

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 527/77

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 527/77

10 / 2 Sa 494/76 Frankfurt am Main

Verkündet am

8. Mai 1979

gez. Zeuner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

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 des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 16. März 1977 - 10/2 Sa 494/76 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger hat an der Universität F
Philologie, Philosophie, Erziehungswissenschaften und Politik
studiert und das Studium im Jahre 1970 mit dem Staatsexamen
und als Magister abgeschlossen.

Am 5. Januar 1970 schloß die Universität F
mit dem Kläger einen befristeten Arbeitsvertrag nach § 12
der Assistentenordnung für die wissenschaftlichen Hochschulen
des Landes Hessen vom 23. Februar 1966 (Amtsblatt des Hessischen
Kultusministers Nr. 4, 1966, Assistentenordnung) für die Zeit
vom 1. Januar 1970 bis zum 31. Dezember 1970 als wissenschaft-
licher Zeitangestellter bei dem Deutschen Seminar der Univer-
sität F . In § 5 dieses Vertrages ist be-
stimmt, auf das Vertragsverhältnis finde gemäß § 3 g des Bundes-
angestelltentarifvertrages (BAT) das Tarifrecht für Angestellte
keine Anwendung. Bereits ab 1. Oktober 1970 bis zum 30. Sep-
tember 1975 war der Kläger als wissenschaftlicher Bediensteter
nach der Vergütungsgruppe II a BAT am Deutschen Seminar der
J Universität in F

aufgrund folgender befristeter Arbeitsverträge tätig:

Vom 1. Oktober 1970 bis zum 30. September 1972
nach dem Arbeitsvertrag vom 21. Oktober 1970;

vom 1. Oktober 1972 bis zum 30. September 1974
nach dem Vertrag vom 2. August 1972;

vom 30. September 1974 bis zum 30. September 1975
nach dem Verlängerungsvertrag vom 8. Juli 1974.

In diesen drei Verträgen ist die Anwendung des BAT und
der Sonderregelung 2 y zum BAT vereinbart worden. Das Auf-
gabengebiet des Klägers ergab sich aus dem Arbeitsvertrag,
der dazugehörigen Funktionsbeschreibung für wissenschaft-
liche Bedienstete am Deutschen Seminar der Universität
F 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 Jahresberichtes für die Fachbereichskonferenz und den zuständigen Ausschuß für das Bibliothekswesen und den Bibliothekar der Universität, Planung und Erstellung eines Zeitschriftenkatalogs, Schaffung einer praktikablen Systematik, Betreuung von Seminarapparaturen und Unterstützung fachübergreifender Projekte. Arbeiten im Dekanat zur Vorbereitung und Durchführung von Fachbereichskonferenzen, Koordinierungsaufgaben innerhalb des Fachbereichs, Unterstützung des Dekans und Prodekans, 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 Haushaltsführung des Deutschen Seminars, Beteiligung am Unterricht. Wahrnehmung von Lehraufgaben. Die Arbeitszeit betrug 40 Stunden pro Woche.

Während seiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter hat der Kläger an seiner Dissertation gearbeitet.

Der letzte Zeitvertrag wurde von der Universität über den 30. September 1975 hinaus nicht mehr verlängert. Dagegen hat sich der Kläger mit seiner am 21. August 1975 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gewendet. Er hält die Befristung für unzulässig und hat vorgetragen, bei seinen Tätigkeiten handele es sich um Dauertätigkeiten, denen es wesenseigen-tümlich sei, daß sie nur von kontinuierlich daran arbeitenden Bediensteten wahrgenommen werden könnten. Eigene Lehrtätigkeit wissenschaftlicher Bediensteter im Bereich des Deutschen Seminars könnten neben diesen Tätigkeiten tatsächlich kein

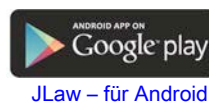
Gewicht beanspruchen. Nach § 45 Abs. 1 HUG, dem Erlaß des



Hessischen Kultusministers vom 27. März 1972 (Amtsblatt S. 83) und dem Schreiben des Kultusministers vom 18. Dezember 1973 dürften die wissenschaftlichen Bediensteten wissenschaftliche Tätigkeit nur außerhalb der Dienstzeit betreiben.

Der Kläger 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 der Kläger 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 gerechtfertigte Grund. Durch den befristeten Abschluß eines Arbeitsvertrages mit einem die wirtschaftliche Existenz sichernden Entgelt habe die Universität sich auch darum bemüht, ihn 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 des Klägers 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 der Kläger seine 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 dem Kläger 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. Die in der Sonderregelung 2 y zum BAT vereinbarte Höchstgrenze für die Dauer von Zeitarbeitsverträgen könne eine vorangegangene Anstellungszeit als Verwalter einer wissenschaftlichen Assistentenstelle unberücksichtigt lassen. Ein Verstoß gegen die Regelung in 2 y BAT liege nicht vor.

