

Aktenzeichen: 7 AZR 75/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 13. August 1986

- 7 AZR 75/85 -

I. Arbeitsgericht

Urteile vom 19. Januar 1984

Bonn

- 5 Ca 2110/83 - und vom 30. Januar
1984 - 2 (3) Ca 2112/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 5. November 1984

Köln

- 9/6 Sa 392/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1; BAT SR 2 y

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristeter Arbeitsvertrag mit wissenschaftlichen Universitäts-
angestellten; Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als
Befristungsgrund



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 75/85

6 Sa 392/84 Köln

Erkündet am
1. August 1986

Präsident,
Arbeitsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

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

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. August 1986 durch den Richter Roeper als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Imdahl und Nehring für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 5. November 1984 - 9/6 Sa 392/84 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d:

Zwischen den Klägern, die als Diplom-Psychologen am Psychologischen Institut der R Universität in B tätig waren, und dem beklagten Land besteht Streit, ob die Befristung ihrer Arbeitsverhältnisse wirksam vereinbart worden ist.

Der Kläger zu 1) wurde mit Vertrag vom 26. Oktober 1982 für die Zeit vom 1. Oktober 1982 bis 31. März 1983 als "Zeitangestellter" unter Inbezugnahme des Bundes-Angestellten-tarifvertrages - insbesondere der SR 2y BAT - eingestellt. Der Arbeitsvertrag enthält u.a. folgende Regelungen:

"§ 1

...

Herr V nimmt Dienstleistungen und Aufgaben in Lehre und Forschung wahr. Die ihm obliegende Lehrverpflichtung i.S. des § 60 Abs. 1 WissHG beträgt bis zu 2 Wochenstunden; sie ist nach Gegenstand und Inhalt mit dem für das Fach zuständigen Professor abzustimmen. Grund und Dauer der Befristung ergeben sich aus der Erklärung des Institutsdirektors vom 21.9.1982, wonach das Forschungsvorhaben aus dem Bereich "Denkpsychologie" bis zum o.g. Zeitpunkt abgeschlossen sein wird.



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



- 3 -

§ 4

Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 20 Stunden wöchentlich."

Dieser Arbeitsvertrag wurde durch Vertrag vom 9. März 1983 über den 31. März 1983 hinaus bis zum 30. September 1983 verlängert. Danach "gelten die in der Fassung des Arbeitsvertrages vom 26.10.1982 vereinbarten Bedingungen unverändert weiter". Weiterhin bestimmt der Verlängerungsvertrag:

"Grund und Dauer der Befristung ergeben sich aus der Erklärung des Institutsdirektors vom 1.3.1983, wonach das Forschungsvorhaben "Rückmeldungsprozesse im Bereich der visceralen Wahrnehmung: Vergleich von analogem und digitalem Feedback" bis zum o.g. Zeitpunkt abgeschlossen sein wird."

Der Kläger zu 2) wurde ebenfalls als "Zeitangestellter" unter Inbezugnahme des Bundes-Angestelltentarifvertrages - insbesondere der SR 2y BAT - mit Vertrag vom 19. Oktober 1982 für die Zeit vom 15. Oktober 1982 bis 31. März 1983 eingestellt. In diesem Arbeitsvertrag sind u.a. die nachfolgenden Regelungen enthalten:

"§ 1

...

Herr N nimmt Dienstleistungen und Aufgaben in Lehre und Forschung wahr. Die ihm obliegende Lehrverpflichtung i.S. des § 60 Abs. 1 WissHG beträgt bis zu 2 Wochenstunden; sie ist nach Gegenstand und Inhalt mit dem für das Fach zuständigen Professor abzustimmen. Grund und Dauer der Befristung ergeben sich aus der Erklärung des Institutsdirektors vom 21.9.1982, wonach das Forschungsvorhaben aus dem Bereich der Denkpsychologie bis zum o.g. Zeitpunkt abgeschlossen sein wird.

...

§ 4

Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 20 Stunden wöchentlich."



