

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

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag;
Hessisches Universitätsgesetz §§ 21, 45

Leitsätze:

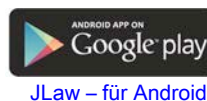
- 1) Die Bestimmungen des Hessischen Universitätsgesetzes §§ 21, 45, nach denen den Fachbereichen die Pflege der Wissenschaften in Forschung und Lehre sowie die Bildung des wissenschaftlichen Nachwuchses obliegt, und der wissenschaftliche Mitarbeiter zur Vorbereitung und Durchführung von Forschung und Lehre tätig wird, stellen für sich noch keinen sachlichen Grund zur Rechtfertigung befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern dar. Diese Aufgaben können vielmehr sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen durchgeführt werden.
- 2) Tätigkeiten als wissenschaftlicher Mitarbeiter zum Zwecke der wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung mit dem Ziel der Promotion können befristete Arbeitsverträge sachlich rechtfertigen. Die Befristung solcher Verträge ist objektiv nicht funktionswidrig, weil der durch den Kündigungsschutz gewährleistete Bestandsschutz wegen des Fehlens des Dauerelements in diesen Verträgen nicht beeinträchtigt wird. Darauf, ob die wahrgenommenen Aufgaben im Bereich einer Universität ständig anfallen, kommt es nicht an.
- 3) Die sachliche Berechtigung einer Befristung muß auch hinsichtlich der Zeitdauer gegeben sein. Bei einem Promotionsverfahren, das sich je nach Fachrichtung und den Umständen des Einzelfalles über verschieden lange Zeitdauer hinziehen kann, sind die besonderen Umstände des Einzelfalles maßgeblich, nach denen sich auch eine zweite Befristung rechtfertigen kann.

Aktenzeichen: 4 AZR 58/77

Urteil des BAG vom 2. August 1978 LAG Frankfurt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 58/77

1o/2 Sa 12o2/75 Frankfurt/Main

Verkündet am
2. August 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. August 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Schaible für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 22. September 1976 -1o/2 Sa 12o2/75 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin 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
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin legte im Januar 1972 an der P -
Universität in M die Diplom-Hauptprüfung im
Fach Biologie ab. Aufgrund einer Stellenausschreibung der
Universität, in der ein wissenschaftlicher Mitarbeiter für
den tierphysiologischen Unterricht im Schwerpunkt der Assis-
tenz in Praktika gesucht wurde, trat die Klägerin aufgrund
eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 28. Februar 1972 in
ein für die Zeit vom 1. März 1972 bis zum 28. Februar 1974
befristetes Arbeitsverhältnis zum beklagten Land ein. Als
Gegenstand der Dienstleistung war im Arbeitsvertrag die Wahr-
nehmung von Aufgaben gemäß § 45 Abs. 1 des Hessischen Uni-
versitätsgesetzes angegeben.

Durch Beschluß der Fachbereichskonferenz vom 31. Okto-
ber 1973 wurde die von der Klägerin besetzte Stelle als Mit-
arbeit im tierphysiologischen Praktikum, Vorbereitung von
Versuchen, Mitwirkung bei Exkursionen, Planung Neubau Biolo-
gie Lahnberge und Promotions- (Forschungs-) Arbeit neu um-
schrieben. Die Klägerin wurde sodann aufgrund eines neuen Ar-
beitsvertrages vom 14. Februar 1974 bis zum 31. März 1975
weiterbeschäftigt. Als Tätigkeit sah der Arbeitsvertrag die
Dienstleistung und Mitwirkung in Lehre und Forschung im Rah-
men der Lehr- und Forschungsprojekte des Fachbereiches 17 -
Biologie - im Umfang der bisherigen Tätigkeit vor. Mit Schrei-
ben vom 25. Februar 1975 lehnte die Beklagte eine Weiterbe-
schäftigung der Klägerin über den 31. März 1975 hinaus ab.

