

Aktenzeichen: 7 AZR 342/94
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 14. Dezember 1994
- 7 AZR 342/94 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 11. März 1993
- 5 Ca 85/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 28. Oktober 1993
- 13 Sa 50/93 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Fünffjahresgrenze für befristete Arbeitsverträge nach HRG

Gesetz:

HRG § 57 b Abs. 2 und 3, § 57 c Abs. 2

Leitsatz:

Kann die Befristung des letzten - allein der Befristungskontrolle unterliegenden - Arbeitsvertrages nur auf die erleichterten Befristungsmöglichkeiten des § 57 b Abs. 2 und 3 HRG gestützt werden, so sind in die Befristungshöchstdauer nach § 57 c Abs. 2 HRG auch solche vorangegangenen, aber nach dem 25. Juni 1985 abgeschlossenen Arbeitsverträge einzubeziehen, deren Befristung zwar nicht ausdrücklich auf einen der Befristungsgründe des § 57 b Abs. 2 und 3 HRG gestützt worden war, aber hierauf hätte gestützt werden können (teilweise Abweichung von den Senatsurteilen vom 31. Januar 1990, BAGE 65, 16, 26 = AP Nr. 1 zu § 57 b HRG und vom 13. April 1994 - 7 AZR 551/93 - ZTR 1994, 474).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 342/94

13 Sa 50/93 Baden-Württemberg (Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Dezember 1994

U r t e i l

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 14. Dezember 1994 durch den
Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Weller, den Richter Prof.
Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtli-
chen Richter Dr. Koch und Prof. Dr. Zachert für Recht er-
kannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
28. Oktober 1993 - 13 Sa 50/93 - wird auf Kosten
der Klägerin zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

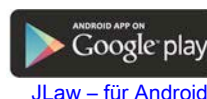
T a t b e s t a n d :

Die Klägerin ist an der Universität H des beklagten
Landes als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem befristeten
Arbeitsverhältnis beschäftigt. Sie macht mit der Klage die Un-
wirksamkeit der Befristung geltend.

Die im Jahre 1951 geborene Klägerin ist examinierte Apothe-
kerin. Sie ist verheiratet und hat drei Kinder. Seit 1982 war sie
als wissenschaftliche Hilfskraft im pharmazeutisch-chemischen In-
stitut der Fakultät für Pharmazie der Universität H
tätig. Am 9. Oktober 1986 schlossen die Parteien einen für die
Zeit vom 1. Oktober 1986 bis zum 31. August 1990 befristeten Ar-
beitsvertrag, nach dem die Klägerin halbtags als wissenschaftli-
che Mitarbeiterin (wissenschaftliche Angestellte) für "Aufgaben
von begrenzter Dauer" tätig werden sollte. Dem Vertrag war der
Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und dessen Sonderregelungen
SR 2y zugrunde gelegt. § 3 des Vertrages lautet:

"Aufgabengebiet/Befristungsgrund

1. Dem Angestellten werden folgende Aufgaben
übertragen:
Wissenschaftliche Dienstleistungen im Sinne
des § 72 des Universitätsgesetzes, insbesonde-



re Fortführung und Abschluß der Forschungsarbeiten über Schinus-Inhaltsstoffe; Mitbetreuung der Studierenden des Praktikums Pharmazeutische Chemie III.

2. Befristungsgrund:

Das Arbeitsverhältnis wird bis 31.08.1990 befristet, weil die zu bearbeitenden Forschungsaufgaben bis zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen sind. Sofern diese Forschungsarbeiten vor dem 31.08.1990 beendet sind, endet das Arbeitsverhältnis bereits zu diesem früheren Zeitpunkt.

..."

