

Aktenzeichen: 7 AZR 322/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 11. Juli 2007
- 7 AZR 322/06 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 20. Dezember 2004
- 14 Ca 7976/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 10. Februar 2006
- 9 (8) Sa 98/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Hochschule - Rückwirkung

Gesetze:

GG Art. 20 Abs. 1, Abs. 3, Art. 12 Abs. 1, Art. 72 Abs. 2, Art. 74 Abs. 1 Nr. 12, Art. 3 Abs. 1; HRG (in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57a Abs. 1, § 57b Abs. 1, § 57f Abs. 1; HRG (in der vom 15. August 2002 bis zum 30. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57f Abs. 2; Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 § 4, § 5 Abs. 1 Rahmenvereinbarung; Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 Art. 2 Abs. 2; TzBfG § 4

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 322/06
9 (8) Sa 98/05
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Juli 2007

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juli 2007 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Willms für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Februar 2006 - 9 (8) Sa 98/05 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 14. Oktober 2004 geendet hat. 1

Der am 19. September 1952 geborene Kläger ist promovierter Psychologe. Er schloss seine Promotion am 20. Dezember 1994 ab. 2

Vom 1. Januar 1987 bis zum 30. Juni 1987 war der Kläger als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt am Main beschäftigt. In der Zeit vom 1. September 1989 bis zum 31. August 1999 war er auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Ruhr-Universität Bochum tätig. Vom 1. Juni 2001 bis zum 14. Oktober 2004 war er auf der Grundlage dreier befristeter Arbeitsverträge als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Rahmen von Projekten, die seitens der DFG finanziert wurden, an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf beschäftigt. Nach § 1 des zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrags vom 24. November 2003 wurde der Kläger ab 12. Januar 2004 nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG als wissenschaftlicher Mitarbeiter nach Abschluss der Promotion für die Zeit bis zum 14. Oktober 2004 beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis bestimmte sich nach § 2 des Arbeitsvertrags nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung, soweit diese den Regelungen des HRG nicht entgegenstanden. 3

Mit der am 26. Oktober 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Befristung zum 14. Oktober 2004 gewandt und gemeint, die Befristung könne nicht auf § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG gestützt werden, da das Bundesverfassungsgericht die §§ 57a ff. HRG idF des am 23. Februar 2002 in Kraft getretenen 5. HRGÄndG für nichtig erklärt habe. Die Befristung sei auch nicht nach den Vorschriften des am 31. Dezember 2004 in Kraft getretenen HdaVÄndG gerechtfertigt. § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG idF des Hda- 4



VÄndG verstoße gegen die Richtlinie 1999/70/EG und bewirke außerdem wegen der höchstzulässigen Befristungsdauer bis zum 29. Februar 2008 eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Eine Diskriminierung älterer Mitarbeiter ergebe sich auch aus den Grundsätzen zur Stellenbewirtschaftung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 18. Januar 2005, wonach die befristete Beschäftigung im wissenschaftlichen Mittelbau bis zum 40. Lebensjahr beendet sein müsse. Die Übergangsregelung in § 57f Abs. 2 HRG habe es ermöglicht, den Kläger nach der Promotion 11 Jahre lang, unter Hinzurechnung der Zeiten vor der Promotion insgesamt sogar ca. 17 Jahre lang in befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen und ihm den gesetzlichen und tariflichen Kündigungsschutz vorzuenthalten. Dies verstoße gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 TzBfG. Unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungszeit von 17 Jahren und nach Vollendung des 40. Lebensjahres würden nicht nur durch das Kündigungsschutzgesetz, sondern auch durch den „Unkündbarkeitsstatus“ nach § 53 Abs. 3 BAT bzw. § 34 Abs. 2 TVöD geschützt. Die Vorenthaltung des Kündigungsschutzes verstoße gegen das Sozialstaatsprinzip. Die Befristung sei auch nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG wegen des Einsatzes des Klägers im Rahmen der von der DFG durch Drittmittel finanzierten Projekte gerechtfertigt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

5

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der Befristungsvereinbarung vom 24. November 2003 am 14. Oktober 2004 beendet wurde.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

