

Aktenzeichen: 7 AZR 98/89

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 31. Januar 1990
- 7 AZR 98/89 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 11. Mai 1988
- 6 Ca 116/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 1. Dezember 1988
- 9 Sa 1134/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Drittmittelvertrag nach Hochschulrahmengesetz

Gesetz: Hochschulrahmengesetz - HRG - § 57 b Abs. 2 Nr. 4, Abs. 5,
§ 57 c Abs. 2, § 25 Abs. 1

Leitsatz:

K e i n e

Hinweise des Senats:

vgl. hierzu das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des
Senats vom 31. Januar 1990 - 7 AZR 125/89 -.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 98/89

9 Sa 1134/88 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
31. Januar 1990

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Januar 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Kordus für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 1. Dezember 1988 - 9 Sa 1134/88 - aufgehoben.

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 11. Mai 1988 - 6 Ca 116/88 - abgeändert.

Die Klage wird 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 :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses nach dem Hochschulrahmengesetz - HRG -.

Der 1945 geborene Kläger ist diplomierter Ingenieur im Fach Elektrotechnik. Seit dem 15. Januar 1981 war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität H des beklagten Landes beschäftigt, und zwar zunächst aufgrund eines bis zum 31. Dezember 1982 befristeten Arbeitsvertrages für das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierte Forschungsvorhaben "Teilprojekt C 4 beim Sonderforschungsbereich 79, Wasserforschung im Küstenbereich" (SFB 79). Im Anschluß hieran schlossen die Parteien einen bis zum 31. Dezember 1985 befristeten Arbeitsvertrag über die Fortsetzung der Beschäftigung des Klägers als wissen-



schaftlicher Mitarbeiter an der Universität H . Vor dem Auslaufen dieses Vertrages schlossen die Parteien schließlich am 12. Dezember 1985 erneut einen auf drei Jahre bis zum 31. Dezember 1988 befristeten schriftlichen Arbeitsvertrag über einen weiteren Einsatz des Klägers als wissenschaftlicher Mitarbeiter an derselben Universität. In diesem letzten Arbeitsvertrag heißt es:

" § 1

Der sachliche Grund für die Befristung dieses Arbeitsvertrages ist:

() § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG: ...

() § 57 b Abs. 2 Nr. 2 HRG: ...

() § 57 b Abs. 2 Nr. 3 HRG: ...

(X) § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG:
Der Mitarbeiter wird überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt.

() § 57 b Abs. 2 Nr. 5 HRG: ...

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gilt im übrigen der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und die diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträge nach Maßgabe des § 57a HRG.

...."

Der Kläger wurde während der Dauer der beiden letzten Arbeitsverträge im Sonderforschungsbereich 205 (SFB 205) eingesetzt. Das Teilprojekt A 1 des SFB 205 lief in den Jahren 1983 bis 1985 und 1986 bis 1988. Mit ihm wurde das vorherige Teilprojekt C 4 des im vormaligen SFB 79 begonnenen Forschungsprogramms fortgeführt. Die Finanzierung erfolgte für die Zeit vom 1. Januar 1983 bis 31. Dezember 1985 und dann wiederum vom 1. Januar 1986



bis 31. Dezember 1988 durch die DFG. Der SFB 205 betreibt Grundlagenforschung für den Küstenschutz, für Häfen und für Seeschiff-fahrtswege, wobei Seegangsuntersuchungen in der gemeinsamen zentralen Einrichtung "Großer Wellenkanal" der Universität H und der Technischen Universität B den Schwerpunkt bilden.

Mit seiner am 3. März 1988 eingereichten Klage begehrt der Kläger die Feststellung, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1988 hinaus fortbesteht.

