

Aktenzeichen: 7 AZR 23/98
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 25. August 1999
- 7 AZR 23/98 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 20. März 1997
- 91 Ca 26818/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 15. Oktober 1997
- 15 Sa 74/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag nach HRG, hier: berufliche Weiterbildung

Gesetz:

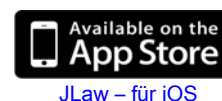
HRG § 57 b Abs. 2 Nr. 1

Leitsätze:

1. Ein Arbeitsvertrag kann nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 zweite Alternative HRG befristet werden, wenn die von dem wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter zu erbringenden Dienstleistungen seiner Weiterbildung für eine spätere Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule dienen.
2. Für das Vorliegen eines Sachgrunds nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 zweite Alternative HRG ist erforderlich, daß die Vertragsparteien bei Vertragsschluß Vorstellungen über ein nach der Hochschultätigkeit auszuübende berufliche Tätigkeit des Mitarbeiters haben, daß die dafür geplante Weiterbildung für den Vertragsschluß mitbestimmend war und wenigstens ein Teil der Dienstaufgaben auf diese Weiterbildung abgestimmt wird. Die mit jeder wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit an einer Hochschule verbundene allgemeine Weiterbildung genügt nicht den Anforderungen des § 57 b Abs. 1 Nr. 1 zweite Alternative HRG.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 23/98
15 Sa 74/97
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. August 1999

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

gegen

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. August 1999 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, den Richter am Bundesarbeitsgericht Professor Dr. Steckhan, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Nottelmann und Herbst für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 15. Oktober 1997 - 15 Sa 74/97 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 20. März 1997 - 91 Ca 26818/96 - abgeändert.

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Befristung vom 3. September 1993 nicht beendet worden ist.

Das beklagte Land hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. August 1996.

Der 1949 geborene Kläger war seit 1983 an der Kunsthochschule als künstlerischer Mitarbeiter tätig. Er schloß am 1. August 1991 mit dem beklagten Land einen unbefristeten Arbeitsvertrag über eine Tätigkeit als künstlerischer Oberassistent an dieser Kunsthochschule. Im Zuge der Umstrukturierung und Anpassung der Hochschulen der ehemaligen DDR an das bundesdeutsche Hochschulsystem empfahl die Struktur- und Berufungskommission die Übernahme des Klägers in ein befristetes Arbeitsverhältnis als künstlerischer Mitarbeiter auf einer Qualifikationsstelle nach § 110 Abs. 3 Berliner Hochschulgesetz. In einem Gespräch des Klägers mit der damaligen Kanzlerin der Kunsthochschule, das im Juni 1993 im Zusammenhang mit dem Übernahmevorschlag der Struktur- und Berufungskommission geführt wurde, forderte die Kanzlerin den Kläger auf, den von ihm gewünschten Weiterbildungszweck selbst zu benennen.

Nachdem auch die Personalkommission der Kunsthochschule der Empfehlung der Struktur- und Berufungskommission mit Beschluß vom 12. Juli 1993 gefolgt war, schlossen die Parteien am 3. September 1993 einen für die Zeit vom 9. August 1993 bis zum 31. August 1996 befristeten Arbeitsvertrag. Der Kläger wurde als vollbeschäftigter künstlerischer Mitarbeiter der Abteilung künstlerische und wissenschaftliche



Grundlagen zugeordnet. Im Arbeitsvertrag wurde als Befristungsgrund § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG genannt und hinsichtlich der Tätigkeit des Klägers folgendes vereinbart:

„§ 3

(1) Dem künstlerischen Mitarbeiter obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

Mitarbeit bei der Vor- und Nachbereitung sowie Durchführung von Lehrveranstaltungen, Durchführung von Übungen und Übernahme von Lehraufträgen gem. § 3 WissMAVO.

(2) Die Beschäftigung dient auch

- der beruflichen Weiterbildung durch Arbeiten auf dem Gebiet der Kleinplastik, insbesondere der Beschäftigung mit dem Wachs-Ausschmelzverfahren und der Guß-Medaille.

