

Aktenzeichen: 7 AZR 351/83

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 31. Oktober 1984
- 7 AZR 351/83 -

I. Arbeitsgericht
Marburg

Urteil vom 23. März 1982
- 1 Ca 626/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 11. November 1982
- 12 Sa 912/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung wegen Aufgabe von befristeter Dauer, Drittmittelfinanzierung

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1; BAT SR 2 y Nr. 1

Leitsätze:

Keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 351/83
12 Sa 912/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
31. Oktober 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Oktober 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Klee-schulte für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt vom 11. November 1982 - 12 Sa 912/82 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen begründeten Arbeitsverhältnisses.

Der 1936 geborene Kläger hat ein Studium der Kunstgeschichte ohne formalen Abschluß absolviert. Eine begonnene Promotion ist noch nicht vollendet.

Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 12. November 1976 ist der Kläger "mit Wirkung vom 15.11.1976 für folgende Aufgabe von begrenzter Dauer "Dokumentationsprojekt Marburger Index" (Bilddokumentation Kunst in Deutschland) bis zum 14.11.1981 als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer" eingestellt worden.

Ziel des Projektes war die Schaffung einer Dokumentation fotografischer Aufnahmen der Kunst in Deutschland mittels der sogenannten Microfiche-Technik, um sie so interessierten Benutzern zugänglich zu machen. Ausgewertet werden sollten zunächst rd. 500.000 Fotografien, und zwar insbesondere aus dem Bildarchiv Foto Marburg. Die Finanzierung des Projektes erfolgte auf fünf Jahre beschränkt durch die Stiftung Volkswagenwerk. Ein längerer Förderungszeitraum ist nach den Satzungen dieser Stiftung nicht zulässig.

Die Aufgabe des Klägers bestand in der Herstellung von Bildtiteln. Seine Eingruppierung erfolgte zunächst nach VergGr. VI b BAT, aufgrund einer Vertragsänderung vom 30. März 1981 mit Wirkung vom 1. Januar 1980 nach VergGr. V b BAT. Das beklagte Land weigert sich unter Berufung auf die vertragliche Befristung, den Kläger über den 14. November 1981 hinaus zu beschäftigen.

- 3 -



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



Mit seiner am 8. Dezember 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Befristung sei sachlich nicht gerechtfertigt und daher unwirksam. Es habe sich bei dem ersten Projekt über fünf Jahre nicht um einen abgeschlossenen Abschnitt gehandelt, sondern um den Teil eines zusammenhängenden Forschungsprojektes. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 14. November 1981 hinaus unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es meint, der Kläger sei für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt worden. Es habe von vornherein feststanden, daß das Projekt nach fünf Jahren in dieser Form nicht fortgesetzt werde. Ziel sei es gewesen, mit der Aufarbeitung von ca. 500.000 Fotografien einen Anstoß zu geben, um andere Institute zur Mitarbeit und entsprechenden Erfassung ihrer jeweiligen Fotografien zu bewegen. Dieses Ziel sei im wesentlichen erreicht worden. In Marburg würden zwar auch zukünftig ca. 15.000 Fotografien jährlich erfaßt. Dies geschehe jedoch durch das Fotoarchiv Marburg mit den dort planmäßig angestellten Mitarbeitern.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, die Befristung sei durch die zeitlich begrenzte Aufgabenstellung und die damit verbundene begrenzte Finanzierung sachlich gerechtfertigt gewesen. Die Dauer der Befristung entspreche der Dauer der Aufgabe. Die tariflich zulässige Höchstfrist sei nicht überschritten worden. Die vom Kläger eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Die Revision ist aufgrund des Beschlusses des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Mai 1983 wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen worden. Der Kläger verfolgt mit der Revision seinen Klageantrag weiter. Das beklagte Land bittet, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist als unbegründet zurückzuweisen, denn das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei wie vereinbart wirksam befristet worden.

I. Das Landesarbeitsgericht hat insbesondere ausgeführt, mit Hilfe des sogenannten Microfiche-Verfahrens sollten in fünf Jahren insgesamt etwa 500.000 Fotos ausgewertet und damit eine Dokumentationsgrundlage geschaffen werden, die Abnehmern zu günstigen Bedingungen einschließlich einer topographischen Klassifikation geliefert werden sollte. Bei diesem Projekt sei das beklagte Land von einem binnen fünf Jahren veröffentlichbaren Bestand an im Marburger und Kölner Bildarchiv vorhandenen und leicht greifbaren Fotos von insgesamt ca. 500.000 ausgegangen. Nach Ablauf dieser fünf Jahre habe die Bilddokumentation mit jährlichen Ergänzungslieferungen von etwa 30.000 Aufnahmen aus beiden Archiven weitergeführt werden sollen.