Er hat geltend gemacht, die Befristung seines Arbeitsvertrages sei unwirksam. Seine Tätigkeiten seien auf Dauer angelegt. Es bestehe deshalb keine sachliche Rechtfertigung für die Zuordnung der Finanzierung seines Arbeitsplatzes zum Bereich der DFG. Die Stelle könne ebenso aus dem Planstellenbereich der Universität H abgedeckt werden. Er sei deshalb kein wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne des § 53 HRG, so daß nach § 57 a HRG die Befristungsregelungen des HRG nicht einschlägig seien. Die Befristung sei auch deswegen unwirksam, weil die Höchstgrenze des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG von fünf Jahren für mehrere befristete Arbeitsverträge überschritten worden sei. Zur Dauer seines letzten befristeten Arbeitsvertrages von drei Jahren sei mindestens die Dauer des vorhergehenden befristeten Arbeitsvertrages von ebenfalls drei Jahren hinzuzurechnen. Beide Verträge stützten sich auf denselben Befristungsgrund, nämlich die Drittmittelfinanzierung, wie sie in § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG aufgeführt sei.



- 5 -

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1988 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat entgegnet, der Kläger sei wissenschaftlicher Angestellter im Sinne des § 53 HRG. Die Befristung des letzten maßgeblichen Arbeitsvertrages sei nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG wirksam, denn der Kläger sei im Drittmittelprojekt des SFB 205 angestellt und dementsprechend vergütet und beschäftigt worden. Die Zeiten der früheren Arbeitsverhältnisse des Klägers seien auf die Dauer der Befristung im Rahmen der Höchstgrenze nicht anzurechnen. Das HRG regle nur die Anrechnung solcher Verträge, die nach dem 25. Juni 1985 geschlossen worden seien. Dies ordne § 57 f HRG an.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger 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 des beklagten Landes ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile und zur Abweisung der Klage. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat infolge der im Arbeitsvertrag vom 12. Dezember 1985 vereinbarten Befristung mit dem 31. Dezember 1988 sein Ende gefunden. Diese auf § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG gestützte Befristung ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts rechtswirksam.

I.1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages der Parteien vom 12. Dezember 1985 der gerichtlichen Kontrolle unterliegt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Ob die vorangegangenen Verträge wirksam befristet waren, ist grundsätzlich unerheblich. Durch den vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Will der Arbeitnehmer dieses Ergebnis vermeiden und sich seine Rechte aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Arbeitsvertrages sichern, so muß er mit dem Arbeitgeber einen entsprechenden Vorbehalt des Inhaltes vereinbaren, daß der neue befristete Vertrag nur gelten soll, wenn die Parteien nicht schon aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen (vgl. BAGE 49, 73, 79, 80;



BAGE 50, 298, 307; BAGE 51, 319, 323, 324 = AP Nr. 97, 100 und 103 zu § 620 BGB befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule). Ein solcher Vorbehalt ist hier nicht vereinbart worden.

2. Ebenso zutreffend ist das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß der Kläger wissenschaftlicher Angestellter im Sinne der §§ 53, 57 a Satz 1 HRG war, so daß die Befristung seines letzten Arbeitsvertrages mit dem beklagten Land auf die Bestimmungen der §§ 57 a bis 57 f HRG gestützt werden kann, die durch Art. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I, 1065 f.) als unmittelbar geltendes Recht (§ 72 HRG) in das Hochschulrahmengesetz eingefügt worden sind. Nach § 53 Abs. 1 HRG sind "wissenschaftliche Mitarbeiter die den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten zugeordnete Beamte und Angestellte, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen". Diese Voraussetzungen sind beim Kläger erfüllt. Er war in dem Sonderforschungsbereich 205 zur Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen eingesetzt. Seine Auffassung, kein wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne des § 53 HRG zu sein, weil seine Aufgaben auch durch einen unbefristet eingestellten Arbeitnehmer hätten erledigt werden können, findet im geltenden Recht keine Stütze. Die rechtliche Qualifizierung als wissenschaftlicher Mitarbeiter hängt nicht davon ab, ob der Arbeitnehmer befristet oder unbefristet eingestellt wird oder einzustellen wäre, sondern davon, ob ihm wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Das aber war beim Kläger der Fall.



