

Aktenzeichen: 7 AZR 603/87

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 11. November 1988
- 7 AZR 603/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 11. Dezember 1986
Berlin - 20 Ca 75/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 23. Juni 1987
Berlin - 11 Sa 20/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Privatarbeitsvertrag für Drittmittelprojekt

Gesetz: BGB § 611, §§ 164 ff., § 242 Rechtsmißbrauch; KSchG § 1
(Objektive Gesetzesumgehung)

Leitsätze:

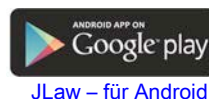
K e i n e

Hinweise des Senats:

Anschluß an Senat, Urteil vom 29. Juni 1988 - 7 AZR
552/86 -, zur Veröffentlichung bestimmt und vom 29. Juni
1988 - 7 AZR 535/86 -, n. v.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 603/87

11 Sa 20/87 Berlin

Verkündet am
11. November 1988

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
[\(mobile App\)](#)



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Kordus für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom
23. Juni 1987 - 11 Sa 20/87 - wird auf
Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

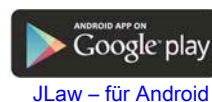
T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger, der zuletzt einen befristeten Arbeitsvertrag zur Mitarbeit in einem Drittmittelprojekt mit einem Mitarbeiter der Beklagten geschlossen hatte, zur Beklagten in einem Arbeitsverhältnis steht, ob dieses Arbeitsverhältnis zur Beklagten unbefristet besteht und ob die Beklagte zur vorläufigen Weiterbeschäftigung des Klägers bis zur rechtskräftigen Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits verpflichtet ist.

Der 1941 geborene Kläger war zunächst in der Zeit vom 1. Januar 1977 bis 31. Dezember 1981 aufgrund eines befristeten, mehrfach verlängerten Arbeitsvertrages bei der von der Beklagten eingerichteten und getragenen Biologischen Bundesanstalt



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



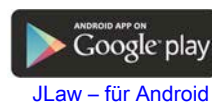
für Land- und Forstwirtschaft (BBA) als wissenschaftlicher Mitarbeiter gegen eine Vergütung nach VergGr. II a BAT tätig (Vertrag vom 25. Februar 1977/15. März 1977 nebst Vereinbarungen über die Verlängerung des "Dienstverhältnisses").

Unter dem 30. Dezember 1981 schloß der Kläger als Mitarbeiter mit "Dr. I S /Dr. W. E als Leiter der Forschungsarbeit" einen Arbeitsvertrag, wonach er als Zeitangestellter für die Zeit vom 1. Januar 1982 bis 31. Dezember 1983 als "wissenschaftliche Forschungskraft für das Vorhaben DFG-Az.: Schu 193/7-1" eingestellt war und seine Aufgabe in "Untersuchungen zu Verhalten und Umwandlung von Pflanzenschutzmitteln nach der landwirtschaftlichen Applikation" bestand. Wegen der Einzelheiten wird auf die Ablichtung des Vertrages nebst der dazu abgeschlossenen Zusatzvereinbarung über die Alters- und Hinterbliebenenversicherung des Klägers bei der VBLU Bezug genommen. Die Herren Dr. S (wissenschaftlicher Oberrat) und Dr. E (Professor und Direktor) sind beamtete Bedienstete der BBA. Ihnen war gemäß dem Bescheid der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) vom 30. November 1981 unter dem Aktenzeichen Schu 193/7-1 eine Sachbeihilfe zur Bezahlung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nach BAT I b für zwei Jahre und bis zur Höhe von 10.000,-- DM für Verbrauchsmaterial für zwei Jahre bewilligt worden.

Am 29./30. Dezember 1983 schloß der Kläger mit der Beklagten einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Januar 1984 bis 31. Dezember 1984 als "Zeitangestellter" ab. Die vereinbarte Vergütung richtete sich zunächst nach VergGr. II a BAT. Unter dem



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



27. Januar 1984 vereinbarten die Parteien die rückwirkende Eingruppierung des Klägers ab 1. Januar 1984 in die VergGr. I b BAT. Am 27. Dezember 1984 vereinbarten die Parteien, das Arbeitsverhältnis bis zum 30. April 1985 fortzusetzen. Wegen der Einzelheiten wird auf den Arbeitsvertrag und die erwähnten Vereinbarungen Bezug genommen. Mit dem Datum vom 29. April 1985 erteilte die BBA dem Kläger eine Arbeitsbescheinigung, nach der er vom 1. Januar 1977 bis 31. Dezember 1981 als "wissenschaftlicher Angestellter", vom 1. Januar 1982 bis 31. Dezember 1983 als "wissenschaftlicher Angestellter, Privatarbeitsvertrag mit Dr. S " und vom 1. Januar 1984 bis 30. April 1985 als "wissenschaftlicher Angestellter" beschäftigt gewesen ist und das zuletzt begründete Arbeitsverhältnis von vornherein befristet war.

