

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 8. Juni 2016
- 7 AZR 259/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:080616.U.7AZR259.14.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Urteil vom 26. September 2013
- 2 Ca 4572/12 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 6. März 2014
- 6 Sa 676/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Hochschule - Drittmittel - Rechtsmissbrauch

Bestimmungen:

WissZeitVG in der Fassung vom 12. April 2007 § 1 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2, § 2 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 und Abs. 4, § 6; TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1; BGB § 242

Leitsatz:

Die Befristung des Arbeitsvertrags eines zur Mitwirkung an einem drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung erfordert eine überwiegende Beschäftigung des Mitarbeiters entsprechend der Zwecksetzung der Drittmittel. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags aufgrund objektiver Anhaltspunkte die Prognose gerechtfertigt ist, dass sich der Mitarbeiter zu mehr als 50 % der Arbeitszeit - bezogen auf die Gesamtlaufzeit des befristeten Arbeitsvertrags - dem drittmittelfinanzierten Vorhaben widmen wird.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 259/14
6 Sa 676/13
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Juni 2016

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den

Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Auhuber und Meißner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 6. März 2014 - 6 Sa 676/13 - aufgehoben.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Oktober 2011 geendet hat. 1

Die Klägerin, die Diplom-Biochemikerin ist, wurde am 1. September 1989 bei der Karl-Marx-Universität Leipzig auf Grundlage des Arbeitsgesetzbuches der DDR als wissenschaftliche Mitarbeiterin befristet bis zum 31. August 1993 eingestellt. Sie war seither durchgehend im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen und Beamtenverhältnissen auf Zeit bis zum 31. Oktober 2011 am Institut für Biochemie der Medizinischen Fakultät der Universität Leipzig tätig. Dazu schloss die Klägerin unter dem 12. August 1991 mit dem Beklagten einen Änderungsvertrag, mit dem das Arbeitsverhältnis den Regelungen des BAT-O unterworfen wurde. Mit zwei Nachträgen zum Arbeitsvertrag vom 14. Dezember 1992 sowie vom 13. Juli 1994 wurde das Arbeitsverhältnis zunächst „wegen Anrechnung von Mutterschutz- und Erziehungsurlaub“ bis zum 31. August 1994 und sodann „zum Abschluss der Promotion als Voraussetzung für die Übernahme als Beamter auf Zeit“ bis zum 31. August 1995 verlängert. Am 4. Juli 1995 kam nach der Promotion der Klägerin ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. September 1995 bis zum 31. August 1998 zu Stande, wonach sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin auf Grundlage 2

von § 57b Abs. 2 Nr. 1 HRG zum Erwerb der Habilitation befristet weiterbeschäftigt wurde. In der Zeit vom 1. März 1996 bis zum 24. April 2007 war die Klägerin in vier Zeitabschnitten im Rahmen eines Beamtenverhältnisses auf Zeit als wissenschaftliche Assistentin tätig. Anschließend wurde die Klägerin aufgrund eines Arbeitsvertrags vom 23. April 2007 in der Zeit vom 25. April 2007 bis zum 31. Dezember 2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin iSv. § 48 SächsHSG gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG (Befristung wegen Drittmittelfinanzierung) beschäftigt. Am 7./12. Januar 2009 vereinbarten die Parteien einen weiteren für die Zeit vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Oktober 2011 befristeten Arbeitsvertrag, in dem unter Erwähnung des Projekts Nr. 977000-116 geregelt ist, dass die Befristung gemäß § 1 iVm. § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG (Befristung wegen Drittmittelfinanzierung) erfolgt.

Bei dem Projekt Nr. 977000-116 handelt es sich um ein Teilprojekt des Projekts „CancerSys - Mathematische Modellierung der β -Catenin- und Ras-Signaltransduktion in der Leber und deren Einfluss auf die Verbreitung, Gewebeanorganisation und Bildung von hepatozellulären Karzinomen“ (nachfolgend kurz „CancerSys“). Das Projekt „CancerSys“ wurde auf der Grundlage einer im Oktober 2008 geschlossenen Finanzhilfvereinbarung zwischen der Europäischen Kommission und der Forschungsgesellschaft für Arbeitsphysiologie und Arbeitsschutz e.V. für die Dauer einer Projektlaufzeit von 36 Monaten gefördert. Die Europäische Kommission benannte als offiziellen Projektbeginn den 1. November 2008. Entsprechend der vereinbarten Laufzeit von 36 Monaten erstreckte sich das Projekt bis zum 31. Oktober 2011. Vereinbarungsgemäß trat die Universität Leipzig, Institut für Biochemie, im November 2008 als Projektpartner der Finanzhilfvereinbarung bei. Sie übernahm das im Projekt „CancerSys“ angesiedelte Teilprojekt Nr. 977000-116 „Dynamic model of the β -catenin core module“.

Bereits während der Laufzeit des befristeten Vertrags vom 23. April 2007 wurde die Klägerin seit Januar 2009 im Projekt „CancerSys“ eingesetzt. Der zuständige Institutsleiter Prof. Dr. G entschied, die Klägerin ab dem 1. Juli 2010 bis zum 31. Mai 2011 in das Forschungsprojekt „Virtuelle Leber“ (Nr. 977000-126) umzusetzen. Während dieses zwischenzeitlichen Einsatzes

im Forschungsprojekt „Virtuelle Leber“ wurde die Vergütung der Klägerin aus Mitteln finanziert, die für dieses Projekt bereitgestellt waren. Zum 1. Juni 2011 erfolgte ihre Rückversetzung in das Projekt „CancerSys“. Sowohl das Projekt „CancerSys“ als auch dessen Finanzierung waren mit dem 31. Oktober 2011 beendet.