II.1. Für die Befristung des letzten Arbeitsvertrags der Parteien vom 12. Dezember 1985 hat ein sachlicher Grund nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG bestanden. Hiernach liegt ein sachlicher Grund auch vor, wenn der wissenschaftliche Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Der Kläger wurde im von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Sonderforschungsbereich 205 als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt und nicht nur überwiegend, sondern sogar vollständig aus Mitteln der DFG und damit aus Mitteln Dritter vergütet.

2. Die Berufung auf den Befristungsgrund der Drittmittelfinanzierung im Sinne des § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG ist dem beklagten Land nicht gemäß § 57 b Abs. 5 HRG verwehrt. Nach dieser Bestimmung ist der Grund für die Befristung nach Absatz 2 bis 4 des § 57 b HRG im Arbeitsvertrag anzugeben; ist der Grund nicht angegeben, kann die Rechtfertigung der Befristung nicht auf die Absätze 2 bis 4 der genannten Vorschrift gestützt werden. Im vorliegenden Falle ist im Arbeitsvertrag der Parteien vom 12. Dezember 1985 als sachlicher Grund für die Befristung unter Hinweis auf § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG angegeben, daß der Kläger überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Damit sind die Anforderungen des § 57 b Abs. 5 HRG erfüllt. Hierzu genügt die Angabe, auf welchen der gesetzlichen Befristungstatbestände die Befristung des Arbeitsvertrages gestützt werden soll. Eine nähere Konkretisierung des im Einzelfall maßgeblichen Befristungsgrundes verlangt das Gesetz weder ausdrücklich noch nach seinem Sinn und Zweck.



Sinn und Zweck des § 57 b Abs. 5 HRG ergeben sich aus der Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift. Schon der Regierungsentwurf enthielt nach der Aufzählung der Befristungsgründe mit ihren Tatbestandsmerkmalen in § 57 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 HRG in Satz 2 dieser Bestimmung das Gebot, den Grund der Befristung im Arbeitsvertrag anzugeben (BR-Drucks. 402/84, S. 2 = BT-Drucks. 10/2283, S. 4). Zur Begründung hieß es dazu, die Vertragsparteien sollten selbst festlegen, ob der Vertrag auf einem (oder mehreren) der in Satz 1 geregelten Tatbestände oder auf den daneben weiterhin geltenden, von der Rechtsprechung entwickelten Zulässigkeitsgründen beruhen soll; damit werde zwischen den Vertragsparteien Klarheit darüber geschaffen, ob die vom Gesetz für Arbeitsverträge nach Satz 1 Nr. 1 bis 5 angeordneten besonderen Rechtsfolgen eintreten sollen oder nicht (BR-Drucks. 402/84, S. 21 = BT-Drucks. 10/2283, S. 11). Soll aber durch die vorgeschriebene Angabe des Grundes der Befristung im Arbeitsvertrag nur bezweckt werden, daß die Vertragsparteien von vornherein Klarheit darüber schaffen, ob zur Rechtfertigung der Befristung ihres Arbeitsvertrages einer der in den Absätzen 2 bis 4 des § 57 b HRG besonders normierten Befristungsgründe mit den daran anknüpfenden besonderen Rechtsfolgen in Anspruch genommen werden soll, so genügt hierzu die Bezeichnung des einschlägigen gesetzlichen Tatbestandes; einer konkreten Angabe des Befristungsgrundes bedarf es dazu nicht.

3. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Befristung des letzten Arbeitsvertrages der Parteien auch nicht wegen Überschreitung der zulässigen Befristungshöchstgrenze rechtsunwirksam.



Gemäß § 57 c Abs. 2 Satz 1 HRG kann ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Der letzte Arbeitsvertrag der Parteien wurde am 12. Dezember 1985 für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen. Er hält sich damit im Rahmen der gesetzlichen Befristungshöchstgrenze.