Noch während der Laufzeit dieses Vertrages schlossen die Parteien am 16. März 1989 einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. September 1990 bis zum 29. Februar 1992, der auf § 57 a HRG gestützt war. § 2 dieses Vertrages lautet:

"Aufgabengebiet/Befristungsgrund:

1. Der Angestellten werden folgende Aufgaben übertragen:

Wissenschaftliche Dienstleistungen im Sinne des § 72 Universitätsgesetz, insbesondere Forschungsarbeiten zur Erstellung einer Habilitationsschrift; Durchführung von Lehrveranstaltungen im Fach Biochemie entsprechend der geltenden AAppO.

2. Der Arbeitsvertrag ist befristet abgeschlossen, weil die Angestellte mit Dienstleistungen beschäftigt wird, die auch der beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung der Angestellten dienen (§ 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG)."

Die Klägerin hält die Befristung dieses Vertrages zum 29. Februar 1992 aus doppeltem Grunde für unwirksam. Zum einen meint sie, die Laufzeit dieses Vertrages überschreite zusammen mit dem Arbeitsvertrag vom 9. Oktober 1986 die zulässige Befristungsdauer von fünf Jahren nach § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG. Der



Arbeitsvertrag vom 9. Oktober 1986 sei in diese fünfjährige Höchstgrenze einzurechnen, weil er ebenfalls der Weiterbildung der Klägerin gedient hätte und deshalb auch auf § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG hätte gestützt werden können. Zum anderen sei die Befristung des (zweiten) Arbeitsvertrages vom 16. März 1989 unwirksam, weil der darin genannte Befristungsgrund der Weiterbildung der Klägerin nicht vorgelegen habe. Schon bei Abschluß dieses Vertrages sei beiden Parteien bewußt gewesen, daß die Klägerin sich ihrer Aus-, Fort- oder Weiterbildung, nämlich der Anfertigung einer Habilitationsschrift, nicht widmen können, weil sie im Rahmen ihrer Halbtagsbeschäftigung hierzu, insbesondere neben ihren Lehrverpflichtungen, keine Zeit finden würde.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 29. Februar 1992 hinaus besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat im wesentlichen die Auffassung vertreten, der (erste) Vertrag vom 9. Oktober 1986 könne in die Befristungshöchstdauer nicht eingerechnet werden, weil er nicht nach dem Hochschulrahmengesetz abgeschlossen worden sei, § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG aber nur die Zusammenrechnung von mehreren befristeten Arbeitsverträgen "nach" § 57 b HRG vorschreibe. Für den (zweiten) Arbeitsvertrag vom 16. März 1989 liege der Befristungsgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG vor, da die Klägerin ausreichend Zeit hätte finden können, sich ihrer Habilitation zu widmen.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren auf Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses weiter.

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

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien am 29. Februar 1992 geendet hat. Denn die Befristung des allein der Befristungskontrolle unterliegenden letzten Arbeitsvertrages vom 16. März 1989 zum 29. Februar 1992 ist weder aufgrund einer Überschreitung der Befristungshöchstdauer des § 57 c Abs. 2 HRG noch deshalb unwirksam, weil für diesen Vertrag der in ihm angegebene Befristungsgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG nicht vorgelegen hätte.

I. Im Ergebnis ist dem Landesarbeitsgericht in seiner Würdigung zu folgen, die Befristung des Arbeitsvertrages vom 16. März 1989 zum 29. Februar 1992 sei nicht wegen Überschreitens der Befristungshöchstgrenze des § 57 c Abs. 2 HRG unwirksam. Denn die Voraussetzungen für eine Zusammenrechnung der Laufzeiten der Verträge vom 9. Oktober 1986 und vom 16. März 1989 liegen nicht vor.

