

Aktenzeichen: 7 AZR 560/91  
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 19. August 1992  
- 7 AZR 560/91 -

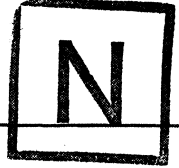
I. Arbeitsgericht  
Trier

Urteil vom 06. November 1990  
- 2 Ca 972/90 -

II. Landesarbeitsgericht  
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 22. August 1991  
- 4 Sa 27/91 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit Fachhochschulassistenten

Gesetz:

HRG § 57 b Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 5, § 1 Satz 1, § 53 Abs. 1 und 2, § 57 c; BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 242 Gleichbehandlung; FachHSchG Rheinland-Pfalz §§ 43, 34 Abs. 1, § 36 Abs. 1 Satz 1, § 44 Abs. 2; GG Art. 3

Leitsätze:

1. Fachhochschulassistenten können wissenschaftliche Mitarbeiter im Sinne der §§ 53 und 57 b Abs. 2 HRG sein.
2. Nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG, der die bisher bestehenden Befristungsmöglichkeiten erweitert hat, ist kein spezieller Fort- und Weiterbildungszweck erforderlich.
3. § 57 b Abs. 5 HRG enthält kein Zitiergebot des Inhalts, daß die einschlägige gesetzliche Bestimmung im Arbeitsvertrag ausdrücklich zu nennen ist. Vielmehr genügt es, daß dem Arbeitsvertrag zu entnehmen ist, auf welche Gründe die Befristung gestützt wird und welchem Tatbestand des § 57 b Abs. 2 HRG die Gründe zuzuordnen sind.

Hinweise des Senats:

Keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch die vereinbarte Befristung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 560/91

-----  
4 Sa 27/91 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
19. August 1992

U r t e i l

Höhmnn,  
Reg.-Obersekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. August 1992 durch den Richter Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richter Schliemann und Kremhelmer sowie die ehrenamtliche Richterin Lappe und den ehrenamtlichen Richter Dr. Gerschermann für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 22. August 1991 - 4 Sa 27/91 - aufgehoben.

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Trier vom 6. November 1990 - 2 Ca 972/90 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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 Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die am 3. August 1961 geborene Klägerin war seit 5. Januar 1987 als Assistentin in der Abteilung T        des Fachbereichs E -  
der Fachhochschule des beklagten Landes tätig. Die Parteien hatten mehrere befristete Arbeitsverträge geschlossen. Der erste Arbeitsvertrag über eine Teilzeitbeschäftigung mit 20 Stunden pro Woche war bis 31. Dezember 1987 befristet. Er wurde mit Nachtrag vom 9. Dezember 1987 bis 29. Februar 1988, mit Nachtrag vom 24. Februar 1988 bis zum 30. April 1988, mit Nachtrag vom 7. April 1988 bis zum 31. Januar 1989 und mit Nachtrag vom 16. Dezember 1988 bis zum 31. Januar 1990 verlängert. Am 15. März 1989 schlossen die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag; nach § 2 dieses Vertrages wurde die Klägerin "als Mutterschaftsvertretung für die teilzeitbeschäftigte Reg.-Angestellte (Assistentin) Sabine F        " mit der "Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach dem BAT" weiterbeschäftigt. Dieses Arbeits-

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



verhältnis begann am 21. März 1989 und sollte mit Ablauf der Mutterschutzfristen und des voraussichtlich anschließenden Erziehungsurlaubes nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz, jedoch spätestens mit dem 31. Januar 1990, enden.

Aufgrund des Arbeitsvertrages vom 27. November 1989 wurde die Klägerin ab 1. Februar 1990 vollzeitbeschäftigt. Dieser Arbeitsvertrag lautete auszugsweise:

"Zwischen ... wird im Rahmen der "Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von Assistenten an der Fachhochschule Rheinland-Pfalz" folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Die Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von Assistenten an der Fachhochschule Rheinland-Pfalz sind Bestandteil dieses Arbeitsvertrages.

