

Aktenzeichen: 7 AZR 372/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 14. August 2002
- 7 AZR 372/01 -

I. Arbeitsgericht
Cottbus

Urteil vom 16. August 2000
- 6 Ca 1828/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 16. Januar 2001
- 2 Sa 585/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit wissenschaftlichem Assistenten

Gesetz:

LPVG Brandenburg § 90 Abs. 2

Leitsätze:

1. § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg normiert die kraft Gesetzes eintretende Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse von Personalratsmitgliedern im Hochschulbereich.
2. Die Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG zur gerichtlichen Geltendmachung der Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung wird erst mit Ablauf des kraft Gesetzes verlängerten Arbeitsverhältnisses in Lauf gesetzt.
3. Es bleibt dahingestellt, ob § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg mit den Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes vereinbar oder nach Art. 31 GG unwirksam ist.



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



BUNDESGERICHTSHOF



7 AZR 372/01
2 Sa 585/00
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. August 2002

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. August 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Willms für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 16. Januar 2001 - 2 Sa 585/00 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 30. September 2000 geendet hat.

Der Kläger war beim beklagten Land an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus (BTU) vom 1. Oktober 1993 bis 30. September 2000 als wissenschaftlicher Assistent beschäftigt. Zunächst wurde er mit Arbeitsvertrag vom 1. Oktober 1993 befristet für die Zeit bis zum 30. September 1996 "als wissenschaftlicher Assistent gemäß §§ 47 und 48 HRG" eingestellt. Nach dem Vertrag hatte er wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen und es gab die Beschäftigung Gelegenheit zur Promotion. Mit am 6. Mai/13. Juni 1996 geschlossenen Änderungsvertrag wurde das Arbeitsverhältnis um drei Jahre bis zum 30. September 1999 verlängert. Der Kläger wurde weiterhin vertragsgerecht als wissenschaftlicher Assistent beschäftigt. Der Kläger war Mitglied des an der BTU gebildeten Personalrats für das wissenschaftliche Personal. Er war nicht freigestellt. Mit Schreiben an die Personalabteilung der BTU vom 22. September 1998 verlangte der Kläger die Verlängerung seines Anstellungsvertrags nach § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg. Mit Schreiben vom 7. Mai 1999 teilte die Kanzlerin der BTU dem Kläger mit:

"Sehr geehrter Herr G.,

hierdurch teile ich Ihnen mit, dass Ihr Arbeitsverhältnis gemäß § 90 Absatz 2 Personalvertretungsgesetz des Landes Brandenburg (BbgPersVG) bis zum 30.09.2000 fortbesteht, sofern Ihre Mitgliedschaft im Personalrat bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages am 30.09.1999 andauert.

Das Arbeitsverhältnis wird nicht vertraglich verlängert, sondern besteht lediglich kraft Gesetzes fort.

Darüber hinausgehende Ansprüche sind ausgeschlossen."



Der Kläger wurde über den 30. September 1999 bis zum 30. September 2000 weiter beschäftigt.

Mit seiner am 30. Mai 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2000 gewandt. Er ist der Auffassung, die nach § 48 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 3 Satz 1 und 2 HRG (in der bis 22. Februar 2002 geltenden Fassung, aF) für die befristeten Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Assistenten geltende zeitliche Höchstgrenze von sechs Jahren sei überschritten. Die letzte befristete Verlängerung des Vertrags könne nicht auf § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg gestützt werden. Diese Bestimmung sei wegen Verstoßes gegen zwingendes Bundesrecht unwirksam.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht zum 30. September 2000 endet,
2. das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger über den 30. September 2000 hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluß des vorliegenden Verfahrens als wissenschaftlichen Assistenten weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

A. Die Klage ist zulässig. Der Kläger begehrt mit ihr die in § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (in der vom 1. Oktober 1996 bis 31. Dezember 2000 geltenden Fassung; seitdem: § 17 Satz 1 TzBfG) vorgesehene gerichtliche Feststellung, sein Arbeitsver-



hältnis habe nicht auf Grund Befristung am 30. September 2000 geendet. Gegenstand der Feststellungsklage ist damit nur die Frage, ob das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt geendet hat. Dagegen bildet eine etwa bereits früher eingetretene Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen selbständigen Streitgegenstand des Verfahrens.

B. Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat spätestens am 30. September 2000 geendet. Die Frage, ob es bereits am 30. September 1999 geendet und danach nur noch als faktisches Arbeitsverhältnis fortbestanden hat, konnte dahinstehen. Auch kam es für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht darauf an, ob § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg wirksam oder wegen Verstoßes gegen zwingendes Bundesrecht unwirksam ist. Die Klage ist sowohl im Falle der Wirksamkeit als auch im Falle der Unwirksamkeit der landesrechtlichen Bestimmung unbegründet.

I. Nach § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg bleiben die befristeten Arbeitsverhältnisse der Mitglieder von Personalräten im Hochschulbereich "unbeschadet der vereinbarten Befristung für die Dauer bestehen, für die ein Kündigungsschutz in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bestanden hätte, höchstens jedoch für die Dauer eines Jahres". Diese landesrechtliche Bestimmung ist verfassungsrechtlich nicht unbedenklich. Es spricht manches dafür, daß sie mit zwingendem Bundesrecht unvereinbar und daher gemäß Art. 31 GG unwirksam ist. Die im Hochschulrahmengesetz enthaltenen Bestimmungen über die Befristung der Arbeitsverhältnisse - ua. - von wissenschaftlichen Assistenten und über die Möglichkeiten der Verlängerung dürften ein in sich geschlossenes, abschließendes und zwingendes Regelungssystem darstellen, das keinen Raum läßt für abweichendes Landesrecht (*vgl. zur entsprechenden Problematik des § 57 c HRG aF - für das in § 57 a Satz 1 HRG aF genannte Personal, insbesondere BAG 14. Februar 1996 - 7 AZR 613/95 - BAGE 82, 173 ff. = AP HRG § 57 c Nr. 4*). Hierfür spricht insbesondere auch § 48 Abs. 1 Satz 4 HRG aF, der abgesehen von den in § 50 Abs. 3 HRG aF genannten Fällen eine weitere Verlängerung des schon einmal gemäß § 48 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 Satz 1 und 2 HRG aF verlängerten Vertrags eines wissenschaftlichen Assistenten ausdrücklich für nicht zulässig erklärt. § 48 Abs. 1 Satz 4 HRG aF dürfte entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht nur die vertragliche, sondern jegliche im Hochschulrahmengesetz nicht vorgesehene weitere Verlängerung erfassen. Vieles spricht dafür, daß § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg eine derartige, gemäß § 48 Abs. 1 Satz 4 HRG aF nicht zulässige Verlängerung normiert. Denn ohne Rücksicht auf die im Hochschulrahmengesetz genannten zeitlichen Grenzen bestimmt die landesgesetzliche Norm den Fortbestand der Arbeitsverhältnis-



se befristet beschäftigter Mitglieder von Personalräten im Hochschulbereich und macht die Verlängerung nicht von den im Hochschulrahmengesetz genannten Voraussetzungen abhängig. Insbesondere setzt § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg anders als § 50 Abs. 4 iVm. Abs. 3 HRG (in den vom 22. Dezember 1990 bis 24. August 1998 geltenden Fassungen), bzw. § 50 Abs. 4 iVm. Abs. 3 Satz 3 Nr. 3 HRG aF keine Freistellung des Personalratsmitglieds voraus.