(3) Der Umfang der Lehrverpflichtung beträgt 9 Lehrveranstaltungsstunden. ...“

Auf Antrag des Leiters der Abteilung künstlerische Grundlagen wurde dem Kläger für das Wintersemester 1993/1994 und das Sommersemester 1994 zusätzlich zu seinen neun Lehrveranstaltungsstunden jeweils ein unentgeltlicher Lehrauftrag im Umfang von weiteren neun Stunden übertragen. Danach erhielt der Kläger keine zusätzlichen, von der Hochschulleitung genehmigten Lehraufträge mehr.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Befristung seines Arbeitsvertrags sei unwirksam. Sie könne nicht auf § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG gestützt werden. Diese Regelung könne nach § 57 f HRG in der Fassung der Anlage I Kapitel XVI Sachgebiet A Abschnitt II Nr. 2 d des Einigungsvertrags erstmals auf Arbeitsverträge angewendet werden, die drei Jahre nach der Wiedervereinigung abgeschlossen worden sind. § 11 des Ergänzungsgesetzes zum Berliner Hochschulgesetz habe die Anwendbarkeit der §§ 57 a bis 57 e HRG nicht vorverlegen können. Auch habe der Sachgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG nicht vorgelegen, da ihm keine Weiterbildungsmöglichkeit eingeräumt worden sei.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 31. August 1996 hinaus fortbesteht;
2. das beklagte Land zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluß des Befristungsrechtsstreits zu den bisherigen Bedingungen als künstlerischen Mitarbeiter im Umfang von 22 Semesterwochenstunden zu beschäftigen.



Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Ansicht vertreten, die Befristung des Arbeitsvertrags sei durch den Sachgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG gerechtfertigt. Dem stehe auch die Regelung des § 57 f HRG nicht entgegen. Mit § 57 f HRG sei allein die unmittelbare Geltung der bundesrechtlichen §§ 57 a bis 57 e HRG im Beitrittsgebiet geregelt worden. Zulässig seien aber landesrechtliche Regelungen, die schon vor Ablauf des Drei-Jahres-Zeitraums die Befristungsregelungen des Hochschulrahmengesetzes ganz oder teilweise hätten in Kraft setzen können. Denn gemäß § 72 Abs. 1 Satz 3 HRG seien die Länder verpflichtet gewesen, innerhalb von drei Jahren nach der Wiedervereinigung den Vorschriften des HRG entsprechende Landesgesetze zu erlassen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Urteile der Vorinstanzen und zur Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Befristung des Arbeitsvertrags vom 3. September 1993 nicht beendet worden ist. Denn entgegen der Würdigung der Vorinstanzen fehlt es an einem sachlichen Befristungsgrund. Ein solcher hätte sich, wovon auch das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsansicht beider Parteien zutreffend ausgegangen ist, vorliegend nur aus § 57 b Abs. 2 Nr. 1 2. Alt. HRG ergeben können. Die Voraussetzungen dieser Vorschrift, daß die Beschäftigung auch der beruflichen Weiterbildung des Klägers dienen sollte, sind jedoch nicht gegeben.

I. Mit dem Landesarbeitsgericht kann zugunsten des beklagten Landes davon ausgegangen werden, daß die §§ 57 a bis 57 e HRG aufgrund der landesrechtlichen Vorschrift des § 11 des Ergänzungsgesetzes zum Berliner Hochschulgesetz trotz der Regelung des § 57 f Satz 2 HRG bereits im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses anwendbar waren. Dafür spricht, daß § 57 f Satz 2 HRG nur die unmittelbare Anwendbarkeit der §§ 57 a bis 57 e HRG regelt und in § 72 Abs. 1 Satz 3 HRG auch eine Ermächtigung an die Beitrittsländer zu sehen ist, diese Vorschriften schon vor dem in



§ 72 Abs. 1 Satz 3 HRG bestimmten Zeitpunkt als Landesrecht in Kraft zu setzen. Denn die Befristungsvorschriften der §§ 57 a ff. HRG bilden einen wesentlichen Bestandteil der neuen, dem HRG entsprechenden Struktur des akademischen Mittelbaus, die nach den Vorgaben des Einigungsvertrags im Beitrittsgebiet eingeführt werden sollten. Dieses Anliegen des Bundesgesetzgebers wäre jedenfalls hinsichtlich des akademischen Mittelbaus nur sehr unvollkommen erreicht oder sogar verfehlt worden, wenn der Landesgesetzgeber die Hochschulstruktur des HRG unter vorläufiger Ausklammerung der Befristungsregelungen hätte einführen sollen. Einer abschließenden Stellungnahme des Senats bedarf es jedoch nicht.

II. Denn entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts hat der Befristungsgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG beim Vertragsabschluß vom 3. September 1993 nicht vorgelegen.

