

Aktenzeichen: 7 AZR 535/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 29. Juni 1988
- 7 AZR 535/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. Oktober 1985
Marburg - 1 Ca 450/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 19. Juni 1986
Frankfurt am Main - 12 Sa 112/86 -

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

Entscheidungsstichwort:
Privat-Arbeitsvertrag für Drittmittelprojekt

Gesetz: Hessisches Hochschulgesetz vom 6. Juni 1978 - GVBl. I
S. 319 - HHG 1978 § 33 Abs. 4, § 33 Abs. 1 bis 3 und
5 bis 7; HRG (1976) § 25; BGB §§ 164 ff., § 823 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelentscheidung zum Urteil vom 29. Juni 1988
- 7 AZR 552/86 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 535/86

12 Sa 112/86 Frankfurt am Main

Verkündet am
29. Juni 1988

Range,

Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

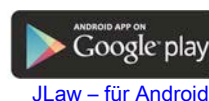
In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Juni 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Prof. Dr. Knapp für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 19. Juni 1986 - 12 Sa 112/86 - wird
zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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 darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht und dieses über den 31. Oktober 1985 hinaus unbefristet weiterbesteht. Hilfsweise begehrt der Kläger, vom beklagten Land ab rechtskräftiger Beendigung des Rechtsstreits als wissenschaftlicher Mitarbeiter unbefristet eingestellt zu werden.

Der 1947 geborene Kläger war vom 1. Mai 1971 bis 31. März 1976 als wissenschaftliche Hilfskraft ohne Abschluß und vom 1. September 1977 bis 31. Dezember 1977 als geprüfte wissenschaftliche Hilfskraft im Forschungsinstitut für Deutsche Sprache - Deutscher Sprachatlas - aufgrund von Verträgen mit dem beklagten Land tätig. Im Januar 1978 arbeitete er dort aufgrund eines sog. Privat-Dienstvertrags mit Prof. Dr. P , im Februar 1978 wiederum aufgrund eines Vertrags mit dem beklagten Land. Vom 1. März 1978 bis 28. Februar 1979 arbeitete er aufgrund eines Vertrages mit dem beklagten Land als wissenschaftlicher Mitarbeiter, der aus Mitteln einer vakanten Professur auf längstens ein Jahr bezahlt wurde, beim genannten Forschungsinstitut in der



von Prof. Dr. P geleiteten Abteilung "Linguistische Informatik". Weil ein von Prof. Dr. P beantragtes Projekt, dessen Finanzierung aus Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) erfolgen sollte und in dem der Kläger beschäftigt werden sollte, nicht rechtzeitig bewilligt worden war, meldete der Kläger sich arbeitslos, er arbeitete aber ohne Bezahlung bis 31. Mai 1979 weiter im genannten Institut mit.

In der Zeit vom 1. Juni 1979 bis 31. Oktober 1985 war der Kläger im Rahmen des Projekts "Automatische KDSA-Kartierung", das zu dem Vorhaben "Kleiner Deutscher Sprachatlas" (KDSA) zählt, damit befaßt, sprachwissenschaftlich-dialektologische Daten, die im wesentlichen auf eine Sammlung Prof. W s zurückgehen und computerunterstützt in Dialekt- und Sprachgebietskarten umgesetzt werden sollten, mit Hilfe des universitätseigenen Großrechners und Plotters zu bearbeiten. Die kartographische D a r s t e l l u n g ist mit dem letzten, im vierten Quartal 1985 erschienenen Kartenband des KDSA abgeschlossen worden.

Leiter des Projekts "Automatische KDSA-Kartierung" war Prof. Dr. P . Es wurde vom 1. Juni 1979 bis 31. Oktober 1985 auf dessen Anträge von der DFG in mehreren zeitlich aufeinanderfolgenden Abschnitten durch deren Mittel gefördert. Empfänger der Zuwendungen der DFG war Prof. Dr. P . Aus diesen Mitteln sind u. a. alle finanziellen Leistungen an und für den Kläger vorgenommen worden (Gehalt, Sozialabgaben, VBL-Beiträge, Essenzuschuß pp.); die Universität M des beklagten Landes verwaltete die Mittel im Verwahrkontoverfahren für



Prof. Dr. P , sie führte auch die Zahlungen zugunsten des Klägers durch. Für die Durchführung des Projekts griff Prof. Dr. P ergänzend und unterstützend auf eine aus Mitteln des beklagten Landes bezahlte Datentypistin, zeitweilig auf eine weitere wissenschaftliche Hilfskraft ohne Abschluß sowie auf die voll über den Hochschulhaushalt abgerechnete Kapazität von Großrechner und Plotter zurück. Die Hochschule stellte auch den Arbeitsraum für den Kläger und die von ihm benötigten Sachmittel zur Verfügung.

Für die Zeit vom 1. Juni 1979 bis 31. Oktober 1985 schloß der Kläger als "Mitarbeiter" mit Prof. Dr. P als "Leiter der Forschungsarbeit" insgesamt zehn aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge ab, wonach der Kläger für das o. g. Vorhaben wissenschaftlicher Angestellter war und seine Vergütung nach VergGr. II a BAT aus Mitteln der DFG erfolgte. In jenen Verträgen, die bis auf die unterschiedlichen Beschäftigungszeiträume im wesentlichen gleich lauten, war ab Juni 1981 vereinbart, daß die Abwicklung der Vergütungszahlungen in Amtshilfe durch die Universitätsverwaltung erfolge und ein Vertragsverhältnis zum beklagten Land dadurch nicht entstehe.

