

Aktenzeichen: 7 AZR 33/03
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 6. August 2003
- 7 AZR 33/03 -

I. Arbeitsgericht
Dresden

Urteil vom 5. Oktober 1999
- 4 Ca 2035/99 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 25. Juli 2002
- 10 Sa 1030/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Wissenschaftlicher Assistent

Gesetze:

BGB § 620; HRG (in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung)
§§ 48, 47; Sächsisches Hochschulerneuerungsgesetz (SHEG) § 64;
Sächsisches Hochschulgesetz (SHG) §§ 59, 60; GG Art. 12 Abs. 1

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 33/03
10 Sa 1030/01
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. August 2003

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

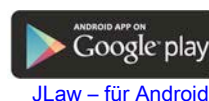
Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. August 2003 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pods sowie die ehrenamtliche Richterin Berger und den ehrenamtlichen Richter Willms für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 25. Juli 2002 - 10 Sa 1030/01 - 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.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 30. September 1999 geendet hat.

Der Kläger war seit dem 1. Mai 1976 als wissenschaftlicher Assistent an der Hochschule für, zunächst befristet, seit dem 1. November 1979 unbefristet beschäftigt. Am 3. September 1991 schlossen die Parteien einen Änderungsvertrag, wonach der Kläger als vollbeschäftigter Angestellter weiterbeschäftigt wurde und die Regelungen des bisherigen Arbeitsvertrags durch diejenigen des BAT-O ersetzt wurden.

Die Hochschule für wurde mit Ablauf des 30. September 1992 aufgelöst. Der Kläger wurde im Rahmen des sog. Personalanpassungsverfahrens ab dem 1. Oktober 1992 am Institut für der T weiterbeschäftigt. Am 14. Oktober 1993 schlossen die Parteien einen „Arbeitsvertrag für befristete wissenschaftliche Angestellte“. Dieser enthält ua. folgende Regelungen:

„§ 1

Herr Dr. F wird ab 01.10.1993 als wissenschaftlicher Assistent gemäß § 64 SHEG befristet bis 30.09.1996 vollbeschäftigt weiterbeschäftigt.

§ 2

Befristungsgrund:

Weiterbeschäftigung als wissenschaftlicher Assistent (§ 64 Abs. 1 bis 3 SHEG).
Dienstleistungen in Lehre und Forschung mit eigener wissenschaftlicher Qualifizierung.

...

§ 6

Es werden folgende Nebenabreden vereinbart:
Durch den Abschluß dieses Arbeitsvertrages wird das Arbeitsverhältnis mit den oben genannten Bedingungen weitergeführt. Davon wird die Möglichkeit der Verlängerung gemäß § 64 Abs. 3 SHEG bzw. § 60 SHG nicht berührt.



...

Mit Schreiben vom 1. Juli 1996 beantragte der Leiter des Instituts für wissenschaftliches Rechnen die Verlängerung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger um weitere drei Jahre. In dem Schreiben heißt es, der Kläger erfülle alle Voraussetzungen, um die Habilitation in den nächsten drei Jahren abzuschließen. Am 26. September/4. Oktober 1996 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag, der ua. bestimmt:

„§ 1

Herr Dr. F wird befristet vom 01.10.1996 bis zum 30.09.1999 als wissenschaftlicher Assistent gemäß § 59 SHG vollbeschäftigt weiterbeschäftigt.

...

Der Kläger bat mit Schreiben vom 4. August 1998 um eine erneute Verlängerung seines Arbeitsvertrags. Dies lehnte der Beklagte ab.

