

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 24. September 2014
- 7 AZR 987/12 -

I. Arbeitsgericht Nürnberg

Endurteil vom 20. Mai 2009
- 7 Ca 8456/08 -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 11. Juli 2012
- 4 Sa 82/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristungskontrolle - vorübergehender Beschäftigungsbedarf - Universität

Bestimmung:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 987/12
4 Sa 82/12
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. September 2014

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

1.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

2.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. September 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Glock und Klenter für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 11. Juli 2012 - 4 Sa 82/12 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2008 sowie über Weiterbeschäftigung. 1

Die Klägerin war in der Zeit vom 1. September 1997 bis zum 31. Dezember 2008 bei dem Beklagten zu 1. auf der Grundlage von drei aufeinanderfolgenden schriftlichen Arbeitsverträgen an der F-Universität (FU) beschäftigt. Aufgrund des Arbeitsvertrags vom 6. August/1. September 1997 wurde sie zunächst vom 1. September 1997 bis zum 30. Juni 2000 und nach der Vertragsverlängerung durch Änderungsvertrag vom 28. Juni/3. Juli 2000 bis zum 31. Dezember 2003 im Rahmen des Forschungsvorhabens „SFB 473 - Schaltvorgänge der Transkription“ eingesetzt. Mit Arbeitsvertrag vom 12. November/2. Dezember 2003 wurde die Klägerin von dem Beklagten zu 1. als vollbeschäftigte Angestellte für eine Mitarbeit in der Max-Planck-Forschungsgruppe für Optik, Information und Photonik im Zeitraum vom 1. Januar 2004 bis 31. Dezember 2008 im Rahmen eines Forschungsvorhabens des Lehrstuhls für Experimentalphysik weiterbeschäftigt. § 1 Abs. 1 dieses Arbeitsvertrags lautet auszugsweise wie folgt: 2

„Frau O wird ab 01.01.2004 als vollbeschäftigte Angestellte weiterbeschäftigt, und zwar als Angestellte für folgende Aufgabe von begrenzter Dauer:

Mitarbeit in der Max-Planck-Forschungsgruppe für Optik, Information und Photonik. Das Forschungsvorhaben wird voraussichtlich bis 31.12.2008 abgeschlossen sein (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Abschluß des Forschungsvorhabens, spätestens mit Ablauf des 31.12.2008.“

Die Beklagten zu 1. und zu 2. schlossen am 20./27. Februar 2003 einen Kooperationsvertrag in Bezug auf die Einrichtung und Finanzierung der Max-Planck-Forschungsgruppe „Optik, Information und Photonik“ an der FU. Der Kooperationsvertrag enthält folgende Präambel:

3

„Die von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) eingesetzte internationale Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der MPG hat in ihrem im Juni 1999 vorgelegten Bericht der MPG eine Weiterentwicklung ihrer Organisationsformen und in diesem Zusammenhang die Einrichtung möglichst transdisziplinär angelegter und befristeter MPG-Forschungsgruppen in Universitäten empfohlen. Die MPG hat daraufhin beschlossen, mittelfristig einige solcher MPG-Forschungsstellen im Rahmen eines Pilotprogramms einzurichten, um damit zu einer noch stärkeren Vernetzung von Forschungsaktivitäten zwischen Universitäten und der MPG in beiderseitigem wissenschaftlichen Interesse beizutragen. Auf der Basis des vom Senat der MPG im März 2001 dazu beschlossenen Konzeptes soll die Max-Planck-Forschungsgruppe - als Erste ihrer Art - an der Universität E (FU) eingerichtet werden. Die Max-Planck-Forschungsgruppe soll Methoden der modernen Optik erforschen und entwickeln und Fragestellungen aus der Grundlagenforschung in den Bereichen optische Messverfahren, optische Kommunikation, optische Materialien sowie Optik in Biologie und Medizin aufgreifen und untersuchen.