Mit ihrer am 18. November 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen, dem Beklagten am 6. Dezember 2011 zugestellten Klage hat sich die Klägerin gegen die Befristung ihres Arbeitsvertrags zum 31. Oktober 2011 gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen für eine Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG seien nicht gegeben. Es sei weder ersichtlich, in welchem Umfang das Projekt „CancerSys“ überhaupt, noch ob und in welchem Umfang die auf sie entfallenden Personalkosten aus Drittmitteln finanziert worden seien. Sie sei nicht überwiegend aus Mitteln für das Projekt „CancerSys“ vergütet worden. Dem Beklagten habe es freigestanden, wie er die Mittel im Rahmen deswendungszwecks verwende. Auch sei keine Kongruenz von Projektlaufzeit und Laufzeit des Arbeitsvertrags gegeben. Sie sei zudem mit institutsbezogenen Daueraufgaben beschäftigt gewesen, die keinen Bezug zum „CancerSys“-Projekt gehabt hätten. Auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG könne die Befristung schon deshalb nicht gestützt werden, weil § 2 Abs. 2 WissZeitVG im Hochschulbereich als speziellere Norm § 14 Abs. 1 TzBfG verdränge. Im Übrigen liege auch der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht vor. Darüber hinaus halte die Befristung einer Rechtsmissbrauchskontrolle nicht stand. Die Gesamtdauer der Beschäftigung und die Anzahl der befristeten Arbeits- und Beamtenverhältnisse indizierten einen Rechtsmissbrauch. Die Personalvertretung sei im Rahmen der Einstellung nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 SächsPersVG nicht ordnungsgemäß beteiligt worden.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 7./12. Januar 2009 zum 31. Oktober 2011 geendet hat;

2. den Beklagten zu verurteilen, sie zu unveränderten Bedingungen des Arbeitsvertrags vom 7./12. Januar 2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Leipzig bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat den Standpunkt eingenommen, die Befristung sei aufgrund einer Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gerechtfertigt. Die Klägerin sei im Rahmen des drittmittelfinanzierten Projekts „CancerSys“ eingestellt und überwiegend in diesem projektbezogen eingesetzt worden. Das Projekt „CancerSys“ sei einschließlich der Personalkosten der Klägerin in vollem Umfang durch die Europäische Union finanziert worden. Bei Vertragsschluss am 7./12. Januar 2009 sei beabsichtigt gewesen, die Klägerin im gesamten Befristungszeitraum ausschließlich im Projekt „CancerSys“ einzusetzen. Dies sei auch weitestmöglich geschehen. Der zwischenzeitliche Einsatz der Klägerin im Projekt „Virtuelle Leber“ habe im unmittelbaren Zusammenhang mit dem „CancerSys“-Projekt gestanden und sei aufgrund nicht vorhersehbarer geänderter Umstände erfolgt. Eine Rechtsmissbrauchskontrolle führe nicht zur Unwirksamkeit der Befristung, weil die Klägerin im Zeitraum ihrer Beschäftigung überwiegend in einem Beamtenverhältnis gestanden habe und mit unterschiedlichen Aufgaben auf unterschiedlicher rechtlicher Grundlage betraut gewesen sei.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung der Klägerin stattgegeben. Mit der Revision verfolgt der Beklagte den Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten hat Erfolg. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung

9

kann der Befristungskontrollklage nicht stattgegeben werden. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund der vereinbarten Befristung am 31. Oktober 2011 geendet hat. Hierzu bedarf es weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts.

I. Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen der Voraussetzungen einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung vom 12. April 2007 (im Folgenden WissZeitVG) im Hinblick auf die zum 31. Oktober 2011 vereinbarte Befristung mit einer rechtsfehlerhaften Begründung verneint. 10

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass auf die im Vertrag vom 7./12. Januar 2009 vereinbarte Befristung § 2 Abs. 2 WissZeitVG Anwendung findet. 11

a) Der zeitliche Geltungsbereich des WissZeitVG ist eröffnet. Für die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags ist die im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung geltende Rechtslage maßgeblich (vgl. BAG 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 15; 2. September 2009 - 7 AZR 291/08 - Rn. 10, BAGE 132, 54). Das WissZeitVG ist mit dem „Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“ vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) beschlossen worden und am 18. April 2007 in Kraft getreten. Die im Januar 2009 vereinbarte Befristung unterfällt nicht einer der auf andere Rechtsgrundlagen verweisenden Übergangsregelungen nach § 6 WissZeitVG (vgl. hierzu BAG 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 19, BAGE 139, 109; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 16 f., BAGE 138, 91). 12

b) Auch der betriebliche Geltungsbereich von § 2 Abs. 2 WissZeitVG ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG eröffnet. Es handelt sich um den Abschluss eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit an einer Einrichtung des Bildungswesens, die nach Landesrecht eine staatliche Hochschule ist. Zwar ist der Vertrag nicht mit der Universität geschlossen worden; Arbeitgeber ist vielmehr der beklagte Freistaat. Voraussetzung der Anwendbarkeit des § 2 Abs. 2 WissZeitVG auf einen befristeten Arbeitsvertrag ist aber nach § 1 Abs. 1 Satz 1 13

WissZeitVG nicht, dass die staatliche Hochschule der Arbeitgeber ist, sondern dass der betreffende Arbeitnehmer an einer Einrichtung tätig werden soll, die nach Landesrecht eine staatliche Hochschule ist (vgl. BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 28). Dies ist vorliegend der Fall. Gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. d SächsHSG vom 10. Dezember 2008 ist die Universität Leipzig eine staatliche Hochschule des beklagten Freistaats.

c) Die Klägerin unterfällt dem personellen Geltungsbereich von § 2 Abs. 2, § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin gehört sie unstreitig zum wissenschaftlichen Personal iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. 14

d) Die Befristung genügt dem Zitiergebot nach § 2 Abs. 4 WissZeitVG. 15
Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften des WissZeitVG beruht. Dem Zitiergebot ist entsprochen, wenn sich aus der Befristungsvereinbarung ohne Unklarheit ergibt, auf welche gesetzliche Vorschrift sich die Befristung stützt. Dabei genügt es, wenn sich anhand des schriftlichen Vertragstextes durch Auslegung ermitteln lässt, dass die Befristung auf dem WissZeitVG beruhen soll (BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 22; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 20). Dies ist hier der Fall. Im Vertrag vom 7./12. Januar 2009 ist angegeben, dass das Arbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG befristet ist.

2. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG seien nicht erfüllt, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 16

a) Nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG ist die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel beschäftigt wird. 17

aa) Eine „Finanzierung aus Mitteln Dritter“ liegt vor, wenn ein Projekt nicht aus den der Hochschule oder Forschungseinrichtung zur Verfügung stehenden 18

regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird (vgl. zu § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG aF: BAG 13. August 2008 - 7 AZR 295/07 - Rn. 14; 31. Januar 1990 - 7 AZR 125/89 - zu II 1 b der Gründe, BAGE 65, 16; vgl. auch BT-Drs. 16/3438 S. 13). „Überwiegend“ erfolgt die Finanzierung der Beschäftigung, wenn die konkrete Stelle zu mehr als 50 % aus den Drittmitteln finanziert wird (BT-Drs. 16/3438 S. 14; Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand April 2016 § 2 WissZeitVG Rn. 69; Preis WissZeitVG § 2 Rn. 65; KR/Treber 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 51).

bb) Mit dem Tatbestandsmerkmal „Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt“ ist das Erfordernis einer konkreten aufgaben- und zeitbezogenen Mittelzuweisung beschrieben. Das Attribut „bestimmte“ bezieht sich sowohl auf die „Aufgabe“ als auch auf die „Zeitdauer“. Damit müssen die (Dritt-)Mittel einerseits hinreichend zweckgebunden und andererseits für eine von vornherein feststehende Zeitspanne zur Verfügung gestellt sein. Die Regelung erfasst damit nur solche Finanzierungsbewilligungen, deren Endlichkeit hinreichend genau feststeht (BAG 13. Februar 2013 - 7 AZR 284/11 - Rn. 24).

19

cc) Schließlich muss der befristet beschäftigte Mitarbeiter nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG überwiegend entsprechend der Zweckbestimmung beschäftigt werden. Dieses Merkmal soll in erster Linie die Interessen des Drittmittelgebers schützen und zugleich verhindern, dass der aus Drittmitteln finanzierte Mitarbeiter zur Erfüllung allgemeiner Hochschulaufgaben eingesetzt und der Befristungsgrund somit nur vorgeschoben wird, um Daueraufgaben zu erfüllen (Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand April 2016 § 2 WissZeitVG Rn. 71; vgl. zu § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG aF BAG 15. Januar 1997 - 7 AZR 158/96 - zu I 4 b bb der Gründe). Das schließt es nicht aus, dass drittmittelfinanziertes Personal wegen der Besonderheiten des jeweiligen Forschungsvorhabens oder des Zwangs zu einer Vor- bzw. Zwischenfinanzierung in anderen Drittmittelprojekten eingesetzt wird oder auch allgemeine Hochschulaufgaben wahrzunehmen hat, soweit die Verwendung für projektfremde Tätigkeiten dem objektiven Interesse des Drittmittelgebers nicht zuwiderläuft (vgl. zu § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG aF: BAG 15. Januar 1997 - 7 AZR 158/96 -

20

zu I 4 b bb der Gründe; 22. November 1995 - 7 AZR 248/95 - zu III 3 der Gründe, BAGE 81, 300). In seiner bisherigen Rechtsprechung zu Drittmittelbefristungen nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG und § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG aF hatte sich der Senat bislang nicht auf den erforderlichen Umfang einer zweckentsprechenden Beschäftigung festgelegt (vgl. zu § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 241/05 -; zu § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG aF BAG 15. Januar 1997 - 7 AZR 158/96 - zu I 4 b cc der Gründe). Hierzu bestand auch keine Veranlassung, da weder § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG aF noch § 14 Abs. 1 TzBfG ausdrücklich eine „überwiegende“ zweckentsprechende Beschäftigung verlangten. Wegen der zusätzlichen Aufnahme des Tatbestandsmerkmals „überwiegend“ in § 2 Abs. 2 WissZeitVG erfordert eine Befristung nach dieser Bestimmung, dass sich der Mitarbeiter zu mehr als 50 % der Arbeitszeit dem drittmittelfinanzierten Vorhaben widmet (so auch Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand April 2016 § 2 WissZeitVG Rn. 72; Müller öAT 2010, 224; Preis WissZeitVG § 2 Rn. 80; APS/Schmidt 4. Aufl. § 2 WZVG Rn. 34; vgl. zum erforderlichen Umfang der Finanzierung aus Drittmitteln BT-Drs. 16/3438 S. 14). Allerdings muss der Mitarbeiter nicht kontinuierlich zu mehr als 50 % seiner Arbeitszeit für das drittmittelfinanzierte Vorhaben eingesetzt werden. Es genügt vielmehr, dass seine Arbeitskraft bei einer Betrachtung der gesamten Laufzeit des Arbeitsverhältnisses überwiegend dem Drittmittelprojekt zugutekommt (so auch Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand April 2016 § 2 WissZeitVG Rn. 72).

