

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; GG Art. 103 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 6 AZR 598/77

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 598/77

1o Sa 784/76 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 (Main) vom 23. März 1977 - 1o Sa 784/76 - wird zurückgewiesen.

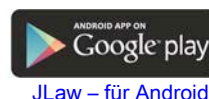
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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:

Der Kläger hat an den Universitäten G , T und B Germanistik und Geschichte studiert und hat das Studium im Jahre 1968 mit dem Staatsexamen abgeschlossen. Danach war er an der Universität B als wissenschaftlicher Hilfsassistent und später als Assistent beschäftigt.

Bei dem beklagten Land war der Kläger vom 1. April 1971 bis zum 31. März 1976 als wissenschaftlicher Bediensteter nach der Vergütungsgruppe II a BAT am Deutschen Seminar der J -
-Universität in F / aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen tätig:

vom 1. April 1971 bis zum 31. März 1973 nach dem Arbeitsvertrag vom 19. April 1971;

vom 1. April 1973 bis zum 31. März 1975 nach dem Arbeitsvertrag vom 22. Januar 1973;

vom 31. März 1975 bis zum 31. März 1976 nach dem Vertrag vom 30. Januar 1975.

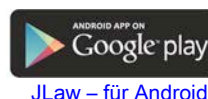
In den Verträgen ist die Anwendung des BAT und der Sonderregelung 2 y (SR 2 y) vereinbart worden.

Das Aufgabengebiet des Klägers ergab sich aus dem Arbeitsvertrag, der dazugehörigen Funktionsbeschreibung für wissenschaftliche Bedienstete am Deutschen Seminar der Universität F /
in Verbindung mit § 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 f., HUG). Es umfaßte insbesondere Tätigkeiten in der Studienberatung für Schüler, Studienanfänger und Fortgeschrittene, Beratung und Betreuung ausländischer Studierender, Betreuung und Durchführung wissenschaftlicher Praktika, Betreuung wissenschaftlicher Sammlungen im Rahmen der Bibliotheksverwaltungen im Dekanat, in der Geschäftsführung, der Planung und im Haushaltsbereich des Seminars. Außerdem arbeitete der Kläger an Forschungsprojekten mit. In den Erläuterungen zum Funktionsplan wird auch auf die eigene Forschung und Weiterbildung des Klägers hingewiesen.

- 3 -



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



- 3 -

Die wöchentliche Arbeitszeit betrug 40 Stunden. Davon entfielen 6,5 Stunden auf die Studienberatung, 6,5 Stunden auf die Betreuung ausländischer Studierender, 13 Stunden auf die Praktikumsbetreuung und 14 Stunden auf die unterstützende Tätigkeit in Forschung und Lehre. In der Funktionsbeschreibung für die Tätigkeit des Klägers ist in der entsprechenden Spalte ausgeführt, der Kläger bereite eine Dissertation vor. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger habe an seiner Promotion gearbeitet und sie nach den Bekundungen von Professor F auch abschließen können.

Der Zeitvertrag wurde über den 31. März 1976 hinaus nicht verlängert. Dagegen hat sich der Kläger mit seiner am 28. November 1975 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gewandt. Er hält die Befristung für unzulässig und hat vorgetragen, bei seinen Tätigkeiten handele es sich um Dauertätigkeiten, denen es wesenseigentümlich sei, daß sie nur von kontinuierlich daran arbeitenden Bediensteten wahrgenommen werden könnten. Eigene Lehrtätigkeit wissenschaftlicher Bediensteter im Bereich des Deutschen Seminars hätten neben diesen Tätigkeiten tatsächlich kein Gewicht. 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 Tätigkeiten 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, damit 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. Entsprechend unterscheide Nr. 1 der Sonderregelung 2 y zum BAT (SR 2 y) Zeitangestellte, deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

ende und Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer. Die von dem Kläger ausgeübten Tätigkeiten seien geeignet, ihn in seinen wissenschaftlichen Fähigkeiten insbesondere für die Hochschullehrlaufbahn zu fördern, dies vor allem durch die wissenschaftliche und dialektische Vorbereitung von selbständigen Lehrveranstaltungen. Daraus sei ersichtlich, daß sich die Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiter im besonderen Maße zur wissenschaftlichen Weiterbildung eigneten. Gleiche Chancen müßten dem jeweils nachrückenden akademischen Nachwuchs gewährt werden.