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 der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist als unbegründet zurückzuweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, eine sachliche Rechtfertigung der Zeitverträge mit dem Kläger 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 des Klägers entsprechend dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit dem Funktionsplan des Deutschen Seminars der Universität F, 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 dem Kläger Gelegenheit gegeben worden sei, an seiner Dissertation zu arbeiten und sie mit finanzieller Absicherung durch die Vertragsverlängerungen nahezu abzuschließen. Selbst wenn die wissenschaftlichen Bediensteten ganztägig und voll ausge-



- 6 -

lastet 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 anschließen 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 Lehrinrichtungen üblich. Das Landesarbeitsgericht hat wörtlich ausgeführt: "Durch eine Umfrage des Landesarbeitsgerichts bei mehreren Universitäten in einigen Parallelrechtsstreitigkeiten wurde diese Behauptung der Universität F bestätigt. Entsprechende Erklärungen der Universitäten K, M, T und Mü haben die gerichtsbekannte Übunglichkeit erhärtet. An der Universität F 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

- 7 -



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



- 7 -

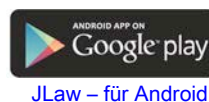
Universität F vergebe an wissenschaftliche Mitarbeiter Dauerstellen nur, wenn eine vollwertige Tätigkeit erst nach erheblicher Einarbeitungszeit möglich sei, z.B. für die Betreuung von wissenschaftlichen Materialien, bei wissenschaftlichen Dienstleistungen in der ständigen technischen Betriebseinheit 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 der vorhandenen Hochschullehrer und dem Umfang der anfallenden wissenschaftlichen Tätigkeiten in den Fachbereichen. Selbst eine größere Anzahl von Dauerstellen wäre in übersehbarer Zeit besetzt, wenn unbefristete Verträge abgeschlossen würden.

Nach diesen Erwägungen habe die Universität F den Zeitvertrag mit dem Kläger abgeschlossen und verlängert, dabei die Höchstdauer von fünf Jahren ausgeschöpft.

- 8 -



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

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

- 8 -

Während der ersten zwei Jahre habe der Kläger Gelegenheit gehabt, Einblick in die wissenschaftliche Tätigkeit des Deutschen Seminars an der Universität F zu gewinnen. Während der Vertragsverlängerungen habe der Kläger ebenfalls Gelegenheit gehabt, sich wissenschaftlich fortzubilden. Er 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.

Bei der Berechnung der Höchstdauer der Befristungen von insgesamt fünf Jahren nach Ziff. 2 der Protokollnotiz zu SR 2 y BAT seien Verträge, die nicht unter den BAT-fallen, nicht mitzurechnen. Die Fünfjahresgrenze sei nicht überschritten, denn in der Zeit vom 1. Januar 1970 bis zum 31. Dezember 1970 (müßte heißen: bis zum 30. September 1970, denn der zweite Vertrag ist bereits mit Wirkung vom 1. Oktober 1970 nach dem BAT angeschlossen worden, vgl. den Tatbestand des Landesarbeitsgerichts, Seite 3 des Urteils) sei der Kläger nicht nach dem BAT, sondern nach der Assistentenordnung vom 23. Februar 1966 beschäftigt worden.

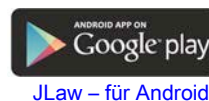
II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zu folgen.

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

- 9 -



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



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 § 62o 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, der Kläger sei in verschiedenen Punkten beweisfällig geblieben, sind unzulässig, zumindest unbegründet. Der Kläger führt in diesem Zusammenhang lediglich aus, die wissenschaftlichen Bediensteten B und R , die Dauerverträge erhalten hätten, übten entsprechende Tätigkeiten wie der Kläger 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 den Kläger nach § 139 ZPO entsprechend informieren müssen.



Das Landesarbeitsgericht habe dem Kläger zu Unrecht zur Last gelegt, daß er die jetzt in der Revisionsschrift namentlich aufgeführten Zeugen früher zwar angekündigt, aber nicht benannt habe. Das Gericht hätte den Kläger 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 des Klägers ist insoweit nicht schlüssig: Der Kläger hat nicht substantiiert vorgetragen, welche Tätigkeiten die von ihm benannten wissenschaftlichen Bediensteten B und R verrichtet hätten. Übrigens 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 unbefristeter Verträge beschäftigt worden sind.



4. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat gebunden ist (s. oben Ziff. 3), hatte der Kläger in den ersten zwei Jahren seiner Tätigkeit Gelegenheit, einen gewissen Einblick in die wissenschaftliche Tätigkeit des Deutschen Seminars an der Universität F zu gewinnen, und zwar aus den im einzelnen vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tätigkeiten. Während der zwei weiteren Vertragsverlängerungen hat der Kläger Gelegenheit gehabt, sich wissenschaftlich weiterzubilden, er hat an seiner Promotion gearbeitet und sie schließlich auch nahezu abschließen können. Außerdem ist der Abschluß von Zeitverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern 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 Anzahl von Akademikern zur Verfügung stehen. Dieser Auffassung schließt sich der erkennende Senat an.

