

ktenzeichen: 7 AZR 204/83
undesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 12. Dezember 1984
- 7 AZR 204/83 -

. Arbeitsgericht Urteil vom 30. Juni 1982
Mainz - 3 Ca 617/82 -

.I. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. März 1983
Rheinland-Pfalz - 2 Sa 952/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftl. Mitarbeiter

iesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; HochSchG Rheinland-
Pfalz § 53 Abs. 5

leitsatz:

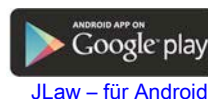
Bei einem staatlich subventionierten Arbeitsverhältnis mit wissenschaftlichem Fort-und Weiterbildungscharakter (hier: bezahlte Freistellung eines an der Universität beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiters für eigene wissenschaftliche Arbeiten in Höhe von ca. 1/3 der Arbeitszeit) stellt die - nach Beendigung des Promotionsverfahrens - zu Zwecken der Stellensuche gewährte "soziale Auslauffrist" einen sachlichen Grund für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages dar.

Hinweise des Senats:

Befristete Arbeitsverträge mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter; Frage der Anerkennung eines sozialen Auslauf-
tatbestandes nach Abschluß des Promotionsverfahrens als
sachlicher Grund für Befristung



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



7 AZR 204/83

2 Sa 952/82 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
12. Dezember 1984

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sponer und Metzinger für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des



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



Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom
16. März 1983 - 2 Sa 952/82 - wird zurückge-
wiesen.

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 :

Der im Jahre 1939 geborene Kläger erwarb auf dem zweiten Bildungsweg die Hochschulreife und studierte von 1966 bis 1971 Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft und Wirtschaftspädagogik. Nach Ablegung des Examens als Diplom-Handelslehrer (21. Mai 1971) betätigte er sich am pädagogischen Institut der Johannes-Gutenberg-Universität in Mainz bei Lehrveranstaltungen und traf Vorbereitungen für seine Promotion.

Mit Dienstvertrag vom 25./26. Februar 1976 stellte das be-
klagte Land den Kläger für die Zeit vom 1. März 1976 bis
31. August 1976 als wissenschaftlichen Mitarbeiter unter Bezug-
nahme auf die "Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von
wissenschaftlichen Mitarbeitern mit zeitlich begrenztem Dienst-
verhältnis" ein. In § 2 dieses Dienstvertrages ist bestimmt, daß
das Dienstverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen
zum Semesterende (31. März, 30. September) gekündigt werden
kann.

Die "Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von
wissenschaftlichen Mitarbeitern mit zeitlich begrenztem Dienst-
verhältnis" in der Fassung vom 9. Februar 1973 enthalten in II



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



Nr. 1 und Nr. 4 folgende Regelungen:

- "1. Die Beschäftigung soll höchstens vier Jahre dauern. Sie kann durch den Präsidenten um zwei Jahre verlängert werden, soweit der wissenschaftliche Mitarbeiter promoviert ist. Ausnahmen von dem Erfordernis der Promotion genehmigt der Präsident der Hochschule und teilt sie dem Kultusminister unverzüglich mit.....
4. Dem wissenschaftlichen Mitarbeiter ist für die eigene wissenschaftliche Weiterbildung in der Regel 30 v.H. der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen. Der Präsident der Hochschule kann in zu begründenden Fällen Ausnahmen zulassen und teilt sie dem Kultusminister unverzüglich mit. Der Kultusminister kann innerhalb von 14 Tagen die Entscheidung aufheben, wenn die Entscheidung des Präsidenten gegen den Grundsatz der Einheitlichkeit im Hochschulbereich des Landes verstößt."

Die Parteien verlängerten den Dienstvertrag vom 25./

26. Februar 1976 durch die folgenden Ergänzungsverträge:

1. Vertrag vom 5. Juli 1976 für die Zeit vom 1. September 1976 bis 31. März 1977;
2. Vertrag vom 14. Dezember 1976 für die Zeit vom 1. April 1977 bis zum 29. Februar 1980;
3. Vertrag vom 11. März 1980 für die Zeit vom 1. März 1980 bis 30. September 1980;
4. Vertrag vom 23. Juli 1980 für die Zeit vom 1. Oktober 1980 bis 28. Februar 1982.

