

Aktenzeichen: 7 AZR 620/00
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 24. Oktober 2001
- 7 AZR 620/00 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 28. Oktober 1999
- 8 (5) Ca 1880/99 d -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 12. Juli 2000
- 7 Sa 1630/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit wissenschaftlichem Mitarbeiter

Gesetze:

Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen § 1; HRG § 57 c Abs. 1 und 2; BGB § 620; BAT SR 2 y Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1

Leitsätze:

1. Ein Verstoß gegen die zeitliche Höchstgrenze des § 57 c Abs. 2 HRG ist nicht gegeben, wenn die Befristung des letzten - allein der Befristungskontrolle unterliegenden - Arbeitsvertrags nicht auf die erleichterten Befristungsmöglichkeiten des § 57 b Abs. 2 und 3 HRG gestützt wird und zu ihrer Wirksamkeit nicht dieser Rechtfertigung bedarf.

2. Bei der Prüfung, ob die zeitliche Höchstgrenze der Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT überschritten ist, ist auf den Zeitpunkt des Abschlusses des der Befristungskontrolle unterliegenden Arbeitsvertrags abzustellen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 620/00
7 Sa 1630/99
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Oktober 2001

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Wolf für Recht erkannt:



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 12. Juli 2000 - 7 Sa 1630/99 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1999. Hilfsweise macht der Kläger den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nach § 625 BGB und auf Grund einer Zusage geltend.

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. August 1992 bis zum 31. März 1999 als wissenschaftlicher Mitarbeiter auf Grund von fünf befristeten Verträgen beschäftigt. Nach den schriftlichen Arbeitsverträgen bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für die Angestellten der Kernforschungsanlage Jülich GmbH (der Rechtsvorgängerin der Beklagten) und nach dessen Maßgabe nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den für die Angestellten des Bundes jeweils geltenden Tarifvorschriften. Der erste Arbeitsvertrag verwies auf die Sonderregelungen (SR) 2 y Nr. 1 a BAT für Zeitangestellte. In den weiteren Verträgen ist ausgeführt, der Kläger werde gemäß SR 2 y Nr. 1 b BAT beschäftigt. Der letzte, am 30. April 1997 geschlossene Arbeitsvertrag sah eine Befristung bis zum 31. März 1999 vor. Als Befristungsgrund war die Arbeit an einem von der Bundesanstalt für Strahlenschutz (BfS) bis zum 31. März 1999 geförderten Forschungsvorhaben über bestimmte sicherheitstechnische Fragen der Endlagerung von mittelradioaktiven Abfällen und bestrahlten HTR-Brennelementen angegeben.

Das BfS finanzierte das Projekt zunächst auf Grund mehrerer befristeter Verträge mit der Beklagten bis zum 31. März 1999. Eine letztmalige Verlängerung des Forschungsauftrags erfolgte am 15. März 1999 bis zum 30. September 1999.

In Leistungsbeschreibungen des BfS, die Grundlage der Projektvergabe waren, heißt es:

„Die jüngsten Schätzungen des zu erwartenden Abfallaufkommens von MAW (Q) und HTR-Brennelementen ergeben ein ge-

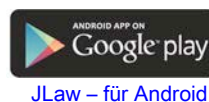


genüber früheren Planungen wesentlich geringeres Mengenaufkommen. Eine Entscheidung des BfS für alternative Einlage-
rungstechniken (Streckenlagerung) sind für diese Abfälle nicht
auszuschließen. Die Ergebnisse der Versuchsprogramme sind
generell für die Konzipierung und Sicherheitsnachweise der
Bohrloch- und Streckenlagerung von HAW und MAW (Q) not-
wendig und verwendbar.“

