

Aktenzeichen: 7 AZR 574/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 28. Mai 1986

÷ 7 AZR 574/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 14. Dezember 1983
Dortmund - 1 (7) Ca 1180/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 24. August 1984
Hamm - 5 Sa 316/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung; Mitarbeit an Forschungsprojekt; Drittmittel

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT SR 2 y

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 574/84

5 Sa 316/84 Hamm

Verkündet am
28. Mai 1986

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

Ir. Sachen.

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhar sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Dr. Johannsen für Recht erkannt:

-2-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. August 1984
- 5 Sa 316/84 - wird auf Kosten des Klägers
zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Zwischen den Parteien besteht Streit, ob zwischen ihnen ein
unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden ist.

Der 1947 geborene Kläger ist Mitglied der Gewerkschaft ÖTV.
In der Zeit vom 1. September 1978 bis zum 31. Dezember 1980 war
er an der Universität B als wissenschaftlicher Mitarbei-
ter tätig.

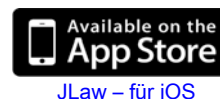
Aufgrund eines Arbeitsvertrages vom 12. März 1981 ist der
Kläger "für die Zeit vom 1. Januar 1981 bis 31. August 1983 als
wissenschaftlicher Angestellter für Forschungsaufgaben von be-
grenzter Dauer bei der Universität D eingestellt" worden.
§ 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrages enthält folgende Regelung:

"Das Beschäftigungsverhältnis bestimmt sich nach
dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom
23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden,
ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen, insbe-
sondere nach den Sonderregelungen für Zeitan-
gestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter
Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT)."

§ 4 des Arbeitsvertrages sieht unter der Überschrift "Ne-
benabrede" folgende Bestimmung vor:



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



-3-

"Das Beschäftigungsverhältnis endet unbeschadet sonstiger Kündigungsgründe mit dem Auslaufen der Mittel für das Forschungsvorhaben: "Analyse der Veränderung von Sachbearbeitertätigkeiten als Folge technisch-organisatorischer Umstellungen in öffentlichen und privatwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen und Entwicklung von Vorschlägen für Humanisierungsstrategien" (KZ: 51052)."

Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß der Bundesminister für Forschung und Technologie unter dem 16. Dezember 1980 Drittmittel für das im Vertrag genannte Projekt schon zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zwischen den Parteien für die Zeit bis einschließlich 31. Oktober 1983 bewilligt hatte. Nach Klageerhebung hat der Bundesminister für Forschung und Technologie mit Bescheid vom 11. April 1984 weitere Mittel für das Forschungsprojekt bis zum 30. Juni 1984 bewilligt.

Im vorliegenden Rechtsstreit schlossen die Parteien am 20. Mai 1983 folgenden "Teilvergleich":

"Die Parteien sind darüber einig, daß ihr Vertragsverhältnis über den 31. August 1983 hinaus bis zum Ende des Bewilligungszeitpunktes der Mittel für das Projekt KZ: 51052 fortbesteht."

Mit seiner am 25. März 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, für die im Arbeitsvertrag vorgesehene Befristung fehle ein sachlicher Grund.

-4-



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



Er hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet sei.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat den Klageanspruch aufgrund des Teilvergleichs für erledigt gehalten; im übrigen hat es die Auffassung vertreten, die Befristung für die Zeit bis zum Auslaufen des Forschungsprojektes sei sachlich gerechtfertigt. Der Vergleich habe den Arbeitsvertrag inhaltlich geändert und stelle einen sachlichen Grund für die darin enthaltene Begrenzung der Vertragsdauer dar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, der Rechtsstreit sei nicht aufgrund des Teilvergleichs beendet worden. Aus § 4 des Arbeitsvertrages folge, daß das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien mit dem Zeitpunkt ende, zu dem keine Drittmittel, d.h. keine Mittel des Bundesministers für Forschung und Technologie, mehr zur Verfügung gestellt würden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag 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 Landesar-



-5-

beitsgericht hat die Berufung des Klägers zu Recht zurückgewiesen. Denn zwischen den Parteien besteht kein unbefristetes, sondern lediglich ein bis zum Auslaufen der Mittel für das Forschungsprojekt KZ 51052 befristetes Arbeitsverhältnis.

