

Aktenzeichen: 7 AZR 859/98
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 1. Dezember 1999
- 7 AZR 859/98 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 4. Februar 1998
- 10 Ca 7264/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 18. September 1998
- 9 Sa 739/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag nach HRG

Gesetz:

HRG § 57 b Abs. 2 Nr. 3 2. Alt.

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 859/98
9 Sa 739/98
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Dezember 1999

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. Dezember 1999 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Wolf für Recht erkannt:



Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. September 1998 - 9 Sa 739/98 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1997.

Die 1950 geborene Klägerin war in der Zeit vom 1. Januar 1973 bis zum 31. Dezember 1991, unterbrochen durch eine gut einjährige Referendarzeit, als Wissenschaftliche Hilfskraft bzw. Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bochum des beklagten Landes tätig gewesen. Während ihres Studiums und der vorgenannten Tätigkeit hatte sie die Fähigkeit erworben, alte deutsche Handschriften zu lesen. Sie hatte sich insbesondere mit der Handschrift des Philosophen Jakob Friedrich Fries vertraut gemacht. Außerdem hatte sie im Rahmen ihrer dortigen Tätigkeit detaillierte Kenntnisse über die Person des Jakob Friedrich Fries, sein Wirken und die Inhalte seiner Lehren erworben. Vom 1. Januar 1992 bis zum 28. Februar 1993 war die Klägerin arbeitslos.

Vom 1. März 1993 bis zum 30. September 1997 war die Klägerin auf der Grundlage von insgesamt 16 befristeten Arbeitsverträgen an der Universität Düsseldorf als Wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Sie arbeitete an dem Forschungsvorhaben Edition der Abschlußbände der sämtlichen Schriften des Philosophen Jakob Friedrich Fries, insbesondere der Briefbände. Als Befristungsgrund war in den ersten Arbeitsverträgen zunächst § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG genannt worden. Erstmals im Arbeitsvertrag vom 16. Dezember 1994, der für die Zeit vom 1. April 1995 bis zum 5. Juni 1995 galt, wurde die Befristung auf § 57 b Abs. 2 Nr. 3 2. Alt. HRG gestützt. Dies gilt insbesondere auch für den letzten Arbeitsvertrag vom 4. September 1997, der den Zeitraum vom 1. bis zum 30. September 1997 betraf.

Mit ihrer am 20. Oktober 1997 eingereichten Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Befristung des letzten Arbeitsvertrages sei unwirksam. Die Befristung könne nicht auf § 57 b Abs. 2 Nr. 3 HRG gestützt werden. Sie habe ihre an der Univer-



sität Bochum erworbenen besonderen Kenntnisse und Erfahrungen nicht für die Arbeiten an der Fries-Edition in die Universität Düsseldorf eingebracht. Ihr Einsatz habe keinem Wissenschaftstransfer gedient; der Wissenschaftsimport von Hochschule zu Hochschule gehöre hierzu nicht. Jedenfalls seien ihre besonderen Kenntnisse und Erfahrungen an der Universität Düsseldorf bereits vorhanden gewesen, als ihre Arbeitsverträge im Jahre 1994 erstmals auf § 57 b Abs. 2 Nr. 3 HRG gestützt worden seien. Der Befristungsgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 3 HRG liege deshalb auch dann nicht vor, wenn man die letzten sechs Arbeitsverträge als bloße Annexverträge zum Arbeitsvertrag vom 15. März 1996 ansehen wollte.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. September 1997 hinaus fortbesteht,

das beklagte Land zu verurteilen, sie zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 4. September 1997 unter Zahlung von Vergütung aus der Vergütungsgruppe BAT II a als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf bis zur rechtskräftigen Entscheidung in diesem Rechtsstreit weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Befristung für wirksam gehalten, da die Voraussetzungen des § 57 b Abs. 2 Nr. 3 2. Alt. HRG gegeben seien. Die Klägerin habe die Forschungsarbeiten des Professors Dr. G durch Dienstleistungen unterstützen sollen, bei denen ihre besonderen Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit dem Handschriftenmaterial von Fries vorübergehend benötigt worden seien. Nunmehr könne das Projekt ohne die Mitarbeit der Klägerin zu Ende geführt werden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß das Arbeitsverhältnis durch rechtswirksame Befristung des Arbeitsvertrages vom 4. September 1997 zum 30. September 1997 beendet worden ist.