Am 28. Juni 1985 schloß der Kläger als Mitarbeiter einen "Privat-Arbeitsvertrag" mit Dr. I S "als Leiter der Forschungsarbeit". Nach Nr. 1 (1) des Vertrags ist der Kläger als Zeitangestellter für die Zeit vom 1. Juli 1985 bis 30. Juni 1986 als wissenschaftlicher Mitarbeiter für das Vorhaben DFG-Gz.: Schu 193/11-1 eingestellt worden; nach Nr. 1 (2) hatte er folgende Aufgaben: "Vergleichende Untersuchung des Verhaltens von Lindan und radioaktiv markiertem ¹⁴C-Lindan in Freilandparzellen, Lysimetern und geschlossenen Kultivierungssystemen". Gemäß Nr. 3 richtete sich die Vergütung nach VergGr. II a BAT. Nach der Zusatzvereinbarung zu diesem Vertrag sollte die zusätzliche Altersversicherung für den Kläger bei der VBLU abgeschlossen werden, wobei der Kläger einen Beitragssatz von 0,8 % des zugrundelie-



genden Entgeltes zu leisten hatte. Im "Hinweis zum Privat-Arbeitsvertrag", der auf dem Vertragsformular abgedruckt ist, heißt es:

" A r b e i t g e b e r im Sinne des Arbeitsrechts ist nicht die Deutsche Forschungsgemeinschaft, sondern der S a c h b e i h i l f e - e m p f ä n g e r (Leiter der Forschungsarbeit)."

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Vertragsurkunde Bezug genommen.

Die DFG hatte Dr. S und Dr. W E unter dem nämlichen Aktenzeichen "Schu 193/11-1" eine Sachbeihilfe zur Bezahlung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nach BAT II a für ein Jahr und bis zur Höhe von 6.000,-- DM für Verbrauchsmaterial auf deren Antrag vom 16. November 1984 mit dem Kennwort "Labor-Freiland-Vergleich" bewilligt. Der zugrundeliegende Antrag war auf einem Briefbogen an die DFG gerichtet, der den Kopfdruck trug: "Biologische Bundesanstalt für Land- und Forstwirtschaft - Institut für Pflanzenschutzmittelforschung"; als Antragsteller sind darin ausdrücklich Dr. S und Dr. E genannt.

Mit seinem Schreiben vom 8. Juli 1985 gestand der Präsident der BBA dem Kläger entsprechend den Bestimmungen über die Tätigkeit von Volontärassistenten, Forschungskräften, Lehrgangsteilnehmern und Gästen bei der Bundesanstalt "jederzeit widerruflich für die Zeit vom 1. Juli 1985 bis zum 30. Juni 1986 einen Arbeitsplatz zu".



