

Aktenzeichen: 7 AZR 566/89
Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 26. September 1990
- 7 AZR 566/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 18. Januar 1989
Stuttgart - 3 Ca 6580/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 13. September 1989
Baden-Württemberg - 3 Sa 51/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

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 566/89

3 Sa 51/89 Baden-Württemberg

Verkündet am
26. September 1990

Range,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 26. September 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner und Seiler für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 13. September 1989 - 3 Sa 51/89 - 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 :

Die Parteien streiten darüber, ob sich der Kläger in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu dem beklagten Land befindet.

Der 1954 geborene Kläger ist Maschinenbautechniker. Zunächst wurde er von dem beklagten Land befristet für die Zeit vom 1. April 1984 bis 31. März 1986 als technischer Angestellter am Institut für Agrartechnik der Universität H eingestellt. Dort arbeitete er an dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Forschungsvorhaben - M0 133/1-2 Elektro-Applikationstechnik - mit.



- 3 -

Vom 1. April bis 30. Juni 1986 war der Kläger arbeitslos.

Aufgrund eines am 18. Juli 1986 unterzeichneten Vertrages wurde der Kläger gemäß den einzelvertraglich vereinbarten Sonderregelungen (SR) 2 y BAT für die Zeit vom 1. Juli 1986 bis 30. Juni 1988 als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer - Forschungsvorhaben der DFG 480/3 - 1, Kennwort: Mähdrescher- Regeltechnik - bei der Universität H erneut eingestellt. Es handelte sich ebenfalls um ein von der DFG finanziertes Forschungsvorhaben. Die Vergütung des Klägers nach der VergGr. V c BAT wurde aus den dafür bestimmten Mitteln der DFG gezahlt.

Mit Schreiben vom 25. Mai 1988 teilte das beklagte Land dem Kläger mit, daß das Arbeitsverhältnis vereinbarungsgemäß am 30. Juni 1988 ende.

Auf Antrag der Universität bewilligte die DFG mit Schreiben vom 3. Juni 1988 u. a. Mittel zur Bezahlung eines Technikers nach BAT V c für weitere zwei Jahre. Die Mittel waren zum Abschluß der Forschungsarbeiten Mähdrescher-Regeltechnik bestimmt.

Ende Juni 1988 bot der Leiter des Instituts für Agrartechnik und Projektleiter dieses Forschungsvorhabens, Prof. K , dem Kläger mündlich den Abschluß eines weiteren auf ein Jahr, d. h. auf den 30. Juni 1989, befristeten Arbeitsvertrages an. Ob der Kläger dieses Angebot angenommen hat, ist zwischen den Parteien streitig.



Tatsächlich wurde der Kläger über den 30. Juni 1988 hinaus weiterbeschäftigt und wie bisher vergütet.

Ein auf den 11. August 1988 datiertes Angebot der Universität auf Abschluß eines außergerichtlichen Vergleiches, der dem Kläger die Möglichkeit einer Beschäftigung bei der Universität für zwei Jahre, also bis zum 30. Juni 1990, geben sollte, nahm der Kläger nicht an.

Mit seiner am 17. Oktober 1988 eingereichten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, das unter dem 18. Juli 1986 begründete Arbeitsverhältnis bestehe über den 30. Juni 1988 hinaus auf unbestimmte Zeit fort. Die dort getroffene Befristungsabrede entbehre eines sachlichen Grundes und sei deshalb unwirksam. Sie orientiere sich nur an der Laufdauer der bewilligten Mittel, nicht aber daran, ob das Projekt eine vorübergehende Beschäftigung sachlich rechtfertige. Eine Befristung aus rein haushaltspolitischen Gründen sei mindestens dann unwirksam, wenn von Anfang an kein Zweifel daran bestehe, daß Finanzmittel auch über den Zeitpunkt des Fristablaufes hinaus bewilligt würden. Wie die bisherige Entwicklung des Arbeitsverhältnisses zeige, sei bei dem Institut für Agrartechnik für einen Techniker der Fachrichtung Maschinenbau mit Schwerpunkt Fertigungstechnik immer eine Beschäftigungsmöglichkeit vorhanden.

Jedenfalls aber sei gemäß § 625 BGB ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entstanden, da das Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 1988 hinaus mit Wissen des Prof. K wie auch



mit Wissen der Verwaltung der Universität H fortgeführt
worden sei.

