

Aktenzeichen: 7 AZR 352/92
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 31. März 1993
- 7 AZR 352/92 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 23. Mai 1991
- 25 Ca 11589/89 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 03. Juli 1992
- 9 (8) Sa 575/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertrages einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin an Hochschule zur Fertigstellung der Promotion

Gesetz:

HRG §§ 57 b, 57 c; BGB § 620 Hochschule, § 625

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 352/92

9 (8) Sa 575/91 München

Verkündet am
31. März 1993

Höhmnn,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. März 1993 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Wilke und Jubelgas für Recht erkannt:

- 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 München vom 3. Juli 1992
- 9 (8) Sa 575/91 - 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 Diplom-Soziologin. Nachdem sie zunächst in
der Zeit vom 1. November 1981 bis zum 31. Juli 1983 aufgrund von
sechs befristeten Arbeitsverträgen als studentische Hilfskraft
und dann vom 1. Oktober 1983 bis zum 31. Juli 1984 aufgrund zwei-
er befristeter Arbeitsverträge als teilzeitbeschäftigte wissen-
schaftliche Hilfskraft beschäftigt worden war, wurde die Klägerin
in der Zeit vom 16. November 1984 bis zum 30. September 1989 auf
der Grundlage von vier befristeten Arbeitsverträgen als wissen-
schaftliche Mitarbeiterin am Institut der -
-Universität des beklagten Landes beschäftigt.
Diese vier Arbeitsverträge wurden am 12. November 1984, am
26. August 1985, am 29. Juli 1987 bzw. am 24. August 1988 abge-
schlossen. Im letzten Vertrag vom 24. August 1988, der den Zeit-
raum vom 16. September 1988 bis zum 30. September 1989 betrifft,
ist u.a. geregelt:

"...

§ 1 Vertragsdauer und anzuwendende Vorschriften

- (1) Der /Die Angestellte wird am 16.9.1988 wei-
terbeschäftigt befristet bis zum 30.9.1989.

Befristungsbegründung:



Die Beschäftigung dient auch der Weiterbildung als wissenschaftlicher Nachwuchs oder der beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung (§ 57 b Abs. 2 Nr. 1 Hochschulrahmengesetz - HRG -).

Der/Die Angestellte wird aus Haushaltsmitteln vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und entsprechend beschäftigt (§ 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG).

...

§ 4 Sonstiges

...

- (6) Während der Vertragslaufzeit besteht im Rahmen der Dienstaufgaben Gelegenheit zur Vorbereitung der Promotion."

Zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses letzten Arbeitsvertrages befaßte sich die Klägerin u.a. mit ihrer Promotion. Sie gab ihre Promotionsarbeit im März 1989 ab; im Juni 1989 fand das Rigorosum statt. Über die vereinbarte Beendigung des Arbeitsvertrages vom 24. August 1988 am 30. September 1989 hinaus war die Klägerin bis Juni 1991 mit Wissen des Institutsleiters Professor Dr. H am Institut tätig. Die Klägerin forderte und erhielt für die Zeit nach dem 30. September 1989 keine Vergütung, sondern bezog Arbeitslosengeld.

Die Klägerin macht geltend, über den 30. September 1989 hinaus in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum beklagten Land zu stehen. Zum einen sei die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1989 unwirksam, da es an einem sachlichen Grund fehle. Angesichts der langen Dauer ihrer Beschäftigung und ihres umfangreichen Einsatzes im Ausbildungsbetrieb des Instituts



könne von Nachwuchsförderung nicht gesprochen werden. Ihre Promotion sei zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses im August 1988 im wesentlichen bereits abgeschlossen gewesen; auch sei es in Anbetracht ihrer vollen dienstlichen Inanspruchnahme während der vertraglich vereinbarten Dienstzeiten nicht möglich gewesen, daneben noch an der Dissertation zu arbeiten. Aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine bestimmte Beschäftigung bestimmt gewesen seien, sei sie nicht vergütet, zumindest aber nicht entsprechend beschäftigt worden.

