

Aktenzeichen: 7 AZR 551/93
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. April 1994
- 7 AZR 551/93 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 23. Juni 1992
- 4b Ca 4029/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 16. März 1993
- 1 Sa 237/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

ABM-Verträge und Befristung nach HRG

Gesetz:

HRG § 57 c Abs. 2, § 57 b Abs. 2 Nr. 4, Abs. 5, § 57 a,
§ 57 f, § 53, § 25; AFG §§ 91 bis 96; BremHG § 22 Abs. 3

Leitsatz:

ABM-Verträge sind keine Drittmittelverträge i.S. des § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG und deshalb auch nicht auf die Höchstdauer der Befristung nach § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG anzurechnen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 551/93

1 Sa 237/92 Bremen

Verkündet am
13. April 1994

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. April 1994 durch den Richter Prof. Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richter Schliemann und Krehmelmer sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Koch und die ehrenamtliche Richterin Lappe für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Bremen vom 16. März 1993
- 1 Sa 237/92 - wird auf Kosten des Klägers zu-
rückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung
ihres Arbeitsverhältnisses. Der Kläger war in der Zeit vom
1. März 1985 bis 29. Februar 1992 ohne Unterbrechung aufgrund von
insgesamt neun befristeten Arbeitsverträgen im Zentrum für Wei-
terbildung der Universität Bremen beschäftigt.

Durch die ersten drei Arbeitsverträge der Parteien, die den
Zeitraum vom 1. März 1985 bis 28. Februar 1987 umfaßten, ist der
Kläger als "Angestellter" für Arbeiten nach den §§ 91 bis 96 AFG
eingestellt bzw. weiterbeschäftigt worden. Ab 1. März 1987 bis
29. Februar 1992 war er aufgrund weiterer sechs befristeter
Arbeitsverträge als wissenschaftlicher Mitarbeiter der Universi-
tät der Beklagten eingestellt. Die Verträge enthielten jeweils
selbst bzw. in einer von beiden Parteien unterzeichneten maschi-
nenschriftlichen Anlage die Beschreibung der wissenschaftlichen
Aufgaben, die vom Kläger wahrzunehmen waren, sowie die Bezeich-
nung des Forschungsprojektes, in welchem der Kläger eingesetzt
war. Der zuletzt für die Zeit vom 1. August 1991 bis 29. Februar
1992 abgeschlossene Formularvertrag, wonach der Kläger als wis-
senschaftlicher Mitarbeiter weiterbeschäftigt wird, lautet aus-
zugsweise:

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



"§ 2

Vertragszweck

Es handelt sich um ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gemäß § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG bei Vergütung überwiegend aus Mitteln Dritter und Beschäftigung gemäß Zweckbestimmung dieser Mittel zur Wahrnehmung folgender befristeter Aufgaben:

- s. Anlage -

im Rahmen des vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft finanzierten Forschungsvorhabens "Deutsch-Deutscher Ausbildungstransfer in Umwelt- und neuen Technologien für Ausbildungsleiter/Ausbilder in den neuen Bundesländern (DATA)"

☐ Das Beschäftigungsverhältnis dient auch der Weiterqualifikation (Promotion) gem. § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG.

§ 3

Vertragsgrundlage

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für die Freie Hansestadt Bremen jeweils geltenden Fassung soweit sie den Regelungen des HRG nicht entgegenstehen. Außerdem finden die für die Freie Hansestadt Bremen jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung."

Das "Kästchen" in § 2 des Vertrags ist nicht gekennzeichnet oder ausgefüllt worden. Die in § 2 des Vertrags bezeichnete, von beiden Parteien unterschriebene "Anlage" hat folgenden Wortlaut:

"Herr Dr. V hat im Zentrum für Weiterbildung im Rahmen des durch den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft finanzierten Drittmittelvorhabens "Deutsch-Deutscher Ausbildungstransfer in Umwelt- und neuen Technologien für Ausbildungsleiter/Ausbilder in den neuen Bundesländern (DATA)" folgende wissenschaftliche Aufgaben wahrzunehmen:

