

Aktenzeichen: 7 AZR 482/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 12. Februar 1986

- 7 AZR 482/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 2. August 1983

Oldenburg

- 5 Ca 767/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 4. April 1984

Niedersachsen

- 4 Sa 139/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Befristung wissenschaftl. Angestellte an Hochschule

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Hochschulrahmengesetz § 2 Abs. 3

Leitsätze:

1. Die den Hochschulen gesetzlich zugewiesene Aufgabe der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses kann die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter sachlich rechtfertigen.

Eine von vornherein auf eine bestimmte formale wissenschaftliche Qualifikation ausgerichtete Tätigkeit ist für den Befristungsgrund der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung nicht erforderlich. Es genügt, wenn dem wissenschaftlichen Mitarbeiter aufgrund seiner vertraglichen Tätigkeit, insbesondere auch aufgrund seiner Mitarbeit an Forschungsprojekten eines Hochschullehrers, eine vertiefte Beschäftigung mit wissenschaftlichen Fragestellungen, Arbeitsweisen und Methoden ermöglicht wird und er sich dadurch über die im Studium bereits erworbenen Kenntnisse hinaus wissenschaftlich fort- und weiterbilden kann.

2. Die vereinbarte Dauer eines solchen Arbeitsvertrages darf nicht so kurz bemessen sein, daß in ihr eine ins Gewicht fallende Verbesserung der wissenschaftlichen Qualifikation des Mitarbeiters nicht erreicht werden kann. Sie darf andererseits nicht übermäßig ausgedehnt werden, damit die Zweckbestimmung der Stelle, auch anderen jungen Wissenschaftlern gleiche Chancen zur wissenschaftlichen Weiterbildung zu geben und damit der Nachwuchsförderung zu dienen, erhalten bleibt. Welche Zeitspanne in diesem Rahmen für den jeweiligen Einzelfall angemessen ist, muß weitgehend der fachlichen Beurteilung der dafür zuständigen Stellen der Hochschule überlassen bleiben, die insoweit einen erheblichen Beurteilungsspielraum haben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 482/84

4 Sa 139/83 Niedersachsen

# Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
12. Februar 1986

Zeuner,

Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

.pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie den ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und die ehrenamtliche Richterin Lappe für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 4. April 1984 - 4 Sa 139/83 - wird zurückgewiesen.

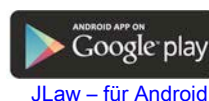
Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

- 2 -



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



- 2 -

### T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin nach dem Abschluß von zwei befristeten Arbeitsverträgen in einem Dauerarbeitsverhältnis als wissenschaftliche Angestellte zu dem beklagten Land steht und weiterzubeschäftigen ist.

Die im Jahre 1950 geborene Klägerin hatte sich bereits am 15. Dezember 1977 bei dem beklagten Land für die von diesem ausgeschriebene Stelle eines beamteten wissenschaftlichen Assistenten für das Aufgabengebiet "Sozialwissenschaft mit dem Schwerpunkt Bildungsplanung" an der Universität Oldenburg beworben. Hierbei hatte sie darauf hingewiesen, daß sie an der Universität Regensburg promoviere und daß die Promotion voraussichtlich im Jahre 1979 abgeschlossen sein werde.

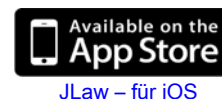
Nachdem die zuständigen Gremien der Universität Oldenburg entschieden hatten, die ausgeschriebene Assistentenstelle mit der Klägerin zu besetzen, schrieb der Präsident der Universität der Klägerin unter dem 22. Januar 1979, nach den geltenden Durchführungsbestimmungen zu dem am 1. Oktober 1978 in Kraft getretenen Niedersächsischen Holschulgesetz sei ihre Einstellung zunächst nur als wissenschaftliche Angestellte mit der VergGr. II a BAT zulässig. Hiermit war die Klägerin einverstanden.