6

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die Befristung ist nach § 57a Abs. 1 Satz 1, § 57b Abs. 1, § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG idF des HdaVÄndG vom 27. Dezember 2004 (HRG nF) iVm. § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG idF des 6. HRGÄndG vom 8. August 2002 (HRG Zwischenfassung II <ZF II>) gerechtfertigt. Zwar lagen die hochschulrahmenrechtlichen Voraus-

8



setzungen für eine sachgrundlose Befristung zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht vor. Die §§ 57a ff. HRG idF des 5. HRGÄndG (HRG ZF I <ZF I>), auf die § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II Bezug nimmt, waren nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 (- 2 BvF 2/02 - BVerfGE 111, 226, 246, 270, 273) nichtig. Nach dem HdaVÄndG sind die zuvor in §§ 57a bis 57e HRG idF des 5. HRGÄndG enthaltenen Regelungen jedoch auf die vom 23. Februar 2002 bis zum 27. Juli 2004 abgeschlossenen Arbeitsverträge anzuwenden. Hierdurch ist nachträglich die hochschulrahmenrechtliche Rechtsgrundlage für die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien geschaffen worden. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit der die Befristung tragenden Normen bestehen nicht. § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II genügt den Anforderungen der Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999. § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II bewirkt keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters. Der Kläger wird auch nicht wegen der Befristung schlechter behandelt als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer. Da die Befristung nach den hochschulrahmenrechtlichen Vorschriften gerechtfertigt ist, bedarf es keiner Entscheidung, ob die Befristung durch den Sachgrund der Mitwirkung an drittmittelfinanzierten Projekten nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt wäre.

I. Die in dem Arbeitsvertrag vom 24. November 2003 vereinbarte Befristung zum 14. Oktober 2004 ist nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II iVm. § 57a Abs. 1 Satz 1, § 57b Abs. 1 HRG nF gerechtfertigt.

9

1. Nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II war der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis ua. zu einer Hochschule standen, mit einer Laufzeit bis zum 28. Februar 2005 zulässig, selbst wenn die Befristungshöchstdauer nach § 57b Abs. 1 Satz 1 und 2 HRG nF bereits durch Vorbeschäftigungen mit Sachgrund ausgeschöpft war. Diese Voraussetzungen sind im Streitfall erfüllt. Nach § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF sind die §§ 57a ff. HRG nF auf den unter dem 24. November 2003 abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag der Parteien anzuwenden. Der Kläger war wissenschaftlicher Mitarbeiter iSv. § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG nF an einer Hochschule und stand als solcher seit dem 1. Juni 2001 durchgängig in einem befristeten Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Land, nachdem er bereits in der Zeit vom 1. September 1989 bis zum 31. August 1999 als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule des beklagten Landes befristet tätig war. Zwar durfte der seit

10



1994 promovierte Kläger nach § 57b Abs. 1 Satz 2 HRG nF nach Abschluss der Promotion nur bis zu einer Dauer von sechs Jahren im Rahmen befristeter Arbeitsverträge beschäftigt werden. Die mit Wirkung zum 15. August 2002 in das HRG eingefügte Übergangsregelung des § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II ermöglichte aber bis zum 28. Februar 2005 den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auch über die sechsjährige Befristungsdauer des § 57b Abs. 1 Satz 2 HRG nF hinaus. Die Wirksamkeit der in dem Arbeitsvertrag vom 24. November 2003 vereinbarten Befristung ist nicht nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF zu beurteilen, sondern nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II. § 57f Abs. 1 HRG nF ordnet die Anwendung nur der §§ 57a bis 57e HRG nF auf in der Zeit vom 23. Februar 2002 bis zum 27. Juli 2004 abgeschlossene Arbeitsverträge an, nicht jedoch von § 57f Abs. 2 HRG nF. § 57f Abs. 2 HRG ZF II war von der Nichtigkeitserklärung des Bundesverfassungsgerichts in dem Urteil vom 27. Juli 2004 (- 2 BvF 2/02 - BVerfGE 111, 226) nicht erfasst. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts betraf nur das 5. HRGÄndG, nicht das 6. HRGÄndG. Die zu §§ 57a ff. HRG idF 5. HRGÄndG ergangene Übergangsregelung in § 57f Abs. 2 HRG ZF II hatte zwar wegen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vorübergehend keinen Anwendungsbereich. Dieser wurde jedoch durch die Bestimmung in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF über die Anwendung der §§ 57a bis 57e HRG nF auf Arbeitsverträge, die in der Zeit vom 23. Februar 2002 bis zum 27. Juli 2004 abgeschlossen wurden, rückwirkend wieder hergestellt.