Die Vertragspartner haben beschlossen, die Max-Planck-Forschungsgruppe an der FU für die Dauer von fünf Jahren einzurichten, sie als Einrichtung der FU zu betreiben und gemeinsam die laufenden Ausgaben zu finanzieren. Für die Erstausrüstung der Max-Planck-Forschungsgruppe sollen finanzielle Mithilfen des Freistaats Bayern als Träger der FU sowie über das Hochschulbauförderungsgesetz beantragt und beansprucht werden. Hierzu werden von der FU die erforderlichen Anträge gestellt und entsprechende Verhandlungen geführt.“

Die Kooperation war für die Zeit ab dem 1. Juli 2003 für die Dauer von fünf Jahren vereinbart (§ 1 (1) des Kooperationsvertrags). Im Hinblick auf den verspäteten Dienstantritt des zweiten Abteilungsleiters, Herrn Prof. Dr. W, wurde die Laufzeit des Forschungsvorhabens auf den Zeitraum vom 1. Januar 2004 bis 31. Dezember 2008 verschoben. 4

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, bei Abschluss des befristeten Vertrags sei nicht mit hinreichender Sicherheit absehbar gewesen, dass ein projektbedingt erhöhter Personalbedarf bei Vertragsablauf wegfallen werde. Gegen die Prognose spreche, dass die Aufgaben von dem Beklagten zu 2. weitergeführt würden. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen lasse sich nicht dadurch rechtfertigen, dass die Forschung einer Universität, bei der es sich um eine Kernaufgabe handele, in zeitlich begrenzte Projekte unterteilt und die Arbeitnehmer den befristeten Forschungsvorhaben zugeordnet würden. Außerdem hat die Klägerin die Auffassung vertreten, eine Gesamtdauer der drei befristeten Arbeitsverhältnisse von insgesamt über elf Jahren halte einer Rechtsmissbrauchskontrolle nicht stand. 5

Mit der am 23. Dezember 2008 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat die Klägerin beantragt, 6

1. es wird festgestellt, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten zu 1. im Arbeitsvertrag vom 12. November 2003 zum 31. Dezember 2008 unwirksam ist.

2. Der Beklagte zu 1. wird verurteilt, die Klägerin ab 1. Januar 2009 zu unveränderten Arbeitsbedingungen als vollbeschäftigte Angestellte weiterzubeschäftigen.

Hilfsweise:

Der Beklagte zu 2. wird verurteilt, die Klägerin ab 1. Januar 2009 als vollbeschäftigte Angestellte im Institut für die Physik des Lichts in E weiterzubeschäftigen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Bei der Kooperation im Rahmen der Max-Planck-Forschungsgruppe „Optik, Information und Photonik“ handele es sich um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben der Universität abgrenzbare Zusatzaufgabe. Durch die tatsächliche Beendigung des Forschungsprojekts in der gemeinsamen Forschungsgruppe habe sich die Prognose bei Abschluss des Arbeitsvertrags durch die spätere Entwicklung bestätigt. Die Klägerin sei während der Laufzeit ihres Vertrags überwiegend projektbezogen eingesetzt worden. Die nach sechs Jahren und vier Monaten abgeschlossene dritte Befristungsvereinbarung erweise sich bei der gebotenen Gesamtschau nicht aus besonderen Umständen als rechtsmissbräuchlich, selbst wenn sich der gesamte Zeitraum über elf Jahre erstrecke.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung hatte keinen Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Die Beklagten zu 1. und zu 2. begehren die Zurückweisung der Revision.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Das mit dem Antrag zu 1. verfolgte Befristungskontrollbe-

9

gehren der Klägerin ist unbegründet. Der auf eine Weiterbeschäftigung gerichtete Klageantrag zu 2. fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.

I. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete mit Auslauf der Befristung zum 31. Dezember 2008. Der zulässige Befristungskontrollantrag ist unbegründet. Die streitbefangene Befristung ist durch einen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Sie erweist sich auch nicht aus besonderen Gründen als rechtsmissbräuchlich. 10

1. Die Befristung gilt allerdings nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam, denn die Klägerin hat deren Unwirksamkeit rechtzeitig innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 17 Satz 1 TzBfG geltend gemacht. Die Klage vom 18. Dezember 2008 richtet sich gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2008. Die Klägerin hatte den Beklagten zu 1. zunächst unter einer falschen Bezeichnung verklagt. Auf den entsprechenden Hinweis erklärte sie sich mit Telefaxschreiben vom 19. Januar 2009 mit der vom Arbeitsgericht angeregten Rubrumsberichtigung einverstanden. Sodann wurde die Klage dem Beklagten zu 1. am 21. Januar 2009 und damit innerhalb der Frist zugestellt. 11