Ein neuer befristeter Arbeitsvertrag auf den 30. Juni 1989 sei nicht geschlossen worden. Er - der Kläger - habe ein entsprechendes mündliches Angebot des Prof. K nicht angenommen. Dieses Angebot habe ihm Prof. K am 30. Juni 1988 in seinem Büro bei einem Gespräch über seine - des Klägers - berufliche Zukunft unterbreitet. Prof. K habe ihm gesagt, er könne ihm nur einen Einjahresvertrag anbieten; einen Zweijahresvertrag könne er ihm nicht geben, weil er keine Planstelle habe und außerdem mit allen Mitteln verhindern werde, daß er - der Kläger - in die "Fünf-Jahres-Vorschrift" und damit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hineinkomme, für das eine Planstelle erforderlich sei. Er - der Kläger - habe sich für dieses Gespräch bedankt und sei hinausgegangen. Ein neuer auf den 30. Juni 1989 befristeter Arbeitsvertrag sei also nicht zustande gekommen. Im übrigen sei Prof. K nach dem Rundschreiben Nr. 15/88 des Kanzlers der Universität auch gar nicht befugt gewesen, Einstellungen oder Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge vorzunehmen. Jedenfalls entbehre aber auch diese Befristung eines sachlichen Grundes. Die DFG habe weitere Mittel für zwei Jahre bewilligt. Eine Verlängerung des Arbeitsvertrages für nur ein Jahr sei sachlich nicht gerechtfertigt.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 30. Juni 1988 hinaus ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht.



- 6 -

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat vorgetragen: Mit dem Kläger sei Ende Juni 1988 mündlich ein neuer, zum 30. Juni 1989 befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen worden. Der Kläger habe ein entsprechendes Vertragsangebot von Prof. K angenommen. Prof. K sei zur Vertretung der Universität beim Abschluß des Vertrages mit dem Kläger auch berechtigt gewesen. Das Rundschreiben Nr. 15/88 stehe dem nicht entgegen, da es erst vom 12. September 1988 stamme.

Aber auch die im Vertrag vom 18. Juli 1986 enthaltene Befristungsabrede sei sachlich gerechtfertigt. Die Befristung eines Arbeitsvertrages sei dann zulässig, wenn sie auf der Dauer der Mittelzuweisung gründe. Bei Abschluß des Vertrages habe nicht festgestanden, daß das drittmittelfinanzierte Projekt über den 30. Juni 1988 hinaus gefördert werden würde. Entgegen der Annahme des Klägers sei auch für einen Angestellten wie den Kläger nicht immer eine Beschäftigungsmöglichkeit am Institut für Agrartechnik vorhanden.

Die Rechtsfolge des § 625 BGB sei nicht eingetreten, da der Kläger allein aufgrund des zwischen ihm und Prof. K bis zum 30. Juni 1989 abgeschlossenen Arbeitsvertrages beschäftigt und darüber hinaus der Folge des § 625 BGB rechtzeitig widersprochen worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben mit der Begründung, es könne dahinstehen, ob die Befristungsabrede im Ver-



- 7 -

trag vom 18. Juli 1986 wirksam sei, jedenfalls entbehre die Befristungsabrede des vom beklagten Land behaupteten mündlich abgeschlossenen Vertrages eines sachlichen Grundes; nach dem eigenen Vortrag des beklagten Landes sei das Projekt für zwei weitere Jahre bezuschußt worden, so daß kein sachlicher Grund ersichtlich gewesen sei, den Arbeitsvertrag nur auf ein Jahr zu befristen.

Gegen dieses Urteil hat das beklagte Land Berufung eingelegt und seinen erstinstanzlichen Vortrag wie folgt ergänzt: Die Befristung auf ein Jahr sei auch sachlich gerechtfertigt, obwohl eine Mittelgewährung auf zwei weitere Jahre bewilligt worden sei. Als Fertigungstechniker sei der Kläger im Rahmen des Projektes für die Mitwirkung bei der Konstruktion der Versuchseinrichtungen eingestellt worden. Das Projekt sei so angelegt gewesen, daß die Konstruktions- und Herstellungsphase Ende Juni 1989 ende und die Versuchsphase beginne. Die Mitarbeit des Klägers sei daher nicht für das gesamte Projekt erforderlich gewesen. Sollte man die einjährige Befristung für nicht zulässig erachten, so sei dieser Vertrag in den Abschluß eines zweijährig befristeten Arbeitsvertrages umzudeuten.

Der Kläger hat erwidert: Die behauptete Trennung in eine Phase der Konstruktion und der Herstellung einerseits und einer Versuchsphase andererseits sei unhaltbar. Auch während der Versuchsphase seien laufend Versuchseinrichtungen zu konzipieren sowie Änderungen, Verbesserungen und Reparaturen vorzunehmen, die seinem Aufgabenbereich unterfallen würden.



Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 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 ist unbegründet. Der Kläger steht zu dem beklagten Land nicht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend entschieden.

I. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt:

Der Sachantrag bedürfe der Auslegung unter Heranziehung der zu seiner Begründung gemachten Ausführungen. Es stelle sich hier nach nur die Frage, ob der am 18. Juli 1986 geschlossene, bis zum 30. Juni 1988 befristete Arbeitsvertrag nunmehr unbefristet bestehe. Dies bilde den Gegenstand des Berufungsverfahrens. Die Befristung sei sachlich gerechtfertigt. Der Kläger sei als technischer Angestellter zur Mitarbeit an einem ausschließlich durch Drittmittel finanzierten Forschungsobjekt für die Dauer dieser Mittelbewilligung eingestellt worden. Das beklagte Land habe mit dem Kläger einen für die Dauer dieser Mittelbewilligung geschaffenen neuen - aufgabenspezifischen - Arbeitsplatz besetzt. Das beklagte Land habe sich in seiner Funktion als Arbeitgeber nur deshalb entschieden, eine bestimmte Aufgabe durchzuführen, weil



ein Dritter dafür die finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt habe. Ausschließlich deshalb und in diesem Rahmen sei der Arbeitsplatz des Klägers geschaffen worden. Diese Beurteilung entspreche der Wertung des Gesetzgebers, wie sie in § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG zum Ausdruck gelangt sei. Zwar falle der Kläger als technischer Angestellter nicht unter den von dieser Regelung erfaßten Personenkreis; daraus könne aber nicht geschlossen werden, daß diese Rechtfertigung der Befristung nur für den dort genannten Personenkreis eingreife. Ob die Aufgabe des Klägers, wofür manches spreche, innerhalb des Forschungsobjektes einen bestimmten in sich abgeschlossenen Teilabschnitt betreffe, könne offen bleiben. Dem Kläger sei bewußt gewesen, daß seine Einstellung allein auf der befristeten Bewilligung entsprechender DFG-Mittel beruhe. Die Voraussetzungen des § 625 BGB seien nicht erfüllt. Der Kläger habe zur Erfüllung des noch bestehenden, nicht aber trotz Beendigung des bisherigen Arbeitsvertrages gehandelt. Darüber hinaus habe der Dienstberechtigte mit Schreiben vom 25. Mai 1988 rechtzeitig widersprochen. Dies könne auch vor Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages wirksam geschehen. Das beklagte Land habe die Dienste des Klägers über den 30. Juni 1988 hinaus allein deshalb angenommen, weil es davon ausgegangen sei, daß ein bis zum 30. Juni 1989 befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen worden sei.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann nur teilweise zugestimmt werden.



1. Der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Auslegung des Klageantrages vermag der Senat nicht zu folgen. Das Landesarbeitsgericht hat den Klageantrag dahingehend ausgelegt, daß mit dem Wort "Arbeitsverhältnis" nur das Wort "Arbeitsvertrag" gemeint sei. Für das Landesarbeitsgericht stellte sich deshalb nur die Frage, ob die Befristung des am 18. Juli 1986 geschlossenen Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt war. Diese Auslegung des Klageantrages ist zu eng.

Dem Kläger geht es nach seinem gesamten Klagevortrag ersichtlich nicht nur um die Feststellung der Unzulässigkeit der Befristung des Arbeitsvertrages vom 18. Juli 1986, sondern allgemein um die Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien.

2. Zwischen den Parteien ist kein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet worden. Das gilt auch, wenn man mit dem Kläger und zu seinen Gunsten davon ausgeht, daß der Kläger das ihm von Prof. K am 30. Juni 1988 unterbreitete Angebot auf Abschluß eines weiteren, auf ein Jahr bis zum 30. Juni 1989 befristeten Arbeitsvertrages nicht angenommen hat und deshalb ein neuer befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit nach dem 30. Juni 1988 nicht zustande gekommen ist. Denn die Befristung des Arbeitsvertrages vom 18. Juli 1986 auf zwei Jahre bis zum 30. Juni 1988 ist rechtswirksam. Durch die Weiterbeschäftigung des Klägers über diesen Zeitpunkt hinaus ist das Arbeitsverhältnis nicht gemäß § 625 BGB auf unbestimmte Zeit verlängert worden.