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Dieser Arbeitsvertrag wurde durch Vertrag vom 7. März 1983 ebenfalls über den 31. März 1983 bis zum 30. September 1983 verlängert. Danach "gelten die in der Fassung des Arbeitsvertrages vom 19.10.1982 vereinbarten Bedingungen unverändert weiter". Weiterhin bestimmt dieser Verlängerungsvertrag:

"Grund und Dauer der Befristung ergeben sich aus der Erklärung des Institutsdirektors vom 1.3.1983, wonach das Forschungsvorhaben "Das Problem der Synthese in der Wahrnehmungspsychologie" bis zum o.g. Zeitpunkt abgeschlossen sein wird."

Mit ihren jeweils am 21. September 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klagen haben die Kläger die Auffassung vertreten, die Befristungen seien unwirksam. Die in den Verlängerungsverträgen erwähnten Forschungsvorhaben seien nur vorgeschoben gewesen; sie hätten lediglich im Bereich der Lehre, der Prüfungstätigkeit und der Verwaltungsarbeit (Studentenbetreuung, Sprechstunde für Studenten, Beratung, Ausstellung von Bescheinigungen und Mitarbeiterbesprechungen) gearbeitet. 80 % ihrer Tätigkeit habe aus der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen und der Lehrtätigkeit bestanden, die restlichen 20 % hätten sie für Prüfungen und Verwaltungsarbeiten aufwenden müssen.

Die Kläger haben beantragt,

1. festzustellen, daß sie sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Land befinden;
2. das beklagte Land zu verurteilen, sie über den 30. September 1983 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klagen abzuweisen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Es hat vorgetragen, die Forschungsprojekte seien in Absprache mit den Klägern nach ihren Arbeitsvorhaben formuliert und nicht vorgeschoben worden. In der Vorlesungszeit hätten die Kläger wöchentlich 9 Stunden ihrer Arbeitszeit den Forschungsprojekten widmen können; in der vorlesungsfreien Zeit hätten sie uneingeschränkt an den Projekten arbeiten können. Wenn die Forschungsprojekte nicht abgeschlossen worden seien, so sei dies von den Klägern und nicht vom beklagten Land zu vertreten. Die Befristung sei nicht nur deshalb erfolgt, um dem Lehrstuhlnachfolger von Prof. Dr. T eine Besetzung dieser Stelle nach seiner Wahl zu ermöglichen. Vielmehr habe Prof. Dr. T als Institutsdirektor die Verlängerung der Verträge mit Schreiben vom 1. März 1983, das in den Arbeitsverträgen zitiert sei, beantragt mit der Begründung, das für den Kläger zu 1) vorgesehene Projekt "Rückmeldungsprozesse im Bereich der visceralen Wahrnehmung: Vergleich von analogem und digitalem Feedback" und die für den Kläger zu 2) vorgesehenen Vorbereitungsarbeiten für ein Forschungsprojekt "Das Problem der Synthese in der Wahrnehmungspsychologie" könnten bis zum 30. September 1983 abgeschlossen sein. Eine Rückfrage bei Prof. Dr. T habe ergeben, daß es sich um die letzte Verlängerung habe handeln sollen.

Die Formulierung der Forschungsthemen habe den Vorhaben entsprochen, die die Kläger seinerzeit bearbeitet hätten. Beide hätten Prof. Dr. T versichert, das Vorhaben werde bis zum 30. September 1983 tatsächlich abgeschlossen sein. Da die Forschungsthemen mit den Interessen der Kläger abgestimmt worden seien, bezweckten die Arbeitsverhältnisse auch deren persönliche Weiterbildung. Eine unbefristete Beschäftigung der Kläger sei wegen ihres beruflichen Werdeganges und wegen nicht ausreichender Qualifikation ausgeschlossen. Die Kläger hätten nicht promoviert und keine gleichwertigen wissenschaftlichen Leistungen erbracht.