Der Kläger schloß mit den mündlichen Prüfungen vom 14. Februar und 18. März 1980 das Promotionsverfahren mit der Note "magna cum laude" ab. Das beklagte Land lehnte eine Weiterbeschäftigung des Klägers über den 28. Februar 1982 hinaus ab.



Mit seiner am 23. März 1982 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Befristungen der Arbeitsverträge seien rechtsunwirksam und er stehe in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu dem beklagten Land. Selbst wenn das Arbeitsverhältnis wirksam befristet gewesen sein sollte, sei es durch seine Weiterarbeit über den 1. März 1982 hinaus auf unbestimmte Zeit verlängert worden. Er habe noch nach diesem Zeitpunkt Arbeitsanweisungen von seinem Vorgesetzten erhalten. Erst am 10. März 1982 sei er aufgefordert worden, seinen Arbeitsplatz zu räumen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen dem beklagten Land und ihm ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, das befristete Arbeitsverhältnis des Klägers sei mit Fristablauf am 28. Februar 1982 beendet worden. Die einzelnen Befristungen seien sachlich gerechtfertigt. Das Arbeitsverhältnis sei zunächst bis zum 31. August 1976 befristet worden, um die übliche Stellenausschreibung durchzuführen und die Stelle dann an den bestgeeigneten Bewerber vergeben zu können. Da das Besetzungsverfahren bis zum 31. August 1976 noch nicht beendet gewesen sei, sei das Arbeitsverhältnis des Klägers bis zum 31. März 1977 verlängert worden. Die weitere Befristung bis zum 29. Februar 1980 sei im Hinblick auf das Promotionsverfahren des Klägers erfolgt, nachdem die Stelle aufgrund der Ausschreibung



endgültig mit dem Kläger besetzt worden sei. Durch die Befristung vom 1. März bis zum 30. September 1980 sei der Verlauf des restlichen Promotionsverfahrens einschließlich nicht vorhersehbarer möglicher Verzögerungen abgedeckt worden. Die letzte Befristung für die Zeit vom 1. Oktober 1980 bis 28. Februar 1982 sei erfolgt, nachdem der Kläger seine Promotion beendet hatte, um ihm als schon älterem Akademiker eine Übergangsfrist zu gewähren, während der er seine berufliche Weiterentwicklung habe klären sollen. Vor Vertragsabschluß sei er ausdrücklich und eindringlich darauf hingewiesen worden, daß eine weitere Beschäftigung bei der Universität des beklagten Landes in Mainz nicht mehr möglich sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, die Befristungen seien jeweils sachlich gerechtfertigt gewesen. Eine Verlängerung des letzten Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit gemäß § 625 BGB sei nicht eingetreten, weil das beklagte Land die Arbeit des Klägers nicht widerspruchsfrei angenommen habe.

Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger Berufung eingelegt. Der Kläger hat in Anknüpfung an seinen erstinstanzlichen Vortrag dargelegt, daß sachliche Gründe für die jeweilige Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht gegeben seien.

In der zweiten Instanz hat der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und festzustellen, daß das zwischen dem beklagten Land und dem Kläger bestehende



Arbeitsverhältnis über den 28. Februar 1982
hinaus fortbesteht.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Das beklagte Land 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 des Klägers ist unbegründet.

Die Vorinstanzen haben im Ergebnis zutreffend angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf der letzten Befristung (28. Februar 1982) beendet worden ist.

I. Das beklagte Land wird im Streitfall durch den Kultusminister vertreten (vgl. das nicht veröffentlichte Urteil des Senats vom 15. Dezember 1982 - 7 AZR 270/80 - unter 1 der Gründe). Die hiergegen von dem beklagten Land vorgebrachten Einwendungen vermögen nicht zu überzeugen.

1. Die gesetzliche Vertretungsbefugnis des Kultusministers folgt aus Art. 104 Satz 2 der Verfassung für Rheinland-Pfalz vom 18. Mai 1947 (VOBl. S. 209), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Februar 1979 (GVBl. S. 65), wonach jeder Minister seinen Geschäftsbereich selbständig leitet. Für den Bereich der wissenschaftlichen Hochschulen ergibt sich diese gesetzliche Vertretungsbefugnis aus § 41 Abs. 1, 1. Halbsatz des Landesgesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen Rheinland-Pfalz

