

Aktenzeichen: 2 AZR 685/78

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 24. Juli 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT § 12,
Sonderregelung 2 y; ZPO § 561 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 685/78

14 Sa 312/77 Düsseldorf

Verkündet am
24. Juli 1980

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juli 1980 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, den Richter Triebfürst und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Wellhausen und Hammel für Recht erkannt:

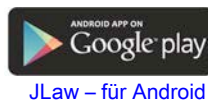
1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. Mai 1978 - 4 Sa 312/77 - wird zurückgewiesen.
2. Das beklagte Land trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer Befristungsvereinbarung.

Der im Jahre 1922 geborene Kläger, verheiratet und Vater von sieben, zwischen 1947 und 1964 geborenen Kindern, aufgrund Kriegsverletzung anerkannter Schwerbehinderter, ist Diplom-Physiker. Er war zuletzt 15 Jahre lang bei einer Firma beschäftigt, die sich mit dem Reaktorbau befaßt.

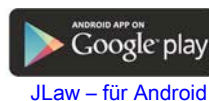
Als der Kläger sich um eine Stellung bei dem beklagten Land (Fakultät für Bauwesen der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen) bewarb, stand er noch im Arbeitsverhältnis zu seinem früheren Arbeitgeber, wenn dieses auch durch eine, für den Kläger schließlich erfolgreiche arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung belastet war. Nach vorausgegangenen Verhandlungen, in deren Verlauf dem Kläger erklärt wurde, er werde befristet beschäftigt, unterzeichneten die Parteien am 13. November 1973 einen Musterarbeitsvertrag. Danach wurde der Kläger mit Wirkung vom Vortage für die Fakultät für Bauwesen unter Einstufung in die VergGr. II a BAT eingestellt. Für das Arbeitsverhältnis sollte der Bundesangestelltentarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung Anwendung finden. Eine Befristungsabrede war im Vertrag nicht enthalten. Nach Unterzeichnung des Vertrages löste der Kläger das Beschäftigungsverhältnis zu seinem früheren Arbeitgeber einvernehmlich mit sofortiger Wirkung auf.

Als bald nach Unterzeichnung des Vertrages berief sich das beklagte Land darauf, der Kläger sei auf einer sogenannten fliegenden Assistentenstelle eingestellt worden. Dabei handelt es sich um eine Stelle, die ein Dekan bei seiner Neuwahl zugeteilt erhält und auf der ein Assistent beschäftigt werden kann, der nach Entscheidung des Dekans entweder mit Verwaltungs- oder mit Lehr- und Forschungsaufgaben betraut werden kann. Die Beschäftigung auf einer derartigen Stelle erfordert nach Ansicht des Beklagten eine auf die Amtszeit des jeweiligen Dekans befristete Anstellung. Unstreitig ist allerdings die Stelle eines sogenannten fliegenden Assistenten im Bereich der Fakultät

- 3 -



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



- 3 -

für Elektrotechnik der RWTH Aachen auf Dauer mit einem Beamten besetzt. Unter dem Datum des 26. November 1976 schlossen die Parteien auf Veranlassung des beklagten Landes eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag mit folgendem Inhalt:

"Der Arbeitsvertrag ist befristet für die Dauer der Amtstätigkeit des Dekans der Fakultät für Bauwesen; jedoch längstens bis zum 30.9.1974.

Unter der Voraussetzung der Eignung und Bewährung des Herrn M , erklärt die RWTH Aachen, daß sie sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten unter Einschaltung der Personalvermittlungsstelle und in Zusammenarbeit mit dem Vertrauensmann der Schwerbeschädigten bemühen wird, für Herrn M gemäß seiner Befähigung eine andere freie und besetzbare Stelle im Hochschulbereich zu finden.

Mit dieser Nebenabrede ist für Herrn M kein Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung verbunden."