Zum Zweck der computergestützten A u s w e r t u n g des in den KDSA eingebrachten Datenmaterials unter dialektologischen Gesichtspunkten beantragte Prof. Dr. P bei der DFG für die Zeit vom 1. November 1985 bis 31. Oktober 1987 weitere Fördermittel. Dem Kläger bot er hierfür einen Arbeitsvertrag nicht an. Ob das Projekt bewilligt worden ist, ist nicht vorge-



tragen.

Zur Begründung seiner am 30. August 1985 eingereichten Klage hat der Kläger im wesentlichen vorgebracht: Aufgrund seiner Privat-Dienstverträge mit Prof. Dr. P sei zugleich auch ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien begründet worden. Dessen Befristung sei unwirksam, so daß es über den 31. Oktober 1985 hinaus unbefristet fortbestehe. Zumindest sei das beklagte Land verpflichtet, mit ihm, dem Kläger, einen unbefristeten Arbeitsvertrag als wissenschaftlicher Mitarbeiter nach rechtskräftiger Beendigung des vorliegenden Rechtsstreits abzuschließen. Dies ergebe sich aus folgendem:

Prof. Dr. P habe ihm gegenüber lediglich eine formale Arbeitgeberstellung eingenommen. Bei dem von ihm durchgeführten und von der DFG finanzierten Forschungsprojekt habe es sich nicht um die Wahrnehmung privater Belange, sondern dienstlicher Aufgaben Prof. Dr. P s gehandelt. Ungeachtet der Drittmittelfinanzierung sei es Aufgabe des beklagten Landes gewesen, Wissenschaft und Forschung zu pflegen. Wenn in diesem Fall nicht der Weg eines unmittelbaren Arbeitsverhältnisses zum beklagten Land gewählt worden sei, habe es sich um eine sachlich ungerechtfertigte, willkürliche Wahl einer dem beklagten Land günstigeren Vertragsform gehandelt, mit der arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen umgangen worden seien. Auch nach § 25 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) und § 33 des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG 1978) habe die Verpflichtung bestanden, ihn in den Landesdienst zu übernehmen. In diesem Zusammenhang könne sich das



beklagte Land nicht darauf berufen, der Abschluß von Privat-Dienstverträgen durch den Sachbeihilfeempfänger sei durch die Vergaberichtlinien der DFG vorgegeben. Diese habe nämlich mit einer Reihe von Bundesländern Absprachen über die Vergabe von Drittmitteln in der Weise getroffen, daß diese in den Hochschulhaushalt eingestellt und dementsprechend auch die aus diesen Drittmitteln finanzierten Arbeitnehmer in den Landesdienst übernommen würden.

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Oktober 1985 sei rechtsunwirksam, da das Forschungsprojekt, an dem er bisher kontinuierlich gearbeitet habe, auch über diesen Zeitpunkt hinaus weiterbetrieben werde. Im übrigen sei auch im Hinblick auf die Fünf-Jahres-Grenze der SR 2y BAT die Befristung des letzten Arbeitsvertrages rechtlich nicht haltbar.

Der Weiterbeschäftigungsantrag sei nach den vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätzen gerechtfertigt.

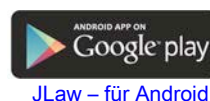
Infolge des Verstoßes gegen hochschulrechtliche Bestimmungen, die als Schutzgesetz i. S. d. § 823 Abs. 2 BGB anzusehen seien, sei das beklagte Land jedenfalls aus dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes verpflichtet, mit ihm ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzugehen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien



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



ein Arbeitsverhältnis und dieses über den
31. Oktober 1985 hinaus unbefristet fort-
besteht,

hilfsweise,

das beklagte Land zu verurteilen, mit dem
Kläger ab Rechtskraft der Entscheidung einen
unbefristeten Arbeitsvertrag als wissenschaft-
licher Mitarbeiter abzuschließen;

2. das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger
ab Zustellung des berufsgerichtlichen
Urteils als wissenschaftlichen Mitarbeiter
zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, es sei nicht als Arbeit-
geber des Klägers anzusehen, denn die arbeitsvertraglichen Be-
ziehungen hätten allein zwischen dem Kläger und dem Lehrstuhl-
inhaber Prof. Dr. P bestanden. Dies sei gegenüber dem
Kläger jeweils im Privat-Dienstvertrag schriftlich klargestellt
worden. Der Kläger habe auch keine dienstlichen Aufgaben oder
Belange des Landes wahrgenommen. Drittmittelfinanzierte For-
schungsprojekte müßten nicht immer im Interesse des beklagten
Landes liegen. Der Kläger sei allein von Prof. Dr. P
persönlich abhängig gewesen. Die von Seiten der Universität vor-
genommene verwaltungstechnische Durchführung der Privat-Dienst-
verträge begründe - schon wegen des ausdrücklichen schriftlichen
Hinweises - keine unmittelbare Arbeitgeberstellung des beklagten
Landes. Dieser Umstand vermöge auch ein sogenanntes mittelbares
Arbeitsverhältnis nicht zu begründen. Es liege schon deshalb kein
Fall einer Gesetzesumgehung vor, weil § 33 Abs. 4 HHG 1978 die
Möglichkeit eröffne, mit drittmittelfinanzierten wissenschaft-
lichen Mitarbeitern auch andere als Landesverträge abzuschließen.



