

**4 Sa 82/12**  
7 Ca 8456/08  
(Arbeitsgericht Nürnberg)

Verkündet am: 11.07.2012

...  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

### URTEIL

In dem Rechtsstreit

**K... O...**

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:  
Rechtsanwälte B... + Partner

**g e g e n**

**1. F...**  
vertreten durch das Landesamt für ... - Dienststelle A... -

**2. M... e. V.,**  
vertreten durch den Präsidenten Prof. Dr. P... G...

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte zu 1):  
Rechtsanwälte C... & Partner

Prozessbevollmächtigte zu 2):  
Rechtsanwälte S... & B...

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **R o t h** und die ehrenamtlichen Richter **Trebes** und **Demus**

**für Recht erkannt:**

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 20.05.2009, Az.: 7 Ca 8456/08, wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die wirksame Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2008 und die tatsächliche Weiterbeschäftigung der Klägerin.

Die am 16.03.1970 geborene Klägerin war bei dem Beklagten zu 1) auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 06.08./01.09.1997 als vollbeschäftigte Angestellte für die Zeit vom 01.09.1997 bis 30.06.2000 zur Mitarbeit an dem Forschungsvorhaben „S...“ beschäftigt (Kopie Blatt 144 der Akte).

Mit Änderungsvertrag vom 28.06./03.07.2000 (Kopie Blatt 142 der Akte) wurde das Vertragsverhältnis im Hinblick auf die weitere Mitarbeit an diesem Forschungsvorhaben bis 31.12.2003 verlängert.

Mit weiterem Arbeitsvertrag vom 12.11./02.12.2003 wurde die Klägerin von dem Beklagten zu 1) als vollbeschäftigte Angestellte für eine Mitarbeit in der M...-Forschungsgruppe für O..., I... und P... im Zeitraum vom 01.01.2004 bis 31.12.2008 im Rahmen eines Forschungsvorhabens des Lehrstuhls für E... (vgl. Kopie Blatt 15 der Akte) weiter beschäftigt.

Nach § 1 Abs. 1 Satz 3 dieses Vertrages endet das Arbeitsverhältnis „ohne dass es einer Kündigung bedarf mit Abschluss des Forschungsvorhabens, spätestens mit Ablauf des 31.12.2008“.

Entsprechend der Regelung in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrages wurde die Klägerin dem Institut für O..., I... und P... (Lehrstuhl für E...) zugeordnet.

Die Beklagten zu 1) und 2) hatten am 20., 27.02.2003 ein Kooperationsvertrag in Bezug auf die Einrichtung und Finanzierung der M...-Forschungsgruppe „O..., I... und P...“ an der Universität E... geschlossen, und zwar für die Zeit ab dem 01.07.2003 auf die Dauer von 5 Jahren. Im Hinblick auf den verspäteten Dienstantritt des zweiten Abteilungsleiters, Herrn Prof. Dr. L... W... wurde die Laufzeit des Forschungsvorhabens auf den Zeitraum vom 01.01.2004 bis 31.12.2008 verschoben.

Mit ihrer am 18.12.2008 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingereichten Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht rechtswirksam zum 31.12.2008 in Folge der Befristung endet, sowie die Verurteilung des Beklagte zu 1) bzw. hilfsweise der Beklagte zu 2) zu ihrer tatsächlichen Weiterbeschäftigung ab dem 01.01.2009.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 20.05.2009 die Klage abgewiesen.

Das Erstgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, die Befristung des letzten Vertrages der Klägerin sei nach den Regelungen der SR 2y zum BAT i. V. m. § 14 TzBfG zulässig. Bei der Mitarbeit der Klägerin an dem in ihrem Arbeitsvertrag bezeichneten Forschungsvorhaben handle es sich um eine projektbezogene Mitarbeit, die in zulässiger Weise auf die zeitliche Dauer des Forschungsvorhabens beschränkt werden durfte. Hierbei sei alleine auf die Prognose des Arbeitgebers im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages abzustellen.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Klägerin am 18.03.2010 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 20.11.2009 Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis 30.04.2010 verlängerten Begründungsfrist mit Telefax von diesem Tag begründet.

