

LANDEsarBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 Sa 112/13

10 Ca 1349/12

(Arbeitsgericht Würzburg)

Datum: 04.09.2013

Rechtsvorschriften: §§ 1, 2 WissZeitVG, § 242 BGB

Leitsatz:

Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern einer Universität zum Zweck der Promotion und einer sich anschließenden weiteren wissenschaftlichen Qualifikation können gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG bis zu einer Gesamtdauer von 12 Jahren auch mehrfach verlängert werden.

Urteil:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 22.01.2013, Az.: 10 Ca 1349/12, wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge einer vereinbarten Befristung zum 31.08.2012.

Die am 01.04.1958 geborene Klägerin war bei dem Beklagten seit dem 16.10.2000 als wissenschaftliche Mitarbeiterin gegen ein Bruttomonatsentgelt von zuletzt EUR 5.100,11 beschäftigt, dies auf der Basis mehrerer befristeter Arbeitsverträge.

In dem ersten Vertrag vom 16./24.10.2000 (Kopie Bl. 9 d.A.) wurde eine Beschäftigung vom 16.10.2000 bis 15.10.2004 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für klassische Archäologie vereinbart. In § 1 Abs. 2 dieses Vertrages wurde geregelt, dass die Beschäftigung der wissenschaftlichen Mitarbeiterin auch ihrer Weiterbildung als wissenschaftlicher Nachwuchs oder ihrer beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung (§ 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG) dient, insbesondere der Vorbereitung einer Promotion.

Ihre Promotion erlangte die Klägerin am 17.08.2004.

Mit weiterem Vertrag vom 23./27.08.2004 (Kopie Bl. 10 d.A.) erfolgte eine Beschäftigung der Klägerin vom 16.10.2004 bis 15.10.2009 wiederum als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für klassische Archäologie. Nunmehr wurde in § 1 Abs. 2 geregelt, dass die Mitarbeiterin besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Lehre erwerben oder vorübergehend in sie einbringen soll, § 57 b Abs. 2 Nr. 3 HRG.

Dieser Vertrag wurde mit weiterem Arbeitsvertrag vom 03./10.08.2009 verlängert für die Zeit vom 16.10.2009 bis 31.03.2011 (Bl. 11 d.A.).

Der Verlängerungsvertrag wurde mit Arbeitsvertrag vom 17.08.2010 (Kopie Bl. 12 d.A.) mit Wirkung zum 01.09.2010 aufgehoben und ab diesem Zeitpunkt bis 31.03.2011 eine Beschäftigung der Klägerin als Lehrkraft für besondere Aufgaben gemäß Artikel 24 BayHSchPG mit einer Befristung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG vereinbart.

Dieser Vertrag wurde mit Änderungsvertrag vom 24.03.2011 (Kopie Bl. 13 d.A.) verlängert bis 30.09.2011 und als Befristungsgrund § 1 Abs. 1 i.V.m. § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG angegeben.

Die Wirksamkeit der Befristung zum 30.09.2011 war Gegenstand eines Rechtsstreits der Klägerin vor dem Arbeitsgericht Würzburg, Az.: 10 Ca 1258/11.

Nach erfolgreichen außergerichtlichen Vergleichsverhandlungen der Parteien hat das Arbeitsgericht Würzburg am 28.11.2011 einen feststellenden Beschluss gemäß § 278 Abs. 6 ZPO erlassen, wonach die Klägerin im Bereich der klassischen Archäologie an der Philosophischen Fakultät I der Universität W... zu den bisherigen Konditionen bis 31.08.2012 beschäftigt wird.