Nach Ablauf der einjährigen Amtszeit, deretwegen der Arbeitsvertrag des Klägers befristet worden war, wurde der Dekan für ein weiteres Jahr in das Amt gewählt. Am 30. Juli 1974 unterzeichneten die Parteien wiederum einen Musterarbeitsvertrag. Danach sollte der Kläger ab 1. Oktober 1974 bei der Fakultät für Bauwesen als Zeitangestellter unter Einreihung in der VergGr. II a BAT weiterbeschäftigt werden. Diese Weiterbeschäftigung war ausdrücklich befristet für die Dauer der Amtstätigkeit des Dekans der Fakultät für Bauwesen, längstens aber bis zum 30. September 1975.

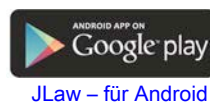
Der Kläger erledigte während seiner Beschäftigungszeit vorwiegend Verwaltungsaufgaben. Der damals (von 1973 bis 1975) amtierende Dekan ist Ordinarius für Baukonstruktion I und gehört als solcher dem Fachbereich für Architektur an. Sein Nachfolger, der Direktor des Instituts für Massivbau, ist dagegen Angehöriger des Fachbereichs für Bauingenieurwesen. Nach dem Wechsel im Amt des Dekans lehnte das beklagte Land die Weiterbeschäftigung des Klägers ab.

Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen die Befristung seines Arbeitsverhältnisses. Er hat geltend gemacht,

- 4 -



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



- 4 -

diese sei unwirksam, weil ein sachlicher Grund hierfür nicht bestanden habe. Als Schriftführer des Dekans der Fakultät für Bauwesen habe seine Hauptaufgabe darin bestanden, die Tonbandprotokolle der Fakultätssitzungen auszuwerten, zu überarbeiten und dem Dekan zur Genehmigung bzw. zur Freigabe vorzulegen. Für diese Tätigkeit sei ein besonderes Vertrauensverhältnis zwischen Dekan und Schriftführer nicht erforderlich. Der Schriftführer habe den Dekan nur im Verwaltungsbereich zu entlasten, nicht aber im wissenschaftlichen Bereich. Diese Aufgabe obliege dem Assistenten des Lehrstuhls. Die Verwaltungspraxis, dem jeweiligen Dekan einen Schriftführer seiner Wahl beizugeben, stelle daher im Hinblick auf die Aufgaben des Schriftführers keinen sachlichen Grund für eine Vertragsbefristung dar.

Weiter hat der Kläger geltend gemacht, dem beklagten Land obliege ihm gegenüber eine besondere Fürsorgepflicht, und zwar nicht nur wegen seiner Schwerbehinderteneigenschaft, sondern vielmehr auch deswegen, weil das Land in der Vereinbarung vom 26. November 1973 die Verpflichtung übernommen habe, für seinen anderweitigen Einsatz zu sorgen.

Ursprünglich sei ihm ein unbefristeter Arbeitsvertrag zugesichert worden. Erst aufgrund der ursprünglichen Zusage und der Aushändigung des (ersten) Arbeitsvertrages habe er sein praktisch unkündbares Arbeitsverhältnis zu seinem früheren Arbeitgeber gelöst. Als er nachträglich in die Befristung des Arbeitsvertrages eingewilligt habe, habe er sich wegen seiner nunmehrigen persönlichen und familiären Lage nicht mehr frei entscheiden können. Er sei nämlich vor die Alternative gestellt worden, entweder der Befristung zuzustimmen oder aber die Kündigung des damals noch ungeschützten Arbeitsverhältnisses hinzunehmen. Dies habe ihn zur Anfechtung der Befristungsabrede vom 26. November 1973 berechtigt, wie er sie mit Schriftsatz vom 3. März 1976 erklärt habe.

