

Aktenzeichen: 7 AZR 616/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 15. Januar 2003
- 7 AZR 616/01 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 1. August 2000
- 6a Ca 891/00 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 12. Juni 2001
- 6 Sa 1018/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertrags eines wissenschaftlichen Mitarbeiters

Gesetz:

HRG (in der bis 22. Februar 2002 geltenden Fassung, aF) § 57 b Abs. 2
Nr. 4, § 57 c Abs. 2 Satz 2

Leitsätze:

keine



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



BUNDEsarBEITSGERICHT



7 AZR 616/01
6 Sa 1018/00
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Januar 2003

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. Januar 2003 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Pods sowie die ehrenamtlichen Richter Haeusgen und Herbst für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 12. Juni 2001 - 6 Sa 1018/00 - aufgehoben.



Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 1. August 2000 - 6a Ca 891/00 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung zum 31. Dezember 1999.

Der Kläger ist Diplom-Biologe. Er war bei dem beklagten Freistaat seit dem 15. Oktober 1980 an dessen Ludwig-Maximilians-Universität im Bereich des G beschäftigt. Der Tätigkeit lag eine Vielzahl von befristeten Arbeitsverträgen als wissenschaftlicher Mitarbeiter und im streitigen Umfang als wissenschaftliche Hilfskraft zugrunde. Zwischenzeitlich war der Kläger zweimal zum Beamten berufen worden. In der Zeit vom 1. März 1991 bis zum 31. Dezember 1993 hielt sich der Kläger als Stipendiat in Schweden auf.

In dem letzten befristeten Arbeitsvertrag der Parteien vom 23. April 1999 für die Zeit vom 1. März 1999 bis 31. Dezember 1999 haben die Parteien folgendes vereinbart:

"Der Angestellte soll besondere Kenntnisse oder Erfahrungen in der Forschung vorübergehend in sie einbringen (§ 57 b Abs. 2 Nr. 3, Abs. 3 HRG).

Der Angestellte wird ganz oder überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt (§ 57 b Abs. 2 Nr. 4, Abs. 3 HRG)."

Auf der Grundlage dieses Arbeitsvertrags wurde der Kläger ganztätig als wissenschaftlicher Mitarbeiter in einem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierten Forschungsvorhaben über U beschäftigt. Die Sachbeihilfe der Deutschen Forschungsgemeinschaft sah Mittel für die Bezahlung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nach der VergGr. II a des BAT für zwei Jahre vor. Der beklagte Freistaat lehnte



für die Zeit nach dem 31. Dezember 1999 eine Verlängerung des Vertragsverhältnisses ab, obwohl das Forschungsvorhaben zu dieser Zeit noch nicht abgeschlossen war.

Mit der am 20. Januar 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Befristung seines Arbeitsverhältnisses sei unwirksam. Unter Berücksichtigung der Zeiten seiner Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft und als Beamter auf Zeit sei die gesetzliche Befristungshöchstdauer überschritten.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht auf Grund der Befristung zum 31. Dezember 1999 geendet hat, sondern darüber hinaus fortbesteht.

Der beklagte Freistaat hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision erstrebt der beklagte Freistaat die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Wiederherstellung der klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist auf Grund der im Vertrag vom 23. April 1999 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 1999 beendet worden. Die Befristung ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts weder wegen Verletzung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit noch des Übermaßverbots unwirksam. Die Befristung ist vielmehr durch den Sachgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG (in der bis 22. Februar 2002 geltenden Fassung, aF) gerechtfertigt. Die Befristungshöchstdauer des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG aF wurde nicht überschritten.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die zum 31. Dezember 1999 vereinbarte Befristung sei wegen Verstoßes gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und des Übermaßverbots rechtsunwirksam. Der Kläger sei auf der Grundlage einer erstaunlichen Vertragsvielfalt immerhin seit Oktober 1980 am Klinikum G beschäftigt und die letzte Befristung sei für die Zeit bis zum 31. Dezember 1999 vereinbart worden,



obwohl seine Stelle von der Deutschen Forschungsgemeinschaft für zwei Jahre bewilligt worden sei. Damit sollte zwar die Höchstbefristungsdauer des § 57 c Abs. 2 HRG gewahrt werden. Das Interesse des beklagten Freistaats an der Einhaltung der Höchstbefristungsdauer müsse aber gemessen am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz hinter den seit 1980/1981 erworbenen Bestandsschutzinteressen in Verbindung mit dem gesetzlichen Kündigungsschutz zurücktreten. Bestehe nach dem 28. Februar 2002 für den Kläger keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mehr, müsse ihm der beklagte Freistaat nach Maßgabe der §§ 1 ff. KSchG eben betriebsbedingt kündigen.

I. Diese sich nicht an den anerkannten Regeln der Befristungskontrolle orientierende Begründung des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerhaft. Das Urteil kann deshalb keinen Bestand haben. Bei dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und dem Übermaßverbot handelt es sich um verfassungsrechtliche Maßstäbe, an denen Gesetze und die damit verbundenen Grundrechtsbeschränkungen zu messen sind, nicht aber einzelne befristete Arbeitsverträge. Diese unterliegen der einfachrechtlichen Überprüfung nach den gesetzlichen Vorgaben und/oder den richterrechtlich dazu entwickelten Regeln.