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht nur die im letzten Arbeitsvertrag vom 12. November/2. Dezember 2003 vereinbarte Befristung der Befristungskontrolle unterzogen. Die Befristung des letzten Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2008 bedurfte eines sachlichen Grundes, im Hinblick auf die Überschreitung der zweijährigen Höchstbefristungsdauer nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sowie der nahtlos vorangegangenen vorherigen Beschäftigung der Klägerin bei dem Beklagten zu 1. als demselben Vertragsarbeitgeber schied eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG aus. 12

3. Die Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2008 ist wirksam, weil sie auf dem Sachgrund des vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG beruht. Das hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt. 13

- a) Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. 14
- aa) Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist von der regelmäßig gegebenen Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs eines Unternehmens oder einer Behörde zu unterscheiden. Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertigt die Befristung nicht. Eine solche Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen darf. Es reicht demnach nicht aus, dass sich lediglich unbestimmt abzeichnet, aufgrund welcher Abläufe eine Tätigkeit des Arbeitnehmers in der Zukunft entbehrlich sein könnte (*BAG 19. März 2014 - 7 AZR 718/12 - Rn. 26 mwN*). Vielmehr muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein Bedarf an der Arbeitsleistung mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist ein Teil des Sachgrundes für die Befristung. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, die Richtigkeit der Prognose zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen (*BAG 19. März 2014 - 7 AZR 718/12 - Rn. 25 mwN*). 15
- bb) Auch der nur vorübergehende projektbedingte personelle Mehrbedarf kann danach einen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer für die Dauer des Projekts darstellen (*vgl. BAG 7. November 2007 - 7 AZR 484/06 - Rn. 19*). 16
- (1) Nach der Senatsrechtsprechung kann sich der Arbeitgeber auf eine „Projektbefristung“ jedoch nur dann 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 17

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. Für das Vorliegen eines Projekts spricht es regelmäßig, wenn dem Arbeitgeber für die Durchführung der im Projekt verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel oder sonstige Sachleistungen zur Verfügung gestellt werden. Die Beurteilung, ob der Arbeitnehmer in einem Projekt oder im Rahmen von Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt werden soll, obliegt den Tatsachengerichten, die den Sachverhalt vollständig und widerspruchsfrei zu würdigen haben (*BAG 7. November 2007 - 7 AZR 484/06 - Rn. 20*).

(2) 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 des Arbeitgebers bedarf es ausreichend konkreter Anhaltspunkte. 18

(a) Die Prognose muss sich auf den durch die Beendigung des konkreten Projekts vorhersehbaren Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer beziehen. Unerheblich ist es, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf aufgrund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz außerhalb des Projekts befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte. Insoweit unterscheiden sich die Prognoseanforderungen von denen 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 beim Arbeitgeber kein Bedarf besteht (*vgl. BAG 7. November 2007 - 7 AZR 484/06 - Rn. 21*). 19

(b) Nicht erforderlich ist, dass der befristete Vertrag für die gesamte Laufzeit des Projekts geschlossen worden ist. Das bloße Zurückbleiben der Vertragslaufzeit hinter der voraussichtlichen Dauer des Forschungsvorhabens ist nicht stets und ohne weiteres geeignet, den sachlichen Grund für die Befristung 20

in Frage zu stellen. Dies ist erst dann der Fall, wenn die Vertragslaufzeit derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes zurückbleibt, dass eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint (*vgl. BAG 7. November 2007 - 7 AZR 484/06 - Rn. 21*).

(c) Ein aner kennenswertes Interesse des Arbeitgebers am Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags zur Durchführung eines Projekts setzt hingegen voraus, dass der projektbedingt vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung ausschlaggebend für den Abschluss des Arbeitsvertrags ist, weil dort 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 wesentlichen Teil der Arbeitszeit beanspruchen wird, schadet es nicht, wenn bereits feststeht oder absehbar ist, dass der Arbeitnehmer nicht ausschließlich projektbezogene Tätigkeiten ausüben wird. Ist hingegen bereits bei Vertragsschluss absehbar, dass die Beschäftigung des Arbeitnehmers mit projektbezogenen Aufgaben nicht den wesentlichen Teil der Arbeitszeit in Anspruch nehmen wird, besteht kein aner kennenswertes Interesse des Arbeitgebers am Abschluss eines nur befristeten Arbeitsvertrags (*im Anschluss an BAG 7. Mai 2008 - 7 AZR 146/07 - Rn. 16, 23 mwN*).