Zum anderen stützt die Klägerin ihre Ansicht, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum beklagten Land zu stehen, auf § 625 BGB. Sie hat behauptet, die Universitätsverwaltung habe davon Kenntnis gehabt, daß sie ihre Tätigkeit am Institut

über den 30. September 1989 hinaus fortgesetzt habe. Jedenfalls sei dem beklagten Land die unstreitige Kenntnis des Institutsleiters Professor Dr. H aufgrund Anscheinsvollmacht zuzurechnen, wenn nicht sogar der Institutsleiter angesichts seiner auf der verfassungsrechtlich geschützten Wissenschaftsfreiheit beruhenden Befugnis, sein Personal auszuwählen, selbst als der "andere Teil" im Sinne des § 625 BGB anzusehen sei.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien auch über den 30. September 1989 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hält die Befristung des Arbeitsvertrages vom 24. August 1988



gemäß § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG für sachlich gerechtfertigt, da der Klägerin Gelegenheit gegeben werden sollte, ihre Promotion fertigzustellen. Überdies ergebe sich ein sachlicher Befristungsgrund aus § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG, da die Vergütung der Klägerin aus der Stelle eines wissenschaftlichen Rats auf Zeit bzw. eines wissenschaftlichen Assistenten auf Zeit erfolgt sei. Von einer Weiterarbeit der Klägerin über den 30. September 1989 hinaus habe die Universitätsverwaltung keine Kenntnis gehabt; im übrigen habe der Präsident der Universität kurz vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses mit Schreiben vom 12. September 1989, über dessen Inhalt die Klägerin stets informiert gewesen sei, einer Weiterbeschäftigung der Klägerin widersprochen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Befristung des Arbeitsvertrages vom 24. August 1988 ist gemäß § 57 b Abs. 2 HRG rechtswirksam erfolgt. Auch durch die Weiterarbeit der Klägerin ist nicht gemäß § 625 BGB ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entstanden, weil, wie das Landesarbeitsgericht aufgrund rechtsfehlerfreier Beweisaufnahme festgestellt hat, diese Weiterarbeit ohne Kenntnis



einer zur Vertretung der Universität berechtigten Person erfolgte.

I. Gegenstand der Befristungskontrolle ist nach ständiger Rechtsprechung des Senats (vgl. z.B. BAG Urteil vom 4. April 1990 - 7 AZR 259/89 - AP Nr. 136 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N.) hier nur der letzte zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 24. August 1988, weil die Parteien keinen Vorbehalt vereinbart haben und es sich auch nicht lediglich um einen unselbständigen Annexvertrag handelt.

II. Die im Vertrag vom 24. August 1988 vereinbarte Befristung bis zum 30. September 1989 ist jedenfalls gem. § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Nach dieser Vorschrift ist ein sachlicher Grund gegeben, wenn die Beschäftigung des wissenschaftlichen Mitarbeiters mit den in § 53 Abs. 1 und 2 bzw. § 53 Abs. 4 HRG vorgesehenen und hier vorliegenden Dienstleistungen auch seiner Weiterbildung als wissenschaftlicher Nachwuchs oder seiner beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dient.

Das Vorliegen dieser Voraussetzungen hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei festgestellt. Es hat dabei im wesentlichen darauf abgestellt, daß die Klägerin noch bis März 1989 an der Fertigstellung ihrer Dissertation arbeitete und sich bis Juni 1989 auf das Rigorosum vorbereitete.



Die Einwendungen der Revision gegen diese Würdigung vermögen nicht zu überzeugen. Gerade das letzte halbe Jahr vor der Fertigstellung einer Dissertation, das von der Revision abwertend als bloße "Schreibzeit" bezeichnet wird, ist erfahrungsgemäß der zeitaufwendigste Abschnitt in der Fertigstellung einer Dissertation, in dem die unmittelbare Einbindung der Klägerin in das Institut und damit in dessen Hilfsmittel für die Klägerin von besonderem Vorteil war. Jedenfalls ist kein Anhaltspunkt ersichtlich, daß das Promotionsvorhaben der Klägerin durch den Arbeitsvertrag vom 24. August 1988 nicht im Sinne des Senatsurteils vom 27. Januar 1988 (BAGE 57, 256 = AP Nr. 6 zu § 620 BGB Hochschule) nachhaltig gefördert worden wäre.

III. Es bedarf daher keines Eingehens auf die auch vom Landesarbeitsgericht offengelassene Frage, ob die Befristung auch gemäß § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG sachlich gerechtfertigt war. Die Klägerin hat bestritten, aus Haushaltsmitteln vergütet worden zu sein, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt gewesen seien.

