

Aktenzeichen: 7 AZR 147/93  
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. April 1994  
- 7 AZR 147/93 -

I. Arbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 02. April 1992  
- 19 Ca 8313/91 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 13. Januar 1993  
- 8 Sa 114/92 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein  
Für die Fachpresse : Nein  
Für das Bundesarchiv : Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Befristung; Nichtausschöpfen der zulässigen Höchstfrist

Gesetz:

HRG § 57 a Satz 2, § 57 b Abs. 2 Nr. 1 und 5, § 57 c; BGB  
§ 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Grundsätzlich keine rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die Höchstgrenzen des § 57 c Abs. 2 bis 5 HRG auszuschöpfen; Gleichbehandlungsgrundsatz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 147/93

-----  
8 Sa 114/92 Berlin

Verkündet am  
13. April 1994

Klapp,  
Reg.-Hauptsekretär  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

*[Faint, illegible text]*

*[Faint, illegible text]*

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. April 1994 durch den Richter Prof. Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richter Schliemann und Kremhelmer sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Koch und die ehrenamtliche Richterin Lappe für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des  
Landesarbeitsgerichts Berlin vom 13. Januar 1993  
- 8 Sa 114/92 - wird auf seine Kosten zurückge-  
wiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der Befristung  
ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Beklagte beschäftigte den Kläger aufgrund zweier befristeter Arbeitsverträge vom 1. Oktober 1985 bis 30. September 1987 und vom 15. Juli 1990 bis 14. Juli 1993 als "nicht vollbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter ... mit 2/3 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit". Der Arbeitsvertrag vom 9. Oktober 1985 wurde "aus dem Grund gemäß § 57 b Abs. 2 Nr. 5 Hochschulrahmengesetz (HRG)" befristet geschlossen. In § 3 dieses Arbeitsvertrages vereinbarten die Parteien, daß die Beschäftigung "auch der Weiterbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Vorbereitung einer Promotion" diene.

Der Arbeitsvertrag vom 14. August 1990 enthielt u. a. folgende Vereinbarungen:

"§ 1

(1) ...

Das Arbeitsverhältnis ist aus dem Grund gemäß  
§ 57 b Abs. 2 Nr. 1 Hochschulrahmengesetz (HRG)  
befristet.



Auf die höchstzulässige Beschäftigungsdauer wird das Arbeitsverhältnis gemäß § 57b Abs. 2 Nr. 5 HRG vom 01.10.1985 bis 30.09.1987 gemäß Arbeitsvertrag vom 09.10.1985 angerechnet.

Das Arbeitsverhältnis endet daher am 14.07.1993, ohne daß es einer Kündigung bedarf.

(2) ...

### § 3

(1) Dem wissenschaftlichen Mitarbeiter obliegen insbesondere folgende Aufgaben:  
Durchführung von Lehrveranstaltungen der Sportsoziologie, Mitarbeit an soziologischen und sozialphilosophischen Forschungsprojekten.

(2) Die Beschäftigung dient auch der Weiterbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Vorbereitung einer Promotion auf dem Gebiet "Die Olympischen Spiele 1936 und die Ideologie des Sports im deutschen Faschismus", unter der wissenschaftlichen Betreuung von Herrn Universitätsprofessor Dr. Gunter Gebauer (Institut für Sportwissenschaft).

(3) ..."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, auch die Dauer der Befristung seines Arbeitsverhältnisses habe eines sachlichen Grundes bedurft. Die darlegungs- und beweispflichtige Beklagte habe aber dazu nichts vorgetragen. Sie schließe mit ihren wissenschaftlichen Mitarbeitern in der Regel Fünf-Jahres-Arbeitsverträge. Die kürzere Laufzeit des Arbeitsvertrages vom 14. August 1990 beruhe auf der fehlerhaften Berechnung der zulässigen Vertragsdauer. Nach dem Gesetzeswortlaut des § 57 c Abs. 3 HRG habe die Beschäftigungszeit des ersten Arbeitsvertrages nicht angerechnet werden dürfen. § 13 der Verordnung über wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (WissMAVO) ändere daran nichts. Für diese landesrechtliche Verordnung fehle eine ausreichende Ermächtigungsgrundlage.