1. Gemäß § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter vor, wenn die Beschäftigung des Mitarbeiters mit den dort genannten Dienstleistungen auch seiner Weiterbildung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Nachwuchs oder seiner beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dient. Während die erste Alternative dieser Vorschrift die Weiterbildung für eine Tätigkeit innerhalb der Hochschule betrifft, erlaubt die zweite Alternative die Befristung, wenn die von dem wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiter zu erbringenden Dienstleistungen auch seiner Weiterbildung für eine spätere Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule dienen. Zwar ist hierfür kein spezieller Fort- bzw. Weiterbildungszweck erforderlich. Dies besagt jedoch lediglich, daß keine formelle Qualifikation wie zB eine Promotion oder Habilitation angestrebt zu werden braucht (vgl. BAG 19. August 1992 - 7 AZR 560/91 - BAGE 71, 118 und 14. Dezember 1994 - 7 AZR 342/94 - AP HRG § 57 b Nr. 3 = EzA BGB § 620 Nr. 129). Andererseits reicht der mit jeder wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Tätigkeit an einer Hochschule verbundene allgemeine Weiterbildungseffekt zur Erfüllung der Anforderungen des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG nicht aus. Erforderlich ist vielmehr, daß die Vertragsparteien bei Vertragsabschluß konkrete Vorstellungen über eine nach Ablauf der Befristung auszuübende Berufstätigkeit haben, daß die geplante Förderung dieser Berufstätigkeit für den Vertragsabschluß mitbestimmend ist und daß zumindest ein Teil der zu übertragenden Dienstaufgaben auf diesen Förderungszweck abgestimmt wird.



2. Hieran gemessen sprechen schon das vorgerückte Lebensalter des Klägers und seine bereits längjährige Tätigkeit an der Kunsthochschule dagegen, daß neben dem Bedarf an den von ihm abzuhaltenden Lehrveranstaltungen auch seine berufliche Weiterbildung mitbestimmend für den Abschluß des Arbeitsvertrags war. Der Kläger war bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrags bereits zehn Jahre lang als künstlerischer Mitarbeiter an der Kunsthochschule beschäftigt gewesen und 44 Jahre alt; bei Vertragsablauf hatte er das 47. Lebensjahr vollendet. Überdies fehlt jeglicher Anhaltspunkt dafür, daß der Kläger eine berufliche Tätigkeit außerhalb der Hochschule anstrebte und sich hierfür durch eine vorübergehende Tätigkeit an der Hochschule weiterqualifizieren wollte. Deshalb liegt es nahe anzunehmen, daß es der Hochschule nicht um eine Weiterqualifizierung des Klägers, sondern allein um die Abdeckung des Unterrichtsbedarfs ging. Dies wird bereits daraus deutlich, daß dem Kläger jedenfalls für die ersten beiden Semester nach Vertragsabschluß keine Gelegenheit zur Weiterbildung eingeräumt, sondern ihm vielmehr ein Unterrichtsdeputat von insgesamt 18 Semesterwochenstunden auferlegt wurde. Für das fehlende Interesse der Hochschule am beruflichen Werdegang des Klägers spricht auch, daß ihm freigestellt wurde, den von ihm gewünschten Weiterbildungszweck selbst zu benennen.

3. Angesichts dieser Umstände, die dem in der zweiten Alternative des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG vorausgesetzten vorübergehenden Durchgangsscharakter der Hochschultätigkeit vor einer geplanten außeruniversitären Berufstätigkeit widersprechen, hätte es besonderer Darlegungen des beklagten Landes bedurft, um dennoch das Vorliegen dieses Befristungsgrunds annehmen zu können. Zwar ist es nicht grundsätzlich ausgeschlossen, daß auch die Beschäftigung bereits langjährig tätiger wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Mitarbeiter in höherem Lebensalter dazu geeignet ist, ihrer beruflichen Weiterbildung zu dienen. Ein solcher Ausnahmefall kann jedoch nur angenommen werden, wenn der in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG geforderte Bezug der übertragenen Dienstaufgaben zu der in Aussicht genommenen Berufstätigkeit im einzelnen dargelegt wird. Vorliegend ist nicht einmal ersichtlich, für welche Tätigkeiten außerhalb der Hochschule der im Arbeitsvertrag angegebene Weiterbildungszweck förderlich sein könnte. Erst recht fehlt es an jeglichem Vortrag dazu, inwieweit die vom Kläger abzuhaltenden Lehrveranstaltungen und seine etwaigen sonstigen Dienstaufgaben zumindest teilweise geeignet waren, dieser späteren Berufstätigkeit zu dienen.



III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dörner

Steckhan

Schmidt

Nottelmann

Jens Herbst



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)