

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 62o Befristeter Arbeitsvertrag; Hamburger Universitätsgesetz § 8 Abs. 2, § 72 Abs. 3

Leitsätze:

Der Abschluß befristeter Arbeitsverträge zwischen einer Universität und Studierenden zur Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft mit wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten und zur wissenschaftlichen Fortbildung ist grundsätzlich zulässig. Jedoch muß im Einzelfall auch die sachliche Berechtigung der Befristung hinsichtlich der Zeitdauer gegeben sein. Ob dies der Fall ist, richtet sich nach allgemeinen Maßstäben, nämlich nach der Üblichkeit im Arbeitsleben, die nach der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner als berechtigt angesehen wird, unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles (Fortentwicklung der ständigen Rechtsprechung zum befristeten Arbeitsvertrag, zuletzt BAG AP Nr. 38 zu § 62o BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 2 AZR 630/74

Urteil des BAG vom 16. Juni 1976 LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 630/74

2 Sa 65/74 Hamburg

Verkündet am
16. Juni 1976

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Mai 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Roeper und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Hackmann und Hauenschild für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 9. September 1974 - 2 Sa 65/74 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



- 2 -

Tatbestand:

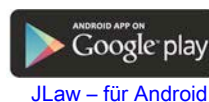
Die Klägerin war Studentin an der Universität H. Sie studierte zunächst Anglistik und Latein, entschloß sich im Jahre 1969 jedoch, ihr Studium mit einer Promotion in dem Fachgebiet der Allgemeinen Sprachwissenschaft abzuschließen. Sie wechselte daher in dieses Studienfach über. Im Frühjahr 1970 begann sie mit den Arbeiten für ihre Promotion.

Seit dem 1. Juli 1969 war die Klägerin zur "Wahrnehmung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten" und "wissenschaftlichen Fortbildung als wissenschaftliche Hilfskraft" beim Seminar für Allgemeine und Vergleichende Sprachwissenschaft befristet bis zum 30. Juni 1970 tätig. Das beklagte Land verlängerte das Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. Juli 1970 bis zum 31. Mai 1971 und nochmals bis zum 30. Juni 1971. Mit einem weiteren Vertrag wurde die Klägerin für die Zeit vom 1. Juli 1971 bis zum 30. Juni 1972 beschäftigt. Eine vierte und fünfte Verlängerung schlossen sich für die Zeit vom 1. Juli 1972 bis zum 30. Juni 1973 und schließlich für die Zeit vom 1. Juli 1973 bis zum 31. Dezember 1973 an. Ihr Aufgabenbereich umfaßte während der gesamten Zeit insbesondere folgende Tätigkeiten: Anfertigung von Skripten, Exzerpieren von Literatur, Erstellung von Bibliographien, Auszählung von Texten und vergleichbare Zuarbeiten im Rahmen von Forschungsvorhaben, Sammlung von Materialien, Aufbau und Betreuung eines Archivs, Abziehen von Matrizen und Korrekturlesen, Vorbereitung von und die Teilnahme an Seminaren und Vorlesungen, Besprechung von Referaten, Beratung von Studenten, Leitung studentischer Gruppen im Rahmen von Seminaren und schließlich Verwaltungsarbeiten wie die Vorbereitung der Bestellung und das Signieren von Büchern, die Ausgabe von Seminarkarten und die Mithilfe bei der Erstellung von Haushalts- und Stellenplänen. Die Arbeitszeit war ursprünglich auf 100 Stunden, später auf 92 Stunden monatlich festgelegt.

- 3 -



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



- 3 -

Im Herbst 1973 lehnte das beklagte Land eine weitere Vertragsverlängerung mit der Klägerin ab. Die Klägerin wies darauf hin, daß ein unzulässiges Kettenarbeitsverhältnis vorliege. Um zu einer Klärung der Rechtslage beizutragen und der Klägerin die Durchführung eines Rechtsstreits zu erleichtern, wurde die Klägerin schließlich durch Vertrag vom 16. Januar 1974 bis zum 31. März 1974 weiterbeschäftigt und erhielt ihre Bezüge noch für April und Mai 1974. Seit dem 1. Juni 1974 war die Klägerin als studentische Hilfskraft im Sprachzentrum der Universität tätig.

