

Aktenzeichen: 7 AZR 177/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 5. September 1986
- 7 AZR 177/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 13. September 1984
Berlin - 19 Ca 61/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 11. Februar 1985
Berlin - 12 Sa 104/84 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung; Förderung des wissenschaftl. Nachwuchses

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 177/85

12 Sa 104/84 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. September 1986

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. September 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Jubelgas für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Berlin vom 11. Februar



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



Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 darüber, ob der Kläger über den 31. August 1984 hinaus in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten steht.

Der Kläger, der im Jahre 1977 mit der Arbeit an einer Dissertation begonnen hatte und seit Juli 1978 ein Graduierten-Stipendium erhielt, bewarb sich mit Schreiben vom 8. Mai 1979 um eine von der Beklagten als für fünf Jahre besetzbar ausgeschriebene Stelle eines wissenschaftlichen Mitarbeiters für die Mitarbeit im Forschungsvorhaben "Probleme des Verhältnisses von Bildungs- und Beschäftigungssystemen" sowie in der Lehre. Das genannte Forschungsvorhaben war auf drei Jahre projektiert. In seinem Bewerbungsschreiben machte der Kläger unter Hinweis auf seine Magisterarbeit und sein Dissertationsvorhaben "Technologische Entwicklung und Bildungssystem - die Durchsetzungsbedingungen technologischer Prozesse als Problem bildungspolitischer Theorie- und Modellbildung, dargestellt am Beispiel des Rechnerunterstützten Zeichnens und Konstruierens (CAD)" deutlich, daß sein Erkenntnis- und Forschungsinteresse im Rahmen des Forschungsvorhabens der ausgeschriebenen Stelle liege.

Unter dem 30. August 1979 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag ab. Aufgrund dieses Vertrages sollte der Kläger un-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

ter Inbezugnahme des Bundes-Angestelltentarifvertrages - insbesondere der SR 2 y zum BAT - für die Zeit vom 1. September 1979 bis zum 31. August 1984 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich 2 der Beklagten beschäftigt werden. Der Vertrag enthält u.a. folgende Regelungen:

- 5.2 Der Einsatz erfolgt insbesondere im Forschungsprojekt 'Probleme des Verhältnisses von Bildungs- und Beschäftigungssystemen' sowie nach besonderer Einsatzregelung der nach den Vorschriften der BerlHG zuständigen Stelle.

....

7. Es besteht Einvernehmen darüber, daß der Arbeitnehmer auf einer Stelle geführt wird, die im Haushaltsplan für die zeitlich befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (§ 4 Abs. 4 BerlHG) vorgesehen ist und daß seine Beschäftigung auch seiner wissenschaftlichen Weiterbildung dient."

Mit seiner am 17. Mai 1984 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die in seinem Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung sei unwirksam. Insbesondere könne sich die Beklagte nicht darauf berufen, seine Beschäftigung habe auch der Arbeit an seiner Dissertation gedient, da das Dissertationsvorhaben nicht Gegenstand des Arbeitsvertrages geworden sei. Die für seine Einstellung maßgeblich gewordene Stellungnahme von Frau Prof. Dr. A vom 14. Juni 1979 gehe davon aus, daß seine Dissertation kurz vor dem Abschluß stehe. Die von ihm fünf Jahre lang erbrachte Tätigkeit habe ihm keine Möglichkeit geboten, eine bestimmte Berufsqualifizierung zu erlangen. Er habe auch keine Dienstbefreiung zur Bearbeitung der Dissertation erhalten.



Es sei für ihn ausgeschlossen, ein Patent des
JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Forschungsprojektes seine eigene Dissertation weiterzuentwickeln.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht am 31. August 1984 geendet hat, sondern als unbefristetes fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsvertrages sei zulässig. Schon im Hinblick auf das Dissertationsvorhaben des Klägers habe seine Beschäftigung seiner wissenschaftlichen Weiterbildung gedient. Im übrigen habe das Dissertationsthema des Klägers bei seiner Einstellung eine nicht unerhebliche Rolle gespielt. Der Kläger habe auch während der Dauer seines Beschäftigungsverhältnisses genügend Gelegenheit zur eigenen Weiterqualifizierung gehabt. Die einer Hochschule gesetzlich vorgegebene Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, fordere den Abschluß befristeter Arbeitsverträge.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt, die Tätigkeit des Klägers habe auch seiner wissenschaftlichen Weiterbildung mit dem Ziel des Abschlusses der Promotion gedient. Um einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses anzuerkennen, sei eine Freistellung für das Dissertationsvorhaben nicht erforderlich.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Re-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vision verfolgt der Kläger seinen erstinstanzlichen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien ist rechtswirksam, so daß das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der vertraglichen Frist am 31. August 1984 beendet worden ist.