21

(d) 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 Vertragsabschlusses diese Prognose nicht gerechtfertigt war oder die nachfolgende Entwicklung mit der Prognose des Arbeitgebers in keinem Zusammenhang steht (*BAG 7. Mai 2008 - 7 AZR 146/07 - Rn. 17*).

22

- b) Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung beachtet. Die getroffenen Feststellungen lassen einen Rechtsfehler nicht erkennen. Der Beklagte zu 1. durfte danach bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 12. November/2. Dezember 2003 davon ausgehen, dass das Forschungsvorhaben für ihn in jedem Fall zum 31. Dezember 2008 abgeschlossen sein würde. Die Klägerin wurde für die Mitarbeit in der Forschungsgruppe eingestellt. 23
- aa) Bei der Max-Planck-Forschungsgruppe Optik, Information und Photonik handelt es sich um keine Daueraufgabe der Universität. Die Zusammenarbeit der Beklagten zu 1. und zu 2. als Träger des Forschungsvorhabens war nach Maßgabe des Kooperationsvertrags vom 20./27. Februar 2003 und der Änderungsvereinbarung vom 7. November 2003 von vornherein auf eine maximale Dauer von fünf Jahren begrenzt. Die Arbeit der Forschungsgruppe sollte zuletzt am 1. Januar 2004 beginnen und am 31. Dezember 2008 enden. Darüber bestand bei Vertragsabschluss keine Ungewissheit. Der Kooperationsvertrag enthält keine Fortsetzungsoption. 24
- bb) Die spätere Entwicklung hat die Prognose bestätigt, die der Beklagte zu 1. bei Vertragsschluss gestellt hat. 25
- (1) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde der Kooperationsvertrag in der Folgezeit nicht verlängert und die Aufgaben der Forschungsgruppe Optik, Information und Photonik unter Beteiligung des Beklagten zu 1. nicht fortgeführt. Damit besteht eine ausreichende Vermutung dafür, dass die Prognose im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses hinreichend fundiert erstellt worden ist. Es wäre damit Sache der Klägerin gewesen, Gegenteilssachen vorzutragen. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, dass der Vortrag der Klägerin diesen Anforderungen nicht genügt. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der zeitweise Verbleib einzelner an dem Forschungsvorhaben beteiligter Mitarbeiter an dem neu eingerichteten Lehrstuhl der Universität erlaube keinen Rückschluss auf die Fortsetzung des Forschungsprojekts, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Der Vortrag, dass die Forschungstätigkeit über den 31. Dezember 2008 bei dem Beklagten zu 2. 26

fortgesetzt worden ist, besagt nicht, dass sich der Beklagte zu 1. daran beteiligt hat. Die Verfahrensrügen der Klägerin wegen angeblich überangegangenen Vortrags sind deshalb unzulässig.

(2) Kein gegenteiliges Indiz folgt durch die Angabe auf dem Personalbedarfsbogen, den Prof. Dr. W am 24. September 2003 vor Abschluss des Arbeitsvertrags vom 12. November/2. Dezember 2003 erstellt hat. Danach sollte das Drittmittelprojekt nach fünf Jahren begutachtet und dann gegebenenfalls verlängert werden. Prof. Dr. W war weder in den Abschluss des Arbeitsvertrags mit der Klägerin eingebunden noch ist die Angabe in dem Personalbedarfsbogen dem Beklagten zu 1. zuzurechnen. Sie widerspricht vielmehr der Regelung im Kooperationsvertrag vom 20./27. Februar 2003.

27

(3) Die Prognose wird auch nicht dadurch in Zweifel gezogen, dass die Klägerin möglicherweise administrative Tätigkeiten auszuüben hatte, die auch außerhalb der Arbeit für die Forschungsgruppe in anderen Projekten oder gar dauerhaft an der Universität anfallen. Es kommt auch nicht darauf an, ob die für die Forschungsgruppe eingestellte Klägerin nach dem 31. Dezember 2008 am Lehrstuhl von Prof. Dr. W oder an anderen Lehrstühlen der F-Universität hätte beschäftigt werden können. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass die Klägerin während der Laufzeit des streitgegenständlichen Vertrags überwiegend projektbezogen eingesetzt wurde. Daher besteht kein Anhaltspunkt dafür anzunehmen, dass die im Vertrag vorgesehene Mitarbeit in der Forschungsgruppe für die Einstellung der Klägerin nicht ursächlich und der Sachgrund in Wahrheit nur vorgeschoben war. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe unter Verletzung seiner prozessualen Aufklärungspflicht den für seine Entscheidung maßgeblichen Sachverhalt insoweit nicht hinreichend aufgeklärt und den von der Klägerin angebotenen Beweis unter Verletzung formellen Rechts (§§ 139, 286 ZPO) nicht erhoben, genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen. Entsprechendes gilt hinsichtlich der Rüge überangegangenen Sachvortrags der Klägerin sowie der Rüge, das Landesarbeitsgericht habe seine Hinweispflicht verletzt.