Mit der am 16. März 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1999 gewandt und die Auffassung vertreten, die Befristung sei mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Er sei nicht wissenschaftlicher Assistent im Sinne der hochschulrechtlichen Bestimmungen gewesen. Ihm sei nicht in ausreichendem Umfang Gelegenheit zur eigenen wissenschaftlichen Forschung und zu seiner Weiterqualifizierung gegeben worden. Die Habilitation habe nie im Vordergrund seiner Tätigkeit gestanden. Er habe vielmehr in erster Linie Lehrveranstaltungen für Studenten durchgeführt und wissenschaftliche Zuarbeiten für den Aufgabenbereich des Lehrstuhlinhabers erbracht. Vom Wintersemester 1996/1997 bis zum Sommersemester 1999 sei er mit Lehrveranstaltungen im Umfang von durchschnittlich mehr als acht Semesterwochenstunden belastet gewesen. Das übersteige die Regelungen in der Sächsischen Dienstaufgabenverordnung an Hochschulen vom 19. Oktober 1994, die für wissenschaftliche Assistenten eine Belastung von vier Lehrstunden pro Woche vorsehe.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch den Fristablauf am 30. September 1999 beendet worden ist, sondern darüber hinaus zu unveränderten Bedingungen weiterbesteht,



für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1)

2. den Beklagten zu verurteilen, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen als wissenschaftlicher Assistent bis zum rechtskräftigen Abschluß des Arbeitsrechtsstreits weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Befristung zum 30. September 1999 sei gerechtfertigt. Der Kläger sei seit dem 1. Oktober 1993 als wissenschaftlicher Assistent beschäftigt gewesen. Ihm habe ausreichend Zeit für die eigene Forschung zur Verfügung gestanden. Der befristete Arbeitsvertrag vom 14. Oktober 1993 sei bis zum 30. September 1999 verlängert worden, um dem Kläger entsprechend dem Schreiben des Institutsleiters vom 1. Juli 1996 den Abschluß seiner Habilitation zu ermöglichen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der im Arbeitsvertrag vom 26. September/4. Oktober 1996 vereinbarten Befristung am 30. September 1999 geendet. Die Befristung ist nach § 48 Abs. 3 iVm. § 48 Abs. 1 Satz 2 HRG in der hier maßgeblichen, bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung (aF) wirksam.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht nur den am 26. September/4. Oktober 1996 geschlossenen Arbeitsvertrag der Befristungskontrolle unterzogen.

1. Bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen ist im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle in der Regel nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre sachliche Rechtfertigung zu prüfen. Denn durch den vorbehaltlosen Abschluß eines neuen befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehung allein maßgebend ist. Zweifeln die Parteien an der Wirksamkeit der Befristung



eines früheren Vertrags und können sie deswegen nicht ausschließen, sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu befinden, müssen sie einen entsprechenden Vorbehalt vereinbaren. Fehlt es daran, liegt in dem Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags konkludent die Aufhebung eines früheren unbefristeten Vertrags (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 4. April 1990 - 7 AZR 259/89 - BAGE 65, 86 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 136, zu A II 1 der Gründe; 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 1 der Gründe*).

2. Die Parteien haben am 26. September/4. Oktober 1996 vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Dies steht der Befristungskontrolle des vorangegangenen Arbeitsvertrags vom 14. Oktober 1993 entgegen.

II. Die im Arbeitsvertrag vom 26. September/04. Oktober 1996 vereinbarte Befristung ist wirksam.

1. Die Befristung bedurfte einer Rechtfertigung, da dem Kläger durch sie der ihm ansonsten zustehende Kündigungsschutz nach den zwingenden Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes entzogen wurde.

2. Die Befristung ist nach § 48 Abs. 3 iVm. § 48 Abs. 1 HRG aF gerechtfertigt.

a) Die Wirksamkeit der Befristung richtet sich, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, nicht nach § 60 SHG, sondern nach § 48 HRG aF. Diese Vorschrift regelt den Befristungsgrund und die Befristungsdauer für die Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Assistenten abschließend. Der Landesgesetzgeber hat die bundesgesetzlich durch das Hochschulrahmengesetz zwingend vorgeschriebenen Regelungen in §§ 59, 60 HRG lediglich übernommen und ausgefüllt (*vgl. BAG 28. Januar 1998 - 7 AZR 656/96 - BAGE 87, 358 = AP HRG § 48 Nr. 1 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 13, zu 3 der Gründe*). Im Arbeitsvertrag vom 26. September/4. Oktober 1996 ist zwar § 59 SHG als Befristungsgrund genannt. Dies steht der Wirksamkeit der Befristung nach § 48 HRG aF aber nicht entgegen. Denn die Angabe des Befristungsgrunds im Arbeitsvertrag ist mangels einer gesetzlichen oder tariflichen Formvorschrift nicht Wirksamkeitsvoraussetzung einer darauf gestützten Befristung (*BAG 28. Januar 1998 - 7 AZR 656/96 - aaO, zu 4 der Gründe*). Das Zitiergebot in § 57b Abs. 5 HRG aF findet nur auf die in § 57a HRG aF genannten Arbeitsverträge Anwendung. Dazu gehören diejenigen wissenschaftlicher Assistenten nicht.