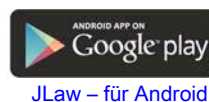
Die Klägerin geht davon aus, daß ein sachlicher Grund
für die Befristung der Arbeitsverhältnisse nicht besteht. Die
von ihr ausgeübte Tätigkeit falle ständig an und diene nicht
der Fortbildung der Klägerin.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeits-
verhältnis der Parteien über den 31. März 1975 hinaus fortbe-
steht. Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

- 3 -



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



- 3 -

Das beklagte Land ist der Ansicht, es entspreche allgemeiner Praxis an den Universitäten, daß die von der Klägerin durchgeführten Arbeiten nicht von Dauerangestellten erledigt werden. Die Universität sei zur Fortbildung des Nachwuchses verpflichtet. Dazu sei eine Auswechselung der wissenschaftlichen Mitarbeiter erforderlich, da sonst nicht genügend Stellen für den Nachwuchs zur Verfügung ständen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr ursprüngliches Klagebegehren weiter; das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zunächst ausgeführt, der Arbeitsvertrag der Klägerin als wissenschaftliche Mitarbeiterin habe deshalb befristet abgeschlossen werden können, weil es gemäß §§ 21, 45 Hessisches Universitätsgesetz (HUG) Aufgabe der Universität sei, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Die dagegen gerichteten Angriffe der Revision sind zutreffend.

Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden. Weder Wortlaut noch Sinn und Zweck des § 45 HUG geben einen Anhaltspunkt dafür ab, daß damit eine Regelung über die Zulässigkeit oder Unzulässigkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern getroffen werden sollte. § 21 Abs. 1 HUG definiert die Aufgaben der Fachbereiche. Sie sind danach verantwortlich für die Pflege der Wissenschaften in Forschung und Lehre sowie für die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. § 45 HUG enthält eine Definition des wissenschaftlichen Mitarbeiters, wobei diese als Angestellte bestimmt werden, die wissenschaftliche Dienstleistungen zur Organisation, zur Vorbereitung und Durchführung von Forschung und Lehre, in der

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Betreuung von wissenschaftlichen Sammlungen und Geräten und im Betrieb wissenschaftlicher Einrichtungen wahrnehmen. In diesen Vorschriften wird jedoch nicht zwischen Dauer- und Zeitangestellten unterschieden, oder gar für beide bestimmte Aufgaben festgelegt. Auch werden keine sachlichen Gründe für Zeitverträge genannt. Wenn gemäß § 45 Abs. 1 Satz 2 HUG den wissenschaftlichen Mitarbeitern Gelegenheit zu selbstbestimmter Forschung gegeben werden soll, so bedeutet dies nur, daß den wissenschaftlichen Mitarbeitern die Möglichkeit zur Forschung neben den Vertragspflichten gegeben werden kann, wie sich aus Satz 4 der Vorschrift ergibt (vgl. dazu Wolff-Bachof, Verwaltungsrecht, 9. Aufl., Bd. I § 31 II b; Erlaß des Hessischen Kultusministers vom 23. Mai 1975 - VA 4 - 446-11 - 836 -). Diese Vorschrift besagt jedoch nichts darüber, daß sich daraus bereits ein sachlicher Grund für die Zulässigkeit oder die Unzulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse ergibt. Sämtliche der aufgezählten Tätigkeiten einschließlich Forschung und Lehre können rechtlich sowohl durch wissenschaftliche Mitarbeiter in befristeten als auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen durchgeführt werden. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn sich aus den Vorschriften ein Verbotsgesetz in der einen oder anderen Richtung ergeben würde. Da Verbotsgesetze in aller Regel jedoch so gefaßt sind, daß ihr zwingender Charakter sich unmittelbar aus der Norm selbst ergibt, kann im vorliegenden Falle von einem Verbotsgesetz nicht ausgegangen werden. Damit bleibt festzuhalten, daß weder § 21 noch § 45 HUG über die arbeitsrechtliche Zulässigkeit oder Unzulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse für wissenschaftliche Mitarbeiter eine Aussage macht (vgl. auch BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag zu §§ 8, 72 Hamb. Universitätsgesetz).

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 im Bereich der Universität vom Landesgesetzgeber festgestellt werden kann.

