

Aktenzeichen: 7 AZR 363/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 3. Dezember 1986
- 7 AZR 363/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 11. Dezember 1984
Krefeld - 4 Ca 1776/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 15. Mai 1985
Düsseldorf - 12 Sa 192/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mehrfache Befristung - Drittmittelfinanzierung

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT:SR 2 y Nrn. 1, 2, 7

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Zweckbefristeter Arbeitsvertrag



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 363/85

12 Sa 192/85 Düsseldorf

Verkündet am
3. Dezember 1986

Siegel,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neuroth und Breier für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. Mai 1985 - 12 Sa 192/85 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der von ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Befristungen.

Der Kläger ist seit dem 1. April 1978 als Diplom-Ingenieur bei dem Geologischen Landesamt des beklagten Landes beschäftigt und bezog zuletzt ein Bruttomonatsgehalt von 4.292,-- DM.

Der Beschäftigung lagen drei befristete Arbeitsverträge zugrunde, nämlich

1. der Vertrag vom 3. April 1978 für die Zeit vom 1. April 1978 bis zum 31. Dezember 1981,
2. der Vertrag vom 5. August 1981 "mindestens bis zum 30. September 1982",
3. der Vertrag vom 31. August 1984 für die Zeit vom 1. September 1984 bis zum 31. Dezember 1987.

In den Arbeitsverträgen wurde jeweils auf die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in der jeweiligen Fassung und die ergänzenden tarifvertraglichen Regelungen verwiesen.

Als Grund für die zeitliche Begrenzung des ersten Arbeitsvertrages zum 31. Dezember 1981 wurde angegeben:

"Für das Forschungsvorhaben "Kohlenvorratsberechnung" als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer."

In dem zweiten vorbehaltlos geschlossenen Arbeitsvertrag vom 5. August 1981 heißt es hierzu:

"Im Rahmen der durch den BMFT (Bundesminister für Forschung und Technologie) zur Verfügung gestellten Mittel mindestens bis zum 30.9.1982 für das Forschungsvorhaben "Kohlenvorratsberechnung" für Aufgaben von begrenzter Dauer."

Das Geologische Landesamt begründete mit Schreiben an den Kläger vom 31. August 1981 die zweite Befristung damit, daß die vom BMFT zur Verfügung gestellten Drittmittel nach dem aufgestellten Finanzierungsplan mindestens bis zum 30. September 1982 reichen würden und mündlich weitere Mittel in Aussicht gestellt worden seien, so daß nach dem Stand der Dinge mit einer Weiterbeschäftigung bis Ende 1983 gerechnet werden könne.



- 3 -

Der Kläger arbeitete an dem Forschungsprojekt "Kohlenvorratsberechnung" tatsächlich bis mindestens August 1984.

Mit Schreiben vom 31. August 1984 bot das beklagte Land dem Kläger den Abschluß eines weiteren, zum 31. Dezember 1987 befristeten Arbeitsvertrages für das Forschungsvorhaben "Aufbau eines geologischen Informationssystems für die Steinkohlenlagerstätten in Nordrhein-Westfalen und im Saarland" an. Der Kläger nahm das Vertragsangebot zunächst nicht an, da er sich nach seiner Meinung bereits in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis mit dem Geologischen Landesamt befand. Am 4. September 1984 und nochmals mit Schreiben vom 19. September 1984 teilte ihm die Beschäftigungsbehörde mit, daß das Forschungsprojekt "Kohlenvorratsberechnung" zum 31. August 1984 beendet worden sei und er entsprechend der Nr. 7 Abs. 4 der Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte zum BAT (SR 2y BAT) gerechnet ab dem 4. September 1984 nur noch weitere vier Wochen entlohnt werde. Der Kläger unterzeichnete schließlich den Anstellungsvertrag vom 31. August 1984, allerdings mit dem Vorbehalt, daß sämtliche ihm aus seiner bisherigen Tätigkeit am Geologischen Landesamt entstandenen tarifvertraglichen Rechte nicht geschmälert werden und nicht verlorengehen dürften.

Mit seiner Klage vom 27. September 1984 erstrebt der Kläger die Feststellung, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Er hat geltend gemacht, in der Zeit vom 1. Januar bis Ende August 1984 sei er ohne schriftlichen Arbeitsvertrag beschäftigt worden, da ausweislich des Schreibens der Beschäftigungsbehörde vom 31. August 1981 der zweite befristete Arbeitsvertrag lediglich eine Laufzeit bis Ende 1983 gehabt habe. Folglich sei ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet worden.