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



- 6 -

Das Arbeitsgericht hat den - erstinstanzlich in getrennten Rechtsstreiten geführten - Klagen jeweils stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes nach einer Beweisaufnahme zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seine Klageabweisungsanträge weiter. Die Kläger beantragen jeweils die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des beklagten Landes hat Erfolg. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat u.a. ausgeführt, die Befristungen in den Verträgen von Oktober 1982 seien unwirksam, da sie sachlich nicht gerechtfertigt seien. Das beklagte Land habe sich zur Rechtfertigung der Befristung auf die angeblich vorgesehene Forschungsaufgabe berufen und damit auf eine Aufgabe von begrenzter Dauer. Das sei ihm jedoch nach den SR 2y BAT verwehrt. In den Arbeitsverträgen würden die Kläger ausdrücklich als Zeitangestellte bezeichnet. Da sich nach dem erklärten Willen der Tarifvertragsparteien die Beschäftigung als Zeitangestellter und als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer ausschließen sollte, könne sich das beklagte Land nicht darauf berufen, die Kläger seien trotz Bezeichnung als "Zeitangestellte" im Arbeitsvertrag auch oder eigentlich für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt worden.

Zudem habe die Beweisaufnahme ergeben, daß das in den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

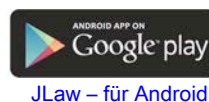
Verträgen angedeutete Forschungsthema nur vorgeschoben gewesen sei. Primär sei das Institut für das Wintersemester 1982/83 daran interessiert gewesen, eine "Zwischenbesetzung" vorzunehmen, um die Stelle für den Nachfolger des Institutsdirektors freizuhalten. Ein Motiv entsprechend der Themenwahl der Projekte zu forschen, habe nicht bestanden; die Kläger hätten keinen Betreuer erhalten, sondern laut Aussage von Prof. Dr. R lediglich den Zeugen Dr. F als Ansprechpartner, der aber laut eigener Aussage von dieser Rolle nichts gewußt habe. Für die Forschungsergebnisse der Kläger hätte sich darüber hinaus niemand interessiert. Das eigentliche Interesse des beklagten Landes, nämlich durch die Zeitverträge mit den Klägern eine Zwischenlösung zu finden, könne als Befristungsgrund nicht herangezogen werden. Zum einen leugne das beklagte Land, daß es sich hierbei um den Befristungsgrund gehandelt habe. Zum anderen habe sich das beklagte Land im vorliegenden Rechtsstreit dafür entschieden, in den Klägern Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer zu sehen. Da die Kläger in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stünden, hätten sie auch Anspruch auf Beschäftigung.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen:

1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, das sich auf die Überprüfung des jeweils ersten Arbeitsvertrages beschränkt hat, kommt es für die Frage, ob die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mangels eines die Befristung sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam ist, nach der neueren Rechtsprechung des Senats (vgl. Senatsurteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) grundsätzlich auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Die bisherige gegenteilige Rechtsprechung (vgl. insbesondere Senatsurteil vom



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



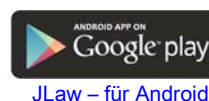
- 8 -

7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) hat der Senat in seinem Urteil vom 8. Mai 1985 (aa0) aufgegeben. Wollen die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis noch für eine bestimmte Zeit fortsetzen und schließen sie deshalb vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab, so bringen sie damit jedenfalls regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Prüfungsgegenstand sind daher die durch die Verträge vom 7. bzw. 9. März 1983 begründeten Arbeitsverhältnisse. Da die Kläger bei Abschluß der beiden zuletzt genannten Verträge keine Vorbehalte hinsichtlich einer etwaigen Unwirksamkeit der in den beiden ersten Arbeitsverträgen vom Oktober 1982 enthaltenen Befristungen gemacht haben, beschränkt sich die gerichtliche Befristungskontrolle auf die Verträge vom 7. bzw. 9. März 1983. Das angefochtene Urteil beruht auf der seitherigen Rechtsprechung des Senats. Das Landesarbeitsgericht hat daher bislang nicht geprüft, ob die in den beiden letzten Verträgen der Kläger vom 7. bzw. 9. März 1983 enthaltenen Befristungen wirksam sind. Nach der neueren Rechtsprechung kommt es aber auf diese Frage entscheidend an.

