

Aktenzeichen: 7 AZR 184/95
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 20. September 1995
- 7 AZR 184/95 -

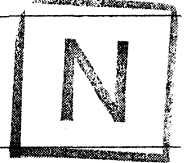
I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 26. Januar 1994
- 19 Ca 518/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 14. September 1994
- 4 Sa 40/94 -

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



Entscheidungsstichwort:

Fünf-Jahres-Grenze für befristete Arbeitsverträge nach HRG

Gesetz:

HRG § 57 c Abs. 3

Leitsatz:

Ein befristeter Arbeitsvertrag eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule ist nach § 57 c Abs. 3 HRG nur dann nicht auf die fünfjährige Befristungshöchstgrenze des § 57 c Abs. 2 HRG anzurechnen, wenn der Arbeitsvertrag dem wissenschaftlichen Mitarbeiter die Gelegenheit zur Vorbereitung seiner Promotion als Teil seiner Dienstaufgaben einräumt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 184/95

4 Sa 40/94 Hamburg

Verkündet am
20. September 1995

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 20. September 1995 durch den
Vorsitzenden Richter Professor Dr. Weller, den Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Professor Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Kordus und Haeusgen für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 14. September 1994 - 4 Sa 40/94 - wird auf deren Kosten zurückgewiesen.

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 zwischen ihnen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Der Kläger ist Diplom-Physiker und wurde vom 16. Juli 1986 bis zum 31. Oktober 1993 am Institut für Meereskunde der Universität Hamburg als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt. Die Beschäftigung erfolgte im Rahmen eines drittmittelfinanzierten Forschungsvorhabens auf der Grundlage mehrerer aneinander anschließender befristeter Arbeitsverträge. Die Befristungen erfolgten jeweils unter Hinweis auf § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG in Verbindung mit den §§ 23, 24 des Hamburger Hochschulgesetzes (HmbHG).

Im Änderungsvertrag vom 2. Januar 1990, aufgrund dessen das Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. Januar 1990 bis zum 31. März 1993 fortgesetzt worden war, heißt es in § 5:

"Das Arbeitsverhältnis dient der Erbringung befristeter wissenschaftlicher Dienstleistungen im



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



Rahmen des aus Mitteln Dritter finanzierten Forschungsvorhabens: Prisma. Bei Wegfall der Drittmittel gilt § 57 d HRG. Siehe auch Anlage."

In der bezeichneten Anlage heißt es:

"Außerdem wird der/dem Arbeitnehmer(in) Gelegenheit zur Promotion gegeben. Wird die Promotion vor Vertragsende abgeschlossen oder abgebrochen, wird das Beschäftigungsverhältnis bis zum Vertragsende ausschließlich nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG mit dem 1. des darauf folgenden Monats fortgesetzt.

Die/Der Arbeitnehmer(in) ist verpflichtet, den Abschluß oder Abbruch der Promotion unverzüglich dem Personalreferat anzuzeigen."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, wegen der mehr als siebenjährigen ununterbrochenen Beschäftigung mit befristeten Arbeitsverträgen sei wegen Überschreitung der fünfjährigen Höchstbefristungsdauer des § 57 c Abs. 2 HRG ein Dauerarbeitsverhältnis entstanden. Eine Möglichkeit zur Vorbereitung einer Promotion habe für ihn nicht bestanden, weil er mit seinen Dienstaufgaben vollständig ausgelastet gewesen sei.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien unbefristet über den 31. Oktober 1993 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat im wesentlichen die Auffassung vertreten, die Befristungshöchstgrenze des § 57 c Abs. 2 HRG sei nicht überschritten, da die Zeit vom 1. Januar 1990 bis zum 31. März 1993 gemäß § 57 c Abs. 3 HRG auf die Höchstgrenze nicht anzurechnen sei. Für diese Zeit sei dem



Kläger durch Vertrag vom 2. Januar 1990 ausdrücklich Gelegenheit zur Vorbereitung der Promotion gegeben worden. Praktisch habe diese Gelegenheit darin bestanden, daß der Kläger sich seine Tätigkeit im Rahmen des Projekts Prisma für seine Dissertation habe zunutze machen können. Da die CODAR-Geräte dazu gedient hätten, Oberflächenströmungen von automatisierten Küstenstationen aus zu erfassen und der Kläger an einer Dissertation mit dem Thema "Der Oberflächenstrom an der inneren deutschen Bucht" arbeite, bestehe ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Projektstätigkeit und dem Promotionsvorhaben. Die Voraussetzung des § 57 c Abs. 3 HRG sei auch dann erfüllt, wenn dem Mitarbeiter die Vorbereitung der Promotion zwar nicht in der Arbeitszeit gestattet werde, er jedoch außerhalb der festgelegten Arbeitszeit die apparative Ausstattung der Hochschule habe nutzen können. Viele seiner Tätigkeiten, die er im Projekt Prisma durchgeführt habe, seien wegen ihres vorbereitenden Charakters und der Kontakte mit dem projektleitenden Professor für eine Promotion durchaus förderlich gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Abweisung der Klage. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.