Mit ihrer zum Arbeitsgericht Würzburg am 03.08.2012 eingereichten Klage vom 31.07.2012 begehrt die Klägerin die Feststellung, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis besteht.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Würzburg hat mit Endurteil vom 22.01.2013 die Klage abgewiesen. Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen darauf gestützt, die von der Klägerin zuletzt gestellte Befristungskontrollklage erweise sich als unbegründet, da die Parteien am 28.11.2011 rechtswirksam auf der Grundlage des § 2 Abs. 1 WissZeitVG eine Befristung zum 31.08.2012 vereinbart hatten. Zwar verstoße das Klagebegehren nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB und erweise sich auch nicht schon wegen der gesetzlichen Regelung in § 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG als unbegründet. Die Zulässigkeit der streitgegenständlichen Befristung folge indes aus den gesetzlichen Bestimmungen des § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG. Diese erlauben i.V.m. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG jeweils sachgrundlose Befristungen im Hochschul- und Forschungsbereich bei noch nicht promovierten wissenschaftlichem Personal mit bis zu einer Dauer von sechs Jahren und nach abgeschlossener Promotion bis zu einer weiteren Dauer von sechs Jahren. § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 WissZeitVG gestatte die Verlängerung der zweiten Befristungsdauer um Zeiten der Unterschreitung der Promotionsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Die streitgegenständliche Befristung habe sich noch im Rahmen des gesetzlichen Zeitrahmens bewegt. Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG sei ebenso gewahrt wie das Zitiergebot nach § 2 Abs. 2 Satz 1 und 2 WissZeitVG. Das Ausschöpfen des gesetzlichen Befristungsrahmens erlaube den Vorwurf eines Rechtsmissbrauches nicht. Ebenso wenig die von der Klägerin behaupteten Entfristungszusagen von Professoren ihres Lehrstuhls.

Die Prozessbevollmächtigten der Klägerin haben gegen das ihnen am 11.02.2013 zugestellte Urteil mit dem am Folgetag beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Schriftsatz vom 04.03.2013 Berufung eingelegt und sie mit dem am 08.04.2013 beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Schriftsatz vom 04.04.2013 begründet.

Die Klägerin behauptet, Anfang des Jahres 2010 hätten ihr die Professoren K... und S... zugesagt, eine akademische Ratstelle in der klassischen Archäologie dauerhaft übertragen zu bekommen. Ohne die Entfristungszusage dieser Professoren hätte sie sich im Hinblick auf ihr fortgeschrittenes Alter anderweitig beworben. Mit der sachgrundlosen Befristung nach dem WissZeitVG habe sich der Beklagte in einer mit Treu und Glauben unvereinbaren Weise zu ihrem Nachteil Vorteile verschafft, die außerhalb des Normzwecks liegen würden.

Der abgeschlossene Vergleich erfülle nicht das Zitiergebot des § 2 Abs. 4 WissZeitVG.

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 22.01.2013 wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristungsabrede vom 28.11.2011 zum 31.08.2012 endete.
3. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Der Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

1. Die Berufung der Klägerin vom 04.03.2013 gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 22.01.2013, Az.: 10 Ca 1349/12, wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat auch die Kosten der Berufung zu tragen.

Zur Begründung trägt er vor, Anfang des Jahres 2010 hätten die beiden Professoren Dr. K... und Dr. S... keine Festanstellung zugesagt. Hierzu seien die beiden weder befugt gewesen noch hätten die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen hierfür vorgelegen. Die nach den behaupteten Zusagen abgeschlossenen weiteren befristeten Verträge würden zudem zeigen, dass der Abschluss eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses nicht realisierbar gewesen sei.

Eine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung liege nicht vor, denn das Sonderbefristungsrecht des WissZeitVG basiere auf den spezifischen Bedürfnissen wissenschaftlicher Einrichtungen und des dort tätigen wissenschaftlichen Personals. Das WissZeitVG sei auf

zwei Qualifizierungsphasen zugeschnitten, die der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und seiner weiteren wissenschaftlichen Tätigkeit diene. Die erste Phase diene der Erlangung der Promotion und die zweite nach abgeschlossener Promotion der Erbringung weiterer wissenschaftlicher Leistungen und Tätigkeiten, um die Qualifizierung für eine Professur zur ermöglichen.