Gemäß § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG dürfen jedoch auch mehrere befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG bei derselben Hochschule die fünfjährige Befristungshöchstgrenze insgesamt nicht überschreiten. Da der Kläger bereits aufgrund früherer befristeter Arbeitsverträge seit dem 15. Januar 1981 als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei derselben Hochschule, der Universität H , beschäftigt war, wäre mit dem letzten, auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrag vom 12. Dezember 1985 die fünfjährige Befristungshöchstgrenze überschritten, wenn die früheren Arbeitsverträge, die sämtlich noch vor dem Inkrafttreten des die §§ 57 a bis 57 f in das Hochschulrahmengesetz einfügenden Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I, S. 1065) abgeschlossen wurden, auf die fünfjährige Höchstgrenze anzurechnen wären.

Im Schrifttum wird die Anrechnung solcher Altverträge überwiegend befürwortet (KR-Weller, 3. Aufl., § 57 f HRG Rz 5; Reich, HRG, 3. Aufl., § 57 c Rz 5 a. E. und § 57 f Rz 1; Nagel, Fristverträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, § 57 f HRG Rz 5; Otte, NZA 1988, 830; Miller, PersV 1986, 11, 16, 17). Gegen



die Anrechnung von Altverträgen haben sich Dallinger (NZA 1985, 648, 652) und Wegener (DöD 1987, 94, 101, 102) ausgesprochen.

Der Senat ist der Auffassung, daß vor dem Inkrafttreten der §§ 57 a bis 57 f HRG abgeschlossene befristete Arbeitsverträge (im folgenden: Altverträge) auf die Fünf-Jahres-Grenze des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG nicht anzurechnen sind, und zwar auch dann nicht, wenn der sachliche Grund für die Rechtfertigung der Befristung im Altvertrag mit einem der in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 oder Abs. 3 HRG genannten Sachgründe für die Befristung ganz oder teilweise übereinstimmt.

Die Nichtanrechnung der Altverträge ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG. Hiernach dürfen mehrere befristete "Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3" bei derselben Hochschule die Höchstgrenze von fünf Jahren insgesamt nicht überschreiten. Die Anrechnungsvorschrift erfaßt also nach ihrem eindeutigen Wortlaut nur solche Arbeitsverträge, deren Befristung sich auf einen der in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG normierten Tatbestände als sachlichen Befristungsgrund stützen läßt. Diese Tatbestände enthalten aber keine erschöpfende Aufzählung der möglichen Sachgründe für eine rechtswirksame Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Hochschulmitarbeitern. Das zeigt die Formulierung des § 57 b Abs. 2 HRG, wonach sachliche Gründe für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter "auch" vorliegen, wenn einer der nachfolgend aufgezählten Tatbestände gegeben ist. Das Gesetz geht also selbst davon aus, daß es



daneben noch weitere Gründe geben kann, die eine Befristung sachlich rechtfertigen. Dennoch beschränkt es die Anrechnung ausdrücklich auf befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG und schreibt zudem in § 57 b Abs. 5 HRG noch vor, daß der Grund für die Befristung nach § 57 b Abs. 2 bis 4 HRG im Arbeitsvertrag anzugeben ist, andererseits die Befristung nicht auf diese Vorschriften gestützt werden kann. Das bedeutet, daß ein anzurechnender befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG nur vorliegt, wenn er nicht nur der Sache nach einen dieser gesetzlichen Befristungstatbestände erfüllt, sondern wenn er auch die vorgeschriebene Angabe zum Befristungsgrund enthält und damit auch formal dem Erfordernis des § 57 b Abs. 5 HRG genügt.

