

Aktenzeichen: 7 AZR 88/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 27. März 1987

- 7 AZR 88/86 -

I. Arbeitsgericht
Oldenburg

Urteil vom 26. Juli 1984
- 3 Ca 1212/84 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 2. Dezember 1985
- 7 Sa 136/84 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag z. Förderung d. Promotion

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

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 88/86

7 Sa 136/84 Niedersachsen

Verkündet am
27. März 1987

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Urteil

Amtssinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. März 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner und Schmalz für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 2. Dezember 1985 - 7 Sa 136/84 - aufgehoben.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Oldenburg vom 26. Juli 1984 - 3 Ca 1212/84 - abgeändert und die Klage abgewiesen.

Der Kläger 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 :

Der Kläger, der bereits in den Jahren 1974 bis 1977 während seines Studiums und im unmittelbaren Anschluß daran zeitweise als teilzeitbeschäftigte wissenschaftliche Hilfskraft bzw. als Verwaltungsangestellter an der Universität O tätig gewesen war, wurde durch "Privatarbeitsvertrag" vom 2. Mai 1978 für die Zeit vom 1. Mai 1978 bis 30. April 1980 von Prof. Dr. K -

, dem Leiter der Arbeitsgruppe "Geo-Mikrobiologie" im Fachbereich Biologie der Universität O , als wissenschaftlicher Mitarbeiter für das Vorhaben "Stickstoffixierung im Solar Lake" eingestellt. Es handelte sich um ein von der Deutschen Forschungsgemeinschaft drittmittelfinanziertes Forschungsvorhaben, das auf zwei Jahre begrenzt war.

Seit 1978 arbeitete der Kläger unter Prof. Dr. K als Doktorvater an seiner Dissertation, deren vorläufiges Thema "Stickstoffixierung in rezenten Sedimenten des Litorals von Mellum/Nordsee" ihm antragsgemäß vom Vorsitzenden des Promotionsausschusses der Universität O mit Schreiben vom 7. Juli 1978 mitgeteilt worden war. Die Dauer des Promotionsverfahrens war damals mit vier Jahren angenommen worden.

Mit Arbeitsvertrag vom 10. Mai 1980 wurde der Kläger vom



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



beklagten Land im Fachbereich Biologie der Universität O
für die Zeit vom 1. Mai 1980 bis 30. April 1982 als Zeitan-
gestellter eingestellt. Im Arbeitsvertrag wurde eine Probezeit ge-
mäß § 5 BAT vereinbart und u.a. folgendes bestimmt:

"Dem Angestellten obliegen in der Regel folgende
Tätigkeiten:
Aufgaben der Stelle eines Wissenschaftlichen Mit-
arbeiters für "Geo-Mikrobiologie".

Es besteht Einvernehmen darüber, daß Herr R
auf der Stelle geführt wird, die im Haushaltsplan
für die zeitliche befristete Beschäftigung von
wiss. Mitarbeitern zur Förderung des wissen-
schaftlichen Nachwuchses (§ 2 Abs. NHG) ausge-
bracht ist und daß seine Beschäftigung auch sei-
ner wissenschaftlichen Weiterbildung dient."

Im Mai 1981 entstand ein Brand in der Universität O
bei dem die bis dahin gesammelten Arbeitsergebnisse (Proben, Un-
terlagen) des Klägers verloren gingen. Mit Schreiben vom 8. De-
zember 1981 bat daher der Kläger um eine zweijährige Verlängerung
seines Arbeitsvertrages "auf der Grundlage der Verpflichtung zur
wissenschaftlichen Weiterqualifikation", da der durch den Brand
verursachte Zeitverlust für die Wiederbeschaffung von Gerät und
die Erarbeitung gleichwertiger Ergebnisse etwa 24 Monate betrage.
Am 25. März 1982 antwortete die Universität dem Kläger:

"Entsprechend Ihrem vorerwähnten Antrag bin ich
grundsätzlich bereit, Ihr Arbeitsverhältnis über
den 30. April 1982 hinaus um 2 Jahre zu ver-
längern. Dies insbesondere deshalb, weil Ihnen
durch den Brand im Großraumlabor (AVZ) ein nicht
unerheblicher Teil Ihrer Arbeitsunterlagen ver-
nichtet wurde.

