

Aktenzeichen: 7 AZR 546/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 23. August 1989
- 7 AZR 546/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 26. Februar 1988
Saarbrücken - 1 Ca 160/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 14. September 1988
Saarland - 1 Sa 83/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Einstellungsanspruch nach Hochschulassistentenverhältnis

Gesetz: ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 3 c; BGB § 611 Fürsorgepflicht; GG
Art. 33 Abs. 2

Leitsätze:

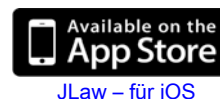
K e i n e

Hinweise des Senats:

Kein Anspruch eines früheren wissenschaftlichen Angestellten auf Abschluß eines Arbeitsvertrags auf unbestimmte Zeit im Anschluß an sein Beamtenverhältnis als Hochschulassistent aus nachvertraglicher Fürsorgepflicht.



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



7 AZR 546/88

1 Sa 83/88 Saarland

Verkündet am
23. August 1989

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. August 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann

und Dr. Sponer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Saarland vom 14. September
1988 - 1 Sa 83/88 - wird auf Kosten des Klägers
zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Nachdem das Arbeitsgericht den Antrag des Klägers auf die
Feststellung, sich zur beklagten Universität in einem unbefriste-
ten Arbeitsverhältnis zu befinden, rechtskräftig abgewiesen hat,
streiten die Parteien im weiteren Verlauf des Rechtsstreites no-
ch darüber, ob der Kläger gegen die beklagte Universität einen An-
spruch auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages hat.

Der 1943 geborene Kläger studierte von 1963 bis 1970 an der
beklagten Universität Zoologie, Botanik und Mathematik. Im Jahre
1970 promovierte er dort im Fach Zoologie. Anschließend war er
drei Jahre lang als wissenschaftlicher Assistent an der Uni-
versität Köln tätig.

Von November 1973 bis zu seiner Ernennung zum Hochschulas-
sistenten im April 1981 beschäftigte die beklagte Universität den
Kläger als wissenschaftlichen Mitarbeiter im Fachbereich Zoolo-
gie. Nach drei jeweils auf zwei Jahre befristeten Arbeitsverträ-
gen schlossen die Parteien im November 1979 einen Vertrag, wonach
der Kläger bis zum 31. Oktober 1980, "längstens jedoch bis zur
Ernennung zum Hochschulassistenten" beschäftigt werden sollte.
Durch zwei weitere Arbeitsverträge wurde das Arbeitsverhältnis
zunächst bis zum 31. März 1981 und dann nochmals bis zum 31. Mai



1981, jeweils wiederum "längstens bis zur Ernennung zum Hochschulassistenten", verlängert, um dem Kläger Gelegenheit zu geben, sein bereits eingeleitetes Habilitationsverfahren zu Ende zu führen. Während der gesamten Zeit bezog der mit Vollarbeitszeit angestellte Kläger Gehalt nach VergGr. II a BAT. Sein Aufgabengebiet als einziger wissenschaftlicher Mitarbeiter von Prof. Dr. M blieb im gesamten Zeitraum ebenfalls unverändert. Der Kläger führte daneben selbständig Lehrveranstaltungen in der beklagten Universität durch, für die er jeweils unvergütete Lehraufträge erhielt.

Das Saarland ernannte den Kläger mit Urkunde seines zuständigen Ministers vom 27. April 1981 zum Hochschulassistenten und berief ihn für die Dauer von drei Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Zeit zum Saarland. Am 20. Mai 1981 schloß der Kläger seine Habilitation für das Fach Zoologie ab. Mit Urkunde vom 17. Juli 1984 wurde der Kläger für die Zeit bis zum Ablauf des 12. Mai 1987 erneut zum Hochschulassistenten im Beamtenverhältnis auf Zeit zum Saarland ernannt. Als Hochschulassistent übte der Kläger im wesentlichen dieselben Tätigkeiten aus wie zuvor als angestellter wissenschaftlicher Mitarbeiter. Nach Beendigung des Hochschulassistentenverhältnisses wurde er bei der beklagten Universität nur noch während des Sommersemesters 1987 im Rahmen eines unvergüteten Lehrauftrages tätig.

Der Kläger und Prof. Dr. M bemühten sich vergeblich, die Hochschulassistentenstelle, die der Kläger zuletzt eingenommen hatte, in die Stelle eines unbefristet anzustellenden wissen-



schaftlichen Mitarbeiters umwandeln zu lassen. Prof. Dr. M

erhielt als einzige Stelle die eines befristet einzustellenden wissenschaftlichen Mitarbeiters zugeordnet. Diese Stelle wurde mit einer Nachwuchskraft besetzt, die zumindest nicht qualifizierter war als der Kläger. Mehrere Bewerbungen des Klägers in der Privatwirtschaft wurden mit der Begründung abgelehnt, er sei überqualifiziert und schon zu alt. Seit Dezember 1987 ist er im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme im Naturpark S tätig.

