

Aktenzeichen: 7 AZR 18/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 20. Juni 1986

- 7 AZR 18/85 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 20. März 1984

Bonn

- 1 (3) Ca 2069/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. November 1984

Köln

- 2 Sa 595/84 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Befristung zwecks allg. Weiterbildung und Habilitation

Gesetz: BGB § 620 Abs. 1

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](#)

AZR 18/85

Sa 595/84 Köln

erkündet am  
0. Juni 1986

euner,  
mtsinspektor  
ls Urkundsbeamter  
er Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Bea für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 28. November 1984 - 2 Sa 595/84 - 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)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

### Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger ist belgischer Staatsangehöriger. Er war ab dem 1. November 1970 im Sprachwissenschaftlichen Institut der Universität B beschäftigt, und zwar bis zum 31. Oktober 1974 als wissenschaftliche Hilfskraft mit 100 Stunden/Monat und vom 1. November 1974 bis zum 31. Oktober 1979 als Verwalter der Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten. In dieser Zeit arbeitete er an seiner Dissertation. Nach erfolgreichem Abschluß der Promotion im Sommersemester 1979 wurde er aufgrund des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 16. November 1979 für die Zeit vom 1. November 1979 bis zum 14. Juni 1983 als wissenschaftlicher Angestellter - Zeitangestellter - unter Einstufung in die VergGr. II a BAT eingestellt. Der Arbeitsvertrag verweist auf den BAT und die ergänzenden oder ändernden Tarifverträge und enthält unter "§ 6 Nebenabreden" folgende Regelung:

"Dieser Arbeitsvertrag hat den Zweck, Herrn Dr. des. L durch die Beschäftigung gleichzeitig die persönliche Weiterbildung und Qualifikation zum wissenschaftlichen Nachwuchs zu ermöglichen. Die Befristung des Arbeitsvertrages erfolgt, um auch anderen Nachwuchsberatern zu gegebener Zeit die gleichen Chancen bieten zu können."

Der Direktor des Sprachwissenschaftlichen Instituts hatte sich schon vor Abschluß des Arbeitsvertrages um eine Einstellung des Klägers als wissenschaftlicher Assistent im Beamtenverhältnis auf Widerruf bemüht. Dies wurde vom Rektorat der Universität abgelehnt, da der Kläger nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besaß. In einem Schreiben des Institutsdirektors an den Rektor vom 17. Oktober 1979 wird das Arbeitsgebiet des Klägers im einzelnen beschrieben; sodann heißt es:

"Abschließend möchte ich feststellen, daß dem Direktorium des Sprachwissenschaftlichen Instituts weiterhin daran gelegen ist, Herrn Dr. des. L als wissenschaftlichen Assistenten einzustellen, um ihm die Möglichkeit zu ermöglichen, die seiner Begabung und seinen wissenschaftlichen Fähigkeiten entspricht."



[JLaw - Gesetz und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200.000 Gesetze  
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

In einem weiteren Schreiben vom 12. Dezember 1979 teilte der Institutsdirektor dem Rektor mit, es sei zunächst von der Möglichkeit Gebrauch gemacht worden, den Kläger als wissenschaftlichen Angestellten einzustellen. An der B Uni- versität gebe es jedoch für die Beschäftigung von Ausländern als Beamte auf Widerruf Präzedenzfälle, daher werde die Übernahme des Klägers in das Beamtenverhältnis auf Widerruf als wissenschaftlicher Assistent beantragt; dem Kläger solle dadurch Gelegenheit gegeben werden, neben seiner Lehr- und Verwaltungstätigkeit am Institut in ausreichendem Maße für seine Habilitation zu arbeiten..Zu einer Übernahme in das Beamtenverhältnis kam es jedoch nicht.

Durch Vertrag vom 16. März 1983 wurde das Arbeitsverhältnis einvernehmlich bis zum 31. Oktober 1983 unter im übrigen unveränderten Bedingungen verlängert. In diesem Vertrag heißt es:

"Grund und Dauer der Befristung ergeben sich aus der Erklärung des Institutsdirektors vom 14.3.1983, wonach die Herrn Dr. L über- tragenen Aufgaben bis zum o.g. Zeitpunkt abgeschlossen sein werden."

Das obengenannte Schreiben vom 14. März 1983 an den Rektor lautet wie folgt:

"... beantrage ich die Verlängerung von Herrn Dr. L bis zum 31.10.1983, damit Herr L während dieser Zeit die ihm vom Institut übertragenen Aufgaben durchführen bzw. abschließen kann. In den Aufgabenbereich des Herrn Dr. L fallen: seine Lehrtätigkeit in baltischer und klassischer Philologie sowie allgemeiner Sprachwissenschaft (für das Sommersemester sind die Ankündigungen im Vorlesungsverzeichnis eingetragen), seine Arbeiten für die Bibliothek des Sprachwissenschaftlichen Institutes, Verwaltungstätigkeit als Assistent..."



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

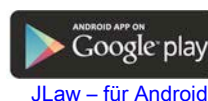


Während seiner Beschäftigung als wissenschaftlicher Angestellter hat der Kläger vertragsgemäß Lehrtätigkeit ausgeübt und war mit der systematischen Einordnung der Institutsbibliothek sowie mit allgemeinen Verwaltungsaufgaben befaßt. Konkrete Ergebnisse einer Habilitationsschrift hat er nicht vorgelegt und auch ein konkretes Habilitationsthema nicht in Angriff genommen.