Der Kläger hat beantragt festzustellen,

daß sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten über  
den 14. Juli 1993 hinaus unbefristet fortbesteht,

hilfsweise,

daß es mindestens bis zum 15. Juli 1995 zu den  
jetzigen Bedingungen fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat  
die Auffassung vertreten, die Dauer der Befristung bedürfe keines  
sachlichen Grundes, sondern könne nach § 57 c Abs. 1 Satz 1 HRG  
frei vereinbart werden. § 57 c Abs. 2 und 3 HRG enthalte ledig-  
lich eine Obergrenze. Der Arbeitgeber sei aber nicht gehindert,  
eine kürzere Vertragszeit zu vereinbaren. Im übrigen sei die An-  
rechnung des Eingangsvertrages in § 13 Abs. 1 Nr. 2 WissMAVO vor-  
geschrieben. Diese landesrechtliche Vorschrift sei auch wirksam.  
Ermächtigungsgrundlage für diese Verordnung sei § 110 Abs. 5 des  
Berliner Hochschulgesetzes vom 13. November 1986 gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesar-  
beitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der  
vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Klä-  
ger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurück-  
weisung der Revision beantragt.



## E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht sowohl den Haupt- als auch den Hilfsantrag abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund der wirksam vereinbarten Befristung mit Ablauf des 14. Juli 1993.

I. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats seit dem Urteil vom 8. Mai 1985 (BAGE 49, 73, 78 ff. = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe; vgl. u.a. BAGE 60, 1, 4 = AP Nr. 125 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; Urteil vom 19. August 1992 - 7 AZR 560/91 - AP Nr. 2 zu § 57 b HRG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu I 1 a der Gründe; Urteil vom 28. Oktober 1992 - 7 AZR 220/92 -, n.v., zu II der Gründe; Urteil vom 21. April 1993 - 7 AZR 376/92 - NZA 1994, 258 ff., zu II 3 der Gründe) ist nur noch die im letzten vorbehaltlos geschlossenen Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Die im Arbeitsvertrag vom 14. August 1990 enthaltene Befristung ist zulässig.

II. Nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter rechtfertigt, auch vor, wenn die Beschäftigung des Arbeitnehmers mit wissenschaftlichen Dienstleistungen auch seiner Weiterbildung als wissenschaftlicher Nachwuchs dient. Diese Voraussetzungen sind nach dem unstreitigen Parteivorbringen erfüllt.



1. Der Kläger war an der Freien Universität Berlin als wissenschaftlicher Mitarbeiter i.S.d. § 53 Abs. 1 HRG tätig. Die ihm obliegenden Aufgaben (Durchführung von Lehrveranstaltungen der Sportsoziologie; Mitarbeit an soziologischen und sozialphilosophischen Forschungsprojekten) waren wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre. Da dem Kläger mit dieser Beschäftigung Gelegenheit zur Promotion und damit zur Erlangung der für einen wissenschaftlichen Beruf erforderlichen Qualifikation gegeben wurde, diente sie auch seiner Weiterbildung als wissenschaftlicher Nachwuchs.

2. Entgegen der Ansicht des Klägers bedurfte die Befristungsdauer keines weiteren sachlichen Grundes. Ein derartiges Erfordernis läßt sich nicht dem § 57 a Satz 2 HRG entnehmen. Nach dieser Bestimmung sind die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge nur insoweit anzuwenden, als sie den Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes nicht widersprechen.

a) Nach § 57 c Abs. 1 HRG richtet sich die Dauer der Befristung eines Arbeitsvertrages in den Fällen des § 57 b Abs. 2 bis 4 HRG "ausschließlich nach den vertraglichen Vereinbarungen". Sie muß sich lediglich im Rahmen des § 57 c Abs. 2 bis 6 HRG halten und kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. Diese Schranken sind im Arbeitsvertrag vom 14. August 1990 beachtet worden.



aa) Einen sachlichen Grund für die Dauer der Befristung selbst verlangt § 57 c Abs. 1 HRG gerade nicht. Vielmehr hat der Gesetzgeber auf ein derartiges Erfordernis ausdrücklich verzichtet und es den Parteien überlassen, welche Befristungsdauer sie innerhalb der vorgeschriebenen Höchstgrenzen vereinbaren (BAG Urteil vom 19. August 1992 - 7 AZR 560/91 - AP Nr. 2 zu § 57 b HRG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu I 2 b cc der Gründe). In der Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung (BT-Drucks. 10/2283, S. 11) heißt es zu § 57 c Abs. 1 HRG:

"... Die Bestimmung der Vertragsdauer soll innerhalb der zeitlichen Grenzen der Absätze 2 bis 4 allein den Parteien überlassen bleiben. Von einer häufig unsicheren - weil im Einzelfall von einer Vielzahl von Elementen und Bewertungen abhängigen - Prognose des Arbeitgebers darüber, wie lange die sachlichen Gründe für die Befristung vorliegen werden, ist die Wirksamkeit der Vereinbarung über die Dauer danach nicht mehr abhängig. ... Im Rahmen der Höchstgrenzen nach Absatz 2 ist jede Vereinbarung über eine kalendermäßige bestimmte oder bestimmbare Dauer zulässig. Dadurch wird eine rechtlich sichere Grundlage für ein flexibles Reagieren auf die jeweiligen Bedürfnisse der Forschung und der Nachwuchsförderung geschaffen. ..."