Die Parteien schlossen nunmehr am 1. März 1979 einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Danach wurde die Klägerin für die Zeit vom 1. März 1979 bis zum 28. Februar 1983 als wissenschaftliche Zeitangestellte für eine Tätigkeit im Fachbereich III der Universität Oldenburg auf dem Aufgabengebiet "Sozialwissenschaft mit dem Schwerpunkt Bildungsplanung" eingestellt und entsprechend beschäftigt. Nach § 2 des Arbeitsvertrages richtete sich das Arbeitsverhältnis nach den Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) und den zur Ergänzung und Änderung abgeschlossenen bzw. künftig abzuschließenden Tarifverträgen und nach der Sonderregelung 2 y BAT.

- 3 -



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



Der Arbeitsvertrag enthält ferner folgende Nebenabrede:

"Es besteht Einvernehmen darüber, daß Frau D auf einer Stelle geführt wird, die im Haushaltsplan für die zeitlich befristete Beschäftigung von wiss. Mitarbeitern zur Förderung des wissenschaftl. Nachwuchses (§ 2 Abs. NHG) ausgebracht ist und daß ihre Beschäftigung auch ihrer wissenschaftlichen Weiterbildung dient."

Weder bei ihrer Einstellung noch in der Folgezeit war das Promotionsvorhaben der Klägerin Gegenstand der Vertragsverhandlungen.

Seit dem 6. Juli 1982 war die Klägerin aufgrund der Schutzfrist des Mutterschutzgesetzes vom Dienst befreit. Nach der Geburt ihres Sohnes am 13. August 1982 beantragte die Klägerin Mutterschaftsurlaub bis zu dem Tage, an dem das Kind sechs Monate alt wurde. Dementsprechend erhielt sie für die Zeit vom 14. Oktober 1982 bis zum 17. Februar 1983 Mutterschaftsurlaub.

Das Promotionsverfahren der Klägerin wurde mit der Disputation am 1. Dezember 1982 abgeschlossen. Die Universität Regensburg verlieh der Klägerin mit Wirkung vom 1. Februar 1983 den Grad eines Doktors der Wirtschaftswissenschaft.

Die Klägerin beendete ihren Mutterschaftsurlaub vorzeitig zum 31. Januar 1983. Im Februar 1983 verwandte sich der Dekan des Fachbereichs III bei dem Präsidenten der Universität Oldenburg um eine Verlängerung des Arbeitsvertrages der Klägerin über den 28. Februar 1983 hinaus um ein weiteres Jahr. Er wies auf den Mutterschaftsurlaub der Klägerin hin und machte geltend, die Verlängerung sei trotz des Abschlusses des Promotionsverfahrens zwingend geboten, weil die Klägerin ihre Qualifikation im Bereich der sozialwissenschaftlichen Bildungs- und Arbeitsmarktforschung noch vervollständigen solle; diese Forschungen fänden auch ihren Niederschlag in Lehrveranstaltungen zur berufsfeldbezogenen Ausbildung im Diplomstudiengang Sozialwissenschaften. Er wies ferner darauf hin, daß die



- 4 -

Klägerin wegen der Veröffentlichung ihrer Dissertation mit dem C -Verlag in Verbindung stehe und daß dieser für die Publikation zwei Überarbeitungswünsche geäußert habe, die sehr relevant seien, weil die Arbeit hierdurch auch als Dissertation noch mehr an Aktualität gewinne.

Daraufhin fertigte der Kanzler der Universität Oldenburg einen auch der Klägerin zugänglich gemachten Vermerk folgenden Inhalts:

"Da das Promotionsverfahren abgeschlossen ist, bedarf es zur Verlängerung eines besonderen, eine Ausnahme rechtfertigenden Grundes, der zudem eine hinreichend konkrete Befristung ermöglicht. M. E. kommt nur eine Verlängerung um den Zeitraum der gesamten Mutterschutz-/ Mutterschaftsbeurlaubung in Betracht. Im Sinne eines "sozialen Auslauftatbestandes" kann Frau D. e. Verlängerung des AV in dem Umfang gewährt werden, der diesem Gesamturlaub entspricht ... Die demnach angemessene Verlängerung des AV um ca. 1/2 Jahr ermöglicht auch die Überarbeitung der Dissertation zur Veröffentlichung und die geplante Forschungsarbeit..."