In diesem Zusammenhang seien die Vergaberichtlinien des Drittmittelgebers zu beachten. Nach den vom Drittmittelempfänger Prof. Dr. P zu beachtenden Vergaberichtlinien seien die Sachmittel der DFG auf ein Verwahrkonto zu übernehmen und nicht in den Hochschulhaushalt einzustellen gewesen, ferner habe der Beihilfeempfänger und nicht das beklagte Land den Mitarbeiter einzustellen gehabt. Da die rechtliche Möglichkeit, mit wissenschaftlichen Mitarbeitern Privat-Dienstverträge abzuschließen, für den mit Drittmitteln forschenden Hochschullehrer Ausfluß seiner Wissenschaftsfreiheit sei, habe für das beklagte Land kein Anlaß bestanden, auf eine Abänderung der DFG-Vergaberichtlinien hinzuwirken.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klage hinsichtlich des Hauptantrags zu 1) und des dazu gestellten Hilfsantrags weiter.

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

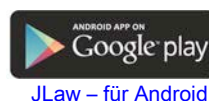
Die statthafte und zulässige Revision hat in der Sache keinen Erfolg.

I. Der zu 1) gestellte Hauptantrag ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Antrag dahingehend verstanden, daß der Kläger festgestellt wissen wolle, über den



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



31. Oktober 1985 hinaus in einem unbefristeten unmittelbaren oder mittelbaren Arbeitsverhältnis zum beklagten Land zu stehen.

In diesem Verständnis kann dem Landesarbeitsgericht nicht gefolgt werden. Vielmehr ergibt sich aus dem gesamten Vorbringen des Klägers in allen Rechtszügen, daß er die Feststellung begehrt, in einem unmittelbaren Arbeitsverhältnis zum beklagten Land zu stehen, ohne daß der in den für die Zeit vom 1. Juni 1979 bis 31. Oktober 1985 abgeschlossenen Arbeitsverträgen genannte Prof. Dr. P Mittelsmann zwischen den Parteien ist. Gleichzeitig begehrt der Kläger mit seinem Hauptantrag zu 1) die Feststellung, daß sein unmittelbar zum beklagten Land bestehendes Arbeitsverhältnis über den 31. Oktober 1985 hinaus unbefristet andauert.

Der so zu verstehende Hauptantrag zu 1) genügt den Sachurteilsvoraussetzungen; insbesondere ist er hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

2. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß zwischen den Parteien ein unmittelbares Arbeitsverhältnis nicht besteht.

Das Landesarbeitsgericht hat insoweit im wesentlichen ausgeführt, Arbeitgeber eines Arbeitsverhältnisses sei, wer die Dienstleistung kraft Arbeitsvertrages vom Arbeitnehmer fordern könne, d. h. derjenige, zu dem der Arbeitnehmer in einem Verhältnis persönlicher und regelmäßig auch wirtschaftlicher Ab-



hängigkeit stehe. Unter näherer Darstellung bisher ergangener Rechtsprechung ist es dann zu dem Ergebnis gelangt, eine allein an die Wahrnehmung von Aufgaben des Landes durch den mit Drittmitteln forschenden Prof. Dr. P geknüpfte unmittelbare oder mittelbare Arbeitgeberstellung des beklagten Landes sei zu verneinen. Zwar obliege gemäß § 3 Abs. 2 Satz 1 des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG 1978) die Pflege und Entwicklung der Wissenschaften und Künste durch Forschung, Lehre und Studium den Hochschulen. § 33 Abs. 1 HHG 1978 räume indessen den an einer Hochschule tätigen Forschenden lediglich die Berechtigung ein, im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben auch solche Forschungsvorhaben durchzuführen, die nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln finanziert werden. Insoweit sei zwischen landesfinanzierten ("dienstlichen") Hochschulaufgaben und drittfinanzierten Forschungsvorhaben als Hochschulaufgaben im weiteren Sinne des § 3 Abs. 2 Satz 1 HHG 1978 zu unterscheiden. Wegen dieser Aufgabenwahrnehmung für das Land nur im kompetenzbestimmenden weiten Sinne seien die KDSA-Drittmittelforschung des Prof. Dr. P und die Mitwirkung des Klägers daran als Anknüpfungspunkt für eine Arbeitgeberstellung des beklagten Landes nicht hinreichend. Das forschungsrelevante Weisungsrecht aus den geschlossenen Privat-Dienstverträgen habe allein Prof. Dr. P zugestanden; er allein habe auch den forschersischen Nutzen aus der Tätigkeit des Klägers gezogen. Der Kläger habe auch selbst nicht bestimmt behauptet, in nicht unerheblichem Umfang mit Kenntnis der Hochschulverwaltung oder der zuständigen Selbstverwaltungsgremien Universitätsaufgaben im engeren Sinne wahrgenommen zu haben.



3. Zwischen dem Kläger und dem beklagten Land besteht kein unmittelbares Arbeitsverhältnis.

a) Durch ausdrückliche, übereinstimmende Willenserklärungen des Klägers und des beklagten Landes ist ein unmittelbares Arbeitsverhältnis der Parteien für die Zeit ab 1. Juni 1979 oder gar schon ab 1. März 1979 nicht zustande gekommen. Zwar ist der Kläger aufgrund ausdrücklich geschlossener Verträge als wissenschaftlicher Mitarbeiter unmittelbar in Arbeitsverhältnissen mit dem beklagten Land beschäftigt gewesen, zuletzt in der Zeit vom 1. März 1978 befristet bis 28. Februar 1979 als wissenschaftlicher Mitarbeiter. Jenes Arbeitsverhältnis ist jedoch ebenso wie die zeitlich davorliegenden befristeten Arbeitsverhältnisse mit dem beklagten Land infolge der nicht angegriffenen Befristung beendet worden. Hierauf greift auch der Kläger nicht zurück.