Durch die Aufnahme in den gerichtlichen Vergleich, dass das Beschäftigungsverhältnis der Klägerin „zu den bisherigen Konditionen“ bis 31.08.2012 fortgesetzt werde, sei unter Berücksichtigung des Inhalts des vorausgegangenen Vertrages das Zitiergebot des § 2 Abs. 4 WissZeitVG erfüllt.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 c ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat mit zutreffender Begründung die Klage abgewiesen.

Infolge der wirksamen Befristung des Anstellungsverhältnisses im Vergleich vom 28.11.2011 endete das Vertragsverhältnis der Parteien rechtswirksam zum 31.08.2012 gemäß der §§ 1 Abs. 1 Satz 1, 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG.

Die getroffene Vereinbarung der Parteien entspricht dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 und 2 WissZeitVG.

Es kann vollumfänglich auf die ausführliche Begründung des Ersturteils verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden.

Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind nur noch folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

1. Die von der Klägerin behaupteten Entfristungszusagen der Professoren Dr. K... und Dr. S... Anfang des Jahres 2010 vermögen die Rechtswirksamkeit der zeitlich danach vorgenommenen Befristungsabreden in den Verträgen vom 17.08.2010 und 24.03.2011 sowie in dem Vergleich vom 28.11.2011 rechtlich nicht in Frage zu stellen.

Wenn die Arbeitsvertragsparteien in der Lage sind, ein bereits unbefristetes Arbeitsverhältnis nachträglich wirksam zu befristen, wenn die dafür erforderlichen Voraussetzungen gegeben sind, können sie auch eine zuvor gegebene Entfristungszusage durch einen zeitlich späteren Abschluss eines weiteren befristeten Vertrages wieder konkludent aufheben.

Insoweit stehen die von der Klägerin behaupteten Zusagen den zeitlich späteren Befristungsabreden nicht entgegen.

Sollte die zeitliche Begrenzung der Vertragsdauer in den Verträgen vom 17.08.2010 und 24.03.2011 nicht dem damaligen rechtsgeschäftlichen Willen der Klägerin entsprechen haben, wäre es ihre prozessuale Obliegenheit gewesen, einen zum damaligen Zeitpunkt gegebenen rechtlichen Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit einer Leistungsklage auf Abgabe einer Willenserklärung zu verfolgen (vgl. BAG vom 17.01.2007 – 7 AZR 81/06 – dort Rz 17; zitiert in Juris).

2. Die §§ 1 Abs. 1 und 2 Abs. 1 WissZeitVG differenzieren nicht nach dem Lebensalter des zu fördernden wissenschaftlichen Nachwuchses, insofern stellt die Anwendung dieser gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf das konkrete Alter der Klägerin keinen Rechtsmissbrauch dar.

Die ihr nach erfolgreicher Promotion gebotene Möglichkeit, im Rahmen einer befristeten Tätigkeit ihre wissenschaftliche Qualifikation weiter zu steigern, konnte die Klägerin auch nicht davon abhalten, sich aufgrund ihres Alters anderweitig um eine Festanstellung zu bemühen.

Diesbezüglich hätte sich ihre weitere wissenschaftliche Tätigkeit sicher bei einer anderweitigen Bewerbung positiv ausgewirkt.

3. Mit den tatbestandlichen Voraussetzungen der §§ 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG hat sich das Erstgericht zutreffend und umfassend auseinandergesetzt.

Diese gesetzlichen Sonderregelungen zur Förderung von Kunst und Wissenschaft und der Qualifikation von künstlerischem und wissenschaftlichem Personal zur Erlangung akademischer Grade, erlaubt die zeitliche Beschränkung der Beschäftigung in dem gesetzlich geregelten zeitlichen Umfang.

Zum Einen soll durch die nur zeitlich beschränkte Vergabe von Planstellen die Förderung einer Mehrzahl von künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchskräften ermöglicht werden.

Durch die gesetzlich geregelte Zeitdauer von jeweils 6 Jahren soll zum Anderen der Erfolg der angestrebten wissenschaftlichen Qualifikation weitgehend sichergestellt werden.