b) Die Vorschriften in § 48 Abs. 3 Satz 1 und 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 und 2 HRG aF normieren für Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher Assistenten iSv. § 47 HRG aF einen besonderen funktionsbezogenen Befristungsgrund (*BAG 28. Januar 1998 - 7 AZR 656/96 - BAGE 87, 358 = AP HRG § 48 Nr. 1 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 13, zu 2a der Gründe; 27. Juni 2001 - 7 AZR 443/00 - BAGE 98, 135 = AP HRG § 48 Nr. 2 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 30, zu I der Gründe*). Nach § 48 Abs. 3 Satz 1 und 2 iVm. § 48 Abs. 1 Satz 1 HRG aF kann mit diesen Beschäftigten für die Dauer von drei Jahren ein befristetes Angestelltenverhältnis begründet werden. Dieses soll nach § 48 Abs. 3 Satz 1 und 2 iVm. Abs. 1 Satz 2 HRG aF mit Zustimmung des Assistenten spätestens vier Monate vor seinem Ablauf um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn der Assistent die weitere wissenschaftliche Qualifikation erworben hat oder zu erwarten ist, daß er sie in dieser Zeit erwerben wird. Eine weitere Verlängerung ist gemäß § 48 Abs. 1 Satz 4 HRG aF grundsätzlich nicht zulässig.

aa) Voraussetzung des funktionsbezogenen Befristungsgrundes des § 48 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 3 HRG aF ist, daß es sich bei dem Angestellten um einen wissenschaftlichen Assistenten iSv. § 47 Abs. 1 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 HRG aF handelt. Für die Frage, ob der Angestellte wissenschaftlicher Assistent iSv. § 47 Abs. 1 bis 3 HRG aF, wissenschaftlicher Mitarbeiter iSv. § 53 Abs. 1 bis 3 HRG aF oder ein sonstiger nicht akademischer Mitarbeiter der Hochschule ist (*vgl. § 37 Abs. 1 Satz 3 HRG aF*), kommt es entscheidend auf die arbeitsvertragliche Vereinbarung an. Aus der späteren tatsächlichen Durchführung des Arbeitsverhältnisses können allenfalls Rückschlüsse auf den Willen der Vertragsparteien gezogen werden. Auch die im Vertrag verwendete Bezeichnung ist, sofern sich die Parteien über den vereinbarten Status streiten, lediglich ein bei der Auslegung der Vereinbarung zu berücksichtigender Umstand. Letztlich entscheidend kommt es für die Frage, ob das Anstellungsverhältnis als das eines wissenschaftlichen Assistenten iSv. § 47 Abs. 1 bis 3 HRG aF zu qualifizieren ist, darauf an, ob die Parteien die in § 47 Abs. 1 Satz 1 und 2 HRG aF genannten Rechte und Pflichten arbeitsvertraglich vereinbart haben und der Angestellte die formellen Einstellungsvoraussetzungen des § 47 Abs. 3 HRG erfüllt (*BAG 26. Juni 2002 - 7 AZR 87/01 - EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 33, zu I 1 der Gründe*).

(1) Erforderlich ist daher nach § 47 Abs. 1 Satz 1 HRG aF, daß der Angestellte vertraglich verpflichtet ist, wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich sind. Zu diesen wissenschaftlichen Dienstleistungen gehört nach § 47 Abs. 1



