

Aktenzeichen: 7 AZR 342/95
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 24. Januar 1996
- 7 AZR 342/95 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 16. Februar 1994
- 11 Ca 213/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 22. März 1995
- 12 Sa 73/94 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristung nach dem HRG

Gesetz:

HRG §§ 53, 57 b Abs. 2 Nr. 2, § 57 c Abs. 1;
Universitätsgesetz Baden-Württemberg § 72; BAT § 2 SR 2y
Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1

Leitsätze:

1. Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter liegt nach § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG vor, wenn der Mitarbeiter aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und der Mitarbeiter zu Lasten dieser Mittel eingestellt und entsprechend beschäftigt wird.

2. Haushaltsmittel sind im Sinne von § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG für eine befristete Beschäftigung bestimmt, wenn der Haushaltsgesetzgeber eine Mittelverwendung für befristete Arbeitsverhältnisse anordnet und mit einer konkreten Sachregelung verbindet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 342/95

12 Sa 73/94 Baden-Württemberg (Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Januar 1996

U r t e i l

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 24. Januar 1996 durch den Richter Prof.
Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richterin Schmidt und den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Richter Bröhl sowie den ehrenamtlichen Richter Niehues und die ehrenamtliche Richterin Berger für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 22. März 1995 - 12 Sa 73/94 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger ist Diplom-Volkswirt. Er war vom 1. Oktober 1988 bis zum 30. September 1993 mit insgesamt sechs befristeten Arbeitsverträgen an der Universität M des beklagten Landes beschäftigt.

Die Befristung des zuletzt am 11. August 1992 für die Zeit vom 1. Januar 1993 bis zum 30. September 1993 geschlossenen Arbeitsvertrages war auf § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG gestützt. Nach § 1 Ziff. 5 dieses Vertrages sollte der Einsatz des Klägers im Rahmen eines Programmes zur Verbesserung der Ausbildungssituation in dem besonders belasteten Studiengang Volkswirtschaftslehre erfolgen. Dementsprechend war der Kläger während seiner Tätigkeit an der Universität M auch eingesetzt. Seine Vergütung erfolgte aus Haushaltsmitteln des sog. Überlastprogramms. Diese Mittel waren im Staatshaushaltsplan des beklagten Landes im Geschäftsbe-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

reich des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung für die Jahre 1993 und 1994 unter dem Kapitel 1423 (allgemeine Aufwendungen für die Universitäten) wie folgt ausgewiesen:

"Titelgruppe 94
Sonderprogramm für ... und besonders belastete
Studienfächer ...
Die Mittel der Titelgruppe 94 und 95 sind gegenseitig deckungsfähig.
..."

Unter der Titelgruppe 95/429 95-5 heißt es:

"Weitere Vergütungen und Löhne
Ausgaben sind nur für befristete Beschäftigungsverhältnisse zulässig bei wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern im Sinne von § 57 b Abs. 2 HRG."

Für diesen Titel waren im Staatshaushaltsplan 200.000,-- DM bereitgestellt.

Der Kläger hält die Befristung seines letzten Arbeitsvertrages für unwirksam. Der Sachgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG liege nicht vor. Bereits vor Vertragsabschluß sei bekannt gewesen, daß entsprechende Haushaltsmittel bis zum Ende des Haushaltsjahres 1998/99 zur Verfügung stehen würden. Im übrigen verlange § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG eine konkrete Befristung der jeweiligen Stellen im Haushaltsplan selbst. Eine pauschale Mittelbewilligung innerhalb eines Haushaltstitels genüge nicht. Außerdem verstoße die Befristung gegen die Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT, die aufgrund einer früheren vertraglichen Abrede auch zum Bestandteil des letzten befristeten Vertrages geworden sei.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wegen des Günstigkeitsprinzips des § 4 Abs. 3 TVG haben die Sonderregelungen 2y BAT nicht durch § 57 a Satz 2 HRG verdrängt werden können.

Der Kläger hat zuletzt beantragt festzustellen,

daß sein Arbeitsverhältnis als unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 30. September 1993 hinaus fort dauert.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat vorgetragen, die Sondermittel aus dem Überlastprogramm des Titels 429 95-5 des Haushaltsgesetzes seien für eine vorübergehende Überlastbeschäftigung jeweils für ein Haushaltsjahr, zuletzt für die Haushaltsjahre 1993 und 1994 befristet bewilligt worden. Auf die Fakultät Volkswirtschaftslehre der Universität M seien Mittel zur Beschäftigung von 1,5 Arbeitskräften entfallen. Aus diesen Mitteln sei der Kläger vergütet worden. § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG verlange keine Bindung der Arbeitsvertragsdauer an die Laufzeit der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel. Der für die Befristungskontrolle maßgebliche Vertrag unterliege hinsichtlich der Befristungsabrede nicht dem BAT.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der



vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen erstinstanzlichen Feststellungsantrag. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat am 30. September 1993 geendet. Die Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 11. August 1992 ist wirksam, weil der für diesen Vertrag vereinbarte Befristungsgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG vorgelegen hat.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht nur den letzten zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag der Befristungskontrolle unterzogen. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aufeinanderfolgenden und vorbehaltlos geschlossenen Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Ob die vorangegangenen Verträge rechtswirksam befristet waren, ist dann unerheblich (ständige Rechtsprechung, BAGE 71, 118, 123 = AP Nr. 2 zu § 57 b HRG, zu I 1 a der Gründe, m.w.N.). Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, haben die Parteien vorbehaltlos neue Arbeitsverträge geschlossen, mit denen sie ihr Arbeitsverhältnis jeweils auf eine neue Rechtsgrundlage gestellt haben. Allein die fortdauernde Inbezugnahme des BAT führt entgegen der Ansicht der Revision nicht zu einer Erweiterung der Befristungskon-



trolle auf die zuvor geschlossenen Arbeitsverträge.

2. Ebenso zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die Befristung des letzten Arbeitsverhältnisses nach den Vorschriften der §§ 57 a ff. HRG wirksam ist.

a) Nach § 57 a Satz 1 HRG gelten für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern i.S.d. § 53 HRG die §§ 57 b bis 57 f HRG. Der Kläger war nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wissenschaftlicher Mitarbeiter, der wissenschaftliche Dienstleistungen i.S.d. § 53 HRG, § 72 Universitätsgesetz Baden-Württemberg erbracht hat.

b) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der sachliche Befristungsgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG habe vorgelegen, trifft zu. Nach § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG ist ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter gegeben, wenn der Mitarbeiter aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und die Beschäftigung auch dementsprechend erfolgt.

Wie sich aus den Gesetzesmaterialien und Sinn und Zweck der Regelung ergibt, liegt eine haushaltsrechtliche Bestimmung i.S.d. Vorschrift vor, wenn der Haushaltsgesetzgeber mit der Anordnung der Mittelverwendung nur für befristete Beschäftigungen eine konkrete Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren



Zwecksetzung trifft. Ob die Mittel dafür summenmäßig oder in Form befristeter Planstellen ausgewiesen werden, ist unerheblich (KR-Lipke, 4. Aufl., § 57 b HRG Rz 14; Nagel, Fristverträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, § 57 b Rz 11; Reich, HRG, 4. Aufl., § 57 b Rz 4). Mit § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG wollte der Gesetzgeber die Befristung von Arbeitsverhältnissen aufgrund haushaltsrechtlicher Erwägungen erleichtern und erweitern (BT-Drucks. 10/2283, S. 6). Vor Inkrafttreten der §§ 57 a ff. HRG konnten haushaltsrechtliche Erwägungen eine Befristung im öffentlichen Dienst und damit auch im Hochschulbereich sachlich nur rechtfertigen, soweit die jeweilige Haushaltsstelle für eine im einzelnen bestimmte Zeitdauer ausgewiesen war (BAG Urteil vom 29. August 1979, BAGE 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 30. September 1981, BAGE 36, 229 = AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Nur für diesen Fall konnte davon ausgegangen werden, daß sich der Haushaltsgesetzgeber mit den jeweiligen Stellen und dem dortigen Arbeitsanfall befaßt hatte und dadurch ein sachlicher Grund für die Befristung gegeben war (Dörner, BGB-RGRK, § 620 Rz 94 ff.; Lipke, aaO, § 57 b HRG Rz 12, § 620 BGB Rz 172 ff., m.w.N.). Demgegenüber reicht es nach der Neuregelung dieses Befristungsgrundes im HRG aus, daß der Haushaltsgesetzgeber Haushaltsmittel mit einer Zweckbindung für befristete Arbeitsverhältnisse zur Verfügung stellt, der Arbeitnehmer entsprechend dieser Zweckbindung eingestellt und beschäftigt wird und seine Vergütung zu Lasten dieser Mittel erfolgt. Der Haushaltsgesetzgeber muß sich demzufolge nicht mehr mit den einzelnen konkreten Stellen befassen oder sol-



che konkreten Stellen einrichten und bewilligen. Eine solche Anforderung hätte zur Folge, daß diese Stellen im nachfolgenden Haushaltsplan gestrichen werden müßten, was die Befristung aus haushaltsrechtlichen Gründen nach dem HRG erschweren, jedoch nicht erleichtern würde.

