

Befristung - studentische Hilfskraft

Leitsätze

1. Die Befristung der seit dem 23. Februar 2002 abgeschlossenen Arbeitsverträge mit studentischen Hilfskräften ist nach § 57e Satz 1 HRG iVm § 57f Abs 1 Satz 1 HRG nF für die Dauer von vier Jahren zulässig.
2. Befristete Vorbeschäftigungszeiten nach dem HRG in der vormaligen Fassung bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt.

Tenor

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 15. April 2004 - 18 Sa 2067/03 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 29. Juli 2003 - 86 Ca 8083/03 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 28. Februar 2003 geendet hat.
- 2 Der Kläger war bei der Beklagten mit Unterbrechungen in der Zeit vom 1. Oktober 1998 bis 28. Februar 2003 auf der Grundlage von insgesamt 11 befristeten Arbeitsverträgen als studentische Hilfskraft beschäftigt. Nach fünf vorhergehenden Verträgen schlossen die Parteien einen sechsten Vertrag vom 30. März 2001 für die Zeit vom 1. April 2001 bis 31. Juli 2001, einen weiteren Vertrag vom 31. Juli 2001 für die Zeit vom 1. August 2001 bis 30. September 2001 und schließlich einen Vertrag vom 26. September 2001 für die Zeit vom 1. Oktober 2001 bis 31. März 2002.
- 3 Es folgte eine Zusatzvereinbarung vom 22. März 2002 für die Zeit vom 1. April 2002 bis zum 31. Juli 2002, eine weitere Zusatzvereinbarung vom 29. Juli 2002 für die Zeit vom 1. August 2002 bis zum 30. September 2002 und zuletzt eine Zusatzvereinbarung vom 25. September 2002 für die Zeit vom 1. Oktober 2002 bis zum 28. Februar 2003.
- 4 Der Kläger war seit dem 1. April 2001 freigestelltes Mitglied des Personalrats der studentischen Beschäftigten mit 80 Stunden monatlich. Die befristeten Verträge seit dem 30. März 2001 wurden jeweils nach Schreiben der Beklagten abgeschlossen, in denen es ua. gleich lautend heißt:
- 5 “Aufgrund eines Antrags des Personalrats der studentischen Beschäftigten vom ... werden Sie über den ... hinaus bis ... von Ihrer Tätigkeit als studentische Hilfskraft Gruppe II mit 80 Monatsstunden im Büro des Personalrats der studentischen Beschäftigten zur Wahrnehmung der Aufgaben eines Personalratsmitglieds freigestellt.”
- 6 Im Vertrag vom 22. März 2002 und den nachfolgenden Verträgen heißt es ua.:
- 7 “Die Verlängerung erfolgt gemäß Dienstvereinbarung über die Berechnung des Vertragszeitraumes studentischer Beschäftigter in besonderen Fällen (hier: Freistellung für die Tätigkeit als Personalratsmitglied).”

- 8 Mit Schreiben vom 11. November 2002 erklärte der Kläger unaufgefordert sein Einverständnis mit einer Verlängerung seines Arbeitsvertrags um weitere fünf Monate über den 28. Februar 2003 hinaus. Das lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 9. Dezember 2002 ab.
- 9 Mit seiner am 21. März 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung zum 28. Februar 2003 und hilfsweise eine Verlängerung des Vertrags um weitere fünf Monate bis zum 31. Juli 2003 geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, der Vertrag vom 26. September 2001 sei der Befristungskontrolle zu unterziehen. Es sei deshalb das HRG in der bis zum 22. Februar 2002 gültigen Fassung (aF) anzuwenden. Danach sei er wissenschaftliche Hilfskraft gewesen. Nach § 57b Abs. 1 HRG aF sei für die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Hilfskräften ein Sachgrund erforderlich. Hieran habe es gefehlt.
- 10 Der Kläger hat zuletzt beantragt
- 11 festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund der Befristung beendet worden ist.
- 12 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
- 13 Sie hat gemeint, maßgeblich für eine Befristungskontrolle sei die letzte Vereinbarung vom 25. September 2002. Deshalb sei die Befristung nach § 57e iVm. § 57f Abs. 1 und Abs. 3 HRG in der Fassung des Gesetzes vom 8. August 2002 (nF) wirksam.
- 14 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 15 Die zulässige Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht der Klage stattgegeben. Gegenstand der Befristungskontrolle ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht der Vertrag vom 26. September 2001, sondern der Zusatzvereinbarung genannte Vertrag der Parteien vom 25. September 2002. Die Befristungskontrolle ist daher nicht nach dem Hochschulrahmengesetz vorzunehmen, das für Verträge galt, die bis zum 22. Februar 2002 und in der Zeit vom 27. Juli 2004 bis zum 31. Dezember 2004 geschlossen worden sind (HRG aF). Sie ist vielmehr nach dem Hochschulrahmengesetz in der Fassung des Gesetzes vom 27. Dezember 2004 (HRG nF) vorzunehmen, das im Wesentlichen die Vorschriften des HRG in der Fassung des Fünften Änderungsgesetzes (HRG Zwischenfassung [ZF]) wieder in Kraft setzte. Die Befristungsabrede in dem Arbeitsvertrag vom 25. September 2002 ist nach § 57e Satz 1 iVm. § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG (nF) wirksam.
- 16 I. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich trotz des Antragswortlauts, der auf eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO schließen lassen könnte, um eine Befristungskontrollklage gemäß § 17 Satz 1 TzBfG, mit der der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund Befristung zum 28. Februar 2003 geendet hat. Aus der Klagebegründung, die zur Auslegung des Klageantrags heranzuziehen ist, ergibt sich, dass der Kläger ausschließlich die Unwirksamkeit der Befristung geltend macht. Andere Beendigungstatbestände sind zwischen den Parteien nicht im Streit.
- 17 II. Die rechtzeitig eingereichte Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete durch wirksame Befristungsabrede im Vertrag vom 25. September 2002 zum 28. Februar 2003. Die Befristungsabrede ist nach § 57e Satz 1 HRG (nF) wirksam.