2. Das Zitiergebot des § 57b Abs. 3 HRG nF ist eingehalten. Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften des HRG beruht. Diese Anforderungen erfüllt § 1 des Arbeitsvertrags vom 24. November 2003, wonach der Kläger nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nach Abschluss der Promotion für die Zeit bis zum 14. Oktober 2004 weiterbeschäftigt wurde.

3. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit der die Befristung tragenden Normen bestehen nicht. Die §§ 57a bis 57f HRG nF, § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II sind nicht verfassungswidrig.

a) Der Bundesgesetzgeber hat nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG die Gesetzgebungskompetenz für die Regelung des Zeitvertragsrechts des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen. Die sich aus Art. 72 Abs. 2 GG für die konkurrierende Gesetzgebung ergebenden Anforderungen an das Gesetzgebungsrecht des Bundes sind erfüllt (vgl. hierzu ausführlich BAG 21. Juni 2006 - 7 AZR



234/05 - AP HRG § 57a Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 2, zu III 1 a - III 1 c der Gründe).

b) § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II verstößt nicht gegen Art. 84 Abs. 1 GG. Das 14
6. HRGÄndG bedurfte nicht der Zustimmung des Bundesrats (vgl. hierzu ausführlich
BAG 21. Juni 2006 - 7 AZR 234/05 - AP HRG § 57a Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 620
Hochschulen Nr. 2, zu III 2 a - III 2 c der Gründe).

c) § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF ist nicht wegen eines Verstoßes gegen Art. 12 15
Abs. 1 GG iVm. dem sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) ergeben-
den Rückwirkungsverbot unwirksam. § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF enthält zwar eine
echte Rückwirkung. Der Gesetzgeber konnte aber ohne Verstoß gegen die Grundsätze
des Vertrauensschutzes den zeitlichen Geltungsbereich der §§ 57a bis 57e HRG nF
auf Befristungsabreden erstrecken, die bis zur Verkündung der Entscheidung des
Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 vereinbart wurden. Durch die Nichtig-
keitserklärung des gesamten 5. HRGÄndG bestand für die seit dem 23. Februar 2002
geschlossenen und bis zum Entscheidungszeitpunkt noch nicht bestandskräftig
abgewickelten befristeten Verträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Perso-
nal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine Regelungslücke. Schutzwürdi-
ges Vertrauen der Vertragsparteien, das die rückwirkende Regelungskompetenz des
Gesetzgebers begrenzt hat, konnte in der Zeit zwischen der Verkündung der Entschei-
dung des Bundesverfassungsgerichts bis zum Inkrafttreten des § 57f Abs. 1 Satz 1
HRG nF nicht entstehen (vgl. hierzu ausführlich BAG 21. Juni 2006 - 7 AZR 234/05 -
AP HRG § 57a Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 2, zu III 3 der Gründe).

d) Die Übergangsregelung in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II verstößt entgegen 16
der Auffassung des Klägers weder gegen das Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1
GG noch gegen das sich aus Art. 12 Abs. 1 GG für den Bereich des arbeitsrechtlichen
Bestandsschutzes ergebende verfassungsrechtliche Untermaßverbot.

aa) Das Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG verpflichtet den Staat, für eine 17
gerechte Sozialordnung zu sorgen. Dabei gewährt es dem Gesetzgeber einen weiten
Gestaltungsspielraum (BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169, 185
= AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17 = EzA KSchG § 23 Nr. 17). Zu der Frage der Mindestan-
forderungen für den Schutz des Arbeitnehmers vor dem Verlust des Arbeitsplatzes auf
Grund einer Befristung lässt sich diesem Prinzip allerdings nichts Näheres entnehmen.