§ 2

Frau Mechthild G wird als Assistent/in an der Abteilung T ,  
Fachbereich E , der Fachhochschule  
Rheinland-Pfalz weiterbeschäftigt.

§ 3

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.02.1990 und endet am 31.01.1991.

...

Anlage

Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von Assistenten an der Fachhochschule Rheinland-Pfalz."

Die Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von Assistenten an der Fachhochschule des Landes Rheinland-Pfalz enthielten unter anderem folgende Bestimmungen:

"1. Zweck des Assistentenverhältnisses

Personen mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium können haupt- oder nebenberuflich als Assistenten beschäftigt



werden. Hauptberufliche Assistenten werden befristet oder in besonders begründeten Ausnahmefällen auf Dauer als Angestellte beschäftigt (§ 43 Abs. 1 und 3 FachHSchG).

Die Assistenten unterstützen die Professoren bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Die Aufgaben sollen zugleich dazu dienen, die Kenntnisse und Fertigkeiten, die sie im Studium erworben haben, insbesondere zur Verbesserung der beruflichen Aussichten außerhalb der Fachhochschule zu ergänzen und zu vertiefen.

## 2. Zuständigkeitsbereich, Aufsicht

Vorgesetzter eines Assistenten ist der Professor, dem er zur Dienstleistung zugewiesen ist. Soweit er nicht einem Professor zur Dienstleistung zugewiesen wird, ist der Dekan des Fachbereichs oder der Leiter oder geschäftsführende Leiter der Betriebseinheit, der er zugeordnet ist, Vorgesetzter.

Die Assistenten unterstehen der Dienstaufsicht des Präsidenten der Fachhochschule; er kann einzelne seiner Befugnisse dem Abteilungsdekan übertragen.

## 3. Dauer des Arbeitsvertrages

Wenn ein befristetes hauptberufliches Beschäftigungsverhältnis begründet werden soll, ist der Arbeitsvertrag für die Dauer von zwei Jahren abzuschließen. Eine Verlängerung des Arbeitsvertrages soll jeweils um zwei Jahre vorgenommen werden und nur dann in Betracht gezogen werden, wenn die Verlängerung dem in Nummer 1 Satz 4 genannten Ziel dient. Der Antrag des Assistenten auf Verlängerung des Arbeitsvertrages ist ...

Soll der Arbeitsvertrag auf Dauer geschlossen werden, ist zuvor die schriftliche Zustimmung des Präsidenten erforderlich.

## 4. Tätigkeitsbereich

Der Tätigkeitsbereich des Assistenten ist vor Einstellung durch den Fachbereich festzulegen. Ist ein Assistent einem Professor oder einer Betriebseinheit zugeordnet, ist der Tätigkeitsbereich von diesem festzulegen. Der Assistent unterstützt die für seinen Tätigkeitsbereich zuständigen Professoren bei der Erfüllung ihrer Aufgaben bei

1. der Durchführung der Lehrveranstaltungen, Übungen und Exkursionen,
2. der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen,
3. der Betreuung der Diplom-Arbeiten,
4. der Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen.

Der Assistent kann mit seiner Zustimmung an Forschungs- und Entwicklungsarbeiten der Professoren (§ 36 Abs. 4 FachHSchG) mitwirken. ...



## 5. Weiterbildung der Assistenten

Der Assistent darf für Zwecke der Weiterbildung nach näherer Bestimmung des Abteilungsdekans die Einrichtungen der Fachhochschule benutzen.

..."