Satz 3 HRG aF auch, den Studenten Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen. Anders als gemäß § 53 Abs. 1 Satz 1 HRG aF bei einem wissenschaftlichen Mitarbeiter genügt es für das Rechtsverhältnis eines wissenschaftlichen Assistenten nicht, daß ihm wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Vielmehr muß es sich um wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre handeln, „die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich sind“. Diese bestand nach der bisher im Hochschulrahmengesetz vorgesehenen Personalstruktur regelmäßig in der Habilitation (vgl. *Hailbronner/Geis HRG Stand: Juni 2003 § 47 Rn. 8*). Nach § 47 Abs. 1 Satz 2 HRG aF ist dem wissenschaftlichen Assistenten entsprechend seinem Fähigkeits- und Ausbildungsstand ausreichend Zeit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit zu geben. Dies setzt voraus, daß der Arbeitsvertrag selbst dem Angestellten einen vertraglichen Anspruch auf ausreichende Zeit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gibt. Dagegen ist es für die Wirksamkeit der Befristung weder erforderlich noch genügend, daß der Arbeitnehmer während des Vollzugs des Arbeitsverhältnisses tatsächlich Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit hat. Der tatsächliche Vollzug des Arbeitsverhältnisses kann lediglich zur Auslegung dafür herangezogen werden, was die Parteien tatsächlich gewollt haben (*BAG 27. Juni 2001 - 7 AZR 443/00 - BAGE 98, 135 = AP HRG § 48 Nr. 2 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 30, zu I 1 b der Gründe mwN; 26. Juni 2002 - 7 AZR 87/01 - EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 33, zu I 1 b der Gründe*).

(2) Außerdem normiert § 47 Abs. 3 Satz 1 HRG aF für die Einstellung wissenschaftlicher Assistenten bestimmte formelle Voraussetzungen.

bb) Die nach § 48 Abs. 1 Satz 2 iVm. Abs. 3 Satz 1 und 2 HRG aF zulässige einmalige Verlängerung des Angestelltenverhältnisses um weitere drei Jahre setzt voraus, daß der zu verlängernde Vertrag die Voraussetzungen des § 47 Abs. 1 und 3 HRG aF erfüllt. Vorangegangene Arbeitsverhältnisse, bei denen diese Voraussetzungen nicht vorlagen, sind für die Befristungsmöglichkeit nach § 48 Abs. 1 Satz 1 und 2 HRG aF unbeachtlich. Sie können weder nach § 48 Abs. 1 Satz 2 HRG aF verlängert werden, noch stehen sie dem erstmaligen Abschluß eines Vertrags nach § 48 Abs. 1 Satz 1 HRG aF entgegen. Nach § 48 Abs. 1 Satz 2 HRG aF soll die Verlängerung spätestens vier Monate vor Ablauf des zu verlängernden Vertrags erfolgen. Das bedeutet jedoch nicht, daß eine später vereinbarte befristete Verlängerung unwirksam wäre. Die Viermonatsfrist dient erkennbar dazu, dem Assistenten rechtzeitig Klarheit über den Verlängerungsvertrag zu verschaffen. Dagegen ist ihre Einhaltung keine Wirksamkeitsvor-



aussetzung für die Befristungsabrede (*BAG 27. Juni 2001 - 7 AZR 443/00 - BAGE 98, 135 = AP HRG § 48 Nr. 2 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 30, zu I 2 der Gründe; 26. Juni 2002 - 7 AZR 87/01 - EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 33, zu I 2 der Gründe*).

c) Hiernach hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, daß die im Arbeitsvertrag vom 26. September/4. Oktober 1996 vereinbarte Befristung nach § 48 Abs.3 iVm. § 48 Abs. 1 Satz 2 HRG gerechtfertigt ist. Bei diesem Vertrag handelt es sich um die zulässige erste Verlängerung des nach § 48 Abs. 3 iVm. § 48 Abs. 1 Satz 1 HRG aF befristeten Arbeitsvertrags vom 14. Oktober 1993 und nicht etwa um eine unzulässige weitere Verlängerung des vorangegangenen Arbeitsvertrags in der Fassung des Änderungsvertrags vom 3. September 1991.

aa) Der Kläger hatte auf Grund der Verträge vom 14. Oktober 1993 und vom 26. September/4. Oktober 1996 wissenschaftliche Dienstleistungen iSv. § 47 Abs.1 Satz 1 und 3 HRG zu erbringen. Er hatte einen vertraglichen Anspruch auf ausreichend Zeit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit.