Mit seiner am 16. September 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Ansicht vertreten, die Befristung der beiden letzten Arbeitsverträge sei unwirksam. Das beklagte Land habe keinen sachlichen Grund für die Befristungen gehabt. Er sei von Anfang an mit Daueraufgaben betraut gewesen. So habe er Studenten beraten und betreut, Referate und Klausuren korrigiert und die Hälfte der Institutsbibliothek systematisch eingeordnet. Auch seine Lehrtätigkeit sei eine Daueraufgabe gewesen. In der Zeit vom 1. November 1979 bis zum 31. Oktober 1983 habe er 43 Semesterwochenstunden als Lehrveranstaltungen angekündigt und davon auch 34 gelesen. Er habe damit mehr an Lehrtätigkeit absolviert als bei wissenschaftlichen Mitarbeitern üblich. Die Möglichkeit einer speziellen Fortbildung sei ihm nicht gegeben worden. Aus § 6 des Arbeitsvertrages gehe eine entsprechende Absicht nicht hervor. Damit sei nicht die spezielle Fortbildung der Habilitation, sondern allenfalls die allgemeine Fortbildung gemeint, die mit einer Tätigkeit im Hochschulbereich im allgemeinen verbunden sei. Sie könne die Befristung nicht rechtfertigen. Der Kläger habe auch gar keine Möglichkeit zur Anfertigung einer Habilitationsschrift innerhalb der Arbeitszeit gehabt. Denn er sei verpflichtet gewesen, 40 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Würde dennoch angenommen, ihm habe die Habilitation ermöglicht werden sollen, so sei jedenfalls die gewählte Dauer der Befristung nicht sachgerecht. Auch bei den im Verlängerungsvertrag genannten Abschlußarbeiten habe es sich in Wahrheit um Daueraufgaben gehandelt. Im übrigen habe das Ende des Sommersemesters 1983 unmittelbar bevorgestanden, so daß im Hinblick auf die angekündigten Vorlesungen eine Verlängerung nicht notwendig gewesen sei.



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



Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis nicht kraft Befristung mit Ablauf des 31. Oktober 1983 endete.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat vorgetragen, dem Kläger sei die Möglichkeit der Habilitation gegeben worden. Ihm seien keine Daueraufgaben in der Lehre übertragen worden. Man habe ihn auch niemals angewiesen, bestimmte Vorlesungen zu halten. Vielmehr habe er nur solche Themen ankündigen sollen, die für die Habilitationsarbeit von Belang sein könnten. Viele der angekündigten Veranstaltungen seien nicht durchgeführt worden. Der Kläger habe neben seiner Lehr- und Verwaltungstätigkeit Zeit gehabt, an seiner Habilitationsschrift zu arbeiten; etwa die Hälfte der Arbeitszeit habe er für eigene wissenschaftliche Arbeiten verwenden können. Er sei nicht anders behandelt worden als wissenschaftliche Assistenten im Beamtenverhältnis auf Widerruf. Das Direktorium des Instituts sei davon ausgegangen, daß konkrete Ergebnisse einer Habilitationsschrift innerhalb von vier Jahren nach der Dissertation zu erbringen seien. Im übrigen seien befristete Arbeitsverträge im Hochschulbereich wegen des Grundrechts der Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre unverzichtbar und damit auch sachlich gerechtfertigt, weil nur durch das Rotationsprinzip eine wissenschaftlich sinnvolle Ausbildung sowie Freiheit und Flexibilität der Hochschulen gewährleistet werden könnten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Einstellung des Klägers habe den Zweck verfolgt, ihm die Habilitation als eine spezielle Weiterbildung zu ermöglichen. Das ergebe sich aus § 6 des Arbeitsvertrages und dem vorangegangenen Schreiben des Institutsdirektors vom 17. Oktober 1979. Auch die Befristung im Verlängerungsvertrag sei sachlich gerechtfertigt; denn der Kläger habe die ihm vom Institut übertragenen Aufgaben noch abschließen sollen.



Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe:

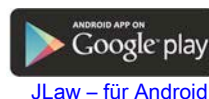
Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die vereinbarten Befristungen des Arbeitsverhältnisses der Parteien sind rechtswirksam, so daß das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vertraglichen Frist am 31. Oktober 1983 beendet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, die Verträge, die die Tätigkeit des Klägers als wissenschaftliche Hilfskraft und als Verwalter der Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten betrafen, seien wegen der besonderen Situation einer wissenschaftlichen Hilfskraft bzw. wegen des speziellen Weiterbildungszwecks wirksam befristet gewesen. Davon sei offenbar auch der Kläger ausgegangen, denn er habe diese Befristungen nicht beanstandet.