II. Der Senat mußte vorliegend die Frage der Verfassungsmäßigkeit des § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg nicht abschließend beurteilen und keine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nach Art. 100 Abs. 1 Satz 1 und 2 GG zur Vereinbarkeit der jüngeren, am 17. September 1993 in Kraft getretenen landesrechtlichen Bestimmung mit dem damals bereits geltenden Hochschulrahmengesetz herbeiführen (vgl. *zur Begrenzung des Verwerfungsmonopols des Bundesverfassungsgerichts auf diese zeitliche Abfolge von Bundes- und Landesrecht BVerfG 6. Oktober 1959 - 1 BvL 13/58 - BVerfGE 10, 124, 127 f.; BAG 14. Februar 1996 - 7 AZR 613/95 - BAGE 82, 173 ff. = AP HRG § 57 c Nr. 4, zu II 4 der Gründe*).

1. Ein Gericht darf eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nach Art. 100 Abs. 1 Satz 1 und 2 GG nur einholen, wenn es für die Endentscheidung des Ausgangsverfahrens auf die Gültigkeit eines von dem erkennenden Gericht für verfassungswidrig gehaltenen Gesetzes ankommt. Eine Vorlage ist nur zulässig, wenn im Ausgangsverfahren der Tenor der Entscheidung bei Gültigkeit der fraglichen Norm anders lauten müßte als bei deren Ungültigkeit (vgl. *etwa BVerfG 20. April 1989 - 1 BvL 7/88 - BVerfGE 80, 96, 100 f.*).

2. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Vielmehr ist die Klage im Falle der Unwirksamkeit des § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg ebenso abzuweisen wie im Falle der Wirksamkeit.

a) Im Falle der - vom Kläger behaupteten - Unwirksamkeit des § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg fehlt es ab 1. Oktober 1999 an einer rechtlichen Grundlage für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses der Parteien. Dieses bestand nur noch als faktisches fort. Von diesem faktischen Arbeitsverhältnis konnte sich das beklagte Land jederzeit lösen.

aa) Entgegen der Auffassung des Klägers bestand das Arbeitsverhältnis über den 30. September 1999 hinaus nicht auf Grund rechtsgeschäftlicher Vereinbarung fort.



Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, haben die Parteien keine vertragliche Vereinbarung über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 30. September 1999 hinaus geschlossen. Es fehlt an den hierfür erforderlichen übereinstimmenden rechtsgeschäftlichen Willenserklärungen. Der insoweit darlegungsbelastete Kläger hat nicht dargetan, wann und wie eine für das beklagte Land vertretungsberechtigte Person eine Willenserklärung abgegeben hat, die auf den Abschluß eines Fortsetzungsvertrags über den 30. September 1999 hinaus gerichtet war. Vielmehr ergibt sich aus dem Schreiben des beklagten Landes vom 7. Mai 1999 völlig unmißverständlich, daß das beklagte Land eine Vereinbarung über die vertragliche Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gerade nicht schließen wollte. Denn dort heißt es ausdrücklich: "Das Arbeitsverhältnis wird nicht vertraglich verlängert, sondern besteht lediglich kraft Gesetzes fort". Der Kläger hat auch nicht behauptet, daß von Seiten des beklagten Landes zu einem späteren Zeitpunkt, insbesondere anlässlich der tatsächlichen Weiterbeschäftigung nach dem 30. September 1999 eine andere Erklärung abgegeben worden wäre.

bb) Wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis ebenfalls zutreffend erkannt hat, ist zwischen den Parteien nach dem 30. September 1999 kein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach § 625 BGB entstanden. Voraussetzung hierfür wäre, daß nach diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis mit Wissen des beklagten Landes und ohne dessen unverzüglichen Widerspruch fortgesetzt worden wäre. Dies war nicht der Fall. Ein beachtlicher Widerspruch iSv. § 625 BGB liegt ua. dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer deutlich macht, daß durch die Weiterbeschäftigung kein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet werden soll (*BAG 23. Januar 2002 - 7 AZR 611/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 230 = EzA BGB § 620 Nr. 185, zu II 2 c aa der Gründe mwN*). Dies hatte das beklagte Land getan, indem es dem Kläger mit Schreiben vom 7. Mai 1999 mitgeteilt hatte, daß das Arbeitsverhältnis gemäß § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg bis zum 30. September 2000 fortbestehe und darüber hinausgehende Ansprüche ausgeschlossen seien.