28

(4) Anhaltspunkte dafür, dass der Beklagte zu 1. seine Aufgaben im Bereich der Forschung in befristete Projekte aufgeteilt hat, um damit in rechtsmissbräuchlicher Weise befristete Arbeitsverhältnisse begründen zu können, bestehen nicht. Im Gegenteil ergibt sich aus der Präambel des Kooperationsvertrags der Beklagten, dass die Bildung von transdisziplinär angelegten und befristeten Forschungsgruppen in Universitäten auf eine Empfehlung der von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) eingesetzten internationalen Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) zurückgeht. Die BLK hat die entsprechende Weiterentwicklung der Organisationsformen ausdrücklich empfohlen. Darauf basiert der Beschluss der MPG, mittelfristig Forschungsstellen durch die Vernetzung der Forschungsaktivitäten zwischen der MPG und Universitäten einzurichten. Diesem Ziel entspricht der auf fünf Jahre befristete Kooperationsvertrag der Beklagten über die Einrichtung der Forschungsgruppe „Optik, Information und Photonik“.

cc) Der Umstand, dass zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 1. im Dezember 2003 offen war, ob die Forschung am Ende des projektierten Zeitraums insgesamt eingestellt oder in einem eigenständigen Max-Planck-Institut des Beklagten zu 2. fortgeführt werden sollte, steht der Prognose des vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs ebenfalls nicht entgegen.

(1) Die Befristungsprognose könnte nicht gestellt werden, wenn die Parteien bei Vertragsschluss die Fortführung der Forschungsarbeiten durch den Beklagten zu 2. nach einem Betriebs(teil-)übergang iSd. § 613a BGB in Aussicht genommen hätten oder ein solcher sich zumindest abzeichnete. Denn ein Betriebs(teil-)übergang würde als solcher keinen sachlichen Grund für eine Befristung des Arbeitsvertrags darstellen. Nach der Wertung des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB hat der Betriebs(teil-)übergang außer der Auswechslung der Person des Arbeitgebers keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis (*BAG 30. Oktober 2008 - 8 AZR 855/07 - Rn. 40 mwN*).

- (2) Hier gibt es aber keine Anhaltspunkte dafür, dass das Forschungsprojekt als betriebliche Einheit fortgeführt werden sollte. Es war noch nicht einmal absehbar, dass die in dem Kooperationsvertrag vereinbarten Forschungsaufgaben überhaupt über die fünfjährige Laufzeit hinaus von dem Beklagten zu 2. weiterverfolgt werden sollten. Vielmehr wollten die Beklagten das Forschungsprojekt in jeder Hinsicht ergebnisoffen durchführen. Außerdem ist der Vortrag der Klägerin insoweit un schlüssig. Sie hat sich darauf berufen, überwiegend Aufgaben der Universität wahrgenommen zu haben. Diesen Vortrag als richtig unterstellt, wäre ihr Arbeitsverhältnis aber gerade nicht auf den Beklagten zu 2. übergegangen, wenn es sich bei dem Forschungsprojekt um eine betriebliche Einheit gehandelt haben würde. 32
4. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die streitgegenständliche Befristung nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs nicht unwirksam ist. 33
- a) Die Gerichte dürfen sich auch bei der Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrundes beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, alle Umstände des Einzelfalls und dabei namentlich die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Diese zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen (*grundlegend BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 40, BAGE 142, 308 und - 7 AZR 783/10 - Rn. 33; vgl. ferner 13. Februar 2013 - 7 AZR 225/11 - Rn. 36; 19. Februar 2014 - 7 AZR 260/12 - Rn. 35 mwN*). 34
- b) Die nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs vorzunehmende Prüfung verlangt eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls. 35