Zur Begründung seiner am 28. Juni 1986 eingereichten Klage hat der Kläger vorgetragen: Während der gesamten Dauer seiner - aufgrund welchen Arbeitsvertrages auch immer - durchgeführten Beschäftigung habe er stets Forschungstätigkeiten ausgeübt, die gleichsam mit einem roten Faden verbunden, ständig erweitert und fortgeführt worden seien. Diese Tätigkeiten hätten sich dadurch ausgezeichnet, daß sie sich im Rahmen des Forschungsprojektes dynamisch entwickelt hätten und daß für Anschlußprojekte jeweils bereits während der noch laufenden Untersuchungen experimentelle Vorbereitungen notwendig gewesen seien, um neue Forschungsanträge formulieren zu können. Bereits von Juni 1983 an, als er erstmals einen Privat-Arbeitsvertrag gehabt habe, sei er bis zuletzt durchgehend von der bei der Beklagten festangestellten Assistentin G unterstützt worden. Auch seien in der Vergangenheit weitere Mitarbeiter der Beklagten zu seiner Unterstützung tätig gewesen. Sämtliche Forschungsgelder, gleichgültig woher die Beklagte diese beziehe, würden zentral in Braunschweig verwaltet. Während der gesamten Dauer seiner Beschäftigung habe er seine Vergütung stets von der Bundesbesoldungsstelle in Bonn erhalten. Die Beklagte habe sich auch stets vorbehalten, Veröffentlichungen des Klägers, auch während der Zeit seiner offiziellen Nichtbeschäftigung bei ihr, vorher ausdrücklich zu genehmigen. Ebenso habe sie in sonstiger Weise Arbeitgeberrechte wahrgenommen. Alle Weisungen hinsichtlich der Institutsangelegenheiten einerseits und Arbeitsanweisungen andererseits seien ihm, dem Kläger, von dem Berliner Leiter des Instituts, Dr. E , oder von dessen Stellvertreter, Dr. S , erteilt worden. Er habe auch Zeiterfassungskarten führen müssen, die von Dr. E abgezeichnet



und gesammelt worden seien. In Fällen der Arbeitsunfähigkeit habe er sich weisungsgemäß entweder bei Dr. E oder Dr. S melden und seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Personalstelle der Beklagten übersenden müssen. Urlaubsanträge seien von Dr. E unterzeichnet, der Urlaub von ihm bzw. der Personalstelle der Beklagten bewilligt worden. Sämtliche Bestellungen von Chemikalien und wissenschaftlichem Kleingerät, die er - der Kläger - für seine Tätigkeit benötigt habe, hätten von ihm auf Bestellungsbögen der Beklagten aufgelistet werden müssen. Sie seien dann von den genannten Herren abgezeichnet worden. Die Abrechnung der Lieferungen habe die Verwaltung der Beklagten übernommen. Außerdem habe Dr. E ihm die Weisung erteilt, Dr. S in Fällen von dessen Abwesenheit in seiner Funktion bei der Beklagten zu vertreten.

Die Beklagte habe sich auch in der Öffentlichkeit wie sein Arbeitgeber verhalten, indem sie ihn in den Jahresberichten für die Jahre 1983 bis 1985 als wissenschaftlichen Mitarbeiter aufgeführt und nicht wie bei Dr. Sc eine datenmäßige Einschränkung vorgenommen habe. Die auf Seite H 85 des Jahresberichtes der Beklagten für 1985 beschriebene Forschungsarbeit habe, wie sich aus der Beschreibung ergebe, mindestens 150 Tage gedauert. Daraus gehe hervor, daß er auch im Anschluß an das bis zum 30. April 1985 dauernde Arbeitsverhältnis bei der Beklagten daran gearbeitet habe. Die Arbeitgeberstellung der Beklagten werde auch daraus deutlich, daß sie ihm eine Dienstreise bewilligt habe.



Das danach unmittelbar zur Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis sei nicht wirksam befristet worden. Aus dem Antrag an die DFG vom 16. November 1984 ergebe sich, daß die Gesamtdauer des Forschungsprojektes auf insgesamt vier Jahre veranschlagt worden sei, wobei der Antragszeitraum zunächst auf zwei Jahre beschränkt worden sei.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß der Kläger sich mit der Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befindet,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluß dieses Rechtsstreites zu den bisherigen Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen: Die Klage sei schon deswegen unbegründet, weil der Kläger gegen Treu und Glauben dadurch verstoße, daß er gegen sie erst 15 Monate seit Beendigung des letzten zu ihr bestehenden Arbeitsverhältnisses Klage erhoben habe. Für die damaligen Befristungen hätten jeweils ausreichende, teilweise auch aus der Sphäre des Klägers (befristete Aufenthaltsgenehmigungen) stammende Sachgründe vorgelegen.

Aus seinem zum 30. Juni 1986 befristeten Privat-Arbeitsvertrag mit Dr. S könne der Kläger gegenüber ihr - der Beklagten - Rechte nicht herleiten. Dieser Arbeitsvertrag habe mit



den früheren Tätigkeiten des Klägers in keinerlei Sachzusammenhang gestanden. Der Vertrag sei ausdrücklich von Dr. S. nach Maßgabe der einschlägigen DFG-Regelungen abgeschlossen worden. Die Regelungen sähen eine institutionelle Förderung gerade nicht vor. Nach ihnen würden Forschungsaufträge nur zur Bearbeitung temporärer Fragestellungen oder Themen an Wissenschaftler vergeben, die bei Institutionen mit ausreichenden wissenschaftlichen und technischen Voraussetzungen beschäftigt seien. Dabei werde ausdrücklich vorausgesetzt, daß es sich bei den Forschungsaufgaben nicht um ureigene oder Daueraufgaben der betreffenden Institutionen handele.