Das beklagte Land lehnt es ab, die Klägerin über den 31. Januar 1991 hinaus weiterzubeschäftigen.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses sei unwirksam. Sachliche Gründe für die Befristung bestünden nicht. Auf eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung könne die Befristung nicht gestützt werden, weil die Klägerin an der Fachhochschule nicht promovieren könne. Die mit nahezu jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters verbundene allgemeine Fort- und Weiterbildung reiche nicht aus. Eine spezielle berufliche Fort- und Weiterbildung sei nicht erfolgt. Im übrigen könne sich das beklagte Land nur auf Befristungsgründe berufen, die ausdrücklich im Arbeitsvertrag genannt seien. Die Bezugnahme auf die Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von Assistenten an der Fachhochschule des Landes Rheinland-Pfalz genüge diesem Erfordernis nicht.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. Januar 1991 hinaus fortbesteht,
2. den Beklagten zu verurteilen, die Klägerin über den Ablauf des bis zum 31. Januar 1991 befristeten Arbeitsverhältnisses hinaus weiterzubeschäftigen.



Das beklagte Land hat zuletzt beantragt,

die Klage abzuweisen, hilfsweise festzustellen,  
daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeits-  
verhältnis mit Ablauf des 4. Januar 1992 endete.

Das beklagte Land hat die Auffassung vertreten, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses wirksam sei. Ob Fachhochschulassistenten wissenschaftliche Mitarbeiter im Sinne des § 53 HRG seien, sei zwar problematisch, aber zu bejahen, so daß die §§ 57 a ff. HRG anwendbar seien. Die Klägerin sei als Assistentin zu ihrer beruflichen Fort- und Weiterbildung beschäftigt worden. Da dieser in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG genannte Befristungsgrund durch § 43 Abs. 3 FachHSchG kraft Gesetzes vorgeschrieben sei, habe es einer besonderen Erwähnung im Arbeitsvertrag nicht bedurft. Abgesehen davon sei durch die Übernahme der Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von Assistenten an der Fachhochschule des Landes Rheinland-Pfalz als Vertragsbestandteil dieser Befristungsgrund hinreichend deutlich angegeben worden. Da nach § 43 Abs. 3 FachHSchG hauptberufliche Assistenten nicht auf Lebenszeit, sondern nur für höchstens fünf Jahre als Angestellte beschäftigt werden dürften, könne die Klägerin allenfalls die Ausschöpfung dieser Höchstdauer verlangen, so daß ihr Arbeitsverhältnis spätestens mit dem 4. Januar 1992 ende.

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

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des beklagten Landes ist erfolglos geblieben. Den im Berufungsverfahren gestellten Hilfsantrag des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht als unbegründet abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte



Land seinen Klageabweisungsantrag und seinen Hilfsantrag weiter, während die Klägerin Zurückweisung der Revision beantragt.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile und zur Abweisung der Klage. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund rechtswirksam vereinbarter Befristung mit dem 31. Januar 1991. Wegen dieser Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht der Klägerin kein Weiterbeschäftigungsanspruch über den 31. Januar 1991 hinaus zu. Über den Hilfsantrag des beklagten Landes ist nicht zu entscheiden, weil er nur für den Fall gestellt worden ist, daß der Klage stattgegeben wird.

I. Die im Arbeitsvertrag vom 27. November 1989 vereinbarte Befristung ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG rechtswirksam.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht nur den letzten Arbeitsvertrag vom 27. November 1989 der Befristungskontrolle unterworfen.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats seit dem Urteil vom 8. Mai 1985 (BAGE 49, 73, 79 f. = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe) kommt es für die Frage, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses wirksam oder unwirksam ist, bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrag an. Mit dem Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsver-



trages bringen die Parteien in der Regel zum Ausdruck, daß für ihre Rechtsbeziehungen fortan der neue Arbeitsvertrag allein maßgeblich sein soll. Will der Arbeitnehmer dieses Ergebnis vermeiden und sich seine Rechte aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Vertrages sichern, so muß er mit dem Arbeitgeber einen Vorbehalt des Inhalts vereinbaren, daß der neue befristete Vertrag nur gelten soll, wenn die Parteien nicht schon aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Im vorliegenden Fall ist kein derartiger Vorbehalt vereinbart worden.