I. Für die vereinbarte Befristung lag ein sachlicher Grund vor.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 39, 38; 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 68 und 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jeweils mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Falle hätte ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

2. Von diesen Grundsätzen ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es hat einen sachlichen Grund für die vereinbarte Befristung darin gesehen, daß die Beschäftigung des Klägers im Vollzeitarbeitsverhältnis konkret zur Durchführung seiner Dissertation gedient habe, und hierzu im wesentlichen ausgeführt: Der Kläger habe aus seinen wissenschaftlichen Dienstleistungen zugleich unmittelbaren Nutzen für die Bearbeitung seiner Dissertation ziehen können. Eine solche Möglichkeit der unmittelbaren Verknüpfung von wissenschaftlicher Dienstleistung und eigener wissenschaftlicher Arbeit reiche auch dann für die Annahme eines konkreten Weiterbildungszwecks der Beschäftigung aus, wenn dem wissenschaftlichen Mitarbeiter kein festumrissener Anspruch auf eigene Forschungstätigkeit eingeräumt worden sei. Daß der Kläger hier einen solchen Nutzen habe ziehen können, ergebe sich aus dem inhaltlichen Zusammenhang zwischen dem Forschungsprojekt, an dem er mitzuarbeiten hatte, und seinem Dissertationsthema; dieser Zusammenhang werde aus dem Bewerbungsschreiben des Klägers vom 8. Mai 1979 besonders deutlich. Bei einer solchen inhaltlichen Berührung zwischen dem Forschungsprojekt und der Dissertation sei es eine Erfahrungstatsache, daß wissenschaftliche Arbeit an einem Forschungsprojekt im Rahmen eines Sachkomplexes vielfältige Erkenntnisgewinne mit sich bringe, die der eigenen Forschungsarbeit unmittelbar zugute kämen. Deshalb könne sich der Kläger auch nicht darauf berufen, ihm sei für die Arbeit an seiner Dissertation keine ausreichende Zeit eingeräumt worden.



-7-

3. Die Revision wendet sich mit beachtlichen Gründen gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beschäftigung des Klägers habe dazu gedient, ihm die Promotion zu ermöglichen. Gegen diese Annahme spricht insbesondere, daß die für die Einstellung des Klägers maßgeblich gewesene Begutachtung durch Frau Prof.

Dr. A davon ausging, daß die Dissertation des Klägers kurz vor dem Abschluß stehe. Bei dieser Sachlage erscheint die vereinbarte Befristungsdauer von fünf Jahren als unverständlich, wenn es der Sachgrund der Befristung gewesen sein sollte, dem Kläger den Abschluß seiner Promotion zu ermöglichen. Die gewählte Dauer der Befristung stünde dann nicht mehr im Einklang mit dem Befristungsgrund.

4. Indessen kann unentschieden bleiben, ob die Annahme des Landesarbeitsgerichts zur Promotion des Klägers als Sachgrund der Befristung zutrifft oder nicht. Auch wenn man in diesem Punkte der Ansicht der Revision folgt, erweist sich die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien als rechtswirksam. Nach den im Vertrag vom 30. August 1979 getroffenen Vereinbarungen waren sich die Parteien darüber einig, daß der Kläger auf einer Stelle geführt wird, die im Haushaltsplan für die zeitlich befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (§ 4 Abs. 4 BerlHG) vorgesehen ist, und daß seine Beschäftigung auch seiner wissenschaftlichen Weiterbildung dient. Dieser Gesichtspunkt der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses trägt die vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der erkennende Senat hat mit Urteil vom 12. Februar 1986 (- 7 AZR 482/84 - zur Veröffentlichung bestimmt; vgl. auch Senatsurteil vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 620/84 - unveröffentlicht) entschieden, daß die den Hochschulen gesetzlich zugewiesene Aufgabe der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter sachlich rechtfertigen kann. Hierfür ist nicht erforderlich, daß die Tätigkeit des wissenschaftlichen Mitarbeiters von vornherein auf eine bestimmte formale wissenschaftliche Qualifikation, wie etwa eine Promotion, ausgerichtet ist. Vielmehr genügt es, wenn dem wissenschaftlichen Mitarbeiter aufgrund seiner vertraglichen Tätigkeit, insbesondere auch aufgrund seiner Mitarbeit an Forschungsprojekten eines Hochschullehrers, eine vertiefte Beschäftigung mit wissenschaftlichen Fragestellungen, Arbeitsweisen und Methoden ermöglicht wird und er sich dadurch über die im Studium bereits erworbenen Kenntnisse hinaus wissenschaftlich fort- und weiterbilden kann.

Schon nach der bisherigen ständigen Rechtsprechung des erkennenden Senats (Urteile vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - und vom 30. September 1981 - 7 AZR 467/79 - BAG 36, 171 und 235 = AP Nr. 60 und 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und im Anschluß hieran des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 6. Mai 1982 - 2 AZR 1037/79 - BAG 38, 372 = AP Nr. 67 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) sind Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich zum Zwecke der Weiterbildung als Typen zulässiger Zeitverträge anerkannt, wenn neben der Erfüllung von Dienstleistungsaufgaben die



-9-

Gelegenheit zu einer wissenschaftlichen Qualifikation, wie etwa der Promotion, oder zu einer ähnlich qualifizierten speziellen Weiterbildung in Forschung und Lehre gegeben wird. Hierbei ist es unerheblich, ob die wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Universität ständig anfallen und ob der wissenschaftliche Mitarbeiter nach der Gestaltung seines Arbeitsvertrages in zeitlich bestimmtem oder prozentualem Umfang von den Dienstleistungen freigestellt wird.