Aus der Antragstellung sowie der tatsächlichen Abwicklung des Arbeitsverhältnisses ergebe sich nicht, daß ein Arbeitsverhältnis zu ihr bestehe. Dr. E sei bei der Antragstellung gegenüber der DFG zwar als Direktor der BBA aufgetreten, aber er sei nicht deren gesetzlicher Vertreter. Gesetzlicher Vertreter der BBA sei deren Präsident, in dessen Abwesenheit der von dem Präsidenten eigens dazu ernannte Vertreter. Dies sei jedoch nicht Dr. E. Auch die weiteren vom Kläger angeführten Umstände führten nicht dazu, daß sie sein Arbeitgeber sei. Das Zugestehen des Arbeitsplatzes habe lediglich die Funktion eines "Ausweises", der den Kläger zum Betreten der Diensträume und zur Inanspruchnahme dort vorhandener Einrichtungen in Durchführung des DFG-Auftrages berechtigt habe. Entsprechendes treffe für die Genehmigung von Veröffentlichungen zu, die der Kläger auch nur in einem einzigen Fall konkret bezeichnet habe. Entscheidend für diese Genehmigung sei gewesen, daß der Kläger stets nur als Mit-



autor ihrer Beschäftigten aufgetreten sei, die einer Genehmigung bedurft hätten. Dienstreisen seien vom Kläger während der Zeit seiner Privat-Arbeitsverträge weder beantragt noch von ihr genehmigt worden. Seine Teilnahme an einer Tagung der FAO im Juni 1984 habe dagegen im Zusammenhang mit dem damals bestehenden Arbeitsverhältnis der Parteien gestanden. Dementsprechend habe es auch der - erteilten - Dienstreisegenehmigung bedurft. Die Arbeitgeberfunktionen im Rahmen des Privat-Arbeitsvertrages wie etwa die Erteilung von Genehmigungen oder die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeit seien von den Sachbeihilfeempfängern vorgenommen worden, während die Beklagte lediglich eine "Buchhalterfunktion" wahrgenommen habe.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, während 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.

I. Die Sachanträge sind zulässig.

1. Sowohl der Feststellungsantrag als auch der Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung sind hinreichend bestimmt bzw. bestimmbar im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Hiervon sind auch die Vorinstanzen ausgegangen, ohne darüber rechtliche Ausführungen zu machen.



Beide Anträge enthalten ihrem Wortlaut nach keine näheren Angaben darüber, zu welchen Bedingungen das Arbeitsverhältnis zur Beklagten bestehen soll bzw. zu welchen Bedingungen die Weiterbeschäftigung erfolgen soll. Indessen ergibt sich aus den Begründungen zu beiden Anträgen, daß der Kläger auf die Arbeitsvertragsbedingungen abstellt, die zuletzt in dem Arbeitsvertrag mit Dr. S vom 28. Juni 1985 vereinbart worden sind. Der Kläger stellt nämlich entscheidend darauf ab, daß das Forschungsprojekt, das seinem letzten Arbeitsvertrag vom 28. Juni 1985 zugrunde lag, auf vier Jahre angelegt worden sei.

2. Der Feststellungsantrag ist ferner dahingehend zu verstehen, daß der Kläger festgestellt wissen will, zu den Konditionen, wie sie zuletzt im Arbeitsvertrag mit Dr. S vereinbart worden sind, unmittelbar in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu stehen. Denn er hebt in der Begründung seines Begehrens hervor, daß die Beklagte seine alleinige Arbeitgeberin sei, zumindest aber zusammen mit Dr. S Mitarbeiterin. Dagegen begehrt der Kläger nicht die Feststellung, zur Beklagten lediglich in einem mittelbaren Arbeitsverhältnis zu stehen, bei welchem Dr. S Mittelsmann wäre. Für den so zu verstehenden Antrag besteht auch ein Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 ZPO.

