

Aktenzeichen: 7 AZR 63/89

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 31. Januar 1990
- 7 AZR 63/89 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 5. Mai 1988
- 8 Ca 31/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 14. Dezember 1988
- 8 Sa 72/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung nach dem Hochschulrahmengesetz

Gesetz: AFG §§ 91 ff.; HRG § 57 b Abs. 2 Nr. 4, § 57 c Abs. 2
Satz 2, § 25 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

siehe zu §§ 57 a bis 57 f HRG insgesamt:
Urteil vom 31. Januar 1990 - 7 AZR 98/89 -;
siehe zu Mittel Dritter i.S. des HRG:
Urteil vom 31. Januar 1990 - 7 AZR 125/89 - (Lottomittel)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 63/89

8 Sa 72/88 Hamburg

Verkündet am
31. Januar 1990

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Januar 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Kordus für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 14. Dezember 1988 - 8 Sa 72/88 - 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 ihr letztes Arbeitsverhältnis infolge seiner Befristung mit dem 31. Januar 1988 sein Ende gefunden hat.

Der 1944 geborene Kläger war von Februar 1978 bis Mitte Februar 1985 aufgrund von fünf ohne Unterbrechung aufeinanderfolgenden Privat-Arbeitsverträgen wissenschaftlicher Mitarbeiter des Prof. Dr. L , des Leiters der Forschungsarbeit für das Vorhaben "Großstadtvolkskunde" bei der Universität H . Das Forschungsvorhaben ist insgesamt von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanziert worden. In den Privat-Arbeitsverträgen ist es mit "DFG-Az.: Le 384/1 + 1z" bezeichnet worden. Anschließend war der Kläger arbeitslos. Er bezog Arbeitslosengeld, setzte jedoch die Arbeit an dem Forschungsvorhaben fort. Die Ergebnisse der Forschungsarbeit legte er im Jahre 1988 in Form einer Habilitationsschrift vor.



Zwischen der Beklagten und dem Kläger wurde am 17. Januar 1986 ein Arbeitsvertrag geschlossen, nach dessen § 1 der Kläger ab 1. Februar 1986 als nichtvollbeschäftigter Angestellter mit dreiviertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten "für die Zeit der Dauer der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme 3437-62, Arbeitsamt-Nr. 920/85" bis zum 31. Januar 1987 gegen eine Vergütung nach Vergütungsgruppe II a BAT eingestellt worden ist. Nach § 2 des Arbeitsvertrages bestimmte sich das Arbeitsverhältnis u. a. nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. Unter dem 9. Januar 1987 schlossen die Parteien einen weiteren Formularvertrag "zur Änderung des Arbeitsvertrages vom 17. Januar 1986" ab, nach dessen § 1 "der § 1 des Vertrages" mit Wirkung vom 1. Februar 1987 geändert worden ist. Hiernach ist der Kläger bis zum 31. Januar 1988 "für die Zeit der Dauer der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme 3437-69, Arbeitsamt-Nr. 1625/86" weiterbeschäftigt worden. Die ABM-Mittel für die genannten Zeiträume wurden von der Bundesanstalt für Arbeit und von der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Arbeit, Jugend und Soziales (BAJS) gemeinsam aufgebracht. Die Beklagte hatte zu diesem Zweck einen entsprechenden Antrag an die BAJS gestellt. Von der BAJS stammen die Freigabeerklärungen für die Mittel. Das Arbeitsamt hat über die Zuweisungen des Klägers in die AB-Maßnahmen entschieden. Die Dauer der Befristung entspricht der Dauer der Zuweisungen.

Mit seiner am 19. Januar 1988 eingereichten Klage begehrt der Kläger die Feststellung, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen, und seine Weiterbeschäftigung.



Er hat geltend gemacht: Der zwischen ihm und der Beklagten zuletzt geschlossene Arbeitsvertrag verstoße gegen die fünfjährige Befristungshöchstgrenze des § 57 c Abs. 2 Satz 2 Hochschulrahmengesetz - HRG. Die Befristung sei daher unwirksam. Die auf der Grundlage der §§ 91 ff. AFG geschlossenen Arbeitsverträge stellten befristete Arbeitsverträge im Sinne von § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG, nämlich Drittmittelverträge, dar. Die Finanzierung von ABM-Stellen durch die Bundesanstalt für Arbeit und die BAJS sei eine Vergütung aus Mitteln Dritter im Sinne dieser Vorschrift. ABM-Mittel seien sonstigen Drittmitteln grundsätzlich gleichartig. Auch bei der Schaffung einer ABM-Stelle werde zunächst über die Förderung der Maßnahme und anschließend über die personelle Besetzung der Stelle entschieden. So sei im vorliegenden Fall auch durch die Förderung nach den §§ 91 ff. AFG die Fortsetzung eines zuvor aus Mitteln der DFG finanzierten Projekts sichergestellt worden. Es sei mithin eine inhaltliche und personelle Kontinuität in der Förderung festzustellen. Die Beklagte habe lediglich verschiedene finanzielle Quellen in Anspruch genommen, um letztlich dasselbe Ziel zu erreichen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß der Kläger sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als wissenschaftlicher Mitarbeiter - 30/40 -, zu vergüten entsprechend Vergütungsgruppe II a der Anlage 1 a zum BAT, mit der Beklagten befindet,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages als wissenschaftlichen Mitarbeiter über den 31. Januar 1988 hinaus weiter zu beschäftigen.



Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Befristung für wirksam und hat entgegnet: Arbeitsverträge aufgrund von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen seien keine Drittmittelverträge im Sinne von § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG. Die Beschäftigung auf einer ABM-Stelle werde von dieser Bestimmung des Hochschulrahmengesetzes nicht erfaßt. Dies ergebe sich nicht zuletzt auch aus Sinn und Zweck von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, durch die u. a. jungen Wissenschaftlern nach mindestens einjähriger Arbeitslosigkeit die Möglichkeit eröffnet werden solle, wieder in die Arbeitswelt eingegliedert zu werden. Diese Möglichkeiten wären aber bei der Anwendung der §§ 57 a ff. HRG abgeschnitten. Überdies wäre die Zeit der früheren Beschäftigung des Klägers auch dann, wenn das letzte Arbeitsverhältnis unter § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG fiele, nicht anzurechnen, weil § 57 f HRG die erstmalige Anwendung des § 57 c HRG nur auf Verträge vorschreibe, die ab 26. Juni 1985 geschlossen worden sind.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Die Parteien stehen nicht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Ebensowenig steht dem Kläger ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung gegen die Beklagte zu. Vielmehr hat das Arbeitsverhältnis der Parteien infolge der wirksamen Befristung im letzten Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1987 mit dem 31. Januar 1988 sein Ende gefunden.

I. Der letzte Arbeitsvertrag der Parteien im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristungskontrolle von Arbeitsverträgen ist der Arbeitsvertrag der Parteien vom 9. Januar 1987. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Ob die vorangegangenen Verträge wirksam befristet waren, ist grundsätzlich unerheblich. Durch den vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Will der Arbeitnehmer dieses Ergebnis vermeiden und sich seine Rechte aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Arbeitsvertrages sichern, so muß er mit dem



Arbeitgeber einen entsprechenden Vorbehalt des Inhaltes vereinbaren, daß der neue befristete Vertrag nur gelten soll, wenn die Parteien nicht schon aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen (vgl. BAGE 49, 73, 79, 80; BAGE 50, 298, 307; BAGE 51, 319, 323, 324 = AP Nr. 97, 100 und 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule).

2. Ein solcher Vorbehalt ist anlässlich des Abschlusses des Arbeitsvertrages der Parteien vom 9. Januar 1987 nicht vereinbart worden. Daher ist nur zu prüfen, ob die Befristung im Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1987 wirksam ist.

II. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist die Befristung dieses letzten Arbeitsvertrages der Parteien unter dem rechtlichen Gesichtspunkt wirksam, daß der Kläger im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme bestandskräftig vom Arbeitsamt zugewiesen worden ist und sich die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages mit der Dauer der Zuweisung durch das Arbeitsamt deckt. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. schon BAGE 41, 110 = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 55, 338, 342 ff. = AP Nr. 114 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe; siehe auch Urteil vom 8. Februar 1989 - 7 AZR 260/88 -, n. v.). Die Tatsache, daß die Mittel für die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme teilweise von der Bundesanstalt für Arbeit, zum Teil von der Behörde für Arbeit und Soziales der Freien und Hansestadt Hamburg



stammen, ist in diesem Zusammenhang rechtlich nicht beachtlich. Denn insgesamt handelt es sich um Mittel zur Arbeitsförderung i. S. der §§ 91 ff. AFG. Entscheidend ist, daß der Kläger im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nach den §§ 91 ff. AFG durch das Arbeitsamt zugewiesen worden ist.

III. Entgegen der Auffassung der Revision ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien in deren letzten Arbeitsvertrag nicht deswegen rechtsunwirksam, weil die Zeiten der Beschäftigung des Klägers bei der Universität H aufgrund von Privat-Arbeitsverträgen mit Prof. Dr. L (Februar 1978 bis Februar 1985) und aufgrund seiner Arbeitsverträge mit der Beklagten vom 1. Februar 1986 bis 31. Januar 1987 und vom 1. Februar 1987 bis 31. Januar 1988 zusammenzurechnen wären und die so errechnete Gesamtdauer von neun Jahren die fünfjährige Höchstgrenze für mehrere befristete Arbeitsverträge nach § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG überschritte.