Soweit in dieser Rechtsprechung ein spezieller Fort- und Weiterbildungszweck gefordert wurde, ist dies, wie der erkennende Senat in seinem bereits angeführten Urteil vom 12. Februar 1986 näher ausgeführt hat, nicht dahin zu verstehen, das Arbeitsverhältnis des wissenschaftlichen Mitarbeiters müsse der Erlangung einer bestimmten formalen wissenschaftlichen Qualifikation, beispielsweise einer Promotion oder Habilitation, dienen oder darauf angelegt sein, dem Mitarbeiter für eine bestimmte, von ihm bereits angestrebte spätere berufliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Hochschule gezielt das dazu nötige Spezialwissen zu verschaffen. Das Erfordernis eines speziellen Fort- und Weiterbildungszwecks sollte vielmehr lediglich der Abgrenzung zur allgemeinen Fort- und Weiterbildung dienen, die mit nahezu jeder Tätigkeit verbunden ist und daher zur Rechtfertigung einer Befristung nicht ausreicht.

Nach diesen Grundsätzen, an denen der Senat festhält, erweist sich die vorliegende Befristung auch dann als sachlich gerechtfertigt, wenn das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht seiner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-10-

Promotion dienen sollte. Denn nach den im Vertrag vom 30. August 1979 getroffenen Vereinbarungen sollte es der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen sowie insbesondere durch die Mitarbeit des Klägers im Forschungsprojekt "Probleme des Verhältnisses von Bildungs- und Beschäftigungssystemen", das nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts überdies enge Berührung mit dem Promotionsthema des Klägers hatte, die wissenschaftliche Weiterbildung des Klägers ermöglichen. Damit war die vertragliche Beschäftigung des Klägers auch ihrer Art nach geeignet, die wissenschaftliche Fort- und Weiterbildung des Klägers auf seinem Fachgebiet nachhaltig zu fördern; sie entsprach damit auch der Zweckbestimmung der Stelle, die der Kläger innehatte.

5. Ist mithin im Entscheidungsfall der Fort- und Weiterbildungszweck des Arbeitsverhältnisses als sachlicher Befristungsgrund anzuerkennen, so ergeben sich auch keine Bedenken aus der fünfjährigen Dauer der vereinbarten Befristung. Denn mit diesem Befristungsgrund steht sie im Einklang. Der erkennende Senat hat in seinem angeführten Urteil vom 12. Februar 1986 ausgeführt, daß die vereinbarte Dauer eines der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung dienenden Arbeitsvertrages nicht so kurz bemessen sein darf, daß in ihr eine ins Gewicht fallende Verbesserung der wissenschaftlichen Qualifikation des Mitarbeiters nicht erreicht werden kann. Andererseits darf sie nicht übermäßig ausgedehnt werden, damit die Zweckbestimmung der Stelle, auch anderen jungen Wissenschaftlern gleiche Chancen zur wissenschaftlichen Weiterbildung zu geben und damit der Nachwuchsförderung zu dienen, er-



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

jeweili-

- 11 -

ligen Einzelfall angemessen ist, muß weitgehend der fachlichen Beurteilung der dafür zuständigen Stellen der Hochschule überlassen bleiben, die insoweit einen erheblichen Beurteilungsspielraum haben.

Im Entscheidungsfall war das Forschungsprojekt "Probleme des Verhältnisses von Bildungs- und Beschäftigungssystemen" zwar nur auf drei Jahre projektiert. Der Kläger wurde jedoch nicht nur für die Mitarbeit an diesem Projekt angestellt; die Beklagte hatte sich vorbehalten, den Kläger auch anderweitig wissenschaftlich einzusetzen. Unter diesen Umständen ist kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, daß sich die Beklagte durch die Ausschöpfung der nach der Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2 y BAT höchstzulässigen fünfjährigen Dauer eines Zeitvertrages nicht im Rahmen des ihr zustehenden Beurteilungsspielraums gehalten hätte.

II. Das Landesarbeitsgericht hat ebenfalls zutreffend erkannt, daß gegen die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung auch keine formellen Bedenken aus den Bestimmungen der SR 2 y BAT sprechen.

Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2 y BAT ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Welche Ausdrucksweise dabei zu verwenden ist, ist nicht vorgeschrieben. Nach Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 SR 2 y BAT ist im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten weiterhin die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

Diese Anforderungen sind erfüllt. Im Arbeitsvertrag ist ausdrücklich unter Ziff. 1 bestimmt, daß der Kläger als "Zeitangestellter" eingestellt wird. Im Anschluß an die Regelung der Probezeit in Ziff. 2 des Vertrages ist in Ziff. 3.1 bestimmt, daß das Arbeitsverhältnis spätestens am 31. August 1984 endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Der Angabe des Vertragszwecks und insbesondere des Befristungsgrundes bedarf es im Arbeitsvertrag nicht; überdies sind diese Angaben im vorliegenden Arbeitsvertrag vom 30. August 1979 enthalten.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Dr. Scholz

Jubelgas

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)