II. Der Feststellungsantrag ist indessen nicht begründet. Zu Recht und mit im wesentlichen zutreffender Begründung sind die Vorinstanzen zu dem Ergebnis gelangt, daß die Beklagte weder alleinige noch zusammen mit Dr. S Mitarbeiterin des Klägers ist.



1. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Gründe des Urteils des Arbeitsgerichts Bezug genommen und im übrigen ausgeführt:

Arbeitgeber sei derjenige, der im Rahmen eines Arbeitsvertrages vom Arbeitnehmer Dienstleistungen fordern könne, also derjenige, von dem der Arbeitnehmer persönlich und regelmäßig auch wirtschaftlich abhängig sei. Im Streitfall sei der Mitarbeiter der Beklagten Dr. S Arbeitgeber des Klägers gewesen. Er habe vom Kläger aufgrund des zwischen ihnen bestehenden Privat-Arbeitsvertrages dessen Mitarbeit im Rahmen des DFG-Forschungsprojektes verlangen können. Nach den ausdrücklich zum Gegenstand der Bewilligung gemachten Verwendungsrichtlinien der DFG sei Dr. S Arbeitgeber des Klägers gewesen, der für die Zahlung der Vergütung sowie für die Abführung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen verantwortlich gewesen sei. Von Dr. S sei auch die Einhaltung der Verwendungsrichtlinien verlangt worden, bei deren Verletzung u. a. die Rückforderung der Sachbeihilfe gedroht habe. Hierzu habe auch die Verwendung der Mittel nur für den in der Bewilligung genannten Zweck gehört, der nicht zu einer Übernahme von Personal- oder Sachkosten hätte führen dürfen, die einer Institution bei der Erfüllung ureigener Aufgaben entstünden. Diesen Anforderungen sei genügt, auch wenn Dr. S und Dr. E für ihre Antragstellung einen Briefbogen der BBA verwendet hätten. Dies sei unschädlich gewesen, weil sie dort ausdrücklich in ihrer Funktion als Einzelforscher als Antragsteller genannt worden seien und die DFG dies auch ihrem ausdrücklich personenbezogenen Bewilligungsbescheid zugrunde

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



gelegt habe. Die Angabe der dem Bundesbesoldungsgesetz entsprechenden Dienstbezeichnungen führe zu keiner anderen rechtlichen Beurteilung. Aus dem Schreiben der BBA vom 8. Juli 1985, in welchem dem Kläger ein Arbeitsplatz zugestanden worden sei, könne für eine Arbeitgeberstellung der Beklagten nichts hergeleitet werden. Es habe sich lediglich um eine Maßnahme gehandelt, mit der dem Kläger Zutritt zu den Betriebsräumen der BBA und ihren Einrichtungen auf der Grundlage von Bestimmungen gewährt worden sei, die inhaltlich mit den Verwendungsrichtlinien der DFG übereinstimmten. In den Bestimmungen der BBA über die Tätigkeit von Volontär-Assistenten, Forschungskräften, Lehrgangsteilnehmern und Gästen seien unter Nr. A II die Forschungskräfte als die wissenschaftlichen und technischen Angestellten und Arbeiter aufgeführt, die von einem wissenschaftlichen Mitarbeiter der Anstalt in privatrechtlichen Dienstverhältnissen beschäftigt wurden und Arbeiten im Rahmen von Forschungsvorhaben verrichteten, für die dem Mitarbeiter der Anstalt - in der Regel von der DFG - eine Forschungsbeihilfe gewährt worden sei.

Auch die tatsächliche Durchführung des Arbeitsvertrages biete keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, daß sie von der gewählten rechtlichen Konstruktion abweiche. Die Beklagte habe zwar sämtliche Forschungsgelder zentral in Braunschweig verwaltet, die Vergütung des Klägers sei stets von der Bundesbesoldungskasse in Bonn gezahlt worden. Damit habe die Beklagte indessen nicht selbst Arbeitgeberaufgaben wahrgenommen, sondern lediglich eine "kassentechnische Hilfsfunktion" ausgeübt, die ihre Grundlage in der dienstrechtlichen Beziehung zu Dr. S