Der Institutsleiter Prof. Dr. O und dessen Stellvertreter Dr. B stellten dem Klä-
ger mehrmals eine Weiterbeschäftigung über den 31. März 1999 hinaus in Aussicht.
Für die Zeit vom 29. März bis 9. April 1999 wurde dem Kläger durch Herrn Dr. B Erho-
lungsurlaub bewilligt. Am 17. März 1999 unterzeichnete Prof. Dr. O einen Dienstreise-
antrag des Klägers für den 18./19. Mai 1999. Der Kläger war weiterhin als Referent für
zwei internationale Konferenzen vorgesehen, die im August und im September 1999 in
den USA und in Japan stattfinden sollten. Am 31. März 1999 unterrichtete Herr Dr. B
den Kläger telefonisch an dessen Urlaubsort darüber, daß er ab dem 1. April 1999
nicht mehr für die Beklagte tätig sei. Am 8. und 9. April 1999 verrichtete der Kläger
dennoch seine gewohnte Tätigkeit. Am 9. April 1999 forderte ihn Herr Dr. B auf, seinen
Werksausweis zurückzugeben.

Mit der am 19. April 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der
Kläger geltend gemacht, die Befristung des letzten Vertrages vom 1. Mai 1997 bis
31. März 1999 sei unwirksam. Dies ergebe sich zunächst daraus, daß die Höchstgren-
ze des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG überschritten worden sei. Der Anwendungsbereich
des HRG sei grundsätzlich eröffnet, weil der Tatbestand der Drittmittelfinanzierung iSv.
§ 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG objektiv vorliege. Im übrigen seien die Voraussetzungen für
eine Rechtfertigung der Befristung außerhalb des HRG nicht erfüllt. Die Beklagte habe
keine ordnungsgemäße Prognose erstellt. Bei Abschluß des Vertrages vom 30. April
1997 sei zu erwarten gewesen, daß das Forschungsprojekt verlängert werde. Zudem
sei bei Vertragsschluß entgegen der Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT absehbar
gewesen, daß das bereits im März 1993 begonnene Projekt insgesamt länger als fünf
Jahre dauern werde. Die Berufung der Beklagten auf den Fristablauf sei treuwidrig und
rechtsmißbräuchlich. Darüber hinaus habe ihm die Beklagte die Verlängerung seines
Arbeitsverhältnisses bindend zugesagt. Außerdem komme § 625 BGB zur Anwendung,
weil er am 8. und 9. April 1999 gearbeitet habe.

Der Kläger hat beantragt,



1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Beklagten über den 31. März 1999 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn als wissenschaftlichen Mitarbeiter tatsächlich weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, die Wirksamkeit der Befristung ergebe sich sowohl aus der zeitlichen Befristung des Forschungsauftrages als auch aus der Drittmittelfinanzierung. Eine Verlängerung des Auftrages des BfS sei bei Abschluß des letzten Vertrags mit dem Kläger nicht absehbar gewesen. Dem Durchführungsplan zur Leistungsbeschreibung des BfS vom 11. Dezember 1996 sei zu entnehmen, daß der Abschluß der Arbeiten im ersten Quartal 1999 zu erwarten gewesen sei. Die Verlängerung des Projekts bis zum 30. September 1999 habe sich folglich erst nach Vertragschluß ergeben. Die Bearbeitung eines Unterauftrages der Universität Freiberg habe sich verzögert.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat am 31. März 1999 geendet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Befristung sei durch den Sachgrund der zeitlichen Befristung des Forschungsauftrages durch das BfS gerechtfertigt. Mit einer Fortsetzung des Forschungsauftrages habe die Beklagte nicht rechnen müssen. Eine zeitliche Übereinstimmung zwischen der Befristung des Auftrags und der Befristung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger sei nicht erforderlich. § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG seien nicht anwendbar, weil ein Befristungsgrund vorliege, der vom HRG nicht erfaßt werde. Ein Verstoß gegen die Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT sei nicht gegeben, weil die Parteien deren Anwendbarkeit vertraglich abbedungen hätten. Die Berufung der Beklagten auf den Fristablauf sei nicht treuwidrig. Der Kläger



könne sich weder auf die Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 625 BGB noch auf eine angebliche Zusage der Beklagten, ihn weiterzubeschäftigen, berufen.

B. Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsstreit im Ergebnis zutreffend entschieden. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete auf Grund wirksamer Befristung vom 30. April 1997 mit Ablauf des 31. März 1999. Es ist nicht nach § 625 BGB auf unbestimmte Zeit verlängert worden. Die vom Kläger behauptete Zusage der Beklagten auf Verlängerung des Arbeitsvertrags hat keinen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bewirkt.

I. Die Befristung im Arbeitsvertrag vom 30. April 1997 ist sachlich gerechtfertigt. Sie verstößt weder gegen die Tarifvorschriften der Sonderregelungen 2 y zum BAT (SR 2 y) über den Abschluß von Zeitverträgen noch gegen die Bestimmungen des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen iVm. den Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes über die Befristung von Arbeitsverträgen.

1. Die Befristung ist durch den Sachgrund der Mitarbeit an einem zeitlich befristeten Forschungsprojekt gerechtfertigt.

a) Nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu SR 2 y Nr. 1 dürfen wissenschaftliche Mitarbeiter iSd. § 57 a HRG im Geltungsbereich des BAT befristet nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen. Im Streitfall lag der Sachgrund einer Aufgabe von begrenzter Dauer iSd. Nr. 1 b der SR 2 y BAT vor.

b) Eine Aufgabe von begrenzter Dauer liegt vor, wenn die jeweilige Aufgabe nur zeitweise zu erledigen ist. Dazu muß im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, daß die Aufgabe nur für die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags benötigt wird. Für eine solche Prognose müssen ausreichend konkrete Anhaltspunkte vorliegen (*BAG 3. November 1999 - 7 AZR 846/98 - AP BAT § 2 SR 2 y Nr. 19 = EzA BGB § 620 Nr. 166, zu 3 a und b der Gründe; 15. Januar 1997 - 7 AZR 158/96 - AP HRG § 57 b Nr. 14 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 12, zu II 2 der Gründe; 6. November 1996 - 7 AZR 126/96 - BAGE 84, 278 = AP HRG § 57 c Nr. 11, zu 4 b der Gründe; 11. Dezember 1991 - 7 AZR 170/91 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 145 = EzA BGB § 620 Nr. 111, zu II 2 der Gründe*).



Wird die Prognose des Arbeitgebers durch die nachfolgende Entwicklung bestätigt, besteht eine ausreichende Vermutung dafür, daß sie hinreichend fundiert erstellt worden ist. Es ist dann Aufgabe des Arbeitnehmers, Tatsachen vorzubringen, die die Richtigkeit der Prognose im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages in Frage stellen (*BAG 12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 182 = EzA BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 142, zu II 4 der Gründe; 3. November 1999 - 7 AZR 846/98 - AP BAT § 2 SR 2 y Nr. 19 = EzA BGB § 620 Nr. 166, zu 3 a und b der Gründe*).

c) Danach ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe bei Abschluß des Vertrags vom 30. April 1997 eine ordnungsgemäße Prognose angestellt, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Der Kläger war zur Bearbeitung des Forschungsauftrags des BfS eingesetzt. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses war das Projekt bis zum 31. März 1999 befristet. Die Beklagte konnte davon ausgehen, daß das Forschungsprojekt nicht über das Jahr 1999 hinaus fortgesetzt wird. Der Durchführungsplan zu dem Vertrag zwischen der Beklagten und dem BfS sah nämlich einen Abschluß der Arbeiten im ersten Quartal 1999 vor. In der Leistungsbeschreibung wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, daß eine Entscheidung des BfS für alternative Einlagerungstechniken (Streckenlagerung) nicht auszuschließen sei. Allein der Umstand, daß der Vertrag in der Vergangenheit mehrmals verlängert worden ist, besagt angesichts dessen nicht, daß in der Zukunft eine weitere Verlängerung erfolgen wird.

Die Prognose der Beklagten, das Projekt werde nicht länger als beabsichtigt fortgeführt, hat sich im wesentlichen als zutreffend erwiesen. Die Verlängerung um lediglich sechs Monate bis zum 30. September 1999 stellt die Prognose, daß der Kläger eine Aufgabe von begrenzter Dauer, nicht aber eine Daueraufgabe zu erfüllen hatte, nicht in Frage. Der Kläger hat letztlich auch keine Tatsachen vorgetragen, die auf eine fehlerhafte Prognose der Beklagten bei Vertragsschluß schließen lassen.

