

Aktenzeichen: 7 AZR 520/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 12. März 1986
- 7 AZR 520/84 -

I. Arbeitsgericht Aachen Urteil vom 3. Mai 1984
- 5 Ca 185/84 -

II. Landesarbeitsgericht Köln Urteil vom 31. Juli 1984
- 1 Sa 594/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung wiss. Angestellter an Hochschule

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

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Bestätigung des zur Veröffentlichung bestimmten Urteils des Senats vom 12. Februar 1986 - 7 AZR 482/84 -



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



7 AZR 520/84

1 Sa 594/84 Köln

Verkündet am
12. März 1986

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. März 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Scholz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 31. Juli 1984
- 1 Sa 594/84 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der 1948 geborene Kläger ist Diplom-Biologe. Im Jahre 1976 schloß er sein Biologie-Studium an der Universität Bonn ab und promovierte dort im Dezember 1979 zum Dr. rer. nat. Durch Vertrag vom 23. Juni 1980 mit der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (RWTH) wurde er befristet für vier Jahre, und zwar vom 1. Juli 1980 bis 30. Juni 1984 als wissenschaftlicher Angestellter im Sinne des § 60 Abs. 1 des Gesetzes über die Wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (WissHG) am Lehrstuhl für Biologie I (Botanik) eingestellt. Die Befristung erfolgte unter Hinweis auf die Erlasse des Nordrhein-Westfälischen Ministers für Wissenschaft und Forschung vom 6. August 1975 über die Einstellung von Angestellten an Wissenschaftlichen Hochschulen und vom 30. November 1979 über die Überleitung des wissenschaftlichen Personals in die neue Personalstruktur, insbesondere im Hinblick auf Ziff. 3.4 des Erlasses vom 30. November 1979.

Der Kläger meint, die Befristung sei an sich und auch hinsichtlich ihrer Dauer unwirksam, da für sie ein sachlicher Grund nicht vorhanden gewesen sei. Auf die im Arbeitsvertrag bezeichneten Erlasse und § 3 Abs. 1 des WissHG könne sich das beklagte Land nicht berufen, denn der sachliche Grund für die Befristung müsse im konkreten Einzelfall bestehen.

Das beklagte Land verweist darauf, zwischen den Parteien sei von Anfang an klar gewesen, daß die Tätigkeit des Klägers kein Dauerbeschäftigungsverhältnis darstellen könne, es sich vielmehr - unbeschadet der neuen hochschulrechtlichen Personalstruktur - nur um eine zeitlich begrenzte "Assistentenstelle" handeln könne. Aus der Aufgabe der Hochschule zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (§ 3 Abs. 1 WissHG) folge, daß die für die Nachwuchsförderung zur Verfügung stehenden Stellen nur befristet vergeben werden könnten, da sonst die Nachwuchsförderung nicht zu praktizieren sei. Der Erwerb von Kenntnissen auf dem Gebiet der Biotechnologie sei eine spezielle Fort- und Weiterbildung, die die Befristung des Arbeitsverhältnisses



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rechtfertige. Die Frist von vier Jahren sei die üblicherweise praktizierte Befristungszeit, sie sei auch angemessen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit dem Antrag festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 1984 hinaus unbefristet fortbestehe, abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter. Das beklagte Land bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien ist rechtswirksam, so daß das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der vertraglichen Frist am 30. Juni 1984 beendet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG seien Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre frei. Die Wissenschaftsfreiheit unterliege, anders als die Meinungsfreiheit, keinem ausdrücklichen Schrankenvorbehalt. Sie unterliege allein dem Treuevorbehalt des Art. 5 Abs. 3 Satz 2 GG. Diese Wissenschaftsfreiheit stehe der Technischen Hochschule Aachen zu, denn sie diene als öffentliche Körperschaft der Verwirklichung des Grundrechts der Freiheit der Wissenschaft. Eingeschlossen in dieses Grundrecht sei das Recht und die Verpflichtung, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und die Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu ermöglichen. Das habe nicht nur eingeschränkt zu erfolgen, nämlich in unbefristeten Arbeitsverhältnissen mit der Folge, daß eine Nachwuchskraft über lange Jahre die Stellung innehave, sondern Aufgabe der Hochschule sei es, eine möglichst große Anzahl junger Wissenschaftler zu fördern. Jedenfalls müsse es der Hochschule überlassen bleiben zu entscheiden, ob sie wissenschaftlichen Nachwuchs zeitlich angemessen befristet fördere. Sonst nehme man den Hochschulen die Freiheit und Flexibilität, ihre Aufgabe auf dem Feld breiter Nachwuchsförderung zu erfüllen.



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



Im Einzelfall könne es zwar gerechtfertigt sein, die grundsätzliche Zulässigkeit von Zeitverträgen im Universitätsbereich einzuschränken, z. B. dann, wenn die Befristung mit dem Zweck der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nichts mehr zu tun habe. Dies könne z. B. der Fall sein, wenn die Hochschule einen wissenschaftlichen Mitarbeiter sehr lange beschäftige und damit selbst zum Ausdruck bringe, daß es in jenem Fall nicht mehr um die Fortbildung des Wissenschaftlers in einem angemessenen Zeitraum gehe. Dann sei nämlich anzunehmen, daß nicht die Fortbildung des wissenschaftlichen Mitarbeiters im Vordergrund stehe.