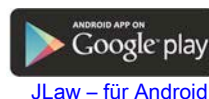


- HochSchG - vom 21. Juli 1978 (GVBl. S. 507), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Dezember 1981 (GVBl. S. 335). Danach ist der Kultusminister Dienstvorgesetzter u.a. der Beamten des höheren Dienstes und der vergleichbaren Angestellten; einzelne dieser gesetzlichen Vertretungsbefugnisse kann der Kultusminister gemäß § 41 Abs. 1, 2. Halbsatz HochSchG dem Universitätspräsidenten im Wege von Anordnungen übertragen (vgl. § 7 Abs. 2 des Landesgesetzes über die Verkündung von Rechtsverordnungen, Zuständigkeitsanordnungen und Anstaltsordnungen vom 3. Dezember 1973 - GVBl. S. 375). Von dieser Ermächtigungsgrundlage hat der Kultusminister durch Erlaß der "Anordnung über Zuständigkeiten für die Beschäftigung von Angestellten an Hochschulen im Dienstbereich des Kultusministeriums" vom 17. September 1980 (GVBl. S. 181) Gebrauch gemacht. Weder aus § 1 noch aus § 2 dieser Anordnung geht mit der erforderlichen Eindeutigkeit hervor, daß den Präsidenten der wissenschaftlichen Hochschulen die Prozeßvertretung in Rechtsstreitigkeiten der vorliegenden Art übertragen worden ist. In § 1 Abs. 2 der Anordnung vom 17. September 1980 (aaO) wird den Präsidenten der wissenschaftlichen Hochschulen die Befugnis zur Begründung und Beendigung der Dienstverhältnisse der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter, die die Einstellungsvoraussetzungen für Hochschulassistenten erwerben wollen (§ 53 Abs. 5 und 6 des HochSchG) übertragen. Zu diesem Personenkreis gehört auch der als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig gewesene Kläger. Die Delegation zur Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern ermächtigt aber nicht zur Prozeßvertretung für solche Angelegenheiten (vgl. Wieczorek, ZPO,



2. Aufl., § 51 Anm. D III a 3). Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit bedarf es einer ausdrücklichen Delegation der Berechtigung zur Prozeßvertretung. Entgegen der Ansicht des beklagten Landes ergibt sich eine derartige Delegation auch nicht aus § 2 der Anordnung vom 17. September 1980 (aaO). Dort ist bestimmt, daß "die Hochschulpräsidenten, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, auch für die sonstigen dienstrechtlichen Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der Hochschulbediensteten, deren Dienstverhältnisse zu begründen und zu beenden sie befugt sind, zuständig sind". Als "sonstige dienstrechtliche Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der betreffenden Hochschulbediensteten" können zwar die auf materiell-rechtlichem Gebiet liegenden sonstigen Arbeitgeberfunktionen (z.B. Gewährung von Erholungsurlaub, von unbezahltem Sonderurlaub oder von kurzfristigen Freistellungen) verstanden werden, nicht aber die Befugnis zur selbständigen Prozeßvertretung. Für eine derartige Delegation bietet bereits der Wortlaut der erwähnten Vorschrift keinerlei Anhaltspunkte. Die Prozeßvertretung erfordert über die Zuerkennung von "dienstrechtlichen Entscheidungsbefugnissen" insbesondere Entscheidungskompetenzen über die Art und Weise der Prozeßführung sowie über die Einlegung von Rechtsmitteln und Rechtsbehelfen. Eine Delegation von derartigen prozessualen Befugnissen hätte in § 2 der Anordnung vom 17. September 1980 (aaO) eindeutig zum Ausdruck kommen müssen.

2. Der Umstand, daß der vorliegende Rechtsstreit in den Vorinstanzen von dem nicht zur gesetzlichen Vertretung befugten Präsidenten der Universität geführt worden ist, führt nicht zur Un-



zulässigkeit der Klage, da der Kultusminister mit Schreiben vom 14. September 1984 die seitherige Prozeßführung genehmigt hat.

II. Das Landesarbeitsgericht hat die letzte Befristung zum 28. Februar 1982 als sachlich gerechtfertigt und daher wirksam angesehen.