Abgesehen davon gehöre die Erkundung und der Nachweis der Vorräte an mineralischen Rohstoffen zu den ständigen Aufgaben eines Geologen. Bei dem Forschungsvorhaben "Aufbau eines geologischen Informationssystems für die Steinkohlen-



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



- 4 -

lagerstätten in Nordrhein-Westfalen und im Saarland" handele es sich um die Fortführung des ursprünglichen Forschungsprojekts. Deshalb habe das Landesamt durch die Niederschrift zum Arbeitsvertrag vom 31. August 1984 auch ausdrücklich versucht, sich abzusichern.

Das beklagte Land habe den Befristungen lediglich haushaltsrechtliche Erwägungen zugrunde gelegt; dies reiche zur sachlichen Begründung selbst dann nicht aus, wenn sie Drittmittel beträfen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien
ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

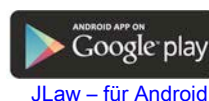
Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat vorgetragen, bei dem Forschungsvorhaben "Kohlenvorratsberechnung" habe es sich um eine Aufgabe von begrenzter Dauer gehandelt. Deshalb sei der Kläger aufgrund der beiden Verträge vom 3. April 1978 und 5. August 1981 in zulässiger Weise bis zu dessen Abschluß am 31. August 1984 befristet beschäftigt worden. Bei diesem Projekt habe es sich um eine genau umrissene befristete Aufgabe gehandelt, die nicht die Erforschung von neuen Kohlelagerstätten zum Inhalt gehabt habe, sondern die Berechnung der bekannten Lagerstätten.

Motiv für den zweiten Arbeitsvertrag sei gewesen, ein weiteres Abwandern von Arbeitskräften zu verhindern, um das Forschungsziel erreichen zu können. Weil im Jahre 1980 wegen der angespannten Haushaltslage des Bundesministeriums für Forschung und Technologie als des Drittmittelgebers der Abbruch des Projekts möglich erschienen sei, habe nämlich etwa die Hälfte des eingesetzten Personals die bestehenden Arbeitsverträge vorzeitig aufgelöst. Mit allen noch verbliebenen Mitarbeitern seien am 5. August 1981 Verträge mit dem Inhalt abgeschlossen worden, daß diese eine so lange Laufzeit haben sollten, wie Mittel des Bundesministers bereitstünden.



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



Mit Schreiben vom 31. August 1981 sei lediglich ein allgemeiner Hinweis auf den Finanzierungsplan des BMFT gegeben, hingegen keine Dauer der Befristung verbindlich festgesetzt worden.

Dem dritten Arbeitsvertrag liege ein neues Forschungsprojekt mit deutlich anderer Zielrichtung zugrunde, das ebenfalls drittmittelfinanziert sei und deshalb die vorgenommene Befristung sachlich rechtfertige.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und festgestellt, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Die Berufung des beklagten Landes ist erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

Die vom Berufungsgericht angestellten rechtlichen Überlegungen sind nicht geeignet, die Unzulässigkeit der vorgenommenen Befristungen der Arbeitsverträge vom 5. August 1981 und 31. August 1984 zu begründen. Wegen fehlender tatsächlicher Feststellungen ist eine abschließende rechtliche Beurteilung dieser Befristungen nicht möglich.

A. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, zwischen den Parteien sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen, weil zumindest die in dem zweiten Vertrag vom 5. August 1981 vereinbarte Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sei. Dieser Vertrag enthalte nämlich eine Koppelung der Vertragsdauer an die zur Verfügung gestellten Drittmittel. Dadurch, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht nur vom Abschluß der Forschungsarbeit abhängig gemacht worden sei, sondern auch von



- 6 -

haushaltspolitischen Entscheidungen des Bundesministers für Forschung und Technologie (BMFT), die weder vom Kläger noch vom Geologischen Landesamt vorhersehbar oder beeinflussbar gewesen seien, seien die Interessen des Klägers in unzumutbarer Weise beeinträchtigt worden, denn die Vertragsbeendigung sei für ihn nicht mehr eindeutig vorhersehbar gewesen.

Zwar könnten auch haushaltsrechtliche Entscheidungen bei der Finanzierung durch Drittmittelgeber eine Rolle bei der Befristung eines Arbeitsverhältnisses spielen, allerdings nur, wenn eine Stelle von vornherein für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt worden sei und anschließend fortfalle, weil dann davon auszugehen sei, daß sich das für die Finanzierung zuständige Organ mit den konkreten Verhältnissen der Stelle befaßt habe. Im vorliegenden Fall reiche die allgemeine Befürchtung, die Mittel des BMFT könnten gekürzt werden oder entfallen, für die Anerkennung eines sachlichen Grundes nicht aus.

