

Aktenzeichen: 7 AZR 53/87

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 27. Januar 1988
- 7 AZR 53/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 10. April 1986
Berlin - 20 Ca 152/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 1. Dezember 1986
Berlin - 13 Sa 53/86 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertrags bei spezieller Weiterbildung

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Berliner Hochschul-
gesetz (BerlHG) vom 22. Dezember 1978 (GVBl. S. 2449) § 144

Leitsatz:

Die Befristung des Arbeitsvertrags eines wissenschaftlichen Mitarbeiters zum Zweck seiner wissenschaftlichen Weiterqualifizierung (zB Promotion oder Habilitation) braucht nicht den gesamten zum Abschluß dieses Qualifizierungsvorhabens erforderlichen Zeitraum zu umfassen. Es genügt ein Zeitraum, in dem dieses Qualifizierungsvorhaben nachhaltig gefördert werden kann.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

7 AZR 53/87

13 Sa 53/86 Berlin

Verkündet am
27. Januar 1988

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Blaeser und Jubelgas für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 1. Dezember 1986 - 13 Sa 53/86 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 10. April 1986 - 20 Ca 152/85 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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

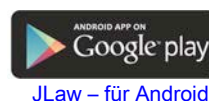
T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen abgeschlossenen Arbeitsvertrages.

Der Kläger, britischer Staatsangehöriger, hatte im Jahre 1980 in seinem Heimatland eine der Promotion entsprechende wissenschaftliche Qualifikation erworben. Mit Schreiben vom 6. Februar 1982 bewarb er sich um die von der beklagten Universität im Januar 1982 ausgeschriebene Stelle eines wissenschaftlichen Mitarbeiters am Institut für Englische Philologie des Fachbereichs "Neuere fremdsprachliche Philologien". In der Stellenausschreibung hatte die Beklagte darauf hingewiesen, daß die Einstellung nach § 144 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) vom 22. Dezember 1979 (GVBl. S. 2449) auf fünf Jahre befristet erfolge und Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung geboten werde. Als Einstellungsvoraussetzung war eine Promotion im Fach Englische Philologie gefordert worden. Der Kläger wies in seinem Bewerbungsschreiben darauf hin, daß er die geforderten



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



Einstellungsvoraussetzungen besitze und an einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung (z.B. Habilitation) interessiert sei.

Der Institutsleiter Prof. Dr. Klaus D , dem die zu besetzende Stelle zugeordnet war, beantragte nach einem Einstellungsgespräch mit dem Kläger, bei dem auch die Möglichkeit einer Habilitation erörtert wurde, bei der Universitätsverwaltung dessen Einstellung. Er ging dabei von der Prognose aus, der Kläger werde für die beabsichtigte Habilitation fünf Jahre benötigen.

Mit Schreiben vom 3. März 1983 bot die Beklagte dem Kläger den Abschluß eines Arbeitsvertrages lediglich für die Zeit vom 1. April 1983 bis zum 31. März 1986 an. Sie wies darauf hin, daß mit dem Kläger nur ein auf drei Jahre befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden könne, da seine Tätigkeit an der Universität E vom 1. Oktober 1974 bis zum 30. September 1976 gemäß § 15 Abs. 3 der (Berliner) Verordnung über wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (WissMAVO) vom 11. Oktober 1979 (GVBl. S. 1785) auf die fünfjährige Höchstdauer der Beschäftigung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters anzurechnen sei. Hiergegen wandte sich der Kläger mit Schreiben vom 21. März 1983 unter Berufung auf die in der Stellenausschreibung angegebene fünfjährige Laufzeit des Vertrages. Er machte geltend, die Tätigkeit an der Universität E

sei weder aufgrund ihrer Art - Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft u.a. im Sprachenzentrum dieser Universität - noch ihrer zeitlichen Lage - Jahre vor der Promotion - mit der Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters bei der



Beklagten vergleichbar. Da die Beklagte an der Anrechnung der früheren Beschäftigungszeiten festhielt, wurde der Kläger mit schriftlichem Arbeitsvertrag vom 31. März 1983 lediglich für die Zeit vom 1. April 1983 bis 31. März 1986 als wissenschaftlicher Mitarbeiter gemäß § 144 Abs. 3 BerlHG i.V.m. §§ 10 ff.