1. Gemäß § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG dürfen mehrere befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG bei derselben Hochschule die in § 57 c Abs. 2 Satz 1 HRG festgelegte Höchstgrenze von insgesamt fünf Jahren nicht überschreiten.

2. Hieraus ergibt sich nicht, daß die Parteien in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, weil die Befristung in ihrem letzten Arbeitsvertrag unwirksam sei, denn die Voraussetzungen dieser Bestimmungen liegen nicht vor. Mit den letzten beiden, auf jeweils ein Jahr befristeten Arbeitsverträgen mit der Beklagten



vom 17. Januar 1986 und vom 9. Januar 1987 wäre die fünfjährige Befristungshöchstgrenze nur dann überschritten, wenn die früheren Arbeitsverträge, die sämtlich noch vor dem Inkrafttreten des die §§ 57 a bis 57 f in das Hochschulrahmengesetz einfügenden Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I, S. 1065) abgeschlossen wurden (sogenannte Altverträge), auf die fünfjährige Höchstgrenze anzurechnen wären.

Im Schrifttum wird die Anrechnung solcher Altverträge überwiegend befürwortet (KR-Weller, 3. Aufl., § 57 f HRG Rz 5; Reich, HRG, 3. Aufl., § 57 c Rz 5 a. E. und § 57 f Rz 1; Nagel, Fristverträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen- § 57 f HRG Rz 5; Otte, NZA 1988, 830; Miller, PersV 1986, 11, 16, 17). Gegen die Anrechnung von Altverträgen haben sich Dallinger (NZA 1985, 648, 652) und Wegener (DöD 1987, 94, 101, 102) ausgesprochen.

Der Senat ist der Auffassung, daß vor dem Inkrafttreten der §§ 57 a bis 57 f HRG abgeschlossene befristete Arbeitsverträge (im folgenden: Altverträge) auf die Fünf-Jahres-Grenze des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG nicht anzurechnen sind, und zwar auch dann nicht, wenn der sachliche Grund für die Rechtfertigung der Befristung im Altvertrag mit einem der in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 oder Abs. 3 HRG genannten Sachgründe für die Befristung ganz oder teilweise übereinstimmt.



Die Nichtanrechnung der Altverträge ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG. Hiernach dürfen mehrere befristete "Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3" bei derselben Hochschule die Höchstgrenze von fünf Jahren insgesamt nicht überschreiten. Die Anrechnungsvorschrift erfaßt also nach ihrem eindeutigen Wortlaut nur solche Arbeitsverträge, deren Befristung sich auf einen der in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG normierten Tatbestände als sachlichen Befristungsgrund stützen läßt. Diese Tatbestände enthalten aber keine erschöpfende Aufzählung der möglichen Sachgründe für eine rechtswirksame Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Hochschulmitarbeitern. Das zeigt die Formulierung des § 57 b Abs. 2 HRG, wonach sachliche Gründe für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter "auch" vorliegen, wenn einer der nachfolgend aufgezählten Tatbestände gegeben ist. Das Gesetz geht also selbst davon aus, daß es daneben noch weitere Gründe geben kann, die eine Befristung sachlich rechtfertigen. Dennoch beschränkt es die Anrechnung ausdrücklich auf befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG und schreibt zudem in § 57 b Abs. 5 HRG noch vor, daß der Grund für die Befristung nach § 57 b Abs. 2 bis 4 HRG im Arbeitsvertrag anzugeben ist, anderenfalls die Befristung nicht auf diese Vorschriften gestützt werden kann. Das bedeutet, daß ein anzurechnender befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG nur vorliegt, wenn er nicht nur der Sache nach einen dieser gesetzlichen Befristungstatbestände erfüllt, sondern wenn er auch die vorgeschriebene Angabe zum Befristungsgrund enthält und damit auch formal dem Erfordernis des § 57 b Abs. 5 HRG genügt.