Auch die letzten zwei Verträge seien wirksam befristet worden. In § 6 des Arbeitsvertrages vom 16. November 1979 hätten die Parteien zwei unterschiedliche Befristungsgründe angegeben, nämlich die Weiterbildung des Klägers und eine erwünschte Rotation. Es könne offen bleiben, ob damit eine spezielle Fortbildung, etwa die Habilitation eingeräumt und der Kläger de facto nicht anders als ein wissenschaftlicher Assistent behandelt worden sei. Für eine nur allgemeine Fortbildungsmöglichkeit spreche in gewisser Weise die im Zusammenhang mit dem Vertragsabschluß gewechselte Korrespondenz zwischen dem Institutsdirektor und dem Rektor. Entscheidend sei aber, daß auch die allgemeine Weiterbildungsmöglichkeit, die mit einer Tätigkeit in der Lehre an einer Hochschule verbunden sei, eine drei- bis vierjährige Befristung rechtfertigen



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



- 7 -

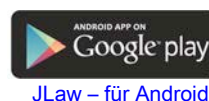
könne. Die dabei gewonnenen Erfahrungen könnten durchaus dazu führen, daß der Mitarbeiter bessere Berufschancen in der Praxis habe. Der abweichenden Auffassung des Bundesarbeitsgerichts sei insoweit nicht zu folgen. Unabhängig davon sei die Befristung aber auch wegen des in § 6 angeführten Rotationsprinzips sachlich berechtigt. Das folge aus Art. 5 Abs. 3 GG. Danach sei den Universitäten das Recht zuerkannt, kraft eigener Verantwortung und ohne staatliche Eingriffe zu forschen und zu lehren. Darin inbegriffen sei das Recht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, das nur dann sinnvoll und in der erforderlichen Breite ausgeübt werden könne, wenn den Universitäten die Möglichkeit zugestanden werde, Tätigkeiten im wissenschaftlichen Bereich, mit denen eine Weiterbildung verbunden sei, befristet angestellten Mitarbeitern zu übertragen. Das vom beklagten Land erstrebte Ziel, möglichst vielen qualifizierten Nachwuchskräften die Möglichkeit einer solchen Weiterbildung zu geben, lasse sich im Zweifel nicht anders erreichen als durch Befristung der Arbeitsverträge. Denn der Wunsch des Arbeitgebers, anstelle eines von ihm beschäftigten Arbeitnehmers einen anderen einzustellen, rechtfertige eine betriebsbedingte Kündigung im Zweifel nicht.

Auch die Dauer von rund dreieinhalb Jahren sei, gemessen an beiden in § 6 aufgeführten Zielen, nicht zu beanstanden. Dabei könne es nicht darauf ankommen, welche Zeit der Arbeitnehmer im konkreten Fall benötige, um sich in einem angemessenen Umfang allgemein wissenschaftlich weiterzubilden. Vielmehr spielten Üblichkeit im Arbeitsleben und Erfahrungswerte eine entscheidende Rolle. Verträge mit einer Laufzeit von drei bzw. vier Jahren seien im Universitätsbereich üblich. Das ergebe sich aus den Regelungen für wissenschaftliche Assistenten und Hochschulassistenten. Die Zeit sei auch angemessen, wenn es um die Möglichkeit der Vertiefung wissenschaftlicher Kenntnisse gehe.

- 8 -



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



Es sei nicht zu beanstanden, wenn das beklagte Land den mit dem 14. Juni 1983 auslaufenden Arbeitsvertrag unter Aufrechterhaltung seines § 6 bis zum 31. Oktober 1983, dem Ende der Semesterferien, verlängert habe. Unstreitig sei Mitte Juni 1983 das Sommersemester noch nicht beendet gewesen. Der Kläger habe seine Lehrveranstaltungen noch abschließen müssen.

II. Diesen Ausführungen ist - jedenfalls im Ergebnis - zu folgen. Die Befristungen sind durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt.

1. Die der Wertung des Landesarbeitsgerichts zugrundeliegenden tatsächlichen Feststellungen binden den Senat, denn sie sind weder durch Tatbestandsberichtigungsanträge noch durch Verfahrensrügen angegriffen worden (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO).

2. 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 Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

3. Der vorliegende Fall gibt dem Senat keine Veranlassung, zu den verfassungsrechtlichen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts über Bedeutung und Tragweite der Wissenschaftsfreiheit der Universitäten im Zusammenhang mit der befristeten Anstellung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte Stellung zu nehmen.



- 9 -

Auch ohne einen Rückgriff auf das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit erweist sich die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien als rechtswirksam.

4. Für die Frage, ob das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mit Ablauf des 31. Oktober 1983 geendet hat, kommt es nicht auf die Wirksamkeit der vor dem 16. November 1979 vereinbarten Befristungen an. Der Kläger trägt selbst vor, daß das Arbeitsverhältnis nach Abschluß seiner Promotion am 16. November 1979 auf eine neue Grundlage gestellt worden ist. Der Kläger wurde wissenschaftlicher Angestellter, nachdem er zunächst wissenschaftliche Hilfskraft mit Teilzeitarbeit und dann Verwalter der Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten war. Wenn er daher die vorangegangenen Befristungen nicht angreift, so ist das von Amts wegen zu beachten.

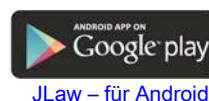
5. Nach der im Arbeitsvertrag getroffenen Abrede über den Befristungsgrund waren die Parteien darüber einig, daß der Kläger auf einer Stelle geführt wird, die im Haushaltsplan für die zeitlich befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgebracht ist und daß die Beschäftigung auch seiner wissenschaftlichen Weiterbildung dient. Dieser Gesichtspunkt der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses trägt als sachlicher Grund die vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses.

