

Aktenzeichen: 7 AZR 81/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 17. Januar 2007
- 7 AZR 81/06 -

I. Arbeitsgericht
Dresden

Urteil vom 31. März 2004
- 16 Ca 4423/03 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 16. August 2005
- 7 Sa 382/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertrags mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter

Gesetze:

HRG (in der ab 25. August 1998 bis 30. Dezember 2004 geltenden
Fassung) § 57b Abs. 2, Abs. 5, § 57c Abs. 2

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 81/06
7 Sa 382/04
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Januar 2007

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Januar 2007 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Güner und Zwisler für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 16. August 2005 - 7 Sa 382/04 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung mit Ablauf des 31. Juli 2003 geendet hat. 1

Der Kläger war bei dem Beklagten seit dem 1. April 1993 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der TU Dresden beschäftigt. Im Einzelnen haben die Parteien folgende befristete Verträge geschlossen: 2

1. Arbeitsvertrag vom 25. Januar 1994 für die Zeit vom 1. Januar 1994 bis zum 31. Dezember 1996, wobei als Befristungsgrund angegeben war:

Auslauf von Fördermitteln; Vergütung erfolgt überwiegend aus Mitteln Dritter, § 57b Abs. 2 Nr. 4 des Hochschulrahmengesetzes, im Rahmen des Wissenschaftler-Integrations-Programms (WIP),

600.000.

2. Arbeitsvertrag vom 28. Januar/12. Februar 1997 für die Zeit vom 1. Januar 1997 bis zum 30. Juni 1997, wobei als Befristungsgrund angegeben war:

Vergütung erfolgt überwiegend aus Mitteln Dritter, § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG, im Rahmen des HSP III und der befristeten Sondermaßnahme auf Grund der Bewilligungsbescheide des SMWK vom 5. Dezember 1996 und 18. Dezember 1996.

3. Dienstvertrag vom 4./8. Juni 1998 für die Zeit vom 1. Juni 1998 bis zum 30. November 1998, wobei als Befristungsgrund angegeben war:

Die Vergütung erfolgt überwiegend aus Mitteln Dritter. Die Beschäftigung erfolgt entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel (§ 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG).

Drittmittelprojekt-Nummer: 040201/51.

4. 1. Nachtrag zum Dienstvertrag vom 8. Juni 1998 für die Zeit vom 1. Dezember 1998 bis zum 31. Dezember 1998, wobei als Befristungsgrund angegeben wurde:

Die Vergütung erfolgt überwiegend aus Mitteln Dritter.



Drittmittelprojektnummer: 040201/51.

5. Dienstvertrag vom 20. Mai/4. Juni 1999 für die Zeit vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 2000, wobei als Befristungsgrund angegeben wurde:

Die Vergütung erfolgt aus Mitteln Dritter für die gesamte Laufzeit des Projektes „S“. (**Projektbeschäftigung**)

Drittmittelprojekt-Nummer: 040201/51.

6. Dienstvertrag vom 5./11. Juni 2001 für die Zeit vom 1. April 2001 bis zum 30. September 2001, wobei als Befristungsgrund angegeben wurde:

Der Mitarbeiter wird überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt (§ 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG).

Drittmittelprojekt-Nr.: 04020153.

7. Dienstvertrag vom 31. Januar/1. Februar 2002 für die Zeit vom 1. Februar 2002 bis zum 31. Juli 2003. Dessen § 1 lautete auszugsweise wie folgt:

„Herr Dr. K wird für die Zeit vom 01.02.2002 bis einschließlich 31.07.2003 befristet als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne des § 50 SächsHG und auf der Grundlage des § 14 Abs. 1 Ziffer 1 in Verbindung mit Ziffer 7 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 in der jeweils geltenden Fassung vollbeschäftigt an der Technischen Universität Dresden eingestellt.

Folgender Grund der Befristung liegt vor:

Der Mitarbeiter wird aus Mitteln Dritter für die gesamte Laufzeit des Projektes „C : Eine multizentrische prospektive Studie.“ (**Projektbeschäftigung**) vergütet.