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

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Recht stattgegeben.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, die Befristung des letzten Vertrages sei wegen Überschreitens der Fünf-Jahres-Grenze des § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG unwirksam. Nach § 57 c Abs. 3 HRG seien zwar Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages nicht auf die Befristungshöchstgrenze anzurechnen, soweit der Arbeitsvertrag Gelgenheit zur Vorbereitung einer Promotion gebe. Dies sei aber bei dem befristeten Arbeitsvertrag vom 1. Januar 1990 bis zum 31. März 1993 nicht der Fall. Nach der Gesetzesgeschichte und dem Sinn und Zweck des § 57 c Abs. 3 HRG müsse im Arbeitsvertrag geregelt sein, inwieweit dem wissenschaftlichen Mitarbeiter Gelegenheit zur Promotionsvorbereitung gegeben werde. Gelegenheit im Arbeitsvertrag zur Vorbereitung der Promotion erhalte der Angestellte nur, wenn er für nicht unerhebliche Zeit von der Arbeit freigestellt werde oder er diese Gelegenheit im Rahmen seiner Dienstleistungen - also während der Arbeitszeit - erhalte. Der Arbeitsvertrag könne die Gelegenheit zur Promotionsvorbereitung dann nicht geben, wenn der Angestellte sein Promotionsvorhaben nur außerhalb der Arbeitszeit betreiben könne. Erforderlich sei daher eine bereits bei Vertragsabschluß klar umrissene Vereinbarung über die Vertragszeiten, die in Abgrenzung zu den arbeitsvertraglich geschuldeten Pflichten mit der Vorbereitung der Promotion verwendet werden könnten.



II. Dieser Würdigung des Landesarbeitsgerichts schließt sich der Senat im Ergebnis und weitgehend in der Begründung an.

Nach § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG dürfen mehrere nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 HRG befristete Arbeitsverträge eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an derselben Hochschule die Befristungshöchstgrenze von fünf Jahren nicht überschreiten. Diese Höchstgrenze ist hier überschritten. Denn der Kläger war vom 16. Juli 1986 bis zum 31. Oktober 1993, mithin sieben Jahre und dreieinhalb Monate als wissenschaftlicher Mitarbeiter an derselben Universität aufgrund befristeter Arbeitsverträge beschäftigt. Die Befristung der Arbeitsverträge war jeweils auf einen Befristungsgrund im Sinne des § 57 b Abs. 2 HRG gestützt.

III. Nach § 57 c Abs. 3 HRG sind zwar auf die Befristungshöchstgrenze von fünf Jahren Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 HRG, soweit er Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion gibt, nicht anzurechnen. Das Landesarbeitsgericht hat indessen zutreffend erkannt, daß diese Vorschrift im Entscheidungsfalle nicht eingreift.

1. Der Senat folgt zunächst dem Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, daß die Vorschrift des § 57 c Abs. 3 HRG voraussetzt, daß die Gelegenheit zur Vorbereitung der Promotion durch die arbeitsvertragliche Vereinbarung selbst eingeräumt wird. Demgegenüber ist es weder erforderlich noch genügend, daß der Arbeitnehmer während des Vollzugs seines Arbeitsverhältnisses tatsächlich Gelegenheit hat, an seiner Promotion zu arbeiten. Der tatsächliche Vollzug des Arbeitsverhältnisses kann lediglich, so-



fern er nicht im Gegensatz zu den bei Vertragsabschluß getroffenen Vereinbarungen steht, zur Auslegung dafür herangezogen werden, was die Vertragsparteien tatsächlich gewollt haben.

Nach dem Wortlaut der Vorschrift muß die Gelegenheit zur Vorbereitung der Promotion im Arbeitsvertrag selbst gewährt werden. Sie muß daher Inhalt der vertraglichen Vereinbarungen sein (KR-Weller, 3. Aufl., § 57 c HRG Rz 12; Nagel, Fristverträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, § 57 c HRG Rz 18; Reich, HRG, 4. Aufl., § 57 c, unter III Rz 7 Abs. 3; Walter, Hailbronner Kommentar zum HRG, Stand Mai 1995, § 57 c Rz 4; Buchner, RdA 1985, 258, 274). Der wissenschaftliche Mitarbeiter soll durch den Vertrag einen Rechtsanspruch darauf erhalten, daß ihm Gelegenheit zur Vorbereitung seiner Promotion gegeben wird.