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gehabt habe und von der DFG in deren Bewilligungsbescheid als übliche Handhabung vorausgesetzt worden sei. Das gleiche gelte für die von der Beklagten übernommene Anmeldung des Klägers bei der Sozialversicherung und die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer. Gegen eine Wahrnehmung eigener Aufgaben als Arbeitgeber durch die Beklagte spreche auch, daß der Kläger im Gegensatz zu seinen früheren Arbeitsverhältnissen nicht bei der für die Beklagte zuständigen VBL, sondern den Bestimmungen der DFG entsprechend beim VBLU hinsichtlich seiner zusätzlichen Altersversorgung angemeldet worden sei. Zur kassentechnischen Verwaltung der Forschungsmittel habe auch die Mitteilung über die Speicherung personenbezogener Daten sowie das Schreiben vom 29. Juli 1985 gehört, mit dem zwar auf einem Briefbogen der BBA, aber mit dem Stempel "Verwaltungshilfe für Forschungsauftrag der Deutschen Forschungsgemeinschaft" die Vergütung nach der 41. Lebensaltersstufe für den Kläger beantragt worden sei. Die Verpflichtungserklärung vom 8. Juli 1985 besage nichts über eine Arbeitgeberbereiensehaft der Beklagten. Verpflichtender sei ausschließlich Dr. S gewesen. Die Verpflichtung könne allein ihre Ursache darin haben, daß der Kläger als Forschungskraft in den Räumen der BBA gearbeitet und von daher nach Bestimmungen der BBA über Forschungskräfte gewissen Geheimhaltungspflichten unterlegen habe. Dem Genehmigungsvorbehalt für Veröffentlichungen und Vorträge könne nicht entnommen werden, daß die Beklagte eine Arbeitgeberfunktion wahrgenommen habe. Die Genehmigungsbedürftigkeit hänge unmittelbar mit der Tatsache zusammen, daß die BBA einen Arbeitsplatz für den Kläger als Forschungskraft zur Verfügung gestellt habe. In den Bestimmungen der BBA sei hierzu unter

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



B II 6 ausdrücklich vorgesehen, daß Veröffentlichungen und Vorträge über Arbeitsergebnisse, die unter Verwendung von Hilfsmitteln der BBA erzielt worden seien, sowohl während der Tätigkeit als auch nach ihrer Beendigung des Einverständnisses des Präsidenten der BBA bedürften. Die Einbeziehung des Klägers in den allgemeinen Institutsbetrieb lasse keine Rückschlüsse auf das Vorliegen eines durchgehenden Arbeitsverhältnisses zur Beklagten zu, ebensowenig die Weisungsbefugnisse des Dr. S und des Dr. E als Mitempfänger der Forschungsmittel. Die Aufgabe der Personalstelle der BBA sei der kassentechnischen Hilfstätigkeit zuzurechnen. Die Auffassung des Klägers, alle von ihm ausgeübten Tätigkeiten seien gleichsam mit einem "roten Faden" verbunden gewesen und hätten zum Bereich des Patentschutzrechtes gehört, könne nicht zu der Annahme führen, daß ein einheitliches Arbeitsverhältnis zur Beklagten vorgelegen habe. Inhaltlich stellten die vom Kläger bearbeiteten Forschungsaufgaben nicht ohne weiteres ein einheitliches Ganzes dar. Auch ein mittelbares Arbeitsverhältnis könne nicht angenommen werden.

2. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß sich ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten aus dem schriftlichen Vertrag des Klägers mit dem wissenschaftlichen Oberrat der Beklagten Dr. S vom 28. Juni 1985 nicht herleiten läßt.



aa) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auf diesen Arbeitsvertrag abgestellt und nicht etwa auf einen zuvor abgeschlossenen schriftlichen Vertrag. Für die Prüfung, aufgrund welchen Vertrages arbeitsrechtliche Beziehungen bestehen, kommt es allein auf den Arbeitsvertrag an, der für die zu erledigende Aufgabe zuletzt mit dem Arbeitnehmer abgeschlossen worden ist. Auf zuvor abgeschlossene befristete Arbeitsverträge kann nicht zurückgegriffen werden, denn mit dem Abschluß des zeitlich letzten Arbeitsvertrages bringt der Arbeitnehmer zum Ausdruck, daß für sein Arbeitsverhältnis die darin genannten Bedingungen gelten sollen, nicht aber die aus zuvor abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträgen (vgl. Senat in BAGE 49, 73, 78 ff. = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe).