Diesem formalen Erfordernis können Altverträge nicht Rechnung tragen. Eine dem § 57 b Abs. 5 HRG entsprechende gesetzliche Regelung gab es vor dem Inkrafttreten der §§ 57 a bis 57 f HRG nicht. Auch die Rechtsprechung hat Angaben über den Sachgrund der Befristung im Arbeitsvertrag nicht verlangt. Soweit tarifrechtlich in Nr. 2 SR 2y BAT bei befristeten Arbeitsverträgen bestimmte die Befristung betreffende Vereinbarungen und Angaben im Arbeitsvertrag vorgeschrieben sind, entsprechen sie nicht den Befristungsgründen nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG. Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag lediglich zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Für "Zeitangestellte" ist tarifrechtlich überhaupt keine Angabe des Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag vorgesehen. Bei "Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer" ist nach Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 SR 2y BAT im Arbeitsvertrag zwar die Aufgabe zu bezeichnen, nicht aber etwa, ob diese begrenzte Aufgabe aus eigenen Mitteln des Arbeitgebers oder aus Drittmitteln finanziert wird. Dagegen stellt § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG maßgeblich auf die Art der Finanzierung ab, nämlich darauf, ob der wissenschaftliche Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet wird. Lässt sich mithin bei Altverträgen nicht schon aus dem Vertragsinhalt selbst entnehmen, ob deren Befristung auf einen Sachgrund gestützt wird, der inhaltlich einem der Tatbestände des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 oder Abs. 3 HRG entspricht, so müssen sie von der Anrechnung auf die Höchstdauer der Befristung ausgenommen bleiben.

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



Dies gebietet auch der mit dem Erfordernis der Angabe des Befristungsgrundes vom Gesetz verfolgte Zweck, zwischen den Arbeitsvertragsparteien von vornherein Klarheit darüber zu schaffen, ob die Befristung des Arbeitsvertrages auf die in den Absätzen 2 bis 4 des § 57 b HRG besonders normierten Befristungsgründe gestützt werden soll und demzufolge auch die damit verbundenen gesetzlichen Beschränkungen hinsichtlich der Befristungsdauer eingreifen. An einer solchen Rechtsklarheit durch ein formales Kriterium fehlt es bei Altverträgen. Bei ihnen bleibt häufig zweifelhaft, ob für ihre Befristung Gründe maßgeblich waren, die sich unter einen der neu eingeführten Tatbestände des § 57 b Abs. 2 bis 4 HRG subsumieren ließen.

Die in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG normierten Befristungsgründe stimmen auch inhaltlich nicht mit der früheren, durch die Rechtsprechung geprägten Rechtslage überein. Es handelt sich hierbei um Sondertatbestände, durch die die Möglichkeiten zum Abschluß von Zeitverträgen mit wissenschaftlichem Personal im Hochschulbereich abgesichert und zusätzlich zu den bereits nach bisherigem Recht bestehenden Möglichkeiten erweitert werden sollten. Die damit geschaffenen gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten sollten dem Arbeitgeber aber nur unter einschränkenden, dem Arbeitnehmerschutz dienenden Bedingungen zur Verfügung stehen. Hierzu gehört namentlich die in § 57 c Abs. 2 HRG festgelegte Befristungshöchstgrenze, in die sämtliche auf die Sondertatbestände des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG gestützten befristeten Arbeitsverträge bei derselben Hochschule ohne Rücksicht darauf einbezogen werden, ob es sich jeweils um die glei-

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



chen Befristungsgründe handelt (vgl. zum Vorstehenden auch die Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung, BT-Drucks. 10/2283, S. 6, 8, 9, 11). Der Arbeitgeber soll also von den neu eingeführten erleichterten Befristungsmöglichkeiten nur in zeitlich begrenztem Umfang Gebrauch machen dürfen. Auch hieraus folgt, daß sich die Anrechnungsvorschrift des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG - worauf bereits ihr Wortlaut hinweist - nur auf Zeitverträge beziehen kann, die unter die gesetzliche Neuregelung fallen, nicht aber auf Altverträge und sonstige befristete Arbeitsverträge, die nicht auf die neuen gesetzlichen Befristungstatbestände gestützt werden können.

3. Weil die Altverträge des Klägers nicht anzurechnen sind, kann dahinstehen, ob die Voraussetzungen des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG im übrigen vorliegen, insbesondere, ob die Befristungen in den letzten beiden Arbeitsverträgen der Parteien von der Bestimmung des § 57 c Abs. 2 Satz 2 in Verb. mit § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG erfaßt sind. Nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung auch vor, wenn der Arbeitnehmer (i. S. von § 57 a Satz 1 HRG) überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Ob Mittel für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Mittel Dritter im Sinne von § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG sind, bedarf jedoch hier keiner Entscheidung. Denn selbst wenn dies der Fall wäre, ist die Höchstgrenze des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG nicht überschritten, weil derartige Verträge mit dem Kläger nur einen Zeitraum von zwei Jahren umfassen.



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

Dr. Seidensticker Dr. Steckhan Schliemann
Nehring Kordus



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)