b) Auch ohne Erklärung eines derartigen Vorbehalts kann es für die Frage, ob das Arbeitsverhältnis wirksam befristet ist, ausnahmsweise auf die Verhältnisse beim Abschluß des vorletzten Vertrages ankommen, wenn sich der letzte Vertrag nach den Umständen des Falles lediglich als unselbständiger Annex des vorausgegangenen Vertrages darstellt und anzunehmen ist, daß die Parteien dem letzten Vertrag keine eigenständige Bedeutung beimessen, sondern durch ihn den bisherigen Vertrag nur hinsichtlich seines Endzeitpunktes modifizieren wollen (ständige Rechtsprechung des Senats seit dem Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu I 2 der Gründe). Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht einen derartigen Ausnahmefall verneint. Den Parteien ist es nicht darum gegangen, mit dem befristeten Arbeitsvertrag vom 27. November 1989 die Befristungsdauer nur wegen zwischenzeitlich veränderter Umstände an den Sachgrund des Arbeitsvertrages vom 15. März 1989 ("Mutterschaftsvertretung für die teilzeitbeschäftigte Reg.-Angestellte (Assistentin) Sabine F ") anzupassen. Aufgrund des Arbeitsvertrages vom 27. November

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

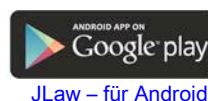


1989 war die Klägerin im Gegensatz zum vorausgegangenen Arbeitsvertrag vom 15. März 1989 vollzeitbeschäftigt und nicht mehr als "Mutterschaftsvertretung" tätig. Am 27. November 1989 hatten die Parteien einen eigenständigen Arbeitsvertrag mit einer anderen Zwecksetzung geschlossen.

2. Die im Arbeitsvertrag vom 27. November 1989 enthaltene Befristung ist nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG zulässig. Nach dieser Vorschrift liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit einem wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter rechtfertigt, auch vor, wenn die Beschäftigung des Mitarbeiters mit wissenschaftlichen Dienstleistungen auch seiner beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dient. Diese Voraussetzungen sind erfüllt.

a) Die Fachhochschulen gehören nach § 1 Satz 1 HRG zu den Hochschulen im Sinne des Hochschulrahmengesetzes. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Klägerin als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Sinne der §§ 53 und 57 b Abs. 2 HRG beschäftigt wurde. Nach § 53 Abs. 1 Satz 1 HRG sind wissenschaftliche Mitarbeiter die den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten zugeordneten Beamten und Angestellten, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Soweit der wissenschaftliche Mitarbeiter dem Aufgabenbereich eines Professors zugewiesen wird, ist nach § 53 Abs. 1 Satz 2 HRG dieser weisungsbefugt.

aa) Assistenten im Sinne des § 43 des Landesgesetzes über die Fachhochschulen in Rheinland-Pfalz (FachHSchG) in der Fassung vom



10. September 1987 (GVBl. S. 289) sind so, wie es § 53 Abs. 1 HRG vorsieht, in den Wissenschafts- und Lehrbetrieb der Fachhochschulen eingegliedert. Nach § 44 Abs. 2 Satz 1 FachHSchG ist Vorgesetzter eines Fachhochschulassistenten der Professor, dem er zur Dienstleistung zugewiesen wurde. Soweit er nicht einem Professor zur Dienstleistung zugewiesen wurde, ist der Dekan des Fachbereichs oder der Leiter oder geschäftsführende Leiter der Betriebseinheit, der er zugeordnet ist, Vorgesetzter (§ 44 Abs. 2 Satz 2 FachHSchG; Nr. 2 Abs. 1 der Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von Assistenten an der Fachhochschule des Landes Rheinland-Pfalz).

