

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

Gesetz: BGB § 620 Abs. 1 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT SR 2 y
Hess.Universitätsgesetz vom 12. Mai 1970; §§ 21 Abs. 1
und 45 Abs. 1; ZPO § 554 Abs. 3 Ziff. 2 b, § 139

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 6 AZR 525/77

Urteil des BAG vom 8. Mai 1979

LAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 526/77

10/2 Sa 493/76 Frankfurt am Main

Verkündet am
8. Mai 1979

Im Namen des Volkes!

gez. Zeuner,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Mai 1979 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Rose und Dr. Michels für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 16. März 1977 - 10/2 Sa 493/76 - wird
zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin hat an den Universitäten Frankfurt am Main und München Mathematik, Germanistik, Geschichte und Philosophie studiert und ihre Studien im Jahre 1969 mit dem Staatsexamen abgeschlossen. 1966 wurde sie in die Studienstiftung des deutschen Volkes aufgenommen und erhielt ein Promotionsstipendium. Bei dem beklagten Land war die Klägerin vom 1. August 1971 bis zum 31. Juli 1976 als wissenschaftliche Mitarbeiterin nach der Vergütungsgruppe II a BAT am Deutschen Seminar der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt am Main aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen tätig:

Vom 1. August 1971 bis zum 31. Juli 1973
nach dem Arbeitsvertrag vom 18. August 1971;
vom 1. August 1973 bis zum 31. Juli 1975
nach dem Vertrag vom 3. Juli 1973;
vom 1. August 1975 bis zum 31. Juli 1976
aufgrund des Verlängerungsvertrages vom 25. Februar 1975.

In diesen drei Verträgen ist die Anwendung des BAT und der Sonderregelung 2y zum BAT vereinbart worden. Das Aufgabengebiet der Klägerin ergab sich aus dem Arbeitsvertrag, der dazugehörigen Funktionsbeschreibung für wissenschaftliche Bedienstete am Deutschen Seminar der Universität Frankfurt am Main und aus § 45 Abs. 1 des Hessischen Universitätsgesetzes vom 12. Mai 1970 (GVBl. I, 234 ff.), zuletzt in der Fassung vom 6. Dezember 1974 (GVBl. I, 604 ff. HUG) und umfaßte insbesondere folgende Tätigkeiten: Vorbereitung, Planung und Durchführung von Praktika nach dem Modell beim Deutschen Seminar und deren Auswertung, Planung und Koordination bei der Durchführung eines germanistischen Studienganges, Studienberatung für Schüler, Fortgeschrittene und Ausländer, Vorbereitung und Durchführung von Deutsch-Kursen für Ausländer, selbständige und eigenverantwortliche Tätigkeiten in der Bibliothek des Seminars, Anschaffung von Büchern, Vorbereitung von Grundsatzentscheidungen, Erarbeitung der langfristigen Planung gemeinsam mit dem Bibliotheksausschuß, Koordinierung der Zusammenarbeit mit der Zentralbibliothek und dem Bibliothekar der Universität, Erstellung des Jahresberichts für die Fachbereichskonferenz und den zuständigen Ausschuß für das

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

- 3 -



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



Bibliothekswesen und den Bibliothekar der Universität, Planung und Erstellung eines Zeitschriftenkatalogs, Schaffung einer praktischen Systematik, Betreuung von Seminarapparaten und Unterstützung fachübergreifender Projekte; Arbeiten im Dekanat zur Vorbereitung und Durchführung von Fachbereichskonferenzen, Koordinierungsaufgaben innerhalb des Fachbereichs, Unterstützung des Dekans und Prodekanats, Entwurf einer neuen Promotionsordnung und Arbeiten innerhalb des Promotionsverfahrens, Mitarbeit und Koordination bei der Planung und Errichtung neuer Studiengänge und Curricula, Arbeiten in der Geschäftsführung; Tätigkeiten im Bereich der Hauswirtschaftsführung des Deutschen Seminars, Beteiligung am Unterricht, Wahrnehmung von Lehraufgaben. Die Arbeitszeit betrug 40 Stunden pro Woche.