Drittmittelprojekt-Nr.: 04020153.“

In § 8 war darüber hinaus folgendes vereinbart:

„Der Arbeitgeber ist nach § 57d HRG berechtigt, den befristeten Dienstvertrag zu kündigen, wenn feststeht, dass die Drittmittel wegfallen werden. Die Kündigung hat unter Einhaltung der Kündigungsfrist frühestens zum Zeitpunkt des Wegfalls der Drittmittel zu erfolgen...“

Mit der am 20. August 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der im Vertrag vom 31. Januar/1. Februar 2002 vereinbarten Befristung zum 31. Juli 2003 geltend gemacht. Er hat gemeint, ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses liege nicht vor. Auf Befristungsgründe nach dem TzBfG könne sich der Beklagte nicht berufen, da die zulässige Höchstbefristungs-

3



dauer von fünf Jahren nach § 57c Abs. 2 HRG aF überschritten sei. Überdies sei die auf das TzBfG gestützte Befristungsmöglichkeit arbeitsvertraglich abbedungen worden. Dies folge aus der Erwähnung des Sachgrundes der Drittmittelfinanzierung und der Kündigungsregelung des § 57d HRG im Arbeitsvertrag. Schließlich habe ihm der Beklagte die dauerhafte Eingliederung in die Personalstruktur in Aussicht gestellt.

Der Kläger hat beantragt,

4

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Befristung bis einschließlich 31. Juli 2003 geendet hat, sondern darüber hinaus unbefristet fortbesteht,
2. den Beklagten zu verurteilen, den Kläger als wissenschaftlichen Mitarbeiter an der Technischen Universität Dresden bis zur rechtskräftigen Erledigung des Rechtsstreits weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

5

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt.

6

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet und führt unter Aufhebung der angefochtenen Entscheidung zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat zwar zu Recht angenommen, dass die Befristung zum 31. Juli 2003 nicht auf § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung (aF) gestützt werden kann, da die nach § 57c Abs. 2 HRG aF zulässige Befristungsdauer von fünf Jahren überschritten wurde. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist es dem Beklagten aber nicht verwehrt, die Befristung auf andere als die in § 57b Abs. 2 Nr. 1 - 4 und Abs. 3 HRG aF normierten Sachgründe zu stützen. Ob die Befristung hiernach gerechtfertigt ist, kann der Senat nicht abschließend entscheiden, da das Landesarbeitsgericht die hierzu erforderlichen tatsächlichen Feststellungen bislang nicht getroffen hat.

7



- I. Die im Arbeitsvertrag vom 31. Januar/1. Februar 2002 vereinbarte Befristung zum 31. Juli 2003 kann wegen Überschreitung der nach § 57c Abs. 2 HRG in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung (HRG aF) zulässigen Höchstbefristungsdauer von fünf Jahren nicht auf § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG aF gestützt werden. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass bei der Berechnung der Fünfjahresfrist auch die Laufzeiten des Dienstvertrags für die Zeit vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 2000 sowie die des streitbefangenen Dienstvertrags für die Zeit vom 1. Februar 2002 bis zum 31. Juli 2003 zu berücksichtigen sind. Dies wird von dem Beklagten in der Revisionsinstanz auch nicht mehr in Zweifel gezogen. 8
- II. Ob die Befristung des Arbeitsvertrags vom 1. Februar 2002 zum 31. Juli 2003 durch einen in § 57b Abs. 2 Nr. 1 - 4 und Abs. 3 HRG aF nicht genannten Sachgrund gerechtfertigt ist, kann der Senat auf der Grundlage der Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend beurteilen. Der Beklagte ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht gehindert, sich zur Rechtfertigung der Befristung darauf zu berufen, der Kläger sei für eine durch Drittmittel finanzierte Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt worden. 9
1. Der Rechtfertigung der Befristung mit einem nicht in § 57b Abs. 2 Nr. 1 - 4 und Abs. 3 HRG aF geregelten Sachgrund steht § 57c Abs. 2 Satz 2 HRG aF nicht entgegen. Die Überschreitung der fünfjährigen Höchstbefristungsdauer führt nur zur Unwirksamkeit der Befristung, wenn die Befristung des letzten, allein der Befristungskontrolle unterliegenden Arbeitsvertrags auf § 57b Abs. 2 Nr. 1 - 4 HRG aF gestützt wird und zu ihrer Wirksamkeit dieser Rechtfertigung bedarf (*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; 21. Februar 2001 - 7 AZR 98/00 - BAGE 97, 78 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 9 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 24, zu A I 1 b der Gründe*). § 57c Abs. 2 HRG aF legt keine generelle zeitliche Höchstgrenze für befristete Arbeitsverträge mit dem in § 57a Satz 1 HRG aF genannten Personal fest, sondern begrenzt nur die erleichterten Befristungsmöglichkeiten nach § 57b Abs. 2 Nr. 1 - 4 und Abs. 3 HRG aF. Ist die Befristung des letzten, der gerichtlichen Kontrolle übergebenen Arbeitsvertrags durch einen außerhalb der Befristungstatbestände des Hochschulrahmengesetzes liegenden Sachgrund gerechtfertigt, kommt es nicht darauf an, ob die Gesamtbeschäftigungsdauer den Zeitraum von fünf Jahren übersteigt. Das gilt auch, wenn die zuletzt vereinbarte Befristung daneben auch auf einen der in § 57b Abs. 2 Nr. 1 - 4 und Abs. 3 HRG aF genannten Sachgründe gestützt werden kann. 10