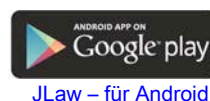
I. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, in die Prüfung der Zulässigkeit der Befristungsabrede sei die frühere Tätigkeit des Klägers vom 1. September 1978 bis zum 31. Dezember 1980 als wissenschaftlicher Angestellter an der Universität B nicht mit einzubeziehen. Die Wirksamkeit der hier zu beurteilenden Vertragsklausel sei an den SR 2 y BAT zu messen. Es sei die Frage nach einer zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zu stellenden Prognose über die - vermutliche - Dauer der Aufgabe von begrenzter Dauer zu prüfen. Die Beachtung der unstreitigen und bekannten Tatsache, daß die Mittel für das in § 4 des Arbeitsvertrages genannte Forschungsprojekt nur bis zum 31. Oktober 1983 bewilligt worden seien, ergebe, daß bei Vertragsabschluß zu erwarten gewesen sei, die vorgesehenen Aufgaben würden in weniger als fünf Jahren erledigt. Auch der Umstand, daß die Vertragszeit nicht sogleich auf die Projektzeit festgelegt worden sei, sondern schon zwei Monate früher enden sollte, könne dem Klageanspruch nicht zum Erfolg verhelfen; hier greife die Wirkung des Teilvergleichs ein.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu folgen.

1. Gegenstand der Prüfung, ob der Kläger in einem unbefriste-



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



-6-

ten Arbeitsverhältnis steht, ist nicht mehr der Arbeitsvertrag, der der Tätigkeit des Klägers an der Universität B vom 1. September 1978 bis 31. Dezember 1980 zugrunde lag. Denn selbst wenn es sich hierbei, sei es wegen Fehlens einer Befristungsabrede, sei es wegen ihrer Unwirksamkeit, um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gehandelt haben sollte, ist dieses Arbeitsverhältnis jedenfalls durch Abschluß des Arbeitsvertrages vom 12. März 1981 im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben worden. Nach der neueren Rechtsprechung des Senats (zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmtes Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 -, EzA § 620 BGB Nr. 76) kommt es für die Frage, ob die Befristung eines Arbeitsverhältnisses unwirksam ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Denn wollen die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis noch für eine bestimmte Zeit fortsetzen und schließen sie deshalb vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag, so bringen sie damit jedenfalls regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Für einen Vorbehalt, aus dem sich ein abweichender Parteiwille ergeben könnte, fehlt im Entscheidungsfalle jeder Anhaltspunkt.

2. Andererseits aber ist die Frage, ob die Parteien in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zueinander stehen, nicht nur anhand des Teilvergleichs vom 20. Mai 1983 zu beurteilen. Durch ihn wurde, wie sich bereits daraus ergibt, daß eben nur ein "Teilvergleich" abgeschlossen wurde, Einigkeit darüber erzielt,



-7-

daß das Arbeitsverhältnis j e d e n f a l l s bis zum Ende des Bewilligungszeitpunkts der Drittmittel fortbestehen sollte. Über die Frage, ob der Kläger auch über den Eintritt dieses Ereignisses hinaus aufgrund des Vertrages vom 12. März 1981 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, sollte hingegen der Rechtsstreit fortgeführt werden. In den Erklärungen der Parteien, lediglich einen "Teilvergleich" zu schließen, liegt mithin ein ausreichend deutlicher Vorbehalt im Sinne des angeführten Senatsurteils vom 8. Mai 1985, durch den auch der Vertrag vom 12. März 1981 Grundlage des Arbeitsverhältnisses blieb.

3. Dieser Vertrag vom 12. März 1981 war rechtswirksam befristet.

a) Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrundegelegt. Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist (vgl. im einzelnen z.B. Senatsurteil vom 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - BAG 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der Gründe, m.w.N. aus der früheren Rechtsprechung; ferner z.B. Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; Senatsurteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP



Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe).

Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der nur beschränkt vom Revisionsgericht überprüft werden kann. Eine nachprüfbare Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. z.B. Urteil vom 29. September 1982 - 7 AZR 147/80 - BAG 40, 177, 179 = AP Nr. 70 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 1 der Gründe, m.w.N.). Dieser eingeschränkten rechtlichen Überprüfung hält das angefochtene Urteil stand.

Nach dem unstreitigen Sachverhalt hat der Kläger an dem drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben "Analyse der Veränderung von Sachbearbeitertätigkeiten als Folge technisch-organisatorischer Umstellungen in öffentlichen und privatwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen und Entwicklung von Vorschlägen für Humanisierungsstrategien" mitgearbeitet. 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 (Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 467/79 - BAG 36, 235 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. auch Urteil vom 12. Februar 1981