Die Klägerin behauptet, im Zeitpunkt des Vertragsschlusses sei nicht mit der nötigen Sicherheit zu erwarten gewesen, dass über das vereinbarte Vertragsende hinaus kein Bedarf an ihrer Arbeitsleistung mehr bestehe. Sie sei bereits in der Zeit vom 01.09.1997 bis 31.12.2003 im Rahmen von zwei befristeten Arbeitsverträgen an einem anderen Forschungsprojekt eingesetzt gewesen. Bei dem neuen Forschungsprojekt, an dem sie ab 01.01.2004 eingesetzt worden sei, habe durchaus die Möglichkeit bestanden, dass dieses nach einer Begutachtung über den zunächst vereinbarten Zeitraum von 5 Jahren hinaus fortgeführt werde. Zudem hätte sie auch in einem anderen Forschungsprojekt der F...-Universität weiter beschäftigt werden können. Im Rahmen ihrer Tätigkeit habe sie auch Daueraufgaben im Hochschulbereich erledigt und nicht nur projektbezogene Arbeiten ausgeführt. Letztere hätte nicht den wesentlichen Teil ihrer Arbeitszeit in Anspruch genommen. Hierüber hätte das Erstgericht Beweis erheben müssen. Auf die in dem Kooperationsvertrag geregelte Frage der Drittmittelfinanzierung komme es im vorliegenden Fall nicht an. Die Parteien hätten in dem Arbeitsvertrag die Befristung ausdrücklich auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gestützt und nicht auf die Nr. 7.

Wie die Vorlagebeschlüsse des Landesarbeitsgerichtes Köln und des Bundesarbeitsgerichts an dem Europäischen Gerichtshof zeigen würden, könne bei der rechtlichen Überprüfung der letzten Befristung des Arbeitsvertrages nicht unberücksichtigt gelassen werden, wie lange ein Arbeitnehmer im Rahmen befristeter Arbeitsverträge bisher beschäftigt worden sei. Eine Gesamtdauer der Befristung von insgesamt über 11 Jahren durch drei aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge sei befristungsrechtlich nicht mehr hinzunehmen. Durch die Berücksichtigung der Vorbeschäftigung müsse ein Missbrauch der Befristungsmöglichkeit unterbunden werden. Nur so könne in Befristungsfällen mit Sachgrund ein befristungsrechtlich nicht gewünschtes Kettenarbeitsverhältnis vermieden werden.

Prof. W... sei über den Zeitpunkt des Projektendes am 31.12.2008 hinaus bis zum Ende des Sommersemesters 2010 an seinem Lehrstuhl weiterhin tätig gewesen. Insoweit hätte auch für sie die Möglichkeit bestanden, dort weiterhin Sekretariatsarbeiten auszuführen.

Die Tätigkeiten einer Lehrstuhlsekretärin würden bei der F...-Universität dauerhaft anfallen, weshalb sie im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses weiter beschäftigt werden könne.