Wegen dieser Umstände, die unter den Parteien nicht streitig seien, sei die Prognose des beklagten Landes, daß das Teilprojekt Bilddokumentation mit den vorgesehenen Mitteln und der geplanten Zielsetzung binnen der fünfjährigen Projektlaufzeit zu realisieren sein werde, nicht zu beanstanden. Der Arbeitsvertrag des Klägers habe auf diese Zeitdauer befristet werden können wegen der von ihm im Rahmen dieses Teilprojekts übernommenen Aufgaben. Diese Aufgaben seien nach der Konzeption des Teilprojekts, etwa 500.000 Fotos in diesem Zeitraum auf Microfiches verfilmt herauszubringen, im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nur für eine begrenzte Dauer angefallen. Der Kläger sei nämlich nicht etatmäßiger Mitarbeiter für das Fotoarchiv Marburg gewesen, sondern lediglich zur (befristeten) Mithilfe bei dem auf fünf Jahre projektierten besonderen Arbeitsanfall im Rahmen des



- 5 -

Teilprojekts Bilddokumentation eingestellt worden. Deshalb sei nicht zu beanstanden, daß der Arbeitsvertrag von einer Aufgabenstellung von begrenzter Dauer ausgegangen sei.

Der Kläger könne auch nicht verlangen, im zweiten Teilprojekt der Dokumentation (unbefristet) weiterbeschäftigt zu werden. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz biete keine Anspruchsgrundlage, denn das beklagte Land habe unwidersprochen darauf hingewiesen, es beschäftige nur solche Mitarbeiter im zweiten Teilprojekt weiter, die über eine abgeschlossene wissenschaftliche Ausbildung verfügten und bereits länger als fünf Jahre in einem Arbeitsverhältnis zum beklagten Land gestanden hätten. Mit diesem Personenkreis sei der Kläger nicht vergleichbar.

II. Die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe den Begriff "Tätigkeit von begrenzter Dauer" verkannt. Im Rahmen des Projektes "Marburger Index" seien zunächst zwar etwa 500.000 Fotografien ausgewertet worden, diese Tätigkeit falle im Bildarchiv Foto-Marburg aber weiterhin an. Nach Auffassung des Klägers kann nur eine Tätigkeit als von begrenzter Dauer bezeichnet werden, die ihrer Natur nach - sozusagen immanent - begrenzt ist. Aus dem Schutzcharakter der Vorschrift der SR 2 y BAT folge, daß der Begriff der begrenzten Dauer nach Nr. 1 Buchstabe b objektiv zu bestimmen sei. Daher lägen Aufgaben von begrenzter Dauer nur vor, wenn die Aufgabe als solche innerhalb einer die Fünf-Jahres-Grenze nicht übersteigenden Frist abgeschlossen werden könne. Falle die Tätigkeit dem Grunde nach weiterhin an, sei auch kein sachlicher Grund für eine Befristung vorhanden.

III. Entgegen der Ansicht der Revision ist das Arbeitsverhältnis des Klägers wegen einer Aufgabe von begrenzter Dauer wirksam befristet worden, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Nach dem unstreitigen Sachverhalt hat der Kläger an einer auf fünf Jahre begrenzten besonderen Aufgabe mitgearbeitet, die nach Ablauf dieser Zeit in dieser Art und Weise nicht weiter betrieben worden ist und auch nicht weiter betrieben werden sollte.

Wegen Aufgaben von begrenzter Dauer können auch im öffentlichen Dienst Arbeitsverträge befristet werden (vgl. u. a. BAG Urteil vom 12. Februar 1981 - 2 AZR 1108/78 - AP Nr. 1 zu § 5 BAT mit weiteren Nachweisen). Das Merkmal "Aufgaben von begrenzter Dauer" entfällt - entgegen der Ansicht der Revision - nicht schon stets dann, wenn Aufgaben wahrgenommen werden, die im Grunde bei einer Behörde oder Hochschule auch in Zukunft anfallen; es entfällt z. B. nicht, wenn diese zukünftigen Aufgaben nach der Organisation der Behörde planmäßig von Arbeitnehmern besonderer Ausbildung oder Qualifikation verrichtet werden sollen, über die der befristet eingestellte Arbeitnehmer nicht verfügt (vgl. BAG Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 4 der Gründe). Entgegen der Ansicht der Revision kann demnach auch bei Tätigkeiten, die nicht ihrer Natur nach - sozusagen immanent - begrenzt sind, eine Aufgabe von begrenzter Dauer im Sinne der SR 2 y des BAT vorliegen.