- Organisatorische Planung und Vorbereitung von Ausbildungsmaßnahmen im Projekt in Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner, dem Bildungswerk der niedersächsischen Volkshochschule e.V. (BNVHS);
- Curriculumentwicklung für den Ausbildungstransfer in den Bereichen technischer Umweltschutz, Metall und Elektro in Abstimmung mit Weiterbildungseinrichtungen und Institutionen in den neuen Bundesländern;
- Konzeptionierung empirischer Untersuchungskriterien für die Akzeptanz- und Umsetzungsproblematik von Weiterbildungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern;
- Vorbereitung der Institutionalisierung eines wissenschaftlichen Beirates in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft;
- Inhaltliche und organisatorische Gestaltung und Begleitung eines Workshops für die erste Ausbildungsphase;
- Auswertung der Pilotphase.

Diese Aufgaben sind auf den Zeitraum der Drittmittelbewilligung abgestellt."

Nach der "Aufgabenbeschreibung" für die Stelle des Klägers hatte der Kläger die Aufgaben "in der ersten Projektphase" wahrzunehmen. Die Projektmittel waren allerdings insgesamt für die Zeit von Juli 1991 bis Dezember 1993 bewilligt worden.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Befristung seines letzten Arbeitsvertrages sei unwirksam, weil die fünfjährige Höchstgrenze des § 57 c HRG überschritten sei. Auch seine vorherigen Arbeitsverhältnisse, in denen er mit Aufgaben nach den §§ 91 bis 96 AFG beschäftigt worden sei (ABM-Verträge), seien auf die Befristungshöchstgrenze anzurechnen. Wegen Überschreitung der Höchstbefristungsdauer von fünf Jahren nach § 22 Abs. 3 des Bre-



mischen Hochschulgesetzes (BremHG) sei die Befristung seines letzten Arbeitsverhältnisses ebenfalls unwirksam. Zumindest dürfe aber die Befristung nicht hinter der Förderungsdauer des Projektes DATA bis 31. Dezember 1993 zurückbleiben.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 29. Februar 1992 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht;
2. die Beklagte zu verpflichten, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

hilfsweise

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 29. Februar 1992 hinaus ein befristetes Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 1993 besteht;
2. die Beklagte zu verpflichten, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zum 31. Dezember 1993 weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Befristung des letzten Vertrages für wirksam und hat erwidert:

Die Fünfjahresgrenze für die Höchstdauer der Befristung nach § 57 c HRG sei nicht überschritten. Die früheren ABM-Verträge dürften nicht angerechnet werden. Ebensowenig sei § 22 Abs. 3 BremHG verletzt. Diese Regelung sei zudem rechtlich irrelevant,



weil der Bund für diesen Bereich die ihm zustehende konkurrierende Gesetzgebungskompetenz durch die Regelungen im Hochschulrahmengesetz ausgeschöpft habe. Im Rahmen des Projektes DATA habe der Kläger auch nur bestimmte Aufgaben aus der Anfangsphase wahrnehmen sollen, nicht aber Aufgaben, die sich über die gesamte Projektdauer hinzögen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im Hauptantrag stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage einschließlich des Hilfsantrags abgewiesen.

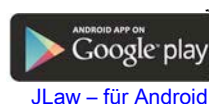
Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Hauptantrag und seinen Hilfsantrag zu 1) weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 29. Februar 1992 zu Recht als wirksam erachtet und die Klage insgesamt abgewiesen. Alle Anträge des Klägers setzen voraus, daß über dieses Datum hinaus noch ein Arbeitsverhältnis unbefristet bzw. - für den aufrechterhaltenen Hilfsantrag - bis 31. Dezember 1993 befristet weiter besteht bzw. bestanden hat. Das aber ist, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, nicht der Fall.



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



1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht nur den letzten zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag der gerichtlichen Befristungskontrolle unterworfen.

