

Aktenzeichen: 7 AZR 81/05  
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 16. November 2005  
- 7 AZR 81/05 -

I. Arbeitsgericht  
Hamburg

Urteil vom 6. September 2001  
- 26 Ca 268/00 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamburg

Urteil vom 6. September 2004  
- 8 Sa 8/03 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Mitwirkung an einem Forschungsprojekt

Gesetze:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; HRG (in der vom 25. August 1998 bis 30. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57b Abs. 2 und Abs. 5, § 57c Abs. 2; BAT § 2 SR 2y Nr. 1 und Nr. 2, Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1; ArbGG (in der bis 31. Dezember 2001 geltenden Fassung) § 66 Abs. 1, § 9 Abs. 5; ZPO (in der bis 31. Dezember 2001 geltenden Fassung) § 516, § 519 Abs. 2, Abs. 3, § 521, § 551 Nr. 7

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 81/05  
8 Sa 8/03  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
16. November 2005

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. November 2005 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtliche Richterin Berger und den ehrenamtlichen Richter Dr. Zumpe für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 6. September 2004 - 8 Sa 8/03 - aufgehoben.



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



Der Rechtsstreit wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger ist Assessor des Forstdienstes und war vom 1. April 1993 bis zum 30. Juni 2003 auf der Grundlage von zehn befristeten Arbeitsverträgen bei der von der Beklagten betriebenen Bundesforschungsanstalt für Forst- und Holzwirtschaft (künftig: BFH), einer nachgeordneten Behörde des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, beschäftigt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 3. Januar 1994 bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber jeweils geltenden Fassung. Bei den danach abgeschlossenen Arbeitsverträgen handelt es sich - mit Ausnahme des letzten Vertrags vom 27. Juni 2000 - um Änderungsverträge zu dem Arbeitsvertrag vom 3. Januar 1994.

Der Kläger war seit Beginn des Arbeitsverhältnisses in bestimmten Forschungsprojekten eingesetzt. Seit 1. März 1995 war er mit dem Forschungsprojekt „E“ befasst. Seit 1. März 1998 war er in dem Projekt „W“ tätig. Nach § 1 des Änderungsvertrags vom 1. Dezember 1998 wurde der Kläger auf bestimmte Zeit nach SR 2y BAT als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer zur Mitarbeit an dem Forschungsvorhaben „W“ im Institut für Forstgenetik und Forstpflanzenzüchtung in G für die Zeit bis zum 30. Juni 2000 weiterbeschäftigt. Das Projekt „W“ befasste sich mit der genetischen Anpassungsfähigkeit der wichtigsten Waldbaumarten in Deutschland. Das Projekt hatte eine Laufzeit vom 1. Juli 1997 bis zum 30. Juni 2000 und wurde mit Bundesmitteln von insgesamt 347.700,00 DM finanziert. Bei dem Projekt „W“ handelte es sich um eines von sieben Teilprojekten des Verbundvorhabens „Wälder und Forstwirtschaft Deutschlands im globalen Wandel: Strategie für eine integrierte Wirkungsanalyse und Bewertung“. Die anderen Teilprojekte wurden von Instituten ua. in P und M bearbeitet. Die Gesamtkoordination lag beim Institut für Klimafolgenforschung in P. Der Personalbedarf für das Projekt „W“ wurde vor Projektbeginn von der Beklagten mit Hilfe fach-



lich qualifizierter Gutachter auf eine volle Stelle festgesetzt. Während der Vertragslaufzeit des Projekts, insbesondere im Jahr 1999 und in der ersten Jahreshälfte 2000, nahm der Kläger zahlreiche Aufgaben im Rahmen dieses Projekts wahr. Er befasste sich mit der zu diesem Thema erschienenen aktuellen Literatur und wertete vorhandenes Datenmaterial projektbezogen aus. Er war auch an der Administration des Projekts und an der Koordinierung und dem Informationstausch mit den übrigen Teilprojekten des Verbundvorhabens beteiligt. Er fertigte Zwischenberichte und Teile des Abschlussberichts des Projekts „W“ und veröffentlichte in diesem Projekt gewonnene Erkenntnisse in Fachpublikationen und im Rahmen von Vorträgen. Für das Projekt „W“ wurden keine eigenen Daten erhoben. Neben der Mitarbeit an dem Projekt „W“ wurden dem Kläger - wie bereits zuvor seit 1996 - Aufgaben in der Gärtnerei des Instituts übertragen. Außerdem wirkte der Kläger an der Öffentlichkeitsarbeit des Instituts (zB an Tagen der offenen Tür und an Messen) mit und war an der Beantwortung von Anfragen des Ministeriums beteiligt.

Die Tätigkeit des Klägers im Institut für Forstgenetik und Forstpflanzenzüchtung in G endete am 30. Juni 2000. Nach dem vom 27. Juni 2000 datierenden letzten Arbeitsvertrag der Parteien wurde der Kläger ab 1. Juli 2000 bis zum 30. Juni 2003 als vollbeschäftigter Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer zur Mitarbeit an dem Forschungsauftrag „We“ im Institut für Forstgenetik und Forstpflanzenzüchtung in Wa beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis bestimmte sich gemäß § 2 des Arbeitsvertrags nach dem BAT-O und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für die Angestellten des Bundes jeweils geltenden Fassung. Der Kläger sandte die von ihm unterzeichnete Ausfertigung des Arbeitsvertrags mit einem Begleitschreiben vom 3. Juli 2000 an die BFH. In dem Schreiben heißt es:

„Der Arbeitsvertrag sieht eine bis 30.06.2003 befristete Beschäftigung im Forschungsauftrag „We“ im Institut für Forstgenetik und Forstpflanzenzüchtung in Wa vor. Er schließt nahtlos an die ununterbrochene Kette der Arbeitsverträge seit 01.04.1993 an. Ihr Angebot zum Abschluß des o. a. Arbeitsvertrages nehme ich daher mit dem Vorbehalt an, daß ich nicht schon jetzt aufgrund der älteren Arbeitsverträge aus Rechtsgründen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Bundesforschungsanstalt für Forst- und Holzwirtschaft stehe. Zur Vermeidung von Rechtsnachteilen werde ich dies auch gerichtlich klären und feststellen lassen müssen.“