1. Zwar teilt der Senat nicht die Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts, die Laufzeit eines Arbeitsvertrages, der nach seinem Wortlaut nicht auf einen der Befristungsgründe des § 57 b



HRG Bezug nehme, könne grundsätzlich nicht in die fünfjährige Höchstgrenze des § 57 c Abs. 2 HRG eingerechnet werden.

a) Diese Rechtsauffassung entspricht zwar der bisherigen Rechtsprechung des Senats. Insbesondere im Urteil vom 13. April 1994 (- 7 AZR 551/93 -, bisher nur veröffentlicht in ZTR 1994, 474) hat der Senat ausdrücklich ausgeführt, nicht nur sogenannte Altverträge, d.h. Verträge, die vor dem Inkrafttreten der §§ 57 a bis f HRG am 26. Juni 1985 abgeschlossen worden sind, seien nicht auf die Befristungshöchstgrenze des § 57 c Abs. 2 Satz 1 und 2 HRG anzurechnen, vielmehr scheide auch die Anrechnung solcher nach diesem Zeitpunkt abgeschlossener Verträge aus, deren Befristung nicht tatsächlich im Vertrag selbst auf § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 HRG gestützt sei. Auch schon in seinem Urteil vom 31. Januar 1990 (BAGE 65, 16, 26 = AP Nr. 1 zu § 57 b HRG) hatte der Senat ausgeführt, ein anzurechender befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG liege nur vor, wenn er nicht nur der Sache nach einen dieser gesetzlichen Befristungstatbestände erfülle, sondern wenn er auch die vorgeschriebene Angabe zum Befristungsgrund enthalte und damit auch formal dem Erfordernis des § 57 b Abs. 5 HRG genüge.

b) An dieser Rechtsauffassung hält der Senat nur hinsichtlich der Nichteinrechnung der sogenannten Altverträge (d.h. der vor dem 26. Juni 1985 abgeschlossenen Arbeitsverträge), nicht aber auch hinsichtlich der Nichteinrechnung nach diesem Zeitpunkt abgeschlossener Arbeitsverträge uneingeschränkt fest. Eine pauschale Nichteinrechnung dieser sogenannten Neuverträge nur aus dem



einzigsten Grund, daß sie nicht ausdrücklich auf das HRG Bezug nehmen, bleibt zu sehr im Formalen verhaftet und wird dem Gesetzeszweck nicht gerecht. Durch die in § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG vorgeschriebene Zusammenrechnung aller mit demselben Arbeitnehmer bei derselben Hochschule abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge, die auf einem in § 57 b Abs. 2 und 3 HRG anerkannten Befristungsgrund beruhen, wollte der Gesetzgeber verhindern, daß die durch § 57 b Abs. 2 und 3 HRG neu geschaffenen Befristungsmöglichkeiten zu einer sozial unvertretbaren Ausdehnung der befristeten Beschäftigung des wissenschaftlichen Mitarbeiters führen (BT-Drucks. 10/2283, S. 11). Gerade aber diese Möglichkeit wäre dem Arbeitgeber eröffnet, wenn er zunächst Arbeitsverträge, deren Befristung auch auf das HRG hätte gestützt werden können, allein dadurch der Zusammenrechnungsvorschrift des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG entziehen könnte, daß im Arbeitsvertrag eine formale Bezugnahme auf das HRG unterbleibt (vgl. auch schon KR-Weller, 3. Aufl., § 57 c HRG Rz 8).

Die Nichteinrechnung eines dem letzten Arbeitsvertrag vorausgegangenen befristeten Arbeitsvertrages an derselben Hochschule erscheint deshalb dem Senat nur dann als gerechtfertigt, wenn entweder dieser vorausgegangene Arbeitsvertrag auf einem Befristungsgrund beruht, der nicht unter § 57 b Abs. 2 bzw. 3 HRG subsumiert werden kann, oder wenn der Arbeitgeber bei der Befristung des letzten, allein der Befristungskontrolle unterliegenden Arbeitsvertrages nicht auf die besonderen Befristungsmöglichkeiten des § 57 b Abs. 2 und 3 HRG angewiesen war, wenn er also diesen



letzten Arbeitsvertrag auch nach den schon bisher von der Rechtsprechung anerkannten allgemeinen Befristungsgründen hätte befristet werden können. Denn nur in diesen beiden Fallgestaltungen beruht es nicht auf den erleichterten Befristungsmöglichkeiten des § 57 b Abs. 2 und 3 HRG, daß die Befristungsdauer insgesamt die Höchstgrenzen des § 57 c Abs. 2 HRG überschreitet.