An diesen Grundsätzen gemessen ist die Befristung des letzten Arbeitsvertrages nicht zu beanstanden. Der Staatshaushaltsplan des beklagten Landes hat für die Jahre 1993/1994 im Einzelplan 14, Kapitel 1423, Titelgruppe 94 und 429 95-5 eine summenmäßige Zweckbestimmung der Personalmittel für die Universitäten des Landes vorgesehen. Mit der hieran geknüpften Anordnung, die Mittel nur für befristete Beschäftigungen zu verwenden, hat der Haushaltsgesetzgeber auch eine konkrete Sachregelung verbunden, indem er das Sonderprogramm u.a. nur für besonders belastete Studienfächer bestimmt hat. Entgegen der Auffassung der Revision werden weitergehende Anforderungen von § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG nicht gestellt. Es wird weder verlangt, daß die Haushaltsmittel für eine bestimmte Zeit bewilligt sein müssen und anschließend wegfallen noch daß konkret befristete Stellen im Staatshaushaltsplan selbst ausgewiesen werden. Der Kläger ist während seiner Tätigkeit an der Universität M auch entsprechend der genannten Zweckbestimmung beschäftigt worden. Er ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts für die Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen an dem besonders belasteten Studiengang Volkswirtschaftslehre an der Universität M eingestellt und eingesetzt worden.



c) Die Wirksamkeit der Befristung scheitert auch nicht daran, daß die Dauer des Arbeitsvertrages nicht mit der Laufzeit der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel übereinstimmt. Eine solche zeitliche Übereinstimmung ist nach der Senatsrechtsprechung nicht erforderlich. Denn die Befristungsdauer ist nur im Sinne einer Plausibilitätskontrolle von Bedeutung, die Rückschlüsse darauf erlaubt, ob ein sachlicher Befristungsgrund überhaupt vorliegt oder ein solcher nur vorgeschoben ist (BAG Urteil vom 10. Juni 1992 - 7 AZR 346/91 - EzA § 620 BGB Nr. 116, zu III 3 der Gründe). Im Falle des § 57 b Abs. 2 Nr. 2 bis Nr. 4 HRG richtet sich die Befristungsdauer ausschließlich nach der vertraglichen Vereinbarung (§ 57 c Abs. 1 HRG) und muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. Dementsprechend kommt es allein auf die im Arbeitsvertrag vereinbarte Befristungsdauer unabhängig davon an, ob sich für die Dauer der Befristung ihrerseits ein sachlich rechtfertigender Grund finden läßt. Die Bestimmung der Vertragsdauer innerhalb der zeitlichen Grenzen des § 57 c Abs. 2 bis 4 HRG obliegt allein den Vertragsparteien. Von einer Prognose des Arbeitgebers darüber, wie lange sachliche Gründe für die Befristung vorliegen werden, ist die Wirksamkeit einer Befristungsabrede nicht mehr abhängig. Der Schutz des wissenschaftlichen Mitarbeiters gegen eine sozial unvertretbare Ausdehnung seiner befristeten Beschäftigung wird durch § 57 c Abs. 2 bis 4 HRG erreicht. Im Rahmen der Höchstgrenze des § 57 c Abs. 2 HRG ist jede Vereinbarung über eine kalendermäßig bestimmte oder bestimmbare Dauer zulässig (BAG Urteil vom 19. August 1992, BAGE 71, 118, 127 = AP Nr. 2 zu § 57 b HRG, zu I 2 b cc der Gründe; BAG Urteil vom



13. April 1994 - 7 AZR 551/93 - AP Nr. 1 zu § 57 c HRG). Diesen Anforderungen genügt der Arbeitsvertrag vom 11. August 1992.

3. Die Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 der Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) stehen der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht festgestellt hat. Die tarifliche Vorschrift ist nach § 57 a Satz 2 HRG nicht anwendbar. Danach sind arbeitsrechtliche Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverhältnisse nur insoweit anzuwenden, als sie den Vorschriften des § 57 a bis f HRG nicht widersprechen. Die §§ 57 a ff. HRG sind zweiseitig zwingendes Recht und können damit nicht durch dem Arbeitnehmer günstigere Normen abbedungen werden. Ein Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG liegt hierin nicht (BAG Urteil vom 30. März 1994 - 7 AZR 229/93 - AP Nr. 1 zu § 57 a HRG, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; BAG Urteil vom 15. März 1995 - 7 AZR 737/94 - AP Nr. 10 zu § 2 BAT SR 2y, zu IV 2 b der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; Staudinger/Preis, BGB, 13. Aufl., § 620 Rz 212; Lipke, aaO, § 57 a HRG Rz 10 b; Buchner, RdA 1985, 258, 280; a.A. Nagel, aaO, § 57 a Rz 10). Zu den arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen, die nur anwendbar sind, wenn sie dem HRG nicht widersprechen, gehören auch tarifvertragliche Regelungen (BAG Urteil vom 30. März 1994, aaO, zu III 2 b der Gründe; Lipke, aaO, § 57 a HRG Rz 22; Buchner, aaO, S. 277; Reich, aaO, § 57 a Rz 3). Das verwehrt es dem Kläger, sich auf die Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT zu berufen.



4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Steckhan

Bröhl

Schmidt

Olga Berger

Niehues



[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](#)