2. Dem Senat ist eine abschließende Entscheidung verwehrt, denn es sind noch tatsächliche Feststellungen erforderlich, ob die Befristungen in den Verträgen vom 7. bzw. 9. März 1983 aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sind. Da es auf die Wirksamkeit der in den Verträgen vom Oktober 1982 enthaltenen Befristungen auf 6 bzw. 5 1/2 Monate nach der neuen Rechtsprechung des Senats nicht ankommt, kann es dahinstehen, ob das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, diese Verträge unterlägen wegen objektiver Umgehung des § 72 Abs. 1 LPVG NRW einer gerichtlichen Befristungskontrolle. In dem erneuten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht folgendes zu berücksichtigen haben:



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



- 9 -

a) Gegen die Wirksamkeit der vertraglich vereinbarten Befristungen bestehen keine tarifrechtlichen Bedenken.

In den Arbeitsverträgen vom Oktober 1982, auf die sich die Verlängerungsverträge vom 7. bzw. 9. März 1983 beziehen, ist die Anwendung des BAT und der SR 2 y BAT vereinbart worden. Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2 y BAT ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Welche Ausdrucksweise dabei zu verwenden ist, ist nicht vorgeschrieben. Nach Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 SR 2 y BAT ist im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten weiterhin die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll. Die Bestimmungen der Nr. 2 SR 2 y BAT dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Die Regelung will einem Streit der Parteien vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war (vgl. BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 der Gründe; BAG 37, 283, 295 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 a der Gründe; BAG 42, 203, 210 f. = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 5 der Gründe; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Januar 1986, SR 2 y Nr. 2 Erl. 4, m.w.N.). Im Entscheidungsfall ist den Formvorschriften der Nr. 2 SR 2 y BAT jeweils entsprochen worden. In den ersten Arbeitsverträgen, auf die die Verlängerungsverträge insoweit verweisen, sind die Kläger jeweils ausdrücklich als "Zeitangestellte" eingestellt worden. Desweiteren ist in den Verlängerungsverträgen die Frist "bis zum 30. September 1983" angegeben worden, mit deren Ablauf die Arbeitsverhältnisse enden sollen. Den formellen Anforderungen der Nr. 2 SR 2 y BAT ist damit Genüge getan. Die weitere Angabe des Forschungsvorhabens, an dem die Kläger arbeiten sollten, macht diese nicht zu Angestellten, die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind. In den Verlängerungs-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

verträgen wird jeweils ausdrücklich bestimmt: "Im übrigen gelten die in der Fassung des Arbeitsvertrages vom ... vereinbarten Bedingungen weiter." Nach den ursprünglichen Verträgen waren die Kläger ausdrücklich als "Zeitangestellte" eingestellt, denn sie sollten nach Maßgabe dieser Verträge neben der Tätigkeit an dem Forschungsvorhaben auch andere Dienstleistungen in Lehre und Forschung erbringen; diese weitergehenden Aufgaben sind durch die Verlängerungsverträge unberührt geblieben. Die Formulierung "Grund und Dauer der Befristung ergeben sich aus ..." in den Verlängerungsverträgen gibt lediglich das Motiv der Vertragsverlängerung wieder, macht die Kläger jedoch nicht zu Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer.

b) Bei der Prüfung der Frage, ob ein sachlicher Grund für die Befristung der jeweils letzten Arbeitsverträge gegeben ist, wird das Landesarbeitsgericht von folgenden Grundsätzen auszugehen haben:

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 39, 38, BAG 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 68 und 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jeweils mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Falle hätte ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.