(1) Nach § 1 des Arbeitsvertrags vom 26. September/4. Oktober 1996 wurde der Kläger „als wissenschaftlicher Assistent gemäß § 59 SHG weiterbeschäftigt“. Zuvor war der Kläger auf Grund des Arbeitsvertrags vom 14. Oktober 1993 als „wissenschaftlicher Assistent gemäß § 64 SHEG“ befristet bis zum 30. September 1996 beschäftigt. Als Befristungsgrund war in § 2 des Vertrags ua. „Dienstleistungen in Lehre und Forschung mit eigener wissenschaftlicher Qualifizierung“ genannt. Durch die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die hochschulrechtlichen Bestimmungen des Beklagten, die inhaltlich § 47 HRG aF entsprechen, und die Regelung in § 2 des Vertrags vom 14. Oktober 1993 haben die Parteien die in § 47 HRG aF normierten Rechte und Pflichten vertraglich vereinbart. Daraus ergab sich für den Kläger ein Anspruch auf Gewährung von ausreichend Zeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit. Zwar ist in den Verträgen der zeitliche Anteil der eigenen wissenschaftlichen Arbeit im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit nicht genannt. Dies ist auch nicht erforderlich. Nachdem der Gesetzgeber des Hochschulrahmengesetzes davon abgesehen hat, in § 47 HRG aF eine bestimmte zeitliche Quote für die eigene wissenschaftliche Arbeit festzulegen, hat die konkrete Bestimmung ggf. nach § 315 Abs. 1 BGB zu erfolgen (*BAG 26. Juni 2002 - 7 AZR 87/01 - EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 33, zu I 1 b der Gründe*). Dies gilt auch für den Fall des Klägers. Dabei waren die Vorgaben in § 2 Abs. 3 der Sächsischen Dienstaufgabenverordnung an Hochschulen vom 19. Oktober 1994 zu beachten,



wonach wissenschaftlichen Assistenten bis zum Erreichen ihrer eigenen weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung unter Beachtung dienstlicher Belange bis zur Hälfte, wenigstens aber ein Drittel ihrer Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit zur Verfügung zu stellen ist. Ob dem Kläger diese Zeit tatsächlich zur Verfügung stand, ist nicht von entscheidender Bedeutung. Maßgeblich ist vielmehr, daß ihm ein entsprechender Anspruch zustand. Dies war nach den vertraglichen Vereinbarungen der Fall. Wenn er diesen Anspruch gegenüber dem Beklagten nicht geltend gemacht, sondern - wie er behauptet - in überobligatorischem Umfang Lehrtätigkeiten übernommen hat, spricht dies noch nicht gegen seinen Status als wissenschaftlicher Assistent. Anders könnte die Rechtslage dann zu beurteilen sein, wenn der Beklagte dem Kläger das Recht, einen Teil seiner Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit zu verwenden, streitig gemacht hätte. Dies hat der Kläger jedoch selbst nicht behauptet. Er hat nicht vorgetragen, jemals gegenüber dem Beklagten Beanstandungen wegen der von ihm als nicht ausreichend empfundenen Freistellung für die eigene wissenschaftliche Arbeit vorgebracht zu haben.

Es kommt auch nicht darauf an, ob die Parteien die Möglichkeit zur Habilitation bei Abschluß des Arbeitsvertrags ausdrücklich vereinbart haben. Die Vereinbarung eines konkreten Qualifikationsziels ist nach § 47 HRG aF nicht erforderlich. Im übrigen ergibt sich aus dem eigenen Vorbringen des Klägers, daß er an drei Habilitationsthemen gearbeitet hat. Der Umstand, daß er die Habilitation letztlich nicht erfolgreich abgeschlossen hat, spielt für den Status des Klägers als wissenschaftlicher Assistent keine Rolle.

(2) Der Kläger verfügte nach dem unbestrittenen Vortrag des Beklagten auch über die nach § 47 Abs. 3 Satz 1 HRG aF erforderliche qualifizierte Promotion.

bb) Bei dem Vertrag vom 14. Oktober 1993 handelt es sich um die erstmalige Befristung nach § 48 Abs. 1 Satz 1 HRG aF und nicht um einen Verlängerungsvertrag nach § 48 Abs. 1 Satz 2 HRG aF. Denn der vorangegangene Vertrag war kein Arbeitsvertrag iSv. § 48 Abs. 1 Satz 1 HRG aF. Auf Grund des Änderungsvertrags vom 3. September 1991 hatte der Kläger nicht den nach § 47 Abs. 1 Satz 2 HRG aF erforderlichen Anspruch auf ausreichend Zeit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit.