dd) Bei der Überprüfung der überwiegend zweckentsprechenden Beschäftigung ist nach allgemeinen befristungsrechtlichen Grundsätzen nicht auf die tatsächlich erfolgte Beschäftigung während der Vertragslaufzeit abzustellen, sondern auf die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses insoweit bestehenden Planungen und Prognosen. Für die Wirksamkeit einer Befristung sind grundsätzlich die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend. Spätere Abweichungen können lediglich eine indizielle Bedeutung dafür haben, dass der Sachgrund für die Befristung bei Vertragsschluss in Wahrheit nicht vorlag, sondern lediglich vorgeschoben ist (BAG 16. November 2005 - 7 AZR 81/05 - Rn. 41; 22. November 1995 - 7 AZR 248/95 - zu III 2 der Gründe, BAGE 81,

21

300). Ist daher bei Vertragsschluss die Prognose gerechtfertigt, dass die Arbeit an dem drittmittelfinanzierten 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, ggf. auch Daueraufgaben des Arbeitgebers, erledigen soll. Ist hingegen bereits bei Vertragsschluss absehbar, dass die Beschäftigung des Arbeitnehmers mit projektbezogenen Aufgaben nicht den wesentlichen Teil der Arbeitszeit in Anspruch nehmen wird, sondern der Arbeitnehmer überwiegend zur Erledigung von Daueraufgaben eingesetzt werden soll, besteht kein anerkanntes Interesse des Arbeitgebers am Abschluss eines nur befristeten Arbeitsvertrags. In diesem Fall kann nicht angenommen werden, dass die Mitwirkung an dem Projekt ursächlich für den Vertragsschluss ist, da bereits vorhersehbar ist, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf der Vertragslaufzeit weiterhin in erheblichem Umfang mit Daueraufgaben beschäftigt werden kann (*vgl. BAG 16. November 2005 - 7 AZR 81/05 - Rn. 43*). Die bei Vertragsschluss bestehende Prognose hat der Arbeitgeber anhand konkreter Tatsachen darzulegen. Nachträglich während der Vertragslaufzeit eintretende Abweichungen können lediglich ein Indiz dafür sein, dass die Prognose unzutreffend war und der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist (*vgl. BAG 16. November 2005 - 7 AZR 81/05 - Rn. 44*).

b) Danach ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG lägen nicht vor, nicht frei von Rechtsfehlern. 22

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Voraussetzungen für eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG seien nicht erfüllt, weil die Klägerin während der Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags ab dem 1. Januar 2010 nicht überwiegend entsprechend der Zweckbestimmung des drittmittelfinanzierten Projekts „CancerSys“, sondern während elf Monaten des insgesamt 22 Monate andauernden Arbeitsverhältnisses in einem anderen Projekt (Nr. 977000-126) beschäftigt gewesen und aus dessen Mitteln vergütet worden sei; zu seinen Prognoseüberlegungen 23

im Zeitpunkt des Vertragsschlusses habe sich der Beklagte nicht eingelassen. Außerdem sei die Klägerin bereits im Rahmen der vorangegangenen Drittmittelbefristung zu Beginn des Jahres 2009 im Projekt Nr. 977000-116 eingesetzt worden. Dies lasse es naheliegend erscheinen, dass die Klägerin im Wesentlichen mit Daueraufgaben des Lehrstuhls beschäftigt gewesen sei.

bb) Diese Würdigung hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 WissZeitVG seien nicht erfüllt, weil die Klägerin nicht überwiegend zweckentsprechend beschäftigt worden sei. Zwar hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass die Klägerin jedenfalls in dem Zeitraum vom 1. Juli 2010 bis zum 31. Mai 2011, mithin elf Monate der 22 Monate andauernden Laufzeit des letzten befristeten Arbeitsvertrags, nicht für das der Befristungsabrede zugrunde liegende Drittmittelprojekt tätig gewesen ist. Daher ist die Klägerin jedenfalls nicht „überwiegend“ in dem der streitigen Befristungsvereinbarung zugrunde liegenden Drittmittelprojekt eingesetzt gewesen. Widersprüchlich ist aber bereits, dass das Landesarbeitsgericht aus der zwischenzeitlichen Beschäftigung in einem anderen Drittmittelprojekt geschlossen hat, die Klägerin sei im Wesentlichen mit Daueraufgaben des Lehrstuhls befasst gewesen. Das Landesarbeitsgericht hat zudem keine Feststellungen dazu getroffen, ob bei Abschluss der streitigen Befristungsvereinbarung am 7./12. Januar 2009 aufgrund objektiver Anhaltspunkte die Prognose gerechtfertigt war, dass die Klägerin während der Vertragsdauer vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Oktober 2011 zu mehr als 50 % ihrer Gesamtarbeitszeit mit projektbezogenen Arbeiten befasst sein würde. Soweit das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, der Beklagte habe sich zu seinen Prognoseüberlegungen im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags nicht eingelassen, hat es wesentliches Vorbringen des Beklagten hierzu aus seiner Berufungserwiderung unberücksichtigt gelassen. Dies hat der Beklagte in der Revisionsbegründung zu Recht gerügt. 24