WissMAVO eingestellt. Die wöchentliche Arbeitszeit sollte 40 Stunden betragen und die Vergütung der nach VergGr. II a BAT entsprechen. In dem Arbeitsvertrag wurde angegeben, daß das Arbeitsverhältnis der weiteren beruflichen Qualifikation des wissenschaftlichen Mitarbeiters dient und Gelegenheit zur Promotion oder zum Erwerb eines gleichwertigen wissenschaftlichen Abschlusses gegeben wird.

In der Folgezeit arbeitete der Kläger für Prof. Dr. D an zahlreichen Forschungsaufträgen mit, leistete Übersetzungsarbeiten, hielt pro Semester eine Lehrveranstaltung von zwei Wochenstunden ab und entfaltete eigene Forschungstätigkeiten. Ende 1985 fertigte er einen Plan für die inhaltliche und zeitliche Gestaltung seiner Habilitation an.

Mit seiner Klage vom 12. Dezember 1985 hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten über den 31. März 1986 hinaus unbefristet fortbestehe, und die Verurteilung der Beklagten beantragt, ihn vorläufig weiterzubeschäftigen. Die Beklagte hat dem Kläger daraufhin den Abschluß eines weiteren Vertrages angeboten, der bei gleichen Arbeitsbedingungen zum 31. März 1988 befristet sein sollte. Der Kläger hat dieses Angebot unter dem Vorbehalt der Wirksamkeit der Be-



fristung des vorhergehenden Arbeitsvertrages angenommen. Seinen auf tatsächliche Weiterbeschäftigung gerichteten Klageantrag hat er in erster Instanz zurückgenommen und seinen Feststellungsantrag in der Berufungsinstanz abgeändert.

Zur Begründung seiner Klage hat der Kläger im wesentlichen ausgeführt, der Gesichtspunkt der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung rechtfertige die vorgenommene dreijährige Befristung des Arbeitsvertrages nicht. Ein Zeitraum von lediglich drei Jahren sei für die berufliche oder wissenschaftliche Weiterqualifizierung eines bereits promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiters ungeeignet. Insbesondere sei ihm in diesem Zeitraum eine Habilitation nicht möglich gewesen. Hierbei sei auch zu berücksichtigen, daß ihm als wissenschaftlichem Mitarbeiter nicht wie einem Hochschulassistenten die Hälfte der Dienstzeit für eigene Forschungsarbeiten zur Verfügung gestellt worden sei. Während der bisherigen Vertragsdauer sei er in einem derartigen Umfang mit wissenschaftlichen Zuarbeiten für Prof. Dr. D und mit Lehrtätigkeiten betraut gewesen, daß er keine hinreichende Gelegenheit gehabt habe, sich um seine Habilitation zu kümmern. Möglicherweise hätte er die Habilitation in fünf Jahren bewältigen können, wenn er bei Aufnahme seiner Tätigkeit im April 1983 von vornherein für fünf Jahre hätte planen können.

Der Kläger hat zuletzt beantragt:

Es wird festgestellt, daß zwischen dem Kläger und der Beklagten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.



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



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat entgegnet, die Befristung sei sachlich gerechtfertigt, weil dem Kläger die Möglichkeit zu einer bestimmten wissenschaftlichen Weiterqualifikation, nämlich zur Habilitation, gegeben worden sei und die vom Kläger bekleidete Stelle der hochschulrechtlich vorgeschriebenen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses diene. Die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung des Klägers und sein Interesse an einer Habilitation seien Gegenstand des Einstellungsgesprächs mit Prof. Dr. D gewesen. Wegen der eindeutigen Absichtserklärung des Klägers in diesem Gespräch und auch bereits in seinem Bewerbungsschreiben könne der Hinweis im Arbeitsvertrag auf eine wissenschaftliche Weiterqualifikation nur so ausgelegt werden, daß dem Kläger Gelegenheit zur Vorbereitung seiner Habilitation gegeben werden sollte. Auch bei einem wissenschaftlichen Mitarbeiter und nicht nur bei einem Hochschulassistenten könne die Habilitation das Ziel wissenschaftlicher Weiterqualifikation sein.

