

Aktenzeichen: 7 AZR 453/89
Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 27. Juni 1990
- 7 AZR 453/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. Februar 1984
Bochum - 3 Ca 313/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 20. Januar 1989
Hamm - 5 Sa 1209/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung - Mitarbeit an zeitlich begrenztem Forschungs-
projekt

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT SR 2y Nr. 2 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 453/89

5 Sa 1209/88 Hamm

Verkündet am
27. Juni 1990

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

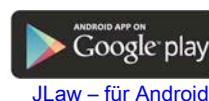
In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter



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



- 2 -

Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter
Metzinger und Professor Dr. Knapp für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. Januar 1989
- 5 Sa 1209/88 - 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 :

Der im Jahre 1954 geborene Kläger ist Diplom-Soziologe. Er
ist beim beklagten Land an der Universität B wie folgt
beschäftigt worden:

1. Als wissenschaftliche Hilfskraft vom
1. Januar 1979 bis 31. Januar 1980;
2. als wissenschaftlicher Angestellter für Aufgaben
von begrenzter Dauer (Mitarbeit am Forschungs-
vorhaben "Hochschulpädagogische Ausbildung") vom
1. Februar 1980 bis 30. Juni 1980 aufgrund
Arbeitsvertrages vom 6. Februar 1980;
3. als wissenschaftlicher Mitarbeiter für Aufgaben
von begrenzter Dauer zur Mitarbeit in dem zeit-
lich begrenzten Forschungsprojekt "Hochschul-
pädagogische Ausbildung" vom
1. Juli 1980 bis 31. Dezember 1982 aufgrund
Arbeitsvertrages vom 13. Juni 1980;
4. als wissenschaftlicher Mitarbeiter für Aufgaben
von begrenzter Dauer zur Mitarbeit in dem zeit-
lich begrenzten Forschungsprojekt "Ausbilder" vom
1. Januar 1983 bis 31. Dezember 1983 aufgrund
Arbeitsvertrages vom 8. Dezember 1982.

Der letztgenannte Vertrag lautet:



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



"§ 1

Herr H

wird für die Zeit vom 1.1.1983 bis 31.12.1983
als Wissenschaftlicher Mitarbeiter nach § 60
Abs. 4 a des Gesetzes über die wissenschaft-
lichen Hochschulen des Landes Nordrhein-West-
falen (WissHG) vom 20. November 1979 für Auf-
gaben von begrenzter Dauer bei der Uni-
versität B eingestellt.

§ 2

Die Einstellung erfolgt
zur Mitarbeit in dem zeitlich begrenzten For-
schungsprojekt "Ausbilder".

§ 3

Der Wissenschaftliche Mitarbeiter
hat Dienstleistungen im Sinne von § 60 Abs. 1
WissHG zu erbringen.

§ 4

Der Wissenschaftliche Mitarbeiter hat Tätig-
keiten, die unmittelbar der Erlangung einer
formalen Weiterqualifikation dienen, grund-
sätzlich nur außerhalb der regelmäßigen Ar-
beitszeit zu erbringen.

§ 5

Das Beschäftigungsverhältnis bestimmt sich
nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzen-
den, ändernden oder ersetzenden Tarifverträ-
gen, insbesondere nach den Sonderregelungen
für Zeitangestellte für Aufgaben von begrenz-
ter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y
BAT).

§ 6

Die Vergütung wird nach Vergütungsgruppe II a
BAT gewährt.

§ 7

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit be-
trägt 40 Stunden.



§ 8

Das Arbeitsverhältnis endet am 31.12.1983, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Für eine Beendigung vor diesem Zeitpunkt gelten die Vorschriften des BAT."