Diesem formalen Erfordernis können Altverträge nicht Rechnung tragen. Eine dem § 57 b Abs. 5 HRG entsprechende gesetzliche Regelung gab es vor dem Inkrafttreten der §§ 57 a bis 57 f HRG nicht. Auch die Rechtsprechung hat Angaben über den Sachgrund der Befristung im Arbeitsvertrag nicht verlangt. Soweit tarifrechtlich in Nr. 2 SR 2y BAT bei befristeten Arbeitsverträgen bestimmte die Befristung betreffende Vereinbarungen und Angaben im Arbeitsvertrag vorgeschrieben sind, entsprechen sie nicht den Befristungsgründen nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG. Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag lediglich zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Für "Zeitangestellte" ist tarifrechtlich überhaupt keine Angabe des Befristungsgrundes im Arbeitsver-



trag vorgesehen. Bei "Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer" ist nach Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 SR 2y BAT im Arbeitsvertrag zwar die Aufgabe zu bezeichnen, nicht aber etwa, ob diese begrenzte Aufgabe aus eigenen Mitteln des Arbeitgebers oder aus Drittmitteln finanziert wird. Dagegen stellt § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG maßgeblich auf die Art der Finanzierung ab, nämlich darauf, ob der wissenschaftliche Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet wird. Lässt sich mithin bei Altverträgen nicht schon aus dem Vertragsinhalt selbst entnehmen, ob deren Befristung auf einen Sachgrund gestützt wird, der inhaltlich einem der Tatbestände des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 oder Abs. 3 HRG entspricht, so müssen sie von der Anrechnung auf die Höchstdauer der Befristung ausgenommen bleiben.

Dies gebietet auch der mit dem Erfordernis der Angabe des Befristungsgrundes vom Gesetz verfolgte Zweck, zwischen den Arbeitsvertragsparteien von vornherein Klarheit darüber zu schaffen, ob die Befristung des Arbeitsvertrages auf die in den Absätzen 2 bis 4 des § 57 b HRG besonders normierten Befristungsgründe gestützt werden soll und demzufolge auch die damit verbundenen gesetzlichen Beschränkungen hinsichtlich der Befristungsdauer eingreifen. An einer solchen Rechtsklarheit durch ein formales Kriterium fehlt es bei Altverträgen. Bei ihnen bleibt häufig zweifelhaft, ob für ihre Befristung Gründe maßgeblich waren, die sich unter einen der neu eingeführten Tatbestände des § 57 b Abs. 2 bis 4 HRG subsumieren ließen.



Die in § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG normierten Befristungsgründe stimmen auch inhaltlich nicht mit der früheren, durch die Rechtsprechung geprägten Rechtslage überein. Es handelt sich hierbei um Sondertatbestände, durch die die Möglichkeiten zum Abschluß von Zeitverträgen mit wissenschaftlichem Personal im Hochschulbereich abgesichert und zusätzlich zu den bereits nach bisherigem Recht bestehenden Möglichkeiten erweitert werden sollten. Die damit geschaffenen gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten sollten dem Arbeitgeber aber nur unter einschränkenden, dem Arbeitnehmerschutz dienenden Bedingungen zur Verfügung stehen. Hierzu gehört namentlich die in § 57 c Abs. 2 HRG festgelegte Befristungshöchstgrenze, in die sämtliche auf die Sondertatbestände des § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 HRG gestützten befristeten Arbeitsverträge bei derselben Hochschule ohne Rücksicht darauf einbezogen werden, ob es sich jeweils um die gleichen Befristungsgründe handelt (vgl. zum Vorstehenden auch die Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung, BT-Drucks. 10/2283, S. 6, 8, 9, 11). Der Arbeitgeber soll also von den neu eingeführten erleichterten Befristungsmöglichkeiten nur in zeitlich begrenztem Umfang Gebrauch machen dürfen. Auch hieraus folgt, daß sich die Anrechnungsvorschrift des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG – worauf bereits ihr Wortlaut hinweist – nur auf Zeitverträge beziehen kann, die unter die gesetzliche Neuregelung fallen, nicht aber auf Altverträge und sonstige befristete Arbeitsverträge, die nicht auf die neuen gesetzlichen Befristungstatbestände gestützt werden können.



III. Nach alledem erweist sich die auf § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG gestützte Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien als wirksam, so daß das Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem Ablauf der vereinbarten Frist am 31. Dezember 1988 sein Ende gefunden hat. Die Klage war daher mit der Kostenfolge des § 91 ZPO abzuweisen.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Schliemann

Nehring

Kordus





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)