Vielmehr setzt insofern Art. 12 Abs. 1 GG den konkreteren Maßstab (vgl. zu § 23 KSchG BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - aaO, zu B III der Gründe).

bb) § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II verstößt nicht gegen das sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebende Untermaßverbot. 18

(1) Art. 12 Abs. 1 GG garantiert die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Der Einzelne wird in seinem Entschluss, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in dem gewählten Beruf zu ergreifen oder ein bestehendes Arbeitsverhältnis beizubehalten oder aufzugeben, vor staatlichen Maßnahmen geschützt, die ihn am Erwerb eines zur Verfügung stehenden Arbeitsplatzes hindern oder zur Annahme, Beibehaltung oder Aufgabe eines bestimmten Arbeitsplatzes zwingen. Mit der Berufswahlfreiheit ist aber weder eine Bestandsgarantie für den einmal gewählten Arbeitsplatz verbunden noch gewährt Art. 12 Abs. 1 GG einen unmittelbaren Schutz gegen den Verlust des Arbeitsplatzes auf Grund privater Disposition (BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169, 175 = AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17 = EzA KSchG § 23 Nr. 17). 19

Im Bereich des arbeitsvertraglichen Bestandsschutzes ist im Interesse der Gewährleistung der durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierten Berufsfreiheit der Arbeitnehmer ein staatlicher Mindestschutz unverzichtbar. Das folgt aus der Schutzpflichtfunktion der Grundrechte, die staatliche Grundrechtsadressaten dazu verpflichten, einzelne Grundrechtsträger vor einer unangemessenen Beschränkung ihrer Grundrechte zu bewahren (BAG 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 8, zu III 2 b der Gründe mwN). Für den Bereich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen auf Grund einseitiger Gestaltungserklärung des Arbeitgebers hat der Gesetzgeber dieser Schutzpflicht durch die zwingenden Kündigungsschutzvorschriften Rechnung getragen (BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169 = AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17 = EzA KSchG § 23 Nr. 17; 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - BVerfGE 84, 133, 147 = AP GG Art. 12 Nr. 70 = EzA Einigungsvertrag Art. 13 Nr. 1). Bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen schützen seit dem 1. Januar 2001 im Wesentlichen die Bestimmungen des TzBfG vor einer unangemessenen Beeinträchtigung des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG (BAG 21. Juli 2004 - 7 AZR 589/03 - EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 5, zu II 1 b der Gründe). Für die Befristung der Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen hat der Gesetzgeber den Bestandsschutz durch die §§ 57a ff. HRG näher ausgestaltet. 20



(2) Die in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II enthaltene sachgrundlose Befristungsmöglichkeit mit dem bereits vor dem 23. Februar 2002 beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal wahrt die durch das Untermaßverbot gezogenen Grenzen für die Ausgestaltung des arbeitsrechtlichen Bestandsschutzes und ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. 21

§ 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II ist eine Übergangsvorschrift zu Gunsten der bereits vor dem 23. Februar 2002 an einer Hochschule im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter, denen zuvor zur Erlangung einer Promotion oder zum Erwerb einer berufswahlfördernden wissenschaftlichen Qualifikation eine ausreichend bemessene Vorbeschäftigungszeit zur Verfügung gestanden hat. Dem vom Übergang auf das sachgrundlose Befristungssystem der §§ 57 ff. HRG nF betroffenen akademischen Nachwuchs sollte während der Laufzeit eines nach § 57f Abs. 2 HRG ZF II sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags die Weiterbeschäftigung zum Zwecke der Beendigung ihrer wissenschaftlichen Qualifikation oder in der Phase der Bewerbung auf eine Professur ermöglicht werden (vgl. BT-Drucks. 14/8878 S. 8). Der Gesetzgeber hat die sich aus dem Untermaßverbot des Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Anforderungen an den arbeitsrechtlichen Bestandsschutz für die von der Übergangsregelung erfassten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter durch die Festlegung eines zeitlichen Rahmens berücksichtigt. Eine auf § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II gestützte Befristung war nur bis zum 28. Februar 2005 und damit für einen begrenzten Zeitraum zulässig. Dies genügt den verfassungsrechtlichen Anforderungen. 22

e) § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II verstößt entgegen der Auffassung des Klägers nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. 23