- 11 -

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits in seinem Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - (AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) die einer Einrichtung der öffentlichen Hand als Aufgabe zugewiesene Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter anerkannt. In dem zugrunde liegenden Fall ging es um einen auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrag, den ein Diplom-Physiker nach der Ablegung der Doktorprüfung mit einem Kernforschungszentrum der öffentlichen Hand abgeschlossen hatte. Dieses hatte neben dem Auftrag, Kernforschung und kerntechnische Entwicklung zu betreiben, auch die Förderung der praktischen Ausbildung des wissenschaftlichen und technischen Nachwuchses zur Aufgabe. Das Bundesarbeitsgericht hat die Befristung des Vertrages gebilligt und dazu ausgeführt, das beklagte Kernforschungszentrum erfülle die ihm obliegende Verpflichtung zur Nachwuchsförderung, wenn es den wissenschaftlichen Nachwuchs aufnehme und ihm dadurch Gelegenheit gebe, an seinen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben mitzuarbeiten; eine solche Mitarbeit sei geeignet, die im Studium erworbenen theoretischen Kenntnisse in die Praxis umzusetzen, und ver helfe dem Mitarbeiter dazu, eine Tätigkeit in Unternehmen der Wirtschaft mit entsprechender Fertigung aufzunehmen, ohne daß es darauf ankomme, welche Aufgabe im einzelnen der Mitarbeiter wahrnehme und ob diese innerhalb einer bestimmten Zeit erledigt werde. Eine solche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses lasse sich zeitlich nicht beliebig ausdehnen. Das beklagte Kernforschungszentrum könne sich wegen seines Auftrages im Interesse der Allgemeinheit nicht darauf beschränken, die Nachwuchsförderung nur gelegentlich zu betreiben, wenn in größeren zeitlichen Abständen wieder einmal ein für diesen Zweck eingerichteter Arbeitsplatz frei werde. Es müsse vielmehr darauf sehen, daß möglichst viele Hochschulabsolventen der in Betracht kommenden Fachrichtungen eingestellt und gefördert werden könnten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

Auch die wissenschaftlichen Hochschulen haben nach § 2 Abs. 3 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) vom 26. Januar 1976 (BGBl. I S. 185) und den entsprechenden Bestimmungen der Hochschulgesetze der Länder, hier nach § 3 Abs. 1 des Gesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen, die Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Daraus folgt allerdings nicht, daß jede Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer wissenschaftlichen Hochschule unter dem Gesichtspunkt der Nachwuchsförderung eine Befristung des Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigen könnte.

Wie der erkennende Senat in seinen Urteilen vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - und vom 30. September 1981 - 7 AZR 467/79 - (BAG 36, 171 und 235 = AP Nr. 60 und 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und im Anschluß hieran auch der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 6. Mai 1982 - 2 AZR 1037/79 - (BAG 38, 372 = AP Nr. 67 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ausgesprochen haben, sind Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich zum Zwecke der Weiterbildung als Typen zulässiger Zeitverträge anerkannt, wenn neben der Erfüllung von Dienstleistungsaufgaben die Gelegenheit zu einer wissenschaftlichen Qualifikation, wie etwa der Promotion, oder zu einer ähnlich qualifizierten speziellen Weiterbildung in Forschung und Lehre gegeben wird. Hierbei ist es unerheblich, ob die wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Universität ständig anfallen und ob der wissenschaftliche Mitarbeiter nach der Gestaltung seines Arbeitsvertrages in zeitlich bestimmtem oder prozentualem Umfang von den Dienstleistungen freigestellt wird. Die allgemeine Fort- und Weiterbildung, die mit nahezu jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Universität verbunden ist, reicht aber zur Rechtfertigung einer Befristung nicht aus. Es muß sich vielmehr um einen speziellen Fort- oder Weiterbildungszweck handeln. Diese Beschränkung auf einen speziellen Fort- und Weiterbildungszweck ist deswegen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 13 -

geboten, weil bei der allgemeinen Fort- und Weiterbildung die Berechtigung der jeweils vereinbarten Dauer, die aus dem sachlichen Grund abzuleiten ist, kaum nachprüfbar wäre.