(1) Der Beklagte hatte in seiner Berufungserwiderung vorgetragen, bei Vertragsschluss mit der Klägerin von deren ausschließlichen Einsatz in dem von ihm übernommenen Teilprojekt des Projekts „CancerSys“ ausgegangen zu 25

sein. Die Einstellung der Klägerin sei im Oktober 2008 zu Lasten des Projekts Nr. 977000-116 für den Zeitraum vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Oktober 2011 beantragt worden. Dabei sei erklärt worden, dass das Projekt zum 31. Oktober 2011 abgeschlossen sein werde und kein Anschlussprojekt vorgesehen sei. Der Projektleiter Prof. Dr. G habe bestätigt, dass nach Ende der Befristung der Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin weg falle. Der Beklagte hatte in der Berufungserwiderung weiter ausgeführt, welche Umstände die zwischenzeitliche Umsetzung der Klägerin in das Projekt „Virtuelle Leber“ bedingt haben sollen. So habe die mathematische Modellierung des wnt-Signalweges nicht innerhalb der hierfür veranschlagten 24 Monate bewerkstelligt werden können, weil die für den Abschnitt WP1.2. erforderlichen experimentellen Daten von der Klägerin nicht in notwendigem Umfang hätten beigebracht werden können. Damit habe ein Schaden für das Gesamtprojekt „CancerSys“ gedroht, da die mit WP1.2. betrauten Projektpartner nicht wie beabsichtigt auf diesen Daten hätten aufbauen können. Da ähnliche Daten von Komponenten des wnt- β -catenin-Signalweges auch im Projekt „Virtuelle Leber“ (Projekt Nr. 977000-126) benötigt worden seien, um Modelle für diesen Signalweg zu erstellen, und dort bereits eine Expertise auf dem Gebiet der Proteom-Analyse existiert habe, hätten sich die Projektpartner zur temporären Umsetzung der Klägerin in jenes Projekt entschlossen, um unter Nutzung der dort vorhandenen Expertise und Ressourcen die für beide Projekte erforderlichen weiteren Daten zum Signalweg zu erhalten. Es sei bei Vertragsschluss nicht absehbar gewesen, dass diese Aufgabe nicht innerhalb der vorgesehenen Zeitschiene im Projekt „CancerSys“ habe bewältigt werden können. Dieser Sachvortrag wurde durch Benennung des Zeugen Prof. Dr. G unter Beweis gestellt. Darüber hinaus hatte der Beklagte ausgeführt, Prof. Dr. T werde bestätigen können, dass die Umsetzung der Klägerin erst nach Auftreten der Schwierigkeiten im Projekt „CancerSys“ in Erwägung gezogen worden sei.

(2) Die angefochtene Entscheidung lässt nicht erkennen, dass das Landesarbeitsgericht diesen zentralen Vortrag des Beklagten zu seinen Prognoseüberlegungen hinsichtlich des Einsatzes der Klägerin zur Kenntnis genommen und erwogen hat. Zwar hat das Landesarbeitsgericht im Tatbestand der ange-

26

fochtenen Entscheidung auf die Berufungserwiderung des Beklagten Bezug genommen. Es hat aber in den Entscheidungsgründen ausdrücklich ausgeführt, der Beklagte habe sich zu seinen Prognoseüberlegungen im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags nicht eingelassen. Daraus lässt sich entnehmen, dass es den Vortrag des Beklagten hierzu nicht zur Kenntnis genommen und berücksichtigt hat. Träfe dieses Vorbringen zu, wäre im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags die Prognose gerechtfertigt gewesen, dass die Klägerin durchgehend in dem Projekt Nr. 977000-116 eingesetzt werden sollte. Dann hätte das Landesarbeitsgericht der Klage nicht mit der Begründung stattgeben können, dass die Klägerin nicht überwiegend in dem Projekt eingesetzt wurde und für eine gegenteilige Prognose nichts dargelegt war.

Auf das Argument des Landesarbeitsgerichts, die im Rahmen einer „Gesamtbetrachtung“ vorzunehmende Berücksichtigung der Interessen des Drittmittelgebers durch den anderweitigen Einsatz der Klägerin erbringe schon deshalb kein für den Beklagten günstiges Ergebnis, weil für den Befristungszeitraum vom 25. April 2007 bis zum 31. Dezember 2009 nicht feststellbar sei, wer ursprünglich der Drittmittelgeber war, dessen Interessen hätten beachtet werden müssen, käme es in diesem Fall nicht an. Im Übrigen steht eine zeitweise anderweitige Verwendung des drittmittelfinanzierten Personals in Zeitabschnitten, in denen dieses nicht voll für die Forschungsarbeit eingesetzt werden kann, der Zweckbestimmung der Mittel nicht entgegen, sofern die Interessen des Drittmittelgebers nicht beeinträchtigt werden (*zur Drittmittelbefristung nach § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG aF BAG 22. November 1995 - 7 AZR 248/95 - zu III 3 der Gründe, BAGE 81, 300*). Dafür ist aber maßgeblich, ob der anderweitige Einsatz des drittmittelfinanzierten Personals die Interessen desjenigen Drittmittelgebers beeinträchtigt, dessen Finanzierung der streitigen Befristung zugrunde liegt. Damit ist nicht auf die Interessen des Drittmittelgebers abzustellen, auf dessen Finanzierungszusage die vorangegangene Befristung beruhte.

27

II. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Sachaufklärung. Der Senat kann nicht selbst entscheiden, ob die Befristung den

28

Anforderungen des § 2 Abs. 2 WissZeitVG genügt. Hierzu bedarf es weiterer tatsächengerichtlicher Feststellungen.