Mit der am 18. Juli 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht und über den 30. Juni 2003 hinaus fortbesteht und dass die Beklagte



verpflichtet ist, dem Kläger Vergütung nach VergGr. Ib der Anlage 1a zum BAT zu zahlen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Befristung zum 30. Juni 2000 sei nicht wegen seiner Mitwirkung an dem Forschungsprojekt „W“ gerechtfertigt. Die Aufgaben dieses Projekts seien in weniger als der Hälfte der Arbeitszeit zu bewältigen gewesen. Zum überwiegenden Teil seiner Arbeitszeit sei er mit projektfremden Daueraufgaben des Instituts beschäftigt gewesen. Zu ca. 35 % der Arbeitszeit habe er die Funktion des Leiters der Versuchsgärtnerei wahrgenommen, nachdem die Stelle des 1996 ausgeschiedenen Leiters (unstreitig) nicht mehr besetzt worden sei. Außerdem habe er ca. 12 % seiner Arbeitszeit für andere Projekte, insbesondere für Restaufgaben des Projekts „E“ aufgewendet. Zu ca. 5 % der Arbeitszeit sei er mit Öffentlichkeitsarbeit beschäftigt gewesen. Zudem habe er administrative Tätigkeiten wahrgenommen, die der Institutsleitung zuzuordnen seien. So habe er an der Entwicklung einer Feldversuchsdatenbank mitgewirkt, an Sitzungen zur Koordination von EDV-Fragen teilgenommen und an der Beantwortung von Anfragen des Ministeriums mitgewirkt.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht und über den 30. Juni 2003 hinaus fortbesteht,
2. festzustellen, dass die Beklagte dem Kläger Vergütung nach VergGr. Ib der Anlage 1a zum BAT (West) zu zahlen hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, nur der zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 27. Juni 2000 unterliege der Befristungskontrolle. Der vom Kläger mit Schreiben vom 3. Juli 2000 erklärte Vorbehalt sei nicht von Bedeutung, weil er nach Beendigung des vorangegangenen Vertrags erklärt worden sei. Im Übrigen sei die Befristung zum 30. Juni 2000 rechtswirksam vereinbart worden. Der Kläger habe ca. 80 % seiner Arbeitszeit für das Projekt „W“ aufgewandt und nur ca. 20 % für projektfremde Aufgaben. Die Tätigkeit des Klägers in der Gärtnerei sei während der Laufzeit des Projekts „E“ projektbedingt umfangreich gewesen. Während der Laufzeit des Projekts „W“ sei die dortige Tätigkeit allenfalls mit 12 % zu veranschlagen gewesen. Die übrigen projektfremden Tätigkeiten des Klägers hätten insgesamt ca. 8 % seiner Arbeitszeit ausgemacht.



Das Arbeitsgericht hat der Klage durch Urteil vom 6. September 2001 stattgegeben. Das Urteil wurde der Beklagten am 17. April 2003 zugestellt. Die Beklagte hatte am 4. Februar 2003 Berufung eingelegt mit der Begründung, das Urteil sei nicht mit Gründen versehen. Mit Schriftsatz vom 22. Juli 2003 hat der Kläger die Klage für den Fall, dass das Berufungsgericht das erstinstanzliche Urteil bestätigen sollte, um den Antrag erweitert, die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Rechtsstreits mit einer Tätigkeit entsprechend der VergGr. Ib der Anlage 1a zum BAT (West) entsprechend seiner Qualifikation weiterzubeschäftigen. In der Berufungsverhandlung vom 6. September 2004 haben die Parteien den Rechtsstreit hinsichtlich des Klageantrags zu 2) übereinstimmend in der Hauptsache für erledigt erklärt. Das Landesarbeitsgericht hat nach Durchführung einer Beweisaufnahme zu Art und Umfang der Beschäftigung des Klägers in der Gärtnerei in der Zeit vom 1. Januar 1999 bis zum 30. Juni 2000 die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und dem Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

A. Die Revision ist nicht deshalb unbegründet, weil die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts unzulässig gewesen wäre. Das ist nicht der Fall. Die Berufung wurde zwar erst nahezu 17 Monate nach Verkündung des erstinstanzlichen Urteils eingelegt. Dies steht der Zulässigkeit der Berufung jedoch nicht entgegen.

I. Die Zulässigkeit der Berufung bestimmt sich nicht nach § 516 ZPO, § 66 ArbGG in der ab 1. Januar 2002 geltenden Fassung des Gesetzes zur Reform des Zivilprozesses vom 27. Juli 2001, sondern nach den bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Bestimmungen. Nach § 26 Nr. 5 EGZPO sind für die Berufung die am 31. Dezember 2001 geltenden Vorschriften anzuwenden, wenn die mündliche Verhandlung, auf die das erstinstanzliche Urteil ergangen ist, vor dem 1. Januar 2002 geschlossen worden ist. Das erstinstanzliche Urteil erging auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. September 2001.



II. Nach § 66 Abs. 1 ArbGG in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung (aF), § 516 ZPO, § 9 Abs. 5 Satz 4 ArbGG lief vor Zustellung des erstinstanzlichen Urteils eine Frist von 17 Monaten ab Verkündung zur Einlegung der Berufung.

1. Die einmonatige Berufungsfrist beginnt nach § 516 ZPO spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung des Urteils, wenn zu diesem Zeitpunkt das vollständig abgesetzte Urteil noch nicht zugestellt ist. Nach § 9 Abs. 5 Satz 3 ArbGG beginnt die Frist für ein Rechtsmittel nur, wenn die Partei über das Rechtsmittel schriftlich belehrt worden ist. Ist die Belehrung unterblieben, ist die Einlegung des Rechtsmittels grundsätzlich nur innerhalb eines Jahres seit Zustellung der Entscheidung zulässig (§ 9 Abs. 5 Satz 4 ArbGG). Da vor Zustellung des vollständig abgesetzten Urteils keine Rechtsmittelbelehrung erteilt wird, beginnt im arbeitsgerichtlichen Verfahren nach den hier maßgeblichen, bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Vorschriften mit Ablauf der Fünf-Monats-Frist noch nicht die Berufungsfrist, sondern wegen Fehlens der Rechtsmittelbelehrung zunächst die Jahresfrist des § 9 Abs. 5 Satz 4 ArbGG. Die Höchstfrist zur Einlegung der Berufung beträgt daher vor Zustellung eines vollständig abgesetzten Urteils nach den bis 31. Dezember 2001 geltenden Regelungen über die Berufung im arbeitsgerichtlichen Verfahren 17 Monate (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 8. Juni 2000 - 2 AZR 584/99 - BAGE 95, 73 = AP ArbGG 1979 § 66 Nr. 21 = EzA ArbGG 1979 § 9 Nr. 15, zu II 1 der Gründe mwN*).