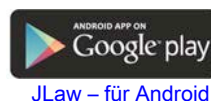
Die Klägerin hat vorgetragen, die von ihr auszuübenden Tätigkeiten fielen ständig an und seien daher vorhersehbare Aufgaben mit Dauercharakter, die eine Befristung nicht rechtfertigten. Sie hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis als unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 31. März 1974 hinaus fortbesteht, hilfsweise festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bis zum 30. Juni 1975 fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es hat geltend gemacht, daß die Befristung der Arbeitsverträge zulässig und notwendig sei, da die Tätigkeit von wissenschaftlichen Hilfskräften an den durch den Ausbildungszweck von vornherein zeitlich begrenzten Status des Studenten anknüpfe. Maßgeblich für die Befristung sei ferner, daß den Stellen der wissenschaftlichen Hilfskräfte auch eine Ausbildungsfunktion zugedacht sei. Diese müßten daher in den Dienst einer wissenschaftlichen Nachwuchspflege gestellt werden. Die Universität könne aber ihrer Pflicht zur Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses nur dann in dem erforderlichen Maße nachkommen, wenn diese Stellen nicht durch Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen blockiert seien. Die von der Klägerin innegehabte Stelle habe im übrigen auch noch im Zeitpunkt der letzten Befristung ihrer wissenschaftlichen Ausbildung gedient.

- 4 -



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



- 4 -

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, daß gemäß § 8 Abs. 2 in Verbindung mit § 72 Abs. 3 des Hamburger Universitätsgesetzes vom 25. April 1969 in der Fassung vom 24. April 1973 (Gesetzes-Sammlung Hamburg Band II 221-a) das beklagte Land nur befristete Arbeitsverträge abschließen könne.

Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

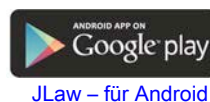
Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz.

I. 1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung tragend damit begründet, daß der Arbeitsvertrag mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft gemäß § 8 Abs. 2 in Verbindung mit § 72 Abs. 3 des Hamburgischen Universitätsgesetzes (HUniG) n u r befristet abgeschlossen werden könne. Da somit keine andere rechtliche Gestaltungsmöglichkeit zur Verfügung stehe, komme es für die Rechtswirksamkeit der zwischen den Parteien geschlossenen befristeten Arbeitsverträge nicht auf die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätze über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge an.

2. Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nicht folgen. § 8 Abs. 2 HUniG lautet: "Die wissenschaftlichen Assistenten arbeiten gemeinsam mit den Hochschullehrern für eine befristete Zeit (in der Regel bis zu sechs Jahren) in der Forschung und Lehre". Diese Vorschrift findet gemäß § 72 Abs. 3 HUniG auch auf wissenschaftliche Hilfskräfte Anwendung. Wortlaut sowie Sinn und Zweck dieser Vorschrift zeigen, daß damit keine Regelung über die Zulässigkeit oder Unzulässigkeit oder die inhaltliche Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen Assistenten und den diesen gleichgestellten Personen getroffen werden sollte.



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

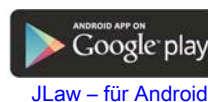


Die Vorschrift beinhaltet einmal eine gegenseitige Abgrenzung der institutionellen Stellung der einzelnen Mitglieder des Lehrkörpers einer Universität im Hinblick auf deren Aufgaben innerhalb von Forschung und Lehre. Hinsichtlich der wissenschaftlichen Assistenten und der ihnen gleichgestellten Personen besagt die Vorschrift, daß diese für eine begrenzte Zeit in Forschung und Lehre arbeiten. Dem kann zunächst nur entnommen werden, daß der Gesetzgeber darauf hinweisen wollte, daß die Beschäftigung dieser Personen sowohl auf Grund der Eigenart ihrer Tätigkeit als auch im Zusammenhang mit der Aufgabe der Universität, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern (vgl. dazu § 2 Abs. 2 Nr. 2, § 8 Abs. 3 HUniG), naturgemäß zeitlich begrenzt sein soll. Insoweit enthält die Bestimmung nicht mehr als eine Leitlinie in bezug auf die zeitliche Ausgestaltung von Dienst- oder Arbeitsverhältnissen der bezeichneten Personengruppen.