II. Soweit das Landesarbeitsgericht mit seinen schwer verständlichen Ausführungen gemeint haben sollte, der Gesetzgeber habe mit der Verabschiedung der Befristungsbestimmungen des HRG aF gegen die Verfassung verstoßen, ist ihm zu widersprechen. Die in den §§ 57 a ff. HRG aF geregelten Befristungsmöglichkeiten für die Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals sind nicht unverhältnismäßig und verstoßen auch nicht gegen das Übermaßverbot. Sie sind insbesondere mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar und verstoßen auch im Hinblick auf das durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes nicht gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Vielmehr stellt die Befristung des Arbeitsverhältnisses nach § 57 b HRG aF im Rahmen des dem Gesetzgeber zustehenden Gestaltungsspielraums ein geeignetes und erforderliches Mittel zur Förderung des akademischen Nachwuchses dar (*BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - BVerfGE 94, 268 = AP HRG § 57 a Nr. 2, zu C II 2 a der Gründe; 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169 = AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17, zu B I 3 a der Gründe*).

III. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist auch rechtsfehlerhaft, wenn es gemeint haben sollte, die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1999 sei wegen Mißachtung eines vom Kläger durch die vorangegangenen befristeten Ver-



träge erworbenen arbeitsvertraglichen Bestandsschutzes unwirksam. In einem befristeten Arbeitsverhältnis entsteht im Gegensatz zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gerade kein auf Dauer angelegter Besitzstand des Arbeitnehmers. Vielmehr befindet er sich auf Grund eigener privater Disposition in einem Arbeitsverhältnis von begrenzter Dauer. Durch die Befristung wird kein bereits vorhandener Besitzstand beseitigt. Während der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer durch den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine Rechtsposition einräumt, auf Grund derer der Arbeitnehmer darauf vertrauen darf, daß er ohne seine Zustimmung seinen Arbeitsplatz nur bei Vorliegen eines nach dem Kündigungsschutzgesetz anerkannten Kündigungsgrundes verlieren kann, ist das bei einer wirksamen Befristungsabrede nicht der Fall. Hier muß der Arbeitnehmer vielmehr davon ausgehen, daß das Arbeitsverhältnis nach der vereinbarten Vertragsdauer endet und der Arbeitgeber danach in seiner Entscheidung frei ist, mit dem Arbeitnehmer einen erneuten Vertrag zu schließen oder das nicht zu tun (*BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 600/00 - AP KSchG 1969 § 1 Wiedereinstellung Nr. 11 = EzA BGB § 620 Nr. 189, zu B II 1 b cc der Gründe*).

B. Die Sache muß nicht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Der Senat kann den Rechtsstreit vielmehr selbst entscheiden, weil die für eine Sachentscheidung erforderlichen Tatsachen insgesamt festgestellt sind und weiterer Tatsachenvortrag nicht zu erwarten ist, § 565 Abs. 3 ZPO aF. Diese Entscheidung führt zur Klageabweisung.

I. Die Befristung im letzten Arbeitsvertrag der Parteien vom 23. April 1999 ist sachlich nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG aF gerechtfertigt.

1. Nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG aF liegt ein Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter vor, wenn seine Vergütung überwiegend aus Mitteln Dritter erfolgt und er der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Eine Drittmittelfinanzierung liegt vor, wenn ein Forschungsvorhaben nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird (*BAG 15. Januar 1997 - 7 AZR 158/96 - AP HRG § 57 b Nr. 14 = EzA BGB § 620 Hochschule Nr. 12, zu I 4 a der Gründe*). Eine der Zweckbestimmung dieser Drittmittel entsprechende Beschäftigung liegt vor, wenn der bei Vertragsabschluß vorgesehene Einsatz des wissenschaftlichen Mitarbeiters mit den Interessen und Erwartungen des Drittmittelgebers in Einklang



steht (BAG 15. April 1999 - 7 AZR 645/97 - BAGE 91, 206 = AP HRG § 57 b Nr. 18 = EzA BGB § 620 Hochschule Nr. 17, zu I 2 b der Gründe).

2. Beide Voraussetzungen liegen unstreitig vor. Der Kläger wurde als wissenschaftlicher Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft vergütet, die der Ludwig-Maximilians-Universität für das Forschungsvorhaben "U" zur Finanzierung eines Projekts einschließlich der Beschäftigung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters für die Dauer von zwei Jahren zur Verfügung gestellt worden sind. Der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend wurde der Kläger auch in der Zeit vom 1. März 1999 bis zum 31. Dezember 1999 beschäftigt.