-9-

- 2 AZR 1108/78 - AP Nr. 1 zu § 5 BAT, zu B I 2 der Gründe, m.w.N.; Urteil vom 31. Oktober 1984 - 7 AZR 351/83 - zu III 1 der Gründe, unveröffentlicht). Die Befristung ist danach dem Grunde nach gerechtfertigt. Sie kann dem Grunde nach im übrigen auch auf die zeitlich begrenzte Drittmittelfinanzierung durch das Bundesministerium für Forschung und Technologie gestützt werden. Das Bundesarbeitsgericht hat zwar mehrfach entschieden, daß haushaltsrechtliche Erwägungen im allgemeinen keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses darstellen (vgl. BAG 1, 128, 135 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG, zu 4 der Gründe; Urteil vom 26. November 1955 - 2 AZR 516/54 - AP Nr. 14 zu § 1 KSchG). Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages wird nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedoch anerkannt, wenn eine Haushaltsstelle von vornherein nur für eine ganz bestimmte Zeitdauer bewilligt ist und sie anschließend fortfällt (vgl. BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Für drittmittelfinanzierte Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich hat der Senat dazu ausgeführt, in einem solchen Fall sei davon auszugehen, daß sowohl der Drittmittelgeber als auch die Universität sich durch ihren Vorschlag gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befaßt und ihre Entscheidung über die vorübergehende Beschäftigung aus sachlichen Erwägungen getroffen haben (vgl. BAG Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 der Gründe). Des weiteren ist anerkannt, daß die begrenzte sachliche Zielsetzung, die ein Drittmittelgeber mit der zeitlich begrenzten Finanzierung eines Arbeitsplatzes verfolgt, auch für das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als



dem Drittmittlempfänger erheblich wird und damit geeignet ist, eine entsprechende Befristung sachlich zu rechtfertigen (vgl. BAG Urteil vom 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - BAG 41, 110, 116 = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3 der Gründe). Eine entsprechende Situation ist vorliegend durch die Entscheidung des Bundesministeriums für Forschung und Technologie, das oben beschriebene Forschungsprojekt zeitlich begrenzt zu fördern, gegeben.

Soweit die Revision die Auffassung vertritt, das Landesarbeitsgericht habe keinerlei Feststellungen getroffen, ob das Forschungsprojekt ausschließlich aus Mittelzuweisungen des Bundesministers für Forschung und Technologie finanziert worden sei, kann dem nicht gefolgt werden. Die Tatsache der ausschließlichen Drittmittelfinanzierung des Projektes wird in den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vorausgesetzt. Des weiteren hat das Landesarbeitsgericht das schriftliche Vorbringen der Parteien in Bezug genommen. Das beklagte Land hat ausdrücklich vorgetragen, daß es sich um ein ausschließlich drittmittelfinanziertes Projekt handelt; dies ist vom Kläger nicht bestritten worden. So hat das beklagte Land z.B. im Schriftsatz vom 15. Juni 1984 vorgetragen: "Hätte nämlich das Bundesministerium die Mittel, aus welchen Gründen auch immer, vorzeitig eingeschränkt, hätte halt auch das Arbeitsverhältnis des Klägers zu diesem Zeitpunkt enden müssen, denn es wurde ja gerade aus diesen Drittmitteln bezahlt und nicht etwa aus den allgemeineren Personalmitteln des Landes".

b) Entgegen der Auffassung der Revision folgt auch nicht aus



-11-

der gewählten Dauer der Befristung, daß der Kläger in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht. Der vorliegende Rechtsstreit veranlaßt keine grundsätzliche Stellungnahme des Senats zu der Frage, unter welchen Voraussetzungen eine fehlerhaft gewählte Befristungsdauer zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bzw. lediglich dazu führt, daß an die Stelle des vereinbarten Beendigungszeitpunkts ein anderer Endtermin zu setzen ist. Denn im Entscheidungsfall ist die Dauer der Befristung, wie das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung fordert, am Sachgrund der Befristung orientiert und steht mit ihm im Einklang, so daß sich aus der gewählten Vertragsdauer kein Anhaltspunkt dafür ergibt, der angegebene Sachgrund sei lediglich vorgeschoben.

Im Entscheidungsfall ergibt eine ergänzende Vertragsauslegung, daß der Arbeitsvertrag vom 12. März 1981 zum 31. Oktober 1983 befristet war. Aus den den Parteien bei Vertragsabschluß bekannten Umständen in Verbindung mit dem Vertragswortlaut, insbesondere der "Nebenabrede" in § 4, ergibt sich der Wille der Parteien, den Arbeitsvertrag auf den Zeitraum zu befristen, für den im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bereits Mittel für das Forschungsvorhaben bewilligt waren, d.h. bis zum 31. Oktober 1983. Der Endzeitpunkt 31. August 1983 wurde nur deshalb gewählt, weil jedenfalls das beklagte Land der (irriger) Meinung war, anderenfalls werde unter Berücksichtigung der vorangegangenen Beschäftigung des Klägers an der Universität B die Fünfjahresgrenze der Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2 y BAT überschritten. Diese Fünfjahresgrenze gilt hier jedoch nicht,



weil mehrere aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge nicht zusammenzurechnen sind (vgl. BAG Urteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 142/84 - AP Nr. 90 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