Während seiner Beschäftigungszeit sei dem Kläger genügend Zeit und Gelegenheit zu eigener Forschungstätigkeit im Hinblick auf die von ihm geplante Habilitation gegeben worden. Während wissenschaftliche Mitarbeiter regelmäßig mit vier Semester-Wochenstunden in der Lehre eingesetzt würden, habe der Kläger lediglich zwei Semester-Wochenstunden unterrichten müssen. Für die Vorbereitung eigener Veröffentlichungen habe ihm mindestens die Hälfte seiner Dienstzeit zur Verfügung gestanden.



Selbst wenn ihr bei der Festlegung der Zeitdauer des Vertrages unter Berücksichtigung des § 15 Abs. 3 WissMAVO ein Fehler unterlaufen sei, könne dies in einem Beschäftigungsbe-
reich, der nach der Natur der Sache nicht auf die Eingehung von
Dauerarbeitsverhältnissen angelegt sei, nicht zur Begründung
eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses führen. Eine nochmalige
Überprüfung ihres damaligen Rechtsstandpunktes habe ergeben, daß
die Beschäftigungszeiten des Klägers an der Universität

E auf die höchstzulässige Beschäftigungsdauer von
fünf Jahren nicht hätten angerechnet werden dürfen. Im Zeitpunkt
des Vertragsabschlusses mit dem Kläger seien wissenschaftliche
Mitarbeiter regelmäßig für die nach § 144 BerlHG höchstzulässige
Beschäftigungszeit von fünf Jahren eingestellt und Ausnahmen
hiervon lediglich in den Fällen gemacht worden, in denen nach
§ 15 Abs. 3 WissMAVO Vordienstzeiten anzurechnen gewesen seien.
Danach sei jedenfalls eine fünfjährige Befristung des Vertrages
sachlich gerechtfertigt und entspreche sowohl dem im Schreiben
vom 21. März 1983 zum Ausdruck gebrachten Willen des Klägers als
auch der von Prof. Dr. D vor Einstellung des Klägers er-
stellten Prognose hinsichtlich der Dauer der Habilitation.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung
der Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit der vom Landesar-
beitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Be-
gehren auf Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt, die Re-
vision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Abänderung des Ersturteils dahingehend, daß die Klage abgewiesen wird.

Zwischen den Parteien ist - entgegen der Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts - weder aufgrund des Arbeitsvertrages vom 31. März 1983 noch aufgrund des Verlängerungsvertrages aus dem Jahre 1986 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden. Vielmehr wird das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der Beklagten aufgrund vertraglicher Vereinbarung zum 31. März 1988 enden.

I. Zur Begründung seiner gegenteiligen Auffassung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt, die Befristung des Arbeitsvertrages vom 31. März 1983 zum 31. März 1986 sei im Hinblick auf die zu kurz bemessene Beschäftigungsdauer unwirksam. Der besondere Weiterbildungszweck des mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrages habe darin bestanden, ihm die Möglichkeit zur Habilitation zu geben. Sollte dieser spezielle Weiterbildungszweck die Befristung sachlich rechtfertigen, müsse sich ihre Dauer an der Prognose über den Zeitbedarf für das Habilitationsverfahren ausrichten. Bei Abschluß des Vertrages sei aufgrund der Prognose von Prof. Dr. D. und der allgemeinen Lebenserfahrung davon auszugehen gewesen, daß der Kläger nicht in der Lage sein werde, die Habilitation in drei Jahren zu bewältigen. Aus diesem Grund sei der Abschluß des auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrages sachwidrig gewesen. Dies gelte trotz der in § 15 Abs. 3 Satz 4 WissMAVO eingeräumten Möglichkeit der Anrechnung



früherer vergleichbarer Beschäftigungen an anderen Hochschulen, denn die Tätigkeit des Klägers in den Jahren 1974 bis 1976 an der Universität E sei mit der eines wissenschaftlichen Mitarbeiters im Sinne von § 144 BerlHG nicht vergleichbar gewesen.