Demgemäß hat der Kläger beantragt, die Beklagte zu verurteilen, das Arbeitsverhältnis mit ihm über den 30. September 1975 hinaus aufrechtzuerhalten; hilfsweise festzustellen, daß das beklagte Land aufgrund der Absichtserklärung vom

- 5 -



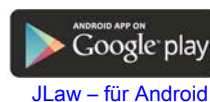
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



26. November 1973 verpflichtet war, in der zurückliegenden Zeit bereits freigewordene geeignete Stellen mit dem Kläger zu besetzen, und weiterhin festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, die nächste freiwerdende geeignete Stelle mit dem Kläger zu besetzen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat vorgetragen, dem Kläger sei von Anfang an nur ein befristeter Vertrag angeboten worden. Die Ausfertigung eines zunächst unbefristeten Vertrages habe auf einem Redaktionsversehen beruht. Der Kläger könne sich nicht darauf berufen, daß er unter Drohung zur Unterzeichnung der Nebenabrede vom 26. November 1973 veranlaßt worden sei. Ihm sei im Hinblick auf den übereinstimmenden Parteiwillen, einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, lediglich erklärt worden, der Vertrag müsse angefochten werden, wenn er nicht in die Befristung einwillinge. Als am 26. November 1973 die zunächst übersehene Befristung nachgeholt worden sei, habe der Kläger dem nicht widersprochen. Schon dies beweise, daß nur ein befristeter Arbeitsvertrag zur Sprache gestanden habe. Zudem habe der Kläger zwei Jahre lang geschwiegen.

Die Befristung des Arbeitsvertrages sei auch sachlich gerechtfertigt gewesen. Der 1973 gewählte Dekan habe erst kurz vor seiner Wahl einen Ruf an die RWTH Aachen erhalten und damals noch keine Doktoranden und Diplomanden gehabt. Daher habe die Notwendigkeit bestanden, kurzfristig einen Assistenten zu seiner Entlastung einzustellen. Dem Kläger sei bei der Einstellung klargemacht worden, daß er sich wegen der erforderlichen Befristung in eine unsichere Lage begeben. Sogenannte fliegende Assistentenstellen gebe es seit jeher sowohl an der TH Aachen als auch an anderen Hochschulen. Die fliegende Assistentenstelle sei an die Person des jeweiligen Dekans gebunden; denn dem neuen Dekan sei nach einem Dekanatswechsel die Übernahme des früheren Assistenten nicht zuzumuten. Lediglich im Bereich der Fakultät für Elektrotechnik sei die Bindung des Schriftführers an die Amtszeit des Dekans nicht notwendig, da hier immer Angehörige desselben wissenschaftlichen Zweiges die Funktion des Dekans wahrnehmen.



- 6 -

In allen anderen Fakultäten lägen diese Voraussetzungen jedoch nicht vor, da in ihnen verschiedene Fachbereiche zusammengefaßt seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis über den 30. September 1975 hinaus fortbestanden hat. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land den Antrag auf Klageabweisung weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

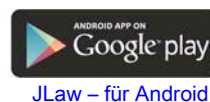
I. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Klägers, das beklagte Land zu verurteilen, das Arbeitsverhältnis über den 30. September 1975 hinaus aufrechtzuerhalten, ausgelegt und ihn letztlich - wie besonders aus der Fassung des Urteils-tenors hervorgeht - dahin verstanden, daß der Kläger die Feststellung erstrebt, sein Arbeitsverhältnis bestehe über den 30. September 1975 hinaus fort. Dieses Verständnis entspricht dem erklärten Prozeßziel des Klägers, eine gerichtliche Entscheidung des Inhalts zu erlangen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Befristung zum 30. September 1975 nicht beendet worden ist. Üblicherweise wird in derartigen Fällen die Feststellung beantragt, daß das Arbeitsverhältnis unbefristet über den vertraglich vorgesehenen Beendigungszeitpunkt hinaus fortbesteht. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist mithin zutreffend.