IV. Auch die Dauer der vereinbarten Befristung ist nach den hier einschlägigen Vorschriften des § 57 c HRG nicht zu beanstanden. Gemäß § 57 c Abs. 2 HRG dürfen auch mehrere aneinander gereihte befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 HRG insgesamt die Höchstgrenze von fünf Jahren nicht überschreiten; dabei sind gemäß § 57 c Abs. 3 HRG auf diese Höchstgrenze Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57 b Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 HRG nicht anzurechnen, soweit er Gelegenheit zur Vorbereitung



einer Promotion gegeben hat. Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. insbesondere Senatsurteil vom 31. Januar 1990, BAGE 65, 16, 25 ff. = AP Nr. 1 zu § 57 b HRG, zu II 3 der Gründe) sind auf diese fünfjährige Befristungshöchstgrenze solche befristeten Arbeitsverträge nicht anzurechnen, die vor dem 26. Juni 1985 abgeschlossen wurden. Im Entscheidungsfall sind also nur die ab 26. August 1985 abgeschlossenen Arbeitsverträge in die Fünfjahresgrenze einzurechnen. Diese Arbeitsverträge liefen insgesamt für die Zeit vom 1. September 1985 bis zum 30. September 1989. Die Fünfjahreshöchstgrenze ist damit nicht überschritten.

V. Dem Landesarbeitsgericht ist auch in seiner Würdigung zu folgen, daß zwischen den Parteien auch nicht gemäß § 625 BGB ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden ist.

1. Gemäß § 625 BGB gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach dem Ablauf der Dienstzeit vom Arbeitnehmer mit Wissen des anderen Teiles fortgesetzt wird, sofern nicht der andere Teil unverzüglich widerspricht. Es entspricht ständiger Rechtsprechung gerade auch für den Hochschulbereich, daß "anderer Teil" im Sinne dieser Vorschrift gerade nicht der Institutsleiter oder ein sonstiger Vorgesetzter des Arbeitnehmers, sondern allein die für die Universität zum Abschluß von Arbeitsverträgen berechnigte Stelle ist. Auf die unstrittige Kenntnis des Professors Dr. H von der Weiterarbeit der Klägerin kommt es daher im Entscheidungsfall nicht an, zumal für eine



Anscheinsvollmacht des Professors Dr. H im Entscheidungsfall schon angesichts der langjährigen Tätigkeit der Klägerin an der Universität kein Anhaltspunkt besteht.

2. Es spricht auch nichts für die Argumentation der Revision, angesichts des aus der Wissenschaftsfreiheit folgenden Rechts des Institutsleiters, über die Auswahl seines Personals mitzuent-scheiden, sei er als "anderer Teil" im Sinne des § 625 BGB anzu-sehen. Da es sich bei § 625 BGB um die Fiktion eines Vertrags-schlusses kraft schlüssigen Verhaltens handelt, ist allein auf die für die Universität zum Vertragsabschluß bevollmächtigten Personen abzustellen. Hierzu aber gehört Professor Dr. H un-streitig nicht.

3. Über die vom beklagten Land bestrittene Behauptung der Klä-gerin, auch die Universitätsverwaltung habe gewußt, daß die Klä-gerin über den 30. September 1989 hinaus weiterbeschäftigt worden sei, hat das Landesarbeitsgericht durch Vernehmung des Profes-sors Dr. H und gegenbeweislich durch Vernehmung des Regie-rungsdirektors P Beweis erhoben. Die Bekundung des Professors Dr. H , der (vertretungsberechtigte) Regierungsdirektor P habe sich im Wintersemester 1989/1990 bei einem Mitarbeiter des Instituts nach den damaligen Tätigkeiten der Klä-gerin erkundigt, hat dem Landesarbeitsgericht nicht ausgereicht, die Behauptung der Klägerin als erwiesen anzusehen. Diese Beweis-würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Soweit die Revision in diesem Zusammenhang rügt, das Landes-arbeitsgericht hätte die Klägerin auf diese Beweismwürdigung sowie



auf die Möglichkeit hinweisen müssen, den Institutsmitarbeiter F selbst als weiteren Zeugen zu benennen, kann sie damit keinen Erfolg haben. Denn es ist kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, daß das Landesarbeitsgericht durch das Unterlassen eines derartigen Hinweises seine prozessuale Fürsorgepflicht verletzt hätte. Der anwaltschaftlich vertretenen Klägerin mußte deutlich sein, daß das Landesarbeitsgericht der unsubstantiierten Bekundung des Zeugen Professor Dr. H gerade auch wegen dessen Bezugnahme auf das vieldeutige Schreiben des Mitarbeiters F vom 4. Mai 1992 keinen Beweiswert zumessen würde, zumal der anschließend vernommene Zeuge P jegliche Kenntnis von einer Weiterarbeit der Klägerin entschieden in Abrede gestellt hatte und insoweit auch keine Vorhalte durch den Klägervertreter erfolgt waren.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Steckhan

Wilke

Jubelgas



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