2. Die Beklagte ist auch nicht gehindert, sich auf den Befristungsgrund der Nr. 1 b der SR 2 y BAT zu berufen, weil sie die Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 der SR 2 y BAT mißachtet hätte. Nach dieser Bestimmung darf ein Arbeitsvertrag von begrenzter Dauer nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrags zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können. Es kann dahinstehen, ob dem Landesarbeitsgericht insoweit zu folgen ist, als es angenommen hat, die Parteien hätten die Anwendbarkeit der Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT abbedungen. Die Voraussetzungen dieser



Vorschrift sind nämlich erfüllt. Eine Überschreitung der Fünfjahresgrenze ergibt sich nicht daraus, daß bei Vertragsschluß feststand, daß das Projekt insgesamt fünf Jahre überschreiten wird. Ebenso wie bei der Protokollnotiz Nr. 2 (*BAG 21. April 1993 - 7 AZR 376/92 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 149 = EzA BGB § 620 Nr. 121, zu II der Gründe*) kommt es auch bei der Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT auf den einzelnen Arbeitsvertrag an. Entscheidend ist, ob bei Abschluß des Vertrags vom 30. April 1997 von einer Erledigung der Aufgabe innerhalb einer Frist von fünf Jahren auszugehen war. Das folgt aus dem Wortlaut, der insoweit eindeutig ist. Danach ist auf den "Abschluß des Arbeitsvertrags" abzustellen. Auch Sinn und Zweck der Regelung legen nicht die Annahme nahe, die Tarifvertragsparteien hätten die Gesamtdauer mehrerer aneinander gereihter Zeitverträge der zeitlichen Höchstgrenze unterwerfen wollen. Vielmehr wollen die Tarifvertragsparteien mit der Normierung einer Höchstgrenze für den konkreten abzuschließenden Vertrag erreichen, daß der öffentliche Arbeitgeber bei längerfristigen Aufgaben einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbietet. Dagegen soll ihm die Möglichkeit zum Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags offenstehen, wenn er bei Abschluß von einer Erledigung der Aufgabe innerhalb von fünf Jahren ausgeht.

3. Die Befristung verstößt auch nicht gegen die Vorschriften des § 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen iVm. § 57 c Abs. 2 HRG über die Höchstgrenze, wonach ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden kann und mehrere befristete Arbeitsverträge nach diesen Bestimmungen bei derselben Hochschule diese Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten dürfen.

a) Die Beklagte hat die Befristung auf den allgemeinen Befristungsgrund der Mitarbeit in einem zeitlich befristeten Forschungsprojekt gestützt, der im HRG keine Regelung erfahren hat und nicht an § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG zu messen ist. Er bleibt daher bei der Berechnung der Höchstgrenze des § 57 c Abs. 2 unberücksichtigt.

b) Entgegen der Auffassung des Klägers läßt sich aus § 57 a Satz 2 HRG iVm. § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG nicht ableiten, daß Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern fünf Jahre insgesamt nicht überschreiten dürfen, wenn ein Befristungsgrund nach § 57 b Abs. 2 HRG "objektiv vorliegt". § 57 c Abs. 2 HRG legt keine generelle zeitliche Höchstgrenze für befristete Arbeitsverträge mit dem in § 57 a Satz 1