1. Zur Begründung seines Standpunktes hat es im wesentlichen folgendes ausgeführt: Das Arbeitsgericht habe alle Arbeitsverträge einer Befristungskontrolle unterworfen und sei zu dem Ergebnis gekommen, daß die Befristungen sachlich gerechtfertigt seien. Dagegen sei an sich nichts einzuwenden. Es bedürfe im Streitfall jedoch nur der Prüfung, ob die Befristung des letzten Arbeitsvertrages wirksam sei. In der Berufungsinstanz begehre der Kläger die Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis über den 28. Februar 1982 hinaus fortbestehe. Streitgegenstand sei mithin nicht der Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses seit der ersten Einstellung am 1. März 1976, sondern nur der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über die letzte Befristung hinaus bis zur Zeit der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht.

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann der vom Kläger in der Berufungsinstanz gestellte Antrag nicht dahin ausgelegt werden, daß nur die Befristung des letzten Vertrages einer gerichtlichen Kontrolle unterworfen werden soll.

Der Kläger hat sich in beiden Tatsacheninstanzen gegen die



Rechtswirksamkeit aller Befristungen unter Darlegung von Tatsachen, die gegen das Vorliegen eines sachlichen Grundes sprechen, gewandt. Unter Beachtung des gesamten Parteivortrages ist der vom Kläger in der Berufungsinstanz gestellte Antrag dahin auszulegen, daß der Kläger die Überprüfung sämtlicher befristeter Arbeitsverträge mit dem Ziel begehrt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis über den 28. Februar 1982 hinaus auf unbestimmte Dauer fortbesteht (vgl. Urteil des Senats vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter I 2 der Gründe).

Der Streitfall erfordert keine Stellungnahme zu der vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts in dem Beschluß vom 20. Oktober 1983 (2 AZR 292/82) dem erkennenden Senat vorgelegten Frage, ob bei mehreren zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur der letzte Arbeitsvertrag einer Befristungskontrolle zu unterwerfen ist oder ob in den Fällen, in denen der letzte Arbeitsvertrag sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt ist, auch die davorliegenden Arbeitsverträge einer Befristungskontrolle unterliegen (vgl. hierzu den Beschluß des Senats vom 11. April 1984 - 7 AS 2/84 -).

III. Selbst wenn man zugunsten des Klägers davon ausgeht, daß im Streitfall sämtliche Befristungen einer gerichtlichen Kontrolle zu unterziehen sind, hat das Arbeitsverhältnis des Klägers infolge Wirksamkeit aller Befristungen am 28. Februar 1982 geendet.



1. Der erste Arbeitsvertrag vom 25./26. Juni 1976 war auf einen Zeitraum von sechs Monaten (1. März 1976 bis 31. August 1976) gerichtet und unterlag daher keiner gerichtlichen Befristungskontrolle (vgl. BAG 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Für die Annahme, daß durch die Befristung ein besonderer gesetzlicher Bestandsschutz (z.B. §§ 12 ff. SchwbG) objektiv umgangen worden sein sollte, bietet der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt keinerlei Anhaltspunkte.

2. Der Abschluß des zweiten Zeitvertrages vom 5. Juli 1976 für die Zeit vom 1. September 1976 bis 31. März 1977 ist durch das während dieses Zeitraumes noch andauernde ordentliche Besetzungsverfahren sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt.

Die Durchführung eines ordentlichen Besetzungsverfahrens mit dem Ziel einer längerfristigen Besetzung einer Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter trägt dem auch im öffentlichen Dienst grundsätzlich geltenden Leistungsprinzip Rechnung und ist daher durchaus geeignet, einen sachlichen Grund für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages darzustellen. Da sich ein Besetzungsverfahren erfahrungsgemäß einige Monate hinzieht und die Stellenausschreibung nach dem Vortrag des Klägers erst im August 1976 erfolgt ist, bestehen auch gegen die Dauer des auf sieben Monate abgeschlossenen Arbeitsvertrages vom 5. Juli 1976 keine durchgreifenden Bedenken.



3. Auch der dritte Zeitvertrag vom 14. Dezember 1976 für die Zeit vom 1. April 1977 bis 29. Februar 1980 (= 2 Jahre und 11 Monate) ist sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger im Dezember 1978 seine Dissertation bei dem zuständigen Fachbereich eingereicht. Die mündlichen Prüfungen fanden ausweislich des Inhalts der Doktorurkunde am 14. Februar und 18. März 1980 statt.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54, BAG 31, 40 = AP Nr. 46 und Urteil vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) stellt die Beschäftigung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer staatlichen Hochschule zum Zwecke einer speziellen Weiterbildung (insbesondere in Form der Promotion) einen sachlichen Grund für den Abschluß eines Zeitvertrages dar.