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 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

- 5 -



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



- 5 -

Abs. 1 HUG). In diesem Zusammenhang sei erheblich, daß dem Kläger Gelegenheit gegeben worden sei, an seiner Dissertation zu arbeiten. Selbst wenn die wissenschaftlichen Bediensteten, wie der Kläger ganztägig und voll ausgelastet Daueraufgaben verrichteten, so erhielten die wissenschaftlichen Mitarbeiter durch ihre Tätigkeit Anregungen, die ihre Weiterbildung förderten. Arbeiten in wissenschaftlichen Bibliotheken verschafften 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 Landesarbeitsgerichts 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 Lehrinrichtungen üblich. Das Landesarbeitsgericht hat wörtlich ausgeführt: " Durch eine Umfrage des Landesarbeitsgerichts bei mehreren Universitäten in einigen Parallelrechtsstreiten wurde diese Behauptung der Universität F

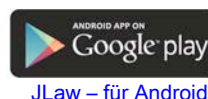
bestätigt. Entsprechende Erklärungen der Universitäten K , M , T und Mü haben die gerichtsbekannte Üblichkeit erhärtet. An der Universität F / des beklagten Landes wird die Befristung vorgenommen, weil die dafür im Haushaltsplan beschränkt vorhandenen Gelder und dadurch begrenzt ausgewiesenen Stellen nicht durch Bedienstete mit Dauerarbeitsverträgen versperrt werden sollen, sondern um sie für nachrückende junge Akademiker zur Verfügung stellen zu können. 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."

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 -

Die 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 2 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 5 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.

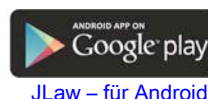
Diese Regelung sei vertretbar, Die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter im Rahmen befristeter Arbeitsverträge sei die einzige Möglichkeit, den gesetzlichen Förderungs- und Weiterbildungsauftrag nach §§ 45 Abs. 1 und 21 Abs. 1 HUG zu erfüllen. Es stünde nur eine beschränkte Anzahl von Stellen 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 überschaubarer 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 5 Jahren ausgeschöpft. Während der ersten 2 Jahre habe der Kläger Gelegenheit gehabt, Einblick in die wissenschaftliche Tätigkeit des Deutschen Seminars an der Universität

- 7 -



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



- 7 -

F / zu gewinnen. Während der Vertragsverlängerungen habe der Kläger ebenfalls Gelegenheit gehabt, sich wissenschaftlich fortzubilden. Er habe an seiner Promotion gearbeitet und sie nach den Bekundungen von Prof. F auch abschließen können. Eine weitere Verlängerung der Zeitverträge sei tarifrechtlich nicht möglich gewesen und aus diesem Grunde 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 Befristeter Arbeitsvertrag und BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag m.w. 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 Bestandschutz 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 1979 - 4 AZR 58/77 - (zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt, [demnächst] AP

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

- 8 -



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

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

- 8 -

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 durchgreifender Verfahrensrügen gebunden ist.

3. Ob die von der Revision erhobene Verfahrensrüge unzulässig ist, das Landesarbeitsgericht habe das Recht des Klägers auf rechtliches Gehör verletzt, wenn es mit Tatsachen zur Üblichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern operiere, etwa weil der Kläger nicht vorgetragen hat, welche Beweisanträge er nach entsprechender Erörterung gestellt hätte bzw. welche Auskünfte er dann beantragt hätte einzuholen, bedarf keiner Entscheidung. Diese Rüge ist zumindest unbegründet. Der Kläger hat nämlich durch seinen Verzicht erklärt, er lege auf weiteres rechtliches Gehör in diesem Zusammenhang kein Gewicht. Im einzelnen gilt folgendes: Im Beweisbeschluß vom 1. Dezember 1976 (Bl. 64 R. VA) hat das Landesarbeitsgericht zu Ziffer 4 beschlossen, die in dem Rechtsstreit B gegen das Land H von den Universitäten M, T, K und Mii angeforderten Auskünfte nach Eingang heranzuziehen. In der Sitzung vom 23. März 1977, der letzten mündlichen Verhandlung, hat das Landesarbeitsgericht Ziffer 4 jenes Beschlusses vom 1. Dezember 1976 erörtert, denn der Kläger hat zu Protokoll jener Sitzung erklärt, "er verzichte auf die Übersendung der gemäß Ziff. 4 des Beschlusses vom 1. Dezember 1976 beigezogenen Universitätsauskünfte, falls sie bereits bei Gericht eingegangen sein sollten. Er habe bisher keine Durchschrift erhalten." (Bl. 75 R. VA). Aus dieser Erklärung des Klägers folgt, daß er auf die Übersendung jener Auskünfte verzichtet hat und damit auch verzichtet hat, sich zu diesen Auskünften noch zu äußern. Nach dieser protokollierten Erklärung des Klägers kann er sich nicht darüber beklagen, das Landesarbeitsgericht habe dort, wo es mit Tatsachen zur Üblichkeit der Befristung von Verträgen im Arbeitsleben operiere, das Recht des Klägers auf rechtliches Gehör verletzt, und vorgetragen,

- 9 -



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



- 9 -

das Landesarbeitsgericht habe ihn um Einwirkungsmöglichkeiten gebracht, die den Rechtsstreit zu seinen Gunsten hätten beeinflussen können; wäre der Kläger mit den Umfrageergebnissen rechtzeitig konfrontiert worden, hätte er die Fragestellung des Landesarbeitsgerichts zur Üblichkeit überprüfen, erforderlichenfalls beanstanden können und er hätte ggf. selbst Umfragen beantragt und selbst Erhebungen angestellt und die Ergebnisse seiner Nachforschungen vorgetragen. Der Kläger muß sich entgegenhalten lassen, daß er durch seine Verzichtserklärung in der letzten mündlichen Verhandlung vom 23. März 1977 sich selbst um diese Einwirkungsmöglichkeit gebracht hat.