2. Der Beklagte ist nicht gehindert, sich auf einen anderen in § 57b Abs. 2 Nr. 1 - 4 HRG aF nicht genannten Sachgrund für die Befristung zu berufen, weil im Arbeitsvertrag vom 31. Januar/1. Februar 2002 ausdrücklich der Befristungsgrund der Drittmittelfinanzierung genannt ist und § 8 eine Vereinbarung über das Sonderkündigungsrecht des § 57d HRG aF enthält. 11
- a) § 57b Abs. 2 HRG aF enthält keinen abschließenden Katalog möglicher Sachgründe für die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die nach den allgemeinen Wertungsmaßstäben des Befristungsrechts anerkannten Sachgründe zur Rechtfertigung von Befristungen werden durch die erleichterten Befristungsmöglichkeiten des Hochschulrahmengesetzes nicht verdrängt, sondern ergänzt (*BAG 6. November 1996 - 7 AZR 126/96 - BAGE 84, 278 = AP HRG § 57c Nr. 11 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 9, zu 4 a der Gründe*). Dies gilt selbst bei Angabe der die Befristung aus Sicht des Arbeitgebers tragenden Vorschrift im Arbeitsvertrag. Das Zitiergebot des § 57b Abs. 5 HRG aF betrifft nur Befristungen nach § 57b HRG aF. Bestehen keine besonderen gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften, die die Angabe des Rechtfertigungsgrundes für die Befristung erfordern, hängt die Wirksamkeit der Befristung nicht davon ab, dass der Rechtfertigungsgrund vertraglich vereinbart oder dem Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss mitgeteilt wurde. Es reicht vielmehr aus, dass der Rechtfertigungsgrund bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags objektiv vorlag. Daher kann ein Arbeitgeber die Befristung grundsätzlich auch auf einen anderen als den im Arbeitsvertrag genannten Sachgrund stützen (*BAG 26. Juni 2002 - 7 AZR 92/01 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 16, zu I 1 b der Gründe*). Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitnehmer die Erklärungen des Arbeitgebers dahingehend verstehen darf, dass die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt werden und von dessen Bestehen abhängen soll. Hierfür reicht allerdings allein die Benennung eines Sachgrunds im Arbeitsvertrag nicht aus (*BAG 26. Juni 2002 - 7 AZR 92/01 - aaO, zu I 1 c der Gründe*). 12
- b) Hiernach ist es dem Beklagten nicht verwehrt, die Befristung zum 31. Juli 2003 auf einen nicht in § 57b Abs. 2 Nr. 1 - 4 und Abs. 3 HRG aF geregelten Sachgrund zu stützen. Die Parteien haben die Befristungsmöglichkeiten außerhalb des Hochschulrahmengesetzes nicht arbeitsvertraglich abbedungen. Für eine solche Vereinbarung reicht die Vereinbarung einer auf das HRG gestützten Kündigungsmöglichkeit in § 8 des Arbeitsvertrags nicht aus, da nach § 1 des Arbeitsvertrags die Einstellung des Klägers „auf der Grundlage des § 14 Abs. 1 Ziffer 1 in Verbindung mit Ziffer 7“ 13