Infolge der Unwirksamkeit der Befristung zum 31. März 1986 sei zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Streitfalles erscheine es nicht möglich, die im Hinblick auf die zu kurz bemessene Vertragslaufzeit unzulässige Befristungsdauer durch eine sachgerechte - etwa von fünf Jahren - zu ersetzen. Zwar sei das Beschäftigungsverhältnis eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule als Regeltyp einer befristeten Beschäftigung allgemein anerkannt und lasse § 144 Abs. 1 Satz 2 BerlHG i.V.m. § 15 Abs. 1 WissMAVO erkennen, daß als höchstzulässige Frist für die Beschäftigung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters, die seiner Weiterqualifikation dient und deshalb nicht auf Dauer angelegt ist, fünf Jahre anzusehen seien. Dennoch könne die unzulässige dreijährige Befristung des Vertrages mit dem Kläger nicht in eine fünfjährige Befristung umgedeutet werden. Die Beklagte könne sich nämlich schon deshalb nicht auf die im Berliner Hochschulrecht festgelegte Höchstdauer der Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern berufen, weil der Kläger nicht dem hochschulrechtlich vorausgesetzten Regeltyp eines wissenschaftlichen Mitarbeiters, sondern eher dem eines Hochschulassistenten i.S.v. §§ 139 ff. BerlHG entspreche. Die Beklagte habe dem Kläger den vertraglichen Status



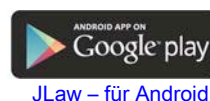
eines wissenschaftlichen Mitarbeiters in sachwidriger Weise zugewiesen, so daß sie sich auf die höchstzulässige Befristung der Beschäftigung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters im Falle des Klägers nicht berufen könne. Es sei hochschulrechtlich unzulässig, ein Mitglied der Hochschule, das im Hinblick auf seine wissenschaftliche Qualifikation und seine weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsabsichten dem Leitbild eines Hochschulassistenten i.S.v. §§ 139 ff. BerlHG zuzuordnen sei, als wissenschaftlichen Mitarbeiter i.S.v. §§ 144 ff. BerlHG zu beschäftigen. Die mit der Beschäftigung bereits promovierter Mitarbeiter angestrebte Habilitation sei hochschulrechtlich dem Hochschulassistenten gemäß § 139 Abs. 1 BerlHG zugewiesen.

Auch eine Korrektur der Befristung von drei Jahren in eine solche von sechs Jahren komme nicht in Betracht. Zwar entspreche eine zweimalige je drei Jahre dauernde Beschäftigung des Hochschulassistenten dem gesetzlich vorgegebenen Regelfall (vgl. § 143 Abs. 1 BerlHG sowie § 6 Abs. 1 HAssVO). Eine Übertragung dieser Grundsätze auf das Beschäftigungsverhältnis des Klägers und eine damit begründete Korrektur der Befristung des Vertrages auf sechs Jahre komme jedoch schon deshalb nicht in Betracht, weil der Kläger auf der Basis seines Arbeitsvertrages nicht die Rechte eines Hochschulassistenten, sondern lediglich die eines wissenschaftlichen Mitarbeiters gehabt habe.

II. Dieser Würdigung kann sich der Senat nicht anschließen. Zwischen den Parteien besteht kein unbefristetes Arbeitsverhältnis, weil weder die Befristung des Arbeitsvertrages vom 31. März



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



1983 zum 31. März 1986 noch die Befristung des im Jahre 1986 geschlossenen Verlängerungsvertrages zum 31. März 1988 unwirksam ist.

1. Gegenstand der Prüfung, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers rechtswirksam befristet worden ist, ist auch der erste zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 31. März 1983.

Zwar kommt es nach der neueren Rechtsprechung des Senats (Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe; Urteil vom 11. Dezember 1985 - 7 AZR 329/84 - BAGE 50, 298 = AP Nr. 100 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 - AP Nr. 102 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 der Gründe, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) für die Frage, ob die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mangels eines sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Denn wenn die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen früheren befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit fortsetzen wollen und deshalb einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abschließen, bringen sie damit regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehung allein maßgeblich sein soll.