Mit seiner im August 1987 eingereichten Klage hat der Kläger zunächst auch die Unwirksamkeit der Befristung seines Arbeitsverhältnisses bis zur Ernennung zum Hochschulassistenten im Jahre 1981 geltend gemacht und darauf abgestellt, ähnlich wie bei einem angestellten GmbH-Geschäftsführer, der zuvor ein Arbeitsverhältnis zu dieser GmbH gehabt habe, habe sein Angestelltenverhältnis neben dem Beamtenverhältnis ruhend fortbestanden, bis es im Mai 1987 wieder aufgelebt sei.

Der Kläger hat ferner geltend gemacht, die Beklagte sei wegen Verletzung ihrer nachvertraglichen Fürsorgepflichten aus dem Arbeitsvertrag verpflichtet, mit dem Kläger ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit einzugehen. Die Beklagte habe sein früheres Arbeitsverhältnis rechtswidrig beendet, indem sie bei der Begründung des Beamtenverhältnisses als Hochschulassistent mitgewirkt habe, obwohl der Kläger nahezu zur gleichen Zeit bereits seine Habilitation abgeschlossen gehabt habe. Der Beklagten sei es verwehrt, ihn zunächst fast 14 Jahre lang als billige Hochschulkraft



an sich zu binden, um ihn dann im Alter von 44 Jahren dem Rotationsprinzip zur Förderung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte zu opfern. Eine seiner Qualifikation entsprechende Beschäftigung könne er nur im Hochschulbereich finden. Zumindest hätte die Beklagte ihn bei der Neubesetzung seiner ursprünglichen Stelle als wissenschaftlichen Mitarbeiter gemäß Art. 33 Abs. 2 GG berücksichtigen müssen.

Der Kläger hat im ersten Rechtszug beantragt,

1. festzustellen, daß er sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu der Beklagten befinde,

hilfsweise,
2. die Beklagte zu verurteilen, mit ihm einen Arbeitsvertrag abzuschließen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat darauf hingewiesen, daß das wirksam befristete Arbeitsverhältnis zwischen ihr und dem Kläger bereits 1981 dadurch beendet worden sei, das der Kläger zum Saarland als Dienstherrn in ein Beamtenverhältnis getreten sei. Dem Kläger sei damals bewußt gewesen, daß die Ernennung zum Hochschulassistenten nur eine - vom Gesetzgeber zeitlich begrenzte - Warte- und Bewährungsposition zur Erlangung insbesondere einer Professur einräume. Sie habe keine Fürsorgepflicht verletzt. Auf jeden Fall seien eventuelle Ansprüche des Klägers verwirkt bzw. verjährt.



Das Arbeitsgericht hat der Klage insoweit stattgegeben, als es die Beklagte verurteilt hat, "mit dem Kläger im Anschluß an sein Hochschulassistentenverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abzuschließen". Im übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat nur die beklagte Universität Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihr begehrt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, während die beklagte Universität beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Klägers auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses im Anschluß an sein Hochschulassistentenverhältnis zu Recht abgewiesen. Ein solcher Anspruch steht dem Kläger gegenüber der beklagten Universität nicht zu.

I. In der Revisioninstanz war wie schon in der Berufungsinstanz nur noch über den Hilfsantrag des Klägers zu befinden, und zwar in der Fassung, wie das Arbeitsgericht ihm stattgegeben hat und wie der Kläger ihn mit seinem Antrag auf Zurückweisung der Berufung übernommen hat. Dieser Antrag ist zulässig. Für ihn ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen gegeben.



1. Insbesondere ist der Antrag, wie sich aus seinem Wortlaut in Verbindung mit den vom Kläger als Begründung vorgetragenen Tatsachen ergibt, im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt. Der Kläger begehrt die Verurteilung der Beklagten zur Abgabe einer Willenserklärung (vgl. § 894 ZPO), nämlich der Annahme seines Angebots zum Abschluß eines Arbeitsvertrages, nach welchem der Kläger bei der beklagten Universität auf unbestimmte Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich Zoologie gegen eine Vergütung nach VergGr. II a BAT angestellt wird. Einer weiteren Konkretisierung des Antrags bedarf es nicht, weil es sich bei der beklagten Universität um eine Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes handelt (vgl. BAGE 53, 137, 142 = AP Nr. 26 zu Art. 33 Abs. 2 GG, unter I 2 der Gründe).