Die Parteien haben klargestellt, daß die Beschäftigung auf einer Nachwuchsstelle erfolgte. Wie sich aus den vom Kläger überreichten Vorlesungsverzeichnissen ergibt, füllte der Kläger eine der Assistentenstellen des Instituts aus. Diese Stellen dienen der Nachwuchsförderung und werden nur auf Zeit vergeben. Der Kläger sollte auch zum beamteten wissenschaftlichen Assistenten ernannt werden; das ist nur an der fehlenden deutschen Staatsangehörigkeit gescheitert. Unabhängig von der zwischen den Parteien streitigen Frage, ob der Kläger wie ein wissenschaftlicher Assistent behandelt worden ist,

- 10 -



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



war damit klar, daß die Stelle des Klägers der Nachwuchsförderung, regelmäßig sogar der Ermöglichung der Habilitation als spezieller Weiterqualifikation diene. Das haben die Parteien im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 16. November 1979 auch noch einmal ausdrücklich hervorgehoben, wenn es dort in § 6 heißt, der Arbeitsvertrag bezwecke, die persönliche Weiterbildung und Qualifikation zum wissenschaftlichen Nachwuchs zu ermöglichen, die Befristung erfolge, um auch anderen Nachwuchsbewerbern zu gegebener Zeit die gleichen Chancen bieten zu können. Über die Einordnung der Beschäftigung des Klägers als zeitlich befristete Nachwuchsförderung konnte daher kein Zweifel bestehen.

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits in seinem Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/83 - (AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) die einer Einrichtung der öffentlichen Hand als Aufgabe zugewiesene Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter anerkannt. In dem zugrundeliegenden Fall ging es um einen auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrag, den ein Diplom-Physiker nach Ablegung der Doktorprüfung mit einem Kernforschungszentrum der öffentlichen Hand abgeschlossen hatte. Dieses hatte neben dem Auftrag, Kernforschung und kerntechnische Entwicklung zu betreiben, auch die Förderung der praktischen Ausbildung des wissenschaftlichen und technischen Nachwuchses zur Aufgabe. Das Bundesarbeitsgericht hat die Befristung des Vertrages gebilligt und dazu ausgeführt, das beklagte Kernforschungszentrum erfülle die ihm obliegende Verpflichtung zur Nachwuchsförderung, wenn es den wissenschaftlichen Nachwuchs aufnehme und ihm dadurch Gelegenheit gebe, an seinen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben mitzuarbeiten; eine solche Mitarbeit sei geeignet, die im Studium erworbenen theoretischen Kenntnisse in die Praxis umzusetzen und ver helfe dem Mitarbeiter dazu, eine Tätigkeit in Unternehmen der Wirtschaft mit entsprechender Fertigung aufzunehmen, ohne daß es darauf ankomme, welche Aufgabe im einzelnen der Mitarbeiter wahrnehme und ob diese



- 11 -

innerhalb einer bestimmten Zeit erledigt werde. Eine solche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses lasse sich zeitlich nicht beliebig ausdehnen. Das beklagte Kernforschungszentrum könne sich wegen seines Auftrages im Interesse der Allgemeinheit nicht darauf beschränken, die Nachwuchsförderung nur gelegentlich zu betreiben, wenn in größeren zeitlichen Abständen wieder einmal ein für diesen Zweck eingerichteter Arbeitsplatz frei werde. Es müsse vielmehr darauf sehen, daß möglichst viele Hochschulabsolventen der in Betracht kommenden Fachrichtungen eingestellt und gefördert werden könnten.

Die Universität B des beklagten Landes, an der der Kläger befristet beschäftigt worden ist, verfolgt ebenfalls das Ziel der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Nach § 2 Abs. 1 des bei Vertragsabschluß geltenden Gesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HSchG) vom 7. April 1970 (GV.NW.S. 254) "dienen die wissenschaftlichen Hochschulen durch Forschung, Lehre und Studium der Entwicklung und Verbreitung wissenschaftlicher Erkenntnis und der Vermittlung wissenschaftlicher Methodik. Sie bereiten dabei auf Berufe vor, fördern den wissenschaftlichen Nachwuchs und betreiben die wissenschaftliche Fort- und Weiterbildung". Dementsprechend bestimmt § 3 Abs. 1 des Gesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (WissHG) vom 20. November 1979 (GV.NW.S. 926), in Kraft seit dem 1. Januar 1980, ebenfalls:

Die Hochschulen dienen der Pflege und Entwicklung der Wissenschaften durch Forschung, Lehre und Studium. Sie bereiten auf berufliche Tätigkeiten vor, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Methoden erfordern. Sie fördern den wissenschaftlichen Nachwuchs. ...



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



Und dessen § 60 Abs. 3 lautet:

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter können im Beamtenverhältnis oder im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ein Teil der Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter wird für Aufgaben oder Dienstleistungen, die zugleich der wissenschaftlichen Weiterbildung des wissenschaftlichen Mitarbeiters dienen sollen, bestimmt.