I. Für die Frage, ob für die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1997 ein sachlicher Grund vorlag, kommt es nur auf den letzten Arbeitsvertrag vom 4. September 1997 an. Bei ihm handelte es sich nicht lediglich um einen unselbständigen Annexvertrag. Ein solcher liegt nur dann vor, wenn durch ihn lediglich die Laufzeit des bisherigen Vertrages geringfügig modifiziert wird, um sie an nach Vertragsabschluß eingetretene Veränderungen der Umstände anzupassen. Die Parteien haben dann dem neuen Arbeitsvertrag keine eigenständige Bedeutung als nochmalige Verlängerung des bisherigen Vertragsverhältnisses beigemessen, sondern lediglich die Laufzeit des vorangegangenen Vertrages mit dem Sachgrund der Befristung in Einklang bringen wollen (vgl. zB BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130). Diese Voraussetzungen eines Annexvertrages liegen hier nicht vor. Die Parteien wollten vielmehr das Arbeitsverhältnis über den bisher vorgesehenen Beendigungszeitpunkt hinaus für einen zusätzlichen Zeitraum fortsetzen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß für den letzten Arbeitsvertrag der Befristungsgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 3 2. Alt. HRG vorgelegen hat. Nach dieser Vorschrift ist ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages gegeben, wenn der Mitarbeiter besondere Kenntnisse und Erfahrungen vorübergehend in die Forschungsarbeit einbringen soll. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei festgestellt, daß die Klägerin besondere Kenntnisse im Umgang mit Handschriftenmaterial und insbesondere dem Briefmaterial von und an Jakob Friedrich Fries besaß und vorübergehend in das Forschungsprojekt der Fries-Ausgabe an der Universität Düsseldorf eingebracht hat. Insbesondere hat es in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung (BAG 6. November 1996 - 7 AZR 126/96 - BAGE 84, 278 und BAG 4. Dezember 1996 - 7 AZR 205/96 - AP HRG § 57 b Nr. 12 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 10) zutreffend angenommen, daß § 57 b Abs. 2 Nr. 3 2. Alt. HRG auch einen Wissenstransfer von einer Universität zur anderen einschließt.



III. Das Landesarbeitsgericht hat die Einwendungen der Klägerin gegen die Anwendung des § 57 b Abs. 2 Nr. 3 HRG zutreffend für nicht durchgreifend erachtet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat es zu Recht nicht beanstandet, daß das beklagte Land eine Vielzahl von auf § 57 b Abs. 2 Nr. 3 HRG gestützten Arbeitsverträgen aneinandergereiht hat. Dabei hat sich das Landesarbeitsgericht zutreffend auf § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG gestützt. Diese Vorschrift sieht ausdrücklich die Möglichkeit vor, mehrere Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 HRG zu befristen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat es weiterhin zu Recht als unschädlich angesehen, daß das beklagte Land die ersten befristeten Arbeitsverträge mit der Klägerin nicht auf § 57 b Abs. 2 Nr. 3 HRG, sondern auf § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG gestützt hat. Es ist kein Grund dafür ersichtlich, daß ein Wechsel des Befristungsgrundes unzulässig sein sollte. Insbesondere das Zitiergebot des § 57 b Abs. 5 HRG verlangt lediglich, daß in dem jeweils zur Überprüfung anstehenden Arbeitsvertrag der Befristungsgrund nach § 57 b Abs. 2 anzugeben ist, auf den die Rechtfertigung der Befristung gestützt werden soll. Im übrigen können auch bei demselben befristeten Arbeitsvertrag mehrere Befristungsgründe nebeneinander vorliegen.

Im vorliegenden Fall ist davon auszugehen, daß auch für die ersten mit der Klägerin abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge der Befristungsgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 3 2. Alt. HRG gegeben war. Die Klägerin arbeitete auch damals schon aufgrund ihrer besonderen Kenntnisse an der Fries-Edition. Daß dieser Befristungsgrund in den ersten Arbeitsverträgen nicht angegeben war, hindert lediglich, die Befristung dieser Arbeitsverträge auf ihn zu stützen; die Befristung dieser Arbeitsverträge steht aber nicht mehr zur Überprüfung. Im übrigen erklärt sich die Angabe der Nr. 4 des § 57 b Abs. 2 HRG (Drittmittelfinanzierung) in diesen ersten Arbeitsverträgen bereits nach dem Wortlaut dieser Verträge daraus, daß es sich bei der Fries-Edition um ein von der Fritz-Thyssen-Stiftung bzw. von der Fries-Stiftung gefördertes Forschungsvorhaben handelte.

3. Der Klägerin kann auch nicht darin gefolgt werden, sie habe zu dem Zeitpunkt, in dem ihre Arbeitsverträge erstmals auf § 57 b Abs. 2 Nr. 3 2. Alt. HRG gestützt wurden, ihre besonderen Kenntnisse und Erfahrungen nicht mehr in die Universität Düsseldorf einbringen können, weil diese Kenntnisse und Erfahrungen zu diesem Zeitpunkt bereits dadurch bei der Universität Düsseldorf vorhanden gewesen seien, daß die Klägerin bereits auf der Grundlage der auf § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG gestützten Arbeitsver-



träge über zwei Jahre lang an der Universität Düsseldorf gearbeitet hatte. Das Einbringen besonderer Kenntnisse im Sinne des § 57 b Abs. 2 Nr. 3 HRG ist kein einmaliger Akt, sondern ein fortlaufender Vorgang. Ohne die fortlaufende Mitarbeit der Klägerin waren ihre speziellen Kenntnisse und Fähigkeiten an der Universität Düsseldorf nicht vorhanden.

4. Das Einbringen der besonderen Kenntnisse der Klägerin erfolgte auch nur „vorübergehend“ im Sinne des § 57 b Abs. 2 Nr. 3 HRG. Diese Kenntnisse wurden an der Universität Düsseldorf nur für ein spezielles Projekt, die Fries-Edition, benötigt. Eine Höchstgrenze für die mögliche Dauer eines solchen Projekts wird durch diese Tatbestandsmerkmale nicht aufgestellt. Eine zeitliche Begrenzung ergibt sich allein aus der fünfjährigen Befristungshöchstdauer des § 57 c HRG.

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

Dörner

Steckhan

Linsenmaier

Bea

Wolf



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)