cc) Der Kläger kann sich im Falle der Unwirksamkeit des § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg nicht darauf berufen, bereits die Befristung zum 30. September 1999 sei unwirksam gewesen. Denn in diesem Fall gilt diese Befristung gemäß § 7 KSchG iVm. § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG als rechtswirksam, da sie vom Kläger nicht innerhalb der Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG gerichtlich angegriffen wurde. Die dreiwöchige



Klagefrist wurde in diesem Fall mit Ablauf der Befristung am 30. September 1999 in Lauf gesetzt und durch die am 29. Mai 2000 erhobene Klage nicht gewahrt.

b) Im Falle der - vom beklagten Land behaupteten - Wirksamkeit des § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg war die Verlängerung der Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers bis zum 30. September 2000 gesetzlich gerechtfertigt. Das Arbeitsverhältnis hat zu diesem Zeitpunkt kraft landesgesetzlich normierter Verlängerung geendet. Allerdings kann in diesem Fall die Befristung zum 30. September 1999 noch einer Befristungskontrolle unterworfen werden (*vgl. zur entsprechenden Problematik im Falle des § 57 c Abs. 6 Nr. 6 HRG aF BAG 23. Februar 2000 - 7 AZR 825/98 - AP HRG § 57 b Nr. 26 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 25, zu II 1 der Gründe*). Die Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG ist nicht versäumt. Im Fall der wirksamen, auf Grund Gesetzes erfolgten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Oktober 2000 wurde die Drei-Wochen-Frist erst zu diesem Zeitpunkt in Lauf gesetzt und durch die bereits am 29. Mai 2000 erhobene Klage gewahrt.

aa) Die Befristung zum 30. September 1999 war nach § 48 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 Satz 1 und 2 HRG aF wirksam. § 48 Abs. 1 Satz 1 und 2 iVm. Abs. 3 Satz 1 und 2 HRG aF normieren für die Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher Assistenten einen besonderen funktionsbezogenen Befristungsgrund (*vgl. BAG 27. Juni 2001 - 7 AZR 443/00 - AP HRG § 48 Nr. 2 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 30, zu I der Gründe mwN*). Die hierfür erforderlichen materiellen und formellen Voraussetzungen (*vgl. dazu zuletzt BAG 26. Juni 2002 - 7 AZR 87/01 - nv.*) sind vorliegend gegeben. Der Kläger war auf Grund des Arbeitsvertrags vom 1. Oktober 1993 wissenschaftlicher Assistent iSv. § 47 Abs. 1 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 HRG aF. Dies ist zwischen den Parteien auch nicht im Streit. Der hiernach gemäß § 48 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 und 2 HRG aF wirksam befristete Arbeitsvertrag vom 1. Oktober 1993 wurde durch den Vertrag vom 6. Mai/13. Juni 1996 gemäß § 48 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 Satz 1 und 2 HRG aF wirksam bis zum 30. September 1999 verlängert.

bb) Im Falle der Wirksamkeit des § 90 Abs. 2 LPVG Brandenburg scheitert die Befristung zum 30. September 2000 nicht etwa an § 61, § 63 Abs. 1 Nr. 4 LPVG Brandenburg. Die kraft Gesetzes eintretende befristete Verlängerung unterfällt nicht dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 63 Abs. 1 Nr. 4 LPVG Brandenburg. Bei einer von Gesetzes wegen erfolgenden Verlängerung des befristeten Vertrags ist für eine Mitwirkung des Personalrats kein Raum.



C. Der Weiterbeschäftigungsantrag fiel dem Senat nicht zur Entscheidung an. Der Antrag ist ersichtlich nur für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag gestellt und außerdem nur auf die Zeit bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits gerichtet.

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

Dörner
zugleich für die wegen Urlaubs
an der Unterschrift verhinderten
Richterin Gräf

Linsenmaier

Bea

Willms