Wenn nach diesen Entscheidungen ein spezieller Fort- und Weiterbildungszweck gefordert wird, so ist dies jedoch nicht dahin zu verstehen, als müßte das Arbeitsverhältnis des wissenschaftlichen Mitarbeiters der Erlangung einer bestimmten formalen wissenschaftlichen Qualifikation, beispielsweise einer Habilitation, dienen oder darauf angelegt sein, dem Mitarbeiter für eine bestimmte, von ihm bereits angestrebte spätere berufliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Hochschule gezielt das dazu nötige Spezialwissen zu verschaffen. Insbesondere sollten durch diese Entscheidungen die Grundsätze des oben zitierten Urteils des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - (AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Sachgrund für die Befristung nicht aufgegeben oder eingeschränkt werden. Dies erhellt schon daraus, daß die genannten Entscheidungen sich ausdrücklich auch auf dieses Urteil berufen. Mit dem geforderten speziellen Fort- und Weiterbildungszweck sollte vielmehr der Gegensatz zu der mit nahezu jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule verbundenen allgemeinen Fort- und Weiterbildung gekennzeichnet werden. Das zeigen auch die zugrunde liegenden Fallgestaltungen.

Das Senatsurteil vom 19. August 1981 (aaO), das erstmals einen speziellen Fort- und Weiterbildungszweck verlangte, betraf einen wissenschaftlichen Mitarbeiter, der aufgrund mehrerer befristeter Verträge insgesamt über neun Jahre lang in einem Universitätsseminar beschäftigt war und dort hauptsächlich Tätigkeiten im Rahmen der Geschäftsführung und der Verwaltung der Seminarbibliothek verrichtete. Das Urteil des Zweiten Senats vom 6. Mai 1982 (aaO), das die im Urteil des erkennenden Senats vom 19. August 1981



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

aufgestellten Grundsätze übernahm, betraf eine an einer pädagogischen Hochschule beschäftigte Lektorin, deren Tätigkeit im Unterricht der Didaktik der englischen Sprache bestand und - wie in dem Urteil betont wird - eindeutig nicht auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung und Weiterbildung lag. Es ging mithin bei diesen Entscheidungen um die Abgrenzung von Tätigkeiten, die sich ihrer Art nach in besonderer Weise zur wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung eignen und damit - wie etwa die Mitarbeit in der wissenschaftlichen Forschung - auch der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen können, von solchen Dienstleistungen, die nicht in diesem Sinne einen besonderen Fort- und Weiterbildungswert haben, bei denen sich vielmehr eine Fort- und Weiterbildung lediglich als Nebeneffekt ergeben kann und damit jedenfalls eine nur untergeordnete Rolle spielt.

Eine von vornherein auf eine bestimmte formale wissenschaftliche Qualifikation ausgerichtete Tätigkeit ist für den Befristungsgrund der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung nicht zu verlangen. Das hat der Senat bereits in seinem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 12. Februar 1986 - 7 AZR 482/84 - entschieden. Es genügt, wenn dem wissenschaftlichen Mitarbeiter aufgrund seiner vertraglichen Tätigkeit, insbesondere auch aufgrund seiner Mitarbeit an Forschungsprojekten eines Hochschullehrers, eine vertiefte Beschäftigung mit wissenschaftlichen Fragestellungen, Arbeitsweisen und Methoden ermöglicht wird und er sich dadurch über die im Studium bereits erworbenen Kenntnisse hinaus wissenschaftlich weiterbilden kann. Häufig ergibt sich für den wissenschaftlichen Mitarbeiter erst während und aufgrund einer solchen praktischen wissenschaftlichen Tätigkeit, wo seine besonderen Fähigkeiten und Neigungen liegen, ob er seinen beruflichen Weg innerhalb der Hochschule als Hochschullehrer suchen und deshalb seine Habilitation anstreben soll oder ob er sich für eine seiner wissenschaftlichen Qualifikation entsprechende Berufstätigkeit

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



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 15 -

außerhalb der Hochschule entscheiden soll. Wissenschaftliche Nachwuchsförderung findet auch statt, wenn dem jungen wissenschaftlichen Mitarbeiter Gelegenheit gegeben wird, sich für eine begrenzte Zeit wissenschaftlich zu betätigen, und es seiner eigenen Verantwortung überlassen wird, was er aus diesem Angebot macht und wie er die dadurch erworbene wissenschaftliche Qualifikation später beruflich nutzen will.