Diesen Grundsätzen entsprechend handelt es sich bei dem Aufbau des Projekts "Marburger Index" um eine Aufgabe von begrenzter Dauer. Das Projekt "Marburger Index" wurde gemäß der Satzung der Stiftung Volkswagenwerk auf fünf Jahre beschränkt finanziert. Das beklagte Land verfolgte das Ziel, während dieser Zeit ca. 500.000 Fotos auszuwerten und damit eine Dokumentationsgrundlage zu schaffen. Dem Kläger und den weiteren neun Projektmitarbeitern oblag lediglich der Aufbau des Dokumentationsprojektes. Diese Aufgabe - von begrenzter Dauer - ist inzwischen erfüllt. Die Fortführung des Projekts konnte und sollte allein mit den wesentlich geringeren etatmäßigen Mitteln und Mitarbeitern des Bildarchives erfolgen.



Der Revision ist zuzugestehen, daß die quantitative Begrenzung der Aufbauphase über einen Zeitraum von fünf Jahren im Hinblick auf die Finanzierungsmodalitäten des Drittmittelgebers erfolgt ist. Diese Planung des beklagten Landes ist jedoch entgegen der Ansicht der Revision nicht zu mißbilligen. Es ist darauf abzustellen, daß dem beklagten Land nur auf Zeit erhebliche finanzielle Mittel zum Aufbau des Dokumentationsprojektes zur Verfügung gestanden haben. Im Rahmen der vorgegebenen finanziellen Möglichkeiten war es sachgerecht, in der Aufbauphase zunächst ca. 500.000 Fotografien auszuwerten und dafür zehn Mitarbeiter befristet einzustellen. Die Tätigkeit des Klägers wird nicht dadurch zur Daueraufgabe, daß der "Marburger Index" von den etatmäßigen Mitarbeitern des Bildarchivs Foto Marburg nach Abschluß der Aufbauphase mit wesentlich geringerem Aufwand fortgeführt wird.

Die Parteien hätten die Befristung übrigens auch stützen können auf die für die Dauer von fünf Jahren begrenzte Drittmittelfinanzierung durch die VW-Stiftung. Das Bundesarbeitsgericht hat zwar mehrfach entschieden, daß haushaltsrechtliche Erwägungen im allgemeinen keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses darstellen (vgl. BAG 1, 128, 135 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG, zu 4 der Gründe; Urteil vom 26. November 1955 - 2 AZR 516/54 - AP Nr. 14 zu § 1 KSchG). Dies gilt insbesondere, wenn die haushaltsrechtlichen Erwägungen auf eine Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr abheben, wenn eine allgemeine Mittelkürzung zu erwarten ist oder wenn lediglich allgemeine Einsparungen haushaltsrechtlich angeordnet werden (Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 der Gründe, im Anschluß an BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages wird nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedoch anerkannt, wenn eine Haushaltsstelle von vorn-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

herein nur für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt ist und sie anschließend fortfällt. Dann ist davon auszugehen, daß der Haushaltsgesetzgeber sich selbst mit den Verhältnissen gerade dieser Stelle befaßt und aus sachlichen Erwägungen festgelegt hat, daß dieser konkrete Arbeitsplatz nicht mehr bestehen soll (BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Entsprechend hat der Senat für den Hochschulbereich ausgeführt (Urteil vom 25. Januar 1980, aaO), es sei wesentlich, daß sowohl der Drittmittelgeber als auch die Universität sich durch ihren Vorschlag gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befaßt und ihre Entscheidung über den späteren Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen hätten, daß mithin aufgrund der gegebenen und hinzunehmenden haushaltsrechtlichen Entscheidung die vorübergehende Beschäftigung sachlich gerechtfertigt sei. In seinem Urteil vom 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - (BAG 41, 110, 116 = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter II 3 der Gründe) hat der erkennende Senat ausgeführt, es sei anerkannt, daß die begrenzte sachliche Zielsetzung, die der Drittmittelgeber mit der zeitlich begrenzten Finanzierung eines Arbeitsplatzes verfolge, auch für das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als dem Drittmittelempfänger erheblich werde und damit geeignet sei, eine entsprechende Befristung sachlich zu rechtfertigen.

Diese Umstände sind auch bei der Auslegung des Merkmals der "Aufgabe von begrenzter Dauer" im Sinne der SR 2 y BAT zu berücksichtigen. Der Kläger konnte nach alledem zur Bewältigung des auf fünf Jahre projektierten besonderen Arbeitsanfalls im Rahmen des Teilprojekts Dokumentation befristet eingestellt werden.