Darüber hinaus kann der Vorschrift jedoch nicht entnommen werden, daß sie auch die arbeitsrechtliche Durchführung der Leitlinie regelt. Der Wortsinn der Formulierung "arbeiten für eine befristete Zeit" enthält weder die Anweisung an das beklagte Land, ausschließlich befristete Arbeitsverträge abzuschließen, noch läßt sich daraus entnehmen, daß Befristungen - gleichgültig welcher Zeitdauer - erlaubt sein sollen.

Der gegenteiligen Auffassung des Landesarbeitsgerichts könnte nur dann zugestimmt werden, wenn diese Vorschrift den Abschluß unbefristeter Arbeitsverträge bedingungslos untersagen würde und sie somit als gesetzliches Verbot im Sinne von § 134 BGB verstanden werden müßte. Dem steht aber bereits der Wortlaut entgegen. Verbotsgesetze sind in aller Regel so gefaßt, daß ihr zwingender Charakter sich unmittelbar aus der Norm selbst ergibt. Diese Voraussetzungen liegen hier jedoch nicht vor. Damit bleibt festzuhalten, daß die Vorschrift des § 8 Abs. 2 HUniG über die arbeitsrechtliche Zulässigkeit oder Unzulässigkeit befristeter Arbeitsverträge für den genannten Personenkreis keine Aussage macht.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob und gegebenenfalls inwieweit landesrechtlich im Hinblick auf Art. 74 Nr. 12 GG (konkurrierende Gesetzgebung des Bundes auf dem Gebiet des Arbeitsrechts) eine Regelung über die Zulässigkeit oder Unzulässigkeit befristeter Arbeitsverträge in diesem Bereich der Universität vom Landesgesetzgeber festgelegt werden kann. Die vom Landesarbeitsgericht herangezogene Vorschrift des § 8 Abs. 2 HUniG ist jedenfalls keine solche arbeitsrechtliche Regelung.

3. Das Landesarbeitsgericht hätte somit die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätze zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge zum Ausgangspunkt seiner Entscheidung nehmen müssen. Das Landesarbeitsgericht hat dies nicht getan. Das führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils.

II. 1. Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. vor allem BAG /Großer Senat/ 10, 65 /70 f./ = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG AP Nr. 33, 35, 38 und 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulässig. Ein schutzwürdiges Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt. Die Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsvorschriften nicht beeinträchtigen.

2. Nach der vorliegenden Vertragsgestaltung und der hiernach tatsächlich durchgeführten Tätigkeit der Klägerin ergibt sich die sachliche Rechtfertigung für die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen vom Grundsatz her bereits aus der Art der Beschäftigung mit "wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten" und zur "wissenschaftlichen



- 7 -

Fortbildung als wissenschaftliche Hilfskraft". Diese Beschäftigungsbereiche sind der Natur der Sache nach nicht auf Dauer angelegt. Sie enden mit der Beendigung der Hilfstätigkeiten, des Studiums bzw. mit der Zweckerreichung der wissenschaftlichen Fortbildung. Eine Befristung ist daher objektiv nicht funktionswidrig, sondern schon deswegen sachgerecht, weil der von den Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz wegen des Fehlens des Dauerelementes in diesen Verträgen vom Grundsatz her nicht beeinträchtigt wird.

4. Allerdings muß die sachliche Berechtigung einer Befristung auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 12, 328 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie BAG 15, 132 = AP Nr. 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Dabei haben generelle Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden, und zwar in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist; diese Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen (vgl. BAG AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

5. Im Streitfall ist dem Senat eine abschließende Entscheidung darüber nicht möglich, ob und aus welchem Grunde sich die sachliche Berechtigung der einzelnen Befristungen der Arbeitsverträge hinsichtlich der Zeitdauer ergibt; das Landesarbeitsgericht hat die Frage bisher nicht geprüft.

- 8 -