Wie der erkennende Senat in seinen Urteilen 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 auch der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 6. Mai 1982 - 2 AZR 1037/79 - (BAG 38, 372 = AP Nr. 67 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ausgesprochen haben (ferner Senatsurteil vom 2. Dezember 1984 - 7 AZR 204/83 - AP Nr. 85 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter III 3 der Gründe), sind Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich zum Zwecke der Weiterbildung als Typen zulässiger Zeitverträge anerkannt, wenn neben der Erfüllung von Dienstleistungsaufgaben die 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. Die allgemeine Fort- und Weiterbildung, die mit nahezu jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Universität verbunden ist, reicht aber zur Rechtfertigung einer Befristung nicht aus. Es muß sich vielmehr um einen speziellen Fort- oder Weiterbildungszweck handeln.

Wenn nach diesen Entscheidungen ein spezieller Fort- und Weiterbildungszweck gefordert wird, so ist dies jedoch nicht dahin zu verstehen, als müßte das Arbeitsverhältnis des wissenschaftlichen Mitarbeiters der Erlangung einer bestimmten formalen wissenschaftlichen Qualifikation, bei-

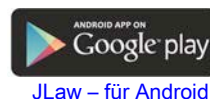


spielsweise einer Habilitation, dienen oder darauf angelegt sein, dem Mitarbeiter für eine bestimmte, von ihm bereits angestrebte spätere berufliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Hochschule gezielt das dazu nötige Spezialwissen zu verschaffen. Insbesondere sollten durch diese Entscheidungen die Grundsätze des oben zitierten Urteils des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Oktober 1974 (AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Sachgrund für die Befristung nicht aufgegeben oder eingeschränkt werden. Dies erhellt schon daraus, daß die genannten Entscheidungen sich ausdrücklich auch auf dieses Urteil berufen. Mit dem geforderten speziellen Fort- und Weiterbildungszweck sollte vielmehr der Gegensatz zu der mit nahezu jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule verbundenen allgemeinen Fort- und Weiterbildung gekennzeichnet werden. Das zeigen auch die zugrundeliegenden Fallgestaltungen.

Das Senatsurteil vom 19. August 1981 (aaO), das erstmals einen speziellen Fort- und Weiterbildungszweck verlangte, betraf einen wissenschaftlichen Mitarbeiter, der aufgrund mehrerer befristeter Verträge insgesamt über neun Jahre lang in einem Universitätsseminar beschäftigt war und dort hauptsächlich Tätigkeiten im Rahmen der Geschäftsführung und der Verwaltung der Seminarbibliothek verrichtete. Das Urteil des Zweiten Senats vom 6. Mai 1982 (aaO), das die im Urteil des erkennenden Senats vom 19. August 1981 aufgestellten Grundsätze übernahm, betraf eine an einer pädagogischen Hochschule beschäftigte Lektorin, deren Tätigkeit im Unterricht der Didaktik der englischen Sprache bestand und - wie in dem Urteil betont wird - eindeutig nicht auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung und Weiterbildung lag. Es ging mithin bei diesen Entscheidungen um die Abgrenzung von Tätigkeiten, die sich ihrer Art nach in besonderer Weise zur wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung eignen und damit - wie etwa die Mitarbeit in der wissenschaftlichen Forschung - auch der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen



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



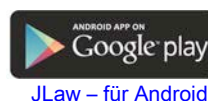
können, von solchen Dienstleistungen, die nicht in diesem Sinne einen besonderen Fort- und Weiterbildungswert haben, bei denen sich vielmehr eine Fort- und Weiterbildung lediglich als Nebeneffekt ergeben kann und damit jedenfalls eine nur untergeordnete Rolle spielt.

Dem Kläger ist Gelegenheit gegeben worden, wissenschaftlich zu arbeiten und sich dadurch mit wissenschaftlichen Methoden und Zielsetzungen vertraut zu machen. Er hat insbesondere wissenschaftliche Lehrveranstaltungen durchgeführt, die auch eine entsprechende Vorbereitung voraussetzen. Es handelt sich nicht um praktische Ausbildungstätigkeit oder immer wiederkehrende "Anfängerübungen", sondern um sehr anspruchsvolle, hoch spezialisierte und stets wechselnde Themenbereiche, deren Erforschung auch der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung dient. Die Beschäftigung des Klägers im Sprachwissenschaftlichen Institut lag damit eindeutig im Wissenschaftsbereich. Dem steht nicht entgegen, daß der Kläger auch "Verwaltungstätigkeit" im Institut wahrzunehmen hatte. Denn diese Tätigkeit stand, abgesehen davon, daß auch sie jedenfalls teilweise der Heranführung an den "Wissenschaftsbetrieb" diene (wie etwa die Systematisierung von Büchern), nicht im Vordergrund der Arbeitstätigkeit des Klägers als wissenschaftlicher Angestellter. Dies ergibt sich insbesondere aus dem anspruchsvollen "Lehrangebot Sommersemester 1975 bis Sommersemester 1983".