Der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verbietet es, gleiche Sachverhalte unterschiedlich zu behandeln. Eine gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßende Ungleichbehandlung liegt vor, wenn sich für die vorgenommene Differenzierung ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonstwie einleuchtender Grund nicht finden lässt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtung die Regelung als willkürlich anzusehen ist (vgl. BVerfG 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 58; BAG 19. Oktober 2000 - 6 AZR 244/99 - ZTR 2001, 362, zu II 1 der Gründe). Dies trifft auf die Regelung in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II nicht zu. Bei seiner Auffassung, § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II sei gleichheitswidrig, weil die von der Vorschrift erfassten befristet beschäftigten Arbeitnehmer trotz jahrelanger Beschäfti- 24



gung keinen Kündigungsschutz nach dem KSchG und keinen Sonderkündigungsschutz nach § 53 Abs. 3 BAT (seit 1. Oktober 2005: § 34 Abs. 2 TVöD) erwerben könnten, übersieht der Kläger, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer bei Vorliegen der Voraussetzungen gesetzlichen und tariflichen Kündigungsschutz erlangen. Sie sind gegen eine arbeitgeberseitige Kündigung in gleicher Weise geschützt wie unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer. Der Kündigungsschutz schützt sie allerdings nicht gegenüber der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der vereinbarten Befristung. Darin liegt jedoch keine sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern. Dies ist vielmehr die zwangsläufige Rechtsfolge der Befristung, wobei der dem Arbeitnehmer zustehende Bestandsschutz durch die Befristungskontrolle gewährleistet wird.

4. Die Vorschrift des § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II genügt den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999 (ABl. EG 1999 L 175 S. 43) und der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27. November 2000 (ABl. EG 2000 L 303/16).

25

a) Die Regelung in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II erfüllt die Anforderungen der Richtlinie 1999/70/EG. Die Richtlinie und die inkorporierte Rahmenvereinbarung verlangen von den Mitgliedstaaten nur die Ergreifung einer der drei in § 5 Abs. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge. Durch die Regelung in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II hat sich der nationale Gesetzgeber für das Erfordernis einer Höchstbefristungsdauer (§ 5 Abs. 1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung) entschieden (*BAG 21. Juni 2006 - 7 AZR 234/05 - AP HRG § 57a Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 2, zu IV der Gründe*). Die Vorschrift bestimmt zwar nicht eine für jedes einzelne Arbeitsverhältnis gleichermaßen geltende maximal zulässige Gesamtdauer befristeter Arbeitsverträge, wie zB § 57 Abs. 1 Satz 1 und 2 HRG nF. Aus der zeitlichen Beschränkung der Möglichkeit zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge bis zum 28. Februar 2005 ergibt sich jedoch die für jedes einzelne Arbeitsverhältnis geltende Höchstbefristungsdauer. Dies genügt den Anforderungen von § 5 Buchst. b der Rahmenvereinbarung.

26



- § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II enthält keine unzulässige Diskriminierung befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiter gegenüber unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern iSv. § 4 der Rahmenvereinbarung. Nach § 4 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung dürfen befristet beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht nur deswegen schlechter behandelt werden, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag gilt, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Hiergegen verstößt § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II nicht. Die Vorschrift lässt zwar den Abschluss befristeter Verträge mit bereits langjährig an Hochschulen beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern zu. Allein die Ermöglichung des Abschlusses weiterer befristeter Arbeitsverträge stellt jedoch keine Diskriminierung befristet Beschäftigter gegenüber unbefristet Beschäftigten dar. Denn das Diskriminierungsverbot setzt gerade den zulässigen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags voraus. 27
- b) § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II ist auch mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar. Die Vorschrift bewirkt entgegen der Auffassung des Klägers keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters. 28
- aa) Eine unmittelbare Diskriminierung iSv. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie liegt schon deshalb nicht vor, weil § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II die Befristung von Arbeitsverträgen nicht von einem bestimmten Lebensalter abhängig macht. 29
- bb) Die von § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II erfassten Arbeitnehmer werden durch die Regelung auch nicht mittelbar iSd. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78/EG wegen ihres Alters diskriminiert. 30
- (1) Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, diese Vorschriften sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. 31
- (2) Durch § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II werden nicht Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt. Zum einen betrifft die Vorschrift nicht ausschließlich oder überwiegend Personen eines bestimmten Alters. Von § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II werden alle Mitarbeiter erfasst, die am 23. Februar 2002 als wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter an einer Hoch- 32