4. Auch den Begriff der Gerichtskundigkeit, den das Landesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der Üblichkeit der Befristung verwendet hat, hat es nicht verkennt.

a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt: "Durch eine Umfrage des Landesarbeitsgerichts bei mehreren Universitäten in einigen Parallelrechtsstreiten wurde diese Behauptung der Universität F bestätigt. Entsprechende Erklärungen der Universitäten K , M , T und Mü haben die gerichtsbekannte Üblichkeit erhärtet."

b) Die Frage, ob eine Tatsache gerichtsbekannt ist, hat der Tatrichter zu entscheiden (BGH St 6, 292 [296]). Der Senat kann daher nur prüfen, ob der Rechtsbegriff "gerichtsbekannt" richtig erkannt worden ist (BGH St, aaO). Gerichtsbekannt ist, was dem Richter durch eigene Tätigkeit bekannt ist oder auch die Ergebnisse, zu denen andere Richter gelangt sind (BGH St, aaO, S. 294). Einer Begründung, woher etwas gerichtsbekannt sei, bedarf es nur, wenn Kenntnisse dieser Art normalerweise nicht zu vermuten sind (BGH, Urteil vom 8. Juli 1970, NJW 70, 1814). Im vorliegenden Fall hat das Landesarbeitsgericht begründet, auf welche Weise ihm die Üblichkeit gerichtsbekannt geworden ist. Abgesehen davon dürfte es bei Arbeitsgerichten, die Streitigkeiten mit Universitäten entscheiden, allgemein gerichtsbekannt sein, daß hochschulwissenschaftliche Mitarbeiter, insbesondere

- 10 -



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



- 10 -

Doktoranden, üblicherweise in befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt werden. Demnach ist vom Landesarbeitsgericht der Begriff der Gerichtsbekanntheit nicht verkannt worden.

5. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat gebunden ist (siehe oben Ziff. I und Ziff. II 3 und 4), hatte der Kläger in den ersten 2 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 auf Seite 23 seines Urteils festgestellten Tätigkeiten. Während der Vertragsverlängerung in der Zeit von März 1975 bis zum März 1976 hat der Kläger Gelegenheit gehabt, sich wissenschaftlich weiterzubilden, er hat an seiner Promotion gearbeitet und sie nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts auch abschließen können. Während der letzten vier Semester hat er selbst Seminare abgehalten und dadurch wertvolle pädagogische Kenntnisse erworben. Außerdem ist der Abschluß von Zeitverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern - wie dem Kläger - 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. Diese Beurteilung entspricht auch § 21 des Hessischen Universitätsgesetzes, nachdem es Aufgabe der Fachbereiche der Universität ist, u.a. auch den wissenschaftlichen Nachwuchs heranzubilden. Der Zweite Senat hat in seinem Urteil vom 31. Oktober 1974 (AP Nr. 39 zu § 62o 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

- 11 -



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



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.

6. 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 wissenschaftlicher 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 Bestandschutz 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 vom Kläger teilweise wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Universität ständig anfallen (vgl. BAG AP Nrn. 39, 40 zu § 62o BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

7. 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 § 62o BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Das Landesarbeitsgericht hat insoweit festgestellt, daß die Befristungen insgesamt



gerechtfertigt waren; der Kläger habe während des ersten befristeten Vertrages 2 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 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 Befristetes Arbeitsverhältnis 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 Würigung des Tatrichters, die, sofern sie vertretbar sind, einer abweichenden Beurteilung des Revisionsgerichts entzogen sind (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch).

8. Entgegen der Ansicht der Revision ist es unerheblich, ob sich das Landesarbeitsgericht etwa mit seinem eigenen zu Beginn des Urteils erarbeiteten rechtlichen Ausgangspunkt im Verlauf seiner weiteren Erörterungen in Widerspruch gesetzt hat. Entscheidend ist allein, daß die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Befristungen als sachlich gerechtfertigt erscheinen lassen. Dies ist der Fall, wie oben ausgeführt worden ist.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Dr. Auffarth

Roeper

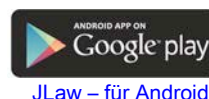
Dr. Fenge

Dr. Michels

Rose



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)