Eine von vornherein auf eine bestimmte formale wissenschaftliche Qualifikation ausgerichtete Tätigkeit ist für den Befristungsgrund der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung nicht zu verlangen. Das hat der Senat bereits in seinem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 12. Februar 1986 - 7 AZR 482/84 - entschieden. Es genügt, 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



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



bereits erworbenen Kenntnisse hinaus wissenschaftlich weiterbilden kann. Häufig ergibt sich für den wissenschaftlichen Mitarbeiter erst während und aufgrund einer solchen praktischen wissenschaftlichen Tätigkeit, wo seine besonderen Fähigkeiten und Neigungen liegen, ob er seinen beruflichen Weg innerhalb der Hochschule als Hochschullehrer suchen und deshalb seine Habilitation anstreben soll, oder ob er sich für eine seiner wissenschaftlichen Qualifikation entsprechende Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule entscheiden soll. Wissenschaftliche Nachwuchsförderung findet auch statt, wenn dem jungen wissenschaftlichen Mitarbeiter Gelegenheit gegeben wird, sich für eine begrenzte Zeit wissenschaftlich zu betätigen, und es seiner eigenen Verantwortung überlassen wird, was er aus diesem Angebot macht und wie er die dadurch erworbene wissenschaftliche Qualifikation später beruflich nutzen will.

Die vertragliche Tätigkeit des Klägers war somit ihrer Art nach geeignet, der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu dienen. Sie entspricht damit der Zweckbestimmung der Stelle, die der Kläger innehatte. Die Stelle war im Haushaltsplan für die zeitlich befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgebracht.

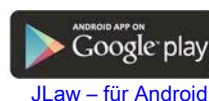
Damit erweist sich die Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien aus dem Gesichtspunkt der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dem Grunde nach als sachlich gerechtfertigt.

6. Auch die Dauer der vereinbarten Befristung ist nicht zu beanstanden. Sie orientiert sich an dem Sachgrund der Befristung und steht mit ihm im Einklang.

Eine wirksame Nachwuchsförderung setzt eine nachhaltige Beschäftigung mit wissenschaftlichen Aufgaben und Methoden von einiger Dauer voraus. Die Zeitspanne darf nicht so kurz bemessen sein, daß in ihr eine ins Gewicht fallende Verbesserung der wissenschaftlichen Qualifikation des Mitarbeiters



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



- 16 -

nicht erreicht werden kann. Sie darf andererseits 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, erhalten bleibt. Welche Zeitspanne in diesem Rahmen für den jeweiligen Einzelfall angemessen ist, muß weitgehend der fachlichen Beurteilung der dafür zuständigen Stellen der Hochschule überlassen bleiben, die insoweit auch einen nicht zu eng zu bemessenden Beurteilungsspielraum haben (Senatsurteil vom 12. Februar 1986, aa0).

Die vorliegend gewählte Dauer der Befristung sprengt die rechtlich erheblichen Grenzen nicht. Der Zeitraum von etwa dreieinhalb Jahren hält sich im Rahmen des Vertretbaren. Das zeigt auch ein Blick auf die gesetzlichen Bestimmungen über die dienstrechtliche Stellung der wissenschaftlichen Assistenten, deren Tätigkeit ebenfalls auf ihre wissenschaftliche Weiterbildung ausgerichtet ist. Nach § 48 Abs. 1 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) wird der wissenschaftliche Assistent für die Dauer von drei Jahren zum Beamten auf Zeit ernannt mit der Möglichkeit einer Verlängerung um weitere drei Jahre.

Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien ist nach alledem sachlich gerechtfertigt und damit rechtswirksam. Nach dem freilich neuen, aber vom Kläger nicht bestrittenen Vortrag des beklagten Landes ist die Befristung bis zum 14. Juni 1983 übrigens mit Rücksicht auf die entsprechend datierte Aufenthaltsgenehmigung gewählt worden. Später ist dann die Gesamtbeschäftigungszeit auf vier Jahre aufgestockt worden.

Die Befristung des Arbeitsvertrages erweist sich nach alledem bereits nach der Rechtsprechung des Senats zur Befristung von Verträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich zum Zwecke der Weiterbildung als zulässig.



7. Abgesehen davon ist der Arbeitsvertrag auch deswegen wirksam befristet worden, weil dem Kläger nach § 6 des Anstellungsvertrages vom 16. November 1979 die Habilitation ermöglicht werden sollte. Eine derartige Fort- und Weiterbildung in Form einer besonderen wissenschaftlichen Qualifikation kann eine Befristung ebenfalls rechtfertigen (vgl. BAG 36, 171, 177 = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 3 der Gründe, m.w.N.).