- 18 1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unterliegt nur die im Vertrag vom 25. September 2002 vereinbarte Befristung der gerichtlichen Befristungskontrolle, so dass die Prüfung nicht nach altem, sondern nach neuem Recht vorzunehmen ist.
- 19 a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats unterliegt bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die zuletzt vereinbarte Befristung der gerichtlichen Kontrolle. Durch den vorbehaltlosen Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Vertragsverhältnis auf eine neue rechtliche Grundlage, die für ihre Rechtsbeziehungen künftig allein maßgeblich sein soll. Dadurch wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben (*BAG 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 97 = EzA BGB § 620 Nr. 76, zu II der Gründe; 4. Juni 2003 - 7 AZR 523/02 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 252 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 4, zu 2 a der Gründe; 5. Mai 2004 - 7 AZR 629/03 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 27 = EzA TzBfG § 15 Nr. 1, zu I 1 a der Gründe*).
- 20 Etwas anderes gilt nur, wenn die Parteien bei Abschluss des letzten Vertrags einen entsprechenden Vorbehalt vereinbart haben oder wenn es sich bei dem letzten Vertrag um einen unselbstständigen Annex zum vorherigen Vertrag handelt, mit dem das bisherige befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich seines Endzeitpunkts modifiziert werden sollte (*BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 1 und I 2 der Gründe*) oder wenn im Bereich des Hochschulrahmengesetzes ein gesetzlicher Ausnahmetatbestand gegeben ist (*BAG 23. Februar 2000 - 7 AZR 825/98 - AP HRG § 57b Nr. 26 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 25, zu II 1 der Gründe*). Zur Annahme eines entsprechenden Parteiwillens für eine Annexregelung reicht es nicht aus, dass der letzte und der vorletzte Vertrag in den Vertragsbedingungen übereinstimmen und die zu erfüllende Arbeitsaufgabe die gleiche bleibt (*BAG 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP BGB § 620 Hochschule Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 89, zu I 2 der Gründe*). Es müssen vielmehr besondere Umstände hinzutreten. Diese sind anzunehmen, wenn der Anschlussvertrag lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des im früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunkts betrifft, diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragszeit an erst später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsabschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht. Alles in allem darf es den Parteien nur darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrags mit dem Sachgrund der Befristung in Einklang zu bringen (*BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - aaO, zu I 2 der Gründe; 1. Dezember 1999 - 7 AZR 236/98 - AP HRG § 57b Nr. 21 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 21, zu I der Gründe*).
- 21 b) Nach diesen Grundsätzen unterliegt nur der letzte Vertrag der Befristungskontrolle. Die Parteien haben keine Vorbehaltsvereinbarung getroffen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, bei den Vertragsverlängerungen nach dem Vertrag vom 26. September 2001 habe es sich deshalb um Annexverträge zu diesem Vertrag gehandelt, weil die Vereinbarungen ausdrücklich als Zusatzvereinbarungen zum Arbeitsvertrag vom 26. September 2001 bezeichnet gewesen seien und die sonstigen Bedingungen des Arbeitsvertrags unverändert fortgelten sollten. Es habe sich deshalb lediglich um eine Korrektur hinsichtlich des Befristungsendtermins gehandelt. Schließlich liegt auch kein hochschulrechtlicher Sondertatbestand vor.
- 22 aa) Für die Prüfung, ob ein unselbstständiger Annexvertrag geschlossen wurde, kommt es nicht darauf an, dass die Verträge in den Vertragsbedingungen übereinstimmen und die zu erfüllende Arbeitsaufgabe die gleiche bleibt (*BAG 25. August 2004 - 7 AZR 7/04 - zur*