Dementsprechend vereinbarten die Parteien unter dem 1. März 1983 durch Nachtrag Nr. 1 zum Arbeitsvertrag vom 1. März 1979, das Arbeitsverhältnis über den 28. Februar 1983 hinaus bis zum 26. September 1983 zu verlängern. Der Vertrag enthält folgende Nebenabrede:

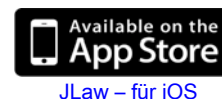
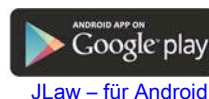
"Es besteht Einvernehmen darüber, daß die Beschäftigungsdauer um die Zeit der Mutterschutzfrist und des Mutterschaftsurlaubs verlängert wird, um im Sinne eines sozialen Auslauftatbestandes eine Gleichstellung mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern zu erreichen, die den Zeitraum von 4 Jahren zu ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation zur Verfügung haben."

Mit ihrer im März 1983 eingegangenen Klage macht die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristungen ihres Arbeitsvertrages geltend und begehrt ihre Weiterbeschäftigung über den Zeitpunkt des Fristablaufs hinaus. Sie ist der Auffassung,

- 5 -



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



- 5 -

die vereinbarten Befristungen seien nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Die Bezugnahme auf den Weiterbildungszweck bei Befristungen von Verträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern sei nicht ausreichend. Der wissenschaftliche Nachwuchs könne auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen gefördert werden.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 26. September 1983 hinaus unbefristet fortbesteht,

die Klägerin über den 26. September 1983 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und entgegnet, es sei Aufgabe der Hochschulen, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und ihm Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung zu geben. Deshalb genüge die Befristung des Vertrages vom 1. März 1979 den Rechtsgrundsätzen, die die Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Befristungsabreden aufgestellt habe. Die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 26. September 1983 habe lediglich die Gleichstellung der Klägerin mit männlichen Bediensteten gewährleisten sollen, die die vorgesehene Vertragszeit voll ausschöpfen könnten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

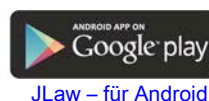
### E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

- 6 -



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



- 6 -

Die vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien ist rechtswirksam, so daß das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der vertraglichen Frist am 26. September 1983 beendet worden ist.

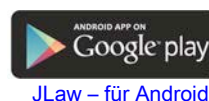
Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 39, 38; 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 68 und 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jeweils mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Falle hätte ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

Von diesen Grundsätzen ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es hat einen sachlichen Grund für die vereinbarte Befristung darin gesehen, daß der Klägerin Gelegenheit gegeben werden sollte, zu promovieren und wissenschaftlich praktisch zu arbeiten. Im einzelnen hat es hierzu ausgeführt: Die Weiterführung ihrer Dissertation mit dem Thema "Entwicklung der Bildungsplanung und -politik und der Arbeitsmarkttheorie und -politik in der Bundesrepublik Deutschland" sei selbstverständliche Voraussetzung für die Einstellung der Klägerin gewesen, wenn die Fortführung des Promotionsverfahrens auch nicht ausdrücklich zum Vertragszweck erhoben worden sei. Die Klägerin sei nicht eingestellt worden, um sich allgemein fort- oder weiterzubilden, sondern weil sie sich auf einem