Sie sei nicht überwiegend projektbezogen eingesetzt gewesen. So habe sie während ihrer Tätigkeit bei der Einstellung von Mitarbeitern mitgewirkt, bei deren Wohnungssuche, als Dolmetscherin, bei der Bearbeitung von Visa-Angelegenheiten, bei der Ausstattung der angemieteten Wohnungen für die Professoren W... und Dr. L... und auch beim Eröffnungssymposium. Sie habe die Projektkoordinatorin Frau S... K... unterstützt und alle Zoll-Angelegenheiten und Kontakte in die USA bearbeitet. Zu ihren Aufgaben hätten weiter die Beschaffung von Hardware und die Zusammenarbeit mit dem Universitätsrechenzentrum gezählt, die Mitarbeit bei den Einstellungen von etwa 25 Mitarbeitern aus allen Teilen der Welt, die Betreuung von Gastwissenschaftlern aus dem In- und Ausland, die fortlaufende Beschaffung von wissenschaftlichen Geräten und deren Inventarisierung, die Teilnahme an Online-Auktionen und die Bearbeitung des diesbezüglichen Zahlungsverkehrs. Sie habe auch an der Einrichtung einer weiteren Professorenstelle mitgewirkt, Vortragsveranstaltungen verwaltungstechnisch vorbereitet und den Internetauftritt des Lehrstuhls mit bearbeitet und sei auch bei Bauarbeiten als Dolmetscherin tätig gewesen. Herrn Prof. W... habe sie bei der Gründung der International M... Research School, in Prüfungsangelegenheiten, bei der Einstellung und Unterbringung der Stipendiaten und in der Organisation von Prüfungsterminen unterstützt. Chinesische Mitarbeiter hätte sie in Sprachkurse vermittelt und alle Diplomanden und Doktoranden bei Prüfungsangelegenheiten unterstützt. Sie habe alle klassischen Sekretariatsaufgaben des Lehrstuhls einschließlich des Publikumsverkehrs für Studenten und sonstige Besucher wahrgenommen. Nach den ersten Forschungsergebnissen sei sie verstärkt mit Korrekturlesen englischsprachlicher Veröffentlichungen befasst worden. Den arbeitstäglich größten Zeitanteil habe die Mittelverwaltung in Anspruch genommen, dicht gefolgt von der Gäste- und Mitarbeiterbetreuung. Da die Arbeitssprache am Lehrstuhl Englisch gewesen sei, sei es bei fast jeder Außentätigkeit ihre Aufgabe gewesen, zu dolmetschen. Zu den täglichen Arbeitsaufgaben habe auch die ständige Zusammenarbeit mit der Universitätsverwaltung in allen Personal- und Mittelangelegenheiten gehört.

Eine klare Trennlinie zwischen „projektbezogenen“ und „nicht projektbezogenen“ Tätigkeiten lasse sich bei ihrer Arbeit am Lehrstuhl praktisch nicht ziehen.

**Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt:**

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 20.05.2009, Aktenzeichen: 7 Ca 8456/08 wird abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) im Arbeitsvertrag vom 12.11.2003 zum 31.12.2008 unwirksam ist.
3. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, die Klägerin ab dem 01.01.2009 zu unveränderten Arbeitsbedingungen als vollbeschäftigte Angestellte weiter zu beschäftigen.

Hilfsweise:

Die Beklagte zu 2) wird verurteilt, die Klägerin ab dem 01.01.2009 als vollbeschäftigte Angestellte im Institut für die P... in E... weiter zu beschäftigen.

4. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

**Die Beklagten und Berufungsbeklagten beantragen:**

1. Die Berufung der Klägerin wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt auch die Kosten der Berufung.

Zur Begründung tragen sie vor, der einer gerichtlichen Prüfung alleine zugängliche letzte befristete Arbeitsvertrag enthalte eine zulässige Kombination einer Zweck- und Zeitbefristung. Bei Abschluss des Arbeitsvertrages sei der Beklagte zu 1) davon ausgegangen, dass das Forschungsvorhaben zum 31.12.2008 abgeschlossen sein werde. Im Rahmen des Kooperationsvertrages seien zwei neue Professuren (Prof. W... und Prof. R...) an der F... eingerichtet worden. Hinsichtlich dieser zusätzlichen Lehrstühle seien mit zahlreichen Mitarbeitern Arbeitsverträge abgeschlossen worden, die allesamt befristet worden seien.

Mit der Beendigung des Kooperationsvertrages sei ein zusätzlicher Arbeitskräftebedarf nicht mehr gegeben gewesen. Wäre das Forschungsprojekt gescheitert, wäre es eingestellt worden. Im Falle des Erfolges – der tatsächlich eingetreten sei – sei vorgesehen gewesen, ein eigenständiges M...-Institut zu gründen, wie nachfolgend auch geschehen. Selbst wenn bei einem Scheitern des Projekts Prof. W... am Lehrstuhl der Universität verblieben wäre, hätte ein weiterer Beschäftigungsbedarf für die Klägerin nicht bestanden, denn wegen des Wegfalls zweier anderer Lehrstühle hätten die dort fest angestellter Verwaltungsangestellten vorrangig weiter beschäftigt werden müssen. Aus diesem Grund habe bei Abschluss des Vertrages die sichere Prognose bestanden, die Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin entfalle zum Jahresende 2008.

Der Kooperationsvertrag sei über dessen vorgesehenes Ende nicht verlängert worden. Insoweit habe sich die Prognose bestätigt.