Diesem Ergebnis steht - entgegen der Ansicht der Revision - auch nicht das (unveröffentlichte) Urteil des Vierten Senats vom 2. Mai 1979 - 4 AZR 477/77 - entgegen. In jener Entscheidung war ein anderer Sachverhalt zu beurteilen. Dort war ein Arbeitnehmer



befristet eingestellt worden für Aufgaben, die auch nach Ablauf der Befristung ständig in gleicher Art und Weise anfielen, nämlich mit der Beobachtung und Wartung von Meßanlagen im Bereich eines Universitäts-Instituts. Nur in jenem Zusammenhang hat der Vierte Senat ausgeführt, eine Drittmittelfinanzierung allein stelle keinen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses dar. Jener vom Vierten Senat entschiedene Fall läßt sich daher mit dem Streitfall des Klägers, der für einen besonderen und vorübergehenden Arbeitsanfall eingesetzt worden ist, nicht vergleichen.

2. Die vereinbarte Befristung scheitert auch nicht an dem von der Rechtsprechung entwickelten Erfordernis der sachlichen Berechtigung der Dauer der Befristung (vgl. u. a. BAG Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 und BAG 33, 26 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, mit weiteren Nachweisen). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß im konkreten Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß die gewählte Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Dabei haben generelle Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden, und zwar in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist. Die Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen an Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen. Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, von der Prognose des Arbeitgebers abhängig.

Die von den Parteien vereinbarte Beschäftigungsdauer hält - wie bereits die Vorinstanzen zutreffend dargelegt haben - einer Überprüfung nach diesen Kriterien stand. Befristete Arbeitsver-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

träge sind im Hochschulbereich nicht unüblich; sie werden begründet zur Mitarbeit an einem bestimmten Forschungsprojekt, zum Abschluß einer Promotion oder Habilitation oder zur Durchführung einer besonderen Fortbildungsmaßnahme. Diese Praxis entspricht auch weitgehend der Auffassung verständiger und verantwortungsvoller Vertragspartner.

Hinsichtlich der besonderen Umstände des vorliegenden Falles ist zu berücksichtigen, daß es sich um ein durch Drittmittel finanziertes Projekt handelte. In Anbetracht der auf fünf Jahre beschränkten Finanzierung durch die Stiftung Volkswagenwerk umfaßte das Dokumentationsprojekt lediglich die Aufbauphase, in der 500.000 Fotografien ausgewertet werden sollten. Aufgrund der vorgegebenen Umstände war es sachgerecht, zehn Mitarbeiter - darunter den Kläger - jeweils auf fünf Jahre befristet für die Aufbauphase dieses Dokumentationsprojektes einzustellen. Der Aufbau der Dokumentation stellt eine abgeschlossene "Aufgabe" im Sinne der Nr. 1 Buchstabe b SR 2 y BAT dar. Gegebenenfalls folgende Anschlußprojekte wie die "Registerproduktion zum Marburger Index" sind neue "Aufgaben" im Sinne der Tarifnorm.

3. Entgegen der Ansicht der Revision ist der Kläger nicht nur zur zeitweiligen Aushilfe im Sinne der Nr. 1 Buchstabe c der SR 2 y BAT eingestellt worden, ohne daß dies - wie dann erforderlich gewesen wäre (Nr. 2 der SR 2 y BAT) - im Arbeitsvertrag zum Ausdruck gebracht worden ist. Für qualifizierte Arbeiten, wie sie der Kläger verrichtet hat, werden üblicherweise keine Aushilfskräfte eingestellt. Im übrigen werden Aushilfskräfte regelmäßig auch nur für kurze Zeit beschäftigt. Dies folgt auch aus der Vorschrift des § 622 Abs. 4 BGB, in der bestimmt ist, daß kurze vertraglich vereinbarte Kündigungsfristen, die bei Aushilfsverträgen zulässig sind, nicht gelten, wenn das Aushilfsarbeitsverhältnis über die Dauer von 3 Monaten hinaus fortgesetzt wird. Daß die Parteien selbst nicht von einem Aushilfsarbeitsverhältnis ausgegangen sind, sondern von einer Be-



schäftigung für eine Aufgabe von begrenzter Dauer, ergibt sich auch aus dem von den Parteien gewählten Text des Arbeitsvertrages.

4. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Anstellung nach der Protokollnotiz Ziffer 4 zu Nr. 1 der SR 2 y BAT. Diese Vorschrift enthält kein Anstellungsgebot. Diese Bestimmung über die Bevorzugung von Zeitarbeitern engt lediglich – über das Verbot der willkürlichen Ungleichbehandlung hinaus – das Ermessen der Behörde bei der Auswahl der Bewerber für Dauerarbeitsplätze ein (vgl. KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 226 und BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 – 2 AZR 483/73 – AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag mit Anmerkung von Fenn). Tatsachen, aus denen auf seine Ungleichbehandlung geschlossen werden könnte, hat der Kläger nicht vorgetragen. Abgesehen davon hat er auch keinen Antrag wegen eines etwaigen Anstellungsanspruchs gestellt.

IV. Nach alledem war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Becker

Neumann

Kleeschulte



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)