- 7 -



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



- 7 -

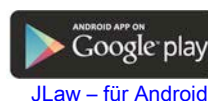
Gebiet in Forschung und Lehre habe weiterbilden sollen, auf dem sie bereits eine Promotion begonnen hatte. Zwischen dem Promotionsvorhaben der Klägerin in Regensburg und ihrer Tätigkeit im Bereich Sozialwissenschaft mit dem Schwerpunkt Bildungsplanung habe auch ein derart innerer Zusammenhang bestanden, daß das beklagte Land davon ausgegangen sei, die Klägerin werde ihre Promotion während der Zeit ihrer befristeten Beschäftigung weiterführen. Es sei Geschäftsgrundlage für ihre Auswahl gewesen, daß sie ihr Promotionsvorhaben auf dem Gebiet der Bildungsplanung fortsetze und innerhalb der vereinbarten Zeit zum Abschluß bringe, um damit auch ihre wissenschaftliche Qualifikation unter Beweis zu stellen. Da die Klägerin in der Folgezeit Aufgaben in Forschung und Lehre übernommen und darüber hinaus auch Lehrveranstaltungen aufgrund eines Lehrauftrages wahrgenommen habe, sei ihr auch entsprechend dem Arbeitsvertrag Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung gegeben worden. Die Dauer der Befristung von vier Jahren sei ebenfalls sachgerecht. Das gelte selbst dann, wenn man beim Vertragsabschluß davon habe ausgehen müssen, daß die Klägerin ihre Promotion vor Ablauf von vier Jahren abschließen werde, zumal sie selbst dies damals schon für Ende 1979 prognostiziert habe. Eine nachhaltige Bewährung in Forschung und Lehre sei neben der Promotionsmöglichkeit nur innerhalb eines angemessenen Zeitraums möglich. Wenn auch nach § 60 Abs. 5 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) als Voraussetzung für eine Einstellung als Hochschulassistent eine Promotion von überdurchschnittlicher Qualität verlangt werde, sei doch zu berücksichtigen, daß die Klägerin auch durch ihre Dienstleistungen als wissenschaftliche Mitarbeiterin und darüber hinaus durch selbständige Lehraufträge nach § 68 NHG die Möglichkeit erhalten habe, sich wissenschaftlich weiterzubilden und zu qualifizieren. Deshalb könne auch bei der vorgesehenen Prognose für die Dauer der Befristung nicht unberücksichtigt bleiben, daß erst eine drei- bis vierjährige Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule

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

- 8 -



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



- 8 -

eine Entscheidung der Hochschulgremien ermögliche, ob ein Bewerber in Forschung und Lehre die für eine Habilitation erforderliche wissenschaftliche Leistung zu erbringen vermöge. Deshalb wäre eine Befristung nur bis Ende 1979 oder Anfang 1980 nicht sachgerecht gewesen.

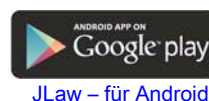
Die Revision wendet sich mit beachtlichen Gründen gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, durch ihre befristete Beschäftigung als wissenschaftliche Angestellte habe der Klägerin Gelegenheit gegeben werden sollen, ihr Promotionsvorhaben zu Ende zu führen, der Abschluß des Promotionsverfahrens innerhalb der vereinbarten Zeit sei sogar Geschäftsgrundlage für die Einstellung der Klägerin gewesen. Gegen diese Annahme spricht, daß nach dem Tatbestand des Berufungsurteils die Promotion der Klägerin unstreitig nicht Gegenstand der Vertragsverhandlungen der Parteien bei der Einstellung der Klägerin am 1. März 1979 war. Dagegen spricht ferner, daß die Klägerin bei ihrer Bewerbung um die ausgeschriebene Assistentenstelle im Dezember 1977 angegeben hatte, ihre Promotion werde voraussichtlich im Jahre 1979 abgeschlossen sein. Da die Promotion aber nicht Gegenstand der späteren Vertragsverhandlungen war, mußte das beklagte Land beim Abschluß des Anstellungsvertrages am 1. März 1979 nach seinem damaligen Kenntnisstand davon ausgehen, daß das Promotionsverfahren sich nunmehr bereits seinem Ende näherte. Bei dieser Sachlage schiene die vereinbarte Dauer der Befristung von vier Jahren unverständlich, wenn es der Sachgrund der Befristung gewesen sein sollte, der Klägerin den Abschluß ihrer Promotion zu ermöglichen. Die gewählte Dauer der Befristung stünde dann nicht mehr im Einklang mit dem Befristungsgrund.