2. Diese Frist hat die Beklagte eingehalten. Das Urteil des Arbeitsgerichts wurde am 6. September 2001 verkündet. Die Zustellung des vollständig abgesetzten Urteils an die Beklagte erfolgte am 17. April 2003, somit mehr als 19 Monate nach Verkündung. Die 17-monatige Höchstfrist zur Einlegung der Berufung lief daher am 6. Februar 2003 ab. Die Berufung ging am 4. Februar 2003 und damit rechtzeitig ein.

III. Die Beklagte hat die Berufung auch fristgerecht begründet. Die Berufungsbegründungsfrist lief nach § 519 Abs. 2 Satz 2 ZPO aF einen Monat nach Einlegung der Berufung, somit am 4. März 2003, ab. Innerhalb dieser Frist hat die Beklagte zur Begründung der Berufung zwar nur vorgetragen, das angefochtene Urteil sei ein Urteil ohne Gründe. Das reichte jedoch zur Berufungsbegründung gemäß § 519 Abs. 3 ZPO aF aus. Liegt nach Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung das vollständig abgesetzte, von allen Richtern unterschriebene Urteil der Geschäftsstelle nicht vor, handelt es sich um ein Urteil ohne Gründe iSv. § 551 Nr. 7 ZPO aF (jetzt: § 547 Nr. 6 ZPO). Enthält ein Urteil keine Gründe, kann nicht verlangt werden, dass sich der Be-



rufungsführer in der Berufungsbegründung mit den Urteilsgründen auseinandersetzt. Es genügt vielmehr, wenn er geltend macht, es handele sich um ein Urteil ohne Gründe (*BAG 13. September 1995 - 2 AZR 855/94 - AP ArbGG 1979 § 66 Nr. 12 = EzA ArbGG 1979 § 66 Nr. 22, zu II 2 b aa der Gründe*).

B. Die Revision ist begründet. Das angefochtene Urteil hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat ausschließlich die Befristung zum 30. Juni 2000 der Befristungskontrolle unterzogen und die Befristung mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds für unwirksam gehalten. Auf Grund der bislang festgestellten Tatsachen kann jedoch weder beurteilt werden, ob die in dem Änderungsvertrag vom 1. Dezember 1998 vereinbarte Befristung zum 30. Juni 2000 der Befristungskontrolle unterliegt, noch kann der Senat abschließend entscheiden, ob die Mitwirkung des Klägers an dem Projekt „W“ die Befristung des Arbeitsvertrags rechtfertigt. Dazu bedarf es weiterer Sachaufklärung durch das Landesarbeitsgericht. Sollte die erneute Verhandlung ergeben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der vereinbarten Befristung am 30. Juni 2000 geendet hat, wird das Landesarbeitsgericht außerdem zu prüfen haben, ob der Kläger mit der vorliegenden Klage auch die Unwirksamkeit der Befristung zum 30. Juni 2003 geltend gemacht hat und - wenn ja - ob diese Befristung wirksam ist.

I. Bei dem Klageantrag zu 1) handelt es sich trotz des Antragswortlauts, der auf eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO hindeuten könnte, um eine Befristungskontrollklage gemäß § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (seit 1. Januar 2001: § 17 Satz 1 TzBfG). Dies ergibt die Auslegung des Antrags unter Berücksichtigung der Klagebegründung und des weiteren Vorbringens des Klägers.

Der Kläger hat sich während des gesamten Rechtsstreits auf die Unwirksamkeit der Befristung zum 30. Juni 2000 berufen und geltend gemacht, seine Mitwirkung an dem Projekt „W“ könne die Befristung nicht rechtfertigen, da er überwiegend projektfremde Tätigkeiten ausgeübt habe. Es ist deshalb davon auszugehen, dass der Kläger mit dem Klageantrag zu 1) die Feststellung nach § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG begehrt, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund dieser Befristung am 30. Juni 2000 geendet hat.

Da der Kläger mit dem Klageantrag zu 1) nach dessen Wortlaut außerdem die Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses über den 30. Juni 2003 hinaus



begehrt, könnte der Klageantrag auch als Befristungskontrollklage in Bezug auf die Befristung zum 30. Juni 2003 auszulegen sein. Dies bedurfte jedoch keiner abschließenden Entscheidung durch den Senat. Vielmehr wird dies vom Landesarbeitsgericht zu prüfen sein, wenn die erneute Berufungsverhandlung ergeben sollte, dass die Befristung zum 30. Juni 2000 wirksam ist.

II. Der Senat kann anhand der bislang festgestellten Tatsachen nicht entscheiden, ob der Klageantrag zu 1) begründet ist, weil die Befristung zum 30. Juni 2000 unwirksam ist. Dies hängt davon ab, ob die Befristung zum 30. Juni 2000 der Befristungskontrolle unterliegt und - wenn dies der Fall sein sollte - ob für die Befristung ein sachlicher Grund besteht. Beides kann der Senat nicht abschließend beurteilen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat auf Grund unzureichender tatsächlicher Feststellungen angenommen, dass die in dem Änderungsvertrag vom 1. Dezember 1998 vereinbarte Befristung zum 30. Juni 2000 der Befristungskontrolle unterliegt. Da die Parteien einen weiteren Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Juli 2000 bis zum 30. Juni 2003 abgeschlossen haben, bedurfte es dazu der Vereinbarung eines Vorbehalts, dass der neue Vertrag das Arbeitsverhältnis nur regeln sollte, wenn nicht bereits auf Grund des bisherigen Arbeitsvertrags ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt und einen einseitigen Vorbehalt des Klägers als ausreichend angesehen. Ob die Parteien bei Abschluss des Folgevertrags einen Vorbehalt vereinbart haben, lässt sich anhand der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht beurteilen.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu prüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehung allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Anders verhält es sich, wenn die Parteien in einem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer - ausdrücklich oder konkludent - das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen. In diesem Fall ist die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag eröffnet (*vgl. etwa 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - BAGE 110, 38 = AP TzBfG § 14 Nr. 11 = EzA TzBfG § 14 Nr. 9, zu II 1 der Gründe mwN*). Dazu genügt ein einseitig vom Arbeitnehmer er-



klärter Vorbehalt nicht. Der Vorbehalt muss vielmehr vertraglich vereinbart sein, was auch konkludent geschehen kann. Eine Befristungskontrolle des vorangegangenen Vertrags findet nur statt, wenn die Parteien den Folgevertrag unter dem Vorbehalt abgeschlossen haben, dass zwischen ihnen nicht bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht (*BAG 4. Juni 2003 - 7 AZR 523/02 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 252 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 4, zu 2 a der Gründe*).

b) Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht nicht ausreichend berücksichtigt, sondern angenommen, auf Grund des vom Kläger in dem an die Beklagte gerichteten Schreiben vom 3. Juli 2000 erklärten Vorbehalts unterliege die Befristung zum 30. Juni 2000 der Befristungskontrolle. Ob der Vorbehalt nicht nur einseitig vom Kläger geäußert, sondern vertraglich vereinbart wurde, kann nach den bisherigen tatsächlichen Feststellungen nicht beurteilt werden. Es ist bereits nicht ersichtlich, ob und ggf. wann der schriftliche Vertrag von der Beklagten unterzeichnet wurde. Die zur Akte gereichte Kopie der Vertragsurkunde gibt keine Unterschrift eines Vertreters der Beklagten wieder, sondern nur diejenige des Klägers. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass der Kläger mit Schreiben vom 3. Juli 2000 das Angebot auf Abschluss des Arbeitsvertrags vom 27. Juni 2000 unter dem Vorbehalt angenommen habe, dass er sich nicht bereits auf Grund der älteren Verträge in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinde. Dabei ist jedoch nicht ersichtlich, welches das Angebot der Beklagten gewesen sein soll. Wenn der schriftliche Vertrag bei Unterzeichnung durch den Kläger am 3. Juli 2000 seitens der Beklagten noch nicht unterschrieben gewesen sein sollte, hätte jedenfalls kein schriftliches Angebot vorgelegen, das der Kläger angenommen haben könnte. Möglicherweise wären dann die Erklärungen des Klägers vom 3. Juli 2000 als Vertragsangebot unter Vorbehalt zu verstehen, das die Beklagte in der Folgezeit möglicherweise schriftlich, mündlich oder konkludent durch widerspruchslose Beschäftigung des Klägers angenommen oder uU auch abgelehnt haben könnte. Sollte die vom 27. Juni 2000 datierende Vertragsurkunde bei Unterzeichnung durch den Kläger am 3. Juli 2000 von Vertretern der Beklagten bereits unterzeichnet gewesen sein, könnte der Folgevertrag möglicherweise bereits dadurch - vorbehaltlos - zustande gekommen sein, dass der Kläger am Montag, dem 3. Juli 2000 die Arbeit zunächst ohne weitere Erklärungen aufgenommen hat. Dann könnte der danach in dem Schreiben des Klägers vom 3. Juli 2000 geäußerte Vorbehalt die Befristungskontrolle der zum 30. Juni 2000 vereinbarten Befristung nur dann eröffnen, wenn sich die Beklagte mit dem Vorbehalt - ausdrücklich oder konkludent - einverstanden erklärt hätte. Sollte der Folgevertrag nicht am 3. Juli 2000 durch Arbeitsaufnahme des Klägers



zunächst vorbehaltlos zustandegekommen sein, wären die schriftlichen Erklärungen des Klägers vom 3. Juli 2000 möglicherweise als Ablehnung des Angebots der Beklagten auf vorbehaltlosen Abschluss eines befristeten Folgevertrags auszulegen verbunden mit dem Angebot, den Folgevertrag unter Vorbehalt abzuschließen. Dieses Angebot könnte die Beklagte ausdrücklich oder konkludent angenommen oder abgelehnt haben. Tatsächliche Feststellungen zu den ausdrücklichen und konkludenten Willenserklärungen der Parteien im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss, die dem Senat die Beurteilung ermöglichen könnten, ob der Folgevertrag unter Vorbehalt abgeschlossen wurde, hat das Landesarbeitsgericht bislang nicht getroffen. Dies ist vom Landesarbeitsgericht ebenso nachzuholen wie die Auslegung der noch zu ermittelnden Erklärungen.

2. Die Frage, ob die Befristung zum 30. Juni 2000 der gerichtlichen Kontrolle unterliegt, kann nicht deshalb offen bleiben, weil festgestellt werden könnte, dass die zum 30. Juni 2000 vereinbarte Befristung wirksam ist. Dies kann der Senat anhand der bislang getroffenen Tatsachenfeststellungen ebenfalls nicht abschließend beurteilen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Befristung nicht auf § 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen iVm. § 57b Abs. 2 HRG in der bis zum 30. Dezember 2004 geltenden Fassung (aF) gestützt werden kann. Der Änderungsvertrag vom 1. Dezember 1998 genügt nicht dem Zitiergebot des § 57b Abs. 5 HRG aF.

aa) Soll die Befristung des Arbeitsvertrags mit wissenschaftlichem Personal nach § 57b Abs. 2 HRG aF erfolgen, ist gemäß § 57b Abs. 5 HRG aF der Grund für die Befristung nach § 57b Abs. 2 HRG aF im Arbeitsvertrag anzugeben, andernfalls kann die Befristung hierauf nicht gestützt werden. § 57b Abs. 5 HRG aF erfordert nicht die ausdrückliche Nennung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Es genügt vielmehr, dass dem Arbeitsvertrag zu entnehmen ist, auf welche Gründe die Befristung gestützt wird und welchem Tatbestand des § 57b Abs. 2 HRG aF die Gründe zuzuordnen sind (*BAG 19. August 1992 - 7 AZR 560/91 - BAGE 71, 119 = AP HRG § 57b Nr. 2 = EzA BGB § 620 Nr. 114, zu II 2 a der Gründe*).

bb) Diesen Anforderungen genügen die Angaben in dem Änderungsvertrag nicht. In § 1 des Änderungsvertrags ist festgelegt, dass der Kläger als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer zur Mitarbeit an dem Forschungsvorhaben „W“ bis 30. Juni



2000 weiterbeschäftigt wird. Damit ist zwar erkennbar, auf welche Gründe die Befristung gestützt wird. Der Tatbestand der Beschäftigung mit Aufgaben von begrenzter Dauer lässt sich aber keinem der in § 57b Abs. 2 Nr. 1 bis 5 HRG aF genannten Sachgründe zuordnen.

b) Da die Befristung nicht auf einen der in § 57b Abs. 2 HRG aF genannten Sachgründe gestützt werden kann, ist die Befristung auch nicht wegen Überschreitung der in § 57c Abs. 2 HRG aF bestimmten Befristungshöchstgrenze von fünf Jahren unwirksam.