Der gerichtlichen Kontrolle unterliegt nur die Wirksamkeit der Befristung des letzten Arbeitsvertrags der Parteien. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Ob die vorangegangenen Arbeitsverträge wirksam befristet waren, ist grundsätzlich unerheblich (ständige Rechtsprechung, vgl. statt vieler: BAGE 49, 73, 79 f. = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter II der Gründe; Urteil vom 19. August 1992 - 7 AZR 560/91 - AP Nr. 2 zu § 57 b HRG, zur Veröffentlichung auch in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

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

a) Nach § 57 a Satz 1 HRG gelten für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern i.S.d. § 53 HRG die §§ 57 b bis 57 f HRG. Der Kläger war zuletzt wissenschaftlicher Mitarbeiter i.S. des § 53 HRG an der Universität der Beklagten.



b) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der sachliche Grund für die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger folge aus § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG, ist richtig. Hiernach liegt ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter auch dann vor, wenn der Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Auch diese Voraussetzungen sind erfüllt. Nach seinem letzten befristeten Arbeitsvertrag hatte der Kläger im Rahmen des darin bzw. in der Anlage hierzu genau bezeichneten, vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft finanzierten Drittmittelprojektes bestimmte Aufgaben wissenschaftlicher Art in der Anfangsphase des Projekts zu übernehmen. Tatsächlich hat der Kläger auch diese wissenschaftlichen Aufgaben ausgeübt.

Das Vorliegen des sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers unter diesem Gesichtspunkt wird nicht dadurch in Frage gestellt, daß die Befristung des Arbeitsvertrags selbst bis 29. Februar 1992 hinter der Gesamtdauer der Bewilligung der Fördermittel (1. Juli 1991 bis 31. Dezember 1993) zurückbleibt. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

Nach § 57 c Abs. 1 HRG bestimmt sich die Dauer der Befristung eines Arbeitsvertrags in den Fällen des § 57 b Abs. 2 bis 4 im Rahmen der Absätze 2 bis 6 des § 57 c HRG ausschließlich nach der vertraglichen Vereinbarung, die ihrerseits kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein muß. Dementsprechend kommt es allein auf die im Arbeitsvertrag vereinbarte Dauer der Befristung an,



unabhängig davon, ob sich für die Dauer der Befristung ihrerseits ein sachlich rechtfertigender Grund finden läßt. Die Bestimmung der Vertragsdauer innerhalb der zeitlichen Grenzen des § 57 c Abs. 2 bis 4 HRG obliegt allein den Vertragsparteien. Von einer Prognose des Arbeitgebers darüber, wie lange sachliche Gründe für die Befristung vorliegen werden, ist die Wirksamkeit einer Vereinbarung der Befristungsdauer nicht mehr abhängig. Der Schutz des wissenschaftlichen Mitarbeiters gegen eine sozial unververtretbare Ausdehnung seiner befristeten Beschäftigung wird durch § 57 c Abs. 2 bis 4 HRG erreicht. Im Rahmen der Höchstgrenzen des § 57 c Abs. 2 HRG ist jede Vereinbarung über eine kalendermäßig bestimmte oder bestimmbare Dauer zulässig (BAG Urteil vom 19. August 1992 - 7 AZR 560/91 - AP Nr. 2 zu § 57 b HRG = EzA § 620 BGB Nr. 114; siehe auch schon Nagel, Fristverträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, § 57 c HRG Rz 1 f.; Lohfeld, Die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, S. 340). An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten.

Auf die weiteren Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zur Frage des Zurückbleibens der Dauer der Befristung hinter der Laufzeit des Drittmittelprojektes kommt es im vorliegenden Fall nicht an. Die insoweit gegen die Würdigung des Landesarbeitsgerichts vorgebrachten Angriffe der Revision greifen auch nicht durch.

c) Den Formerfordernissen des § 57 c Abs. 1 in Verb. mit § 57 b Abs. 5 HRG genügt der vorliegende letzte Arbeitsvertrag der Parteien ebenfalls, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt



hat. Die Dauer der Befristung ist genau bezeichnet, ebenso ist der Sachgrund für die Befristung im Arbeitsvertrag selbst wie auch in der mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Anlage ausdrücklich angegeben worden.