Veröffentlichung vorgesehen <zVv.>, zu I 2 a der Gründe) . Entscheidend ist, dass es den Parteien erkennbar nicht um die Anpassung der Vertragslaufzeit an später eingetretene, nicht vorhersehbare Umstände ging. Die Verlängerungen der befristeten Verträge erfolgten jeweils, nachdem der Personalrat den Antrag auf Freistellung des Klägers zur Wahrnehmung der Aufgaben eines Personalratsmitglieds gestellt und die Beklagte dem zugestimmt hatte. Dies war bereits mit Schreiben vom 27. März 2001, 24. Juli 2001, 24. September 2001, 6. März 2002, 18. Juli 2002 und zuletzt 9. September 2002 bis zum 28. Februar 2003 der Fall. Damit ging es den Parteien bei den dem Vertrag vom 26. September 2001 nachfolgenden Verlängerungsverträgen nicht um eine Korrektur des Endtermins, um die Laufzeit des alten Vertrags mit dem bisherigen Sachgrund der Befristung in Einklang zu bringen. Die jeweils erneuten Freistellungen des Klägers für seine Personalratstätigkeit bildeten neue sachliche Gründe für die weiteren befristeten Verträge.

- 23 bb) Es handelte sich bei den Verträgen ab 22. März 2002 auch nicht um Verlängerungen nach § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 HRG nF, zu deren Vorgängerregelung in § 57c Abs. 6 Nr. 5 HRG aF der Senat den vorhergehenden Vertrag der Befristungskontrolle unterworfen hat (*BAG 23. Februar 2000 - 7 AZR 825/98 - AP HRG § 57b Nr. 26 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 25, zu II 1 der Gründe*) . Nach dieser Vorschrift verlängert sich die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags im Einverständnis mit dem Mitarbeiter ua. um Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personalvertretung. Diese Vorschrift liegt ersichtlich dem Schreiben des Klägers vom 11. November 2002 zugrunde. § 57b HRG findet aber auf studentische Hilfskräfte wie den Kläger keine Anwendung. § 57b Abs. 4 HRG verweist für seinen persönlichen Geltungsbereich nur auf den Personenkreis des § 57b Abs. 1 HRG. Das sind gemäß § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG iVm. § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte. Der mit einer Arbeitszeit von 80 Stunden freigestellte Kläger war demgegenüber studentische Hilfskraft nach § 57e HRG nF. Dabei handelt es sich um Personen, die zwar als Studierende an einer Hochschule eingeschrieben sind, in der Regel nicht über einen ersten berufsqualifizierten Abschluss verfügen und regelmäßig nur im Nebenberuf tätig sind und mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt werden (*ErfK/Müller-Glöge 5. Aufl. § 57e HRG Rn. 2; KR-Lipke 7. Aufl. § 57e HRG Rn. 1; APS/Schmidt 2. Aufl. § 57e HRG Rn. 4*) . So kann dahingestellt bleiben, ob nach neuem Recht die Rechtsprechung zu § 57c Abs. 6 HRG aF fortzusetzen sein wird.
- 24 2. Die Befristung zum 28. Februar 2003 im Vertrag vom 25. September 2002 bedurfte keines sachlichen Grundes. Sie ist nach § 57e Satz 1 HRG nF gerechtfertigt. Danach ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Hilfskräften, die an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind (studentische Hilfskräfte) bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Diese Höchstgrenze von vier Jahren ersetzt die nach früherem Recht im HRG zulässige Sachgrundbefristung gemäß § 57b Abs. 1 HRG aF. § 57e HRG nF lässt damit erstmals eine im Ergebnis sachgrundlose Befristung zu (*APS/Schmidt 2. Aufl. § 57e HRG Rn. 1 und Rn. 5*) .
- 25 a) § 57e HRG nF ist auf die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien aus dem Vertrag vom 25. September 2002 anwendbar. Dem steht nicht entgegen, dass das Bundesverfassungsgericht das Hochschulrahmengesetz in der Fassung des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 693), gültig ab 23. Februar 2002, insgesamt für nichtig erklärt hat (*BVerfG 27. Juli 2004 - 2 BvF 2/02 - BVerfGE 111, 226*) . § 57e HRG aus der Zwischenfassung ist durch den Gesetzgeber wieder in Kraft gesetzt worden. Nach § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF findet § 57e HRG nF wieder auf Arbeitsverträge Anwendung, die seit dem 23. Februar 2002 (vom Zwischenraum der 2. Jahreshälfte 2004 abgesehen)