b) Aus der Tatsache, daß der Kläger anschließend bis 31. Mai 1979 arbeitslos gemeldet war und er gleichwohl unbezahlt weiter mitgearbeitet hat, läßt sich nicht ableiten, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis noch besteht. Insoweit fehlt es bereits an einem hinlänglichen Entstehungstatbestand für ein rechtsgeschäftliches Arbeitsverhältnis.

c) Aus den Arbeitsverträgen, die der Kläger für die Zeit vom 1. Juni 1979 bis 31. Oktober 1985 für seine Mitarbeit an dem Forschungsprojekt abgeschlossen hat, läßt sich ein unmittelbares Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem beklagten Land ebenfalls nicht herleiten. Auf der Arbeitgeberseite sind diese



Verträge von Prof. Dr. P abgeschlossen worden. Angesichts dessen würden die Verträge nur dann zu einem unmittelbaren, vertraglich begründeten Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem beklagten Land führen, wenn Prof. Dr. P beim Abschluß der Verträge mindestens zugleich oder gar ausschließlich als rechtsgeschäftlicher Vertreter des beklagten Landes gehandelt hätte mit der Folge, daß aus Gründen der rechtsgeschäftlichen Vertretung (§§ 164 ff. BGB) ein unmittelbares Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem beklagten Land zustande gekommen wäre. Eine solche Annahme scheitert schon daran, daß in allen zehn Verträgen Prof. Dr. P auf der Arbeitgeberseite ausschließlich in seinem eigenen Namen gehandelt hat und er nicht etwa als Vertreter des beklagten Landes aufgetreten ist. Zudem haben die Parteien in den für die Zeit ab Juni 1981 geltenden Verträgen noch ausdrücklich vereinbart, daß auch aus der Zahlung der Bezüge in Amtshilfe durch die Universität des beklagten Landes ein Arbeitsverhältnis nicht begründet wird. Auch der Kläger erkennt nicht, daß aus diesen Verträgen eine unmittelbare arbeitsvertragliche Beziehung zwischen den Parteien des Rechtsstreits nicht herzuleiten ist.

4. Die vom Kläger mit seinem Hauptantrag zu 1) begehrte Rechtsfolge, nämlich die Feststellung des Bestehens eines unmittelbaren Arbeitsverhältnisses zwischen ihm und dem beklagten Land, läßt sich auch nicht aus § 33 Abs. 4 Satz 1 HHG 1978 herleiten. Nach dieser Vorschrift sollen die Mittel für Forschungsvorhaben nach den Absätzen 2 und 3 von der Hochschule verwaltet, aus diesen Mitteln bezahlte hauptberufliche Mitarbeiter mit Zu-



stimmung des zuständigen Organs als Personal der Hochschule eingestellt werden.

Für den Ausgang des Rechtsstreits ist nicht entscheidend, daß diese Bestimmung lediglich als Sollvorschrift gefaßt ist und sie deshalb erkennen läßt, daß die Begründung von Arbeitsverhältnissen zwischen dem Hochschullehrer als Drittmittlempfänger und den für das Drittmittelprojekt einzusetzenden Mitarbeitern zulässig ist. Vielmehr gibt die Bestimmung in § 33 Abs. 4 Satz 1 HHG 1978 dem Mitarbeiter in einem drittmittelfinanzierten Forschungsprojekt keine individualrechtliche Position des Inhaltes, daß mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem Forschungsleiter zugleich ein Arbeitsverhältnis zu dem beklagten Land bestehe oder daß er vom beklagten Land die Begründung eines solchen Arbeitsverhältnisses verlangen könne. In seinem Urteil vom 15. Mai 1987 (- 7 AZR 544/85 - nicht veröffentlicht) hat der Senat dies zur vergleichbaren Bestimmung des § 53 Abs. 3 Satz 1 des Hochschulgesetzes des Landes Berlin zwar im Ergebnis noch offengelassen und im dortigen Fall entscheidend auf die Ausgestaltung der Vorschrift als Sollbestimmung abgestellt; gleichzeitig hat der Senat ausgeführt, daß ein etwaiger Einstellungsanspruch des Drittmittelbeschäftigten nur ein Reflex dieser öffentlich-rechtlichen Regelung sein könnte (aaO, unter III 3 der Gründe).

§ 33 Abs. 4 Satz 1 HHG 1978 begründet für den einzelnen Mitarbeiter keine individualrechtliche Position des oben beschriebenen Inhaltes. Vielmehr wird in dieser Bestimmung wie in



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



der Gesamtregelung des § 33 HHG 1978 ausschließlich ein Teilaspekt des öffentlich-rechtlich gestalteten Rechtsverhältnisses zwischen der Hochschule und ihren mit Drittmitteln forschenden Mitgliedern geregelt. Dies ergibt sich im Wege der Auslegung aus dem Gesamtinhalt der Regelungen in § 33 HHG 1978, deren Sinn und Zweck und deren Anordnung innerhalb des gesamten Gesetzes.

a) Der Gesamtinhalt der Regelungen des § 33 HHG 1978 sowie deren Sinn und Zweck machen deutlich, daß der Gesetzgeber mit dieser Bestimmung allein das Verhältnis zwischen in der Forschung tätigen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule einerseits und der Hochschule selbst auf der anderen Seite für die Fälle der Drittmittelforschung geregelt hat. Die Bestimmung entspricht im Grundsatz den nicht unmittelbar anwendbaren Regelungen des Hochschulrahmenrechtes in § 25 HRG vom 26. Januar 1976 (BGBl. I S. 185) in der bis zum Inkrafttreten des Änderungsgesetzes zum HRG vom 14. November 1985 (BGBl. I S. 2090 ff.) geltenden Fassung.