2. Für den Antrag des Klägers ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen gegeben. Es handelt sich um eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses und dessen Nachwirkungen (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 c ArbGG). Für die Frage, ob eine Rechtsstreitigkeit bürgerlich-rechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Art ist, kommt es nicht auf das angestrebte Prozeßziel an. Maßgebend ist vielmehr allein die Natur des Rechtsverhältnisses, aus dem der Klageanspruch hergeleitet wird (vgl. Beschluß des gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 4. Juni 1974 - GmS - OGB 2/73 - BSGE 37, 292 = AP Nr. 3 zu § 405 RVO). Der rechtlichen Beurteilung ist dabei der Sachverhalt zugrunde zu legen, den der Kläger dem Gericht zur Begründung seines Klageanspruchs unterbreitet hat (BAG Urteil vom



14. Dezember 1988 - 7 AZR 773/87 - zur Veröffentlichung vorge-
sehen, unter I 1 der Gründe).

Der Kläger ist mit seinem Begehren nicht nach § 126 Abs. 1
BRRG auf den Verwaltungsrechtsweg zu verweisen. Denn er macht
keine Ansprüche aus seinem Beamtenverhältnis als Hochschulas-
sistent des Saarlandes geltend, sondern Ansprüche aus seinem vor-
herigen Arbeitsverhältnis zur beklagten Universität. Dies gilt
auch, soweit er den Anspruch auf eine entsprechende Anwendung von
Art. 33 Abs. 2 GG mit der Begründung stützen will, die beklagte
Universität habe ihn zu Unrecht bei der Besetzung der dem
Prof. Dr. M zugeordneten Stelle eines wissenschaftlichen
Mitarbeiters nicht berücksichtigt. Auch insoweit handelt es sich
um eine bürgerlich-rechtliche Rechtstreitigkeit im Sinne von § 2
Abs. 1 Nr. 3 c ArbGG. Die Aufgabe des wissenschaftlichen Ange-
stellten sollte im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeübt
werden, und die Verwaltung der beklagten Universität bewegte sich
bei ihrer Entscheidung, mit welchem Stellenbewerber ein ent-
sprechender Arbeitsvertrag geschlossen werden sollte, auf dem
Boden des Privatrechts (vgl. BAG Urteil vom 14. Dezember 1988
- 7 AZR 773/87 -, aaO, unter I 2 der Gründe).

II. Das Klagebegehren ist unbegründet. Dies hat das Landesar-
beitsgericht zutreffend erkannt.

1. Tatsachen, aus denen sich ergeben könnte, daß der Kläger ei-
nen einzelvertraglich eingeräumten Anspruch auf Abschluß eines
Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit gegenüber der beklagten



Universität haben könnte, liegen nicht vor. Dasselbe gilt für die Frage, ob und inwieweit die beklagte Universität aus Gründen der Vertrauenshaftung zur erneuten Einstellung des Klägers verpflichtet sein könnte. Auch insoweit sind keinerlei Tatsachen vorgetragen.

2. Wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat, ist die beklagte Universität auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer nachwirkenden Fürsorgepflicht aus dem 1981 beendeten Arbeitsverhältnis verpflichtet, den Kläger erneut einzustellen, erst recht nicht, ihn auf unbefristete Zeit einzustellen.

a) Unter dem Gesichtspunkt nachvertraglicher Fürsorgepflicht hat das Bundesarbeitsgericht einen Anspruch auf Wiedereinstellung ausnahmsweise für gegeben erachtet, wenn der Umstand, den der Arbeitgeber zunächst als Kündigungsgrund in Anspruch genommen hat, im Nachhinein wieder wegfällt (vgl. BAGE 3, 332, 339 = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG Urteil vom 10. November 1977 - 3 AZR 329/76 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Einstellungsanspruch, zu 2 der Gründe; BAG Urteil vom 15. März 1984 - 2 AZR 24/83 - AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl). Insbesondere nach Verdachtskündigungen kann der Arbeitgeber aus Gründen der Rehabilitation verpflichtet sein, den gekündigten Arbeitnehmer wieder einzustellen, wenn der Verdacht ausgeräumt worden ist. Ähnliche Erwägungen werden nach betriebsbedingten Kündigungen angestellt (vgl. BAG Urteil vom 21. Februar 1985 - 2 AZR 311/84 -, nicht veröffentlicht).



Unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt steht dem Kläger ein Anspruch auf erneute Einstellung gegenüber der beklagten Universität schon deshalb nicht zu, weil der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Jahre 1981 gerade nicht nachträglich weggefallen ist. Das Arbeitsverhältnis ist beendet worden, weil der Kläger zum Hochschulassistenten, d. h. zum Beamten auf Zeit, ernannt worden ist. Diese Ernennung ist nicht später weggefallen.

b) Die Beklagte ist auch nicht unter dem Gesichtspunkt arbeitsrechtlicher Fürsorgepflicht deshalb zur erneuten Einstellung des Klägers auf unbestimmte Zeit verpflichtet, weil sie als ehemalige Arbeitgeberin an der Begründung und Verlängerung des Hochschulassistentenverhältnisses zum Saarland gemäß § 70 Abs. 6 des Saarländischen Universitätsgesetzes vom 14. Dezember 1978 mitgewirkt hat. Soweit die Beklagte daran mitgewirkt hat, hat sie lediglich von der gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch gemacht, dem Kläger Gelegenheit zu geben, seine Habilitation endgültig abzuschließen und eine Professur zu erstreben. Sie hat damit nur dazu beigetragen, dem Kläger den sogenannten "Königsweg zur Professur" zu eröffnen, denn der jeweilige Hochschulassistent verfügt dann über eine entsprechende Warte- und Bewährungsposition (vgl. Kehler in Denninger, Hochschulrahmengesetz, § 47 Rz 1, 2).