bb) Im übrigen würden auch die allgemeinen Grundsätze über befristete Arbeitsverträge - jedenfalls im vorliegenden Fall - zu keinem anderen Ergebnis führen. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats (vgl. BAGE 59, 265, 271 ff. = AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III der Gründe; Urteil vom 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - AP Nr. 126 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 b bb der Gründe; Urteil vom 8. April 1992 - 7 AZR 136/91 -, n. v., zu III 1 und 2 der Gründe; Urteil vom 10. Juni 1992 - 7 AZR 345/91 -, n. v., zu III 3 der Gründe) be-



darf es zur Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses außer eines sachlichen Grundes für die Befristung nicht noch zusätzlich einer besonderen sachlichen Rechtfertigung der gewählten Dauer der Befristung. Die im Einzelfall vereinbarte Befristungsdauer hat nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst. Die im Arbeitsvertrag vom 14. August 1990 vereinbarte Befristungsdauer von drei Jahren läßt nicht den Schluß zu, daß der angegebene Befristungsgrund überhaupt nicht vorliegt oder nur vorgeschoben ist.

b) Die Dauer der Befristung ist im Arbeitsvertrag kalendermäßig bestimmt, so daß die Anforderung des § 57 c Abs. 1 Satz 2 HRG erfüllt ist. Die in § 57 c Abs. 2 HRG festgelegte Höchstgrenze für die Befristungsdauer ist nicht überschritten worden.

3. Die Parteien vereinbarten im Arbeitsvertrag vom 14. August 1990, daß ihr befristetes Arbeitsverhältnis am 14. Juli 1993 enden solle. In § 1 dieses Arbeitsvertrages wurde zwar erwähnt, daß "auf die höchstzulässige Beschäftigungsdauer das Arbeitsverhältnis gemäß § 57 b Abs. 2 Nr. 5 HRG vom 01.10.1985 bis 30.09.1987 gemäß Arbeitsvertrag vom 09.10.1985 angerechnet" werde. Daraus läßt sich aber nicht ableiten, das Arbeitsverhältnis habe unabhängig von dem im Arbeitsvertrag genannten Datum bis zum Ablauf der höchstzulässigen Befristungsdauer fortbestehen sollen. Mit der Angabe eines bestimmten Kalendertages im Arbeitsvertrag sollte vielmehr der Beendigungszeitpunkt klar und eindeutig festgelegt werden. Der Hinweis auf die Berechnung der höchst-



zulässigen Beschäftigungsdauer setzte den Kläger davon in Kenntnis, daß nach der Rechtsauffassung der Beklagten weder eine längere Befristung noch der Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages nach dem Hochschulrahmengesetz in Betracht kam. Dies ermöglichte es dem Kläger, sich bei seiner Promotion und seinen Planungen darauf einzustellen.

4. Entgegen der Ansicht des Klägers ist es unerheblich, ob die Parteien eine längere Befristungsdauer hätten vereinbaren können.

a) § 57 c Abs. 2 bis 5 HRG regelt nach seinem ausdrücklichen Wortlaut lediglich Höchstgrenzen. Eine rechtliche Verpflichtung, diese Höchstgrenzen auszuschöpfen, läßt sich dem § 57 c HRG nicht entnehmen. Im Gegenteil: § 57 c Abs. 1 Satz 1 HRG hat die Festlegung der Vertragsdauer innerhalb der Höchstgrenzen der freien Parteidisposition übertragen und die Regelungsbefugnis der Arbeitsvertragsparteien nicht weiter eingeschränkt.

b) Ebensowenig kann der Ansicht des Klägers gefolgt werden, § 57 c Abs. 3 HRG stehe der vereinbarten Befristungsdauer entgegen. Diese Bestimmung regelt lediglich die Berechnung der Höchstgrenze und ermöglicht, soweit befristete Arbeitsverträge dem Mitarbeiter Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion geben, eine längere Befristungsdauer. § 57 c Abs. 3 HRG ergänzt demnach die Höchstgrenzenvorschrift des § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG, schränkt aber die durch § 57 c Abs. 1 HRG gewährleistete Vertragsfreiheit nicht ein, so daß die Beklagte von den Möglichkeiten, die § 57 c Abs. 3 HRG eröffnet, keinen Gebrauch machen mußte.