Auf die Möglichkeit, die Klägerin in einem anderen Forschungsprojekt weiter zu beschäftigen, sei befristungsrechtlich nicht abzustellen. Die Klägerin sei nämlich überwiegend mit projektbezogenen Aufgaben betreut worden. Ihre Haupttätigkeit habe darin bestanden, die zusätzlichen Mittel für das Forschungsprojekt zu verwalten und insbesondere Personaleinstellungen für dieses Projekt vorzubereiten. Im Hinblick auf die Organisation von Lehrveranstaltungen habe sich die Tätigkeit der Klägerin darauf beschränkt, pro Semester einen Lehrdeputatsbogen auszufüllen. Für Praktika habe sie nur Einstellungsfragebögen für erforderliche fünf bis sieben Hilfskräfte ausgeteilt, eingesammelt und überprüft, ob diese vollständig ausgefüllt worden seien. Soweit die Klägerin allgemeine Verwaltungstätigkeiten verrichtet habe, wie das Buchen von Rechnungen, Reisekostenabrechnungen, Materialbestellungen, das Verwalten der Homepage, Dolmetscher- und Übersetzungstätigkeiten, hätten sich dieses gerade auf das konkrete Forschungsprojekt bezogen. Die Klägerin habe auch nicht konkret vorgetragen, welche Tätigkeiten sie diesbezüglich außerhalb des Projekts erledigt haben sollte.

Die von der Klägerin verwalteten Mittel hätten sich zu etwa 99 Prozent aus Projektmitteln und nur zu etwa 1 Prozent aus Drittmitteln zusammengesetzt. Sie selbst habe behauptet, die Abgrenzung zwischen projektbezogenen und sonstigen Tätigkeiten lasse sich gar nicht durchführen. Welche ihrer Tätigkeiten nicht projektbezogen gewesen sein sollten, lasse sich ihrem Sachvortrag nicht entnehmen. Die von ihr angegebene Haupttätigkeit, nämlich die Mittelverwaltung, sei eindeutig dem Projekt zuzuordnen.

Ein Missbrauch aufeinanderfolgender Befristungen komme im vorliegenden Fall schon deshalb nicht zum Tragen, weil die Klägerin jeweils bei unterschiedlichen Lehrstühlen beschäftigt gewesen sei.

Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin in zulässiger Weise an die Beendigung des Forschungsprojektes geknüpft worden sei, scheidet ein Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte zu 2) aus. Die Beklagte zu 2) habe weder die gesamte F...-Universität übernommen noch eine selbständige abtrennbare organisatorische Einheit dieser Universität. Der Lehrstuhl für E... von Prof. W... habe sich auch nach dem 01.01.2009 am Institut für O..., I... und P... des physikalischen Instituts der F...-Universität befunden. Davon losgelöst sei zum 01.01.2009 das Institut für die P... neu gegründet worden.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

#### I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b,c ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

#### II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.



Die Berufung der Klägerin erweist sich als erfolglos, da ihr Arbeitsverhältnis rechtswirksam zum 31.12.2008 befristet worden ist und über diesen Zeitpunkt hinaus kein Anspruch gegen die Beklagten zu 1) und 2) besteht, sie tatsächlich weiter zu beschäftigen.

1. Einer gerichtlichen Befristungskontrolle ist nur der letzte von den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 12.11./02.12.2003 zu unterziehen.

Bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen unterliegt grundsätzlich nur die zuletzt vereinbarte Befristung der gerichtlichen Kontrolle. Durch den vorbehaltlosen Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Vertragsverhältnis nämlich auf eine neue rechtliche Grundlage, die für ihre Rechtsbeziehungen künftig allein maßgeblich sein soll. Dadurch wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben.

Etwas anderes gilt nur, wenn die Parteien dem Arbeitnehmer bei Abschluss des letzten Vertrages das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der im vorangegangenen Vertrag vereinbarten Befristung gerichtlich überprüfen zu lassen, oder wenn es sich bei dem letzten Vertrag um einen unselbständigen Annexvertrag zum vorherigen Vertrag handelt, mit dem das bisherige befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich seines Endzeitpunkts modifiziert werden sollte (so BAG in ständiger Rechtsprechung, Urteil vom 07.11.2007 – 7 AZR 484/06 – AP Nr. 42 zu § 14 TzBfG).

