

Aktenzeichen: 7 AZR 69/78

LAG Hamburg

Urteil des BAG vom 25. Januar 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja  
Für die Fachpresse: Ja  
Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

Auch im Bereich der sogenannten Drittmittelfinanzierungen im Hochschulbereich stellen die Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr oder allgemeine Einsparungen keinen sachlichen Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen dar, sofern nicht die Haushaltsstelle nur für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt wird und sie anschließend in Fortfall kommt (Fortführung von BAG Urteil vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - = [demnächst] AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

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](#)

7 AZR 69/78

5 Sa 40/77 Hamburg

Verkündet am  
25. Januar 1980

gez. Zeuner,

Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Bückner und Dr. Gentz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 7. September 1977 - 5 Sa 40/77 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

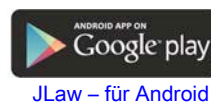
Der Kläger war seit dem 15. Mai 1974 als wissenschaftlicher Angestellter in der Vergütungsgruppe II a BAT am kunstgeschichtlichen Seminar der Universität Hamburg tätig. Die Stelle wurde seit dem Jahre 1970 aus einem Sonderprogramm der Hamburger Bürgerschaft finanziert, die der Universität 140 Stellen für wissenschaftliche Angestellte zur Deckung eines vorübergehenden Mehrbedarfs zur Verfügung gestellt hatte. Hiervon konnte die Universität 90 Stellen der Vergütungsgruppe II a BAT zur Ausfüllung von Servicelücken im Assistentenbereich je nach Bedarf den einzelnen Seminaren vorübergehend zuteilen.

Das kunstgeschichtliche Seminar hatte 1970 zwei A 13-Stellen für wissenschaftliche Assistenten. Eine Assistentur gliedert sich in zwei Phasen; in der ersten Phase hat der Assistent im Jahresdurchschnitt 21 Zeitstunden wöchentlich weisungsgebundene Unterstützungstätigkeit auszuüben. Im Jahre 1970 befand sich der Assistent Dr. Sch in der ersten Phase. Als der zweite Assistent, Dr. J, Dozent wurde, wurde dem kunstgeschichtlichen Seminar im Oktober 1970 die II a-Stelle zugewiesen, die im Mai 1971 mit Herrn Dr. P besetzt worden ist. Im Juni 1972 wurde der Assistent Dr. Sch in die zweite Phase übernommen. Das befristete Arbeitsverhältnis mit Dr. P wurde im März 1973 bis zum 31. März 1974 verlängert. Herr Dr. P ging im Frühjahr 1974 nach London. Im Februar 1974 wurde die II a-Stelle für eine einjährige Besetzung ausgeschrieben mit dem Zusatz, daß eine Verlängerung nicht ausgeschlossen sei. Im Mai 1974 erhielt der Kläger diese Stelle. Am 23. August 1974 teilte die Beklagte dem Kläger mit, eine Ersatzstelle werde nur bis zum 31. Mai 1976 zur Verfügung gestellt und nach diesem Zeitpunkt abgezogen. Eine Verlängerung seines Dienstverhältnisses über den 31. Mai 1976 hinaus sei daher nicht möglich. Am 10. Dezember 1974 schlossen die Parteien dann einen bis zu diesem Zeitpunkt befristeten schriftlichen Arbeitsvertrag. Dieser nimmt auf die Sonderregelung für Ange-

- 3 -



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



- 3 -

stellte mit Aufgaben von begrenzter Dauer und Aushilfsangestellte SR 2 y BAT ergänzend Bezug. Seit April 1976 ist die Stelle mit einem Assistenten erster Phase besetzt.

Der Kläger hält die Befristung für unwirksam. Auf seiner Stelle seien von Anfang an Tätigkeiten ausgeübt worden, die kontinuierlich angefallen seien. Auch bei Ausschreibung der Stelle sei erkennbar gewesen, daß sie für die Erfüllung der Aufgaben des kunstgeschichtlichen Seminars in Forschung und Lehre unbedingt notwendig sei, so daß von vornherein ein unbefristeter Arbeitsvertrag hätte abgeschlossen werden müssen. Die Stelle sei nicht im Zusammenhang mit der Assistentur zweiter Phase von Herrn Dr. Sch. eingerichtet worden und habe auch nicht zur Ausfüllung der hierdurch entstehenden Service-Lücke gedient. Vielmehr sei die Stelle stets als Ersatz für die zweite Assistentenstelle angeboten worden, die durch die Mai-Dozentur des Dr. J. weggefallen sei. Die sachliche Notwendigkeit der Stelle des Klägers ergebe sich indiziell bereits aus der Tatsache, daß sie schon 5 Jahre bestehe. Der Assistent erster Phase habe andere Service-Aufgaben als sie der Kläger habe, wie sich aus den Schreiben des Prof. Dr. H. vom 20. Mai 1976 und vom 4. März 1976 ergebe.