Eine Verlängerung Ihres Arbeitsverhältnisses um 2
Jahre setzt jedoch voraus, daß auch eine entspre-



chende Planstelle vorhanden ist. Nach dem heutigen Stand kann eine Planstelle nur bis zum 31. März 1983 zur Verfügung gestellt werden. Dies bedeutet praktisch, daß jetzt nur eine Verlängerung Ihres Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 1. Mai 1982 bis 31. März 1983 erfolgen kann. Zur Unterzeichnung des entsprechenden Vertrages wollen Sie bitte am 31. März 1982, 9 Uhr, in der Personalabteilung, Zimmer 28, vorsprechen.

Die Frage, ob der Stellenplan auch noch eine Verlängerung für den restlichen Zeitraum (1. April 1982 bis 30. April 1984) zuläßt, kann von mir frühestens gegen Ende dieses Jahres beantwortet werden. Ich werde bemüht sein, Ihnen das Ergebnis möglichst rechtzeitig mitzuteilen."

Mit Nachtrag Nr. 1 vom 30. März 1982 zum Arbeitsvertrag wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers bis 31. März 1983 verlängert. Im Anschluß an den Arbeitsvertrag heißt es:

"Es besteht Einvernehmen darüber, daß diese Verlängerung ausschließlich deswegen zustande kommt, weil die wissenschaftl. Arbeitsunterlagen des Arbeitnehmers anläßlich des Brandes im Großraumlabor vernichtet wurden.

Weitergehende Ansprüche, insbesondere in Bezug auf eine Dauerbeschäftigung, können aus diesem Nachtrag nicht abgeleitet werden."

Durch Nachtrag Nr. 2 vom 24. März 1983 zum Arbeitsvertrag wurde das Arbeitsverhältnis bis zum 30. April 1984 verlängert. In diesem Nachtrag heißt es weiter:

"Sachlicher Grund für die Befristung ist die auf der Rückseite aufgeführte Nebenabrede (war bereits Nebenabrede im Nachtrag Nr. 1)."

Auf der Rückseite des Nachtrags Nr. 2 befinden sich dieselben Sätze wie im Anschluß an den Nachtrag Nr. 1.



Nachdem der Kläger im Februar 1984 die Auffassung vertreten hatte, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum beklagten Land zu stehen, schrieb der Kanzler der Universität O dem Kläger am 16. März 1984 u.a.:

"Verwundert bin ich über Ihre Auffassung, daß das bestehende Arbeitsverhältnis ein unbefristetes sein soll. Dies insbesondere auch deshalb, weil Sie mit Schreiben vom 8. Dezember 1981 eine Verlängerung Ihres Arbeitsvertrages vom 10. Mai 1980 um weitere 2 Jahre beantragt hatten. Dieser Antrag, dem im übrigen auch entsprochen wurde, ist ein eindeutiges Indiz dafür, daß die Befristung Ihres Arbeitsverhältnisses von Ihnen sowohl in Bezug auf die Vertragsdauer, als auch in Bezug auf den sachlichen Grund der Befristung als rechtmäßig anerkannt worden ist. Mit der jetzt geäußerten Auffassung setzen Sie sich in Widerspruch zu Ihrem eigenen vorangegangenen Verhalten.

Darüber hinaus ist Ihnen bekannt, daß Sie auf einer Stelle geführt werden, die laut Stellenplan der zeitlich befristeten Beschäftigung zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterqualifikation mit dem Ziel der Promotion dient. Inwieweit dieser Sachverhalt im Rahmen der von Ihnen angedeuteten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts relevant ist, bedarf jedenfalls zunächst keiner weiteren Erörterung.

Unstreitig ist, daß von mir alleine wegen dieser Tatsache entsprechend dem Erlaß des Niedersächsischen Ministers für Wissenschaft und Kunst vom 16. August 1983, Az.: Z 43-03 220/37.1 (44), gegebenenfalls eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werden muß.

Nach Nr. 7 Abs. 1 SR 2 y BAT endet das Arbeitsverhältnis eines Zeitangestellten mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist. Dies ist bei Ihnen laut Nachtrag Nr. 2 vom 24. März 1983 zum Arbeitsvertrag vom 10. Mai 1980 der 30. April 1984. Die erforderlichen Maßnahmen zur Wiederbesetzung der Stelle sind von mir bereits eingeleitet worden."