Im vorliegenden Fall ist der letzte Arbeitsvertrag nicht unter einem Vorbehalt abgeschlossen worden.

Es handelt sich hierbei auch um keinen Annexvertrag zu den beiden vorangegangenen befristeten Arbeitsverträgen, denn diese betrafen ein ganz anderes Forschungsvorhaben.

2. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.

Bei einem für die Dauer eines bestimmten Projekts beschäftigten Arbeitnehmer kann

auch ein projektbedingter vorübergehender personeller Mehrbedarf den Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrages darstellen.

Der Arbeitgeber kann sich hierbei zur sachlichen Rechtfertigung eines befristeten Arbeitsvertrages nur dann auf eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist.

Wird ein Arbeitnehmer für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt, muss bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Für eine solche Prognose müssen ausreichend konkrete Anhaltspunkte vorliegen.

Der befristete Vertrag muss allerdings nicht für die gesamte Laufzeit des Projekts geschlossen werden. Das bloße Zurückbleiben der Vertragslaufzeit hinter der voraussichtlichen Dauer des Forschungsvorhabens ist nicht stets und ohne weiteres geeignet, den sachlichen Grund für die Befristung in Frage zu stellen. Dies ist erst dann der Fall, wenn die Vertragslaufzeit derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrunds zurückbleibt, dass eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint.

Die Prognose des Arbeitgebers muss sich nur auf den durch die Beendigung des konkreten Projekts vorhersehbaren Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer beziehen. Es ist unerheblich, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf aufgrund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Projekt befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte. Insoweit unterscheiden sich die Prognoseanforderungen von den der anderen Fallgruppen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG, bei denen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein muss, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus kein Bedarf be-

steht (so BAG vom 07.11.2007, a. a. O.).

Ein anerkennenswertes Interesse des Arbeitgebers am Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages zur Durchführung eines Projekts liegt aber nur dann vor, wenn den Arbeitnehmer die projektbezogene Tätigkeit 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 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 mit projektfremden Arbeiten eingesetzt werden soll, besteht kein anerkennenswertes Interesse des Arbeitgebers am Abschluss eines nur befristeten Arbeitsvertrages. 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 projektfremden Tätigkeiten beschäftigt werden kann (so BAG vom 07.05.2008 – 7 AZR 146/07 – AP Nr. 49 zu § 14 TzBfG).

Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose über den nur vorübergehend bestehenden Arbeitskräftebedarf hat der Arbeitgeber bei einem Bestreiten des Arbeitnehmers im gerichtlichen Verfahren darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, die Richtigkeit der Prognose zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen. 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.

Wird die Prognose durch die spätere Entwicklung bestätigt, besteht eine ausreichende Vermutung dafür, dass sie hinreichend fundiert erstellt worden ist. Es ist dann Sache

des Arbeitnehmers, Tatsachen vorzutragen, nach denen zumindest im Zeitpunkt des Vertragsschlusses diese Prognose nicht gerechtfertigt war oder die nachfolgende Entwicklung mit der Prognose des Arbeitgebers in keinem Zusammenhang steht (so BAG vom 07.05.2008, aaO).

3. Nach Nr. 2 Abs. 1 der SR 2y zum BAT ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.

Das Erfordernis der Vereinbarung bestimmter Befristungsgrundformen dient der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Dieser Normzweck hat zur Folge, dass der Arbeitgeber sich zur Rechtfertigung einer Befristung nicht auf Sachgründe berufen kann, die zu einer im Arbeitsvertrag nicht vereinbarten Befristungsgrundform gehören. 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 Befristungskontrolle berücksichtigt werden können (so BAG vom 07.11.2007 – 7 AZR 484/06 – AP Nr. 42 zu § 14 TzBfG).

4. Unter Beachtung dieser Grundsätze erweist sich die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag der Klägerin vom 12.11./02.012.2003 als rechtswirksam.

- a. In § 1 Abs. 1 des Vertrages wird klargestellt, dass es sich um die Befristungsgrundform „Aufgaben von begrenzter Dauer“ im Sinne der Regelungen der SR 2y BAT handelt.