2. Für den Entscheidungsfall kommt es indessen auf die geänderte Rechtsauffassung des Senats nicht an, weil es - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - schon an der für eine Zusammenrechnung der Laufzeiten der Verträge mindestens zu fordernden Voraussetzung fehlt, daß der Arbeitsvertrag vom 9. Oktober 1986 auch nach § 57 b Abs. 2 HRG hätte befristet werden können.

a) Nach dem Arbeitsvertrag vom 9. Oktober 1986 ist die Klägerin als Angestellte "für Aufgaben von begrenzter Dauer" im Sinne der Nr. 1 Buchst. b der SR 2y BAT eingestellt worden. Als Befristungsgrund wurde vereinbart, daß die von der Klägerin zu bearbeitenden Forschungsaufgaben bis zum Vertragsende (31. August 1990) abgeschlossen seien; sofern diese Forschungsaufgaben früher beendet seien, sollte das Arbeitsverhältnis sogar zu dem früheren Zeitpunkt enden. Befristungsgrund war also das Vorliegen einer zeitlich begrenzten Forschungsaufgabe, die im Katalog des § 57 b HRG gerade nicht als Befristungsgrund anerkannt ist. Damit scheitert die von der Klägerin gewollte Einordnung des Vertrages unter § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG (Weiterbildungszweck der Dienstleistungen) oder unter Nr. 3 (Einbringen besonderer Kenntnisse und Erfahrungen in der Forschungsarbeit) aus. Mit der Berufung auf das



Vorliegen eines Weiterbildungszwecks oder des Einbringens besonderer Kenntnisse der Klägerin in die Forschungsarbeit hätte das beklagte Land im Befristungsprozeß keinen Erfolg gehabt, zumal auch die vereinbarte Möglichkeit einer früheren Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit vorzeitiger Beendigung der Forschungsaufgabe eindeutig dafür sprach, daß die Parteien die Befristung ausschließlich auf die zeitliche Begrenzung der Forschungsarbeiten über "Chinus-Inhaltsstoffe" gestützt hatten.

b) Es fehlt auch jeglicher Sachvortrag dafür, daß die Dienstleistungen der Klägerin so gestaltet waren, daß die Parteien auch die Weiterbildung bzw. die Einbringung besonderer Kenntnisse als Befristungsgrund hätten wählen können. Von einem vereinbarten speziellen Weiterbildungszweck der vertraglichen Dienstleistung, der über die mit jeder Tätigkeit zwangsläufig verbundene Weiterbildung hinausginge, ist in den gesamten Akten nicht die Rede. Die Klägerin hat selbst nur vorgetragen, sie habe die Forschungsarbeiten über Chinus-Inhaltsstoffe dem Gegenstande nach erweitert für die damals schon beabsichtigte Habilitation verwenden wollen. In der Revisionsbegründungsschrift wird dann - allerdings als unbeachtlicher neuer Sachvortrag - von Vorarbeiten für die Dissertation der Klägerin gesprochen.

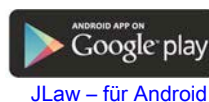
Auch ist aus dem gesamten Akteninhalt nicht ersichtlich, worin die besonderen Kenntnisse und Erfahrungen der Klägerin bestanden haben sollten, die sie vorübergehend in ihre Forschungsarbeit hätte einbringen sollen (§ 57 b Abs. 2 Nr. 3 HRG). Die Klägerin, die dafür darlegungs- und beweispflichtig ist, daß die