bb) Die Fachhochschulassistenten haben nach § 43 Abs. 2 Satz 1 FachHSchG die Aufgabe, die Professoren bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Die Professoren nehmen in ihren Fächern die Aufgaben der Fachhochschule in Wissenschaft, Kunst und Lehre sowie in Forschung und Entwicklung nach näherer Ausgestaltung ihrer Dienstverhältnisse wahr (§ 36 Abs. 1 Satz 1 FachHSchG). Nach Nr. 4 Satz 3 der Verwaltungsvorschriften des Kultusministeriums über die Beschäftigung von Assistenten an der Fachhochschule des Landes Rheinland-Pfalz unterstützt der Assistent die für seinen Tätigkeitsbereich zuständigen Professoren bei 1. der Durchführung der Lehrveranstaltungen, Übungen und Exkursionen, 2. der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen, 3. der Betreuung der Diplomarbeiten, 4. der Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen. Diese Verwaltungsvorschriften sind ausdrücklich als "Bestandteil des Arbeitsvertrages" vereinbart worden (§ 1 des Arbeitsvertrages). Selbst nach der Tätigkeitsbeschreibung der Klägerin umfaßte ihr Aufgabenbereich den Aufbau

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



von Praktika und die Betreuung von Studenten und Diplomarbeiten. Nach § 53 Abs. 2 Satz 1 HRG gehört es zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen, den Studenten Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen. Die Mitwirkung am Lehrbetrieb einschließlich seines fachpraktischen Teils ist somit eine wissenschaftliche Dienstleistung im Sinne des § 53 HRG.

cc) Da der Klägerin wissenschaftliche Dienstleistungen im Sinne des § 53 HRG oblagen, ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im Sinne des § 53 Abs. 1 HRG. Daran ändert es nichts, daß § 34 Abs. 1 FachHSchG als hauptberuflich tätiges wissenschaftliches Personal der Fachhochschule nur die Professoren und Lehrkräfte für besondere Aufgaben, nicht aber die Assistenten nennt. Dies läßt sich damit erklären, daß lediglich die Professoren und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben hauptberuflich tätig sein müssen. Dagegen können die Assistenten haupt- oder nebenberuflich beschäftigt werden. Abgesehen davon ist die landesrechtliche Bezeichnung und Systematisierung nicht entscheidend. Vielmehr richtet sich die Anwendbarkeit der §§ 57 a ff. HRG danach, wie die Mitarbeiter nach den Tatbestandsmerkmalen des § 53 HRG einzuordnen sind.

b) Die Voraussetzungen des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG sind erfüllt. Die Klägerin konnte zwar an der Fachhochschule nicht promovieren und keine weitere förmliche wissenschaftliche Qualifikation erlangen. Abgesehen davon, daß die Erlangung einer bestimmten Qualifikation nach dem Gesetzeswortlaut nicht erforderlich ist und dies auch im Gesetzgebungsverfahren als unnötig angesehen



wurde (BT-Drucks. 10/2283, S. 16 und 19), ist die Weiterbildung als wissenschaftlicher Nachwuchs nur eine Alternative. Es genügt, wenn die Beschäftigung des Mitarbeiters mit wissenschaftlichen Dienstleistungen auch seiner beruflichen Fort- oder Weiterbildung dient. Diese Alternative liegt vor.

aa) Nicht nur nach § 43 Abs. 2 Satz 2 FachHSchG, sondern auch nach den Verwaltungsvorschriften, die Bestandteil des Arbeitsvertrages sind, sollen die dem Assistenten übertragenen Aufgaben zugleich dazu dienen, die Kenntnisse und Fertigkeiten, die er im Studium erworben hat, insbesondere zur Verbesserung seiner beruflichen Aussichten außerhalb der Fachhochschule zu ergänzen und zu vertiefen. Nach diesen Regelungen hat die Fachhochschulassistententätigkeit die in § 53 Abs. 2 Nr. 1 HRG verlangte Zielsetzung. Die sowohl landesgesetzlich als auch arbeitsvertraglich getroffene Zweckbestimmung ist zu respektieren. Dem Fachhochschulträger steht es frei, wie er die Fachhochschule organisiert und wie er den Inhalt und den Zweck der Beschäftigung ausgestaltet.