aa) § 33 Abs. 1 HHG 1978 (vgl. insoweit auch § 25 Abs. 1 HRG) ordnet im Grundsatz an, daß in der Forschung tätige Mitglieder und Angehörige von Hochschulen des Landes Hessen berechtigt sind, im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben auch solche Forschungsvorhaben durchzuführen, die nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln finanziert werden. Diese Berechtigung der in der Forschung tätigen Mitglieder und Angehörigen der Hochschule ist gesetzlicher Ausdruck der Wissenschaftsfreiheit, wie sie in Art. 5 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes verfassungs-



rechtlich und in § 3 Abs. 1 Satz 1 sowie Abs. 2 Satz 1 HHG 1978 auch landesrechtlich geschützt ist. Insgesamt soll damit die Stellung der Hochschullehrer in ihrer Freiheit der Forschung gegenüber der Hochschulverwaltung gestärkt werden. Gleichzeitig wird klargestellt, daß die Hochschule selbst im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages handelt, wenn sie ihren in der Forschung tätigen Mitgliedern und Angehörigen grundsätzlich die Durchführung von Forschungsvorhaben gestattet, die nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln finanziert werden (vgl. zu § 25 Abs. 1 HRG: Dallinger/Bode/Dellian, HRG, § 25 Rz 1, 2; Denninger, HRG, § 25 Rz 1-3; zu § 25 HRG n. F.: Reich, HRG, 3. Aufl. 1986, § 25 Rz 1, 2).

bb) In Absatz 2 Satz 1 HHG 1978 (vgl. insoweit auch § 25 Abs. 2 HRG) werden dann die grundsätzlichen Grenzen näher umschrieben, innerhalb derer ein Forschungsvorhaben in der Hochschule durchgeführt und gefördert werden kann, nämlich dann, wenn die Erfüllung der Aufgaben der Hochschule, die dienstlichen Pflichten der beteiligten Personen und die Rechte und Pflichten anderer Personen dadurch nicht beeinträchtigt werden und entstehende Folgekosten angemessen berücksichtigt sind. Gerade aus der Verpflichtung des forschungsberechtigten Hochschulmitgliedes zur angemessenen Berücksichtigung von Folgekosten wird deutlich, daß der zur Drittmittelforschung Berechtigte auch darauf zu achten hat, daß etwa in solchen Forschungsvorhaben beschäftigte Mitarbeiter nicht nach Beendigung der Forschungsvorhaben der Hochschule selbst zur Last fallen und ihr als Arbeitnehmer aufgedrängt werden. Ebenso bezieht sich § 33 Abs. 2 Satz 2 HHG 1978 lediglich auf das Ver-



hältnis zwischen der Hochschule und dem zur Drittmittelforschung Berechtigten, indem dort angeordnet ist, daß die Forschungsergebnisse in der Regel in absehbarer Zeit veröffentlicht werden sollen. Dieser besonderen Anordnung bedurfte es schon, deswegen, weil der Drittmittelforscher die Veröffentlichung von Ergebnissen seiner Drittmittelforschung nicht als Dienstpflicht gegenüber seiner Hochschule bzw. dem beklagten Land schuldet.

cc) § 33 Abs. 3 HHG 1978 regelt in Grundzügen das Verfahren, durch das sichergestellt werden soll, daß ein Drittmittelforschungsvorhaben nur im Rahmen der materiellen Schranken der Absätze 1 und 2 des Gesetzes an einer Hochschule durchgeführt wird.

dd) § 33 Abs. 4 HHG 1978 bestimmt, wie - verwaltungstechnisch - auf der Seite der Hochschule hinsichtlich der Drittmittel und hinsichtlich der aus solchen Drittmitteln bezahlten hauptberuflichen Mitarbeiter zu verfahren sein soll. So ordnet Satz 1 dieser Bestimmung an, daß die Mittel für Forschungsvorhaben nach Abs. 2 und 3 von der Hochschule verwaltet, aus diesen Mitteln bezahlte hauptberufliche Mitarbeiter mit Zustimmung des zuständigen Organs als Personal der Hochschule eingestellt werden sollen. Dabei bleibt das Recht auf freie Auswahl der Mitarbeiter durch den Leiter des Forschungsvorhabens unberührt. In Satz 3 derselben Bestimmung ist umschrieben, welche arbeitsrechtlichen Vertragsbedingungen anzuwenden sind, wenn aus Mitteln Dritter bezahlte hauptberufliche Mitarbeiter eingestellt werden. Ferner wird darin klargestellt, daß sie mitgliedschaftsrechtlich dem Personal der Hochschule auch dann gleichgestellt sind, wenn sie



nicht in den Landesdienst übernommen werden können.

Diese in ihren Grundzügen dem § 25 Abs. 4 HRG (nunmehr § 25 Abs. 4, 5 HRG n. F.) entsprechende Regelung ist getroffen worden, damit der zur Drittmittelforschung Berechtigte sich von der Last der Drittmittelverwaltung wie auch von der Last, persönlich Arbeitgeber eines in einem solchen Projekt beschäftigten Mitarbeiters zu sein, befreien kann und nicht durch forschungsfremde Aufgaben in der tatsächlichen Forschungsfreiheit unnötig eingeschränkt wird. Gleichzeitig ist mit dieser gesetzlichen Bestimmung sichergestellt, in welchem Umfang - hiermit korrespondierend - eine Verpflichtung der Hochschule zur Verwaltungshilfeleistung gegenüber dem forschungsberechtigten Drittmittelempfänger besteht. Beide Regelungen waren gleichermaßen erforderlich, weil in der Zeit vor Inkrafttreten des Gesetzes rechtlich völlig unklar war, ob und inwieweit eine Hochschule rechtlich in der Lage war, einem ihr zugehörigen Drittmittelforscher durch derartige Maßnahmen zu helfen oder - umgekehrt - inwieweit sie hierzu verpflichtet gewesen ist. Insgesamt soll der Forschungsleiter, der Empfänger der Drittmittel ist, von zeitraubenden, seinen eigentlichen Dienstaufgaben fremden Verwaltungstätigkeiten entlastet werden (vgl. zu § 25 Abs. 4 HRG: Denninger, HRG, § 25 Rz 14; Dallinger/Bode/Dellian, HRG, § 25 Rz 13; zu § 25 Abs. 4, 5 HRG n. F.: Reich, HRG, 3. Aufl. 1986, § 25 Rz 10, 15). Die normierte Rechtsfolge, nämlich die Einstellung als "Personal der Hochschule", heißt aber nicht gleichzeitig, daß Dienstherr dieses Drittmittelpersonals stets die Hochschule bzw. das beklagte Land sein müsse, denn die Frage