3. Die Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien erweist sich auch nicht wegen Überschreitung der Befristungshöchstgrenze des § 57 c Abs. 2 HRG als unwirksam. Hiernach kann ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Mehrere befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 bei derselben Hochschule dürfen diese Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten (§ 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG).

a) Diese Anrechnungsvorschrift erfaßt nach ihrem eindeutigen Wortlaut nur Arbeitsverträge, deren Befristung auf einen der in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG normierten Tatbestände als sachlichem Befristungsgrund gestützt ist. Die aufgezählten Tatbestände enthalten aber keine erschöpfende Aufzählung aller möglichen Sachgründe für eine rechtswirksame Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Hochschulmitarbeitern. Dies zeigt schon die Formulierung des § 57 b Abs. 2 HRG, wonach sachliche Gründe für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter "auch" vorliegen, wenn einer der nachfolgend aufgezählten Tatbestände gegeben ist. Das Gesetz geht also selbst davon aus, daß es daneben noch weitere Gründe geben kann, die eine Befristung sachlich rechtfertigen. Dennoch beschränkt es die Anrechnung ausdrücklich auf befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG. Es



schreibt zudem in § 57 b Abs. 5 HRG noch vor, daß der Grund für die Befristung nach § 57 b Abs. 2 bis 4 HRG im Arbeitsvertrag anzugeben ist. Anderenfalls kann die Befristung eben gerade nicht auf die genannten Vorschriften gestützt werden. Nach § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG anzurechnen ist ein befristeter Arbeitsvertrag nicht schon dann, wenn der Arbeitsvertrag nicht nur der Sache nach einen der in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG genannten Befristungstatbestände erfüllt, sondern erst, wenn er nach Maßgabe dieser Regelungen abgeschlossen worden ist; dazu zählt auch die vorgeschriebene Angabe zum Befristungsgrund (vgl. BAGE 65, 16, 26 = AP Nr. 1 zu § 57 b HRG (Wegener)).

b) Dementsprechend sind nicht nur, wie das Landesarbeitsgericht für die ersten beiden ABM-Verträge zutreffend erkannt hat, sogenannte Altverträge, d.h., Verträge, die vor Inkrafttreten der §§ 57 a bis f HRG abgeschlossen worden sind, nicht auf die Befristungshöchstgrenze des § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG anzurechnen (BAGE 65, 16, 25 ff. = AP Nr. 1 zu § 57 b HRG, zu II 3 der Gründe, mit Anm. Wegener; auch BAG Beschluß vom 12. Mai 1992 - 7 AZR 239/91 -, n.v.), sondern es scheidet auch die Anrechnung solcher Verträge aus, deren Befristung nicht tatsächlich im Vertrag selbst auf § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 gestützt ist. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, wenn auch nur für den nach Inkrafttreten der §§ 57 a bis 57 f HRG am 6. Januar 1987 für die Zeit vom 20. Juni 1986 bis 28. Februar 1987 abgeschlossenen letzten ABM-Vertrag.

c) ABM-Verträge sind keine Drittmittelverträge i.S. des § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG. Dies zeigt § 25 Abs. 1 HRG. Hiernach sind die



in der Forschung tätigen Hochschulmitglieder berechtigt, im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben solche Forschungsaufgaben durchzuführen, die nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln, sondern aus Mitteln Dritter finanziert werden. Daraus folgt, daß eine Drittmittelfinanzierung vorliegt, wenn ein Forschungsprojekt nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird (BAGE 65, 16, 22 = AP Nr. 1 zu § 57 b HRG, zu II 1 b der Gründe). Von der Förderung eines Forschungsprojektes durch Drittmittel sind wiederum Förderungen einzelner Arbeitsverhältnisse nach den §§ 91 bis 96 AFG zu unterscheiden. Die Förderung zusätzlicher Arbeitsplätze im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nach den §§ 91 bis 96 AFG zielt nicht auf die Finanzierung eines Forschungsprojektes, sondern auf die Förderung einzelner Arbeitsloser. Bei einem drittmittelfinanzierten Forschungsprojekt ist es grundsätzlich Sache der Hochschule bzw. des Hochschullehrers, selbst zu entscheiden, wie und woher er die erforderlichen wissenschaftlichen Mitarbeiter rekrutiert. Dagegen wird nach § 93 AFG eine Förderung nur für arbeitslose bzw. arbeitssuchende Arbeitnehmer gewährt, die dem Arbeitgeber vom Arbeitsamt zugewiesen sind. Dementsprechend stellt die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auf die Dauer seiner Förderung nach den §§ 91 bis 96 AFG für sich allein einen die Befristung sachlich rechtfertigenden Grund dar (BAGE 55, 338 = AP Nr. 114 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