3. Die Wirksamkeit der Befristung scheitert auch nicht daran, daß die Dauer des befristeten Arbeitsvertrags nicht mit der Laufzeit der zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel übereinstimmt. Eine solche zeitliche Übereinstimmung ist nicht erforderlich. Die Befristungsdauer ist nur im Sinne einer Plausibilitätskontrolle von Bedeutung, die Rückschlüsse darauf erlaubt, ob ein sachlicher Befristungsgrund überhaupt vorliegt oder nur vorgeschoben ist (BAG 24. Januar 1996 - 7 AZR 342/95 - AP HRG § 57 b Nr. 7 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 2, zu 2 c der Gründe). Ein Sachgrund für die Befristung lag vor. Er war nicht nur vorgeschoben. Der beklagte Freistaat wollte mit der Dauer des befristeten Arbeitsvertrags vielmehr die gesetzlichen Vorgaben des § 57 c HRG beachten.

II. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1999 ist auch nicht wegen einer Überschreitung der in § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG aF vorgeschriebenen Höchstbefristungsdauer unwirksam. Danach dürfen mehrere befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG aF bei derselben Hochschule insgesamt die Höchstgrenze von fünf Jahren nicht überschreiten. Diese Grenze hat der beklagte Freistaat im vorliegenden Fall eingehalten. Der Kläger war als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Ludwig-Maximilians-Universität in der Zeit bis zum 31. Dezember 1999 höchstens 59,5 Monate beschäftigt.

1. Die Arbeitsverträge des Klägers, die vor dem 26. Juni 1985 abgeschlossen wurden, sind auf die Höchstbefristungsdauer nicht anzurechnen. Die Regelung des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG aF erfaßt nur die nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG aF befristeten Arbeitsverträge. Diese Bestimmung ist erst durch das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S 1065) in das Hochschulrahmenger-



setz eingefügt worden und gemäß § 57 f HRG aF erstmals auf Arbeitsverträge anzuwenden, die nach dem 26. Juni 1985 abgeschlossen wurden.

2. Bei der Berechnung der Höchstbefristungsdauer bleiben auch die Zeiten unberücksichtigt, in denen der Kläger bei dem beklagten Freistaat als Beamter auf Zeit beschäftigt war und in denen er sich als Stipendiat in Schweden aufhielt. Der Einbeziehung von Tätigkeiten als Beamter auf Zeit in die Höchstbefristungsdauer steht der klare Wortlaut des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG aF entgegen, nach dem nur mehrere Arbeitsverträge zusammenzurechnen sind (*BAG 4. Dezember 1996 - 7 AZR 205/96 - AP HRG § 57 b Nr. 12 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 10, zu II der Gründe*). Auch während seines Aufenthalts in Schweden befand sich der Kläger nicht in einem Anstellungsverhältnis zum beklagten Freistaat. Eines Anstellungsverhältnisses zur Hochschule bedarf es aber, um wissenschaftlicher Mitarbeiter iSd. § 57 b Abs. 2 iVm. § 53 Abs. 1 HRG aF zu sein (*BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 188/00 - AP HRG § 57 c Nr. 7 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 29, zu B II 2 a aa der Gründe*).

3. Bei der Berechnung der Höchstbefristungsdauer bleiben die Zeiten unberücksichtigt, in denen der Kläger als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt war. Denn § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG aF gilt nur für befristete Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeitern. Dagegen gilt für wissenschaftliche Hilfskräfte eine besondere vierjährige Höchstbefristungsgrenze gemäß § 57 c Abs. 5 HRG aF. Insbesondere auf Grund dieser unterschiedlichen Grenzen behandelt das Gesetz wissenschaftliche Mitarbeiter und wissenschaftliche Hilfskräfte als getrennte Beschäftigungsgruppen (*BAG 20. September 1995 - 7 AZR 78/95 - AP HRG § 57 c Nr. 2 = EzA BGB § 620 Nr. 137, zu I 1 und 2 der Gründe*). Ein befristeter Arbeitsvertrag mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft liegt vor, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die Hälfte der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unterschreitet (*BAG 20. September 1995 - 7 AZR 78/95 - aaO, zu I 3 der Gründe*). Diese Voraussetzungen lagen jedenfalls in der Zeit vom 1. August bis 31. Oktober 1987 vor, als der Kläger auf der Grundlage des Vertrags vom 13. Oktober 1987 mit einer Anzahl von 19 Wochenstunden beschäftigt wurde.

4. Es kann dahinstehen, ob der Kläger auch in weiteren Zeiträumen als wissenschaftliche Hilfskraft oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei dem beklagten Freistaat beschäftigt war. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war er in der Zeit vom 1. September 1985 bis zum 31. Dezember 1999 auf der Grundlage von neun



befristeten Arbeitsverträgen als wissenschaftlicher Mitarbeiter insgesamt 55 Monate beschäftigt. Selbst die Einbeziehung der Beschäftigungszeiten vom 1. bis 15. September 1985, 1. September bis 30. November 1988 und 1. bis 31. Dezember 1988, in denen der Kläger nach der Bezeichnung in den Arbeitsverträgen als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt wurde, führt höchstens zu einer Gesamtbeschäftigungsdauer von 59,5 Monaten und damit nicht zu einer Überschreitung der Höchstbefristungsgrenze von fünf Jahren.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Dörner Gräfl Pods

Peter Haeusgen Jens Herbst

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)