der Dienstherrenstellung bleibt in § 33 Abs. 4 HHG 1978 unregelt (vgl. insoweit auch zu § 25 HRG n. F.: Reich, aaO, Rz 15). Insgesamt läßt sich auch dieser Teilbestimmung nicht entnehmen, daß der einzelne, aus Drittmitteln bezahlte hauptberufliche Mitarbeiter eines Drittmittelprojektes in einem Arbeitsverhältnis gegenüber dem beklagten Land stehen solle oder stehe oder er auch nur einen als Sollvorschrift ausgestalteten klagbaren Anspruch auf Eingehung eines solchen Arbeitsverhältnisses hätte.

ee) In § 33 Abs. 5 HHG 1978 ist des näheren geregelt, inwieweit für die Inanspruchnahme von hochschuleigenem Personal, von Sachmitteln und von Räumen Entgelte zu entrichten sind und unter welchen Voraussetzungen hiervon abgesehen werden kann. Auch insoweit ist lediglich das Verhältnis zwischen dem Drittmittelforscher und seiner Hochschule bzw. dem beklagten Land betroffen.

ff) In § 33 Abs. 6 HHG 1978 ist ein Ausnahmetatbestand von Abs. 3 derselben Bestimmung für bestimmte Forschungsschwerpunkte, die unter Beteiligung der zuständigen Gremien der Hochschule gebildet werden, geregelt.

gg) Aus § 33 Abs. 7 HHG 1978 wird ebenfalls deutlich, daß sich die Regelung insgesamt nur mit dem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zwischen dem zur Drittmittelforschung berechtigten Mitglied oder Angehörigen der Hochschule auf der einen Seite und der Hochschule bzw. dem beklagten Land auf der anderen Seite befaßt,



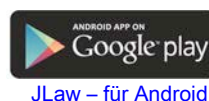
indem es dort heißt, daß die Vorschriften über die Ausübung von Nebentätigkeiten unberührt bleiben.

b) Auch aus der systematischen Anordnung der Bestimmung des § 33 HHG 1978 im Zusammenhang des Hessischen Hochschulgesetzes wie auch der Anordnung der Bestimmung des § 25 HRG im Hochschulrahmengesetz wird deutlich, daß darin nicht geregelt wird, ob zwischen einem hauptberuflich in einem Drittmittelprojekt beschäftigten und aus Drittmitteln bezahlten Mitarbeiter und der Hochschule ein Arbeitsverhältnis bestehen soll oder nicht. Das Hochschulgesetz des Landes Hessen wie auch das Hochschulrahmengesetz des Bundes enthalten zu den einzelnen Paragraphen, aber auch zu den einzelnen übergeordneten Gliederungen von Gesetzes wegen Überschriften. § 33 HHG 1978 ist im Fünften Abschnitt unter der Überschrift "Forschung" angeordnet, die Überschrift des § 33 HHG 1978 selbst lautet "Forschung mit Mitteln Dritter". Dagegen enthält das Hochschulgesetz des Landes Hessen Personalregelungen nur in seinem Vierten Abschnitt unter der Überschrift "Personal". Ähnlich ist auch das Hochschulrahmengesetz aufgebaut. Dessen § 25 trägt die Überschrift "Forschung mit Mitteln Dritter" und steht in dem 3. Abschnitt "Forschung" des 1. Kapitels "Aufgaben der Hochschule", während personal- bzw. arbeitsrechtliche Rahmenregelungen im 3. Kapitel des HRG "Mitglieder der Hochschule" seines 2. Abschnitts "Wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Tutoren" enthalten sind.

Insgesamt läßt daher auch die Anordnung im Gesetz nicht zu, § 33 Abs. 4 HHG 1978 als eine Norm zu verstehen, die dem ein-



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



zelnen hauptberuflich tätigen, aus Drittmitteln bezahlten Mitarbeiter in einem drittmittelgeförderten Forschungsprojekt die Stellung eines unmittelbar im Arbeitsverhältnis zum beklagten Land oder zur Universität stehenden Arbeitnehmers einräumt oder auch nur einen Anspruch auf Abschluß eines entsprechenden Vertrages abgibt.

c) Zu der insoweit der Regelung des § 33 Abs. 4 Satz 1 HHG 1978 entsprechenden Norm des § 78 Abs. 3 Satz 1 des Hamburgischen Hochschulgesetzes ist - unter Hinweis auf § 25 Abs. 4 Satz 1 HRG - im übrigen auch das Bundesverwaltungsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß Arbeitnehmer, die aufgrund eines Privat-Dienstvertrages mit einem Hochschullehrer an einem Forschungsvorhaben arbeiten, welches nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln finanziert wird, nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Universität stehen. Das drittmittelfinanzierte Forschungsvorhaben, an dem diese Personen arbeiten, ist keine dem Hochschullehrer aufgrund seiner Stellung in der Universität obliegende Aufgabe (Beschuß vom 30. Juni 1980 - 6 P 9.80 - AP Nr. 1 zu § 4 LPVG Hamburg).