Nach § 57c Abs. 2 HRG aF kann ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG aF bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Mehrere befristete Arbeitsverträge nach diesen Bestimmungen dürfen an derselben Hochschule diese Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten. § 57c Abs. 2 HRG aF normiert keine generelle zeitliche Höchstgrenze für befristete Arbeitsverträge mit dem in § 57a Satz 1 HRG aF genannten Personal. Beruht die Überschreitung der fünfjährigen Höchstgrenze nicht auf den erleichterten Befristungsmöglichkeiten in § 57b Abs. 2 und Abs. 3 HRG aF, weil der Arbeitgeber bei der Befristung des letzten Arbeitsvertrags nicht auf die besonderen Befristungsmöglichkeiten des § 57b Abs. 2 und Abs. 3 HRG aF angewiesen ist oder er sich hierauf nicht berufen kann, führt die Überschreitung der Fünf-Jahres-Frist nicht zur Unwirksamkeit der Befristung nach § 57c Abs. 2 HRG aF (*BAG 24. Oktober 2001 - 7 AZR 620/00 - BAGE 99, 223 = AP HRG § 57c Nr. 9 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 31, zu B I 3 b der Gründe mwN*).

c) Ob die Befristung zum 30. Juni 2000 damit begründet werden kann, dass dem BFH für das Projekt „W“ vom Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten finanzielle Mittel nur bis zum 30. Juni 2000 zur Verfügung gestellt wurden, kann der Senat nicht abschließend beurteilen. Voraussetzung dafür ist, dass die Parteien im Arbeitsvertrag die Befristungsgrundform des Zeitangestellten (Nr. 1a SR 2y BAT) vereinbart haben. Dies ist durch Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen zu ermitteln. Eine derartige Vertragsauslegung hat das Landesarbeitsgericht bislang nicht vorgenommen.

aa) Unterfällt ein Arbeitsverhältnis auf Grund beiderseitiger Tarifbindung oder auf Grund arbeitsvertraglicher Bezugnahme den Bestimmungen der SR 2y BAT, kann sich der Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Befristung nur auf Sachgründe berufen, die der im Arbeitsvertrag vereinbarten Befristungsgrundform zuzuordnen sind. Die Befris-



tungsgrundformen der Nr. 1a bis c SR 2y BAT stehen selbstständig nebeneinander. Daher ist ein Sachgrund nicht zugleich verschiedenen Befristungsgrundformen zuzuordnen. Dies widerspräche dem tariflichen Normzweck, Rechtssicherheit und Rechtsklarheit über die Grundlage für die Befristung von Arbeitsverträgen zu schaffen (*st. Rspr.*, vgl. etwa BAG 28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 227 = EzA BGB § 620 Nr. 175, zu B I 1 der Gründe mwN). Liegen bei Vertragsschluss mehrere Sachgründe vor, die verschiedenen tariflichen Befristungsgrundformen zuzuordnen sind, müssen die verschiedenen Befristungsgrundformen im Arbeitsvertrag vereinbart sein, damit die Sachgründe bei der gerichtlichen Befristungskontrolle berücksichtigt werden können. Ob dies im Einzelfall geschehen ist, haben grundsätzlich die Gerichte der Tatsacheninstanz durch Auslegung der getroffenen Vereinbarungen zu ermitteln (BAG 28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - aaO).

Der Sachgrund der nur vorübergehenden Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ausschließlich der Befristungsgrundform der Nr. 1a SR 2y BAT (Zeitangestellter) zuzuordnen (4. Dezember 2002 - 7 AZR 437/01 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 24 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 1, zu A II 3 der Gründe; 17. April 2002 - 7 AZR 665/00 - BAGE 101, 84 = AP BAT § 2 SR 2y Nr. 21 = EzA BGB § 620 Nr. 194, zu I 3 der Gründe). Die zeitlich begrenzte Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln mag zwar des Öfteren mit dem Befristungsgrund der Beschäftigung mit Aufgaben von begrenzter Dauer zusammentreffen. Dennoch unterscheiden sich beide Befristungstatbestände hinsichtlich ihres Inhalts und der an sie zu stellenden Anforderungen. Während sich die vom Arbeitgeber zu erstellende Prognose beim Befristungsgrund der Beschäftigung mit Aufgaben von begrenzter Dauer auf die zeitliche Begrenzung der Tätigkeit zu beziehen hat, muss sie bei der Befristung wegen zeitlich nur begrenzt verfügbarer finanzieller Mittel darauf gerichtet sein, ob die Mittel voraussichtlich entfallen werden. Beim Zusammentreffen beider Sachgründe ist es daher geboten, beide Befristungsgrundformen zu vereinbaren, um nicht mit der Berufung auf einen Sachgrund ausgeschlossen zu sein (BAG 28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 227 = EzA BGB § 620 Nr. 175, zu B I 2 a der Gründe mwN zu den Befristungsgrundformen des Zeitangestellten und des Aushilfsangestellten).

bb) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden bis zum 30. Juni 2000 kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme im Arbeitsvertrag vom 3. Januar 1994 die Vorschriften der SR 2y BAT Anwendung. Die Parteien haben im Änderungsvertrag vom 1. De-



zember 1998 die Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1b SR 2y BAT) vereinbart. In dem Änderungsvertrag vom 1. Dezember 1998 heißt es, dass der Kläger als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer zur Mitarbeit an dem Forschungsvorhaben „W“ im Institut für Forstgenetik und Forstpflanzenzüchtung in G weiterbeschäftigt wird. Ob daneben auch die Befristungsgrundform des Zeitangestellten vereinbart wurde, ist vom Landesarbeitsgericht durch Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen unter Berücksichtigung der Gesamtumstände bei Vertragsschluss zu ermitteln. Der Senat hat die Vertragsauslegung nicht selbst vorgenommen, da weiterer Sachvortrag der Parteien hierzu nach einer Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht nicht auszuschließen ist.

d) Ob die Befristung des Arbeitsvertrags zum 30. Juni 2000 wegen der Mitwirkung des Klägers an dem Forschungsprojekt „W“ als Aufgabe von begrenzter Dauer sachlich gerechtfertigt ist, kann auf der Grundlage der bisher getroffenen tatsächlichen Feststellungen nicht abschließend beurteilt werden.

aa) Die Regelung in Nr. 2 Abs. 2 SR 2y BAT steht der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen.