a) Das beklagte Land beruft sich zur Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsvertrages vom 18. Juli 1986 darauf, daß der Kläger zur Mitarbeit an dem zeitlich begrenzten, drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben "Mähdrescher-Regeltechnik" eingestellt worden sei. Da der Kläger kein wissenschaftlicher Angestellter im Sinne von § 53 HRG und auch keine wissenschaftliche Hilfskraft ist, finden die Bestimmungen der §§ 57 a ff. HRG über die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und damit auch die Vorschrift des § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG über die Zulässigkeit der Befristung bei Drittmittelfinanzierung des Arbeitsplatzes im vorliegenden Falle keine Anwendung. Vielmehr gelten für den Kläger als technischen Angestellten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze, die die Rechtsprechung zur Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen entwickelt hat.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 (BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 620 BGB grundsätzlich möglich. Wird jedoch dem Arbeitnehmer durch die Befristung der Schutz zwingender Kündigungsschutzbestimmungen entzogen, so bedarf die Befristung eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes. Fehlt es an einem sachlichen Grund für die Befristung, so liegt eine objektiv funktionswidrige und deshalb mißbräuchliche Vertragsgestaltung vor mit der Folge, daß sich der Arbeitgeber auf die Befristung nicht berufen kann.



Wie der Senat wiederholt entschieden hat, kann die zeitlich begrenzte Mitarbeit an einem abgegrenzten, drittmittelfinanzierten Forschungsprojekt einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Hochschulangestellten abgeben (BAGE 59, 265, 269, 270 = AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe, mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen). Nach dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 18. Juli 1986 wurde der Kläger für das als Aufgabe von begrenzter Dauer bezeichnete Forschungsvorhaben der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) 480/3-1 mit dem Kennwort: "Mähdrescher-Regeltechnik" eingestellt. Bei diesem Forschungsvorhaben handelte es sich auch um eine Aufgabe von begrenzter Dauer. Nachdem die Deutsche Forschungsgemeinschaft zur Finanzierung des Forschungsvorhabens zunächst Mittel für zwei Jahre zur Verfügung gestellt hatte, bewilligte sie mit Schreiben vom 3. Juni 1988 für zwei weitere Jahre Mittel, die ausdrücklich zum Abschluß der Arbeiten an dem Projekt bestimmt waren. Dies zeigt, daß es sich bei dem Forschungsvorhaben nicht um eine langfristige Daueraufgabe, sondern um eine in einem begrenzten zeitlichen Rahmen zu erledigende Forschungsaufgabe handelte. Diese begrenzte Dauer der Aufgabe, an der der Kläger mitarbeiten sollte, rechtfertigte es, das Arbeitsverhältnis des Klägers zu befristen.

Daß der Kläger nicht für die gesamte Dauer des Forschungsvorhabens, sondern entsprechend der zunächst nur für zwei Jahre bewilligten Drittmittelfinanzierung auch nur für zwei Jahre bis zum 30. Juni 1988 eingestellt wurde, führt nicht zur Unwirksamkeit dieser Befristung. Nach der Rechtsprechung des Senats



(grundlegend: BAGE 59, 265 = AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) bedarf es zur Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages außer einem sachlichen Befristungsgrund nicht noch zusätzlich einer besonderen sachlichen Rechtfertigung auch der gewählten Dauer der Befristung. Die gewählte Vertragsdauer muß nicht notwendig mit der Dauer des Sachgrundes für die Befristung übereinstimmen, der Beendigungszeitpunkt des Vertrages braucht sich also mit dem Zeitpunkt des Wegfalls des Befristungsgrundes nicht zu decken. Bei der Befristungskontrolle unter dem Gesichtspunkt der Umgehung zwingenden Kündigungsschutzrechts geht es nur darum, ob verständige und verantwortungsbewußte Parteien unter den im Einzelfall gegebenen Umständen anstelle des befristeten einen unbefristeten und damit dem Kündigungsschutz unterliegenden Arbeitsvertrag geschlossen hätten, nicht aber darum, ob statt der vereinbarten Befristung eine andere Befristung sachgerecht gewesen wäre; denn auch eine andere Befristung würde dem Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz verschaffen. Deshalb bedarf die Dauer der Befristung für sich allein keiner sachlichen Rechtfertigung. Die im Einzelfall vereinbarte Vertragsdauer hat nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst; denn aus der vereinbarten Befristungsdauer lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, ob im konkreten Fall ein sachlicher Befristungsgrund überhaupt vorliegt oder ob ein solcher nur vorgeschoben ist. Überschreitet etwa die vereinbarte Vertragsdauer deutlich die bei Vertragsschluß voraussehbare Dauer des Befristungsgrundes, so läßt sich die gewählte Vertragsdauer mit dem angegebenen Befristungsgrund nicht mehr erklären. Befristungsgrund und Befristungsdauer stehen dann nicht miteinander im Ein-



klang, so daß der angegebene Befristungsgrund die vertraglich vereinbarte Befristung nicht zu tragen vermag. Dagegen ist das bloße Zurückbleiben der Vertragsdauer hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes nicht stets und ohne weiteres geeignet, den angegebenen Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. Vielmehr ist zu prüfen, ob die kürzere Vertragsdauer dem angegebenen Sachgrund der Befristung derart entgegensteht, daß hieraus zu schließen ist, der Sachgrund bestehe nicht oder sei nur vorgeschoben.