bb) Bereits aus dem Gesetzeswortlaut ergibt sich, daß der Befristungstatbestand des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG großzügiger gefaßt ist als der bisher in der Rechtsprechung anerkannte Befristungsgrund. Die Entstehungsgeschichte bestätigt dies. Der Gesetzgeber hat bei Erlaß des Hochschulrahmengesetzes nicht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts festgeschrieben und die bisher anerkannten Befristungsgründe abgesichert, sondern die damals vorliegende Rechtsprechung als teilweise zu eng angesehen und deshalb die Befristungsmöglichkeiten erweitert (vgl. BT-Drucks. 10/2283, S. 6 bis 9). Im Gegensatz zu der bei Erlaß des Gesetzes

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



vorliegenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 36, 171, 178 = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 3 der Gründe und BAGE 36, 235, 240 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 b der Gründe, jeweils m.w.N.) verlangt § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG keinen speziellen Fort- und Weiterbildungszweck. Vielmehr läßt diese gesetzliche Vorschrift es genügen, daß die Beschäftigung des Mitarbeiters mit wissenschaftlichen Dienstleistungen "auch ... seiner beruflichen ... Fort- oder Weiterbildung dient".

cc) Für eine restriktive Auslegung des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG in Anlehnung an die bisherige Rechtsprechung besteht schon deshalb kein überzeugender Grund, weil die vom Bundesarbeitsgericht in den früheren Entscheidungen angeführten Argumente gegenüber §§ 57 a ff. HRG nicht mehr zutreffen.

In den Urteilen vom 19. August 1981 (BAGE 36, 171, 178 = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 3 der Gründe) und vom 30. September 1981 (BAGE 36, 235, 240 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 b der Gründe) hat der Senat die Beschränkung auf einen speziellen Fort- und Weiterbildungszweck deswegen für geboten gehalten, weil bei der allgemeinen Fort- und Weiterbildung die Berechtigung der jeweils vereinbarten Dauer, die aus dem sachlichen Grund abzuleiten sei, kaum nachprüfbar und nur unzureichend zu begründen sei. Sei aber eine Prognose nicht möglich, so sei die Befristung unzulässig.

Für die Befristungsgründe des § 57 b Abs. 2 HRG hat der Gesetzgeber dieser Argumentation die Grundlage entzogen. Nach



§ 57 c Abs. 1 Satz 1 HRG bestimmt sich die Dauer der Befristung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich nach der vertraglichen Vereinbarung. Damit ist die Bestimmung der Vertragsdauer innerhalb der zeitlichen Grenzen des § 57 c Abs. 2 bis 4 HRG allein den Parteien überlassen worden. Von einer Prognose des Arbeitgebers darüber, wie lange die sachlichen Gründe für die Befristung vorliegen werden, ist die Wirksamkeit der Vereinbarung über die Befristungsdauer nicht mehr abhängig. Der Schutz des wissenschaftlichen Mitarbeiters gegen eine sozial unvertretbare Ausdehnung der befristeten Beschäftigung wird durch § 57 c Abs. 2 bis 4 HRG erreicht. Im Rahmen der Höchstgrenzen des § 57 c Abs. 2 HRG ist jede Vereinbarung über eine kalendermäßig bestimmte oder bestimmbare Dauer zulässig. Dadurch ist eine rechtlich sichere Grundlage für ein flexibles Reagieren auf die jeweiligen Bedürfnisse der Forschung und der Nachwuchsförderung geschaffen worden (BT-Drucks. 10/2283, S. 11).

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

II. Auf den Befristungsgrund des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG kann sich das beklagte Land auch stützen. Die Berufung hierauf ist ihm nicht nach § 57 b Abs. 5 HRG verwehrt. § 57 b Abs. 5 HRG schreibt vor, daß die Befristungsgründe des § 57 b Abs. 2 HRG im Arbeitsvertrag anzugeben sind; ansonsten kann die Rechtfertigung der Befristung nicht darauf gestützt werden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, der sachliche Grund für die Befristung sei im Arbeitsvertrag vom 27. November 1989 nicht angegeben worden. Eine Bezeichnung des einschlägigen gesetzlichen Tatbestandes fehle in diesem Vertrag. Es sei auch nicht ersichtlich, daß eine Bezugnahme auf diese Gründe in son-