Entgegen der Auffassung des Klägers folgt aus § 6 des Vertrags vom 14. Oktober 1993 nicht, daß das bis dahin bestehende Arbeitsverhältnis mit unveränderten Rechten und Pflichten fortgesetzt und lediglich befristet wurde. In § 6 des Arbeitsvertrags heißt es, das Arbeitsverhältnis werde „mit den oben genannten Bedin-



gungen weitergeführt“. Das bedeutet, daß das Arbeitsverhältnis zu den in § 1 und § 2 des Vertrags genannten und damit zu geänderten Arbeitsbedingungen fortgeführt wurde. Nach den in § 1 und § 2 des Arbeitsvertrags getroffenen Regelungen wurde der Kläger als wissenschaftlicher Assistent im Sinne des Hochschulrahmengesetzes beschäftigt. Das war zuvor nicht der Fall.

cc) Der Arbeitsvertrag vom 26. September/4. Oktober 1996 erfüllt die für die Vertragsverlängerung nach § 48 Abs. 1 Satz 2 HRG aF erforderlichen Voraussetzungen.

(1) Nach § 48 Abs. 1 Satz 2 HRG aF soll der Arbeitsvertrag eines wissenschaftlichen Assistenten ua. dann um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn zu erwarten ist, daß er die weitere wissenschaftliche Qualifikation in dieser Zeit erwerben wird. Voraussetzung für die Befristung ist daher eine Prognoseentscheidung des Arbeitgebers. Dabei steht ihm ein Beurteilungsspielraum zu. Die Entscheidung des Arbeitgebers kann deshalb nur daraufhin überprüft werden, ob er von einem zutreffend und vollständig ermittelten Sachverhalt ausgegangen ist, alle wesentlichen, entscheidungsrelevanten Gesichtspunkte berücksichtigt und keine sachfremden Erwägungen einbezogen hat und ob die Entscheidung in einem adäquaten Verfahren zustandegekommen ist (*vgl. Chantelau Die Verlängerung der Dienstverhältnisse von wissenschaftlichen Assistenten nach § 48 Abs. 1 Satz 2 HRG, ZBR 1992, 99, 103*). Diesen Anforderungen genügt die vom Beklagten getroffene Prognoseentscheidung. Sie beruht auf den Angaben des Institutsleiters in dem Schreiben vom 1. Juli 1996, der unter Darstellung der wissenschaftlichen und pädagogischen Leistungen des Klägers zu der Einschätzung gelangte, daß dieser alle Voraussetzungen erfüllte, um die Habilitation in den nächsten drei Jahren abzuschließen. Auf diese Angaben des sachkundigen Institutsleiters durfte sich der Beklagte verlassen. Der Kläger hat auch keine Tatsachen dazu vorgetragen, daß dem Beklagten seine möglicherweise schon damals bestehende Absicht, das Qualifikationsziel der Habilitation nicht oder nicht mehr weiter verfolgen zu wollen, erkennbar gewesen wäre.

(2) Der Verlängerungsvertrag wurde zwar erst am 26. September/4. Oktober 1996 und damit nicht spätestens vier Monate vor dem Ablauf des zu verlängernden Vertrags unterzeichnet. Dies führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit der Befristung (*BAG 27. Juni 2001 - 7 AZR 443/00 - BAGE 98, 135 = AP HRG § 48 Nr. 2 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 30, zu I 2 der Gründe; 26. Juni 2002 - 7 AZR 87/01 - EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 33, zu I 2 der Gründe*). Der Verlängerungsvertrag schloß sich ohne



zeitliche Unterbrechung an den zu verlängernden Vertrag an. Die zulässige Befristungsdauer von drei Jahren wurde eingehalten.