In dem formularmäßig gestalteten "Antrag auf Einstellung eines Wissenschaftlichen Mitarbeiters" vom 11. November 1982, der dem Abschluß des letzten Vertrages vorausgegangen ist, heißt es in der Anlage unter Ziffer 9 (Begründung des Antrags) einschließlich des vorgedruckten Textes:

"a) Ausführliche Schilderung der vorgesehenen Tätigkeiten - vgl. § 60 WissHG und Ziff. II.3 des Runderlasses vom 30.11.1978 -:

Wissenschaftliche Mitarbeit im Rahmen der Feldforschung des Forschungsprojekts Ausbilder: Theoretische Fundierung, Hypothesenbildung und deren Überprüfung mit Hilfe von Interviewleitfäden, Fragebögen etc. in arbeitssoziologischer und berufspädagogischer Hinsicht im Rahmen der empirischen Erhebungen, welche die entsprechende didaktische Planung, Vorbereitung und Durchführung von Ausbilderseminaren miteinschließen.

b) Grund für die Befristung und die Dauer der Befristung - z.B. Ausbildungstätigkeit, Wissenschäftleraustausch, Forschungsprojektgebundene Tätigkeiten, Aufgaben oder Dienstleistungen, die zugleich der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung dienen sollen (§ 60 Abs. 3 Satz 2 WissHG), Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Vakanz einer C 4/C 3-Stelle -.

Vordienstzeiten als Wiss. Hilfskraft, als Wiss. Assistent m.d.V.b. oder Wiss. Angestellter (außer Beiträge Dritter) sind bei Nichtpromovierten wegen eines evtl. Kettenarbeitsvertrages auf die 4-Jahresfrist anzurechnen, soweit nicht eine mehrmonatige Unterbrechung eingetreten ist oder deutlich abgrenzbare andere Aufgaben wahrgenommen werden.

Forschungsprojektgebundene Tätigkeiten



- 5 -

c) Stellungnahme dazu, ob bei nichtpromovierten Wiss. Mitarbeitern die Promotion beabsichtigt ist:

Nicht beabsichtigt.

d) ..."

Das in dem letzten Vertrag bezeichnete Forschungsprojekt "Ausbilder" war bis zum 31. Dezember 1984 begrenzt. Es war identisch mit dem Projekt "Tätigkeitsstrukturen, Arbeitssituationen und Berufsbewußtsein vom Ausbildungspersonal im Metallbereich", das (zu 80 % vom Bund und zu 20 % von der IG Metall) drittmittelfinanziert worden ist. In den durch Bescheid des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft vom 16. September 1982 für verbindlich erklärten Finanzierungsplänen für 1983 und 1984 ist die BAT II a-Stelle des Klägers nur für das Jahr 1983, nicht aber mehr für das Jahr 1984 ausgewiesen.

Der Kläger hat die Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 8. Dezember 1982 vor allem wegen der vereinbarten Dauer für unwirksam gehalten. Angesichts der mindestens bis Ende 1984 geplanten Dauer des Forschungsprojekts habe sein Arbeitsverhältnis nicht lediglich bis zum 31. Dezember 1983 befristet werden dürfen. Überdies seien auch die Befristungen der früheren Arbeitsverträge unwirksam gewesen. Bei Abschluß der jeweils neuen Verträge habe er weder die Vorstellung noch den Willen gehabt, ein schon zu einem früheren Zeitpunkt entstandenes unbefristetes Arbeitsverhältnis aufzuheben oder auf einen bereits erworbenen Kündigungsschutz zu verzichten. Insoweit hat der Kläger auf sein Schreiben vom 19. September 1986 an das beklagte Land verwiesen,

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

in dem er hilfsweise für den Fall, daß die Arbeitsgerichte in dem Abschluß der Arbeitsverträge vom 13. Juni 1980 und vom 8. Dezember 1982 gleichzeitig die Aufhebung eines früheren Arbeitsverhältnisses sehen sollten, seine zu diesen Arbeitsverträgen führenden Willenserklärungen wegen Irrtums über deren objektiven Inhalt angefochten hat.

Der Kläger hat beantragt,

1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1983 hinaus fortbesteht.
2. Das beklagte Land wird verurteilt, den Kläger für die Dauer des Feststellungsrechtsstreits zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Rechtfertigung der letzten Vertragsbefristung hat es im wesentlichen vorgetragen, der Kläger sei im Forschungsprogramm "Ausbilder", das insgesamt bis Ende 1984 geplant gewesen sei, nur für die Erledigung abgrenzbarer Teilaufgaben eingestellt worden, die zum 31. Dezember 1983 hätten auslaufen sollen. Diese Teilaufgaben seien im Einstellungsantrag ausführlich beschrieben worden. Mit dem Kläger sei vor Vertragsabschluß abgesprochen worden, daß diese Teilaufgaben bis Ende 1983 erledigt seien. Demgemäß sei die BAT II a-Stelle des Klägers auch nur für das Jahr 1983 beantragt und bewilligt worden. Zudem hat sich das Land zur Rechtfertigung der Befristung des letzten Vertrages auf den Gesichtspunkt der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses berufen. Schließlich hat das Land auch die Befristungen der früheren Verträge für wirksam gehalten.



Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 22. Februar 1984 der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Auf die Revision des Klägers hat der erkennende Senat mit Urteil vom 30. Oktober 1987 - 7 AZR 115/87 - (BAGE 57, 13 = AP Nr. 8 zu § 119 BGB) dieses erste Berufungsurteil mit der Begründung aufgehoben, das beklagte Land könne sich schon aus tarifrechtlichen Gründen (SR 2y BAT) nicht auf den vom Landesarbeitsgericht angenommenen Befristungsgrund der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses berufen. Zur Prüfung der Frage, ob der im Arbeitsvertrag angegebene Sachgrund der Mitarbeit des Klägers an einem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt die Befristung rechtfertige, hat der Senat die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

In der erneuten Verhandlung über die Berufung des beklagten Landes ist unstreitig geworden, daß die dem Kläger zugeteilte Aufgabe nur in dem ersten der beiden Jahre, über die sich das Forschungsprojekt "Ausbilder" erstreckte, wahrzunehmen war. Die Bewilligung der Mittel durch den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft vom 23. Dezember 1981 - ursprünglich auf die Jahre 1982 bis 1984 erstreckt, später auf die Jahre 1983 und 1984 begrenzt - ist u.a. mit der Auflage verbunden gewesen, daß die zugewilligten Mittel zweckgebunden seien, daß "Verwendungsnachweise bzw. Zwischennachweise" gemäß den Bewirtschaftungsgrundsätzen zu führen seien und daß die der Mittelbewilligung vom 16. September 1982 beigefügten Finanzierungspläne verbindlich seien. Diese Finanzierungspläne sahen die dem Kläger übertragene BAT II a-Stelle nur für das Jahr 1983, nicht aber für das Jahr 1984 vor.



Ferner ist unstreitig, daß dem Kläger bei Vertragsabschluß diese Ausgestaltung der Finanzierungspläne und damit bekannt war, daß die ihm dann übertragene Stelle nur für das Jahr 1983 vorgesehen war und alsdann fortfallen würde.

In dem vorstehend wiedergegebenen Sachverhalt sieht das beklagte Land den die Befristung des letzten Vertrages rechtfertigenden Grund, da der Kläger für eben dieses Forschungsprojekt eingestellt worden sei und seine Stelle nach den vorgeschriebenen Finanzierungsplänen nur für das Jahr 1983 eingerichtet worden sei. Die Forschungsarbeit habe im Jahre 1983 verdichtet werden sollen, was darin zum Ausdruck gekommen sei, daß für das Jahr 1983 Arbeiten zu erledigen gewesen seien, die bei Vertragsabschluß mit dem Kläger eindeutig auf das Jahr 1983 fixiert gewesen seien. Eine weitere Beschäftigung über das Jahr 1983 hinaus wäre nur nach einer Änderung des Zuwendungsbescheids möglich gewesen.

Der Kläger hat im erneuten Berufungsverfahren die Auffassung vertreten, der vom beklagten Land vorgetragene Befristungsgrund der begrenzten Mittelbewilligung stimme nicht mit dem im Vertrag vom 8. Dezember 1982 genannten Befristungsgrund überein. Die Befristung wegen einer zeitlich begrenzten Mittelbewilligung führe zu einer Qualifizierung des so beschäftigten Angestellten als Zeitangestellter im Sinne der SR 2y BAT. Dem stehe ein Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer gegenüber, der deshalb befristet tätig ist, weil die konkrete Aufgabe nur zeitlich begrenzt ist. Da das Forschungsprojekt "Ausbilder" noch während des Jahres 1984 und auch noch darüber hinaus betrieben worden sei,



lasse sich jedenfalls die Dauer der Befristung hier nicht rechtfertigen. Schließlich sei festzustellen, daß dem Personalrat ein falscher Befristungsgrund angegeben worden sei, wenn es dort nämlich heiße, die Laufzeit des Forschungsprojekts gehe mit dem 31. Dezember 1983 zu Ende.