Das Landesarbeitsgericht hat zu den Voraussetzungen einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG keine hinreichenden Feststellungen getroffen. Seine Feststellungen beschränken sich auf die Tatsache, dass die Europäische Kommission im Rahmen der Finanzhilfevereinbarung das Projekt „CancerSys“ für die Dauer einer Projektlaufzeit von 36 Monaten finanziert hat. Danach dürfte zwar ein durch einen Dritten finanziertes Forschungsprojekt vorliegen. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen kann allerdings nicht beurteilt werden, ob die Beschäftigung der Klägerin überwiegend aus den Drittmitteln finanziert wurde. Das Landesarbeitsgericht hat bislang keine Feststellungen dazu getroffen, in welcher Höhe dem Beklagten Drittmittel für das Teilprojekt zugeflossen sind, welche Zweckbestimmung der Drittmittelgeber hierzu getroffen hatte, ob die Klägerin nach den Planungen und Prognosen bei Vertragsschluss während der Vertragslaufzeit überwiegend entsprechend dieser Zweckbestimmung beschäftigt werden sollte und ob ihre Tätigkeit aus den Drittmitteln vergütet werden sollte. Diese Feststellungen wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben. Dazu wird den Parteien Gelegenheit zu weiterem Sachvortrag zu geben und der bislang übergangene Sachvortrag des Beklagten zu berücksichtigen sein.

29

III. Die Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht erübrigt sich nicht deshalb, weil die der Befristungskontrollklage stattgebende Entscheidung aus anderen Gründen richtig ist (§ 561 ZPO).

30

1. Die Befristung ist nicht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dies sei der Fall, ist rechtsfehlerhaft.

31

a) Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, auch bei Vorliegen eines Sachgrunds für die Befristung durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls auszu-

32

schließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen (*EuGH 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo] Rn. 102 ff.; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 40*). Dies gilt auch bei einer auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG gestützten Befristung. Auch dabei handelt es sich - im Gegensatz zur Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG - um eine Sachgrundbefristung. Diese zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen (*vgl. BAG 7. Oktober 2015 - 7 AZR 944/13 - Rn. 14; 29. April 2015 - 7 AZR 310/13 - Rn. 24; 12. November 2014 - 7 AZR 891/12 - Rn. 27, BAGE 150, 8; grundlegend BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 38, BAGE 142, 308 und - 7 AZR 783/10 - Rn. 33*).

aa) Die Prüfung, ob der Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen hat, verlangt eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls (*st. Rspr. seit BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 40, BAGE 142, 308; vgl. auch EuGH 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo] Rn. 102; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 40, 43, 51, 55*). Von besonderer Bedeutung sind die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen. Ferner ist zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wurde oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelt. Bei zunehmender Anzahl befristeter Verträge und Dauer der 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*). Zu berücksichtigen ist außerdem, ob die Laufzeit der Verträge zeitlich hinter dem prognostizierten Beschäftigungsbedarf zurückbleibt (*BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 46, aaO*). Bei der Gesamtwürdigung können daneben weitere Gesichtspunkte eine Rolle spielen. Zu denken ist dabei etwa an die Zahl und Dauer von Unterbrechungen zwischen den befristeten Verträgen (*BAG 10. Juli 2013 - 7 AZR 761/11 - Rn. 27*). Bei der Ge-

33

samtbeurteilung ist die Übereinstimmung des voraussichtlichen Beschäftigungsbedarfs und der vereinbarten Laufzeit des befristeten Vertrags als Indiz gegen einen Gestaltungsmissbrauch zu berücksichtigen. Daneben können grundrechtlich gewährleistete Freiheiten von Bedeutung sein (*BAG 29. April 2015 - 7 AZR 310/13 - Rn. 25; 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 38; 19. Februar 2014 - 7 AZR 260/12 - Rn. 36; 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 47, aaO*). Außerdem sind die besonderen Anforderungen der in Rede stehenden Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien zu berücksichtigen, sofern dies objektiv gerechtfertigt ist (*EuGH 26. Februar 2015 - C-238/14 - [Kommission/Luxemburg] Rn. 40*).

bb) Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen kann 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 Sachgrunds 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 gravierendem Ausmaß überschritten, kann eine missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit zur Sachgrundbefristung indiziert sein. In einem solchen Fall hat allerdings der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräf-

34

ten (BAG 7. Oktober 2015 - 7 AZR 944/13 - Rn. 16; 29. April 2015 - 7 AZR 310/13 - Rn. 26; 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 48, BAGE 142, 308).

b) Danach hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Befristung sei nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam, einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Dabei kann zu Gunsten der Klägerin unterstellt werden, dass die gesamte Dauer ihrer Beschäftigung beim Beklagten einschließlich der Beamtenverhältnisse auf Zeit bei der Prüfung eines institutionellen Rechtsmissbrauchs zu berücksichtigen und ein Gestaltungsmissbrauch wegen der langen Dauer ihrer Beschäftigung indiziert ist. Es liegen besondere Umstände vor, die die Indizwirkung widerlegen. 35

aa) Gegen einen Gestaltungsmissbrauch spricht zunächst der Umstand, dass die Befristungen auf unterschiedlichen Gründen beruhen (vgl. BAG 10. Juli 2013 - 7 AZR 761/11 - Rn. 30). Erst den letzten beiden Befristungsabreden liegt der Sachgrund der Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG zugrunde. Dabei bleibt die letzte Befristungsvereinbarung zeitlich nicht hinter dem sich aus der Finanzhilfevereinbarung ergebenden Finanzierungszeitraum zurück. Dies spricht gegen die Annahme, es bestehe tatsächlich ein dauerhafter Beschäftigungsbedarf. 36

bb) Auch die am Qualifikationsziel ausgerichtete langjährige Beschäftigung der Klägerin in der Zeit vor den Drittmittelbefristungen spricht gegen einen Gestaltungsmissbrauch. Die letzten Befristungsabreden vor dem Eintritt in das Beamtenverhältnis auf Zeit erfolgten „zum Abschluss der Promotion als Voraussetzung für die Übernahme als Beamter auf Zeit“ und nach Abschluss der Promotion der Klägerin „zum Erwerb der Habilitation“ auf der Grundlage von § 57b Abs. 2 Nr. 1 HRG aF. Sie waren daher allein am Qualifikationsziel ausgerichtet. Auch die Zeit des Beamtenverhältnisses als wissenschaftliche Assistentin ab März 1996 diente der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation der Klägerin. Gemäß § 60 Satz 1 SHG vom 4. August 1993 bzw. § 47 Abs. 1 SächsHG vom 11. Juni 1999 konnten wissenschaftliche Assistenten für die Dauer von drei Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt werden. Das Beamtenverhältnis eines Assistenten sollte mit dessen Zustimmung spätestens vier Monate vor seinem Ab- 37