5. Auch unter dem rechtlichen Gesichtspunkt der objektiven Gesetzesumgehung läßt sich aus § 33 Abs. 4 Satz 1 HHG 1978 nicht herleiten, daß mit dem Abschluß der Arbeitsverträge zwischen dem Kläger und Prof. Dr. P zugleich auch oder gar ausschließlich ein Arbeitsverhältnis zum beklagten Land begründet worden sei.



Eine Gesetzesumgehung liegt dann vor, wenn der Zweck einer zwingenden Rechtsnorm dadurch vereitelt wird, daß andere rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten mißbräuchlich verwendet werden (GS BAGE 10, 65, 70). Diese Voraussetzung liegt hier deswegen schon nicht vor, weil es sich in § 33 Abs. 4 Satz 1 HHG 1978 nicht um eine zugunsten von Mitarbeitern in Drittmittelprojekten zwingende Norm handelt. Denn diese Norm regelt nicht die Frage, ob ein in einem Drittmittelprojekt beschäftigter Mitarbeiter in einem Arbeitsverhältnis zum beklagten Land steht oder das beklagte Land verpflichtet ist, mit ihm ein solches Arbeitsverhältnis einzugehen, sondern lediglich das Verhältnis zwischen dem mit Drittmitteln forschenden Hochschulmitglied einerseits und der Hochschule bzw. dem beklagten Land andererseits, wie oben näher ausgeführt worden ist.

6. Ebenso wenig läßt sich die vom Kläger begehrte Rechtsfolge aus dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes wegen Verletzung eines Schutzgesetzes i. S. von § 823 Abs. 2 BGB herleiten. Denn § 33 Abs. 4 HHG 1978 bezweckt - wie dargelegt - nicht den Schutz des einzelnen Mitarbeiters in einem Drittmittelprojekt.

II. Die Annahme eines unmittelbaren Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und dem beklagten Land läßt sich auch nicht mit der Erwägung rechtfertigen, daß dem Kläger sonst der Schutz des Kündigungsschutzgesetzes vorenthalten werde.

1. Ein Rechtssatz etwa des Inhalts, daß zugleich auch oder gar ausschließlich ein Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber bestehe



oder einzugehen sei, der auf jeden Fall den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes unterliegt, wenn die nämliche Tätigkeit auch in einem Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber, der diesen Regelungen nicht unterliegt, erfolgen könnte, ist dem geltenden Recht fremd. Insbesondere kann insoweit nicht auf das Kündigungsschutzgesetz zurückgegriffen werden. Das Kündigungsschutzgesetz begründet keinen Anspruch auf Eingehung eines Arbeitsverhältnisses, sondern es setzt voraus, daß rechtlich ein Arbeitsverhältnis besteht. Dabei bedarf es zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses stets des Abschlusses eines entsprechenden Arbeitsvertrages (BAG in ständiger Rechtsprechung, vgl. BAGE 5, 58, 65 = AP Nr. 2 zu § 125 BGB, zu IV der Gründe; Senatsurteil vom 15. Mai 1987 - 7 AZR 544/85 -, unter I 2 a der Gründe, nicht veröffentlicht), soweit das Gesetz in hier nicht einschlägigen besonderen Bestimmungen (z. B. § 78 a BetrVG, § 9 BPersVG, § 10 AÜG) nichts anderes anordnet. Hier fehlt es indessen am Abschluß eines entsprechenden Arbeitsvertrages mit dem beklagten Land.

2. Gegenteiliges ist auch nicht aus bisherigen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu entnehmen. Die Sachverhalte in den Urteilen des Vierten Senats (vom 2. Mai 1979 - 4 AZR 477/77 -, nicht zur Veröffentlichung bestimmt) und des Zweiten Senats (BAGE 44, 49 = AP Nr. 78 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) unterscheiden sich von dem vorliegenden Sachverhalt dadurch, daß die auf drittmittelfinanzierten Arbeitsplätzen tätigen Arbeitnehmer zuletzt jeweils einen Arbeitsvertrag mit der Universität bzw. dem dort beklagten Land abgeschlossen hatten und in diesen Fällen lediglich darüber zu entscheiden war, ob bei der Berech-



nung der Gesamtdauer der Beschäftigung auch vorangegangene sog. Privat-Dienstverträge mit Hochschullehrern der jeweiligen Hochschule zu berücksichtigen waren. Keineswegs ist in den genannten Entscheidungen der Rechtssatz aufgestellt worden, mit dem Abschluß eines Privat-Arbeitsvertrages zu einem Hochschullehrer werde zugleich ein Arbeitsverhältnis mit der Universität begründet. Ebensowenig kann der Entscheidung des Dritten Senats (BAGE 32, 200 = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL) eine derartige Rechtsfolge entnommen werden. Vielmehr ist der Dritte Senat ausdrücklich davon ausgegangen, daß es sich bei der Hochschule um einen "am Vertrag nicht beteiligten Dritten" handelt (zu III 1 der Gründe). In dem Urteil ist lediglich entschieden worden, daß ein Universitätsträger nach dem Grundsatz der Vertrauenshaftung für eine Verbindlichkeit aus dem Privat-Arbeitsvertrag mithaftet, wenn die Universitätsverwaltung die Durchführung und Abwicklung des Arbeitsvertrages zwischen dem Hochschullehrer und dem drittmittelfinanzierten Mitarbeiter auf Antrag des Hochschullehrers übernommen hat.