Die von den Parteien gewählte Dauer des dritten Zeitvertrages ist rechtlich nicht zu beanstanden. Der Abschluß des Promotionsverfahrens (18. März 1980) deckt sich nahezu zeitgleich mit dem vereinbarten Vertragsende (29. Februar 1980).

4. Der vierte Zeitvertrag vom 11. März 1980 für die Zeit vom 1. März 1980 bis 30. September 1980 ist ebenfalls dem Grunde nach durch das bei Vertragsabschluß noch nicht beendete Promotionsverfahren sachlich gerechtfertigt.



Entgegen der Ansicht der Revision ist auch die vereinbarte Dauer von sieben Monaten nicht zu beanstanden. Angesichts des Umstandes, daß die schriftliche Doktorarbeit des Klägers mit der Note "magna cum laude" bewertet worden ist, bestand zwar kaum die Gefahr, daß der Kläger die Doktorprüfung nicht bestehen würde. Da aber andere nicht vorhersehbare Umstände (z.B. plötzliche Erkrankung des Klägers oder der prüfenden Hochschullehrer bzw. sonstige Verhinderungen der Mitglieder des Prüfungsausschusses) zu einer Verzögerung bei dem Abschluß des Promotionsverfahrens führen konnten, ist die vereinbarte Zeitdauer von sieben Monaten nicht zu beanstanden.

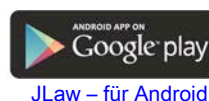
5. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend angenommen, daß auch der letzte Zeitvertrag vom 23. Juli 1980, der für die Zeit vom 1. Oktober 1980 bis 28. Februar 1982 geschlossen worden ist, sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt ist.

a) Zur Begründung seines Standpunktes hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Bei Abschluß des letzten Zeitvertrages habe der Kläger seine Promotion mit Erfolg abgeschlossen gehabt. Der Kläger habe die Möglichkeit erhalten sollen, sich während einer angemessenen Auslaufzeit um eine anderweitige Arbeitsstelle zu bemühen. Dies ergebe sich eindeutig aus dem an den Kläger gerichteten Schreiben des geschäftsführenden Leiters des pädagogischen Instituts vom 26. Juni 1980. Das Schreiben beruhe auf einem Beschluß des Kollegiums des pädagogischen Instituts in der Sitzung vom 23. Juni 1980. In diesem



Beschluß sei der geschäftsführende Leiter beauftragt worden, den Kläger darauf hinzuweisen, daß nach Ablauf der vorgesehenen Frist eine Beschäftigung nicht mehr möglich sei und die Zeit ihm dazu dienen solle, seinen weiteren beruflichen Weg vorzubereiten. Diese Überlegungen seien mithin maßgeblich für die erneute Verlängerung und Befristung des Arbeitsvertrages gewesen, die danach nach Grund und Dauer hinreichend gerechtfertigt sei. Da es bei der Frage der Wirksamkeit der Befristung auf die objektive Funktionswidrigkeit der Vertragsgestaltung ankomme, sei es rechtlich unerheblich, daß der Universitätspräsident - nach dem Vortrag des Klägers - keine entsprechenden Überlegungen angestellt habe. Denn es sei sachlich gerechtfertigt, einen Akademiker, der sowohl wegen der in seinem Fach auf dem Arbeitsmarkt bestehenden Verhältnisse als auch aufgrund persönlicher Gegebenheiten (Erlangung der Hochschulreife auf dem zweiten Bildungsweg und dadurch späterer Abschluß der Ausbildung) nicht ohne weiteres eine Stelle finden könne, befristet weiterzubeschäftigen, um ihm dadurch den Übergang zu einem anderen Arbeitgeber zu ermöglichen und zu erleichtern.