Während ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin hat die Klägerin an ihrer Dissertation gearbeitet.

Gegen die letzte Befristung hat sich die Klägerin mit ihrer am 21. August 1975 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gewandt. Sie hält die Befristung für unzulässig und hat vorgetragen, bei ihren Tätigkeiten handele es sich um Dauertätigkeiten, denen es wesenseigentümlich sei, daß sie nur von kontinuierlich daran arbeitenden Bediensteten wahrgenommen werden könnten. Eigene Lehr- und wissenschaftliche Tätigkeit wissenschaftlicher Bediensteter im Bereich des Deutschen Seminars könnten neben diesen Tätigkeiten tatsächlich kein Gewicht beanspruchen. Nach § 45 Abs. 1 HUG, dem Erlaß des Hessischen Kultusministers vom 27. März 1972 (Amtsblatt Seite 83) und dem Schreiben des Kultusministers vom 18. Dezember 1973 dürften die wissenschaftlichen Bediensteten wissenschaftliche Tätigkeit nur außerhalb der Dienstzeit betreiben.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen, da mit Ablauf der letzten Befristung das Arbeitsverhältnis beendet worden sei. Daß die Klägerin Aufgaben wahrgenommen habe, die über längere Zeit kontinuierlich angefallen seien, stehe der Befristung nicht entgegen. Nicht nur Aufgaben von vorübergehender Dauer rechtfertigten befristete Arbeitsverträge, sondern jeder sachlich gerecht-



- 4 -

fertigte Grund. Durch den befristeten Abschluß eines Arbeitsvertrages mit einem die wirtschaftliche Existenz der Klägerin sichern- den Entgelt habe die Universität sich auch darum bemüht, sie in angemessener Weise bei der Anfertigung der Dissertation zu unterstützen und damit gleichzeitig versucht, möglicherweise einen wissenschaftlich und pädagogisch besonders befähigten Bewerber für Forschung und Lehre im universitären Bereich heranzubilden. Sowohl bei der ersten, als auch bei späteren befristeten Verlängerungen des Vertrages habe die Universität auf die voraussichtliche Dauer der Promotionsbemühungen der Klägerin bis zum erwarteten erfolgreichen Abschluß geachtet. Eine gewisse Schematisierung sei dabei unumgänglich gewesen. Die befristete Verlängerung sei erst dann vereinbart worden, nachdem festgestanden habe, daß die Klägerin ihre in Aussicht genommene Doktorarbeit noch nicht zu einem erfolgreichen Abschluß gebracht hätte. Außerdem habe die Universität sich an die von den Tarifvertragsparteien des BAT getroffenen Vereinbarungen in den Protokollnotizen Nr. 2 und Nr. 1 zu SR 2 y BAT gehalten. Die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses habe einen sachlichen Rechtfertigungsgrund zum Abschluß von Zeitarbeitsverträgen gegeben. Die Promotionsmöglichkeit sei der Klägerin und allen anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern bekannt gewesen. Der Abschluß von Zeitarbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern, die nicht überwiegend Dauerfunktionen wahrnehmen, sei im gesamten westdeutschen Hochschulbereich üblich.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, da ein sachlicher Grund für die Befristung der Verträge nicht vorhanden sei. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Feststellungsantrag weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

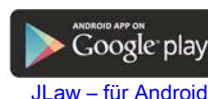
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist als unbegründet zurückzuweisen.