HRG genannten Personal fest. Nur für den Fall, daß die Befristung des letzten, allein der Befristungskontrolle unterliegenden Arbeitsvertrags auf die erleichterten Befristungsmöglichkeiten des § 57 b Abs. 2 und Abs. 3 HRG gestützt wird und zu ihrer Wirksamkeit dieser Rechtfertigung bedarf, sind bei der Berechnung der Befristungshöchstdauer auch die Zeiten vorangegangener Arbeitsverträge einzubeziehen, deren Befristung zwar nicht ausdrücklich auf einen der Befristungsgründe des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG gestützt wurde, hierauf aber hätte gestützt werden können. Diese Einbeziehung kommt dagegen nicht in Betracht, wenn die Überschreitung der Höchstgrenze nicht auf den erleichterten Befristungsmöglichkeiten des § 57 b Abs. 2 und Abs. 3 HRG beruht, weil der Arbeitgeber bei der Befristung des letzten Arbeitsvertrags nicht auf die besonderen Befristungsmöglichkeiten des § 57 b Abs. 2 und Abs. 3 angewiesen ist (*BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 98/00 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 9 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 24, zu A I 1 b der Gründe; 20. Oktober 1999 - 7 AZR 738/98 - AP HRG § 57 b Nr. 22 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 22, zu 2 a der Gründe; 14. Dezember 1994 - 7 AZR 342/94 - AP HRG § 57 b Nr. 3 = EzA BGB § 620 Nr. 129, zu I 1 b der Gründe*).

So verhält es sich im vorliegenden Fall. Die Überschreitung der Höchstgrenze des § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG beruht nicht auf der Inanspruchnahme der erleichterten Befristungsmöglichkeiten nach § 57 b Abs. 2 und Abs. 3 HRG für den letzten Vertrag, sondern darauf, daß die letzte Befristung auf allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze gestützt worden ist.

4. Die Berufung der Beklagten auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1999 verstößt nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB).

a) Die Berufung auf eine an sich wirksame Befristung ist rechtsmißbräuchlich, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer auf Grund des Verhaltens des Arbeitgebers berechtigterweise davon ausgehen konnte, er werde im Anschluß an den Zeitvertrag weiterbeschäftigt werden. Allein die subjektive Erwartung genügt allerdings nicht. Vielmehr ist erforderlich, daß der Arbeitgeber bei Vertragsschluß oder während der Dauer des Zeitvertrages objektiv einen Vertrauenstatbestand schafft (*BAG 16. März 1989 - 2 AZR 325/88 - AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 8 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 7, zu II 3 c der Gründe; 10. Juni 1992 - 7 AZR 346/91 - EzA BGB § 620 Nr. 116, zu II 5 b der Gründe*).



b) Vorliegend kann ein schutzwürdiger Vertrauenstatbestand zugunsten des Klägers nicht angenommen werden.

Der Kläger beruft sich zur Begründung seiner Rechtsauffassung, die Beklagte verhalte sich rechtsmißbräuchlich, im wesentlichen auf das Verhalten des Institutsleiters Prof. Dr. O und dessen Stellvertreter Dr. B. Deren Verhalten muß sich die Beklagte entgegen der Auffassung des Klägers nicht zurechnen lassen. Sie waren zur Abgabe rechtsgeschäftlicher Erklärungen in bezug auf das Arbeitsverhältnis nicht bevollmächtigt. Dem Kläger war bekannt, daß Erklärungen seiner Vorgesetzten im Institut zu seiner Weiterbeschäftigung über den 31. März 1999 hinaus keine rechtliche Verbindlichkeit haben konnten. In dem Arbeitsvertrag vom 30. April 1997 heißt es ausdrücklich, daß Hinweise auf eine spätere mögliche Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung unverbindlich seien. Weiter ist ausgeführt, daß Zusagen hinsichtlich der Vertragsdauer bzw. einer Verlängerung nur dann für das Forschungszentrum bindend seien, wenn diese von der Personal- und Verwaltungsabteilung - Personalbetreuung - schriftlich bestätigt worden seien. Auch die Gewährung von Urlaub und die Anmeldung zu Tagungen konnten vom Kläger nur so verstanden werden, daß diese Maßnahmen unter dem Vorbehalt der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses standen.