II.1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, zunächst sei zwischen den Parteien ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande gekommen. Zwar stehe aufgrund der Beweisaufnahme fest, daß dem Kläger bei der Einstellungsverhandlung erklärt worden sei, er werde befristet eingestellt. Da das Arbeitsverhältnis den Vorschriften des BAT habe unterstellt werden sollen, sei davon auszugehen, daß der Vertrag schriftlich habe geschlossen werden sollen. Bei der Übergabe des Musterarbeits-

- 7 -



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



vertrages habe der Kläger annehmen können, daß sich das Land nach Anhörung des Personalrats und des Personaldezernenten dazu entschlossen habe, mit Rücksicht auf seine besonderen sozialen Verhältnisse von einer Befristung abzusehen.

Das zunächst unbefristete Arbeitsverhältnis sei dann durch den Änderungsvertrag vom 26. November 1973 in ein befristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt worden. Dies ergebe sich eindeutig aus dem Wortlaut des Vertrages; einen davon abweichenden Willen habe keine Partei dargelegt. Die Vereinbarung sei auch wirksam. Ob die vom Kläger erklärte, allein auf die Befristungsabrede bezogene Anfechtung des Arbeitsvertrages zulässig sei, unterliege Bedenken. Jedenfalls aber sei die Anfechtung verspätet, weil die Anfechtungsfrist spätestens nach Abschluß des zweiten befristeten Arbeitsvertrages am 30. Juli 1974 zu laufen begonnen habe. Im übrigen stehe die Befristungsabrede nicht im Widerspruch zu den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätzen.

Die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Hilfskräften sei zulässig, weil jungen Wissenschaftlern regelmäßig die Möglichkeit zur eigenen Fortbildung gegeben werden solle und weil von einer wissenschaftlichen Hilfskraft Kreativität und wissenschaftliche Impulse zu erwarten seien. Zwar sei bei der Einstellung des Klägers von vornherein abzusehen gewesen, daß dieser wegen seines Alters und seiner fachfremden Ausbildung dem Anspruch eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nicht werde genügen können. Da jedoch eine überwiegend verwaltungsmäßige Tätigkeit des Klägers vorauszusehen gewesen sei und der Kläger gleichsam nur als Notlösung habe angesehen werden können, könne die Befristung auch unter Berücksichtigung der Interessen des Klägers nicht schlechthin als unwirksam betrachtet werden.

2. Demgegenüber hätten am 30. Juli 1974 keine Gründe mehr vorgelegen, das Arbeitsverhältnis zu befristen. Die Absicht des beklagten Landes, eine Stelle für einen wissenschaftlichen Nachwuchsmitarbeiter freizuhalten, und das jeweilige Verlangen der Dekane, die Stelle zur freien Verfügung zu haben,



- 8 -

hätten eine weitere Befristung nicht mehr zu rechtfertigen vermocht. Nunmehr hätten die Interessen des Klägers an der Erhaltung des Arbeitsplatzes überwogen. Dies ergebe sich nicht nur aus der längeren Zeit der fachfremden Besetzung des Arbeitsplatzes, sondern auch daraus, daß der Kläger seine Aufgaben zufriedenstellend erledigt habe. Überdies sei der Kläger zu dem fraglichen Zeitpunkt bereits ein Jahr aus seinem angestammten Beruf heraus gewesen. Er habe auf seinem eigenen Fachgebiet bei weiterer fachfremder Beschäftigung kaum jemals den Anschluß wieder erreichen können. Auch sei durch die in der Nebenabrede vom 26. November 1973 übernommene Obliegenheit für den Kläger ein gesteigerter Vertrauenstatbestand dahin entstanden, daß seinen Interessen bei zufriedenstellender Erledigung der übertragenen Aufgaben hinreichend Rechnung getragen werde.