- aa) Von besonderer Bedeutung sind die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen. Ferner ist der Umstand zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wird oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelt. Bei zunehmender Anzahl und Dauer der jeweils befristeten Beschäftigung eines Arbeitnehmers kann es eine missbräuchliche Ausnutzung der dem Arbeitgeber an sich rechtlich eröffneten Befristungsmöglichkeit darstellen, wenn er gegenüber einem bereits langjährig beschäftigten Arbeitnehmer trotz der tatsächlich vorhandenen Möglichkeit einer dauerhaften Einstellung immer wieder auf befristete Verträge zurückgreift (*BAG 19. Februar 2014 - 7 AZR 260/12 - Rn. 36 mwN*). 36
- bb) Zu berücksichtigen ist außerdem die Laufzeit der einzelnen befristeten Verträge sowie die Frage, ob und in welchem Maße die vereinbarte Befristungsdauer zeitlich hinter dem zu erwartenden vorübergehenden Beschäftigungsbedarf zurückbleibt. Wird trotz eines tatsächlich zu erwartenden langen Beschäftigungsbedarfs in rascher Folge mit demselben Arbeitnehmer eine Vielzahl kurzfristiger Arbeitsverhältnisse vereinbart, liegt die Gefahr des Gestaltungsmissbrauchs näher, als wenn die vereinbarte Befristungsdauer zeitlich nicht hinter dem prognostizierten Beschäftigungsbedarf zurückbleibt (*vgl. so für den Sachgrund der Vertretung § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG: BAG 19. Februar 2014 - 7 AZR 260/12 - Rn. 36 mwN*). 37
- cc) Die durch die Anzahl und Gesamtdauer der befristeten Verträge anzunehmende Missbrauchsschwelle hängt aber letztlich von einer Abwägung aller Umstände des Einzelfalls ab. Bei der stets gebotenen Gesamtwürdigung können zahlreiche weitere Gesichtspunkte eine Rolle spielen. Zu denken ist dabei insbesondere an branchenspezifische Besonderheiten etwa bei Saisonbetrieben. Auch können bei der Gesamtbeurteilung grundrechtlich gewährleistete Freiheiten von beträchtlicher Bedeutung sein. Dies gilt insbesondere für die in Art. 5 Abs. 1 GG gewährleistete Pressefreiheit und die Freiheit der Berichterstattung durch Rundfunk und Film, aber auch für die in Art. 5 Abs. 3 GG garan- 38

tierte Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre (BAG 19. Februar 2014 - 7 AZR 260/12 - Rn. 36 mwN).

c) Gemessen an diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise zu dem Ergebnis gelangt, der Beklagte zu 1. habe die Möglichkeit der Befristung wegen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs nicht rechtsmissbräuchlich ausgenutzt. 39

aa) Der Senat hat sich aufgrund der stets gebotenen Gesamtabwägung näherer quantitativer Angaben dazu enthalten, wo die zeitlichen und/oder zahlenmäßigen Grenzen für einen Missbrauch genau liegen. Er hat bisher nur grobe Orientierungshilfen gegeben. 40

(1) Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen kann zum einen an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG angeknüpft werden. Die Vorschrift macht eine Ausnahme von dem Erfordernis der Sachgrundbefristung und erleichtert damit den Abschluss von befristeten Verträgen bis zu der festgelegten Höchstdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit. Sie kennzeichnet den nach Auffassung des Gesetzgebers unter allen Umständen unproblematischen Bereich. Ist ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben, lässt erst das erhebliche Überschreiten dieser Grenzwerte den Schluss auf eine missbräuchliche Gestaltung zu. Zumindest regelmäßig besteht hiernach bei Vorliegen eines die Befristung an sich rechtfertigenden Sachgrundes kein gesteigerter Anlass zur Missbrauchskontrolle, wenn die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen nicht um ein Mehrfaches überschritten sind. Werden diese Grenzen jedoch alternativ oder insbesondere kumulativ mehrfach überschritten, ist eine umfassende Missbrauchskontrolle geboten, in deren Rahmen es Sache des Arbeitnehmers ist, noch weitere für einen Missbrauch sprechende Umstände vorzutragen. Werden die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Grenzen alternativ oder insbesondere kumulativ in besonders gravierendem Ausmaß überschritten, kann eine missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit zur Sachgrund- 41

befristung indiziert sein. In einem solchen Fall hat allerdings der Arbeitgeber regelmäßig die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften.