- 5 -



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, eine sachliche Rechtfertigung der Zeitverträge mit der Klägerin ergebe sich nicht aus § 45 Abs. 1 HUG oder § 620 BGB, sie lasse sich auch nicht aus der Sonderregelung 2 y zum BAT mit den dazugehörigen Protokollnotizen herleiten. Die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses hänge daher davon ab, ob bei Vertragsschluß ein sachlicher Grund für die Befristung vorgelegen habe. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergebe sich die sachliche Rechtfertigung für die Befristung des Arbeitsverhältnisses aus der Tätigkeit der Klägerin entsprechend dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit dem Funktionsplan des Deutschen Seminars der Universität Frankfurt am Main, nämlich mit der Beschäftigung mit wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten und aus der Pflicht der Hochschule zur Heranbildung wissenschaftlichen Nachwuchses (§ 21 Abs. 1 HUG). In diesem Zusammenhang sei erheblich, daß der Klägerin Gelegenheit gegeben worden sei, an ihrer Dissertation zu arbeiten und sie mit finanzieller Absicherung durch die Vertragsverlängerung nahezu abzuschließen. Selbst wenn die wissenschaftlichen Bediensteten wie die Klägerin ganztägig und voll ausgelastet Daueraufgaben verrichteten, so erhielten die wissenschaftlichen Mitarbeiter durch ihre Tätigkeit Anregungen, die ihre Weiterbildung förderten. Arbeiten in wissenschaftlichen Bibliotheken verschaffe ihnen Informationen über den jeweils neuesten Stand ihres Fachgebietes. Durch Abhalten von Lehrveranstaltungen könnten sie ihre didaktischen Kenntnisse erweitern, Gespräche mit den Hochschullehrern ihres Fachschulbereiches seien ihnen bei ihrer Forschung behilflich, die wissenschaftlichen Bediensteten hätten schließlich wie Hochschullehrer die Möglichkeit, wissenschaftliche Arbeiten zu veröffentlichen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich das Landesarbeitsgericht anschließe, müsse die sachliche Berechtigung jeder Befristung auch hinsichtlich der Dauer der Zeitverträge gegeben sein. Auch diese Voraussetzung sei erfüllt. Der Abschluß von Zeitverträgen mit wissenschaftlichen Bediensteten sei an wissenschaftlichen Hochschulen und vergleichbaren Forschungs- und Lehreinrichtungen üblich. Das Landesarbeitsgericht hat wörtlich ausgeführt: "Durch eine Umfrage des Landesarbeitsgerichts bei mehreren Universitäten in einigen Parallelrechtsstreiten wurde



- 6 -

diese Behauptung der Universität Frankfurt bestätigt. Entsprechende Erklärungen der Universitäten Kiel, München, Tübingen und Münster haben die gerichtsbekannte Üblichkeit erhätet. An der Universität Frankfurt des beklagten Landes wird die Befristung vorgenommen, weil die dafür im Haushaltsplan beschränkt vorhandenen Gelder und dadurch begrenzt ausgewiesenen Stellen nicht durch Bedienstete mit Dauerarbeitsverträgen versperrt werden sollen, sie müssen für nachrückende junge Akademiker zur Verfügung stehen. Die Universität sieht darin die einzige Möglichkeit, unter den gegebenen Umständen ihren gesetzlichen Auftrag aus dem hessischen Universitätsgesetz, den akademischen Nachwuchs für jede spätere Berufstätigkeit über den Abschluß des Staatsexamens hinaus weiterzubilden und den Hochschullehrernachwuchs zu fördern." Die Universität Frankfurt vergebe an wissenschaftliche Mitarbeiter Dauerstellen nur, wenn eine vollwertige Tätigkeit erst nach erheblicher Einarbeitungszeit möglich sei, z.B. für die Betreuung von wissenschaftlichen Materialien, bei wissenschaftlichen Dienstleistungen in der ständigen technischen Betriebseinheit Forschungsreaktor und anderen vergleichbaren Einrichtungen sowie innerhalb der wissenschaftlichen Verwaltung, soweit dafür ein einschlägiges wissenschaftliches Hochschulstudium (Jura, Betriebs- oder Volkswirtschaft) erforderlich sei. Die übrigen Stellen besetze sie üblicherweise zunächst für die Dauer von zwei Jahren, weil sie diese Zeit für angemessen halte, um dem wissenschaftlichen Mitarbeiter einen Einblick in die wissenschaftliche Arbeitsweise und Funktionen einer wissenschaftlichen Betriebseinheit zu geben. Jede weitere Verlängerung bis zur Höchstgrenze von fünf Jahren nach Ziffer 2 der Protokollnotizen zu SR 2 y BAT solle dem wissenschaftlichen Mitarbeiter Gelegenheit zur Weiterbildung geben und insbesondere die Möglichkeit verschaffen, finanziell abgesichert, die Doktorarbeit voranzubringen oder abzuschließen.