Diese Voraussetzung liegt im Entscheidungsfall vor. Die Anlage zum Änderungsvertrag vom 2. Januar 1990 sieht die Promotionsgelegenheit selbst vor. Die Anlage ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Auf die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe tatsächlich keine Gelegenheit zur Vorbereitung seiner Promotion gehabt, kommt es daher nicht an.

2. Hingegen sehen die getroffenen vertraglichen Vereinbarungen nicht vor, daß dem Kläger im Rahmen seiner Dienstaufgaben Gelegenheit zur Promotionsvorbereitung gegeben wird, daß er also hierfür in gewissem Umfang von seinen sonstigen Dienstaufgaben freigestellt oder daß er auch mit Dienstaufgaben beschäftigt



wird, die unmittelbar zur Promotionsvorbereitung geeignet sind. Dies führt zur Unanwendbarkeit der Vorschrift des § 57 c Abs. 3 HRG im Entscheidungsfall.

a) Teilweise wird zwar die Ansicht vertreten, für die Anwendung des § 57 c Abs. 3 HRG sei es nicht erforderlich, daß die Gelegenheit zur Vorbereitung der Promotion während der Arbeitszeit gegeben wird. Die Voraussetzungen der Norm seien auch dann erfüllt, wenn dem Mitarbeiter die Vorbereitung zwar nicht in der Arbeitszeit gestattet werde, er aber die apparative Ausstattung der Hochschule verwenden dürfe, die unter objektiven Kriterien der Vorbereitung der Promotion dienlich sein könnte (vgl. Reich, HRG, 4. Aufl., § 57 c, unter III Rz 7 Abs. 2; LAG Köln Urteil vom 11. August 1993 - 8 Sa 462/93 - LAGE § 620 BGB Nr. 30, zu 3 a der Gründe). Dies entspreche auch der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit befristeter Verträge mit der Gelegenheit zur Promotion. Danach sei es für die Zulässigkeit der Befristung unerheblich, ob der wissenschaftliche Angestellte nach der Gestaltung seines Arbeitsvertrages in zeitlichem oder prozentual bestimmten Umfang von der Dienstleistung freigestellt werde. Ein zum Zweck der Promotionsermöglichung eingegangenes Arbeitsverhältnis brauche keinen irgendwie gearteten Stipendiencharakter dergestalt zu haben, daß der wissenschaftliche Angestellte die Möglichkeit haben müßte, einen Teil der an sich zur Erledigung dienstlicher Aufgaben aufzuwendenden Zeit zur Arbeit an einer Dissertation zu benutzen (vgl. LAG Köln, aaO, unter Hinweis auf die Senatsrechtsprechung im Urteil vom 11. Dezember 1985, BAGE 50, 298 = AP Nr. 100 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N.).



b) Diese Auffassung ist indessen weder mit dem Wortlaut noch mit Sinn und Zweck des § 57 c Abs. 3 HRG vereinbar.

Nach dem Wortlaut der Vorschrift soll der Arbeitsvertrag die Gelegenheit zur Promotionsvorbereitung geben. Er soll dem Arbeitnehmer mithin einen vertraglichen Anspruch auf die Gelegenheit zur Promotionsvorbereitung einräumen. Außerhalb seiner Dienstaufgaben aber hat der wissenschaftliche Mitarbeiter dieses Recht ohnehin. Die Einräumung eines solchen Rechts durch den Arbeitsvertrag kann also nur bedeuten, daß lediglich solche Arbeitsverträge auf die gesetzliche Höchstfrist nicht anzurechnen sind, die bei der Übertragung der Dienstaufgaben auf den wissenschaftlichen Mitarbeiter auch dessen Promotionsvorbereitung vorsehen.