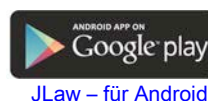
4. Die Wirksamkeit der Befristung wird auch nicht wegen Überschreitung der Höchstgrenze des § 22 Abs. 3 des BremHG in Frage



gestellt. Nach dieser Vorschrift können für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter auch befristete Dienstverhältnisse begründet werden; die Höchstdauer beträgt fünf Jahre.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die in dieser Vorschrift enthaltene Regelung über die Höchstdauer der Befristung könne nicht dahin verstanden werden, daß verschiedene Arbeitsverträge wie bei § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG zusammenzurechnen seien, sondern daß diese Höchstdauer nur für jeden einzelnen Arbeitsvertrag gelte. Da der letzte zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag diese Höchstdauer nicht überschreite, verstoße die vorgenommene Befristung nicht gegen § 22 Abs. 3 BremHG. Überdies sei diese Bestimmung mit Rücksicht auf die §§ 57 a bis 57 f HRG unwirksam. Gemäß Art. 74 Nr. 12 GG habe der Bund die konkurrierende Gesetzgebungszuständigkeit für den Bereich des Arbeitsrechts. Von dieser Gesetzgebungszuständigkeit habe der Bund durch die Schaffung der §§ 57 a bis 57 f HRG erschöpfend Gebrauch gemacht, so daß daneben eine anderweitige landesgesetzliche Norm wie § 22 BremHG keine Wirksamkeit erlangen könne und deswegen nichtig sei. Diese Feststellung könne das Gericht nach Art. 142 der Bremischen Landesverfassung und § 1 des Bremischen Gesetzes über den Staatsgerichtshof selbst treffen. Das Bundesverfassungsgericht sei für eine solche Entscheidung nicht nach Art. 100 GG zuständig, weil hier neues Bundesrecht vorheriges Landesrecht außer Kraft gesetzt habe.

b) Ob diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts in allen Punkten zu folgen ist, mag dahinstehen. Denn die Höchstdauer der



Befristung von Arbeitsverhältnissen von fünf Jahren nach § 22 Abs. 3 BremHG ist im vorliegenden Fall nicht überschritten worden. Diese Regelung bezieht sich nicht auf befristete Dienstverhältnisse für Angestellte schlechthin, sondern nur auf befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern. Dies folgt aus dem Zusammenhang der Regelungen des § 22 BremHG. Dessen Überschrift lautet: "Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter". Die Absätze 1, 2 und 4 betreffen schon vom Wortlaut her ausdrücklich wissenschaftliche Mitarbeiter, darunter der Abs. 4 ausdrücklich wissenschaftliche Mitarbeiter, die befristet eingestellt werden. Nach Abs. 5 gelten die Absätze 1 bis 4 für künstlerische Mitarbeiter entsprechend. Demgemäß kann auch § 22 Abs. 3 BremHG nur dahingehend verstanden werden, daß es bei der Begründung der Beamtenverhältnisse bzw. befristeten und unbefristeten Dienstverhältnisse nur um solche mit wissenschaftlichen Mitarbeitern geht.

c) Der Kläger war erst ab 1. März 1987 wissenschaftlicher Mitarbeiter i.S. des BremHG. Die Anstellungsverträge, nach denen er wissenschaftlicher Mitarbeiter war, überschreiten insgesamt die Zeit von fünf Jahren nicht, sondern füllen den Zeitraum nur exakt aus. Schon von daher ist es entgegen der Ansicht des Klägers bzw. der Revision nicht möglich anzunehmen, daß die Befristung im letzten Arbeitsvertrag der Parteien wegen Verstoßes gegen § 22 Abs. 3 BremHG unwirksam sein könne.

5. Weil sich damit die Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien zum 29. Februar 1992 als wirksam erweist, war die Klage nicht nur hinsichtlich des Antrags zu 1) (Feststellung eines un-



befristeten Arbeitsverhältnisses), sondern auch hinsichtlich des darauf aufbauenden Weiterbeschäftigungsantrags ebenso abzuweisen wie hinsichtlich des Hilfsantrags zu 1), nämlich der Feststellung einer Befristungsdauer zum 31. Dezember 1993.

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

Prof. Dr. Steckhan Kremhelmer Schliemann
Dr. Koch Lappe





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)