Gegenüber diesen Grundsätzen könne nicht eingewandt werden, die Wissenschaftsfreiheit schließe nicht das Recht ein, darüber zu befinden, ob die Zwecke des Grundrechts im Rahmen unbefristeter oder befristeter Verträge vollzogen würden (so aber BAG im Urteil vom 13. Mai 1982, EzA § 620 BGB Nr. 59 = BAG 39, 38 = AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Lektorenentscheidung).

Das Landesarbeitsgericht hat ferner ausgeführt, die Beschäftigung des Klägers habe seiner speziellen wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung gedient. Die Zeit der Befristung sei angemessen. Die Hochschule dürfe im Interesse einer gebotenen Fluktuation entscheiden, wie lange sie den Fortbildungsplatz besetze, damit er auch anderen Interessenten ebenfalls zur Verfügung gestellt werden könne.

II. Diesen Ausführungen ist - jedenfalls im Ergebnis - zu folgen. Die Befristung ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt.

1. Die der Wertung des Landesarbeitsgerichts zugrundeliegenden tatsächlichen Feststellungen binden den Senat, denn sie sind weder durch Tatbestandsberichtigungsanträge noch durch Verfahrensrügen angegriffen worden (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO).

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Be-



fristeter 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.

3. Der vorliegende Fall gibt dem Senat keine Veranlassung, zu den verfassungsrechtlichen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts über Bedeutung und Tragweite der Wissenschaftsfreiheit der Universitäten im Zusammenhang mit der befristeten Anstellung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte Stellung zu nehmen. Auch ohne einen Rückgriff auf das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit erweist sich die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien als rechtswirksam.

Nach der im Arbeitsvertrag getroffenen Abrede über den Befristungsgrund waren die Parteien darüber einig, daß der Kläger auf einer Stelle geführt wird, die im Haushaltsplan für die zeitlich befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgebracht ist, und daß die Beschäftigung auch seiner wissenschaftlichen Weiterbildung dient. Dieser Gesichtspunkt der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses trägt als sachlicher Grund 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



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



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 beschränken, 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 wissenschaftlichen Hochschulen haben nach § 2 Abs. 3 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) vom 26. Januar 1976 (BGBl. I S. 185) und den entsprechenden Bestimmungen der Hoch-



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



schulgesetze der Länder, hier nach § 3 Abs. 1 des Gesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen, die Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Daraus folgt allerdings nicht, daß jede Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer wissenschaftlichen Hochschule 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 Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Universität verbunden ist, reicht aber zur Rechtfertigung einer Befristung nicht aus. Es muß sich vielmehr um einen speziellen Fort- oder 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.



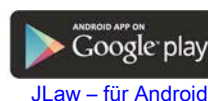
- 8 -

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 - 2 AZR 483/73 - (AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Sachgrund für die Befristung nicht aufgegeben oder eingeschränkt werden. Dies erhellt schon daraus, 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 (aa0), das erstmals einen speziellen Fort- und Weiterbildungszweck verlangte, betraf einen wissenschaftlichen Mitarbeiter, der 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 (aa0), 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



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



- 9 -

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.

Der Kläger war - wie das Landesarbeitsgericht als unstreitig festgestellt hat - im Rahmen der Lehre und innerhalb der Forschung, und zwar hier in der Arbeitsgruppe Biotechnologie, tätig. Dort erfüllte er Aufgaben in einem Arbeitsprogramm über Versuche an Zellkulturen von Pflanzen, insbesondere Digitalis. Der Kläger konnte sich u. a. spezielle Kenntnisse auf den Gebieten Zellkulturen und Protoplastengewinnung von höheren Pflanzen aneignen. Damit diene die Beschäftigung des Klägers ersichtlich seiner speziellen wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

Eine von vornherein auf eine bestimmte formale wissenschaftliche Qualifikation ausgerichtete Tätigkeit ist für den Befristungsgrund der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung nicht zu verlangen. Das hat der Senat bereits in seinem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 12. Februar 1986 - 7 AZR 482/84 - entschieden. 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 weiterbilden kann. Häufig ergibt sich für



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



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.

Die vertragliche Tätigkeit des Klägers war somit ihrer Art nach geeignet, der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu dienen. Sie entspricht damit der Zweckbestimmung der Stelle, die der Kläger innehatte. Die Stelle war im Haushaltsplan für die zeitlich befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgebracht.

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 (Senatsurteil vom 12. Februar 1986, aaO).

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.

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

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

Dr. Seidensticker

Roeper

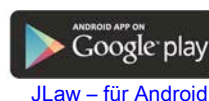
Dr. Becker

Neumann

Dr. Scholz



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)