Im vorliegenden Falle widerspricht die vereinbarte Vertragsdauer von zwei Jahren nicht dem im Arbeitsvertrag der Parteien angegebenen Befristungsgrund der vorgesehenen Mitarbeit des Klägers an einer Aufgabe von begrenzter Dauer, nämlich dem Forschungsprojekt "Mähdrescher-Regeltechnik". Der Kläger ist im Rahmen dieses Forschungsprojekts eingesetzt worden. Sein Arbeitsplatz ist - wie das Landesarbeitsgericht entgegen der Ansicht der Revision zutreffend angenommen hat - für dieses Projekt geschaffen und von der DFG finanziert worden. Daß der Kläger bereits vom 26. Juni 1984 bis zum 31. März 1986 als Techniker am Institut für Agrartechnik bei der Universität H des beklagten Landes beschäftigt war, steht der Annahme des Landesarbeitsgerichts nicht entgegen. Hierbei handelte es sich ebenfalls um ein drittmittelfinanziertes Forschungsprojekt, das mit dem Projekt "Mähdrescher-Regeltechnik" nicht identisch ist. Dieser Arbeitsplatz war mit der Beendigung des Projekts weggefallen, was auch dadurch deutlich wird, daß der Kläger bis zum Beginn des neuen Projekts arbeitslos war. Daß der Arbeitsvertrag des Klägers auf zwei Jahre



befristet wurde und damit hinter der voraussichtlichen Dauer des Forschungsprojekts zurückblieb, lag daran, daß die DFG zunächst nur für diesen Zeitraum Forschungsmittel bewilligt hatte. Eine sinnvolle Mitarbeit des Klägers an dem Forschungsvorhaben war auch in einem solchen Zeitraum möglich, so daß die gewählte Vertragsdauer dem angegebenen Sachgrund für die Befristung nicht entgegensteht.

b) Der somit wirksam befristete Arbeitsvertrag vom 18. Juli 1986 ist auch nicht durch die Weiterbeschäftigung des Klägers über das Fristende am 30. Juni 1988 hinaus gemäß § 625 BGB in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergegangen.

Nach der genannten Vorschrift gilt das Arbeitsverhältnis, wenn es nach Ablauf der Dienstzeit von dem Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird, als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern nicht der Arbeitgeber unverzüglich widerspricht. Ein solcher Widerspruch kann auch schon kurz vor dem Ablauf der vereinbarten Dienstzeit erklärt werden; hierzu genügt die eindeutige Erklärung des Arbeitgebers, daß er kein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer eingehen wolle (BAGE 12, 328, 335 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe). Im vorliegenden Falle hat das beklagte Land der unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger rechtzeitig widersprochen. Das ergibt sich schon aus dem eigenen Vorbringen des Klägers.

Ob - wie das Landesarbeitsgericht meint - schon in dem



Schreiben der Universität vom 25. Mai 1988, durch das der Kläger auf das bevorstehende Ende seines befristeten Arbeitsvertrages hingewiesen und ihm der Dank für die geleisteten Dienste ausgesprochen wurde, ein hinreichend deutlicher Widerspruch zu sehen ist, kann dahinstehen. Jedenfalls ist der Kläger bei seiner Unterredung mit Prof. K in dessen Büro am 30. Juni 1988 unmißverständlich darauf hingewiesen worden, daß ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit ihm nicht in Frage kommen könne. Wie der Kläger in seinem Schriftsatz vom 28. November 1988 selbst vorgebracht hat, sagte ihm Prof. K bei dieser Gelegenheit, daß er ihm nicht einmal einen Zweijahresvertrag, sondern nur einen Einjahresvertrag anbieten könne, weil er keine Planstelle habe und er mit allen Mitteln verhindern werde, daß er - der Kläger - in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hineinkomme, für das eine Planstelle erforderlich sei. Damit war von seiten des beklagten Landes für den Kläger eindeutig klargestellt, daß die Fortsetzung seiner Beschäftigung nur im Rahmen eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages in Betracht komme.

III. Nach alledem ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht zustande gekommen, so daß die Revision des Klägers mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen war.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Wittek

Wagner

Seiler



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