Ein Vertrauenstatbestand ist auch nicht dadurch entstanden, daß die Beklagte dem Kläger vor Ablauf des letzten Arbeitsvertrages keine Nichtverlängerungsanzeige hat zukommen lassen. Eine rechtliche Verpflichtung hierzu bestand nicht. Sie ist nach Nr. 7 Abs. 4 Satz 1 SR 2 y BAT nur vorgesehen, wenn das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses enden soll, nicht dagegen, wenn es durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll. Allein dieses Unterlassen der Personalabteilung ist nicht geeignet, einen Vertrauenstatbestand beim Kläger zu begründen, daß das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werde.

II. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht nach dem 31. März 1999 infolge der weiteren Tätigkeit des Klägers gemäß § 625 BGB als unbefristetes fortgesetzt worden.

1. § 625 BGB setzt auf seiten des Arbeitnehmers die tatsächliche Fortführung des Arbeitsverhältnisses im unmittelbaren Anschluß an das Ende der Befristung voraus. Die in § 625 BGB geregelte Rechtsfolge kann der Arbeitnehmer nur durch das tatsächliche Erbringen einer Arbeitsleistung erreichen. Erhält der Arbeitnehmer nach dem Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses Urlaub, ist der Tatbestand des § 625



BGB nicht gegeben (*BAG 2. Dezember 1998 - 7 AZR 508/97 - AP BGB § 625 Nr. 8 = EzA BGB § 625 Nr. 4, zu 2 a der Gründe*).

Darüber hinaus genügt nicht jegliche Weiterarbeit des Arbeitnehmers. Diese muß vielmehr mit Wissen eines zum Abschluß von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreters des Arbeitgebers erfolgen (*BAG 31. März 1993 - 7 AZR 352/92 - nv., zu V 1 der Gründe; 25. Oktober 2000 - 7 AZR 537/99 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 7 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 23, zu B IV 4 der Gründe; 21. Februar 2001 - 7 AZR 98/00 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 9 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 24, zu B I der Gründe*). Nach der Senatsrechtsprechung gerade auch für den Hochschulbereich ist "anderer Teil" iSd. § 625 BGB nicht der Institutsleiter oder ein sonstiger Vorgesetzter des Arbeitnehmers, sondern allein die für die Universität zum Abschluß von Arbeitsverträgen berechnigte Stelle (*BAG 31. März 1993 - 7 AZR 352/92 - nv., zu V 1 der Gründe; 21. Februar 2001 - 7 AZR 98/00 - aaO, zu B I der Gründe*).

2. Danach findet § 625 BGB schon deswegen keine Anwendung, weil der Kläger seine Tätigkeit erst am 8. April 1999 wieder aufgenommen hat. Zuvor befand er sich in Urlaub. Zudem hat der hierfür darlegungsbelastete Kläger nicht dargetan, daß seine Weiterarbeit mit Wissen eines zum Abschluß von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreters der Beklagten erfolgte. Auf die Kenntnis der Institutsleiter kommt es nicht an.

III. Der Kläger macht schließlich ohne Erfolg geltend, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihm bindend zugesagt worden.

1. Auf diesen Gesichtspunkt kann sich der Kläger im Rahmen des gestellten Feststellungsantrags nicht berufen. Aus einer Zusage folgt allenfalls ein Anspruch auf Abgabe einer Willenserklärung, den der Kläger im Wege einer Leistungsklage auf Abschluß eines Arbeitsvertrages hätte verfolgen müssen. Einen solchen Antrag hat er nicht gestellt. Auf die Beendigung eines wirksam vereinbarten befristeten Arbeitsvertrags wirkt sich ein etwa bestehender Anspruch auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrags nicht aus (*BAG 25. April 2001 - 7 AZR 113/00 - nv., zu I der Gründe*).

2. Im übrigen hätte auch eine Klage auf Abgabe einer Willenserklärung keinen Erfolg gehabt, weil sich der Kläger auf Zusagen der insoweit nicht vertretungsberechnigten Institutsleitung beruft.

IV. Der Weiterbeschäftigungsantrag fiel dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist dahin auszulegen, daß er nur für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsan-



trag gestellt werden sollte. Darüber hinaus war er nur auf die Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits gerichtet.

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

Dörner

Steckhan

Linsenmaier

Wolf

Seiler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)