Nach Nr. 2 Abs. 2 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer die Aufgabe zu bezeichnen. Dies erfordert keine detaillierte Beschreibung der jeweiligen Arbeitsaufgabe. Es genügt, wenn sich anhand der im Arbeitsvertrag enthaltenen Angaben im Wege der Vertragsauslegung ermitteln lässt, welche zeitlich begrenzte Aufgabenstellung für den Angestellten vorgesehen ist (*BAG 15. Januar 1997 - 7 AZR 158/96 - AP HRG § 57b Nr. 14 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 12, zu II 1 der Gründe*). Diesen Anforderungen entspricht der Änderungsvertrag vom 1. Dezember 1998. Dort ist bestimmt, dass der Kläger zur Mitarbeit an dem Forschungsvorhaben „W“ weiterbeschäftigt wird. Damit war für die Parteien erkennbar, welche Arbeitsaufgabe der Kläger erledigen sollte, zumal er bereits seit 1. März 1998 in dem Projekt eingesetzt war.

bb) Die Befristung zum 30. Juni 2000 ist nicht nach der Protokollnotiz Nr. 2 Satz 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT unwirksam. Nach dieser Bestimmung ist der Abschluss eines Zeitvertrags für die Dauer von mehr als fünf Jahren unzulässig. Hiergegen verstößt die Befristung zum 30. Juni 2000 nicht. Die Befristung ist im Änderungsvertrag vom 1. Dezember 1998 vereinbart. Dieser hat lediglich eine Laufzeit von eineinhalb Jahren. Der Kläger war zwar bereits zuvor auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge seit



1993 bei der Beklagten beschäftigt. Die Protokollnotiz Nr. 2 Satz 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT verbietet es jedoch nur, einen Zeitvertrag von vornherein für die Dauer von mehr als fünf Jahren abzuschließen. Die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge, die nur insgesamt die Höchstdauer von fünf Jahren überschreiten, ist nach der Protokollnotiz Nr. 2 Satz 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT zulässig (*st. Rspr., vgl. BAG 21. April 1993 - 7 AZR 376/92 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 149 = EzA BGB § 620 Nr. 121, zu II der Gründe*).

cc) Ob die Mitwirkung des Klägers an dem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt „W“ die Befristung zum 30. Juni 2000 sachlich rechtfertigt, kann der Senat nicht abschließend entscheiden. Dies hängt davon ab, ob seine Mitwirkung an dem Forschungsprojekt ursächlich für den Abschluss des Änderungsvertrags vom 1. Dezember 1998 war. Davon kann - ebenso wie bei dem von den Befristungstatbeständen des § 57b HRG aF unabhängigen Sachgrund zeitlich nur begrenzt zur Verfügung stehender finanzieller Mittel für das Forschungsprojekt - nur ausgegangen werden, wenn bei Vertragsschluss die Prognose gerechtfertigt war, dass der Kläger überwiegend mit Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt befasst sein würde. Ob dies der Fall war, kann nicht abschließend beurteilt werden. Dazu bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht.

(1) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats stellt die Mitarbeit an einem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung dar (*28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 - BAGE 52, 133 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 102 = EzA BGB § 620 Nr. 79, zu II 2 der Gründe; 27. Juni 1990 - 7 AZR 453/89 -, zu III 1 der Gründe mwN*). Dies setzt, wie jede Befristung wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an Arbeitskräften, voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierzu muss der Arbeitgeber eine Prognose erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen. Die tatsächlichen Grundlagen der Prognose hat der Arbeitgeber im Rechtsstreit darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, deren Richtigkeit im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung (*st. Rspr., vgl. BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - BAGE 101, 262 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193, zu I 3 a der Gründe; 4. Dezember 2002 - 7 AZR 437/01 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 24 = EzA BGB*



2002 § 620 Nr. 1, zu A II 2 der Gründe; 7. April 2004 - 7 AZR 441/03 - AP TzBfG § 17 Nr. 4 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 10, zu II 2 a aa der Gründe).

Für die Wirksamkeit einer Befristung sind grundsätzlich die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend. Spätere Abweichungen können lediglich eine indizielle Bedeutung dafür haben, dass der Sachgrund für die Befristung bei Vertragsschluss in Wahrheit nicht vorlag, sondern lediglich vorgeschoben ist (BAG 22. November 1995 - 7 AZR 248/95 - BAGE 81, 300 = AP HRG § 57b Nr. 8 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 3, zu III 2 der Gründe). Wird die vom Arbeitgeber angestellte Prognose allerdings durch die nachträgliche 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 Arbeitsvertrags in Frage stellen (BAG 12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 182 = EzA BGB § 620 Nr. 142, zu II 4 der Gründe; 3. November 1999 - 7 AZR 846/98 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 19 = EzA BGB § 620 Nr. 166, zu 3 b der Gründe; 25. August 2004 - 7 AZR 7/04 - EzA TzBfG § 14 Nr. 13, zu I 3 a der Gründe).