In einem derartigen Fall muß im Wege ergänzender Vertragsauslegung an die Stelle des vereinbarten Endzeitpunkts der Zeitpunkt gesetzt werden, den die Parteien erkennbar bei Vermeidung des ihnen unterlaufenen Irrtums gewählt hätten. Dies ist im Entscheidungsfall der 31. Oktober 1983, bis zu dem die Drittmittel bewilligt waren. Daß der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nur für den Fall des Erhalts von Drittmitteln beschäftigen will, den Arbeitnehmer nur für den Zeitraum einstellt, für den die Drittmittel bereits bewilligt sind, nicht aber auch bereits für einen Zeitraum, für den eine weitere Bewilligung von Drittmitteln als möglich erscheint, ist rechtlich nicht zu beanstanden.

c) Entgegen der Auffassung der Revisor bestehen gegen die Zulässigkeit der Befristung auch keine formellen Bedenken. Die vereinbarte Befristung ist nicht nach der aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend geltenden SR 2 y BAT unwirksam, denn sie erfüllt deren Anforderungen.

Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2 y BAT ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Nach Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 2 SR



-13-

2 y BAT ist im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer weiterhin die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll.

Der Kläger ist gemäß § 1 seines Arbeitsvertrages für "Forschungsaufgaben von begrenzter Dauer" eingestellt worden. Die Forschungsaufgabe ist entsprechend Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 2 SR 2 y BAT im § 4 des Arbeitsvertrages genau bezeichnet worden. Auch der Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis enden soll, ist im Arbeitsvertrag angegeben; an der Wahrung dieses formellen Erfordernisses ändert sich nichts dadurch, daß infolge der notwendig gewordenen ergänzenden Vertragsauslegung sachlich an die Stelle des bezeichneten Zeitpunktes ein anderer getreten ist.

4. Infolge der mithin wirksamen Befristung des Arbeitsvertrages vom 12. März 1981 steht der Kläger nicht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Aber auch aufgrund des Teilvergleichs vom 20. Mai 1983 ist dies nicht der Fall; vielmehr endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ende des Bewilligungszeitpunkts der Mittel für das im Teilvergleich bezeichnete Projekt.

Die Revision rügt zu Unrecht, der Teilvergleich vom 20. Mai 1983 genüge nicht den tariflichen Anforderungen. Denn formell sei gemäß Nr. 2 Abs. 1 und 2 Satz 1 SR 2 y BAT in den Arbeitsvertrag u.a. aufzunehmen, welche der drei in Nr. 1 genannten Vertragstypen gelten solle; dies sei nicht geschehen. Ferner fehle in dem Teilvergleich die Angabe, daß der Kläger für eine



ganz bestimmte Aufgabe eingestellt werde.

Es kann vorliegend offen bleiben, ob allein der von der Revision angenommene Formverstoß zur Begründung eines unbefristeten Arbeitsvertrages führen könnte. Denn im Entscheidungsfall sind die Formvorschriften der Nr. 2 SR 2 y BAT gewahrt. Der gerichtliche Teilvergleich kann nicht isoliert gewürdigt werden. In dem ursprünglichen Arbeitsvertrag ist formell den Anforderungen der Nr. 2 SR 2 y BAT entsprochen worden. Es war nicht erforderlich, in dem Teilvergleich, in dem lediglich eine Einigung über die Minstdauer erzielt wurde, wiederum eine vollständige Formulierung der arbeitsvertraglichen Regelungen vorzunehmen. Dem Zweck der Tarifvorschrift, Rechtssicherheit und Rechtsklarheit zu begründen, widerspricht es nicht, wenn - soweit ein schriftlicher Arbeitsvertrag entsprechend Nr. 2 SR 2 y BAT bereits zwischen den Parteien abgeschlossen worden ist - eine einzelne nach der Sonderregelung formbedürftige Vertragsbedingung in einem gerichtlichen Vergleich neu geregelt wird, ohne daß dabei wiederum eine vollständige Arbeitsvertragsurkunde erstellt wird. Darüber hinaus ist auch bezüglich der vergleichsweise vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses durch die Aufnahme der Erklärungen in das Protokoll der Schriftform entsprochen worden (vgl. § 126 Abs. 1, 2 und 3, § 127 a BGB; vgl. dazu auch MünchKomm-Pecher, 2. Aufl., § 779 BGB Rz 29).

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Dr. Steckhar

Seiler

Dr. Johannsen



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