Dies gilt jedoch dann nicht, wenn die Parteien den weiteren befristeten Arbeitsvertrag nur für den Fall abschließen, daß sie



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



nicht bereits aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger den Verlängerungsvertrag im Jahr 1986 nur unter der Voraussetzung abgeschlossen, daß sich die Befristung des ursprünglichen Arbeitsvertrages als wirksam erweist. Hierauf hätte sich zwar die Beklagte nicht einzulassen brauchen, da in der geänderten Annahme des Klägers gemäß § 150 Abs. 2 BGB eine Ablehnung verbunden mit einem neuen Vertragsangebot lag. Da die Beklagte jedoch dieses Angebot des Klägers angenommen hat, ist zwischen den Parteien die zulässige Rechtsbedingung vereinbart worden, daß der neue Vertrag nur für den Fall der Wirksamkeit der Befristung des vorangehenden Vertrages gelten soll. Dies eröffnet den Weg zur Prüfung auch jener früheren Befristung.

2. Bei der Prüfung der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge ist von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszugehen (vgl. BAGE 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C der Gründe; BAGE 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der Gründe; Senatsurteile vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe und vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe). Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung



nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen. Auch die Dauer der Befristung muß sich am Sachgrund der Befristung orientieren und mit ihm in Einklang stehen. Aus der gewählten Vertragsdauer darf sich kein Anhaltspunkt dafür ergeben, der angegebene Sachgrund sei lediglich vorgeschoben (vgl. AGE 36, 235, 237 f. = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 2 der Gründe, m.w.N.; Senatsurteil vom 12. Februar 1986 - 7 AZR 482/84 - AP Nr. 1 zu § 620 BGB Hochschule, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

3. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 36, 171, 177 f. = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 3 der Gründe; BAGE 36, 235, 239 f. = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 a der Gründe; BAGE 38, 372, 379 f. = AP Nr. 67 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 6 b der Gründe; Senatsurteil vom 2. Dezember 1984 - 7 AZR 204/83 - AP Nr. 85 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 5 b der Gründe; jeweils m.w.N.) sind Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich zum Zwecke der Weiterbildung als Typen zulässiger

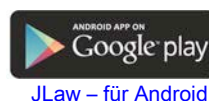


Zeitverträge anerkannt. Hiermit wird dem Umstand Rechnung getragen, daß den Hochschulen durch das Hochschulrahmengesetz des Bundes und die Hochschulgesetze der Länder die Aufgabe übertragen worden ist, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Der Gesichtspunkt der Nachwuchsförderung rechtfertigt die Befristung des Arbeitsvertrages, wenn dem wissenschaftlichen Mitarbeiter neben der Erfüllung von Dienstleistungsaufgaben die Gelegenheit zu einer speziellen wissenschaftlichen (Weiter-)Qualifikation, etwa zu einer Promotion oder zu einer Habilitation, gegeben werden soll. 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 prozentualen Umfang von den Dienstleistungen freigestellt wird (vgl. BAGE 36, 171, 177 f. = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 3 der Gründe; BAGE 50, 298 = AP Nr. 100 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

4. Auch die Dauer der vereinbarten Befristung muß sich an dem Sachgrund der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses orientieren und mit ihm im Einklang stehen. 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 mit 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



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



Chancen zur wissenschaftlichen Weiterbildung zu geben und damit der Nachwuchsförderung zu dienen, erhalten bleibt. Welche Zeitspanne im jeweiligen Einzelfall angemessen ist, muß weitgehend der Beurteilung der dafür zuständigen Stellen der Hochschule überlassen bleiben, die insoweit einen nicht zu eng zu bemessenden Beurteilungsspielraum haben (vgl. Senatsurteil vom 12. Februar 1986 - 7 AZR 482/84 - AP Nr. 1 zu § 620 BGB Hochschule, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Urteil vom 20. Juni 1986 - 7 AZR 18/85 - n.v.).

Auch wenn die Tätigkeit des wissenschaftlichen Mitarbeiters der Erlangung einer formalen wissenschaftlichen Qualifikation dienen soll, ist die Universität nicht gehalten, ihm sofort den gesamten für das Promotions- bzw. Habilitationsvorhaben angemessenen Zeitraum einzuräumen. Für eine nachhaltige Förderung des Vorhabens genügt es, daß dem wissenschaftlichen Mitarbeiter eine ins Gewicht fallende Hilfestellung geleistet wird, durch die er seine Qualifikationspläne nicht unerheblich vorantreiben kann. Sachgerecht ist es auch, wenn zunächst nur ein Beschäftigungszeitraum vereinbart wird, innerhalb dessen konkrete Zwischenergebnisse erwartet werden können (vgl. Senatsurteil vom 20. Juni 1986 - 7 AZR 18/85 - n.v.).

III. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze diene der mit dem Kläger abgeschlossene Vertrag vom 31. März 1983 dessen spezieller Fort- und Weiterbildung. Denn nach der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Auslegung dieses Vertrages wurde mit ihm der



besondere Weiterbildungszweck verfolgt, dem Kläger die Möglichkeit zur Habilitation einzuräumen.

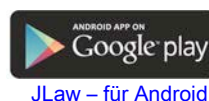
Es gehört grundsätzlich zu den den Instanzgerichten vorbehaltenen Feststellungen, im Wege der Auslegung den Inhalt der von einer oder mehreren Parteien abgegebenen Erklärungen zu ermitteln. Da im konkreten Fall die Ermittlung des Vertragsinhalts nicht nur anhand des Vertragstextes, sondern auch der Vorverhandlungen erfolgte, handelt es sich insoweit um die Auslegung nichttypischer Willenserklärungen, die vom Revisionsgericht nur daraufhin zu überprüfen ist, ob das Berufungsgericht gegen die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB, gegen die Gesetze der Logik oder gegen allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat (vgl. BAG Urteil vom 17. Februar 1966 - 2 AZR 162/65 - AP Nr. 30 zu § 133 BGB; nicht veröffentlichtes Senatsurteil vom 3. Dezember 1986 - 7 AZR 363/85 - zu B II 2 der Gründe, m.w.N.; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 45. Aufl., § 550 Anm. 2 B, m.w.N.).

Solche Verstöße sind weder gerügt noch sonst erkennbar. Vielmehr legt die Bezugnahme auf die Möglichkeit zur Habilitation in der Stellenausschreibung, die Bekundung des Interesses an einer Habilitation im Bewerbungsschreiben des Klägers und die Erörterung der Habilitationsmöglichkeit im Einstellungsgespräch diese Auslegung nahe.

Zu Unrecht stellt der Kläger den besonderen Weiterbildungszweck unter Verweisung auf die lediglich dreijährige Laufzeit des



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

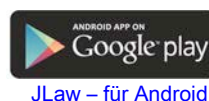


Arbeitsverhältnisses in Abrede. Ein Zeitraum von drei Jahren kann für die Erzielung konkreter Zwischenergebnisse als angemessen angesehen werden, denn von einem promovierten Mitarbeiter kann erwartet werden, daß er in diesem Zeitraum konkrete Zwischenergebnisse erbringt. Dies läßt sich auch aus der Regelung in § 143 Abs. 1 Satz 1 und 2 BerlHG (Fassung vom 22. Dezember 1978 - GVB1. I S. 2449) ablesen, wonach Hochschulassistenten, die gemäß § 139 Abs. 1 Satz 1 BerlHG zum Zwecke der Habilitation an der Hochschule tätig sind, zunächst für die Dauer von drei Jahren beschäftigt werden und unter bestimmten Voraussetzungen bezüglich ihrer wissenschaftlichen Qualifikation weitere drei Jahre beschäftigt werden können. Für wissenschaftliche Mitarbeiter, denen Gelegenheit zur Vertiefung oder Ergänzung ihrer wissenschaftlichen Qualifikation gegeben werden soll, enthält § 144 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 BerlHG eine entsprechende Regelung. Auch sie können zunächst lediglich für drei Jahre als akademische Räte zu Beamten auf Zeit ernannt werden, wobei unter bestimmten Voraussetzungen eine Verlängerungsmöglichkeit um weitere drei Jahre besteht.