Zwischen den Parteien habe daher mindestens seit dem 30. September 1982 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden. Dies sei durch den späteren Vertrag vom 31. August 1984 nicht erneut wirksam befristet worden, denn der Kläger habe durch den bei Abschluß dieses Vertrages erklärten ausdrücklichen Vorbehalt verdeutlicht, daß er auf seine Rechte aus einem bereits bestehenden Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nicht verzichten wolle.

B. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt (vgl. u.a. BAGE GS 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C der Gründe; BAGE 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der Gründe). Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem



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



- 7 -

Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

II. Im Hinblick auf diese Anforderungen hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend zunächst den Arbeitsvertrag vom 5. August 1981 geprüft.

1. Der Senat hat seit dem Urteil vom 8. Mai 1985 (- 7 AZR 191/84 - AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) in ständiger Rechtsprechung (vgl. die auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Urteile vom 11. Dezember 1985 - 7 AZR 329/84 - und vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 - AP Nr. 100 und 102 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) entschieden, daß es für die Frage, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses mangels eines sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag ankommt. Denn wenn die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen früheren befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit fortsetzen wollen und deshalb einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abschließen, so bringen sie damit regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehung allein maßgeblich sein soll. Auch die nachträgliche Befristung eines bisher unbefristeten Arbeitsverhältnisses stellt hinsichtlich der Dauer der Rechtsbeziehung nunmehr die allein verbindliche Regelung dar, denn ein unbefristetes und ein befristetes



Arbeitsverhältnis mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen, sondern schließen einander aus. Es kann deshalb nicht darauf zurückgegriffen werden, daß eine frühere Befristung unwirksam gewesen sei und die Parteien deshalb vor der Vereinbarung der letzten Befristung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden hätten.

Etwas anderes gilt aber, wenn der neue Arbeitsvertrag nur unter dem Vorbehalt zustande gekommen ist, daß zwischen den Parteien nicht bereits aufgrund eines vorangegangenen Vertrages ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden ist. In diesem Fall ist auch die sachliche Rechtfertigung der Befristung des vorhergehenden Vertrages zu überprüfen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat den bei Abschluß des letzten befristeten Arbeitsvertrages vom 31. August 1984 erklärten schriftlichen Vorbehalt dahingehend ausgelegt, der Kläger habe zum Ausdruck gebracht, auf seine Rechte aus einem bereits bestehenden Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nicht verzichten zu wollen. Es hat ferner festgestellt, diese Erklärung sei vom beklagten Land auch in diesem Sinne verstanden worden.

Der Senat ist an diese tatsächliche Feststellung und das Ergebnis der Auslegung gebunden, denn Verfahrensrügen hat die Revision in diesem Zusammenhang nicht erhoben, und die Auslegung einer nichttypischen Willenserklärung – darum handelt es sich bei dem Vorbehalt des Klägers vom 31. August 1984 – ist nur beschränkt revisibel. Die Auslegung einer derartigen Erklärung ist vom Revisionsgericht nur daraufhin zu überprüfen, ob das Berufungsgericht gegen die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB, gegen die Gesetze der Logik oder gegen allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat (vgl. BAG Urteil vom 17. Februar 1966 – 2 AZR 162/65 – AP Nr. 30 zu § 133 BGB; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 44. Aufl., § 550 Anm. 2 B m.w.N.). Solche Verstöße werden von der Revision nicht gerügt und sind auch nicht erkennbar.



Der vom Kläger erklärte Vorbehalt führt dazu, daß auch die Befristung des vorletzten Arbeitsvertrages zwischen den Parteien vom 5. August 1981 hinsichtlich ihrer sachlichen Rechtfertigung der richterlichen Überprüfung unterliegt.

Dagegen scheitert ein Rückgriff auf den ersten Arbeitsvertrag vom 3. April 1978 wegen der vorbehaltlosen Vereinbarung des befristeten Arbeitsvertrages vom 5. August 1981.