Befristung auch auf das HRG hätte gestützt werden können und deshalb in die Befristungsgesamtdauer einzurechnen sei, hat nicht einmal vorgetragen, wann sie ihr Examen abgelegt hat, was sie seitdem beruflich getan hat, wann sie promoviert worden war und was (und mit welchem Gesprächspartner) bei Abschluß des Arbeitsvertrages vom 9. Oktober 1986 als Zweck ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Angestellte vereinbart wurde. Schon mangels eines auch nur ansatzweise schlüssigen Sachvortrags der Klägerin ist daher der Würdigung des Landesarbeitsgerichts zu folgen, daß der Arbeitsvertrag vom 9. Oktober 1986 nicht nach § 57 b Nr. 2 HRG hätte befristet werden können. Vielmehr ist aufgrund der im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarung über den Befristungsgrund davon auszugehen, daß es sich um eine Befristung wegen der Mitarbeit der Klägerin an einem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt handelte, die nicht auf das Hochschulrahmengesetz hätte gestützt werden können.

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, daß die Befristung des (zweiten) Arbeitsvertrages vom 16. März 1989 nicht deshalb unwirksam ist, weil, wie die Klägerin meint, der im Arbeitsvertrag angegebene Befristungsgrund in Wahrheit nicht vorgelegen hätte.

1. Das Landesarbeitsgericht hat den Befristungsgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG für vorliegend erachtet, weil die der Klägerin übertragenen Dienstleistungen auch der Förderung ihrer Habilitation gedient hätten. Dabei hat das Landesarbeitsgericht aber übersehen, daß dieser Befristungsgrund, der der ersten Alternative des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG (Beschäftigung des Mitarbeiters



mit Dienstleistungen, die auch seiner Weiterbildung als wissenschaftlicher Nachwuchs dienen) zuzuordnen ist, im Arbeitsvertrag vom 16. März 1989 jedenfalls nicht ausdrücklich vereinbart wurde. Im Arbeitsvertrag ist vielmehr lediglich die zweite Alternative des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG (der beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung) angekreuzt worden.

a) Gemäß § 57 b Abs. 5 HRG ist der Befristungsgrund im Arbeitsvertrag anzugeben; ist der Befristungsgrund nicht angegeben, kann die Berechtigung der Befristung nicht auf die Abs. 2 bis 4 des § 57 b HRG gestützt werden. Dies bedeutet, daß sich der Arbeitgeber nur auf einen solchen Befristungsgrund berufen darf, der Inhalt des Arbeitsvertrages geworden ist (KR-Weller, 3. Aufl., § 57 b HRG Rz 49).

b) Die Regelung des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG enthält zwei Alternativen. Die erste Alternative betrifft die Weiterbildung zum wissenschaftlichen Nachwuchs; sie erfaßt also nur Tätigkeiten zur Qualifikation für die Wissenschaft als Beruf (KR-Weller, aaO, § 57 b HRG Rz 8; Reich, Hochschulrahmengesetz, 4. Aufl., § 57 b Rz 3). Demgegenüber betrifft die zweite Alternative (die berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung) gerade die Qualifizierung für eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule (KR-Weller, aaO, Rz 10; Reich, aaO, Rz 3).

Der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Befristungsgrund, die Dienstleistungen der Klägerin hätten der Förderung ihrer Ha-



bilitation gedient, wird daher vom im Vertrag angekreuzten Befristungsgrund nicht gedeckt. Denn bei der Förderung der Habilitation handelt es sich gerade um die Weiterbildung als wissenschaftlicher Nachwuchs.

2. Im Entscheidungsfall wirkt sich dieses Ankreuzen eines falschen Kästchens allerdings nicht aus, weil sich aus den im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen insgesamt hinreichend deutlich ergibt, daß die Klägerin als wissenschaftlicher Nachwuchs weitergebildet werden sollte. Auch bei der Würdigung, welcher Befristungsgrund im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, darf nicht allein auf formale Gesichtspunkte abgestellt werden. Vielmehr ist auch insoweit, ebenso wie etwa bei der nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT vorgeschriebenen Angabe der Befristungsgrundform (vgl. dazu z.B. Senatsurteil vom 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - AP Nr. 126 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 b der Gründe), auf die wahre Natur der von den Parteien über den Befristungsgrund getroffenen Vereinbarungen abzustellen. Nach diesen Maßstäben ergibt sich, wie auch das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend angenommen hat, aus der Vereinbarung der der Klägerin übertragenen Dienstaufgaben (insbesondere Forschungsarbeiten zur Erstellung einer Habilitationsschrift und Durchführung von Lehrveranstaltungen) zwanglos, daß die Parteien bei Vertragsabschluß davon ausgegangen sind, daß die Dienstleistungen der Klägerin auch ihrer Weiterbildung als wissenschaftlicher Nachwuchs dienen sollten.