(2) Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war im Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 1. Dezember 1998 die Prognose gerechtfertigt, dass ein betrieblicher Bedarf an der Beschäftigung eines Arbeitnehmers im Rahmen des Projekts „W“ nur bis zum 30. Juni 2000 bestand. Das Projekt hatte eine Laufzeit von drei Jahren in der Zeit vom 1. Juli 1997 bis zum 30. Juni 2000. Eine Fortsetzung des Projekts über diesen Zeitraum hinaus war nicht beabsichtigt. Die Richtigkeit dieser Prognose hat auch der Kläger nicht in Frage gestellt. Er macht vielmehr geltend, seine Mitwirkung an dem Projekt könne die Befristung deshalb nicht rechtfertigen, weil er während der Vertragslaufzeit überwiegend mit der Erledigung projektfremder Daueraufgaben des BFH befasst gewesen sei, insbesondere mit der Leitung der Gärtnerei. Ob die Beschäftigung des Klägers mit projektfremden Tätigkeiten der Wirksamkeit der Befristung entgegensteht, kann anhand der bislang festgestellten Tatsachen nicht beurteilt werden. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts führt die Übertragung projektfremder Aufgaben nicht bereits dann zur Unwirksamkeit der Befristung, wenn sie nach Art und Umfang ein nicht ganz unerhebliches Maß übersteigt. Es kommt vielmehr darauf an, ob bereits bei Vertragsschluss absehbar ist, dass der Mitarbeiter zum überwiegenden Teil der Ar-



beitszeit projektfremd eingesetzt wird. Dies folgt aus den Grundsätzen der Befristungskontrolle nach der hier maßgeblichen, bis 31. Dezember 2000 geltenden Rechtslage.

Nach diesen Grundsätzen bedarf die Befristung des Arbeitsvertrags eines sachlichen Grundes, weil dem Arbeitnehmer durch die Befristung nicht grundlos der ihm ansonsten zustehende zwingende gesetzliche Kündigungsschutz vorenthalten werden darf. Ein sachlicher Grund für die Befristung ist gegeben, wenn ein berechtigtes, aner kennenswertes Interesse des Arbeitgebers daran besteht, statt eines unbefristeten Dauerarbeitsverhältnisses nur ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis zu vereinbaren. Ein aner kennenswertes Interesse des Arbeitgebers am Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags liegt vor, wenn der Arbeitnehmer an einem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt mitwirken soll und diese Tätigkeit den Arbeitnehmer voraussichtlich überwiegend beanspruchen wird. Dann ist der projektbedingt vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung ausschlaggebend für den Abschluss des Arbeitsvertrags, weil nach Ablauf der Vertragslaufzeit voraussichtlich die Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer im Wesentlichen entfallen wird. Ist daher bei Vertragsschluss die Prognose gerechtfertigt, dass die Arbeit an dem Forschungsprojekt den Arbeitnehmer überwiegend beanspruchen wird, schadet es nicht, wenn bereits feststeht oder absehbar ist, dass der Arbeitnehmer nicht ausschließlich projektbezogene Tätigkeiten ausüben wird, sondern daneben auch andere Arbeiten, gegebenenfalls auch Daueraufgaben des Arbeitgebers, erledigen soll. Ist hingegen bereits bei Vertragsschluss absehbar, dass die Beschäftigung des Arbeitnehmers mit projektbezogenen Aufgaben nicht den wesentlichen Teil der Arbeitszeit in Anspruch nehmen wird, sondern der Arbeitnehmer überwiegend zur Erledigung von Daueraufgaben eingesetzt werden soll, besteht kein aner kennenswertes Interesse des Arbeitgebers am Abschluss eines nur befristeten Arbeitsvertrags. In diesem Fall kann nicht angenommen werden, dass die Mitwirkung an dem Projekt ursächlich für den Vertragsschluss ist, da bereits vorhersehbar ist, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf der Vertragslaufzeit weiterhin in erheblichem Umfang mit Daueraufgaben beschäftigt werden kann.

Für die Beurteilung der Frage, ob die Beschäftigung mit projektfremden Tätigkeiten zur Unwirksamkeit der Befristung führt, kommt es daher zum einen nicht in erster Linie darauf an, welche Tätigkeiten der Arbeitnehmer während der Vertragslaufzeit tatsächlich ausgeübt hat. Denn für die Wirksamkeit der Befristung sind die Umstände bei Vertragsschluss maßgebend. Entscheidend ist deshalb, ob bei Abschluss des Arbeitsvertrags auf Grund objektiver Anhaltspunkte die Prognose gerechtfertigt war, dass der Arbeitnehmer überwiegend mit projektbezogenen Arbeiten und nicht mit Dauerauf-



gaben befasst sein würde. Die bei Vertragsschluss angestellte Prognose hat der Arbeitgeber anhand konkreter Tatsachen darzulegen. Nachträglich während der Vertragslaufzeit eintretende Abweichungen können lediglich ein Indiz dafür sein, dass die Prognose unzutreffend war und der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist.

Im Streitfall hat das Landesarbeitsgericht keine ausreichenden Feststellungen zu der bei Vertragsschluss am 1. Dezember 1998 bestehenden Prognose hinsichtlich der Beschäftigung des Klägers mit projektbezogenen und projektfremden Tätigkeiten getroffen.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde der Personalbedarf für das Projekt „W“ vor Projektbeginn von der Beklagten mit Hilfe fachlich qualifizierter Gutachter auf eine volle Stelle festgesetzt. Dies spricht für die Prognose, dass der Kläger zumindest im Wesentlichen mit dem Projekt befasst sein würde und projektfremde Tätigkeiten nur in geringem Umfang anfallen würden. Insoweit hat die Beklagte zugestanden, dass der Kläger zu ca. 20 % der Arbeitszeit mit projektfremden Tätigkeiten beschäftigt gewesen sei, davon zu 12 % mit der Tätigkeit in der Gärtnerei. Nach Darstellung des Klägers war er zu mehr als der Hälfte seiner Tätigkeit mit projektfremden Tätigkeiten befasst, insbesondere mit der Leitung der Gärtnerei, die ca. 35 % seiner Arbeitszeit in Anspruch genommen habe. Dies sei bereits bei Vertragsschluss absehbar gewesen. Ausreichende tatsächliche Feststellungen hierzu hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen. Es liegen keinerlei Feststellungen zum prognostizierten Umfang der projektbezogenen Tätigkeiten vor. Das Landesarbeitsgericht hat lediglich Feststellungen zu den projektfremden Tätigkeiten getroffen und ist insoweit zu dem Ergebnis gelangt, dass eine nennenswerte Tätigkeit des Klägers im Zusammenhang mit der Feldversuchsdatenbank (nach Darstellung des Klägers 2 % der Gesamt-arbeitszeit) nicht vorlag und dass die von ihm behauptete Tätigkeit für das Projekt „B“ und die damit zusammenhängende Unterstützung der Mitarbeiterin Me (nach dem Vortrag des Klägers ca. 12 % der Arbeitszeit) nicht auf einer Anweisung der Beklagten beruhte. Diese Tätigkeiten können daher nicht als dem Kläger zugewiesene projektfremde Tätigkeiten angesehen werden. Außerdem hat das Landesarbeitsgericht auf Grund der durchgeführten Beweisaufnahme festgestellt, dass die vom Kläger in der Gärtnerei ausgeübte Tätigkeit einen erheblichen Umfang gehabt habe und dass dies bei Vertragsschluss absehbar gewesen sei. Allein die projektfremde Tätigkeit des Klägers in der Gärtnerei steht jedoch entgegen der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen, da selbst unter Zugrundelegung der Darstellung des Klägers bei Vertragsschluss nicht zu prognostizieren war,