III. Der Arbeitsvertrag vom 5. August 1981 bestimmt, daß der Kläger "im Rahmen der durch den Bundesminister für Forschung und Technologie (BMFT) zur Verfügung gestellten Mittel mindestens bis zum 30. September 1982 für das Forschungsvorhaben "Kohlenvorratsberechnung" für Aufgaben von begrenzter Dauer weiterbeschäftigt wird". Diese Vertragsklausel enthält nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts drei verschiedene Beendigungstatbestände, nämlich

1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1982, falls keine weiteren Mittel vom BMFT mehr zur Verfügung gestellt werden;
2. Beendigung zu einem späteren Zeitpunkt, aber vor dem Abschluß des Forschungsvorhabens, wenn keine Mittel mehr vorhanden sind;
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Abschluß des Forschungsvorhabens.

Soweit damit der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses der Parteien bis zum Abschluß der Forschungsaufgabe von der Bewilligung weiterer Drittmittel abhängig gemacht wird, sieht das Landesarbeitsgericht hierin eine auflösende Bedingung, die es für unwirksam hält, weil sie von haushaltspolitischen Erwägungen bestimmt sei. Die vereinbarte Zweckbefristung will das Landesarbeitsgericht nicht gelten lassen, weil sie wegen ihrer Kumulation mit einer auflösenden Bedingung die Interessen des Klägers in unzumutbarer Weise beeinträchtigt, denn durch diese Kumulation sei für den Kläger die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr eindeutig vorhersehbar gewesen. Dem vermag der Senat nicht zu folgen.



1. Ob die Vertragsbestimmung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei eventueller vorzeitiger Einstellung der Finanzierung des Projekts durch den BMFT als auflösende Bedingung wirksam ist, kann dahingestellt bleiben. Das beklagte Land hat sich für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf den Eintritt dieser auflösenden Bedingung berufen, sondern geltend gemacht, das Forschungsvorhaben "Kohlenvorratsberechnung" sei abgeschlossen. Damit be ruft es sich auf die Zweckbefristung des Vertrages.

2. Die Ungewißheit über das exakte Vertragsende ist charakteristisch für eine Zweckbefristung ebenso wie für eine auflösende Bedingung. In beiden Fällen ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht kalendermäßig bestimmt, sondern endet das Arbeitsverhältnis - bei der Zweckbefristung - mit Eintritt eines von den Parteien als gewiß (der Zeit nach aber als ungewiß) angesehenen Ereignisses oder - bei der auflösenden Bedingung - mit Eintritt eines als ungewiß angesehenen Ereignisses (vgl. BAG Urteil vom 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 - AP Nr. 7 zu § 620 BGB Bedingung, unter B. I 1 b aa der Gründe m.w.N.).

Das Bundesarbeitsgericht hat die Zweckbefristung eines Arbeitsverhältnisses nicht grundsätzlich für unzulässig erklärt, sondern darauf abgestellt, ob sie sich im Rahmen der Rechtsgrundsätze bewegt, die die Rechtsprechung zur Befristungskontrolle entwickelt hat ((BAGE 41, 391, 399 ff. = AP Nr. 14 zu § 15 KSchG 1969, zu B III der Gründe; BAG Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter II 3 der Gründe). Wegen der einer fristlosen Kündigung ähnlichen Wirkung der Zweckbefristung in den Fällen, in denen der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht frühzeitig erkennbar ist, kann allerdings bei dieser Art der Befristung auch eine Umgehung der zwingenden gesetzlichen oder tarifvertraglichen Mindestkündigungsfristen des § 622 Abs. 1, Abs. 2 bzw. Abs. 3 BGB in Verbindung mit dem jeweiligen Tarifvertrag in Betracht kommen, wenn der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht voraussehbar ist oder nicht in überschaubarer



- 11 -

Zeit liegt (BAGE 41, 391, 398 = AP Nr. 14 zu § 15 KSchG, zu B II 1 der Gründe; BAG Urteile vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - und vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 -, letzteres zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, AP Nr. 87 und 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Soweit eine Zweckbefristung wegen ihres ungewissen Endzeitpunktes im Hinblick auf eine mögliche objektive Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen Bedenken begegnet, betreffen diese jedoch nicht die Frage des Vorliegens eines sachlichen Befristungsgrundes, da sie nicht den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses, sondern die Frage der rechtzeitigen Information des Arbeitnehmers über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berühren. Die hierauf begründete Unwirksamkeit einer Zweckbefristung führt deshalb nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien, sondern dazu, daß das Arbeitsverhältnis nicht bereits mit der Zweckerreichung, sondern erst nach Ablauf einer der Mindestkündigungsfrist entsprechenden Auslaufrfrist endet. Diese beginnt, sobald der Arbeitnehmer durch eine entsprechende Mitteilung des Arbeitgebers oder in sonstiger Weise von der bevorstehenden oder bereits erfolgten Zweckerreichung Kenntnis erlangt hat. Dem Arbeitnehmer wird nämlich durch die überraschende Zweckerreichung kein dauerhafter Bestandsschutz, sondern lediglich die Möglichkeit genommen, sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig einzurichten (vgl. Senatsurteil vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Unter Berücksichtigung derselben Grundsätze ist auch die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer auflösenden Bedingung zulässig (vgl. BAG Urteil vom 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 - AP Nr. 7 zu § 620 BGB Bedingung, unter B I 1 c der Gründe).