Die letzte Befristung sei auch hinsichtlich der vereinbarten Dauer sachlich gerechtfertigt. Die an rheinland-pfälzischen Hochschulen übliche befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern beruhe auf den "Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern mit zeitlich begrenztem Dienstverhältnis" vom 9. Februar 1973. Danach solle das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nur vier Jahre dauern. Es könne um zwei Jahre verlängert werden, wenn der wissenschaft-



liche Mitarbeiter promoviert sei oder der Universitätspräsident eine Ausnahme zulasse. Es sei gerichtsbekannt, daß die Hochschulen des beklagten Landes sich bei Verlängerung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern üblicherweise an die Höchstdauer von sechs Jahren hielten. Diese Begrenzung der Gesamtbeschäftigungszeit trage auch dem berechtigten Interesse der Hochschulen nach Sicherstellung der Ausbildung wissenschaftlichen Nachwuchses und der Anpassungsfähigkeit an die Entwicklungen in Forschung und Lehre Rechnung.

b) Der Senat hat bereits in dem Urteil vom 19. August 1981 (7 AZR 252/79 - AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 3 der Gründe) klargestellt, daß auch nach Abschluß des Promotionsverfahrens sachliche Gründe für eine Befristung in Betracht kommen können. Die Befristung kann insbesondere erfolgen, um dem wissenschaftlichen Mitarbeiter bei der Überwindung von Übergangsschwierigkeiten zu helfen (BAG, Großer Senat, 10, 65, 72 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C 3 der Gründe) oder um einen neuen Arbeitsplatz zu finden (BAG, aaO, AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

aa) Es kann dahinstehen, ob der für den Abschluß von Zeitverträgen für wissenschaftliche Mitarbeiter zuständige Präsident der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz die Erwägungen des Leitungsgremiums des Pädagogischen Instituts hinsichtlich der Gewährung einer sozialen Auslauffrist von maximal zwei Jahren zwecks Stellensuche sich im Fall des Klägers zu eigen gemacht hat. Die Revision weist zwar zutreffend darauf hin, daß der Klä-



ger nicht durch den zum Abschluß eines erneuten Zeitvertrages vertretungsberechtigten Universitätspräsidenten, sondern lediglich durch den Leiter des Pädagogischen Instituts mit Schreiben vom 26. Juni 1980 über den Grund der Vertragsverlängerung unterrichtet worden ist. Hierauf kommt es aber nicht entscheidend an, weil die Frage der Wirksamkeit einer Befristung in erster Linie danach zu beurteilen ist, ob durch den Abschluß eines Zeitvertrages zwingende Vorschriften des Kündigungsschutzrechts objektiv umgangen werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat schon mehrfach entschieden, daß es im Hochschulbereich Beschäftigungsbereiche gibt, die von der Natur der Sache nach nicht auf Dauer angelegt sind (vgl. BAG Urteil vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe; BAG 31, 40 = AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Hierzu zählt auch die Tätigkeit von wissenschaftlichen Mitarbeitern, sofern die Beschäftigung auch erkennbar dazu dienen soll, diesem Personenkreis die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung zu gewähren. Eine Befristung ist daher bei diesem Personenkreis objektiv nicht funktionswidrig, sondern schon deswegen sachgerecht, weil der von den Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz wegen des Fehlens des Dauerelements in diesen Verträgen vom Grundsatz her nicht beeinträchtigt wird (BAG 31, 40, aaO).

Im Streitfall ist der wissenschaftliche Fort- und Weiterbildungscharakter der mit dem Kläger geschlossenen Arbeitsverträge

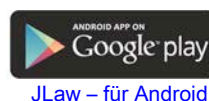


insbesondere dadurch deutlich zum Ausdruck gekommen, daß ihm "für die eigene wissenschaftliche Weiterbildung in der Regel 30 v.H. der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen ist". Dies folgt aus Ziffer II 4 der einzelvertraglich in Bezug genommenen "Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern mit zeitlich begrenztem Dienstverhältnis" vom 9. Februar 1973. Der wissenschaftliche Fort- und Weiterbildungscharakter derartiger Arbeitsverhältnisse ist auch in § 53 Abs. 5 des Hochschulgesetzes Rheinland-Pfalz vom 21. Juli 1978 (GVBl. S. 507) anerkannt worden. Nach dieser Bestimmung steht wissenschaftlichen Mitarbeitern, die die Einstellungsvoraussetzungen für Hochschulassistenten erwerben wollen, hierfür ein Drittel der Arbeitszeit zur Verfügung. Die bezahlte partielle Freistellung von der Arbeitsleistung für Zwecke der wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung gibt somit diesen Arbeitsverhältnissen ein besonderes Gepräge, das sie maßgeblich von solchen Arbeitsverhältnissen unterscheidet, die allein auf den Austausch von Arbeitsleistung gegen Vergütung ausgerichtet und damit in der Regel auf Dauer angelegt sind. Durch die Einräumung einer bezahlten Freistellung im Umfang von 30 v.H. (vgl. Ziffer II 4 der Verwaltungsvorschriften vom 9. Februar 1973) bzw. von einem Drittel der Arbeitszeit (§ 53 Abs. 5 des Hochschulgesetzes Rheinland-Pfalz) erhalten die Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern einen stipendienartigen Charakter. Ein derartiges staatlich subventioniertes Arbeitsverhältnis ist bereits wegen seiner immanenten Zwecksetzung i.S. der Förderung des akademischen Nachwuchses nicht auf Dauer angelegt. Die Weiterbeschäftigung