TzBfG erfolgt ist. Darüber hinaus fehlt im Vertragstext die in den vorangegangenen Verträgen enthaltene und nach § 57b Abs. 5 HRG aF erforderliche Angabe eines Befristungstatbestandes aus dem HRG aF. Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger trotz der ausdrücklichen Erwähnung des TzBfG in § 1 des Arbeitsvertrags die vertraglichen Vereinbarungen so verstehen durfte, dass der Beklagte die Befristung nur auf die im Vertrag nicht erwähnten Befristungsgründe des § 57b HRG aF stützen und auf die Geltendmachung anderer Sachgründe zur Rechtfertigung der Befristung verzichten wollte, sind vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt und vom Kläger nicht vorgetragen worden.

Der Senat konnte die vom Landesarbeitsgericht auf Grund seiner Rechtsauf-
fassung unterlassene Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen selbst vor-
nehmen, da die dazu erforderlichen Tatsachen feststehen und weiterer Sachvortrag
der Parteien dazu nicht zu erwarten ist (vgl. BAG 4. Dezember 2002 - 7 AZR 545/01 -
BAGE 104, 103 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 17 = EzA TzBfG § 14 Nr. 1, zu II 1 b bb
der Gründe; 28. Februar 1991 - 8 AZR 89/90 - BAGE 67, 279 = AP ZPO § 550 Nr. 21 =
EzA ArbGG 1979 § 72 Nr. 11, zu 2 b bb der Gründe).

14

3. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob die im Arbeitsvertrag vom
31. Januar/1. Februar 2002 vereinbarte Befristung zum 31. Juli 2003 gerechtfertigt ist.
Das Landesarbeitsgericht hat bisher noch keine Feststellungen getroffen, die eine Be-
urteilung ermöglichen, ob der Kläger für eine Aufgabe von begrenzter Dauer, nämlich
zur Mitwirkung an einem durch Dritte finanzierten Forschungsprojekt, eingestellt wor-
den ist (zu den Voraussetzungen einer Projektbefristung zuletzt BAG 15. Februar 2006
- 7 AZR 241/05 -, zu II 1 der Gründe). Angesichts des bisher fehlenden Sachvortrags
beider Parteien sieht der Senat von entsprechenden Hinweisen ab.

15

III. Das Landesarbeitsgericht braucht nicht der vom Kläger bisher nur pauschal
vorgebrachten und von dem Beklagten bestrittenen Zusicherung einer dauerhaften
Übernahme bzw. Einstellung nachzugehen. Selbst wenn dem Kläger von dem Beklag-
ten die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Aussicht gestellt worden ist,
führte dies nicht zur Unwirksamkeit der Befristung im Arbeitsvertrag vom
31. Januar/1. Februar 2002 und zur Begründetheit der erhobenen Befristungskontroll-
klage. Ein durch eine entsprechende Zusage erworbener Anspruch auf Abschluss ei-
nes unbefristeten Arbeitsvertrags ist mit einer Leistungsklage auf Abgabe einer Wil-
lenserklärung geltend zu machen (vgl. hierzu BAG 26. April 1995 - 7 AZR 936/94 - AP
AFG § 91 Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 144, zu II 2 der Gründe).

16



IV. Da der Senat nicht abschließend beurteilen kann, ob die Befristung wirksam ist, ist die angefochtene Entscheidung auch insoweit aufzuheben, als das Landesarbeitsgericht die Berufung des Beklagten gegen den vom Arbeitsgericht ausgeurteilten Weiterbeschäftigungsanspruch zurückgewiesen hat.

Dörner

Gräfl

Koch

G. Güner

M. Zwisler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)