Es ist nicht zu übersehen, daß die Ernennung des Klägers zum Hochschulassistenten entsprechend den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zur Folge gehabt hat. Dies ist schon vom Arbeitsgericht richtig entschieden worden. Diese Rechtsfolge aus dem Arbeitsverhältnis der Parteien



ist aber nicht ohne Zutun des Klägers, nämlich nicht ohne sein Einverständnis mit seiner Ernennung zum Hochschulassistenten, eingetreten. Zu Unrecht meint die Revision, der Kläger habe gegenüber der beklagten Universität einen Anspruch auf Eingehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses deshalb, weil die beklagte Universität bei der Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses die Pflicht gehabt habe, den Kläger darauf hinzuweisen, daß er möglicherweise bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Universität stehe. Gegen eine derart weitgehende Verpflichtung des Arbeitgebers bestehen bereits grundsätzliche Bedenken. Selbst wenn man aber eine solche Verpflichtung annehmen wollte, müßte sie voraussetzen, daß die Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses durch die beklagte Universität veranlaßt worden ist. Bereits insoweit fehlt es am entsprechenden Tatsachenvortrag durch den Kläger.

Im übrigen könnte hier eine entsprechende Verpflichtung der beklagten Universität zur Unterrichtung des Klägers deswegen nicht angenommen werden, weil die beklagte Universität den Rechtsstandpunkt einnehmen durfte, die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers sei unter dem Gesichtspunkt der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses sachlich gerechtfertigt. Denn der Kläger ist zuletzt befristet weiterbeschäftigt worden, damit er seine begonnene Habilitation fertigstellen konnte. Der vorgesehene Zeitraum hat sich zwar zunächst als zu kurz erwiesen und ist dann einmal um fünf, sodann noch einmal um zwei Monate verlängert worden. Insgesamt, insbesondere aber im maßgeblichen letzten Arbeitsvertrag, ist die vereinbarte Befristungsdauer je-



doch zutreffend gewesen, wie sich bereits daran zeigt, daß der Kläger während des letzten zweimonatigen Befristungszeitraumes seine Habilitation tatsächlich abgeschlossen hat.

3. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch einen Anspruch des Klägers auf Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich Zoologie entsprechend Art. 33 Abs. 2 GG nicht als gegeben erachtet.

Nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eig-
nung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Damit gewährt diese Bestimmung jedem Deutschen den Anspruch auf sachgerechte Beurteilung seiner Bewerbung um ein solches öffentliches Amt, soweit eine entsprechende Stelle besetzbar ist. Wenn sich bei Abwägung aller Umstände unter Beachtung der genannten Auswahlkriterien jede andere Entscheidung als rechtswidrig oder ermessensfehlerhaft erweist, so kann sich der Anspruch auf sachgerechte Beurteilung ausnahmsweise sogar zu einem Anspruch eines bestimmten Bewerbers auf Übertragung des betreffenden öffentlichen Amtes und damit - wenn die Besetzung des Amtes privatrechtlich erfolgen soll - auf Eingehung eines entsprechenden Arbeitsvertrages verdichten (BAGE 39, 180, 184 = AP Nr. 20 zu Art. 33 Abs. 2 GG; BAGE 53, 137, 149 = AP Nr. 26 zu Art. 33 Abs. 2 GG, zu II 4 a der Gründe; BAG Urteil vom 14. Dezember 1988 - 7 AZR 773/87 -, aaO, unter I 2 der Gründe).

Aber auch hierfür liegen die Voraussetzungen nicht vor. Eine Stelle für einen unbefristet einzustellenden wissenschaftlichen



Mitarbeiter im Fachbereich Zoologie steht der beklagten Universität unstreitig nicht zur Verfügung. Die bei Beendigung des Hochschulassistentenverhältnisses vorhandene, damals unbesetzte Stelle war unstreitig eine solche, auf der wissenschaftliche Mitarbeiter nur befristet eingestellt werden durften. Diese Stelle ist zudem inzwischen besetzt worden. Im übrigen hat der Kläger nicht einmal vorgetragen, sich um diese Stelle beworben zu haben.

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

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Schliemann

Neumann

Dr. Sponer





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)