Diese Regelung sei vertretbar. Die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter im Rahmen befristeter Arbeitsverträge sei die einzige Möglichkeit, den gesetzlichen Förderungs- und Weiterbildungsauftrag nach §§ 45 Abs. 1 und 21 Abs. 1 HUG zu erfüllen. Es stehe nur eine beschränkte Anzahl von Stellen für die Weiterbildung und Förderung junger Akademiker zur Verfügung. Ihre Anzahl richte sich, außer der Haushaltslage, nach der Zahl

- 7 -



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



der vorhandenen Hochschullehrer und dem Umfang der anfallenden wissenschaftlichen Tätigkeiten in den Fachbereichen. Selbst eine größere Anzahl von Dauerstellen wäre in absehbarer Zeit besetzt, wenn unbefristete Verträge abgeschlossen würden.

Nach diesen Erwägungen habe die Universität Frankfurt am Main den Zeitvertrag mit der Klägerin abgeschlossen und verlängert, dabei die Höchstdauer von fünf Jahren ausgeschöpft. Während der ersten zwei Jahre habe die Klägerin Gelegenheit gehabt, Einblick in die wissenschaftliche Tätigkeit des Deutschen Seminars an der Universität Frankfurt zu gewinnen. Während der Vertragsverlängerungen habe die Klägerin ebenfalls Gelegenheit gehabt, sich wissenschaftlich fortzubilden. Sie habe an einer Promotion gearbeitet und sie auch nahezu abschließen können. Eine weitere Verlängerung der Zeitverträge sei tarifrechtlich nicht möglich gewesen und aus diesem Grund von der Universität abgelehnt worden. Die befristeten Arbeitsverträge seien demnach sowohl wegen der Üblichkeit solcher Verträge an wissenschaftlichen Hochschulen als auch unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles zulässig gewesen. Die Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter an der Universität seien nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts zur wissenschaftlichen Weiterbildung geeignet und sollten deshalb möglichst vielen jungen Akademikern zur Verfügung stehen.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zu folgen.

1. Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. BAG [GS] 10, 65 [70 ff.] = 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.

2. Ob sich die sachliche Rechtfertigung im Prinzip bereits aus § 21 Abs. 1 HUG ergibt, wie das Landesarbeitsgericht meint, oder ob aus dieser Vorschrift insoweit nichts herzuleiten ist, wie der Vierte Senat im Urteil vom 2. August 1978 - 4 AZR 58/77 -, (zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt, [demnächst] AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), in seinen nicht tragenden Erwägungen ausgeführt hat, bedarf keiner Entscheidung. Zumindest ergibt sich die Wirksamkeit der Befristung - ein sachlich gerechtfertigter Grund - aus den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat mangels zulässiger Verfahrensrügen gebunden ist.