(2) Vom Senat entschieden sind bisher Fälle einer Mehrzahl von Verträgen über einen Zeitraum von regelmäßig etwa ein bis zwei Jahren. Hier hat der Senat bei einer Dauer von insgesamt sieben Jahren und neun Monaten bei vier befristeten Arbeitsverhältnissen sowie keinen weiteren - vom Arbeitnehmer vorzutragenden - Umständen keine Anhaltspunkte für einen Missbrauch gesehen, während er bei einer Gesamtdauer von mehr als elf Jahren und einer Anzahl von 13 Befristungen sowie einer gleichbleibenden Beschäftigung zur Deckung eines ständigen Vertretungsbedarfs davon ausgegangen ist, die rechtsmissbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit der Vertretungsbefristung sei indiziert, könne aber vom Arbeitgeber noch widerlegt werden (*BAG 19. Februar 2014 - 7 AZR 260/12 - Rn. 38 mwN*). 42

(3) Von diesen Grundsätzen abweichende Beurteilungen können geboten sein in der - hier nicht vorliegenden - Fallkonstellation, in der aufeinanderfolgend oder mit kurzen Unterbrechungen eine Vielzahl von Verträgen mit kurzer Laufzeit (von wenigen Wochen) abgeschlossen wird und Arbeitnehmer dadurch keine Planungssicherheit auf Dauer haben. In derartigen Fällen kann schon aufgrund der Vielzahl der Verträge trotz eines relativ kurzen Gesamtzeitraums aus befristeten Arbeitsverhältnissen eine Rechtsmissbrauchsprüfung veranlasst oder nach Lage der Umstände ein institutioneller Rechtsmissbrauch indiziert sein. Demgegenüber verfügt der über einen Zeitraum von mehreren Jahren befristet beschäftigte Arbeitnehmer zumindest über eine zweitweise, wenn auch über keine dauerhafte Planungssicherheit. Deshalb ist in dieser - hier vorliegenden - Fallkonstellation ein Rechtsmissbrauch nicht ohne weiteres bei gleicher Gesamtvertragsdauer indiziert wie in den vom Senat bisher entschiedenen Fällen. Vielmehr kommt es bei langjährigen Befristungen für die Prüfung des institutionellen Rechtsmissbrauchs neben der Anzahl der Befristungen und der Gesamtdauer stärker darauf an, ob die Dauer des Projekts mit der Dauer des 43

Vertrags übereinstimmt oder ob ein Auseinanderfallen sachlich nachvollzogen werden kann.

bb) Vorliegend haben die Parteien drei aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit längeren - jeweils unterschiedlichen - Laufzeiten geschlossen. Der erste Vertrag hatte eine Zeitdauer von zwei Jahren und zehn Monaten, der zur Weiterarbeit an demselben Projekt an der Universität für weitere drei Jahre und sechs Monate verlängert wurde. Daran schloss sich der streitbefangene Vertrag über fünf Jahre an, der die Mitarbeit in einem anderen Forschungsprojekt vorsah. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Fall einen Rechtsmissbrauch zutreffend verneint, obwohl die Gesamtdauer der befristeten Vertragsgestaltung - einschließlich der letzten Befristung über elf Jahre - die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen hinsichtlich der Höchstdauer von zwei Jahren um ein Mehrfaches überschritt. 44

Das Landesarbeitsgericht hat dabei ohne Rechtsfehler gewürdigt, dass die letzte vereinbarte Befristungsdauer zeitlich nicht hinter dem prognostizierten Beschäftigungsbedarf zurückblieb. Die vorangegangene Befristung durch Arbeitsvertrag vom 6. August/1. September 1997 wurde außerdem lediglich einmal durch Vertrag vom 28. Juni/3. Juli 2000 verlängert. Im Rahmen der ursprünglichen Befristungsabrede vom 6. August/1. September 1997 sowie der oben genannten Verlängerung war die Klägerin an einem anderen Lehrstuhl tätig. Es handelte sich auch um zwei unterschiedliche Projekte. So wurde sie zunächst ab dem Jahr 1997 bis zum 31. Dezember 2003 am Lehrstuhl für Mikrobiologie im Rahmen des Projekts „Schaltvorgänge der Transkription“ beschäftigt. Ab dem 1. Januar 2004 erfolgte dann ein Einsatz der Klägerin für die Mitarbeit in der Max-Planck-Forschungsgruppe für Optik, Information und Photonik am Lehrstuhl für Experimentalphysik. Damit wurde die Klägerin nicht stets auf demselben Arbeitsplatz beschäftigt. Das Landesarbeitsgericht hat zudem die Bedeutung der Freiheit von Forschung und Lehre, Art. 5 Abs. 3 GG, mit in die Abwägung einbezogen. 45