dass er überwiegend mit dieser Tätigkeit befasst sein würde. Zu den übrigen, zwischen den Parteien zumindest dem Umfang nach streitigen projektfremden Tätigkeiten des Klägers hat das Landesarbeitsgericht weder festgestellt, ob bei Vertragsschluss überhaupt vorhersehbar war, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang diese Tätigkeiten anfallen würden, noch ist festgestellt, in welchem Umfang der Kläger diese Tätigkeiten während der Vertragslaufzeit tatsächlich ausgeübt hat. Unter Zugrundelegung des Vortrags der Beklagten nahmen die projektfremden Tätigkeiten des Klägers außerhalb der Gärtnerei ca. 8 % seiner Arbeitszeit in Anspruch, nach Darstellung des Klägers dürften sie - unter Ausklammerung der von ihm behaupteten Tätigkeit für die Feldversuchsdatenbank und das Projekt „B“ - ca. 18 % seiner Gesamtarbeitszeit ausgemacht haben (nach seinem Vortrag war er zu ca. 5 % mit Arbeiten im Bereich Stiel- und Traubeneiche befasst, zu ca. 5 % mit Stellungnahmen zu forstlichem Vermehrungsgut, zu ca. 5 % mit Öffentlichkeitsarbeit, zu ca. 1,5 % mit Beratungstätigkeit Bioguide, sowie mit weiteren geringfügigen Tätigkeiten von jeweils unter 1 %). Sollte die Darstellung des Klägers zutreffen und all diese Tätigkeiten - einschließlich derjenigen in der Gärtnerei - mit dem von ihm veranschlagten zeitlichen Umfang bei Vertragsschluss als von ihm zu erledigende Aufgaben vorhersehbar gewesen sein, stünde dies der auf die Mitwirkung an dem Forschungsprojekt gestützten Befristung entgegen. Denn es könnte nicht angenommen werden, dass die Mitwirkung an dem Projekt „W“ ausschlaggebend für den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags war, wenn bereits bei Vertragsschluss feststand, dass der Kläger zu einem überwiegenden Teil seiner Arbeitszeit gar nicht mit projektbezogenen Tätigkeiten beschäftigt werden würde. Das Landesarbeitsgericht wird daher aufzuklären haben, ob im Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 1. Dezember 1998 auf Grund tatsächlicher Anhaltspunkte zu prognostizieren war, dass der Kläger während der Vertragslaufzeit bis 30. Juni 2000 überwiegend mit projektbezogenen Tätigkeiten und nicht mit projektfremden Aufgaben befasst sein würde. Dafür hat die Beklagte die Darlegungs- und Beweislast. Nachträglich während der Vertragslaufzeit möglicherweise eingetretene Änderungen können lediglich ein Indiz dafür sein, dass die Prognose nicht zutreffend erstellt wurde.

III. Sollte die erneute Berufungsverhandlung ergeben, dass die Befristung zum 30. Juni 2000 wirksam ist, wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob der Kläger mit dem Klageantrag zu 1) auch eine Befristungskontrollklage in Bezug auf die Befristung zum 30. Juni 2003 erhoben hat und, wenn dies der Fall sein sollte, ob diese Befristung wirksam vereinbart wurde.



IV. Das angefochtene Urteil war auch aufzuheben, soweit das Landesarbeitsgericht die Beklagte entsprechend der in der Berufung erfolgten Klageerweiterung zur vorläufigen Weiterbeschäftigung des Klägers für die Dauer des Rechtsstreits verurteilt hat.

1. Der Kläger hat den Weiterbeschäftigungsantrag erstmals in der Berufungsinstanz gestellt. Es handelte sich daher um eine Klageerweiterung in Form einer Anschlussberufung. Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger sein Begehren nicht als Anschlussberufung bezeichnet hat. Da der Kläger erstinstanzlich obsiegt hatte, war die Klageerweiterung in zweiter Instanz nur im Wege einer Anschlussberufung möglich.

2. Die Anschlussberufung ist zulässig. Sie wurde zwar nicht gemäß § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO in der ab 1. Januar 2002 geltenden Fassung innerhalb eines Monats nach Zustellung der Berufungsbegründung erhoben. Dies steht der Zulässigkeit der Anschlussberufung jedoch nicht entgegen. Da die mündliche Verhandlung, auf Grund derer das erstinstanzliche Urteil ergangen ist, bereits am 6. September 2001 stattfand, finden für die Berufung nach § 26 Nr. 5 EGZPO die am 31. Dezember 2001 geltenden Vorschriften Anwendung. Nach § 521 ff. ZPO aF bedurfte es zur Einlegung der Anschlussberufung nicht der Einhaltung einer Frist. Diese wurde erst durch das Gesetz zur Reform des Zivilprozesses vom 27. Juli 2001 mit Wirkung zum 1. Januar 2002 in § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO eingeführt.

3. Ob die Anschlussberufung begründet ist, hängt von der erneuten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ab. Der Kläger hat den Weiterbeschäftigungsantrag gestellt für den Fall, dass das Berufungsgericht das erstinstanzliche Urteil bestätigen sollte. Da der Senat das Urteil des Landesarbeitsgerichts, mit dem das erstinstanzliche Urteil bestätigt wurde, aufgehoben hat, ist die innerprozessuale Bedingung, für deren Eintritt der Antrag gestellt wurde, bislang nicht eingetreten.

C. Über die Kosten der Revision hat das Landesarbeitsgericht im Rahmen der erneuten Entscheidung zu befinden.

Dörner

Gräfl

Koch



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



Zumpe

Berger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)