bb) Aus dem Arbeitsvertrag vom 28. Juni 1985 läßt sich ein unmittelbares Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten nicht herleiten. Auf der Arbeitgeberseite ist dieser Arbeitsvertrag gerade nicht mit der Beklagten abgeschlossen worden, sondern eben mit dem Leiter der Forschungsarbeit Dr. S . Angesichts dessen würde dieser Vertrag nur dann zu einem unmittelbaren vertraglichen Arbeitsverhältnis (vgl. § 611 BGB) zwischen dem Kläger und der Beklagten führen, wenn Dr. S beim Abschluß des Vertrages mindestens zugleich oder gar ausschließlich als rechtsgeschäftlicher Vertreter der Beklagten i. S. der §§ 164 ff. BGB gehandelt hätte. Eine solche Annahme scheitert schon daran, daß nach dem eindeutigen Wortlaut des Vertrages der "Leiter der Forschungsarbeit", Dr. S , ausschließlich in seinem eigenen Namen gehandelt hat und er nicht etwa als Vertreter der Beklagten



aufgetreten ist. Dies war auch für den Kläger erkennbar, denn unter Ziff. 2 der im Vertragsformular mitabgedruckten "Hinweise zum Privatarbeitsvertrag" wird ausdrücklich hervorgehoben, daß Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsrechts nicht die DFG, sondern der Sachbeihilfeempfänger (Leiter der Forschungsarbeit) ist. Auch der Kläger verkennt nicht, daß allein aus diesem Vertrag eine unmittelbare arbeitsvertragliche Beziehung zwischen ihm und der Beklagten nicht herzuleiten ist.

b) Auch durch schlüssiges Handeln ist ein unmittelbarer Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der Beklagten mit dem vom Kläger behaupteten Inhalt nicht zustande gekommen. Der Kläger konnte und durfte die Handlungen der Beklagten objektiv nicht derart verstehen, daß sie auf den stillschweigenden Abschluß eines Arbeitsvertrags mit der Beklagten gerichtet waren. Die Auffassung der Revision, die vom Kläger hervorgehobenen Umstände stellten Handlungen der Beklagten als seiner alleinigen oder Zweitarbeitgeberin dar, ist nicht begründet.

Soweit die Beklagte dafür gesorgt hat, daß die Forschungsmittel verwaltet und hieraus die Bezüge des Klägers einschließlich Lohnsteuern und Sozialversicherungsabgaben gezahlt worden sind, hat die Beklagte erkennbar nicht als Arbeitgeberin des Klägers gehandelt, sondern lediglich in Verwaltungshilfe für den in ihren Diensten stehenden wissenschaftlichen Oberrat Dr. S. Soweit es um Arbeitsanweisungen, Überwachung der Arbeitszeit, Gewährung von Urlaub gegangen ist, hat Dr. S. nicht für die Beklagte gehandelt, sondern im eigenen Namen. Dasselbe gilt für



die Verpflichtungserklärung. Auch aus dem Umstand, daß die Beklagte dem Kläger einen "Arbeitsplatz" zugestanden hat, ergibt sich nichts, was darauf schließen ließe, daß die Beklagte insoweit als Arbeitgeberin des Klägers gehandelt hätte. Vielmehr war dies angesichts der Bestimmungen der BBA über die Tätigkeit von Volontär-Assistenten, Forschungskräften, Lehrgangsteilnehmern und Gästen geradezu geboten, um für den Kläger sicherzustellen, daß er Zugang zu seinem Arbeitsraum und zu den Sachmitteln der Beklagten hatte. Entsprechendes gilt auch für die übrigen, vom Landesarbeitsgericht zutreffend gewürdigten Umstände der Durchführung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und Dr. S entsprechend dem zuletzt zwischen ihnen geschlossenen Arbeitsvertrag.

c) Das Bestehen eines unmittelbaren Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten läßt sich auch nicht entsprechend § 242 BGB aus dem Gesichtspunkt des Rechtsmißbrauchs herleiten. Zu Unrecht meint die Revision, Dr. S sei von der Beklagten nur als Strohmann eingeschaltet worden. Rechtlich setzt eine solche Erwägung, sofern sie überhaupt zu der vom Kläger begehrten Rechtsfolge führen kann, zumindest voraus, daß das Gehalt des Klägers aus Mitteln bezahlt werden sollte und bezahlt worden ist, die der Beklagten zur eigenen Verwendung zugestanden haben. Daran fehlt es hier. Die Vergütung des Klägers ist aus den Mitteln gezahlt worden, die die DFG den Antragstellern Dr. E und Dr. S zur Verfügung gestellt hat. Die Beklagte hat nur die Abwicklung der Gehaltsberechnung und -auszahlung an den Kläger vorgenommen.