Mit seiner am 21. Mai 1984 erhobenen Klage hat der Kläger die Ansicht vertreten, die Befristung seines Arbeitsvertrages zum 30. April 1984 sei unwirksam. Insbesondere könne sich die Universität auf sein Promotionsvorhaben nicht stützen, denn ihm sei



ein endgültiges Promotionsthema gemäß § 5 Abs. 2 der vorläufigen Promotionsordnung der Universität O bis heute nicht mitgeteilt worden. Auch sei er durch Prof. Dr. K in seiner Promotionstätigkeit behindert worden. Andere Befristungsgründe seien nicht gegeben, da nach der Stellenbeschreibung die Stelle des Klägers zu 60 % der wissenschaftlichen Forschung dienen solle. Überdies sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 625 BGB zustande gekommen, da der Kläger mit Wissen seiner Vorgesetzten bis 17. Mai 1984 Dienstaufgaben wahrgenommen habe.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen Kläger und Beklagtem nicht durch Zeitablauf am 30. April 1984 beendet worden ist,

hilfsweise,
den Beklagten zu verpflichten, einen neuen Arbeitsvertrag mit dem Kläger zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 10. Mai 1980 abzuschließen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat sich im wesentlichen darauf berufen, die befristeten Arbeitsverträge seien zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterqualifikation des Klägers mit dem Ziel der Promotion abgeschlossen worden. Der Vertrag vom 10. Mai 1980 sei auf zwei Jahre befristet worden, weil der Kläger bereits seit 1978 an seinem Promotionsvorhaben gearbeitet habe und nach der seinerzeitigen Prognose nach Ablauf von insgesamt vier Jahren das Promotionsvorhaben hätte abschließen müssen. Wegen des Brandes in der Universität habe dann das Arbeitsverhältnis auf Bitten des Klägers



um zwei Jahre verlängert werden sollen. Zunächst habe jedoch nur eine bis zum 31. März 1983 vom Fachbereich 1 ausgeliehene Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten (Besoldungsgruppe A 13) zur Verfügung gestanden, die ab 31. März 1980 wieder dringend vom Fachbereich 1 zur Ernennung eines schwerbehinderten Beamten zum Hochschulassistenten benötigt worden sei. Daher sei der Vertrag des Klägers zunächst nur bis zum 31. März 1983 verlängert worden; erst später habe sich die Möglichkeit ergeben, den Kläger bis zum 30. April 1984 auf der freien Planstelle eines Professors (Besoldungsgruppe C 3) zu beschäftigen.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Klägers stattgegeben, da die Befristung bis zum 31. März 1983 hinsichtlich der Dauer der Befristung nicht sachlich gerechtfertigt gewesen sei. Die Universität habe dem Verlängerungsantrag des Klägers um zwei Jahre bereits grundsätzlich durch Schreiben vom 25. März 1982 zugestimmt. Damals habe bereits festgestanden, daß eine Verlängerung um nur ein Jahr nicht ausreichend sein würde, um die Promotion des Klägers zum Abschluß zu bringen. Die Befristungsdauer bis zum 31. März 1983 habe damit auf haushaltsrechtlichen Erwägungen beruht; das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes habe aber keinen unmittelbaren Einfluß auf das Arbeitsverhältnis.

Mit im wesentlichen gleichartigen Erwägungen hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Antrag auf Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Urteile der Vorinstanzen und zur Abweisung der Klage, denn das Arbeitsverhältnis hat durch rechtswirksame Befristung mit Ablauf des 30. April 1984 geendet.

I. Gegenstand der Prüfung, ob der Kläger zum beklagten Land in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, ist lediglich der letzte zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 24. März 1983. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Urteil vom 8. Mai 1985 (- 7 AZR 191/84 - AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) kommt es für die Frage, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses mangels eines die Befristung sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Denn 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, so bringen sie damit jedenfalls regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll.

Hiervon ist auch im Entscheidungsfalle auszugehen, da Anhaltspunkte für einen gegenteiligen Parteiwillen nicht vorliegen. Ein Vorbehalt, ein etwa bereits bestehendes unbefristetes Arbeitsverhältnis solle neben dem Vertrag vom 24. März 1983 wei-



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



terbestehen, ist ersichtlich nicht erklärt worden.