Es kann jedoch letztlich unentschieden bleiben, ob die Annahme des Landesarbeitsgerichts zur Promotion der Klägerin als Sachgrund der Befristung zutrifft oder nicht. Auch wenn man in diesem Punkte der Ansicht der Revision folgt, erweist sich die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien als rechtswirksam. Nach der im Arbeitsvertrag getroffenen Nebenabrede waren die Parteien darüber einig, daß die Klägerin auf

- 9 -

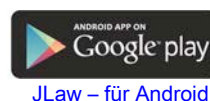


**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



einer Stelle geführt wird, die im Haushaltsplan für die zeitlich befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgebracht ist, und daß ihre Beschäftigung auch ihrer wissenschaftlichen Weiterbildung dient. Dieser Gesichtspunkt der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses trägt die vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses.

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits in seinem Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - (AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) die einer Einrichtung der öffentlichen Hand als Aufgabe zugewiesene Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter anerkannt. In dem zugrunde liegenden Fall ging es um einen auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrag, den ein Diplom-Physiker nach Ablegung der Doktorprüfung mit einem Kernforschungszentrum der öffentlichen Hand abgeschlossen hatte. Dieses hatte neben dem Auftrag, Kernforschung und kerntechnische Entwicklung zu betreiben, auch die Förderung der praktischen Ausbildung des wissenschaftlichen und technischen Nachwuchses zur Aufgabe. Das Bundesarbeitsgericht hat die Befristung des Vertrages gebilligt und dazu ausgeführt, das beklagte Kernforschungszentrum erfülle die ihm obliegende Verpflichtung zur Nachwuchsförderung, wenn es den wissenschaftlichen Nachwuchs aufnehme und ihm dadurch Gelegenheit gebe, an seinen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben mitzuarbeiten; eine solche Mitarbeit sei geeignet, die im Studium erworbenen theoretischen Kenntnisse in die Praxis umzusetzen, und ver helfe dem Mitarbeiter dazu, eine Tätigkeit in Unternehmen der Wirtschaft mit entsprechender Fertigung aufzunehmen, ohne daß es darauf ankomme, welche Aufgabe im einzelnen der Mitarbeiter wahrnehme und ob diese innerhalb einer bestimmten Zeit erledigt werde. Eine solche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses lasse sich zeitlich nicht beliebig ausdehnen. Das beklagte Kernforschungszentrum könne sich wegen seines Auftrages im Interesse der Allgemeinheit nicht darauf beschrän-



- 10 -

schränken, die Nachwuchsförderung nur gelegentlich zu betreiben, wenn in größeren zeitlichen Abständen wieder einmal ein für diesen Zweck eingerichteter Arbeitsplatz frei werde. Es müsse vielmehr darauf sehen, daß möglichst viele Hochschulabsolventen der in Betracht kommenden Fachrichtungen eingestellt und gefördert werden könnten.

Auch die Universitäten haben nach § 2 Abs. 3 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) vom 26. Januar 1976 (BGBl. I S. 185) und den entsprechenden Bestimmungen der Hochschulgesetze der Länder, hier nach § 2 Abs. 2 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) vom 1. Juni 1978 (GVBl. 1978, 473) die Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Daraus folgt allerdings nicht, daß jede Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Universität unter dem Gesichtspunkt der Nachwuchsförderung eine Befristung des Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigen könnte.

Wie der erkennende Senat in seinen Urteilen vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - und vom 30. September 1981 - 7 AZR 467/79 - (BAG 36, 171 und 235 = AP Nr. 60 und 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und im Anschluß hieran auch der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 6. Mai 1982 - 2 AZR 1037/79 - (BAG 38, 372 = AP Nr. 67 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ausgesprochen haben, sind Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich zum Zwecke der Weiterbildung als Typen zulässiger Zeitverträge anerkannt, wenn neben der Erfüllung von Dienstleistungsaufgaben die Gelegenheit zu einer wissenschaftlichen Qualifikation wie etwa der Promotion oder zu einer ähnlich qualifizierten speziellen Weiterbildung in Forschung und Lehre gegeben wird. Hierbei ist es unerheblich, ob die wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Universität ständig anfallen und ob der wissenschaftliche Mitarbeiter nach der Gestaltung seines Arbeitsvertrages in zeitlich bestimmtem oder prozentualem Umfang von den Dienstleistungen freigestellt wird. Die allgemeine Fort- und Weiterbildung, die mit nahezu jeder Tätig-