3. Die Befristung ist nicht deshalb unwirksam, weil sich der Kläger nach seiner Darstellung bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrags vom 14. Oktober 1993 in einer Zwangslage befunden und die Befristung nur akzeptiert hat, weil er ansonsten mit der Kündigung des bis dahin unbefristeten Arbeitsverhältnisses rechnen mußte. Der Gesetzgeber hat Mängeln bei der Willensbildung und Willensäußerung nur rechtliche Bedeutung beigemessen, wenn sie die Voraussetzungen der §§ 119 ff. BGB erfüllen. Daran fehlt es hier.

4. Die Sonderkündigungsbestimmungen in Art. 20 Abs. 1 iVm. Anlage I Kap. XIX Sachgeb. A Abschn. III des Einigungsvertrags stehen der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen. Diese Regelungen gelten nicht für die Befristung von Arbeitsverträgen.

5. Die Befristung verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten aus Art. 12 Abs. 1 GG.

a) Das Grundrecht aus Art. 12 Abs. 1 GG schützt den Einzelnen nicht nur darin, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in einem gewählten Beruf zu ergreifen, sondern auch in seinem Willen, diese Beschäftigung beizubehalten oder aufzugeben. Allerdings schützt das Grundrecht nur gegen staatliche Maßnahmen, die diese Freiheit beschränken (*vgl. Art. 1 Abs. 3 GG*). Einen unmittelbaren Schutz gegen den Verlust des Arbeitsplatzes auf Grund privater Dispositionen gewährt das Grundrecht dagegen nicht (*BVerfG 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - BVerfGE 84, 133 = AP GG Art. 12 Nr. 70 = EzA Einigungsvertrag Art. 13 Nr. 1, zu C III 1 der Gründe; 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169 = AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17 = EzA KSchG § 23 Nr. 17, zu B I 1 der Gründe*). Damit ist allerdings nicht der Verlust jeglichen Grundrechtsschutzes verbunden. Denn nach Art. 1 Abs. 3 GG sind auch staatliche Grundrechtsadressaten verpflichtet, einzelne Grundrechtsträger vor einer unangemessenen Beschränkung ihrer Grundrechte durch privatautonome Regelungen zu bewahren. Zu den staatlichen Grundrechtsadressaten gehört zunächst der Gesetzgeber selbst. Er hat zu dem Bereich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen seiner aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden Schutzpflicht durch den Erlass von Kündigungsschutzvorschriften genügt und damit ein bestimmtes Maß an Arbeitsplatzschutz vorgegeben. Seit dem 1. Januar 2001 hat er diesen Arbeitsplatzschutz auf die Befristung von Arbeitsverträgen ausgedehnt und deren Zulässigkeit in dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeits-



verträge vom 21. Dezember 2000 festgelegt. Die Kontrolle der bis zu diesem Zeitpunkt tariflich oder vertraglich vereinbarten Befristung von Arbeitsverhältnissen gehört zu den Schutzpflichten, die den Gerichten für Arbeitssachen als weiteren Grundrechtsadressaten nach Art. 1 Abs. 3 GG obliegt. Durch die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle ist der Arbeitnehmer vor einem grundlosen, den staatlichen Kündigungs- und Befristungsschutz umgehenden Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen. Erweist sich die Befristung eines Arbeitsvertrags im Rahmen dieser Kontrolle als sachgrundlos, stellt sie gleichzeitig eine unangemessene Einschränkung der durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Berufsfreiheit des Arbeitnehmers dar. Genügt ein Sachgrund den Maßstäben der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle, wird das Grundrecht der Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG durch die Befristung nicht unangemessen eingeschränkt (*st. Rspr., vgl. BAG 27. November 2002 - 7 AZR 414/01 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 21 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 1, zu B I 3 b der Gründe*).

b) Die im Arbeitsvertrag vom 26. September/4. Oktober 1996 vereinbarte Befristung beruht auf privatrechtlicher Disposition. Sie ist durch den in § 48 HRG aF normierten funktionsbezogenen Befristungsgrund gerechtfertigt. Das Grundrecht des Klägers aus Art. 12 Abs. 1 GG wird daher durch die Befristung nicht unangemessen beeinträchtigt.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner Gräfl Pods

Willms Berger



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