II. Dieser letzte Arbeitsvertrag vom 24. März 1983 war rechtswirksam befristet worden. Denn mit ihm verfolgte das beklagte Land den Zweck, die Förderung des Promotionsverfahrens des Klägers auch noch auf das zweite Jahr der vom Kläger beantragten zweijährigen Vertragsverlängerung zu erstrecken.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt im Hochschulbereich ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages vor, wenn durch ihn dem Arbeitnehmer neben der Erfüllung seiner Dienstaufgaben - mag es sich auch um ständig anfallende Arbeiten handeln - die Gelegenheit zu einer speziellen wissenschaftlichen Qualifikation (wie etwa einer Promotion) gegeben werden soll (vgl. Urteile vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - BAGE 36, 171 = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vom 30. September 1981 - 7 AZR 467/79 - BAGE 36, 235 = AP Nr. 62, aaO; vom 6. Mai 1982 - 2 AZR 1037/79 - BAGE 38, 372 = AP Nr. 67, aaO; vom 11. Dezember 1985 - 7 AZR 329/84 - AP Nr. 100, aaO, jeweils m.w.N.). Für diesen Befristungsgrund ist nicht erforderlich, daß der Arbeitnehmer für die Arbeit an seiner Promotion in zeitlich oder prozentual bestimmtem Umfang von der Dienstleistung freigestellt wird. Auch braucht die Promotionsförderung nicht der ausschließliche Zweck des Arbeitsverhältnisses zu sein. Dieser Zweck braucht vielmehr für den Vertragsabschluß lediglich mitentscheidend gewesen zu sein; es darf sich nicht nur um einen untergeordneten Nebenzweck gehandelt haben (vgl. insbesondere BAG Urteil vom 11. Dezember



1985 - 7 AZR 329/84 - aaO).

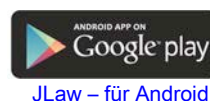
Im Entscheidungsfall kann kein Zweifel daran bestehen, daß die Förderung des Promotionsvorhabens des Klägers für den Abschluß des (letzten) Arbeitsvertrages vom 24. März 1983 (Nachtrag Nr. 2 zum Arbeitsvertrag vom 10. Mai 1980) zumindest mitentscheidend war. Zum Vertragsabschluß kam es nur, weil das beklagte Land dem Kläger auch noch das zweite Jahr der von ihm für die Fertigstellung seiner Dissertation erbetenen zweijährigen Vertragsverlängerung, die zunächst nur für ein Jahr möglich gewesen war, zugestehen wollte.

Der Vertragszweck brauchte im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich genannt zu werden; es genügte, daß er auf der Grundlage der den Parteien bei Vertragsabschluß erkennbaren Umstände im Arbeitsvertrag hinreichenden Niederschlag gefunden hat. Im Nachtrag Nr. 2 vom 24. März 1983 ist auf die Nebenabrede im Nachtrag Nr. 1 vom 30. März 1982 Bezug genommen worden; in dieser war die Verlängerung des Arbeitsvertrages wegen des Brandes im Großraumlabor als Vertragszweck angegeben worden. Da dieser Brand auch nach den vom Kläger abgegebenen Erklärungen nur im Hinblick auf das Promotionsvorhaben für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sein konnte, ist mithin auch die Nebenabrede im Nachtrag vom 24. März 1983 nur dahin zu verstehen, daß die Vertragsverlängerung das Promotionsvorhaben des Klägers fördern sollte.

2. Auch die gewählte Dauer dieser Vertragsverlängerung gibt keinen Anhaltspunkt dafür, daß der angegebene Befristungsgrund



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



lediglich vorgeschoben war.

Im Jahre 1978 war das Promotionsvorhaben des Klägers auf vier Jahre prognostiziert worden. Unter Hinzurechnung des durch den Brand entstandenen zweijährigen Zeitverlustes lief mithin die vom Kläger erstrebte und vom beklagten Land ins Auge gefaßte vierjährige Förderungsdauer im Laufe des Jahres 1984 ab.

III. Der Kläger befindet sich auch nicht gemäß § 625 BGB in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum beklagten Land. Er hat schon nicht vorgetragen, daß er mit Wissen der für einen Vertragsabschluß zuständigen Stellen der Universität seine Tätigkeit über den 30. April 1984 hinaus fortgesetzt habe. Er hat lediglich die Kenntnis seiner Vorgesetzten von der Weiterarbeit behauptet; diese sind jedoch nicht Vertreter des beklagten Landes in Personalangelegenheiten.

IV. Hat mithin das Arbeitsverhältnis des Klägers durch rechtswirksame Befristung zum 30. April 1984 geendet, so ist auch keine Rechtsgrundlage für den Hilfsantrag des Klägers ersichtlich, das beklagte Land zu verpflichten, mit dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag abzuschließen. Auch der Kläger hat nicht einmal vorgetragen, worauf sich ein solcher Anspruch stützen soll.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

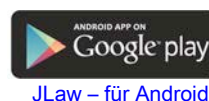
Dr. Steckhan

Wagner

Schmalz



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)