Der Kläger hat beantragt, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Mai 1976 hinaus fortbesteht. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, bei der Einrichtung des sogenannten "140-Stellen-Pools" der Hamburger Bürgerschaft habe es sich um eine Sofortmaßnahme gehandelt, um die veränderte Wachstumsbeschleunigung in nahezu allen Universitätsbereichen zu überwinden. In den vergangenen Jahren habe sich die Beklagte bemüht, immer dort mit kurzfristig eingesetzten II a-Stellen zu helfen, wo durch das Überwechseln der Assistenten in die Assistentur zweiter Phase eine Service-Lücke entstanden sei. Der Service-Verlust durch die Assistentur zweiter Phase sei jeweils zeitlich bedingt, so daß in solchen Fällen die Service-Lücke auch nur mit zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen geschlossen werden könne. Das ganze Funktionieren der Personalstruktur, insbesondere der Zwei-

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

stufigkeit der Assistentur, hänge substantiell davon ab, ob es der Beklagten gelinge und auch rechtlich möglich sei, die jeweiligen Verschiebungen im Tätigkeitsbild durch zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse zu kompensieren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Beklagten entsprochen und die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung; die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

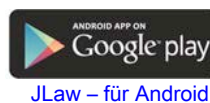
1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei deswegen gegeben, weil der Kläger am kunstgeschichtlichen Seminar die Service-Leistungen nur vorübergehend habe verrichten sollen, die sonst von einem Assistenten der ersten Phase wahrzunehmen gewesen wären. Zur Zeit der Einstellung des Klägers habe das kunstgeschichtliche Seminar nämlich keinen Assistenten der ersten Phase, sondern nur einen Assistenten der zweiten Phase, dessen Ausscheiden schon in diesem Zeitpunkt Ende des Jahres 1975 vorgesehen gewesen sei, beschäftigt. Ebenso deutlich sei für die Parteien erkennbar gewesen, daß dann wieder ein Assistent erster Phase seine Tätigkeit neu am Seminar beginnen würde und in diesem Rahmen Service-Leistungen verrichte. Die dem Kläger hiernach zugewiesene Tätigkeit der Service-Leistungen sei von vornherein auf ein Jahr begrenzt gewesen. Dementsprechend sei die dem Kläger angebotene Stelle auch auf ein Jahr ausgeschrieben worden. Mit der Befristung um ein weiteres Jahr sei einer Bitte des Klägers entsprochen worden, da sonst keine Erstattung der Umzugskosten möglich gewesen wäre. Darüber hinaus sei die Befristung des Arbeitsverhältnisses auch aus haushaltsmäßigen Erwägungen gerechtfertigt. Der Kläger sei im Rahmen des Sonderprogrammes "Stellen-Pool" der Hamburger

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

- 5 -



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



- 5 -

Bürgerschaft beschäftigt worden. Dabei habe ein vernünftig abwägender Arbeitgeber davon ausgehen müssen, daß die vom Kläger eingenommene BAT-II-Stelle nicht über den Zeitpunkt der Befristung hinaus aus Haushaltsmitteln weiter finanziert werde, weil auch Anforderungen anderer Seminare für fehlende Servicestellen vorgelegen hätten, die jedenfalls dann Vorrang hätten, wenn überhaupt kein Assistent erster Phase in einem Seminar für Serviceleistungen zur Verfügung stehe. Diese Situation habe aber für andere Seminare bestanden und sich zwangsläufig auf den Entzug der Haushaltsmittel für die vom Kläger wahrgenommene Tätigkeit am kunstgeschichtlichen Seminar auswirken müssen.