bb) Gegenstand der Beschäftigung der Kläger waren neben allgemeinen Verwaltungs- und Lehraufgaben entsprechend ihren Arbeitsverträgen auch die Arbeit bzw. Mitarbeit an den Forschungsvorhaben "Rückmeldungsprozesse im Bereich der visceralen Wahrnehmung: Vergleich von analogem und digitalem Feedback" bzw. "Das Problem der Synthese in der Wahrnehmungspsychologie". Nach den Bekundungen der Zeugen Prof. Dr. T und Prof. Dr. R handelte es sich dabei um Themen, die in Absprache mit den Klägern im Hinblick auf ihre bisherige Arbeit gewählt wurden. Unschädlich ist, daß es sich bei diesen Themen um Fragestellungen gehandelt hat, an denen auch "ein ganzes Leben lang geforscht" werden könnte; nach den Bekundungen der Zeugen waren begrenzte Fragestellungen innerhalb der Themen möglich. Für das beklagte Land entsteht ferner nicht dadurch ein rechtlicher Nachteil, daß mit der Beschäftigung der Kläger ebenfalls eine "Zwischenlösung" angestrebt wurde und jene auch für eine Übergangszeit Lehr- und Verwaltungsaufgaben wahrnehmen sollten. Den Klägern wurde der Zugang zu den Institutseinrichtungen eingeräumt, und sie konnten damit ihren wissenschaftlichen Interessen nachgehen. Der Vortrag der Kläger, sie hätten keinerlei Gelegenheit zu eigener Forschungstätigkeit gehabt, ist nicht nachvollziehbar. Die Kläger sind lediglich teilzeitbeschäftigt gewesen, der Zugang zu den Institutseinrichtungen hat jedoch für sie auch außerhalb der Arbeitszeit bestanden. Darüber hinaus ist die von ihnen behauptete Betreuung studentischer Arbeitsgruppen, die nach ihrem eigenen Vortrag 80 % ihrer Tätigkeit betrug,

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 16 -

zumindest in der vorlesungsfreien Zeit entfallen. Einzu-
räumen ist, daß das mangelnde Interesse des Instituts
an der Forschungstätigkeit der Kläger deren wissenschaft-
liche Arbeit nicht gerade förderte; bei den Klägern han-
delte es sich jedoch um examinierte Akademiker, die grund-
sätzlich zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit in der
Lage sein sollten. Ihre Beschäftigung in einem Teilzeit-
arbeitsverhältnis, das ihnen die Möglichkeit zu eigener
wissenschaftlicher Arbeit gewährt haben mag, prägte die
Arbeitsverhältnisse derart, daß sie nicht als Lebensauf-
gabe angesehen werden können und damit die zeitliche Be-
grenzung in sich tragen, wenn - dies ist allerdings unter
den Parteien streitig - diese Tätigkeit tatsächlich der
qualifizierten Weiterbildung der Kläger gedient hat i.S.
der vorangegangenen grundsätzlichen Ausführungen des Senats
im Urteil vom 12. Februar 1986, aaO. Hierzu bedarf es noch
entsprechender Tatsachenfeststellungen durch das Landes-
arbeitsgericht.

Die vereinbarte Dauer von sechs Monaten dürfte noch
angemessen sein, da die Förderung einer formalen wissen-
schaftlichen Qualifikation mit der Tätigkeit im Institut
von keiner der Vertragsparteien angestrebt worden ist und
die Kläger vorher bereits sechs Monate mit ähnlichen Arbeiten
beschäftigt worden sind.

cc) Schließlich kann als Befristungsgrund auch die Absicht
in Betracht kommen, eine Stelle offenzuhalten, bis ein er-
wünschter und qualifizierter anderer Arbeitnehmer zur Ver-
fügung steht. Insoweit wird verwiesen auf die Entscheidung
des Senats vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63
zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und auf die Ent-
scheidung vom 17. Februar 1983 - BAG 41, 391 = AP Nr. 14
zu § 15 KSchG 1969 und auf das Urteil des Senats vom
6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Be-
fristeter Arbeitsvertrag. Bei Bejahung dieses Befristungs-
grundes bedürfte es noch der Prüfung, ob die vereinbarte
Dauer angemessen ist.