a) Der Senat kann § 6 des Arbeitsvertrages vom 16. November 1979 im Zusammenhang mit dem Schriftwechsel auslegen. Er ist nicht an die beschränkt reversible Auslegung des Individualvertrages durch das Landesarbeitsgericht gebunden (vgl. u.a. BAG Urteil vom 24. Oktober 1963 - 2 AZR 396/62 - AP Nr. 26 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche, m.w.N.), denn das Landesarbeitsgericht hat den Arbeitsvertrag nicht ausgelegt, sondern nur eine Möglichkeit der Auslegung angedeutet, das Ergebnis dieser Auslegung aber ausdrücklich offengelassen. Der Senat kann den Vertrag auch selbst auslegen, da es sich um die Auslegung einer Willenserklärung aus vorliegendem Urkundenmaterial handelt, das in gleicher Geschlossenheit sowohl dem Berufungsgericht wie auch dem Senat vorliegt (ständige Rechtsprechung, vgl. u.a. BAG Urteil vom 12. Juli 1957 - 1 AZR 418/55 - AP Nr. 6 zu § 550 ZPO). Die Auslegung des Arbeitsvertrages, in dessen § 6 die Parteien vereinbart haben, der Arbeitsvertrag habe den Zweck, dem Kläger durch die Beschäftigung gleichzeitig die persönliche Weiterbildung und Qualifikation zum wissenschaftlichen Nachwuchs zu ermöglichen, bestimmt zum Vertragszweck die Möglichkeit für den Kläger, sich zu habilitieren. Nach erfolgreichem Abschluß der Promotion kann eine weitere formale wissenschaftliche Qualifizierung nur in der Habilitation bestehen. Außerdem ist in einem vorangegangenen Schreiben des Institutsdirektors des Klägers vom 17. Oktober 1979 an den Rektor der Universität ausgeführt worden, man wünsche, den Kläger als wissenschaftlichen Assistenten einzustellen, um ihm die Habilitation zu ermöglichen, die seiner Begabung und seinen wissenschaftlichen Fähigkeiten



- 18 -

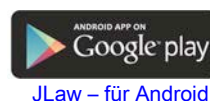
adäquat sei. Wenn sich dann aus formalen Gründen die Einstellung als wissenschaftlicher Assistent nicht ermöglichen ließ und die Parteien einen Anstellungsvertrag schlossen, in dem als Vertragszweck die persönliche Weiterbildung und die Ermöglichung der Qualifikation zum wissenschaftlichen Nachwuchs bezeichnet wird, so war zur Zeit des Vertragsabschlusses beabsichtigt, dem Kläger diese Qualifikation, nämlich die Habilitation, zu ermöglichen:

Das Berufsbild des promovierten wissenschaftlichen Angestellten an einem Universitätsinstitut ist auf die Habilitation hin angelegt. Es ist nicht üblich, daß ein Habilitationsthema zum Vertragsgegenstand gemacht wird oder bei der Einstellung überhaupt vorliegt. Mit seiner Forderung nach Vorliegen eines Habilitationsthemas verkennt der Kläger, daß es lediglich darum geht, die Habilitation zu ermöglichen, wobei es Sache des Arbeitnehmers ist, ob und wie er diese Chance wahrnimmt. Ferner ist nicht maßgebend, ob der Arbeitnehmer die Habilitation in dem vereinbarten Zeitraum abschließen kann. Die Universität handelt sachgerecht, wenn sie zunächst einen Zeitraum zur Verfügung stellt, in dem konkrete Zwischenergebnisse einer Habilitation zu erwarten sind. Sie kann nicht gezwungen sein, sofort den gesamten für eine Habilitation angemessenen Zeitraum einzuräumen, um nach dessen Ablauf gegebenenfalls feststellen zu müssen, daß eine Habilitation nicht in Angriff genommen worden ist. Die Vertragsdauer von drei Jahren und sieben-einhalb Monaten war geeignet, die Habilitation in dem dargelegten Sinne zu ermöglichen. Von einem promovierten Mitarbeiter kann erwartet werden, daß er in diesem Zeitraum konkrete Zwischenergebnisse erbringt.

Der Hinweis des Klägers auf die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden steht dem nicht entgegen. Der Kläger hat nicht vorgetragen, daß eine besondere, die Habilitation faktisch ausschließende zeitliche Beanspruchung darauf beruht habe, daß er als wissenschaftlicher Angestellter und nicht als wissenschaftlicher Assistent eingestellt worden ist. Seine Verwaltungstätigkeit entsprach der eines wissenschaftlichen Assistenten



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



19 -

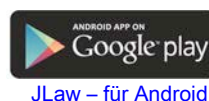
(vgl. Schreiben vom 17. Oktober 1979). Seine Lehrtätigkeit lag ebenfalls im zeitlichen Rahmen der Lehrtätigkeit eines wissenschaftlichen Assistenten, wie schon das Arbeitsgericht ausgerechnet hat (s. S. 7 des Urteils). Persönliche Dienstleistungen für die Direktoren des Instituts hat der Kläger nicht erbringen müssen. Freiräume von wissenschaftlichen Mitarbeitern richten sich häufig danach, wie intensiv die weitgehend eigenverantwortliche Lehr- und Verwaltungstätigkeit von ihnen wahrgenommen wird. Regelmäßig fällt auch ein mehr oder weniger großer Teil der Arbeiten für die Habilitation in die Freizeit des Mitarbeiters. Die Institutsleitung wollte dem Kläger die Habilitation unstreitig ermöglichen.

b) Es mag sein, daß dem Kläger - falls er wirklich 40 Stunden wöchentlich mit anderen Aufgaben belastet gewesen sein sollte - nicht gelingen konnte, die Habilitation innerhalb von etwa vier Jahren abzuschließen. Es ist jedoch aus dem Vorbringen des Klägers nicht ersichtlich, daß es ihm wegen seiner Belastung mit vertraglichen Arbeiten nicht möglich gewesen wäre, ein Habilitationsthema zu wählen und mit der Arbeit zu beginnen. Regelmäßig ist die Belastung wissenschaftlicher Mitarbeiter an Hochschulen nicht so hoch, daß sie nicht Zeit finden könnten, an einer Dissertation oder Habilitation zu arbeiten. Diese wissenschaftlichen Angestellten an Hochschulen sind regelmäßig nicht zeitlich eingebunden wie etwa Angestellte in außeruniversitären Beschäftigungsverhältnissen. Es kann nach dem Vorbringen des Klägers jedenfalls nicht festgestellt werden, dem Kläger sei es auf Grund seiner dienstlichen Belastung von vornherein unmöglich gewesen, entsprechend dem Vertragszweck seine Habilitation in Angriff zu nehmen und fortlaufend an ihr zu arbeiten.