Eine mehrfache Verlängerung innerhalb des gesetzlichen Zeitrahmens erlaubt ausdrücklich § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG.

Insoweit könnte sich zwar der Zeitrahmen von insgesamt 12 Jahren und die Möglichkeit mehrfacher Verlängerungen als befristungsrechtlich durchaus problematisch erweisen, wäre die Rechtsprechung zu den sogenannten Kettenbefristungen in Vertretungsfällen übertragbar (vgl. BAG vom 18.07.2012 – 7 AZR 443/09 und 7 AZR 783/10 -; zitiert jeweils in Juris).

Anders als bei der Aneinanderreihung von Vertretungsfällen dienen die längeren Laufzeiten und die Verlängerungsmöglichkeiten bei den befristeten Verträgen im Bereich von Kunst und Wissenschaft einem besonderen gesetzgeberischen Zweck. Hierdurch

sollen die Qualifizierungsziele der beschäftigten künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchskräfte gefördert werden und zwar in einem zeitlichen Umfang, der sich an dem vom Gesetzgeber prognostizierten Zeitbedarf orientiert.

Es besteht keine Veranlassung der erkennenden Kammer, einen Verstoß von § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG gegen höherrangige Rechtsnormen, insbesondere europarechtliche Vorgaben, anzunehmen.

Diesbezüglich trägt die Berufungsführerin auch keine Tatsachen dafür vor, der vom Gesetzgeber prognostizierte Zeitbedarf sei unangemessen oder eine Beschäftigung zur Ermöglichung einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation gar nicht gegeben.

4. Aus den genannten Gründen erweist sich die zuletzt vereinbarte Befristung auch nicht als rechtsmissbräuchlich i.S.d. § 242 BGB.

Sie bewegt sich in dem zeitlichen Rahmen des WissZeitVG und seiner Zweckrichtung. Der Klägerin wird in dem vom Gesetzgeber gewollten zeitlichen Rahmen ermöglicht zu promovieren und als promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterin an einem Hochschulinstitut Erfahrungen zu sammeln und sich weiter zu qualifizieren.

Insoweit erlaubt die Förderung von Kunst und Wissenschaft und der künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchskräfte auch eine mehrfache Befristung innerhalb der gesetzlichen Gesamtdauer.

5. Zutreffend erachtet das Erstgericht das Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG als erfüllt.

Dies berücksichtigt den von den Parteien gewollten Inhalt ihres Vergleiches vom 28.11.2011 zur Beilegung des Rechtsstreits über die Wirksamkeit der Befristung des Vertrages vom 24.03.2011 zum 30.09.2011. Insoweit haben die Parteien nur den Endzeitpunkt dieses Vertrages hinausgeschoben, ohne jedwede inhaltliche Abänderung des Vertrages vornehmen zu wollen. Es bestand zwischen den Parteien und ihren Prozessbevollmächtigten ein Konsens auf der Basis welcher Vertragsbedingungen das Arbeitsverhältnis bis zu dem vereinbarten neuen Endtermin fortgesetzt werden sollte. Dies wird durch die Vergleichsformulierung „zu den bisherigen Konditionen“ hinreichend verdeutlicht. Damit wird auch die Bezugnahme auf die in dem Ausgangsvertrag vom 24.03.2011 enthaltene Bezugnahme auf die §§ 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 Satz 2

WissZeitVG vom Willen der Parteien umfasst.

6. In Bezug auf die Erfüllung des Schriftformerfordernisses des § 14 Abs. 4 TzBfG enthält die Berufungsbegründung keine rechtlichen Erwägungen, die geeignet wären, das vom Erstgericht gefundene Ergebnis in Frage zu stellen.

III.

1. Die Klägerin hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.
2. In Bezug auf die Gesamtdauer der Befristung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG wird dem Rechtsstreit - unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts - grundsätzliche Bedeutung beigemessen, § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für den Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht

- 10 -

Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt
Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder oder von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,
- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Karg
ehrenamtliche Richterin

Zawidzki
ehrenamtlicher Richter