Der Kläger habe durch seine dem zweiten Vertragsschluß vorausgegangene einjährige Tätigkeit bewiesen, daß dem notwendigen Vertrauensverhältnis zwischen Dekan und Hilfskraft auch im Bereich der Fakultät für Bauwesen genügt werden könne. Ohnedies sei in einem anderen Fakultätsbereich die Stelle eines sogenannten fliegenden Assistenten auf Dauer besetzt. Daß in jener Fakultät anders als in der Fakultät für Bauwesen die Dekane immer aus demselben Wissenschaftsbereich kämen, vermöge nicht zu überzeugen. Schließlich seien für die vom Kläger erledigten Verwaltungsarbeiten keine fachbezogenen Kenntnisse aus dem Wissenschaftsbereich notwendig, wobei hinzukomme, daß der Kläger bei Ausübung seiner Tätigkeit auch durchaus ausgelastet gewesen sei.

Das beklagte Land könne sich demgegenüber nicht darauf berufen, es habe die durch die Wahl eines Ordinarius für Baukonstruktion, der erst kurz zuvor an die technische Hochschule berufen worden sei, entstandene Notsituation durch die befristete Einstellung des Klägers bewältigen wollen. Das Land lasse insoweit unberücksichtigt, daß es gegenüber dem Kläger eine zusätzliche Rechtsbindung übernommen habe und die Chancen des Klägers auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittlerweile weiter gemindert gewesen seien. Da das Land

- 9 -



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

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

schon einmal die fachfremde Besetzung einer wissenschaftlichen Assistentenstelle hingenommen habe, habe es nach Ablauf von zwei Jahren die Aufrechterhaltung dieses Zustandes nicht als unzumutbar ansehen können.

III. Ob der ursprünglich von den Parteien geschlossene Vertrag unbefristet oder nur befristet zustandegekommen ist und ob weiter die kurz darauf getroffene Befristungsabrede wirksam war oder nicht, kann dahinstehen. Jedenfalls ist die im Vertrag vom 30. Juli 1974 vereinbarte Befristung, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, als rechtsunwirksam anzusehen. Bei diesem Ergebnis kommt es auf die Frage, ob der Kläger eine bestimmte Erklärung anfechten konnte und auch rechtzeitig angefochten hat, nicht mehr an.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen, nach der die Befristung von Arbeitsverträgen dann unzulässig ist, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Befristete Verträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsvorschriften nicht beeinträchtigen (vgl. BAG [GS] 10, 65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C der Gründe]; BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG AP Nr. 40 und Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil des Siebten Senats vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 [demnächst] AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 2 der Gründe]). Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der nur beschränkt vom Revisionsgericht überprüft werden kann. Eine nachprüfbare Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (vgl. BAG AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 2 b der Gründe]).



und BAG AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 1 der Gründe]). Ein derartiger Rechtsfehler ist dem Landesarbeitsgericht jedoch nicht unterlaufen.

a) Das Bundesarbeitsgericht ist anfangs bei der Frage nach dem sachlichen Grund für die Befristung von generellen Merkmalen - Üblichkeit im Arbeitsleben, Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragsparteien - ausgegangen (vgl. BAG [GS] 10, 65 [72] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C 3 der Gründe]; BAG AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 2 der Gründe]; BAG 23, 460 [463] = AP Nr. 36 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 1 der Gründe]). Nach der neueren Rechtsprechung sollen jedoch die Umstände des Einzelfalles dann vorrangige Bedeutung gewinnen, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen (vgl. BAG 25, 125 [129] = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 2 der Gründe]; BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 4 der Gründe]).

Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts sind insbesondere im Hinblick auf die Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles aus Revisionsgründen nicht zu beanstanden. Die Revision hat Verfahrensrügen nicht erhoben, so daß der Senat an die tatsächlichen Feststellungen des angefochtenen Urteils gebunden ist (§ 561 Abs. 2 ZPO).

b) Die Revision macht geltend, die sogenannte fliegende Assistentenstelle sei nicht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingerichtet worden, sondern um den jeweiligen Dekan in Lehre und Verwaltung zu entlasten. Soweit die Revision damit die Annahme des Landesarbeitsgerichts bekämpfen will, im Hochschulbereich bestehe der sachliche Grund der Befristung von Arbeitsverhältnissen darin, daß dem Hochschulträger zur Weiterbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie im Interesse der Wissenschaftsförderung Arbeitsplätze für eine befristete Beschäftigung zur Verfügung stehen müßten, rechtfertigt ihr Einwand keine andere Beurteilung. Das Landesarbeitsgericht hat mit seinen Ausführungen erkennbar zum Ausdruck bringen wollen, eine Befristung könne

aus den beiden genannten Zwecken wie auch zur Überbrückung einer Notsituation in anderen Bereichen sachlich gerechtfertigt sein, jedoch dürften auch im Hochschulbereich die Arbeitsverhältnisse nicht in weitergehendem Umfang befristet werden. Dem ist beizupflichten, weil auch im Hochschulbereich die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge gelten (vgl. BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Nach dem Vortrag der Beklagten dient die Einrichtung sogenannter fliegender Assistentenstellen dazu, den jeweiligen Dekan zu entlasten, der auf einer solchen Stelle einen Assistenten nach seiner Wahl entweder mit Verwaltungs- oder mit Lehr- und Forschungsaufgaben betrauen könne. Dieser Normalfall der Besetzung einer derartigen Stelle hat jedoch, worauf das Landesarbeitsgericht zu Recht abgestellt hat, vorliegend gerade nicht zur Beurteilung angestanden. Daher kommt es nicht darauf an, ob generell für diese Stelle befristete Einstellungen vorgenommen werden können. Im Streitfall war eine vom Normalfall abweichende besondere Situation gegeben. Bedingt durch die Tatsache, daß der im Jahre 1973 gewählte Dekan erst kurz zuvor einen Ruf an die RWTH Aachen erhalten und damals noch keine Doktoranden oder Diplomanden hatte, konnte die dem neuen Dekan zustehende Assistentenstelle nicht aus diesem Personenkreis besetzt werden. Vielmehr wurde der fachfremde, im Lebensalter vorgeschrittene und für eine wissenschaftliche Laufbahn schwerlich in Frage kommende Kläger, der darüber hinaus im Hochschulbereich bisher nicht tätig gewesen war, eingestellt. Diese, vom Normalfall sich grundlegend unterscheidende Lage hatte das Landesarbeitsgericht zu beurteilen, und bei der von ihm danach geforderten Einzelfallentscheidung hat es die besonderen Umstände des Falles und die damit verbundenen Interessen eingehend berücksichtigt und abgewogen. Seine Bewertungen sind zumindest vertretbar; jedenfalls lassen sie eine reversible Rechtsverletzung nicht erkennen.

Wenn die Revision geltend macht, das Interesse des Klägers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes habe zu keinem Zeitpunkt überwiegen bzw. überhaupt gegeben sein können, weil die Voraus-



- 12 -

setzungen und Gegebenheiten der Besetzung dieser Planstelle hinreichend geklärt gewesen seien, kann sie damit keinen Erfolg haben, weil ihre Ausführungen nur darauf abzielen, ihre eigenen Wertungen zur Frage der sachlichen Rechtfertigung der Befristung an die Stelle der Wertung des Landesarbeitsgerichts zu setzen. Die tatsächlichen Besonderheiten des einzelnen Falles unterliegen jedoch wegen ihres tatsächlichen Charakters allein der Würdigung durch die Tatsacheninstanz. Diese Würdigung ist, sofern sie – wie hier – überhaupt nur vertretbar ist, einer abweichenden Beurteilung durch das Revisionsgericht nicht zugänglich (so bereits BAG AP Nr. 6 zu § 626 BGB [zu 1 der Gründe]; vgl. ferner BAG AP Nr. 3 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch [zu 2 der Gründe]).