5. Nach dieser Vertragsgestaltung und der Tätigkeit des Klägers 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 den 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 dem Kläger teilweise wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Universität ständig anfallen (vgl. BAG AP Nr. 39, 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

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; der Kläger 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 er Gelegenheit gehabt, sich weiterzubilden und an seiner 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



§ 62o 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 BUrlG Rechtsmißbrauch).

III. Die letzte Befristung ist auch nicht etwa unzulässig wegen der Bestimmung der Ziffer 2 der Protokollnotizen zu SR 2 y BAT. Die Protokollnotiz lautet: "Der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig". Rechnet man die neunmonatige Tätigkeit des Klägers nach § 12 der Assistentenordnung mit ein, dann wäre die Höchstdauer von fünf Jahren um neun Monate überschritten. Diese Beschäftigung nach der Assistentenordnung ist jedoch nicht mitzuberücksichtigen. Schon der Wortlaut dieser Protokollnotiz deutet darauf hin, daß frühere Verträge, die nach anderen Rechtsgrundlagen geschlossen worden sind, nicht anzurechnen sind. Es heißt in der Protokollnotiz nicht etwa, daß Arbeitnehmer nicht länger als fünf Jahre befristet beschäftigt werden dürfen. In jener Vorschrift ist vielmehr abgestellt auf den Abschluß des Zeitvertrages. Zeitverträge nach dem BAT sind mit dem Kläger nicht über eine längere Zeitdauer als insgesamt fünf Jahre abgeschlossen worden (vgl. auch Böhm-Spiertz, 2. Aufl., Kommentar zum BAT, Ordner ** unter SR 2 y Anm. 7 "Bei Berechnung der Vertragsdauer im Sinne der Ziff. 2 der Protokollnotiz ist das vorhergehende unter anderen tariflichen Vorschriften abgeschlossene Arbeitsverhältnis nicht zu berücksichtigen"; ähnlich auch BAG AP Nr. 2o zu § 62o BGB Befristeter Arbeitsvertrag verneinend zur Frage, ob vor der Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses liegende Zeiten eines oder mehrerer Beamtenverhältnisse für die Frage der sachlichen Rechtfertigung des befristeten Arbeitsverhältnisses von Bedeutung seien). Der



Erste Senat hat in jenem Urteil vom 22. September 1961 ausgeführt, die vor dem befristeten Arbeitsverhältnis liegenden Beamtenverhältnisse seien nach ihrem Rechtscharakter von einem Arbeitsverhältnis völlig verschieden. Insbesondere sei bei einem Beamtenverhältnis der Bestandsschutz, um den es bei der Rechtsprechung über die Kettenverträge gehe, ganz anders gestaltet als beim Arbeitsverhältnis. Die vorausgegangenen Beamtenverhältnisse müßten deshalb bei der Frage, ob sachliche Gründe für die Befristung des Arbeitsvertrages vorgelegen hätten, außer Betracht bleiben. Diese Gedanken lassen sich auf die Vorbeschäftigung des Klägers nach der Assistentenordnung übertragen: Nach der Assistentenordnung sind regelmäßig wissenschaftliche Assistenten als Beamte auf Widerruf zu beschäftigen. Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Hilfskräften sind nach § 12 der Assistentenordnung nur auf zwei Jahre befristet abzuschließen. Die Beschäftigung nach der Assistentenordnung ist demnach nicht als Beschäftigung auf unbestimmte Zeit gedacht und sie enthält keine Elemente des Bestandsschutzes.

Abgesehen davon ist nach dem BAT die Höchstdauer der Beschäftigung für wissenschaftliche Mitarbeiter auf fünf Jahre formal pauschaliert worden. Für Ärzte, Zahnärzte und Tierärzte können nach Ziffer 2 Satz 2 der Protokollnotiz zu SR 2 y Zeitverträge sogar bis zur Dauer von sieben Jahren geschlossen werden, wenn sie zum Facharzt weitergebildet werden. Auch insoweit ist eine Höchstzeitdauer pauschal eingeführt worden. Diese pauschalierte Höchstdauer der Befristung von Arbeitsverträgen nach dem BAT bedingt, daß diese pauschalierte Höchstdauer auch nur anzuwenden ist auf Verträge, die sich nach dem BAT selbst richten.

Daß der erste Vertrag des Klägers, der unter Bezugnahme auf die Assistentenordnung und unter Ausschluß des BAT abgeschlossen ist, sich tatsächlich nach den Regeln der Assistentenordnung und nicht etwa nach dem BAT bestimmte, folgt daraus, daß im Vertrag ausdrücklich die Anwendung der Assistentenordnung und der Ausschluß des BAT vereinbart worden ist. Der Kläger hat nicht vorgetragen, er sei tarifgebunden. Es ist daher davon auszugehen, daß der BAT nur kraft Vereinbarung gilt. Dann ist auch die erste



