landes folgt, im Entscheidungsfalle liege der sachliche Befristungsgrund darin, daß der Kläger eine spezielle und zeitlich begrenzte Forschungsaufgabe erfüllt habe. Hinsichtlich dieses Befristungsgrundes hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der Kläger habe praktisch eine Daueraufgabe wahrgenommen und sich hierbei der Würdigung des Arbeitsgerichts angeschlossen,



das insoweit insbesondere darauf hingewiesen hatte, der Kläger habe während der Gesamtdauer seiner zwölfjährigen Tätigkeit an demselben Institut des beklagten Landes fortlaufend an demselben Projekt aus der Grundlagenforschung gearbeitet. Ergänzend hat das Landesarbeitsgericht hierzu insbesondere ausgeführt, das beklagte Land habe letztlich selbst zugestanden, daß der Kläger in der Grundlagenforschung beschäftigt gewesen sei. Bei der Tätigkeit des Klägers habe es sich nicht um ein deutlich abgrenzbares Teilgebiet gehandelt und es sei nicht ersichtlich, inwieweit gerade die Aufgabe des Klägers weggefallen sei, während die Grundlagenforschung im Institut weiterbetrieben werde. Für das Gericht sei insofern nicht deutlich gemacht worden, daß und inwieweit die Spracherkennung aus dem allgemeinen Aufgabengebiet der akustischen Phonetik auszugliedern sei; dies betreffe vor allem auch die Frage, wieso die Aufgabenstellung des Klägers gerade auf drei Jahre begrenzt gewesen sei.

Auf der Grundlage dieser Feststellungen, die tragend darauf hinauslaufen, daß es dem Landesarbeitsgericht an der Darlegung der tatsächlichen Voraussetzungen für die Ausgrenzbarkeit einer speziellen Arbeitsaufgabe des Klägers aus dem allgemeinen Aufgabengebiet seines Instituts fehlte, ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts rechtsfehlerfrei, das beklagte Land könne sich zur Rechtfertigung der Befristung nicht auf das Vorliegen einer speziellen und zeitlich begrenzten Forschungsaufgabe des Klägers berufen.

3. Revisionsrechtlich ist im Ergebnis ebenfalls nicht zu be-



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



anstanden, daß sich das Landesarbeitsgericht auch nicht in der Lage sah, im Entscheidungsfalle einen sachlichen Befristungsgrund aus dem Gesichtspunkt der Drittmittelfinanzierung anzuerkennen.

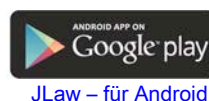
Diese Würdigung ist von der Revision nicht angegriffen worden; sie erweist sich jedoch auch unabhängig davon als zutreffend. Im maßgeblichen Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vom 13. Februar 1981 waren zwar, wie in § 5 des Arbeitsvertrages vom 13. Februar 1981 angeführt, die Drittmittel für das Projekt, an dem der Kläger tätig war, nur bis zum 31. Dezember 1983 bewilligt. Allein damit war jedoch noch nicht mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu erwarten, daß die Drittmittelfinanzierung mit diesem Zeitpunkt enden würde, denn in der Vergangenheit war es wiederholt und sogar bei verschiedenen Geldgebern gelungen, für die Forschungsvorhaben des Instituts auf dem Gebiet der automatischen Spracherkennung Drittmittel anzuwerben. Das beklagte Land hat selbst vorgetragen, das Auslaufen der Drittmittelfinanzierung zum 31. Dezember 1983 sei erst im Laufe des Jahres 1983 bekannt geworden.

Unter diesen Umständen ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts rechtsfehlerfrei, im Entscheidungsfalle habe lediglich eine allgemeine Unsicherheit über das Weiterlaufen von Drittmitteln bestanden. Nach der Rechtsprechung des Senats (vgl. z.B. Urteile vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 -, vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 52 und 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAGE 41, 110 = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) reicht eine solche allgemeine Unsicherheit



nicht aus, die Befristung eines drittmittelfinanzierten Arbeitsvertrages sachlich zu rechtfertigen. Der Senat hat es vielmehr als erforderlich angesehen, daß der Drittmittelgeber und der Arbeitgeber sich gerade mit den Verhältnissen der betroffenen Stelle befaßt und eine Entscheidung über den späteren Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes getroffen haben. Für den Entscheidungsfall kann dahinstehen, ob an dieser Auffassung uneingeschränkt festzuhalten ist. Denn jedenfalls angesichts der im vorliegenden Falle gegebenen besonderen Sachlage konnte die vom Landesarbeitsgericht festgestellte bloße Unsicherheit über das Weiterlaufen der Drittmittel eine Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers sachlich nicht rechtfertigen.