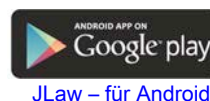
2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG [GS] 10, 65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; AP Nr. 40 und 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) angenommen, daß im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulässig ist. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

Die sachliche Berechtigung einer Befristung muß darüber hinaus auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG AP Nr. 40 und 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist dabei an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfalle bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die gewählte Zeitdauer des

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Dabei haben generelle Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden und zwar in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist. Die Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen.

Damit wird klargestellt, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn nach den obwaltenden Umständen aus der Sicht eines verständig denkenden Arbeitgebers ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht. Dafür kommen nur solche arbeitsrechtlich relevanten Gründe in Betracht, die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages vorliegen (BAG AP Nr. 37 und 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Blomeyer, RdA 1967, 406 [410]).

3. Zu Unrecht wendet sich die Revision zunächst gegen die Begründung, mit der das Landesarbeitsgericht einen sachlichen Grund für die Befristung der Arbeitsverhältnisse aus haushaltsrechtlichen Erwägungen verneint hat.

Haushaltsrechtliche Erwägungen sind dann kein sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, wenn sie auf Begrenzung des Haushaltes durch das Haushaltsjahr abheben, wenn eine allgemeine Mittelkürzung zu erwarten ist, oder wenn lediglich allgemeine Einsparungen haushaltsrechtlich angeordnet werden. Dagegen stellt die haushaltsrechtliche Entscheidung, daß eine Haushaltsstelle nur für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt wird und sie anschließend in Fortfall kommt, einen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses dar (BAG Urteil vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - = [demnächst] AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Dieser Rechtsprechung schließt sich der erkennende Senat auch für die Fälle der Drittmittelfinanzierung an.

- 7 -



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



- 7 -

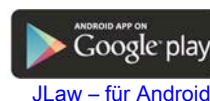
Das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes hat keinen unmittelbaren Einfluß auf das Arbeitsverhältnis. Das Haushaltsrecht kann unmittelbar nicht in die Rechte Dritter und damit in das Arbeitsverhältnis eingreifen (BAG [GS] 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 7 und 14 zu § 1 KSchG). In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist daher von Anfang an betont worden, daß haushaltsrechtliche Erwägungen für den auf den verschiedenen arbeitsrechtlichen Gesetzen beruhenden Arbeitnehmerschutz keine Rolle spielen (BAG 1, 85 [91] = AP Nr. 1 zu § 3 TOA [zu 3 der Gründe]; BAG AP Nr. 8 zu § 3 TOA [zu 2 d der Gründe]). Die Unsicherheit, ob der nächste Haushaltsplan Mittel für eine bestimmte Stelle vorsieht, kann daher aus Rechtsgründen kein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses sein (vgl. auch BAG AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Ob entsprechende Mittel für die Bezahlung einer Arbeitskraft in Zukunft zur Verfügung stehen, ist auch in der Privatwirtschaft nicht gesichert. Da das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes aber der unternehmerischen (Planungs-) Entscheidung in der Privatwirtschaft entspricht, muß es in den arbeitsrechtlichen Konsequenzen wie diese, d.h. gleich behandelt werden. Auch bei der sogenannten Drittmittelfinanzierung ist daher nicht entscheidend, daß zunächst Ungewißheit über die in Zukunft zur Verfügung stehenden Mittel besteht, sondern allein, daß für eine vorübergehende Beschäftigung vom Tatsächlichen her ein sachlicher Grund gegeben ist. Letztlich handelt es sich bei den Maßnahmen der Universität auch im Falle der Drittmittelfinanzierung um ein Verwaltungshandeln, das von den Gerichten für Arbeitssachen auf die Übereinstimmung mit den arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften zu überprüfen ist. Nur wenn das Verwaltungshandeln bereits dadurch eingeschränkt wird, daß eine Haushaltsstelle von vornherein nur für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt ist und sie anschließend in Fortfall kommt, muß auch im Bereich der Drittmittelfinanzierung diese haushaltsrechtliche Entscheidung - ähnlich wie im Kündigungsschutzverfahren - hingenommen werden. Denn in einem solchen Falle ist davon auszugehen, daß sowohl die Universität durch ihren Vorschlag als auch das für die Drittmittel-

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

- 8 -



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



- 8 -

telfinanzierung zuständige haushaltsrechtliche Organ sich gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befaßt und ihre Entscheidung über den Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen haben.