In seiner weiteren Entscheidung vom 20. Juli 1982 (- 3 AZR 446/80 - BAGE 39, 200 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Mittelbares Arbeitsverhältnis) ist der Dritte Senat ebenfalls davon ausgegangen, daß die Arbeitsverträge zwischen der dortigen Klägerin und dem als Arbeitgeber fungierenden Schulhausmeister eindeutig den Willen zum Ausdruck bringen, keine unmittelbaren Rechtsbeziehungen zur dort beklagten Stadt entstehen zu lassen. Der Dritte Senat hat es jedoch für möglich erachtet, daß sich dieses als Mißbrauch der Rechtsform und als Umgehung zwingender arbeits-



rechtlicher Grundsätze erweisen könne und daß die dort beklagte Stadt für Versäumnisse bei der Altersversorgung der dortigen Klägerin einzustehen habe.

Eine solche Fallgestaltung liegt hier jedoch nicht vor. Es fehlt auch an entsprechenden zwingenden arbeitsrechtlichen Grundsätzen im geltenden Recht, aus denen sich ergeben könnte, daß ein (unmittelbares) Arbeitsverhältnis mit dem Hintermann des vertraglichen Arbeitgebers schon deshalb als begründet angesehen werden müsse, weil dem Arbeitnehmer sonst das Kündigungsschutzgesetz unter Umständen nicht zur Seite steht.

Es ist zwar denkbar, daß die arbeitsrechtliche Stellung des Klägers unter kündigungsschutzrechtlichen Gesichtspunkten erheblich stärker wäre, wenn er Arbeitnehmer des beklagten Landes wäre und nicht lediglich Arbeitnehmer des Forschungsleiters Prof. Dr. P . Als Arbeitnehmer des beklagten Landes würde er auf jeden Fall den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes genießen mit der Folge, daß die Befristung seines Arbeitsvertrages nur beim Vorliegen eines sachlichen Grundes rechtswirksam wäre. Allein diese denkbare arbeitsrechtliche Schlechterstellung des Klägers in Verbindung mit der Tatsache, daß Prof. Dr. P Hochschullehrer des beklagten Landes ist und er das Drittmittelprojekt, an dem der Kläger mitgearbeitet hat, im Rahmen seiner dienstlichen Aufgaben durchgeführt hat, kann jedoch nicht dazu führen, daß hier ein unmittelbares Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem beklagten Land anzunehmen wäre.



3. Zu Unrecht meint die Revision, ein unmittelbares Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ergebe sich daraus, daß das beklagte Land die "Arbeitgeberrolle übernommen" habe. Dieser gedankliche Ansatz, wie er mit näherer Begründung auch von Koller vertreten wird (unter 3. seiner Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Mittelbares Arbeitsverhältnis), findet im geltenden Recht keine Stütze. Vielmehr bleibt es Grundprinzip des geltenden Arbeitsrechtes, daß Arbeitsverhältnisse durch vertragliche Vereinbarungen zustande kommen, soweit nicht das Gesetz ausdrücklich etwas anderes anordnet. Solche ausdrücklichen anderweitigen Anordnungen (vgl. oben unter 1) greifen hier nicht ein.

4. Letztlich läßt sich auch aus den übrigen Umständen des vorliegenden Falles, wie sie vom Landesarbeitsgericht unangegriffen (vgl. § 561 ZPO) festgestellt worden sind, nicht herleiten, daß zwischen dem Kläger und dem beklagten Land ein unmittelbares Arbeitsverhältnis besteht. Dies gilt insbesondere für die Frage der Durchführung der Entgeltzahlungen und die personalverwaltungs-technischen Maßnahmen des beklagten Landes wie auch für die Stellung des Klägers als Hochschulmitglied und seine dementsprechende Behandlung. Alle diese Maßnahmen entsprechen den Regelungen des Hessischen Hochschulgesetzes, insbesondere dessen § 33 Abs. 4.

III. Unbegründet ist die Revision auch, soweit sie sich gegen die Zurückweisung des vom Kläger als Hilfsantrag zu 1) gestellten Antrages auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages als wissenschaftlicher Mitarbeiter wendet.



Das Landesarbeitsgericht hat auch den Hilfsantrag mit Recht als unbegründet zurückgewiesen.

Wie oben im einzelnen dargelegt wurde, bietet das Gesetz für das Begehren des Klägers keine Rechtsgrundlage. Insbesondere gilt dies für § 823 Abs. 2 BGB. Die Regelungen des Hessischen Hochschulgesetzes, namentlich dessen § 33 Abs. 4 Satz 1, stellen ein Schutzgesetz zugunsten der wissenschaftlichen, in Drittmittelprojekten eingesetzten oder einzusetzenden Mitarbeiter nicht dar. Auch auf Art. 33 Abs. 2 GG in entsprechender Anwendung läßt sich das Begehren des Klägers nicht stützen, weil nicht dargetan ist, daß überhaupt eine freie Stelle, die vom Kläger eingenommen werden könnte, vorhanden ist.

IV. Auf die Erwägungen im angefochtenen Urteil zur Frage der Befristung des Arbeitsverhältnisses kommt es nach allem nicht an.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Der vom Kläger als "höchst hilfsweise" im Revisionsrechtszug angekündigte, aber in der Revisionsverhandlung nicht gestellte Antrag hat auf den Kostenwert der Revision keinen Einfluß, da er inhaltlich vollen Umfangs im Hauptantrag zu 1) enthalten ist.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Schliemann

Neumann

Dr. Knapp