Zu dieser Befristungsgrundform zählt auch die Abdeckung eines projektbedingten personellen Mehrbedarfs für die Dauer eines zeitlich begrenzten Projektes.

- b. Bei dem Vorhaben der M...-Vorschungsgruppe „O..., I... und P...“ an der F...-Universität handelt es sich um ein zeitlich begrenztes Forschungsprojekt mit einer vertragsgemäßen Laufzeit vom 01.01.2004 bis 31.12.2008.

Dies ergibt sich aus dem vorgelegten Kooperationsvertrag vom 20/ 27.02.2003 (Kopie Bl. 67 – 76 d.A.) nebst der Änderungsvereinbarung vom 07.11.2003 (Kopie

Bl. 77 d.A.).

Die Kooperation der Träger des Forschungsvorhabens - die M... e.V. und der F... - war ausweislich dieser Vereinbarung nur auf eine Dauer von 5 Jahren angelegt.

Es handelt sich hierbei um keine Daueraufgabe des Beklagten zu 1) bzw. der F...-Universität E... (künftig: F...).

Der Kooperationsvertrag wurde in der Folgezeit auch nicht verlängert und die Tätigkeit der M...-Forschungsgruppe „O..., I... und P...“ an der F... nicht über den 31.12.2008 fortgesetzt.

Dem diesbezüglichen Sachvortrag des Beklagten zu 1) in seiner Berufungsbeantwortungsschrift ist die Klägerin in ihrem Erwidernungsschriftsatz vom 18.02.2011 nicht mit konkreten Gegenteilssachen entgegengetreten, weshalb er gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden gilt.

Die Klägerin hat sich in diesem Zusammenhang nicht darauf berufen, das Projekt sei unverändert ab dem 01.01.2009 fortgeführt worden, vielmehr wendet sie sich in ihrem Erwidernungsschriftsatz gegen die Behauptung der Gegenseite, überwiegend projektbezogen eingesetzt worden zu sein.

Durch die tatsächliche Beendigung des gemeinsamen Forschungsprojektes bei der Beklagten hat sich die Prognose des Arbeitgebers bei Abschluss des Arbeitsvertrages durch die spätere Entwicklung bestätigt.

Die darauf beruhende Vermutung ihrer Richtigkeit hat die Klägerin nicht widerlegt. Alleine durch die behauptete Unsicherheit, was die Laufzeit des Vertrages und die Möglichkeit seiner Verlängerung anlangt, kann die Vermutungswirkung nicht entkräftet werden.

Auch der zeitweise Verbleib einzelner an dem Forschungsvorhaben beteiligter Mitarbeiter an dem neu eingerichteten Lehrstuhl der Universität erlaubt keinen zwingenden Rückschluss auf eine Fortsetzung des konkreten Forschungsprojektes und die Unrichtigkeit der vormalig angestellten Bedarfsprognose.

- c. Die Klägerin ist während der Laufzeit ihres Vertrages überwiegend projektbezogen eingesetzt worden.

Dies ergibt sich aus ihrer eigenen Aufschlüsselung der Einzeltätigkeiten im Schriftsatz vom 18.02.2011. Danach hat nämlich die Mittelverwaltung mit dem Mittelver-

waltungssystem den größten Zeitanteil ihrer Arbeit ausgemacht, dicht gefolgt von der Gäste- und Mitarbeiterbetreuung.

Mittelgeber des Lehrstuhls war die M...-Forschungsgruppe und einzelne Drittmittelgeber. Bei der Veraltung der Mittel der M...-Forschungsgruppe handele es sich - worauf der Beklagte zu 1) zutreffend hingewiesen hat – gerade um eine das Forschungsprojekt betreffende gemeinsame Finanzierung der beiden an dem Kooperationsvertrag beteiligten Beklagten.

Sowohl was die Mittelverwaltung des Forschungsprojektes anlangt als auch die mit diesen Mitteln finanzierte Anschaffung technischer Geräte und EDV-Hardware, die Einstellung und Vergütung der an dem Forschungsvorhaben eingesetzten Mitarbeiter, deren Betreuung, die Abwicklung von Visa-Angelegenheiten, Zollformalitäten etc. handelt es sich allesamt um das Forschungsprojekt betreffende Einzelaufgaben der Klägerin.