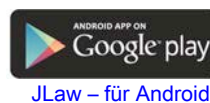
c) Unzutreffend ist die Auffassung der Revision, die dem Antrag des Klägers entsprechende Streitentscheidung habe zur Folge, daß der Kläger bis zur Erreichung der Altersgrenze in der fliegenden Assistentenstelle weiterbeschäftigt werden müsse. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 30. Juli 1974 ist der Kläger bei der Fakultät für Bauwesen als Angestellter eingestellt worden, ohne daß im Arbeitsvertrag eine bestimmte Aufgabe genannt worden ist. Da die Parteien darüber hinaus die Anwendung des Bundesangestelltentarifvertrages vereinbart haben, bietet eine sachgerechte Anwendung der durch § 12 BAT dem Arbeitgeber eingeräumten Befugnis hinreichende Möglichkeiten, den Interessen beider Parteien gerecht zu werden.

d) Als unzutreffend erweist sich ferner der Vorwurf der Revision, das angefochtene Urteil habe darauf hingewiesen, der Assistent im Dekanatsbereich habe nur Verwaltungsarbeiten zu verrichten (Bl. 14 SenA = Bl. 9 Revisionsbegründung). Dabei habe das Urteil nur die Bekundungen des Zeugen G berücksichtigt, dessen Aussage aber durch die Bekundungen des Zeugen Professor B widerlegt werde. Das Landesarbeitsgericht hat die Ergebnisse der umfangreichen Beweisaufnahme in dem hier interessierenden Zusammenhang insoweit verwertet, als es aufgrund der Aussage des Zeugen G festgestellt hat, für die Verwaltungsarbeiten seien keine fachbezogenen

- 13 -

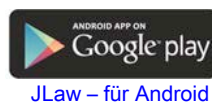


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Kenntnisse im Wissenschaftsbereich notwendig gewesen. Der Satz, der Schriftführer habe den Dekan nur im Verwaltungsbereich, dagegen nicht im wissenschaftlichen Bereich zu entlasten, diese Aufgabe obliege dem Assistenten des Lehrstuhls, findet sich im Tatbestand des Urteils und gibt nur den Vortrag des Klägers wieder. Dies hat das Landesarbeitsgericht hinreichend deutlich gemacht (Bl. 36 SenA = Bl. 17 des Berufungsurteils). Weder im unstreitigen Teil des Tatbestandes noch in den Entscheidungsgründen findet sich eine entsprechende Feststellung.

2. In ihrem nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist eingereichten Schriftsatz verweist die Revision auf die Sonderregelung für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) und macht geltend, das angefochtene Urteil habe übersehen, daß hiernach der Abschluß eines befristeten Vertrages zulässig gewesen sei. Die Revision übersieht hierbei jedoch, daß der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts als Zeitangestellter und nicht als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer längstens bis zum 30. September 1975 weiterbeschäftigt werden sollte. Darüber hinaus ist nach Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 SR 2y BAT im Arbeitsvertrag des Angestellten, der für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt werden soll, die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll. Auch die Einstellung als Zeitangestellter hindert den Arbeitnehmer nicht, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den vereinbarten Beendigungstermin hinaus zu verlangen. In Nr. 1 der Protokollnotiz zu Nr. 1 SR 2y BAT haben die Tarifvertragsparteien niedergelegt, daß "Zeitangestellte nur eingestellt werden dürfen, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen". Da das Landesarbeitsgericht mit vertretbaren Erwägungen das Vorliegen eines sachlichen Grundes verneint hat, wobei es insbesondere wegen der Umstände des Einzelfalles zu dem vom beklagten Land angegriffenen Ergebnis gelangt ist, kann auch dieser Angriff der Revision



- 14 -

keinen Erfolg haben.

gez.: Dr. Gehring Triebfürst Michels-Holl
 Wellhausen Hammel

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



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