3. Die Verfahrensrügen der Revision, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht angenommen, die Klägerin sei in verschiedenen Punkten beweisfällig geblieben, sind unzulässig, zumindest unbegründet. Die Klägerin führt in diesem Zusammenhang lediglich aus, die wissenschaftlichen Bediensteten R() und R(), die Dauerverträge erhalten hätten, übten entsprechende Tätigkeiten wie die Klägerin aus, dies sei dem Landesarbeitsgericht, wie sich aus dessen Urteil ergebe ("vergleichbare Lage"), in der letzten mündlichen Verhandlung mitgeteilt worden. Sofern das Gericht eine nähere Aufgabenbeschreibung für entscheidungserheblich gehalten habe, hätte es die Klägerin nach § 139 ZPO entsprechend informieren müssen.

Das Landesarbeitsgericht habe der Klägerin zu Unrecht zur Last gelegt, daß sie die jetzt in der Revisionsschrift namentlich aufgeführten Zeugen früher zwar angekündigt, aber nicht benannt habe. Das Gericht hätte die Klägerin auf die unvollständigen Beweisanträge ("NN") hinweisen müssen.

a) Prozeßrügen scheitern, wenn die Revisionsbegründung weder nach Schriftsatz noch, was bei umfangreichen Schriftsätzen erforderlich wäre, gar nach Seitenzahl genau die vorinstanzliche Fundstelle von Beweisanträgen angegeben hat. Es fehlt dann an der hinreichend deutlichen Bezeichnung der den prozessualen Mangel ergebenden Tatsachen, so daß diese nach dem Gesetz erforderliche Tatsachenangabe selbst unbestimmt bleibt (BAG 12, 328 [331])

= AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

An dieser Beurteilung der Verfahrensrügen der Revision ändert sich nichts, wenn man davon ausgeht, daß nicht die mangelnde Berücksichtigung von Beweisanträgen gerügt werde, sondern eine Verletzung der richterlichen Fragepflicht nach § 139 ZPO. Prozeßrügen, sei es die Rüge übergangener Beweisanträge, sei es eine Rüge nach § 139 ZPO, müssen nämlich nach § 554 Abs. 3 Ziff. 2 b ZPO die Bezeichnung des Mangels enthalten, den die Revision geltend machen will. Dabei sind an den Vortrag des Rechtsmittelklägers strenge Anforderungen zu stellen. Soweit es sich um eine Rüge nach § 139 ZPO handelt, muß im einzelnen angegeben werden, welche Fragen das Gericht hätte stellen müssen und was die Partei darauf erwidert hätte (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO). Diese Angaben fehlen in der Revisionsschrift. Sie enthält insoweit nur einfache Beweisanträge, die in der Revisionsinstanz unzulässig sind.

b) Abgesehen davon sind diese Rügen auch unbegründet, denn der Vortrag der Klägerin ist insoweit nicht schlüssig: Die Klägerin hat nicht substantiiert vorgetragen, welche Tätigkeiten die von ihr benannten wissenschaftlichen Bediensteten B und R verrichtet hätten. Abgesehen davon ließe sich weder für die Frage der Gleichbehandlung noch der Üblichkeit etwas aus dem Umstand herleiten, daß aus einer größeren Anzahl von vergleichbaren wissenschaftlichen Mitarbeitern nur zwei (möglicherweise insoweit günstiger gestellt als die Mehrzahl der anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter) aufgrund von unbefristeten Verträgen beschäftigt worden sind.

4. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts an die der Senat gebunden ist (s. oben Ziff. 3), hatte die Klägerin in den ersten zwei Jahren ihrer Tätigkeit Gelegenheit, einen gewissen Einblick in die wissenschaftliche Tätigkeit des Deutschen Seminars an der Universität Frankfurt zu gewinnen, und zwar aus den im einzelnen vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tätigkeiten. Während der zwei weiteren Vertragsverlängerungen hat die Klägerin Gelegenheit gehabt, sich wissenschaftlich weiterzubilden, sie hat an ihrer Promotion gearbeitet und sie schließlich auch