Einschließlich der mit Prof. Dr. U abgeschlossenenen Privat-Dienstverträge, die bei der Berechnung der Gesamtdauer der befristeten Beschäftigung im Bereich einer Hochschule mitzuberechnen sind (vgl. BAGE 44, 49 = AP Nr. 78 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, sowie die Bestätigung dieser Rechtsprechung durch die Wertung des Gesetzgebers in dem seit 26. Juni 1985 geltenden § 57 e Hochschulrahmengesetz), war der Kläger im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bereits nahezu neun Jahre als wissenschaftlicher Mitarbeiter in demselben Universitätsinstitut tätig. Der Abschluß eines weiteren dreijährigen befristeten Arbeitsvertrages bedeutete mithin, daß der Kläger in diesem Institut nahezu zwölf Jahre mit speziellen Forschungsaufgaben befaßt sein würde, ohne einen wirksamen Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses zu erreichen. Dies erfordert strenge Maßstäbe für das Vorliegen eines sachlichen Befristungsgrundes. Nach



ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steigen mit zunehmender Dauer der Beschäftigung auch die Anforderungen an den Grund der Befristung (vgl. z.B. Urteile vom 30. November 1977 - 5 AZR 561/76 - AP Nr. 44 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAGE 44, 70 = AP Nr. 79 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Denn mit zunehmender Dauer der Beschäftigung wächst die Abhängigkeit des Arbeitnehmers. Es wird für ihn schwerer, anderweit Arbeit zu finden; er ist mehr und mehr auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses angewiesen. Ebenso wächst auch die soziale Verantwortung des Arbeitgebers; er muß nach langjähriger Beschäftigung bei einer ins Auge gefaßten weiteren Befristung besonders sorgfältig prüfen, ob nicht schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers jetzt eine Dauerbeschäftigung gebieten (vgl. BAG Urteil vom 30. November 1977, aaO).

Nach diesen Maßstäben kann es nicht mehr als sachlich gerechtfertigt angesehen werden, daß das beklagte Land am 13. Februar 1981 allein wegen der Unsicherheit der zukünftigen Finanzierung mit dem Kläger wiederum nur einen befristeten Arbeitsvertrag bis zum 31. Dezember 1983 abgeschlossen hat. Zu diesem Zeitpunkt hätte der Kläger nahezu zwölf Jahre in den Diensten desselben unter der Verantwortung des beklagten Landes stehenden Instituts gestanden, ohne einen wirksamen Bestandschutz seines Arbeitsverhältnisses und nennenswerte Aussichten auf eine anderweitige Verwertung der erworbenen Spezialkenntnisse zu haben. Zumindest bei einer so langen Beschäftigung müssen nach Ansicht des Senats bei dem Befristungsgrund der Drittmittelfinanzierung im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses hinreichend



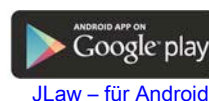
sichere konkrete Anhaltspunkte dafür vorgelegen haben, die Drittmittelfinanzierung werde tatsächlich mit dem Endzeitpunkt des Arbeitsvertrages endgültig auslaufen.

Für diese Wertung sieht der Senat in der Regelung des § 57 c Abs. 2 in Verb. mit § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HochschulrahmenG eine weitere Stütze. Danach kann ein befristeter Arbeitsvertrag mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter, der überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird, nur bis zu einer Höchstdauer von insgesamt fünf Jahren abgeschlossen werden. Diese Regelung ist zwar erst durch das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S. 1065) in das Hochschulrahmengesetz eingefügt worden und ist deshalb auf den Entscheidungsfall noch nicht anzuwenden. Sie kann aber als gesetzgeberische Bestätigung für die Wertung des Senats dienen, daß nach einer Zeitspanne von fünf Jahren dem Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses ein besonders großes Gewicht beizumessen ist. Diese Wertung gebietet es, auch eine Befristung des Arbeitsvertrages aus dem Gesichtspunkt der Drittmittelfinanzierung nach vorangegangener fünfjähriger Beschäftigung nur noch unter den dargestellten strengen Maßstäben zuzulassen.

4. Unerheblich sind schließlich die Hinweise der Revision (Revisionsbegründung Ziffer IV) auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu zweckbefristeten Arbeitsverträgen. Zum einen lag im Entscheidungsfall keine Zweckbefristung vor; das



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



Arbeitsverhältnis des Klägers sollte vielmehr mit einem kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt enden. Zum anderen bedarf es auch bei der Zweckbefristung eines sachlichen Grundes (vgl. z.B. BAG Urteil vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - EzA § 620 BGB Nr. 81, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

III. Besteht mithin das Arbeitsverhältnis bereits wegen des Fehlens eines sachlichen Grundes für die vereinbarte Befristung auf unbestimmte Zeit fort, so kommt es nicht mehr darauf an, ob diese Rechtsfolge auch gemäß § 625 BGB eingetreten ist.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Neumann

Dr. Blaeser



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](#)