lauf um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn er die weitere wissenschaftliche Qualifikation erworben hatte oder zu erwarten war, dass er sie in dieser Zeit erwerben würde (§ 60 Satz 2 SHG 1993 bzw. § 47 Abs. 3 Satz 1 SächsHG 1999). Die den Befristungen zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen des „Sonderbefristungsrechts“ der vormaligen §§ 57a ff. HRG dienten ebenso wie die genannten Bestimmungen des Sächsischen Hochschulgesetzes einem angemessenen Ausgleich der Interessen der Hochschule, welche die Wissenschaftsfreiheit des Art. 5 Abs. 3 GG für sich in Anspruch nehmen kann, und deren wissenschaftlichem Personal (vgl. BAG 24. Februar 2016 - 7 AZR 712/13 - Rn. 36). Auch § 2 Abs. 1 WissZeitVG ermöglicht seit seinem Inkrafttreten am 18. April 2007 langjährige sachgrundlose Befristungen zur wissenschaftlichen Qualifikation. In diesen Regelungen ist eine Höchstbefristungsdauer festgelegt, was den Anforderungen von § 5 Nr. 1 Buchst. b der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG genügt (BAG 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 35, BAGE 139, 109). § 2 Abs. 1 WissZeitVG lässt daher für wissenschaftliches Personal an Hochschulen in weitaus größerem Umfang sachgrundlose Befristungen zu als § 14 Abs. 2 TzBfG. Dabei wirkt die am Qualifikationsziel orientierte Maximalbefristungsdauer der rechtsmissbräuchlichen Inanspruchnahme der Befristungsmöglichkeit entgegen. Die Rahmenvereinbarung erkennt ausweislich des zweiten und des dritten Absatzes ihrer Präambel sowie der Nrn. 8 und 10 ihrer Allgemeinen Erwägungen an, dass befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder bestimmten Berufen und Tätigkeiten charakteristisch sind (vgl. EuGH 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo] Rn. 75; 3. Juli 2014 - C-362/13 ua. - [Fiamingo ua.] Rn. 59; 13. März 2014 - C-190/13 - [Márquez Samohano] Rn. 51). Diese Besonderheiten im Hochschulbereich und im Werdegang der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Würdigung nicht ausreichend berücksichtigt.

cc) Andere Umstände, die die Befristung als rechtsmissbräuchlich erscheinen lassen könnten, sind weder dargelegt noch sonst ersichtlich. Im Rahmen der Gesamtwürdigung ist entgegen der Auffassung der Klägerin insbesondere nicht zu prüfen, ob die vorletzte Befristungsvereinbarung möglicherweise nicht

38

durch den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gerechtfertigt war. Befristungsabreden, die nicht innerhalb der Frist des § 17 Satz 1 TzBfG mit einer Befristungskontrollklage angegriffen werden, gelten nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 KSchG als wirksam. Diese Fiktion steht einer späteren Prüfung der Befristung auf ihre Rechtfertigung im Rahmen einer Rechtsmissbrauchskontrolle entgegen (*BAG 7. Oktober 2015 - 7 AZR 944/13 - Rn. 26*).

2. Der Wirksamkeit der Befristung stehen personalvertretungsrechtliche Gründe nicht entgegen. Der Personalrat hat nach den Bestimmungen des SächsPersVG kein Mitbestimmungsrecht bei der Befristung von Arbeitsverträgen. Ein derartiges Mitbestimmungsrecht ergibt sich nicht aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 SächsPersVG. Danach hat die Personalvertretung bei der Einstellung eingeschränkt mitzubestimmen. Eine unzureichende Personalratsbeteiligung bei der Einstellung führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit der im Zusammenhang mit ihr getroffenen Befristungsvereinbarung. Lediglich dann, wenn zu den mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen Rechtsgeschäfte - wie zB eine Befristung - gehören, ist die Beachtung des Mitbestimmungsrechts der Personalvertretung Wirksamkeitsvoraussetzung (*BAG 5. Mai 2004 - 7 AZR 629/03 - zu I 5 der Gründe, BAGE 110, 295; 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - zu B I 2 der Gründe*). § 80 Abs. 1 Nr. 1 SächsPersVG sieht kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Befristung von Arbeitsverträgen vor.

IV. Die Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht erübrigt sich auch nicht deshalb, weil die Befristungskontrollklage aus anderen Gründen abzuweisen ist (§ 563 Abs. 3 ZPO).

1. Die streitige Befristungsabrede ist nicht als sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG wirksam, denn die nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zulässige Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren ist unter Berücksichtigung des vorangegangenen drittmittelbefristeten Arbeitsvertrags nicht eingehalten. Auch kann die Befristung nicht mit Erfolg auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützt werden, weil die dort geregelte Höchstbefristungsdauer in der sog. Postdoc-Phase, auf

die das Beamtenverhältnis gemäß § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG anzurechnen ist, überschritten ist.