- 10 -

nahezu abschließen können. Außerdem ist der Abschluß von Zeitverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern, wie der Klägerin, an wissenschaftlichen Hochschulen üblich. Es handelt sich eben nicht um Arbeitsverhältnisse, die auf lange Zeit angelegt sind, sondern um Stellen, die jungen Akademikern Gelegenheit geben sollen, zu promovieren und wissenschaftlich-praktisch zu arbeiten. Dieser Beurteilung entspricht auch § 21 des Hessischen Universitätsgesetzes, nach dem es Aufgabe der Fachbereiche der Universität ist, u.a. auch den wissenschaftlichen Nachwuchs heranzubilden. Der Zweite Senat hat mit seinem Urteil vom 31. Oktober 1974 (AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) hervorgehoben, die Beklagte habe eine nach dem Gesellschaftszweck ihr obliegende Verpflichtung erfüllt, wenn sie wissenschaftlichen Nachwuchs aufnehme und ihm Gelegenheit gebe, dort (Kernforschungszentrum) praktisch zu arbeiten. Eine derartige Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses lasse sich zeitlich nicht beliebig ausdehnen. Nachwuchsförderung lasse sich auch nicht in der Weise betreiben, nur dann, wenn in größeren zeitlichen Abständen wieder einmal ein Arbeitsplatz frei werde, auf unbestimmte Zeit diesen Arbeitsplatz zu besetzen. Derartige Arbeitsplätze müssten einer möglichst großen Zahl von Akademikern zur Verfügung stehen. Dieser Auffassung schließt sich der erkennende Senat an.

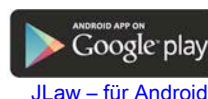
5. Nach dieser Vertragsgestaltung und der Tätigkeit der Klägerin folgt die sachliche Rechtfertigung für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge vom Grundsatz her schon aus der Art der Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfstätigkeit und zur wissenschaftlichen Weiterbildung einschließlich der Arbeiten an der eigenen Promotion. Eine derartige Beschäftigung ist nicht auf Dauer angelegt. Eine Befristung ist daher objektiv nicht funktionswidrig, sondern sachgerecht, weil der von den Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz wegen des Fehlens des Dauerelements in diesen Verträgen vom Grundsatz her nicht beeinträchtigt wird.

Aus diesem Grunde kommt es auch nicht darauf an, ob die von der Klägerin teilweise wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Universität ständig anfallen (vgl. BAG AP Nrn. 39, 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

- 11 -



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



6. Das Landesarbeitsgericht hat auch rechtsfehlerfrei ausgeführt, daß die einzelnen Befristungen sachlich berechtigt waren. Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß im Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß 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 gerechtfertigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen erst Bedeutung, wenn die im Einzelfall zu berücksichtigenden Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen (BAG AP Nr. 38 und 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Das Landesarbeitsgericht hat insoweit festgestellt, daß die Befristungen insgesamt gerechtfertigt waren; die Klägerin habe während des ersten befristeten Vertrages zwei Jahre lang Gelegenheit gehabt, Einblick in die wissenschaftliche Tätigkeit des Deutschen Seminars zu gewinnen. Während der zwei weiteren Befristungen habe sie Gelegenheit gehabt, sich weiterzubilden und an ihrer Promotion zu arbeiten und sie nahezu abzuschließen. Diese Erwägungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der nur beschränkt revisibel ist (AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag unter II 1 der Gründe). Die Revision versucht, ihre eigenen Wertungen zur Frage der sachlichen Rechtfertigung der Befristung anstelle der Wertung des Landesarbeitsgerichts zu setzen. Sie kann damit keinen Erfolg haben, denn die tatsächlichen Besonderheiten des Einzelfalles unterliegen allein der Würdigung des Tatrichters, die, sofern sie vertretbar sind, einer abweichenden Beurteilung des Revisionsgerichts entzogen sind (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 3 BUrtG Rechtsmißbrauch).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Dr. Auffarth

Roeper

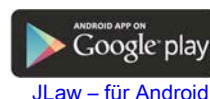
Dr. Fenge

Dr. Michels

Rose



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)