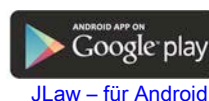
eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nach Abschluß des Promotionsverfahrens kann wegen der atypischen Ausgestaltung eines derartigen Arbeitsverhältnisses mit Fortbildungscharakter naturgemäß nur von vorübergehender Dauer sein. Nach Erreichung der speziellen wissenschaftlichen Qualifikation (=Promotion) liegt gleichsam eine Zweckerreichung vor. Eine vorübergehende Weiterbeschäftigung auf einem derartigen staatlich subventionierten Arbeitsplatz dient wesentlich dem Interesse des betreffenden wissenschaftlichen Mitarbeiters, der nach erfolgter Promotion die Gelegenheit erhält, sich als promovierter Akademiker aus einer universitären Beschäftigung heraus und nicht als Arbeitsloser um eine Stelle am Arbeitsmarkt zu bewerben. Das Vorliegen eines sozialen Auslauftatbestandes ergibt sich in den Fällen der vorliegenden Art unmittelbar aus der Erreichung der besonderen wissenschaftlichen Qualifikation, zu deren Erlangung derartige Arbeitsplätze im Hochschulbereich geschaffen worden sind. Mit Fortfall des speziellen wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildungscharakters ist die Weiterbeschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern auf staatlich subventionierten Arbeitsplätzen als eine Art "Arbeitsbeschaffungsmaßnahme" anzusehen, die nach der Rechtsprechung des Senats (BAG 41, 110 = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) einen sachlichen Grund für Befristungen darstellt.

bb) Entgegen der Ansicht der Revision ist im Streitfall auch die Dauer des letzten Zeitvertrages (17 Monate) rechtlich nicht zu beanstanden. Der Senat verkennt nicht, daß das beklagte Land die Dauer der Befristung offensichtlich nicht nach individuellen



Merkmale bemessen hat. Maßgeblich für die Bemessung der Frist war für das beklagte Land offensichtlich die sowohl in Ziffer II 1 der Verwaltungsrichtlinien vom 9. Februar 1973 (Bl. 36 VA) als auch die in § 53 Abs. 5 des Hochschulgesetzes Rheinland-Pfalz enthaltene Höchstdauer der Beschäftigung von sechs Jahren. Angesichts des Umstandes, daß eine an individuellen Merkmalen des Arbeitnehmers orientierte zeitliche Prognose bei einem sozialen Auslauffatbestand kaum möglich ist (z.B. einerseits wegen der von einem Stellenbewerber beeinflussbaren Faktoren - etwa räumliche oder berufliche Mobilität - und andererseits wegen der von einem Bewerber nicht steuerbaren, aber gleichwohl nur schwer prognostizierbaren Entwicklung auf den verschiedenen Arbeitsmärkten), ist es grundsätzlich sachlich gerechtfertigt, wenn das beklagte Land die Gewährung einer sozialen Auslauffrist nach generellen Merkmalen (z.B. durch Ausschöpfung der sich aus der im Land Rheinland-Pfalz üblichen Beschäftigungshöchstdauer von sechs Jahren ergebenden Restzeit) bemißt (weitergehend Plander, BB 1984, 1879, 1880, der sich gegen eine gerichtliche Prüfung der Dauer bei sozialen Auslauffatbeständen ausspricht).