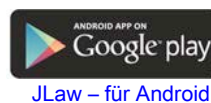
Dieser Ausnahmefall wird von der Beklagten als sachlicher Grund für die Befristung beider Arbeitsverträge geltend gemacht. Der Haushaltsausschuß hatte im August 1974 entschieden, daß die Stelle des Klägers am 31. Mai 1976 entfällt. Damit stand bei Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem Kläger von vornherein fest, daß die Haushaltsstelle nur für eine bestimmte Zeitdauer bewilligt wird und sie anschließend in Fortfall kommt. Da dies dem Kläger auch mit Schreiben vom 23. August 1974 mitgeteilt worden ist, ist davon auszugehen, daß im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages am 10. Dezember 1974 ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach vorgelegen hat.

4. Das Landesarbeitsgericht hat ferner auch zutreffend erkannt, daß ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses gegeben sein kann, wenn es sich bei der nach dem Arbeitsvertrag auszuübenden Tätigkeit um eine Aufgabe von begrenzter Dauer (vgl. BAG AP Nr. 5 und 29 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), eine Aushilfstätigkeit (vgl. BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG AP Nr. 42 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) oder um eine Aufgabe im Rahmen eines Sonderprogrammes (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) handelt. Das Landesarbeitsgericht hat dann in rechtlicher nicht zu beanstandender Weise einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses in der zeitlich begrenzten Tätigkeit des Klägers gesehen, die deshalb gegeben war, weil die Service-Leistungen bei Einstellung eines Assistenten der ersten Phase wieder von diesem vorgenommen werden sollten. Damit handelt es sich bei der nach dem Arbeitsvertrag vom Kläger auszuübenden Tätigkeit um eine Aufgabe von begrenzter Dauer bzw. um eine Aushilfstätigkeit. Die gegen diese Rechtsauffassung gerichteten Angriffe der Revision sind nicht begründet.

- 9 -



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



5. Die Revision meint, das Berufungsgericht habe § 286 ZPO verletzt. Das Landesarbeitsgericht habe nicht den Vortrag des Klägers beachtet, die Stelle des Klägers sei zusätzlich zur Assistentenstelle dem kunstgeschichtlichen Seminar zugeteilt gewesen und müsse als Ersatz für die zweite Assistentenstelle angesehen werden. Deswegen sei die Notwendigkeit der Befristung dieser Stelle unabhängig und abgekoppelt von der Assistententätigkeit zu sehen. Außerdem handele es sich bei den Service-Leistungen um ständig anfallende Arbeiten. Dies alles ist aber vom Landesarbeitsgericht gesehen und auch rechtsfehlerfrei abgehandelt worden. Im übrigen kommt es auf diese Behauptungen des Klägers aus Rechtsgründen nicht entscheidend an, da die Befristung seines Arbeitsverhältnisses aus haushaltsrechtlichen Erwägungen sachlich begründet war.

Zu Unrecht meint die Revision auch, der Arbeitsvertrag der Parteien sei deswegen unwirksam, weil bei seinem Abschluß die Sonderregelung 2 y zum BAT nicht beachtet worden sei. Wenn diese Vorschrift als Höchstdauer für die Befristung eines Arbeitsvertrages 5 Jahre vorsieht, so bedeutet dies entgegen der Auffassung der Revision nicht, daß darauf abzustellen ist, ob die Stelle als solche schon 5 Jahre besteht. Vielmehr ist damit nur eine Höchstgrenze für die Befristung eines konkreten Arbeitsverhältnisses gesetzt. Im vorliegenden Falle hat das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt, daß eine Befristung von 2 Jahren vorliegt. Nicht entscheidend ist auch, ob die Tätigkeit des Klägers ständig anfällt, wie die Revision behauptet, sondern allein, ob der Kläger die Voraussetzungen nach SR 2 y BAT erfüllt. Dies ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts jedoch der Fall, weil die Service-Tätigkeiten des Klägers bei Einstellung eines Assistenten der ersten Phase wieder von diesem übernommen werden sollen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Bichler

Dr. Becker

Dr. Jobs

Bücker

Dr. Gentz