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

keit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Universität verbunden ist, reicht aber zur Rechtfertigung einer Befristung nicht aus. Es muß sich vielmehr um einen speziellen Fort- und Weiterbildungszweck handeln. Diese Beschränkung auf einen speziellen Fort- und Weiterbildungszweck ist deswegen geboten, weil bei der allgemeinen Fort- und Weiterbildung die Berechtigung der jeweils vereinbarten Dauer, die aus dem sachlichen Grund abzuleiten ist, kaum nachprüfbar wäre.

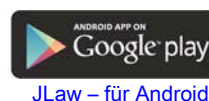
Wenn nach diesen Entscheidungen ein spezieller Fort- und Weiterbildungszweck gefordert wird, so ist dies jedoch nicht dahin zu verstehen, als müßte das Arbeitsverhältnis des wissenschaftlichen Mitarbeiters der Erlangung einer bestimmten formalen wissenschaftlichen Qualifikation, beispielsweise einer Habilitation, dienen oder darauf angelegt sein, dem Mitarbeiter für eine bestimmte, von ihm bereits angestrebte spätere berufliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Hochschule gezielt das dazu nötige Spezialwissen zu verschaffen. Insbesondere sollten durch diese Entscheidungen die Grundsätze des oben zitierten Urteils des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Oktober 1974 (AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Sachgrund für eine Befristung nicht aufgegeben oder eingeschränkt werden, was schon daraus erhellt, daß die genannten Entscheidungen sich ausdrücklich auch auf dieses Urteil berufen. Mit dem geforderten speziellen Fort- und Weiterbildungszweck sollte vielmehr der Gegensatz zu der mit nahezu jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule verbundenen allgemeinen Fort- und Weiterbildung gekennzeichnet werden. Das zeigen auch die zugrunde liegenden Fallgestaltungen.

Das Senatsurteil vom 19. August 1981 (aaO), das erstmals einen speziellen Fort- und Weiterbildungszweck verlangte, betraf einen wissenschaftlichen Mitarbeiter, der

- 12 -



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



- 12 -

aufgrund mehrerer befristeter Verträge insgesamt über neun Jahre lang in einem Universitätsseminar beschäftigt war und dort hauptsächlich Tätigkeiten im Rahmen der Geschäftsführung und der Verwaltung der Seminarbibliothek verrichtete. Das Urteil des Zweiten Senats vom 6. Mai 1982 (aaO), das die im Urteil des erkennenden Senats vom 19. August 1981 aufgestellten Grundsätze übernahm, betraf eine an einer pädagogischen Hochschule beschäftigte Lektorin, deren Tätigkeit im Unterricht der Didaktik der englischen Sprache bestand und – wie in dem Urteil betont wird – eindeutig nicht auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung und Weiterbildung lag. Es ging mithin bei diesen Entscheidungen um die Abgrenzung von Tätigkeiten, die sich ihrer Art nach in besonderer Weise zur wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung eignen und damit – wie etwa die Mitarbeit in der wissenschaftlichen Forschung – auch der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen können, von solchen Dienstleistungen, die nicht in diesem Sinne einen besonderen Fort- und Weiterbildungswert haben, bei denen sich vielmehr eine Fort- und Weiterbildung lediglich als Nebeneffekt ergeben kann und damit jedenfalls eine nur untergeordnete Rolle spielt.