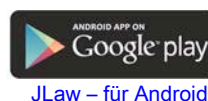
Die im Streitfall erfolgte Gewährung einer sozialen Auslauffrist von 17 Monaten stellt jedenfalls eine angemessene Frist dar, innerhalb der sich ein zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ca. 41 Jahre alter promovierter Akademiker um eine andere Stelle im universitären oder außeruniversitären Bereich bewerben kann. Die Befristung des letzten Arbeitsvertrages ist daher auch hinsichtlich der Dauer nicht zu beanstanden und daher rechtswirksam.



IV. Entgegen der Ansicht der Revision gilt das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht nach § 625 BGB als auf unbestimmte Zeit verlängert.

1. Die Revision hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis der Parteien gelte gemäß § 625 BGB bereits deshalb als auf unbestimmte Zeit verlängert, weil der Kläger über den 29. Februar 1980 hinaus weitergearbeitet und erst am 11. März 1980 ein neuer Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. März 1980 bis 30. September 1980 abgeschlossen worden sei.

Die gesetzliche Fiktion des § 625 BGB greift insoweit bereits deshalb nicht ein, weil es an den für die Anwendbarkeit dieser Bestimmung erforderlichen tatsächlichen Feststellungen fehlt. Die vorinstanzlichen Urteile enthalten keinerlei Feststellungen darüber, ob und gegebenenfalls welche Arbeiten der Kläger in der Zeit vom 1. März bis 11. März 1980 erbracht haben soll. Da der Kläger sich während dieser Zeit in der Vorbereitungsphase für den zweiten Teil der am 18. März 1980 stattgefundenen mündlichen Doktorprüfung befand, hätte der Kläger im einzelnen darlegen müssen, daß er gleichwohl Arbeitsleistungen in diesem Zeitraum erbracht hat. Es fehlt weiterhin an der für die Anwendung des § 625 BGB erforderlichen Tatsachenfeststellung, daß der für den Abschluß eines Arbeitsvertrages vertretungsberechtigte Universitätspräsident von einer Weiterarbeit des Klägers über den 29. Februar 1980 hinaus Kenntnis hatte. Hinsichtlich der nicht getroffenen Tatsachenfeststellungen seitens der Vorinstanzen

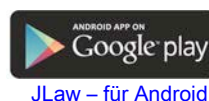


hätte der Kläger innerhalb der Revisionsbegründungsfrist eine ordnungsgemäße Verfahrensrüge i.S. von § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO erheben müssen. Dies ist nicht geschehen.

2. Die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit (§ 625 BGB) greift auch insoweit nicht ein, als die Revision meint, infolge der Weiterarbeit des Klägers über den Zeitpunkt der letzten Befristung (28. Februar 1982) hinaus gelte das Arbeitsverhältnis der Parteien als auf unbestimmte Zeit verlängert.

Es kann dahinstehen, ob die vom Kläger gerügte Verletzung des § 139 ZPO, das Landesarbeitsgericht habe zugleich unter Verstoß gegen den Grundsatz des rechtlichen Gehörs (Art. 103 GG) das lediglich in den Personalakten enthaltene Schreiben vom 15. Februar 1982 im Sinne eines Widerspruchs gegen die Weiterbeschäftigung gewertet, zulässig und begründet ist. Der insoweit darlegungs- und beweispflichtige Kläger hat nämlich auch insoweit nicht schlüssig die Voraussetzungen des § 625 BGB dargetan.

Ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit kommt nach § 625 BGB nicht zustande, wenn lediglich solche Mitarbeiter über das Weiterarbeiten des betreffenden Arbeitnehmers unterrichtet sind, die nicht zum Abschluß eines Arbeitsvertrages befugt sind (vgl. KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 625 BGB Rz 29). An diesen Voraussetzungen fehlt es im Streitfall. Der Kläger hat nicht dargelegt, daß der gemäß § 1 Abs. 2 der Verwaltungsanordnung vom 17. September 1980 (aaO) zur Einstellung berechnete Universitätspräsident von seiner Weiterarbeit über den 28. Februar 1982 hinaus



Kenntnis hatte. Der Kläger hat lediglich dargetan, daß die Leitung des Pädagogischen Instituts von seiner Weiterarbeit bis zum 11. März 1982 Kenntnis hatte.

Das Landesarbeitsgericht hat daher im Ergebnis zu Recht die Klage abgewiesen.

Dr. Seidensticker

Richter Roeper ist
infolge Urlaubs ver-
hindert zu unter-
schreiben 3.1.1985
Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Dr. Sponer

Metzinger

