

Aktenzeichen: 7 AZR 553/87

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 25. Mai 1988

- 7 AZR 553/87 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 12. August 1986

Oldenburg

- 1 Ca 1212/86 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 6. März 1987

Niedersachsen

- 12 Sa 1660/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag einer Lektorin

Gesetz:

Hochschulrahmengesetz (HRG) §§ 57 a, 57 b, 57 c

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 553/87

12 Sa 1660/86 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Mai 1988

Urteil

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Mai 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie den ehrenamtlichen Richter Breier und die ehrenamtliche Richterin Lappe 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 der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 6. März
1987 - 12 Sa 1660/86 - wird auf Kosten der
Klägerin 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 :

Die im Jahre 1953 geborene Klägerin ist britische Staatsan-
gehörige und Inhaberin mehrerer englischer Universitätsgrade. Sie
ist infolge multipler Sklerose körperbehindert. Mit Bescheid vom
13. Mai 1986 hat das Versorgungsamt Ol gemäß § 3 Abs. 1
SchwbG den Grad der Minderung ihrer Erwerbsfähigkeit auf 80 v.H.
festgesetzt.

Im Januar 1985 schrieb die Universität O - Abteilung
V - in einer englischen Fachzeitschrift die Stelle eines
Lektors für Englisch mit Eintritt zum 1. September 1985 und einer
Vertragsdauer von drei Jahren mit Verlängerungsmöglichkeit aus.
Auf diese Ausschreibung bewarb sich die Klägerin von England aus
und wurde von der zuständigen Auswahlkommission des Fachbereichs
12 unter 128 Bewerbern ausgewählt. Mit Schreiben vom 15. August
1985 teilte die Personalabteilung der Klägerin mit, es bestehe
die Absicht, sie in den niedersächsischen Landesdienst einzu-
stellen und bat um Vorlage näher bezeichneter Unterlagen zur wei-
teren Prüfung der Einstellungsvoraussetzungen. Nachdem die Klä-
gerin zwischenzeitlich in die Bundesrepublik Deutschland überge-
siedelt war, schlossen die Parteien am 15. Oktober 1985 einen
schriftlichen Arbeitsvertrag unter Hinweis auf § 57 b Abs. 3 HRG



für die Zeit vom 1. Oktober 1985 bis zum 31. März 1986. Die Vertragsdauer von nur sechs Monaten beruhte darauf, daß die Vorgängerin der Klägerin auf der Lektorenstelle inzwischen eine Klage auf unbefristete Beschäftigung erhoben hatte. Diese Klage, die in erster Instanz abgewiesen worden war, hatte in zweiter Instanz Erfolg.

Die Bemühungen der Klägerin um eine Verlängerung ihres Arbeitsverhältnisses über den 31. März 1986 hinaus blieben erfolglos, desgleichen ihre Bewerbung um die zum 1. April 1986 erneut ausgeschriebene und im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht noch unbesetzte Lektorenstelle.

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin neben der Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht mit Ablauf des 31. März 1986 beendet worden ist, sondern bis zum 30. September 1988 fortbesteht, die Verurteilung des beklagten Landes begehrt, mit ihr einen bis 30. September 1988 dauernden Vertrag als Lektorin abzuschließen und sie bis dahin entsprechend zu beschäftigen. Hierzu hat sie im wesentlichen vorgetragen, im Abschluß des auf sechs Monate befristeten Arbeitsvertrages durch das beklagte Land liege eine unzulässige Rechtsausübung. Im Hochschulfachbereich sei es üblich, daß ein Lektor, soweit er nicht einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalte, auf drei Jahre befristet beschäftigt werde. Ohne die von ihrer Vorgängerin erhobene Klage hätte auch die Klägerin einen auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrag erhalten. Jene Klage könne aber kein Grund dafür sein, mit der Klägerin lediglich einen auf sechs Monate befristeten Ar-



beitsvertrag abzuschließen, da haushaltsrechtliche Erwägungen nur in Ausnahmefällen zur Rechtfertigung befristeter Arbeitsverhältnisse herangezogen werden könnten. Jedenfalls seien ab 1. April 1986 wieder Haushaltsmittel vorhanden gewesen, wie aus der zu diesem Zeitpunkt erfolgten Ausschreibung zu ersehen sei. Wenn aber aus der Sicht des beklagten Landes der die Befristung rechtfertigende Grund nachträglich weggefallen sei, stelle sich die Berufung auf die Befristung als unzulässige Rechtsausübung dar. Selbst wenn man aber die Befristung des Arbeitsverhältnisses als wirksam ansehe, stehe der Klägerin ein Anspruch auf Abschluß eines Anschlußvertrages zu. In Anbetracht dieser Umstände, der Übersiedlung in die Bundesrepublik Deutschland sowie der Schwerbehinderung der Klägerin sei das beklagte Land zudem im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gehalten, mit der Klägerin einen Anschlußvertrag für die Dauer von zwei Jahren und sechs Monaten abzuschließen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht mit Ablauf des 31. März 1986 beendet wurde, sondern bis zum 30. September 1988 fortbesteht,
2. das beklagte Land zu verurteilen, mit der Klägerin einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit bis zum 30. September 1988 abzuschließen und die Klägerin bis dahin als Lektorin für Englisch im Fachbereich "Sprachen, Kunst, Musik" der Abteilung V der Universität O zu beschäftigen.



Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat sich im wesentlichen darauf berufen, die Befristung des Arbeitsvertrages einschließlich ihrer Dauer sei nach den Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG) zulässig gewesen. Einen Anspruch auf Abschluß eines auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrages habe die Klägerin nie gehabt. Insbesondere könnten die von ihr dargelegten Umstände keinen Anspruch auf einen Anschlußvertrag rechtfertigen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; die Berufung blieb erfolglos. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel 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 ist unbegründet, denn die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

I. Unbegründet ist der Klageantrag auf Feststellung, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe nicht mit Ablauf des 31. März 1986 geendet. Denn im Arbeitsvertrag ist das Arbeitsverhältnis in zulässiger Weise zu diesem Zeitpunkt befristet worden.

1. Gemäß § 57 b Abs. 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ist der Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit dem in § 57 a Satz 1 HRG genannten Personal zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Die Klägerin gehört zu dem in § 57 a Satz 1 HRG genannten Personenkreis, denn als Lektorin



ist sie Lehrkraft für besondere Aufgaben im Sinne des § 56 HRG. Der die Befristung rechtfertigende sachliche Grund ergibt sich im Entscheidungsfalle aus § 57 b Abs. 3 HRG, denn als Lektorin wurde die Klägerin zumindest überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen beschäftigt. Lag mithin für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin ein sachlicher Grund vor, so kommt es auf die Begründung des Landesarbeitsgerichts nicht an, angesichts der den Zeitraum von sechs Monaten nicht übersteigenden Befristungsdauer habe es nach den allgemeinen Grundsätzen zur arbeitsrechtlichen Befristungskontrolle (vgl. z.B. BAG Urteil vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr. 91 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) keines sachlichen Befristungsgrundes bedurft.

2. Die gegen die vereinbarte sechsmonatige Befristungsdauer gerichteten Angriffe der Klägerin sind schon deshalb unbegründet, weil sich die Dauer der Befristung gemäß § 57 c Abs. 1 Satz 1 HRG ausschließlich nach der vertraglichen Vereinbarung bestimmt. Angesichts dieser ausdrücklichen und eindeutigen gesetzlichen Regelung ist insbesondere unerheblich, ob, wie die Klägerin meint, für die Wahl der sechsmonatigen Befristungsdauer keine sachlichen Gründe vorgelegen haben sollten. Vielmehr genügt, daß die Vertragsparteien sich über diese Befristungsdauer geeinigt haben.

3. An diesem Ergebnis vermag auch der Hinweis der Revision nichts zu ändern, die Klägerin erstrebe im vorliegenden Rechtsstreit nicht die Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, sondern die Feststellung einer dreijährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses. Denn beiden Feststellungen steht



die wirksam vereinbarte sechsmonatige Vertragsdauer gleichermaßen entgegen. Bei dieser Sachlage ist auch für eine richterliche Inhaltskontrolle, wie sie der Revision hinsichtlich der vertraglich vereinbarten Befristungsdauer vorschwebt, kein Raum mehr. Der Senat vermag schließlich auch nicht zu erkennen, inwiefern in der Berufung des beklagten Landes auf die vereinbarte sechsmonatige Vertragsdauer eine unzulässige Rechtsausübung liegen sollte.

II. Unbegründet ist auch der Klageantrag auf Verurteilung des beklagten Landes zum Abschluß eines bis zum 30. September 1988 laufenden Arbeitsvertrages und zur entsprechenden tatsächlichen Beschäftigung der Klägerin. Denn für einen dahingehenden Anspruch ist keine Rechtsgrundlage ersichtlich.

1. Der Arbeitsvertrag vom 15. Oktober 1985 ist nur für die Zeit bis zum 31. März 1986 geschlossen worden. Für das Bestehen weiterer vertraglicher (bzw. vorvertraglicher) Vereinbarungen zwischen den Parteien fehlt es an jeglichen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Auch die Revision hat insoweit keine Verfahrensrüge erhoben.

2. Eine Verpflichtung des beklagten Landes zur Verlängerung des bis zum 31. März 1986 abgeschlossenen Vertrages ergibt sich entgegen der Ansicht der Revision auch nicht aus dem Gesichtspunkt der nachwirkenden Fürsorgepflicht. Wie bereits der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts im Beschluß vom 12. Oktober 1960 (- GS 1/59 - BAGE 10, 65, 74 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu D 1 der Gründe) betont hat, besteht die Fürsor-



gepflicht nur im Rahmen des abgeschlossenen Arbeitsvertrages. Wird dieser Rahmen nicht vertraglich geändert, so kann sich auch der Umfang der Fürsorgepflicht nicht erweitern. Hieraus folgt, daß jedenfalls dann, wenn die Vertragsdauer ausdrücklich und in zulässiger Weise vertraglich begrenzt wurde, aus diesem Vertrag nicht eine vertragliche Nebenpflicht und daher auch keine "nachwirkende Fürsorgepflicht" entspringen kann, den Vertrag über diese vereinbarte Begrenzung hinaus fortzusetzen.

3. Eine Verpflichtung des beklagten Landes zur Verlängerung des vereinbarten Vertragsverhältnisses ergibt sich schließlich auch nicht aus dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes. Zwar mag der Würdigung des Landesarbeitsgerichts zu folgen sein, daß im Entscheidungsfall einiges dafür spricht, daß das beklagte Land die ihm obliegenden Sorgfaltspflichten bei den Vertragsverhandlungen nicht beachtet hat und deshalb aus einem Verschulden bei Vertragsabschluß (*culpa in contrahendo*) haften könnte. Eine solche Haftung würde sich jedoch, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend erkannt hat, auf das Vertrauensinteresse beschränken und daher nicht zu einem Anspruch der Klägerin auf die begehrte Vertragsverlängerung führen.

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

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Breier

Lappe



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