Demnach kann die Ungewißheit der Vertragsbeendigung wegen des Abschlusses des Forschungsprojektes (Zweckbefristung) oder wegen des vorherigen Wegfalls der Drittmittel-



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



finanzierung (auflösende Bedingung) nicht mit der Konsequenz zur Unwirksamkeit dieser Vertragsgestaltung führen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden ist.

3. Auch aus Tarifbestimmungen ergeben sich gegen die Zulässigkeit der vereinbarten Zweckbefristung keine Bedenken.

Wegen der einzelvertraglichen Bezugnahme auf den BAT und die ihn ergänzenden Tarifverträge ist davon auszugehen, daß sich die Parteien in allen ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Rechtsfragen so behandeln lassen wollten, wie sich tarifgebundene Parteien kraft des Tarifvertrages behandeln lassen müssen (BAGE 48, 215, 217 = AP Nr. 90 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe). Im Entscheidungsfalle bestehen keine Anhaltspunkte dafür, daß die Anwendung der SR 2y BAT ausgeschlossen werden sollte.

a) Die Anwendung der Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT führt nicht zur Unwirksamkeit der Befristung eines weiteren Arbeitsvertrages, wenn nur zusammen mit einem vorausgegangenen befristeten Arbeitsvertrag die Dauer von fünf Jahren überschritten wird. Diese Tarifnorm verbietet nur, einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer abzuschließen, wenn bereits beim Abschluß des Vertrages zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können. Wie der Senat bereits wiederholt entschieden hat, wird durch die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge, die nur insgesamt die Höchstdauer von fünf Jahren überschreiten, die Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 der SR 2y BAT selbst dann nicht objektiv umgangen, wenn die Befristungen dieser Arbeitsverträge auf gleichartigen Gründen beruhen (BAGE 44, 70, 72; 48, 215 = AP Nr. 79 und 90 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

b) Der Arbeitsvertrag vom 5. August 1981 genügt auch der Formvorschrift der Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 2 der SR 2y BAT. Danach ist im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine



Aufgabe von begrenzter Dauer die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll. Das ist hier geschehen. Als Aufgabe von begrenzter Dauer ist im Arbeitsvertrag das Forschungsvorhaben "Kohlenvorratsberechnung" angegeben.

c) Schließlich kann auch der Umstand, daß das beklagte Land dem Kläger erst nach dem behaupteten Abschluß des Forschungsvorhabens "Kohlenvorratsberechnung" die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgeteilt hat, nicht etwa wegen Verstoßes gegen Nr. 7 Abs. 4 SR 2y BAT zur Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses führen. Die Unterlassung der rechtzeitigen Mitteilung beeinflusst die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Eintritt der Zweckerreichung nicht; sie begründet lediglich den Anspruch des Arbeitnehmers auf Fortzahlung der Vergütung für vier Wochen, gerechnet vom Zugang der Mitteilung an (Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, SR 2y Nr. 7- Rz 6).

4. Hiernach kommt es für die Wirksamkeit der im Vertrag vom 5. August 1981 vereinbarten Zweckbefristung allein darauf an, ob sie sachlich gerechtfertigt ist, ob es sich also bei dem Forschungsvorhaben "Kohlenvorratsberechnung" um eine Aufgabe von begrenzter Dauer handelte und ob beim Abschluß des Vertrages zu erwarten war, daß sie innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden konnte (Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT). Hierzu bedarf es noch entsprechender tatsächlicher Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Gleiches gilt für die weitere Frage, ob das Forschungsvorhaben abgeschlossen ist und der Arbeitsvertrag damit wegen Zweckerreichung sein Ende gefunden hat. Der Rechtsstreit war deshalb zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Dr. Seidensticker

Roeper

Richter Dr. Steckhan
befindet sich in
Urlaub.
Dr. Seidensticker

Neuroth

Breier



[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](#)