3. Den Angriffen der Revision, dieser Befristungsgrund habe in Wahrheit nicht vorgelegen, weil die Klägerin neben ihren umfang-



reichen Dienstverpflichtungen während ihrer Dienstzeit nicht an ihrer Habilitationsschrift arbeiten können, kann nicht gefolgt werden. Die Revision erkennt schon, daß es für das Vorliegen des Befristungsgrundes allein auf die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorliegenden Umstände ankommt. Nach ihrem eigenen Vortrag hat die Klägerin aber erst ab dem Wintersemester 1990/91, als der Lehrstuhl verwaist war, in einem solchen Umfang Lehraufgaben übernommen, daß sie während ihrer Dienstzeit nicht mehr an ihrer Habilitation arbeiten konnte. Die Klägerin hat selbst nicht behauptet, daß sie hierzu aufgrund ihres Arbeitsvertrages verpflichtet gewesen wäre. Ein mittelbarer Zwang, auf das zugrunde liegende Ansinnen der Universität eingehen zu müssen, um ihre Habilitationspläne nicht zu gefährden, scheidet jedenfalls als Motiv aus, weil die Klägerin nach ihrem eigenen Vortrag gerade wegen dieser umfangreichen Lehrverpflichtungen ihre Habilitationspläne aufgegeben hat. Aber selbst wenn es anders gewesen wäre, ist der Würdigung des Landesarbeitsgerichts zu folgen, daß bereits die der Klägerin im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses übertragenen Lehrtätigkeiten geeignet waren, ihre Weiterbildung als wissenschaftlicher Nachwuchs zu fördern. Die Vorbereitung einer Habilitation liegt im wesentlichen in der wissenschaftlichen Durchdringung eines Fachgebiets im Verlaufe einer tatsächlichen Beschäftigung in diesem Fachgebiet und weniger in der formalen Anfertigung einer Habilitationsschrift. Eine nachhaltige Förderung der Habilitationspläne der Klägerin hat daher auch in den ihr übertragenen Lehrverpflichtungen liegen können. Soweit die Revision ferner darauf hinweist, die Klägerin habe ihre Habilitationspläne aufgeben müssen, weil sie die ihr versprochene zweite Halbtagsstelle nicht erhalten habe, dürfte dies auf einer (vgl.



dazu z.B. BAGE 50, 298, 304 = AP Nr. 100 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) Verwechslung des Arbeitsverhältnisses eines wissenschaftlichen Angestellten mit einem Habilitationsstipendium beruhen. Eine Habilitation kann nie, selbst nicht im Rahmen einer Vollzeitstelle, allein während der Dienststunden bewältigt werden. Auch hat die Klägerin nicht behauptet, außerhalb ihrer Teilzeitbeschäftigung keine Zeit für wissenschaftliche Arbeit gehabt zu haben; vielmehr hat sie sich nach ihrem eigenen Vortrag gerade selbst stets um eine Vollzeitbeschäftigung bemüht. Insgesamt fehlt mithin jeder Anhaltspunkt dafür, daß es jedenfalls im maßgeblichen Zeitpunkt des Vertragsabschlusses seitens der Universität nicht auch bezweckt worden wäre, durch den Vertragsabschluß die Habilitationspläne der Klägerin nachhaltig zu fördern.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Weller

Schmidt

Steckhan

Koch

U. Zachert



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)