schule oder Forschungseinrichtung beschäftigt waren und bei denen die in § 57b Abs. 1 HRG nF bestimmte Höchstbefristungsdauer vor dem 28. Februar 2005 ausgeschöpft war. Dies kann Arbeitnehmer jeden Alters ab ca. dem 30. Lebensjahr bis zum Rentenalter (und darüber hinaus) betreffen. Zum anderen werden die von § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II erfassten Arbeitnehmer durch die Vorschrift nicht gegenüber anderen Arbeitnehmern in besonderer Weise benachteiligt. Sie werden vielmehr für eine Übergangszeit bis zum 28. Februar 2005 denjenigen wissenschaftlichen Mitarbeitern gleichgestellt, bei denen die in § 57b Abs. 1 HRG nF bestimmte Höchstbefristungsdauer noch nicht abgelaufen ist. Dadurch soll ihnen nach einer langjährigen Vorbeschäftigung an der Hochschule oder Forschungseinrichtung während der Laufzeit eines nach § 57f Abs. 2 HRG ZF II sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags der Abschluss ihrer wissenschaftlichen Qualifikation und eine berufliche Neuorientierung ermöglicht werden. Ohne die Übergangsvorschrift hätte mit diesem Personal kein weiterer befristeter Arbeitsvertrag nach den ab 23. Februar 2002 geltenden hochschulrahmenrechtlichen Vorschriften abgeschlossen werden können, sondern nur ein nach § 14 Abs. 1 TzBfG mit Sachgrund befristeter Arbeitsvertrag. Dies hätte in einer Vielzahl von Fällen zur Folge gehabt, dass mit diesen Mitarbeitern kein weiterer Arbeitsvertrag abgeschlossen worden wäre und ihnen keine ausreichende Zeit verblieben wäre, ihre wissenschaftliche Qualifikation abzuschließen und sich beruflich neu zu orientieren. Auf den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags konnten sie zu keinem Zeitpunkt vertrauen.

5. Soweit der Kläger geltend macht, er werde durch die Grundsätze zur Stellenbewirtschaftung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 18. Januar 2005, wonach die befristete Beschäftigung im wissenschaftlichen Mittelbau bis zum 40. Lebensjahr abgeschlossen sein muss, wegen seines Alters diskriminiert, ist dies nicht geeignet, die Wirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 24. November 2003 vereinbarten Befristung in Frage zu stellen. Die Wirksamkeit der Befristung ist nach den Umständen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu beurteilen. Der Kläger hat nicht vorgetragen, dass die Grundsätze zur Stellenbewirtschaftung bereits am 24. November 2003 angewendet wurden. Selbst wenn dies der Fall gewesen sein sollte und die Grundsätze zur Stellenbewirtschaftung Arbeitnehmer ab Vollendung des 40. Lebensjahres in unzulässiger Weise diskriminierten, ergäbe sich hieraus nicht die Unwirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 24. November 2003 vereinbarten Befristung, sondern allenfalls ein Anspruch des Klägers auf Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags. Dies ist jedoch nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.

33

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



6. Der Kläger wird durch den Abschluss des nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II, § 57a Abs. 1, § 57b Abs. 1 HRG nF befristeten Arbeitsvertrags nicht iSv. § 4 Abs. 2 TzBfG diskriminiert. Nach § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG darf ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Befristung des Arbeitsvertrags nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Der Kläger sieht eine Diskriminierung darin, dass er wegen der Befristung seines Arbeitsvertrags gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes und den tariflichen Sonderkündigungsschutz (§ 53 Abs. 3 BAT, § 34 Abs. 2 TVöD) geschützt ist. Dies beruht jedoch nicht auf einer unzulässigen Schlechterstellung befristet beschäftigter Arbeitnehmer gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern, sondern ist die mit der vereinbarten Befristung notwendigerweise verbundene Rechtsfolge. 34
- II. Da die Befristung nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II iVm. § 57a Abs. 1 Satz 1, § 57b Abs. 1 HRG nF wirksam ist, bedarf es keiner Entscheidung, ob die Befristung auch durch einen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt wäre. 35
- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 36

Dörner

Gräfl

Koch

Willms

Bea