Dies entspricht auch dem Zweck der Vorschrift. Nach der Begründung zum Regierungsentwurf (BT-Drucks. 10/2283, S. 12) trägt die Vorschrift des § 57 c Abs. 3 HRG den besonderen Gegebenheiten bei der Forschungs- und Nachwuchsförderung Rechnung. Wenn wissenschaftliche Mitarbeiter während eines befristeten Arbeitsvertrages promovieren, sei mit dem Abschluß der Promotion häufig auch die Fünf-Jahres-Grenze erreicht. Zu zeitlich begrenzter Mitarbeit des Promovierten an anspruchsvollen Forschungsprojekten würde dann keine Möglichkeit mehr bestehen. Die Vorschrift des § 57 c Abs. 3 HRG will also erreichen, daß dem wissenschaftlichen Mitarbeiter neben der Vorbereitung seiner Promotion noch ausreichend lange Zeit zur Mitarbeit an den Forschungsprojekten selbst zur Verfügung steht. Hierfür ist ein Hinausschieben der Befristungshöchstgrenze aber nicht erforderlich, wenn der wissenschaftliche



Mitarbeiter während seiner Arbeitszeit bereits ausschließlich für das Forschungsprojekt eingesetzt werden konnte, weil er an seiner Promotion lediglich außerhalb seiner Arbeitszeit arbeiten durfte. Die Vorschrift des § 57 c Abs. 3 HRG geht mithin für die Nichtanrechnung eines Arbeitsvertrages auf die Höchstgrenze davon aus, daß der Vertrag dem wissenschaftlichen Mitarbeiter die Promotionsvorbereitung als Teil seiner Dienstaufgaben ermöglicht.

c) Aus dieser Zwecksetzung des § 57 c Abs. 3 HRG ergibt sich entgegen der Auffassung der Revision auch, daß für die hier allein entscheidende Anrechnungsfrage weder die Vorschriften des § 53 Abs. 2 Satz 3 HRG in Verb. mit § 24 Abs. 3 Satz 3 HmbHG noch die bereits angeführte Senatsrechtsprechung zum sachlichen Grund für befristete Arbeitsverträge, die der speziellen Weiterbildung dienen, erheblich sind. Der Hamburger Landesgesetzgeber hat in Vollzug der Ermächtigung in § 53 Abs. 2 Satz 3 HRG bestimmt, daß wissenschaftlichen Mitarbeitern lediglich außerhalb der Dienstaufgaben Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung, insbesondere zur Anfertigung einer Dissertation, zu geben ist. Über die Frage, ob ein in diesem Rahmen geschlossener befristeter Arbeitsvertrag den Anforderungen der Nichtanrechnungsvorschrift des § 57 c Abs. 3 HRG genügt, ist hiermit ersichtlich nichts ausgesagt. Die angeführte Senatsrechtsprechung schließlich befaßt sich mit der Zulässigkeit eines befristeten Arbeitsvertrages, also der Frage der Wirksamkeit der Befristung. Hierum geht es vorliegend nicht, sondern um die ganz andere Frage, ob ein an sich zulässig befristeter Arbeitsvertrag auf die gesetzliche Höchstdauer anzurechnen ist.



IV. Da mithin im Entscheidungsfalle die Voraussetzungen für eine Nichtanrechnung der Vertragszeit vom 1. Januar 1990 bis zum 31. März 1993 schon deshalb nicht vorliegen, weil die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen dem Kläger nicht das Recht einräumten, seine Promotion als Bestandteil seiner Dienstaufgaben vorzubereiten, kommt es nicht mehr darauf an, in welcher Weise und in welchem Umfang dies hätte vertraglich vorgesehen werden müssen. Der Senat neigt insoweit zu der Auffassung, daß die Entlastung des wissenschaftlichen Mitarbeiters von seinen sonstigen Dienstaufgaben zugunsten seiner Promotionsvorbereitung keinen ganz unerheblichen Umfang haben darf. Im übrigen kann sie durch Freistellung von einem Teil seiner Arbeitszeit (prozentual oder für einzelne Zeitabschnitte) oder durch die Übertragung von für die Promotion unmittelbar nützlichen Dienstaufgaben oder in einer Kombination beider Verfahren liegen. Detaillierte Angaben werden zur Zeit des Vertragsabschlusses in der Regel noch nicht möglich sein, weil sich die Entwicklung des Promotionsvorhabens meist nicht vorhersehen läßt. Entscheidend ist, daß dem wissenschaftlichen Mitarbeiter vertraglich ein durchsetzbarer und notfalls durch Auslegung zu ermittelnder Anspruch dahingehend eingeräumt wird, daß bei der Konkretisierung seiner Dienstpflichten auf das Promotionsvorhaben Rücksicht genommen wird. Unerheblich für die Anrechnung nach § 57 c Abs. 3 HRG muß dagegen bleiben, inwieweit der wissenschaftliche Mitarbeiter während des Vollzugs seines Arbeitsverhältnisses von diesem Anspruch tatsächlich Gebrauch macht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Zugleich für den er-
krankten Vorsitzenden
Richter Prof. Dr. Weller

Steckhan

Schmidt

Kordus

Peter Haeusgen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)