Maßgebender Zeitpunkt für die Beurteilung der Wirksamkeit der Befristung ist übrigens der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, so daß es auf etwaige spätere Schwierigkeiten oder Erkenntnisse der Parteien nicht entscheidend ankommt



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



- 20 -

(vgl. BAG GS 10, 65 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG 39, 38 = AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B I 1 der Gründe, m.w.N.). Auch die Dauer der vereinbarten Befristung ist nicht zu beanstanden, denn sie orientiert sich am Sachgrund der Befristung und steht mit ihm im Einklang. Insoweit kann auf die Ausführungen oben zur Wirksamkeit der Befristung aufgrund allgemeiner wissenschaftlicher Weiterbildung des Klägers verwiesen werden.

Entgegen der Ansicht der Revision läßt sich aus § 5 der Assistentenordnung vom 14. Februar 1966 (GV.NW. S. 68) nicht herleiten, ähnlich wie einem wissenschaftlichen Assistenten hätte mit dem Kläger von vornherein ein auf sechs Jahre befristeter Vertrag geschlossen werden müssen. Zwar ist in § 5 Abs. 3 der AssistO bestimmt, daß das Beamtenverhältnis nach sechs Jahren zu widerrufen sei, wenn der wissenschaftliche Assistent weder habilitiert noch mit der Habilitationsschrift beschäftigt sei und wenn auch nicht zu erwarten sei, daß diese innerhalb angemessener Zeit der Fakultät vorgelegt werde. In § 5 Abs. 1 der AssistO ist nämlich auch bestimmt, daß das Beamtenverhältnis nicht vor Ablauf von zwei Jahren widerrufen werden solle und daß das Beamtenverhältnis, wenn es dann nicht beendet worden sei, nicht vor Ablauf von jeweils zwei weiteren Jahren widerrufen werden solle. Diese Fristbestimmungen können nur den Sinn haben, der Anstellungsbehörde zu ermöglichen, den Fortgang der Habilitationsschrift zu überprüfen und, wenn sie erkennt, daß mit einer erfolgreichen Bearbeitung kaum zu rechnen ist, das Beamtenverhältnis bereits nach zwei Jahren oder jeweils weiteren zwei Jahren zu widerrufen. Wenn mit dem Kläger, der als Ausländer nicht ins Beamtenverhältnis berufen werden konnte, eine Befristung von etwa dreieinhalb Jahren vereinbart worden ist, so kann nicht festgestellt werden, daß dies auch unter Beachtung der Assistentenordnung nicht etwa der Üblichkeit entsprochen habe, oder daß die Frist von vornherein zu kurz bemessen worden sei.

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



- 21 -

8. Die Befristung des Arbeitsvertrages vom 16. März 1983, durch den der erste Arbeitsvertrag bis zum 31. Oktober 1983 verlängert worden ist, ist ebenfalls sachlich gerechtfertigt und daher wirksam vereinbart worden.

Die Rechtfertigung ergibt sich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, aus dem Gesichtspunkt der angekündigten und noch nicht abgeschlossenen Lehrveranstaltungen. Das Bundesarbeitsgericht hat schon früher angenommen, daß die Fortführung von begonnenen Lehrveranstaltungen einen sachlichen Grund für eine Befristung darstellen kann (BAG 36, 171, 178 = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter III 3 der Gründe). Eine Verlängerung des mit dem 14. Juni 1983 auslaufenden Arbeitsverhältnisses war erforderlich, weil anderenfalls die Lehrveranstaltungen des Klägers im Sommersemester 1983 vorzeitig hätten beendet werden müssen. Auch wenn das Semesterende "unmittelbar bevorsteht", ist es nicht zu beanstanden, wenn das Arbeitsverhältnis verlängert wird, um den ordnungsgemäßen Abschluß der Lehrveranstaltungen sicherzustellen. Diesem Grund steht auch nicht entgegen, daß der Arbeitsvertrag die vorlesungsfreie Zeit bis zum Beginn des Wintersemesters mit einschloß und seine Dauer damit über das für den Abschluß der Lehrveranstaltungen notwendige zeitliche Maß hinausging. Denn das Arbeitsverhältnis war jedenfalls mit Beginn des folgenden Semesters beendet. Wenn die Parteien die vorlesungsfreie Zeit und die anstehende Durchführung der Bibliotheksrevision mit einbezogen, so ändert das den genannten Zweck des Arbeitsverhältnisses nicht entscheidend. Vielmehr stehen Sachgrund und Dauer der Befristung durchaus noch miteinander im Einklang.

Nach alledem war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker

Roeper

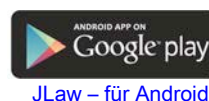
Dr. Steckhan

Kleeschulte

Bea



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)