- 5 -



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



- 5 -

Das Landesarbeitsgericht hat darüber hinaus jedoch auch die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätze zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse zutreffend zum Ausgangspunkt seiner Entscheidung genommen, wenn es den sachlichen Grund für die Befristung der Arbeitsverhältnisse mit der Klägerin aus ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft und der Möglichkeit zur Promotion herleitet. Entgegen der Ansicht der Revision sind insoweit Rechtsfehler nicht ersichtlich.

Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. vor allem BAG [GS] 10, 65 [70 f.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag mit weiteren Hinweisen zu II 1 der Gründe) ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulässig. Ein schutzwertes 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.

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die die Revision mangels dahingehender Verfahrensrügen gebunden ist, war die Klägerin als wissenschaftliche Hilfskraft tätig. Sie gehörte mit Abschluß des ersten Arbeitsvertrages zu einer Gruppe von wissenschaftlichen Mitarbeitern, denen während ihrer Tätigkeit die Möglichkeit gegeben wurde, an einer Promotion zu arbeiten. Nach dem Arbeitsvertrag vom 14. Februar 1974 bestand die Tätigkeit in der Mitarbeit im tierphysiologischen Praktikum, Vorbereitung von Versuchen, Mitwirkung bei Exkursionen, Planung Neubau Biologie Lahnberge und Promotions- (Forschungs-) Arbeiten. Nach dieser Vertragsgestaltung und den hiernach unstreitig

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

tatsächlich durchgeführten Tätigkeiten der Klägerin ergibt sich die sachliche Rechtfertigung für die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen vom Grundsatz her bereits aus der Art der Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfstätigkeit und zur wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung einschließlich der Abfassung einer Promotion. Diese Beschäftigungsbereiche sind der Natur der Sache nach nicht auf Dauer angelegt. Sie enden mit der Zweckerreichung der wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung. 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.

Dient die der Klägerin übertragene Tätigkeit der Weiterbildung und außerdem der Möglichkeit einer Promotion, so kommt es entgegen ihrer Ansicht auch nicht darauf an, ob die von ihr wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Universität ständig anfallen (vgl. BAG AP Nr. 39, 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch Wiedemann-Palenberg, RdA 1977, S. 85).

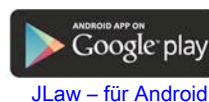
Das Landesarbeitsgericht hat darüber hinaus auch zutreffend und rechtsfehlerfrei erkannt, daß die sachliche Berechtigung einer Befristung auch hinsichtlich der Zeitdauer gegeben sein muß.

Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfalle 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 der 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. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag mit weiteren Hinweisen zu II 4 der Gründe).

- 7 -



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



- 7 -

Das Landesarbeitsgericht hat dazu festgestellt, daß die Dauer der zwei befristeten Arbeitsverhältnisse zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterbildung mit dem Ziel der Promotion auch insoweit sachlich gerechtfertigt ist. Die Fachbereichskonferenz sei zu dem Ergebnis gekommen, daß der Klägerin in der Zeit vom 1. März 1974 bis zum 31. März 1975 für weitere 13 Monate die Gelegenheit zur Mitarbeit in Forschung und Lehre mit dem Zweck des Promotionsabschlusses zu geben ist. Da die Klägerin selbst nicht beanstandet habe, daß diese Dauer zu kurz bemessen sei, stellten die vorgenommenen Befristungen aus fachspezifischen Gesichtspunkten eine sachlich vernünftige Lösung dar. Dies ist rechtsfehlerfrei. Denn das Landesarbeitsgericht hat damit den besonderen Umständen, die zur Dauer der Arbeitsverhältnisse mit der Klägerin geführt haben, zutreffend eine sachgerechte Bedeutung beigemessen. Bei einem Promotionsverfahren, das sich je nach Fachrichtung und den Umständen des Einzelfalles über verschieden lange Zeitdauer hinziehen kann, gewinnen die Umstände des Einzelfalles ein solches Gewicht, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben nicht abgestellt werden kann.

Die Revision war demgemäß mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Neumann

Schmidt

Dr. Röhsler

Schaible

Dr. Jobs



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