Nach dem Vorbringen des Klägers kann auch nicht festgestellt werden, ihm sei es aufgrund seiner dienstlichen Belastung von vornherein unmöglich gewesen, entsprechend dem Vertragszweck seine Habilitation in Angriff zu nehmen und fortlaufend an ihr zu arbeiten. Regelmäßig ist die Belastung wissenschaftlicher Mitarbeiter an Hochschulen - insbesondere während der vorlesungsfreien Zeit - nicht so hoch, daß sie nicht Zeit finden könnten, an einer Dissertation oder Habilitation zu arbeiten. Regelmäßig fällt auch



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



ein mehr oder weniger großer Teil der Arbeiten für eine Dissertation oder Habilitation in die Freizeit des Mitarbeiters. Da der Weiterbildungszweck darin besteht, dem wissenschaftlichen Mitarbeiter die Habilitation zu ermöglichen, ist es seine Sache, ob und wie er diese Chance wahrnimmt (BAGE 50, 298 = AP Nr. 100 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Von rechtlicher Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch, daß für die Beurteilung der Wirksamkeit der Befristung auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses abzustellen ist, so daß es auf etwaige spätere Schwierigkeiten bei der Erreichung des Befristungszwecks nicht entscheidend ankommen kann (vgl. BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 39, 38 = AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B I 1 der Gründe, m.w.N.).

IV. Da sich mithin die dreijährige Befristung des Vertrages vom 31. März 1983 im Rahmen des der Beklagten zustehenden Beurteilungsspielraums hielt, besteht auf der Grundlage dieses Vertrages kein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Ein solches ist auch nicht durch die Vertragsverlängerung bis zum 31. März 1988 entstanden, da auch die Vertragsdauer von fünf Jahren rechtlich nicht zu beanstanden ist. Auch sie hält sich noch innerhalb des Beurteilungsspielraums, der den zuständigen Stellen der Hochschule bei der Ermittlung der für eine effektive Nachwuchsförderung geeigneten Zeitspanne einzuräumen ist. Dies gilt im vorliegenden Falle schon deshalb, weil sich die Befristungsdauer sowohl mit der von Prof. Dr. D als auch vom Kläger selbst hinsichtlich der für die Habilitation erforderlichen Zeit erstellten Prognose deckt.



Auch das Berliner Hochschulgesetz geht davon aus, daß spätestens nach fünfjähriger Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter eine wissenschaftliche Fort- und Weiterqualifikation stattgefunden hat (vgl. § 144 Abs. 1 Satz 2 BerlHG). Des weiteren kann in diesem Zusammenhang auf die Regelung des § 57 c Abs. 2 i.V.m. § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HochschulrahmenG verwiesen werden. Danach kann ein befristeter Arbeitsvertrag mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter, dessen Beschäftigung auch seiner Weiterbildung als wissenschaftlicher Nachwuchs oder seiner beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient, nur bis zu einer Höchstdauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Diese Regelung ist zwar erst durch das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S.1065) in das Hochschulrahmengesetz eingefügt worden und deshalb auf den Entscheidungsfall noch nicht anzuwenden. Sie kann aber immerhin als gesetzgeberische Bestätigung für den von den Parteien gewollten Fünf-Jahres-Zeitraum angesehen werden, da der Bundesgesetzgeber mit der Zeitspanne von fünf Jahren einen Anhaltspunkt dafür gegeben hat, bis zu welcher Beschäftigungsdauer von einer wissenschaftlichen Nachwuchsförderung gesprochen werden kann. In diesem Zusammenhang ist nicht entscheidend darauf abzustellen, ob die Beklagte den Kläger auch als Hochschulassistenten hätte im Angestelltenverhältnis beschäftigen können (vgl. § 143 Abs. 3 BerlHG). Auch in diesem Falle wäre nur eine befristete Einstellung des Klägers in Betracht gekommen, allerdings hätte die Höchstdauer der Befristung nach dem BerlHG sechs statt fünf Jahre betragen. Da die Beklagte indes nicht verpflichtet gewesen wäre, von vornherein diese Höchstdauer aus-



zuschöpfen und dies auch das BerlHG nicht vorgesehen hat, kann hieraus die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede von fünf Jahren nicht hergeleitet werden.

Entgegen der Ansicht des Klägers war die Beklagte auch nicht verpflichtet, ihn als Hochschulassistenten einzustellen. Denn auch bei wissenschaftlichen Mitarbeitern kann gem. § 144 Abs. 3 und 4 BerlHG die wissenschaftliche Fort- und Weiterbildung Vertragszweck sein, insbesondere auch eine Habilitation, wie sich aus § 144 Abs. 3 S. 1 und 2 BerlHG ergibt.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Steckhan

Dr. Blaeser

Jubelgas