Durch das (zweite) Berufungsurteil vom 20. Januar 1989 hat das Landesarbeitsgericht die Klage erneut abgewiesen und die Revision nicht zugelassen. Auf die sowohl auf Divergenz als auch auf die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache gestützte Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers hat der erkennende Senat durch Beschluß vom 26. Juli 1989 - 7 AZN 269/89 - die Revision zugelassen.

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine ursprünglichen Klageanträge weiter. Das beklagte Land 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 des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, denn das Arbeitsverhältnis ist durch rechtswirksame Befristung zum 31. Dezember 1983 beendet worden. Damit erweist sich auch der Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers als von Anfang an unbegründet, denn der Anspruch des Arbeitnehmers auf vorläufige Weiterbeschäftigung setzt jedenfalls das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses voraus.



I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Begründetheit des Klageantrags auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 1983 hinaus lediglich von der Rechtswirksamkeit der Befristung des letzten Arbeitsvertrages (vom 8. Dezember 1982) abhängt.

Es mag dahinstehen, ob dies bereits aus der innerprozessualen Bindungswirkung des § 565 Abs. 2 ZPO, die auch vom Revisionsgericht zu beachten ist (vgl. BAG Urteil vom 16. Februar 1961 - 2 AZR 231/59 - AP Nr. 1 zu § 565 ZPO), folgt. Denn der Senat hält insoweit auch nach erneuter Überprüfung an seiner im ersten Revisionsurteil ausführlich begründeten Rechtsansicht fest, zumal sich weder im erneuten Berufungsverfahren noch im vorliegenden Revisionsverfahren neue Gesichtspunkte ergeben haben.

Den Vortrag des Klägers im Schriftsatz vom 17. November 1986 (vgl. zweite Revisionsbegründung I 4) hatte der Senat schon im ersten Revisionsurteil berücksichtigt und dazu die Ansicht vertreten, daß es auf einen Verzichtswillen des Klägers gerade nicht ankommt. Insbesondere fehlt auch jeder Anhaltspunkt für die Annahme eines "Wegfalls der Geschäftsgrundlage" und erst recht dafür, daß ein derartiger Wegfall der Geschäftsgrundlage hier die Rechtsfolge haben könnte, daß sich der Kläger nunmehr auf eine angebliche Unwirksamkeit einer der früheren Verträge berufen dürfte.

II. Das Landesarbeitsgericht ist auch zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, daß die Heranziehung des Sachgrundes der Mitarbeit des Klägers an einem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt im Ent-



scheidungsfall nicht an den Vorschriften der Nr. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Unterabs. 2 SR 2y BAT scheitert.

1. Im Arbeitsvertrag vom 8. Dezember 1982 war in § 2 angegeben, daß die Einstellung des Klägers zur Mitarbeit in dem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt "Ausbilder" erfolge. In § 8 des Vertrages war angegeben, daß das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 1983 enden solle. Damit war insoweit den genannten Tarifvorschriften Genüge getan.

2. Die vom Kläger aufgeworfene Frage, ob es mit diesen Angaben im Arbeitsvertrag vereinbar wäre, die Befristung nachträglich auch auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung zu stützen, oder ob hierfür erforderlich gewesen wäre, den Kläger im Arbeitsvertrag (auch) als Zeitangestellten zu bezeichnen, würde sich nur stellen, wenn die Drittmittelfinanzierung selbst sachlicher Befristungsgrund sein soll. Im Entscheidungsfalle geht es jedoch sowohl nach den Vorgaben des Senats im ersten Revisionsurteil als auch nach dem Streitstoff im zweiten Berufungsverfahren um den Befristungsgrund der Mitarbeit an einem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt, und zwar dem bis zum 31. Dezember 1984 begrenzten Forschungsprojekt "Ausbilder". Sollte die vorliegende Befristung durch diesen Sachgrund der Mitarbeit an einem begrenzten Forschungsprojekt gerechtfertigt sein, so bedürfte es des Sachgrundes der Drittmittelfinanzierung nicht.