5. Die vereinbarte Befristungsdauer verstößt auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Unter welchen Voraussetzungen der Gleichbehandlungsgrundsatz unter Berücksichtigung des § 57 c Abs. 1 Satz 1 HRG auf Befristungsvereinbarungen nach dem Hochschulrahmengesetz anwendbar ist, kann offenbleiben. Durch die im Arbeitsvertrag vom 14. August 1990 vereinbarte Befristungsdauer von drei Jahren stellte die Beklagte den Kläger nicht ohne sachlichen Grund schlechter als die übrigen befristet eingestellten Arbeitnehmer. Es ist unerheblich, daß die Beklagte befristete Arbeitsverträge in der Regel auf fünf Jahre schloß, jedoch nach einem Eingangsvertrag i.S.d. § 57 b Abs. 2 Nr. 5 HRG beim Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages nach dem Hochschulrahmengesetz eine um die vorausgegangene Befristungsdauer verkürzte Laufzeit vereinbarte. Unabhängig davon, ob die Zusammenrechnungsvorschrift des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG die sogenannten Eingangsverträge i.S.d. § 57 b Abs. 2 Nr. 5 HRG erfaßt oder nicht erfaßt, war es jedenfalls sachlich gerechtfertigt und nicht willkürlich, daß die Beklagte die sogenannten Eingangsverträge i.S.d. § 57 b Abs. 2 Nr. 5 HRG ebenso behandelte wie die nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 HRG geschlossenen befristeten Arbeitsverträge, zumal die dem Kläger übertragenen Aufgaben und die Zwecke der beiden befristeten Arbeitsverträge keine rechtserheblichen Unterschiede aufwiesen.

6. Ebenso ist es - entgegen der Ansicht des Klägers - unerheblich, daß beide befristeten Arbeitsverträge auch seiner Promotion dienten und § 57 c Abs. 3 HRG Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4, soweit er Gelegenheit



zur Vorbereitung einer Promotion gibt, bei der Berechnung der Höchstgrenze ausklammert. Im vorliegenden Fall kommt es auch nicht darauf an, welchen Inhalt und welche Bedeutung die Regelungen des § 13 WissMAVO im einzelnen haben, inwieweit sie verfassungswidrig sind und ob eine verfassungskonforme Auslegung in Betracht kommt.

a) Ein Rechtsirrtum der Beklagten über die Berechnung der Höchstgrenze für befristete Arbeitsverträge nach dem Hochschulrahmengesetz ändert nichts daran, daß die im Arbeitsvertrag vom 14. August 1990 vereinbarte Befristungsdauer wirksam ist. Die Beklagte war nicht verpflichtet, die Höchstgrenze auszuschöpfen und einen längerfristigen Arbeitsvertrag abzuschließen. Bereits mit dem Eingangsvertrag vom 9. Oktober 1985 wurde dem Kläger Gelegenheit zur Promotion gegeben. Zusammen mit dem weiteren befristeten Arbeitsvertrag vom 14. August 1990 ergab sich eine Beschäftigungszeit von insgesamt fünf Jahren. Der Gleichbehandlungsgrundsatz führt nicht dazu, daß die Beklagte mit Arbeitnehmern, denen sowohl im Eingangsvertrag als auch in einem weiteren nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 HRG geschlossenen befristeten Arbeitsvertrag Gelegenheit zur Promotion gegeben werden soll, im zweiten Arbeitsvertrag eine insgesamt längere Befristungsdauer vereinbaren muß. Da sich Promotionen zumindest häufig und nicht nur in Ausnahmefällen innerhalb von fünf Jahren abschließen lassen, war es jedenfalls nicht willkürlich und sachfremd, den zweiten Arbeitsvertrag mit dem Kläger auf drei Jahre zu befristen.



b) Ob und unter welchen Voraussetzungen der Kläger zur Erlangung der Promotion den Abschluß eines dritten Arbeitsvertrages hätte verlangen können, spielt im vorliegenden Rechtsstreit keine Rolle. Der Streitgegenstand sowohl des Hauptantrages als auch des Hilfsantrages beschränkt sich auf Feststellungen zur Dauer des zweiten Arbeitsvertrages. Eine Leistungsklage auf Abschluß eines dritten Arbeitsvertrages ist nicht erhoben worden.

Dr. Steckhan

Richter Schliemann  
ist wegen Urlaubs  
an der Unterschrift  
verhindert.

Kremhelmer

Dr. Steckhan

Dr. Koch

Lappe



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