stiger Weise Gegenstand des Arbeitsvertrages gewesen sei. Die Verweisung auf die Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von Assistenten an der Fachhochschule des Landes Rheinland-Pfalz ersetze eine Verweisung auf einen der Tatbestände des § 57 b HRG nicht. Diese Verweisung genüge nicht dem Zweck des Zitiergebotes, den Parteien Klarheit darüber zu verschaffen, ob zur Rechtfertigung der Befristung einer der in § 57 b HRG besonders normierten Befristungsgründe in Anspruch genommen werde.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der maßgebliche Befristungsgrund im Arbeitsvertrag vom 27. November 1989 ausreichend angegeben.

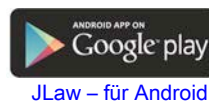
a) Zutreffend ist zwar das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Bezeichnung des einschlägigen gesetzlichen Tatbestandes, auf den die Befristung gestützt werden soll, genügt und das Hochschulrahmengesetz eine nähere Konkretisierung des im Einzelfall maßgeblichen Befristungsgrundes nicht verlangt (BAGE 65, 16, 25 = AP Nr. 1 zu § 57 b HRG, zu II 2 der Gründe). Daraus folgt aber kein Zitiergebot des Inhalts, daß die einschlägige gesetzliche Bestimmung ausdrücklich zu nennen ist. Vielmehr reicht es aus, daß dem Arbeitsvertrag zu entnehmen ist, auf welche Gründe die Befristung gestützt wird und welchem Tatbestand des § 57 b Abs. 2 HRG diese Gründe zuzuordnen sind. Zu strengeren Anforderungen führen weder der Wortlaut noch Sinn und Zweck des § 57 b Abs. 5 HRG. Die vorgeschriebene Angabe des Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag soll bei den Vertragsparteien von vornherein Klarheit darüber schaffen, ob zur Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsvertrages einer der in § 57 b HRG besonders normierten Be-



fristungsgründe in Anspruch genommen werden soll (BAGE 65, 16, 24 f. = AP Nr. 1 zu § 57 b HRG, zu II 2 der Gründe). Dafür genügt es, wenn sich im Wege der Vertragsauslegung mit hinreichender Deutlichkeit ergibt, daß die Befristung auf einen oder mehrere der in § 57 b Abs. 2 HRG genannten Gründe gestützt wird.

b) Der Senat kann den Arbeitsvertrag vom 27. November 1989 selbst auslegen, weil es sich um einen in einer Vielzahl von Fällen gleichlautend verwandten Formularvertrag handelt. Bei derartigen sog. typischen Verträgen besteht ein Bedürfnis nach einheitlicher Auslegung (vgl. u.a. BAG Urteil vom 5. Mai 1955 - 2 AZR 356/54 - AP Nr. 1 zu § 549 ZPO; Urteil vom 15. Dezember 1956 - 2 AZR 364/56 - AP Nr. 4 zu § 549 ZPO; Urteil vom 11. Oktober 1967 - 4 AZR 451/66 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; Urteil vom 18. Oktober 1972 - 4 AZR 482/71 - AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer; Urteil vom 7. Dezember 1977 - 4 AZR 474/76 - AP Nr. 9 zu § 4 TVG Nachwirkung; Urteil vom 20. Juni 1985 - 2 AZR 427/84 - AP Nr. 33 zu § 112 BetrVG 1972, zu B I 2 der Gründe).