Die Klägerin ist nach ihrem Arbeitsvertrag für eine wissenschaftliche Mitarbeitertätigkeit im Fachbereich III Gesellschaftswissenschaften der Universität Oldenburg des beklagten Landes auf dem Gebiet "Sozialwissenschaft mit dem Schwerpunkt Bildungsplanung" eingestellt und auch entsprechend mit Forschungsaufgaben auf diesem Gebiet beschäftigt worden. Sie hatte hierbei Gelegenheit, ihre Qualifikation im Bereich der sozialwissenschaftlichen Bildungs- und Arbeitsmarktforschung zu vervollständigen. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis war ihr gemäß § 65 Abs. 3 NHG nicht nur außerhalb, sondern auch innerhalb der Arbeitszeit Gelegenheit zur selbständigen wissenschaftlichen Tätigkeit zu geben, sofern die Erfüllung der Dienstaufgaben dadurch nicht beeinträchtigt wurde. Nach den Feststellungen

- 13 -



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



- 13 -

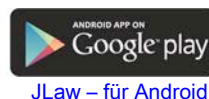
des angefochtenen Urteils hatte die Klägerin darüber hinaus durch selbständige Lehraufträge nach § 68 NHG die Möglichkeit, Erfahrungen in der wissenschaftlichen Lehrtätigkeit zu erwerben. Damit war ihre vertragliche Beschäftigung nach dem Charakter der von ihr zu erfüllenden Aufgaben in dem oben erörterten Sinne geeignet, ihre wissenschaftliche Fort- und Weiterbildung auf ihrem Fachgebiet nachhaltig zu fördern.

Eine von vornherein auf eine bestimmte formale wissenschaftliche Qualifikation ausgerichtete Tätigkeit ist für den Befristungsgrund der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung nicht zu verlangen. Es genügt, wenn dem wissenschaftlichen Mitarbeiter aufgrund seiner vertraglichen Tätigkeit, insbesondere auch aufgrund seiner Mitarbeit an Forschungsobjekten eines Hochschullehrers, eine vertiefte Beschäftigung mit wissenschaftlichen Fragestellungen, Arbeitsweisen und Methoden ermöglicht wird und er sich dadurch über die im Studium bereits erworbenen Kenntnisse hieraus wissenschaftlich weiterbilden kann. Häufig ergibt sich für den wissenschaftlichen Mitarbeiter erst während und aufgrund einer solchen praktischen wissenschaftlichen Tätigkeit, wo seine besonderen Fähigkeiten und Neigungen liegen, ob er seinen beruflichen Weg innerhalb der Hochschule als Hochschullehrer suchen und deshalb seine Habilitation anstreben soll oder ob er sich für eine seiner wissenschaftlichen Qualifikation entsprechende Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule entscheiden soll. Wissenschaftliche Nachwuchsförderung findet auch statt, wenn dem jungen wissenschaftlichen Mitarbeiter Gelegenheit gegeben wird, sich für eine begrenzte Zeit wissenschaftlich zu betätigen, und es seiner eigenen Verantwortung überlassen wird, was er aus diesem Angebot macht und wie er die dadurch erworbene wissenschaftliche Qualifikation später beruflich nutzen will. Hierauf weist das beklagte Land mit Recht hin.

- 14 -



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



- 14 -

Die vertragliche Tätigkeit der Klägerin war somit ihrer Art nach geeignet, der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu dienen. Sie entspricht damit der Zweckbestimmung der Stelle, die die Klägerin innehatte. Die Stelle war im Haushaltsplan für die zeitlich befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gemäß dem in § 2 Abs. 2 NHG normierten gesetzlichen Auftrag der Hochschule ausgebracht. Das ist auch im Anstellungsvertrag der Parteien vom 1. März 1979 ausdrücklich vermerkt worden.

Damit erweist sich die Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien aus dem Gesichtspunkt der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dem Grunde nach als sachlich gerechtfertigt.

Auch die Dauer der vereinbarten Befristung ist nicht zu beanstanden. Sie orientiert sich an dem Sachgrund der Befristung und steht mit ihm im Einklang.