Eine zeitlich überwiegende Tätigkeit im Rahmen von Daueraufgaben der Universität außerhalb des Forschungsprojektes hat die Klägerin nicht darzulegen vermocht. Dem diesbezüglichen Sachvortrag des Beklagten zu 1), sie sei nur in zeitlich sehr beschränktem Umfang im Rahmen der allgemeinen Lehrstuhlverwaltung und Lehrtätigkeit tätig gewesen, ist die Klägerin – insbesondere in Bezug auf konkrete Zeitanteile – nicht mit konkreten Gegentatsachen entgegnetreten. Die Klägerin hat in diesem Zusammenhang vielmehr selbst zugestanden, zwischen projektbezogenen und projektfremden Einzeltätigkeiten nicht differieren zu können.

Richterweise ist davon auszugehen, dass alle administrativen Aufgaben in Bezug auf die Forschungsmittel, das erforderliche technische Equipment und das eingesetzte Personal unmittelbar das Forschungsprojekt betreffen und damit projektbezogener Natur sind. Hierzu zählen auch Dometscher- und Übersetzertätigkeiten, soweit sie sich auf das Forschungsprojekt beziehen und die an dem Projekt eingesetzten Mitarbeiter betreffen.

- d. Bei einem überwiegenden projektbezogenen Einsatz der Klägerin ergibt sich bereits aus der zeitlichen Begrenzung des Forschungsprojektes der damit verbundene Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs.

In diesem Zusammenhang ist nicht darauf abzustellen, ob die Klägerin im Zeitpunkt der Beendigung des Projekts auf einem anderen freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, entweder zur Erledigung von Daueraufgaben der Universität oder im Rahmen eines anderen gerade laufenden Forschungsprojektes. Eine entsprechende Verpflichtung des Beklagten zu 1) ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, dass die Klägerin bereits in der Vergangenheit im Rahmen eines anderen Forschungsprojektes befristet beschäftigt worden war.

Rein befristungsrechtlich ist nämlich nur das Vorliegen eines ausreichenden sachlichen Grundes für die zuletzt vereinbarte Befristung von rechtlicher Relevanz. Es ist nicht entscheidend darauf abzustellen, ob bereits in der Vergangenheit befristete Verträge mit derselben Arbeitskraft abgeschlossen worden sind und welche bisherige Laufzeit diese insgesamt hatten (BAG vom 25.03.2009 – 7 AZR 34/08 – NZA 2010, 34).

Alleine die rechtliche Möglichkeit, eine befristet beschäftigte Mitarbeiterin auch im Rahmen einer unbefristeten Tätigkeit als Springerin einzusetzen, führt nicht zum Wegfall des sachlichen Grundes. Insoweit gelten für die Projektbefristung keine anderen Grundsätze als in Vertretungsfällen, weshalb insoweit auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 26.01.2012 (C-586/10 (Bianca Küçük) NZA 2012, 135) verwiesen werden kann.

Für den Ausgang des Rechtsstreits ist folglich nicht entscheidend, ob es eine Möglichkeit für den Beklagten zu 1) gegeben hätte, die Klägerin zum 01.01.2009 auf einen anderen freien Arbeitsplatz an der F... weiterzubeschäftigen.

5. Die vorgenommene Befristungsvereinbarung erweist sich nicht aus besonderen Umständen als rechtsmissbräuchlich im Rahmen des § 242 BGB.

Zwar hat der Europäische Gerichtshof in der zitierten Entscheidung vom 26.01.2012 klargestellt, dass die wiederholte Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses und der Abschluss einer Vielzahl aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge sowie der Zeitraum, während dessen die betroffene Arbeitnehmerin bereits im Rahmen derartiger

Verträge beschäftigt worden ist, auf einen Missbrauch im Sinne der europarechtlichen Vorgaben für befristete Arbeitsverträge hindeuten kann. Des Weiteren, dass es Aufgabe der nationalen Gerichte ist, einen solchen Missbrauch durch eine umfassende Prüfung der mit der Verlängerung der betreffenden befristeten Arbeitsverträge oder -verhältnisse verbundenen Umstände auszuschließen.