c) Im vorliegenden Fall ergibt sich der dem § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG zuzuordnende Befristungsgrund aus den Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von Assistenten an der Fachhochschule des Landes Rheinland-Pfalz, die in § 1 des Arbeitsvertrages ausdrücklich zum "Bestandteil dieses Arbeitsvertrages" erklärt wurden und ihm als Anlage auch beigelegt wurden. Nr. 1 der Verwaltungsvorschriften regelt den Zweck des Assistentenverhältnisses und bestimmt in Satz 4, daß die dem Assistenten übertragenen Aufgaben zugleich dazu dienen sollen, die Kenntnisse und Fertigkeiten, die



der Assistent im Studium erworben hat, insbesondere zur Verbesserung der beruflichen Aussichten außerhalb der Fachhochschule zu ergänzen und zu vertiefen. Den Zusammenhang zwischen diesem Zweck des Arbeitsverhältnisses und der Befristung stellt unmißverständlich Nr. 3 der Verwaltungsvorschriften her. Gegenstand dieses Abschnittes ist, worauf bereits die Überschrift hinweist, die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nr. 3 Satz 2 bestimmt, daß eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nur dann in Betracht gezogen werden soll, wenn die Verlängerung dem in Nr. 1 Satz 4 genannten Fort- und Weiterbildungsziel dient. Damit wird die in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG aufgeführte Zweckbestimmung angesprochen und als der für ein neues befristetes Arbeitsverhältnis entscheidende Umstand angegeben. Aus den in den Arbeitsvertrag einbezogenen Verwaltungsvorschriften war für die Klägerin hinreichend deutlich zu ersehen, daß das beklagte Land mit ihr wegen des in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG genannten Fort- und Weiterbildungszweckes einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag schloß.

d) An der Angabe des Befristungsgrundes ändert es nichts, daß die Verwaltungsvorschriften in besonderen Ausnahmefällen eine Dauerbeschäftigung zuließen. Bei der Klägerin wurde ein derartiger "besonderer Ausnahmefall" nicht bejaht, sondern nach der Regel verfahren, so daß auch die Gründe für die grundsätzliche Befristung des Assistentenvertrages, die in den Verwaltungsvorschriften unmißverständlich genannt sind, nicht entfielen.

III. Die vereinbarte Befristung ist nicht wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes unwirksam. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz findet bei den Einstellungsmodalitäten



ohnehin keine Anwendung, also auch nicht bei der Frage, ob ein Arbeitnehmer befristet und ein anderer unbefristet eingestellt wird. Insoweit hat vielmehr - ähnlich wie im Bereich der Vergütung - die vertragsrechtliche Gestaltungsfreiheit Vorrang (BAGE 52, 380, 390 = AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seniorität, m.w.N.). Im übrigen ist der Gleichbehandlungsgrundsatz, der eine sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern in einer bestimmten Ordnung verbietet, nur verletzt, wenn einzelne Arbeitnehmer gegenüber anderen in vergleichbarer Lage schlechtergestellt werden. Dagegen verhindert der Gleichbehandlungsgrundsatz eine Begünstigung einzelner Arbeitnehmer nicht (vgl. u.a. BAGE 38, 348, 352 ff. = AP Nr. 3 zu § 2 KSchG 1969, zu I 2 b und c der Gründe; BAGE 45, 76, 81 = AP Nr. 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 3 b der Gründe).

Im vorliegenden Fall hat die Klägerin nicht dargelegt, daß die Übernahme von Assistenten in unbefristete Arbeitsverträge nach einer bestimmten Ordnung erfolgte, die bei der Klägerin nicht beachtet wurde. Nach Nr. 1 Satz 2 der Verwaltungsvorschriften über die Beschäftigung von Assistenten an der Fachhochschule des Landes Rheinland-Pfalz wurden Assistenten nur "in besonders begründeten Ausnahmefällen" auf Dauer als Angestellte beschäftigt. Die Klägerin hat weder dargelegt, daß es sich bei ihr um einen "besonders begründeten Ausnahmefall" handelte, noch Tatsachen vorgetragen, aus denen sich ergibt, daß sich das beklagte Land nicht an die engen Vorgaben ihrer Verwaltungsvorschriften



hielt, sondern nach weitergehenden Grundsätzen unbefristete Arbeitsverträge schloß und es danach keinen sachlichen Grund gab, die Klägerin nur befristet zu beschäftigen.

Dr. Steckhan

Schliemann

Kremhelmer

Dr. Gerschermann

Lappe



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)