Eine wirksame Nachwuchsförderung setzt eine nachhaltige Beschäftigung mit wissenschaftlichen Aufgaben und Methoden von einiger Dauer voraus. Die Zeitspanne darf nicht so kurz bemessen sein, daß in ihr eine ins Gewicht fallende Verbesserung der wissenschaftlichen Qualifikation des Mitarbeiters nicht erreicht werden kann. Sie darf andererseits nicht übermäßig ausgedehnt werden, damit die Zweckbestimmung der Stelle, auch anderen jungen Wissenschaftlern gleiche Chancen zur wissenschaftlichen Weiterbildung zu geben und damit der Nachwuchsförderung zu dienen, erhalten bleibt. Welche Zeitspanne in diesem Rahmen für den jeweiligen Einzelfall angemessen ist, muß weitgehend der fachlichen Beurteilung der dafür zuständigen Stellen der Hochschule überlassen bleiben, die insoweit auch einen nicht zu eng zu bemessenden Beurteilungsspielraum haben.

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

- 15 -



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



- 15 -

Die vorliegend gewählte Dauer der Befristung sprengt die rechtlich erheblichen Grenzen nicht. Der Zeitraum von vier Jahren hält sich im Rahmen des Vertretbaren. Das zeigt auch ein Blick auf die gesetzlichen Bestimmungen über die dienstrechtliche Stellung der wissenschaftlichen Assistenten, deren Tätigkeit ebenfalls auf ihre wissenschaftliche Weiterbildung ausgerichtet ist. Nach § 48 Abs. 1 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) wird der wissenschaftliche Assistent für die Dauer von drei Jahren zum Beamten auf Zeit ernannt mit der Möglichkeit einer Verlängerung um weitere drei Jahre (ebenso § 61 Abs. 1 NHG für den Hochschulassistenten).

Die vierjährige Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien vom 1. März 1979 ist nach alledem sachlich gerechtfertigt und damit rechtswirksam.

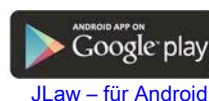
Der von den Parteien am 1. März 1983 abgeschlossenen Anschlußarbeitsvertrag, durch den sie ihr Arbeitsverhältnis über das Ende des ersten Arbeitsvertrages am 28. Februar 1983 hinaus bis zum 26. September 1983 verlängert haben, bildet mit dem ersten Arbeitsvertrag eine Einheit und ist deshalb hinsichtlich der Befristung auch mit diesem einheitlich zu beurteilen. Zwar hat der Senat in seinem auch zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung entschieden, daß es für die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages bei mehreren sich aneinander anschließenden befristeten Verträgen grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag ankommt. Im vorliegenden Falle gilt jedoch eine Ausnahme von diesem Grundsatz; denn hier ist der letzte Vertrag lediglich ein Annex des ersten Vertrages und ohne diesen nicht denkbar. Der letzte Vertrag wurde abgeschlossen, um der Klägerin, die ihre Tätigkeit während der Laufzeit des ersten Vertrages infolge der Geburt ihres Kindes hatte unterbrechen müssen, die Möglichkeit zu geben, den bereits im ersten Vertrag vorgesehenen Beschäftigungszeitraum von vier Jahren auch tatsächlich voll zu ihrer wissenschaftlichen

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

- 16 -



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



- 16 -

Weiterbildung zu nutzen. Mit dem zweiten Vertrag wurde das Arbeitsverhältnis der Parteien genau um die Beschäftigungszeit verlängert, die während des ersten Arbeitsvertrages infolge der Mutterschaft der Klägerin ausgefallen war. Auf diese Weise sollte die Benachteiligung der Klägerin gegenüber anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern, die ihre vertraglich vorgesehene Beschäftigungszeit voll zu ihrer wissenschaftlichen Weiterbildung nutzen konnten, ausgeglichen werden.

Hiernach ist das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der wirksamen vertraglichen Befristung am 26. September 1983 beendet worden. Damit erweist sich auch der Weiterbeschäftigungsantrag der Klägerin als unbegründet; denn der Anspruch auf Weiterbeschäftigung hängt vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ab (BAG Beschluß des Großen Senats vom 27. Februar 1985 – GS 1/84 – AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Nach alledem war die Revision der Klägerin mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker      Roeper      Dr. Steckhan  
Kleeschulte      Lappe



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