5. Die nach § 14 Abs. 4 TzBfG schriftlich vereinbarte Befristung widerspricht schließlich nicht den Bestimmungen der SR 2y BAT. 46
- a) Auf das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 1. ist aufgrund vertraglicher Vereinbarung in § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 12. November/2. Dezember 2003 der BAT und damit die - in der Arbeitsvertragsbestimmung im Übrigen auch ausdrücklich bezeichnete - SR 2y BAT anzuwenden. Im Zeitpunkt der streitgegenständlichen Befristungsabrede vom 12. November/2. Dezember 2003 war der für den Bereich der Länder ab dem 1. November 2006 geltende TV-L, der nach § 2 TVÜ-Länder den BAT im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder abgelöst hat, noch nicht in Kraft. 47
- b) Die von den Parteien getroffene Befristungsvereinbarung verstößt nicht gegen die Protokollnotiz Nr. 2 Satz 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT. 48
- aa) Die Protokollnotiz Nr. 2 Satz 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT verbietet es, von vornherein einen Zeitvertrag für die Dauer von mehr als fünf Jahren abzuschließen. Mehrere aneinandergereihte Arbeitsverträge können dagegen zusammen die Dauer von fünf Jahren überschreiten. Eine solche Vertragsgestaltung stellt auch keine Umgehung der Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT dar (*vgl. BAG 19. Februar 2014 - 7 AZR 260/12 - Rn. 24 f.*). 49
- bb) Die Höchstbefristungsgrenze von fünf Jahren ist mit der in dem Vertrag vom 12. November/2. Dezember 2003 vereinbarten Dauer der Weiterbeschäftigung der Klägerin vom 1. Januar 2004 längstens bis zum 31. Dezember 2008 eingehalten (*vgl. BAG 19. Februar 2014 - 7 AZR 260/12 - Rn. 25*). 50
- c) Das Landesarbeitsgericht hat schließlich zutreffend angenommen, dass die Parteien die Befristungsgrundform der Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer (*Nr. 1 Buchst. b SR 2y BAT*) vereinbart haben, auf die sich der Beklagte zu 1. beruft. 51

aa) Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter (*Nr. 1 Buchst. a SR 2y BAT*), als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer (*Nr. 1 Buchst. b SR 2y BAT*) oder als Aushilfsangestellter (*Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT*) eingestellt wird. Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer sind Angestellte, die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll. In deren Arbeitsverträgen ist nach Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 SR 2y BAT auch die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll. 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 (*vgl. BAG 19. Februar 2014 - 7 AZR 260/12 - Rn. 32 mwN*). 52

bb) Hier kann sich der Beklagte zu 1. auf den Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG) berufen. Der Arbeitsvertrag vom 12. November/2. Dezember 2003 enthält unter § 1 Abs. 1 ausdrücklich die konkrete Bezeichnung „Angestellte für (folgende) Aufgabe von begrenzter Dauer“. Zudem bestimmt der Vertrag, dass die Aufgabe von begrenzter Dauer die „Mitarbeit in der Max-Planck-Forschungsgruppe für Optik, Information und Photonik“ darstellt und die Weiterbeschäftigung mit Abschluss des Forschungsvorhabens, spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2008 endet. Damit ist den Anforderungen der Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 SR 2y BAT genügt. 53

II. Der als uneigentlicher Hilfsantrag zu verstehende Antrag der Klägerin auf Weiterbeschäftigung fällt nicht zur Entscheidung an. Entsprechendes gilt für den gegenüber dem Beklagten zu 2. als Hilfsantrag gefassten Antrag auf Weiterbeschäftigung. 54

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

55

Kiel
für den wegen Eintritts in
den Ruhestand an der
Unterschriftsleistung ver-
hinderten Vorsitzenden
Richter am Bundesar-
beitsgericht Linsenmaier

M. Rennpferdt

Kiel

Peter Klenter

Dirk Glock