Von einem solchen Missbrauch der Gestaltungsmöglichkeit auf einzelne Forschungsprojekte bezogene zeitlich beschränkte Arbeitsverhältnisse zuzulassen, kann bei der Anzahl der hier vorliegenden befristeten Verträge nicht ausgegangen werden.

Denn selbst sachgrundlose Befristungen sind bei einer Neueinstellung im Rahmen von 4 Verträge rechtlich gestattet, § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Alleine aus dem Umstand, dass mit der Klägerin insgesamt 3 befristete Verträge abgeschlossen worden sind, lässt sich einen Rechtsmissbrauch i.S.d. § 242 BGB nicht ableiten.

Allenfalls mit der Gesamtdauer der befristeten Beschäftigung von hier insgesamt 11 Jahren und 4 Monaten könnte ein solcher Rechtsmissbrauch begründet werden. Dies im Hinblick darauf, dass befristungsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten nicht dazu führen sollen, dass der Arbeitnehmer über einen langen Zeitraum seiner Lebensarbeitszeit nur im Rahmen befristeter Arbeitsverträge (Kettenbefristung) beschäftigt wird. Dies ist nicht mit dessen Bestandsschutzinteresse zu vereinbaren und birgt auch die Gefahr, dass Arbeitnehmerschutzrechte dadurch auf der Strecke bleiben.

Würde man im vorliegenden Fall eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung bereits aus dem Umstand ableiten, dass die Klägerin über einen längeren als 10jährigen Zeitraum befristet beschäftigt wird, hätte dies zu Folge, dass ihr Arbeitsverhältnis entweder nicht an die Laufzeit des konkreten Forschungsprojektes bis 31.12.2008 hätte gekoppelt werden dürfen oder sie bereits bei Abschluss des Vertrages nach einer Gesamtbeschäftigungsdauer von bis dahin 6 Jahren und 4 Monaten hätte in ein unbefristetes Vertragsverhältnis übernommen werden müssen. Andererseits durfte der Arbeitgeberin daran gelegen sein, die Klägerin im Rahmen des streitgegenständlichen Forschungsprojektes wegen ihrer projektbezogenen Tätigkeit nur befristet einzustellen. Zum einen lag ein projektbezogener Arbeitskräftebedarf vor und waren auch Haushaltsmittel für eine zeitlich begrenzte Dauer vorhanden. Zum anderen sollten nicht haushaltsrechtlichen Überlegungen - fehlende Mittel für eine Dauerbeschäftigung – dazu führen von der Einstellung geeigneten Personals für ein Forschungsvorhaben



abzusehen. Hierdurch würde dem Forschungsprojekt nicht gedient und damit dem staatlichen Interesse der Förderung von Forschung und Lehre nicht entsprochen. Insoweit erscheint unter Berücksichtigung der Belange beider Parteien die gerichtlich angegriffene Befristung auch im Hinblick auf die Gesamtdauer der Beschäftigung als noch mit dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) vereinbar.

6. Wegen der wirksamen Beendigung des Vertragsverhältnisses der Klägerin zum 31.12.2008 steht ihr weder gegenüber dem Beklagten zu 1) noch der Beklagten zu 2) ein Anspruch auf ihre tatsächliche Weiterbeschäftigung zu.

Es kann in diesem Zusammenhang dahingestellt bleiben, ob das konkrete Forschungsprojekt im Rahmen eines organisatorisch selbständigen Betriebsteils der F... betrieben worden ist und ein solcher Betriebsteil gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB von der Beklagten zu 2) übernommen worden ist.

### III.

1. Die Klägerin hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.
2. Die Revision wird im Hinblick auf § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG zugelassen, denn der Rechtsfrage wird grundsätzliche Bedeutung beigemessen, ab welcher Gesamtbeschäftigungsdauer sich im universitären Bereich projektbezogene Befristungen als rechtsmissbräuchlich gem. § 242 BGB erweisen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

**Roth**  
Vorsitzender Richter  
am Landesarbeitsgericht

**Trebes**  
ehrenamtliche Richterin

**Demus**  
ehrenamtlicher Richter