3. Selbst wenn es indessen auf die Drittmittelfinanzierung als Sachgrund der Befristung ankäme, würde die Berücksichtigung dieses Sachgrundes nicht daran scheitern, daß der Kläger im Arbeits-



vertrag nur als Angestellter "für Aufgaben von begrenzter Dauer" und nicht zugleich auch als "Zeitangestellter" bezeichnet wurde.

a) Dies hätte selbst dann zu gelten, wenn man davon ausgehen wollte, daß sich jedenfalls die in Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT genannten Grundformen "Zeitangestellter" und "Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer" gegenseitig ausschließen und es sich bei der Drittmittelfinanzierung um einen der Grundform "Zeitangestellter" zuzuordnenden Sachgrund handelt. Denn wird im Arbeitsvertrag die tarifvertragliche Grundform rechtlich unzutreffend bezeichnet, so führt dies jedenfalls dann nicht zur Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung, wenn sich die Vertragsparteien über die den Befristungsgrund betreffenden maßgeblichen Tatsachen einig gewesen sind (Senatsurteil vom 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - AP Nr. 126 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

Diese Voraussetzungen sind im Entscheidungsfalle gegeben. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war dem Kläger bei Vertragsabschluß bekannt, daß die Begrenzung seines Arbeitsvertrages bis zum 31. Dezember 1983 auch darauf beruhte, daß die drittmittelfinanzierte Stelle des Klägers nur bis zu diesem Zeitpunkt zur Verfügung stand. Eine Unsicherheit der Parteien über die für die Befristung maßgeblichen Tatsachen, der die Regelung der Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT vorbeugen will, konnte daher durch die Formulierung im Arbeitsvertrag: "für Aufgaben von begrenzter Dauer" nicht eintreten.



b) Indessen ist jedenfalls im Entscheidungsfalle die Formulierung "für Aufgaben von begrenzter Dauer" auch insoweit nicht unzutreffend, als sie den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung betrifft. Im Entscheidungsfalle hängen, wie auch sonst im Hochschulbereich häufig, die Aufgabe von begrenzter Dauer und die Drittmittelfinanzierung sachlich eng zusammen. Daß eine Forschungsaufgabe zeitlich begrenzt konzipiert wird, beruht häufig - und insbesondere auch im Entscheidungsfalle - darauf, daß die Mittel für diese Aufgabe nur zeitlich begrenzt zur Verfügung stehen. Jedenfalls soweit sie - wie hier - dem Arbeitnehmer bekannt sind, werden mithin die Erwägungen, die zur zeitlichen Begrenzung der Aufgabe geführt haben, von dem Begriff der "Aufgabe von begrenzter Dauer" mitumfaßt. Jedenfalls bei einer derartigen Fallgestaltung wäre es eine sinnleere und sogar möglicherweise zu zusätzlichen Mißverständnissen führende Förmerei, wenn man verlangen wollte, daß im Arbeitsvertrag neben der Grundform "Aufgaben von begrenzter Dauer" auch noch die Grundform "Zeitangestellter" angeführt werden müßte.

III. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß die Befristung des Arbeitsvertrages vom 8. Dezember 1982 ihren Sachgrund bereits darin findet, daß der Kläger für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt wurde. Auf den weiteren Sachgrund der Drittmittelfinanzierung kommt es daher nicht an.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt die zeitlich begrenzte Mitarbeit an einem Forschungsprojekt einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages mit



einem wissenschaftlichen Mitarbeiter an einer Hochschule dar (vgl. z.B. BAGE 36, 235 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 59, 265 = AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jeweils m.w.N.; Urteil vom 7. Dezember 1988 - 7 AZR 138/88 - AP Nr. 8 zu § 543 ZPO 1977, zu II 2 e der Gründe, insoweit in BAGE 60, 270 nicht abgedruckt; Urteil vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 574/84 - n.v.). Hiervon ist der Senat auch in dem in dieser Sache ergangenen ersten Revisionsurteil vom 30. Oktober 1987 - 7 AZR 115/87 - (BAGE 57, 13 = AP Nr. 8 zu § 119 BGB) ausgegangen; dem ist das Landesarbeitsgericht gefolgt.

2. Die Würdigung des Berufungsgerichts, ob ein sachlicher Befristungsgrund vorliegt, unterliegt in der Revisionsinstanz nur einer eingeschränkten Sachprüfung. 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 nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (ständige Rechtsprechung; vgl. z.B. BAGE 40, 177, 179 = AP Nr. 70 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 1 der Gründe; Senatsurteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 1 der Gründe; Senatsurteil vom 7. Dezember 1988 - 7 AZR 138/88 - AP Nr. 8 zu § 543 ZPO 1977, zu II 2 c der Gründe).

3. Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde der Kläger für bestimmt bezeichnete



begrenzte Aufgaben in dem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt "Ausbilder" eingestellt, das nur bis zum 31. Dezember 1984 laufen sollte. Bedenken könnten sich insoweit allenfalls aus der Dauer der vereinbarten Befristung ergeben, die auf den 31. Dezember 1983 beschränkt war.

Diese Bedenken greifen jedoch nicht durch. Nach der neueren Rechtsprechung des erkennenden Senats (vgl. grundlegend Urteil vom 26. August 1988, BAGE 59, 265 = AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) bedarf es zur wirksamen Befristung eines Arbeitsvertrages außer einem sachlichen Grund für die Befristung nicht noch zusätzlich einer eigenen sachlichen Rechtfertigung auch der gewählten Dauer der Befristung. Die vereinbarte Vertragsdauer hat nur Bedeutung für den sachlichen Befristungsgrund selbst. Sie muß sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, daß sie nicht gegen das Vorliegen des Sachgrundes spricht. Aus der vereinbarten Vertragsdauer darf sich nicht ergeben, daß der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben wurde.

Im Entscheidungsfall ergeben sich aus der gewählten Vertragsdauer bis zum 31. Dezember 1983 keine Bedenken dagegen, daß der Sachgrund der Befristung tatsächlich in der Mitarbeit des Klägers an dem bis zum 31. Dezember 1984 laufenden Forschungsprojekt liegt. Denn es gab einleuchtende Gründe dafür, die Mitarbeit des Klägers auf den 31. Dezember 1983 zu begrenzen, obwohl das Forschungsprojekt insgesamt noch ein Jahr länger laufen sollte. So waren insbesondere dem Kläger besondere Aufgaben über-



tragen worden (vor allem die Vorbereitung und Auswertung der für das Jahr 1983 geplanten Arbeitstagungen), die im Jahre 1983 abgeschlossen werden sollten; außerdem stand die für den Kläger vorgesehene Drittmittelstelle nur für das Jahr 1983 zur Verfügung.

IV. Dem Landesarbeitsgericht ist schließlich darin zu folgen, daß die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung nicht daran scheitert, daß dem Personalrat im Anhörungsschreiben vom 1. Dezember 1982 als Laufzeit des Forschungsprojekts der 31. Dezember 1983 angegeben wurde.

Es mag dahinstehen, ob dem Landesarbeitsgericht schon darin gefolgt werden kann, diese Angabe beinhalte bereits nur die vorgesehene Dauer der Beschäftigung des Klägers, so daß sie schon nicht irreführend gewesen sei. Denn die Argumentation des Klägers und insbesondere seiner Revisionsbegründung, hierdurch sei das Mitbestimmungsrecht des Personalrats verletzt worden, übersieht bereits, daß der Mitbestimmungstatbestand in § 72 Abs. 1 Nr. 1 Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LPVG) "Befristung von Arbeitsverhältnissen" erst durch das ÄnderungsGesetz vom 18. Dezember 1984 (GV NW 1985, 29) als neuer Mitbestimmungstatbestand in das Gesetz aufgenommen worden ist und daher für den am 8. Dezember 1982 abgeschlossenen Arbeitsvertrag noch nicht galt. Nach der damals gegebenen Rechtslage aber unterlag die Befristung von Arbeitsverträgen noch nicht der Mitbestimmung des Personalrats (BVerwG Beschluß vom 19. September 1983 - 6 P 32.80 - BVerwGE 68, 30). Der Personalrat konnte daher allenfalls seine Zustimmung zur Einstellung, nicht aber zur Befristung ver-

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



weigern. Schon von daher kann die Angabe im Anhörungsschreiben, selbst wenn sie falsch gewesen sein sollte, nicht dafür ursächlich geworden sein, daß mit dem Kläger kein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.

Ob etwas anderes gelten kann, wenn der Arbeitgeber den Personalrat bewußt hätte täuschen wollen, bedarf hier nicht der Entscheidung. Denn Anhaltspunkte für eine absichtliche Irreführung des Personalrats liegen im Entscheidungsfalle nicht vor.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Steckhan

Günter Metzinger

Dr. Knapp





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)