abgeschlossen wurden.

- 26 b) Die Befristung zum 28. Februar 2003 überschreitet nicht die nach dem HRG zulässige Befristungshöchstdauer von vier Jahren für eine sachgrundlose Befristung nach § 57e Satz 1 HRG. Zwar ergibt die Zusammenrechnung der Beschäftigungszeiten des Klägers seit dem 1. Oktober 1998 bis zum 28. Februar 2003 eine Überschreitung der Vierjahresfrist; die Berechnung der Vierjahresfrist beginnt aber für Verträge, die seit dem 23. Februar 2002 abgeschlossen wurden, erstmals zu laufen. Das ergibt die Auslegung des § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF unter Berücksichtigung von Wortlaut, Systematik und Sinn und Zweck des Gesetzes.
- 27 aa) Die erstmalige Geltung der Vierjahresfrist des § 57e Satz 1 HRG nF folgt bereits aus dem Wortlaut von § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF. Die Vorschrift bestimmt die erstmalige Anwendung ua. des § 57e HRG nF, ohne eine Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten vorzusehen. Sie stellt für die Geltung der vierjährigen Befristungshöchstdauer allein auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags ab.
- 28 bb) Eine Anrechnung der vor dem 23. Februar 2002 befristeten Beschäftigungen folgt auch nicht aus dem Sinn und Zweck des § 57e HRG nF. Die Beschäftigungszeiten von studentischen Hilfskräften nach dem HRG vor dem Fünften Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 16. Februar 2002 sind nicht mit den Beschäftigungszeiten nach dem HRG in der Fassung vom 27. Dezember 2004 vergleichbar. § 57f HRG nF regelt eine Höchstgrenze der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen der studentischen Hilfskräfte. Die Norm ersetzt die nach früherem Recht allein zulässige Sachgrundbefristung gemäß § 57b Abs. 1 HRG aF. Es gab für studentische Hilfskräfte, die der Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte zugeordnet waren, keine sachgrundlose Befristung nach dem HRG. Es ist deshalb sachgerecht, bisherige durch einen Sachgrund gerechtfertigte Befristungen nicht auf die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung nach § 57e Satz 1 HRG anzurechnen.
- 29 cc) Der Wille des Gesetzgebers, mit der Neuregelung vom 27. Dezember 2004 die Befristungshöchstdauer für bereits vor dem 23. Februar 2002 befristet beschäftigtes Hochschulpersonal übergangsweise im Ergebnis erheblich zu verlängern, wird durch die weitere Übergangsregelung in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF bestätigt. Danach ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften (§ 57b Abs. 1 HRG iVm § 57a Abs. 1 HRG aF), die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis ua. zu einer Hochschule standen, nach neuem Recht mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig, selbst wenn die Befristungshöchstdauer nach § 57b Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 HRG bereits durch Vorbeschäftigungen mit Sachgrund abgelaufen war.
- 30 3. Die Beklagte kann die streitgegenständliche Befristungsabrede auch auf § 57e Satz 1 HRG nF stützen. Dem steht nicht entgegen, dass im Vertrag vom 25. September 2002 nicht auf das HRG Bezug genommen wurde. Das Zitiergebot des § 57b Abs. 3 Satz 1 HRG nF findet auf Verträge mit studentischen Hilfskräften keine Anwendung. § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG nF ordnet die Geltung von § 57b und § 57c HRG nF nur für befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern und wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften an. Hierzu gehören studentische Hilfskräfte nicht. Eine Bezugnahme auf § 57b HRG nF wie bei privaten Dienstverträgen nach § 57c HRG nF und wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen nach § 57d HRG nF enthält § 57e HRG nF nicht.
- 31 III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Dörner

Gerschermann

Gräfl

G. Güner

Krasshöfer