d) Die Annahme eines unmittelbaren Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten läßt sich auch nicht unter dem Gesichtspunkt der objektiven Gesetzesumgebung mit der Erwägung rechtfertigen, daß dem Kläger sonst der Schutz des Kündigungsschutzgesetzes vorenthalten werde.

aa) Ein Rechtssatz etwa des Inhalts, daß zugleich auch oder gar ausschließlich ein Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber bestehe oder eingegangen werde, der auf jeden Fall den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes unterliege, wenn dieselbe Tätigkeit auch in einem Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber, der diesen Bestimmungen nicht unterliegen muß, 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 grundsätzlich 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, n. v.), soweit das Gesetz in - hier nicht einschlägigen - besonderen Bestimmungen (z. B. § 78 a BetrVG, § 9 BPersVG, Art. 1 § 10 AÜG) nichts anderes anordnet (vgl. auch Senatsurteil vom 29. Juni 1988 - 7 AZR 552/86 -, zur Veröffentlichung bestimmt, unter II 1 der Gründe; Senatsurteil vom 29. Juni 1988 - 7 AZR 535/86 -, unter II 1 der Gründe, n. v.). Hier fehlt es indessen am Abschluß eines Arbeitsvertrages mit der Beklagten.



bb) Gegenteiliges ist auch nicht aus bisherigen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu entnehmen (vgl. Senatsurteile vom 29. Juni 1988, aaO). Die Sachverhalte in den Urteilen des Vierten Senats (vom 2. Mai 1979 - 4 AZR 477/77 - n. v.) und des Zweiten Senats (BAGE 44, 49 = AP Nr. 78 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) unterscheiden sich vom 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 Berechnung der Gesamtdauer der Beschäftigung auch vorangegangene sogenannte Privat-Arbeitsverträge 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 oder gar ausschließlich ein Arbeitsverhältnis mit der Universität oder dem die Universität tragenden Land 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 einem 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.

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



In seiner weiteren Entscheidung vom 20. Juli 1982 (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 in jenem Einzelfall für möglich erachtet, daß sich dies als Mißbrauch der Rechtsform und als Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Grundsätze erweisen könne und daß die dort beklagte Stadt für Versäumnisse bei der Zusatzversorgung der dortigen Klägerin einzustehen habe.

Ein solcher Fall liegt hier jedoch nicht vor. Es fehlt 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 u. U. nicht zur Seite steht.

Es ist zwar denkbar, daß die arbeitsrechtliche Stellung des Klägers unter kündigungsschutzrechtlichen Gesichtspunkten erheblich stärker wäre, wenn er Arbeitnehmer der Beklagten wäre und nicht lediglich Arbeitnehmer des Forschungsleiters Dr. S. Als Arbeitnehmer der Beklagten würde er auf jeden Fall den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes genießen mit der Folge, daß die Befristung seines Arbeitsvertrages nur beim Vorliegen eines



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



sachlichen Grundes rechtswirksam wäre. Allein diese denkbare arbeitsrechtliche Schlechterstellung des Klägers in Verbindung mit der Tatsache, daß Dr. S Bediensteter der BBA (wissenschaftlicher Oberrat) und damit der Beklagten 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 der Beklagten anzunehmen wäre.

III. Nicht begründet ist die Revision auch hinsichtlich des Antrages auf vorläufige Weiterbeschäftigung des Klägers.

Nach den Grundsätzen zur vorläufigen Weiterbeschäftigung, wie sie im Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts ihren Niederschlag gefunden haben (BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht), setzt der Anspruch auf Weiterbeschäftigung für die Dauer des Rechtsstreits über den Bestand eines Arbeitsverhältnisses voraus, daß ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht. Daran fehlt es hier. Wie oben dargelegt wurde, hat das Landesarbeitsgericht den dahingehenden Feststellungsantrag des Klägers zu Recht abgewiesen.

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

Dr. Seidensticker Dr. Becker Schliemann
Kleeschulte Kordus