2. Auf den Sachgrund der „Drittmittelfinanzierung“ nach § 14 Abs. 1 TzBfG kann die Befristung nicht gestützt werden, weil dieser Befristungstatbestand für wissenschaftliches Personal an Hochschulen in § 2 Abs. 2 WissZeitVG geregelt ist, der in seinem Geltungsbereich als Spezialregelung § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG insoweit verdrängt. § 1 Abs. 2 WissZeitVG steht dem nicht entgegen. 42

a) Im Hochschulbereich gelten für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrer gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG die Bestimmungen der §§ 2 und 3 WissZeitVG. Damit regelt das WissZeitVG speziell für den genannten Personenkreis neben der am Qualifikationsziel festgelegten sachgrundlosen Befristung in § 2 Abs. 1 WissZeitVG die auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung gestützte weitere Befristungsmöglichkeit. 43

b) Die Möglichkeit, eine Befristung im Hochschulbereich auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung zu stützen, war erstmals durch den im Jahr 1985 in Kraft getretenen § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG aF ausdrücklich eingeführt worden. Diese Vorschrift wurde im Zuge der Umgestaltung des Sonderbefristungsrechts durch das 5. HRGÄndG im Jahr 2002 wieder aufgehoben. Erst mit dem am 18. April 2007 in Kraft getretenen § 2 Abs. 2 WissZeitVG wurde die Möglichkeit einer Drittmittelbefristung erneut geschaffen. In der Zwischenzeit, in der keine gesonderte gesetzliche Regelung bestand, blieb eine auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung gestützte Befristung nach der Rechtsprechung des Senats gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG möglich (vgl. zB BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 241/05 -). Nach erneuter Einführung des Sachgrunds der Drittmittelfinanzierung im Sonderbefristungsrecht des WissZeitVG kann die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen aus Gründen der Drittmittelfinanzierung nicht mit Erfolg auf § 14 Abs. 1 TzBfG gestützt werden, da für dieses Personal die speziellere Befristungsregelung in § 2 Abs. 2 WissZeitVG Anwendung findet. 44

c) Dem steht § 1 Abs. 2 WissZeitVG nicht entgegen. Nach dieser Regelung bleibt zwar das Recht der Hochschulen unberührt, das in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des TzBfG befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Mit der erneuten Einführung des Drittmittelbestandes sollte jedoch kein weiterer - neben § 14 Abs. 1 TzBfG stehender - Befristungsgrund geschaffen werden, sondern die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Drittmittelbefristung gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG kodifiziert, konturiert und rechtssicher ausgestaltet werden (*BT-Drs. 16/3438 S. 10, 13*). Es handelt sich damit bei der Regelung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG um eine abschließende Spezialregelung, die die Befristungsvorschriften in § 14 Abs. 1 TzBfG in Bezug auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung verdrängt (*vgl. zu § 2 Abs. 1 WissZeitVG BAG 18. Mai 2016 - 7 AZR 533/14 -*). Findet § 2 Abs. 2 WissZeitVG keine Anwendung, weil die Befristung dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG nicht genügt, kann die Befristung nicht auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung gestützt werden (*aA Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand April 2016 § 1 WissZeitVG Rn. 46; Preis WissZeitVG § 1 Rn. 73*). Die in § 1 Abs. 2 WissZeitVG getroffene Regelung, wonach das Recht der Hochschulen unberührt bleibt, das in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des TzBfG befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen, ist daher dahin zu verstehen, dass dies nur gilt, soweit das WissZeitVG keine Befristungstatbestände selbständig regelt.

45

3. Ob die Befristung durch den Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt ist, weil die Klägerin zur Mitarbeit an einem zeitlich begrenzten Projekt eingestellt wurde, kann der Senat nicht entscheiden, da es auch insoweit an hinreichenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts fehlt.

46

a) Die unter § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG fallende sog. Projektbefristung wird nicht durch § 2 Abs. 2 WissZeitVG verdrängt. Dieser Tatbestand ist - anders als die Drittmittelbefristung - im WissZeitVG nicht geregelt. Er unter-

47

scheidet sich auch im Hinblick auf die Voraussetzungen vom Drittmittelatbestand in § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

b) Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung ist nur vorübergehend iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers in dem Betrieb kein (dauerhafter) Bedarf mehr besteht (*st. Rspr., vgl. zB BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 20/06 - Rn. 28 mwN, BAGE 121, 18*). Auch die Mitwirkung des Arbeitnehmers an einem vorübergehend anfallenden Projekt kann die Befristung des mit ihm abgeschlossenen Arbeitsvertrags rechtfertigen (*BAG 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 16; 13. Februar 2013 - 7 AZR 284/11 - Rn. 36; 29. Juli 2009 - 7 AZR 907/07 - Rn. 19 mwN*). 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 (*vgl. BAG 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 18; 13. Februar 2013 - 7 AZR 284/11 - Rn. 36*). Ein aner kennenswertes Interesse des Arbeitgebers am Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags zur Durchführung eines Projekts setzt voraus, dass der projektbedingt vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung ausschlaggebend für den Abschluss des Arbeitsvertrags ist. 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 (*BAG 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 21; 7. Mai 2008 - 7 AZR 146/07 - Rn. 16, 23 mwN*).

48

c) Die Prüfung, ob diese Voraussetzungen im Streitfall erfüllt sind, kann der Senat mangels hinreichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht selbst vornehmen. Das Landesarbeitsgericht wird ggf. die entsprechenden Feststellungen zu treffen haben. Insbesondere wird es ggf. zu prüfen haben, ob bei Vertragsschluss die Prognose gerechtfertigt war, dass die Arbeit an dem Forschungsprojekt den wesentlichen Teil der Arbeitszeit der Klägerin beanspruchen werde. 49

V. Die Zurückverweisung betrifft auch den Weiterbeschäftigungsantrag. 50

Gräfl

M. Rennpferdt

Waskow

Auhuber

Meißner