

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§§ 14 Abs. 1, 14 Abs. 4, 17 Satz 1, 23 TzBfG, 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 ArbGG, 519 Abs. 1, 520 ZPO, 120 Abs. 5, 102 Abs. 2 Satz 1 BerlHG, Art. 31, 72 Abs. 1, 31 GG

- 1. Die Befristung eines mit Professoren an einer staatlichen Hochschule geschlossenen Arbeitsvertrages auf 5 Jahre ist durch § 102 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 5 Satz 1 und 2 BerlHG in der vom 2. Juni 2011 bis 11. Juli 2017 geltenden Fassung gerechtfertigt.**
- 2. Bei der Beurteilung der Rechtswirksamkeit einer Befristung ist grundsätzlich auf die bei Abschluss des Rechtsgeschäfts geltende Rechtslage abzustellen.**
- 3. Der Landesgesetzgeber ist inhaltlich bei der Regelung der Befristung von Arbeitsverhältnissen angestellter Hochschulprofessoren nicht durch einfaches Bundesrecht gebunden.**
- 4. Der Gesetzgeber des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wollte die Gesetzgebungszuständigkeit für das Befristungsrecht aller Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und damit auch der Professorinnen und Professoren nicht ausschöpfen, sondern vielmehr bei den Ländern belassen.**
- 5. Es ist nicht zu beanstanden, dass der Landesgesetzgeber in § 102 Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF iVm. § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF die Möglichkeit eröffnet hat, mit Professorinnen und Professoren einmal ein befristetes Angestelltenverhältnis für die Dauer von fünf Jahren zu begründen.**

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24.08.2018 Az. : 3 Sa 407/18

Tenor:

I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 9. Januar 2018 – 21 Ca 6894/17 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

II. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 30. September 2017 geendet hat.

2

Die Beklagte ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Mit ca. 3500 Studierenden und rund 700 Mitarbeitern ist sie die größte Kunsthochschule Europas. Gemäß § 1 Abs. 2 Berliner Hochschulgesetz – BerlHG – in der Fassung vom 26. Juli 2011 ist die Beklagte eine staatliche Universität.

3

Im Jahr 2011 entschieden der Präsident der Beklagten, die für Lehre zuständige Vizepräsidentin der Beklagten und der Kanzler der Beklagten, bei der Beklagten ein so genanntes „Studium Generale“ einzuführen. Das Studium Generale stellt inhaltlich ein interdisziplinär-künstlerisches Basisprogramm dar, das von den Studierenden studiengangübergreifend besucht wird. Die Beklagte beantragte mit Schreiben vom 20. Januar 2012 beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (nachfolgend BMBF) die Bewilligung von Drittmitteln zur Finanzierung der Einführung und des Aufbaus des Studium Generale. Auf den später noch ergänzten Antrag der Beklagten vom 20. Januar 2012 erließ das BMBF einen Zuwendungsbescheid vom 27. April 2012 mit dem Betreff: „Zuwendung aus dem Bundeshaushalt,, für das Vorhaben: „Diversität im Dialog – Zwei Leitfiguren für das Studium Generale der UdK Berlin“. Durch den Bescheid wurde „als Projektförderung eine nicht rückzahlbare Zuwendung bis zu 1.269.002,00 Euro“ bewilligt. Der Zuwendungsbescheid galt für den Zeitraum vom 1. April 2012 bis 31. Dezember 2016. Es wird im Übrigen auf den Inhalt des Zuwendungsbescheides des BMBF vom 27. April 2012 Bezug genommen, Anlage B1 (Bl. 57 bis 76 der Akte).

4

Die Beklagte hatte bereits unter dem 7. März 2012 eine Stellenausschreibung vorgenommen. In dieser heißt es auszugsweise:

5

„An der Universität der K. Berlin (UdK) ist für das Studium Generale – Diversität im Dialog – folgende Stelle zu besetzen, die verwaltungsmäßig der Fakultät Musik zugeordnet ist:

6

Universitätsprofessor/in – BesGr. W2 – befristet für 5 Jahre – vorbehaltlich der Finanzierung durch das Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre (3. Säule Hochschulpakt) – mit der Möglichkeit einer anschließenden Verlängerung.

7

Besetzbar: 1. April 2012 Kennziffer:

8

Der/Die Stelleninhaber/in gestaltet und organisiert in Zusammenarbeit mit einem Leitungsteam das im Rahmen des Hochschulpakts 2020 geförderte Programm „Diversität im Dialog – Zwei Leitfiguren für das Studium Generale“.

9

Aufgabengebiet: Der/Die Stelleninhaber/in vertritt als Fachgebiet eine auf die Künste hin orientierte Kulturwissenschaft.Es ist vorgesehen, den/die zukünftige/n Stelleninhaber/in mit dem Aufbau und der Leitung des Studiums Generale und damit auch mit Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung sowie der Einbindung der Fakultäten und der Studiengänge in das Programm zu betrauen; ...“

10

Wegen des vollständigen Inhalts der Stellenausschreibung wird auf die Anlage B2 (Bl. 77 bis 78 der Akte) verwiesen.

11

Der Kläger bewarb sich um die Stelle. Stichpunkte zu einem mit dem Kläger am 3. Juli 2012 geführten Gespräch wurden schriftlich festgehalten (Anlage K6, Bl. 97 der Akte). Im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur Stellenbesetzung erklärte der Kläger, er wolle im Angestelltenverhältnis tätig werden. Unter dem 26. September 2012 unterzeichneten die Beklagte, vertreten durch ihren Präsidenten, und der Kläger einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Dieser Arbeitsvertrag enthält ua. folgende Regelungen:

12

„§ 1

13

(1) Herr H. wird vom 1. Oktober 2012 bis zum 30. September 2017 als vollbeschäftigter Professor im Angestelltenverhältnis an der Universität der K. Berlin mit einer Lehrverpflichtung von 9 Lehrveranstaltungsstunden beschäftigt. Aufgrund der Leitungsaufgaben von „Diversität im Dialog“ wird das Lehrdeputat der Professur auf das Studium Generale beschränkt und auf die Hälfte (4,5 LVS) reduziert.

14

Herr H. hat das Fachgebiet „Kulturwissenschaft/Studium Generale – Diversität im Dialog“ zu vertreten.

15

(2) Für Herrn H. gelten die Rechte und Pflichten, die sich für Professoren aus dem Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz – BerlHG) sowie aus den zur Durchführung dieses Gesetzes erlassenen Bestimmungen ergeben.

16

(3) Herr H. ist berechtigt, die Bezeichnung „Professor“ zu führen.

§2

17

(1) Auf das Arbeitsverhältnis finden die Vorschriften des Abschnitts III des Landesbeamtengesetzes (LBG) sinngemäß Anwendung, soweit sich aus diesem Vertrag nichts anderes ergibt. Abweichend von Satz 1 finden die §§ 7, 52, 71, 75, 76, 82 und 83 BGG keine Anwendung. An Stelle des § 48 BGG gilt § 3 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

18

(2) Tarifvertragliche Regelungen bestimmen sich nach dem Tarifvertrag zur Übernahme des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) für die Hochschulen im Land Berlin (TV-L Berliner Hochschulen) vom 22. November 2010 und dem Tarifvertrag zur Übernahme des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) für die Berliner Hochschulen (TVÜ-Länder Berliner Hochschulen) vom 22. November 2010 in der jeweiligen Fassung.

19

(3) ...

§ 3

20

(1) Herr H. erhält eine monatliche Vergütung in Höhe der Dienstbezüge eines Beamten der Besoldungsgruppe W 2 unter entsprechender Anwendung der besoldungsrechtlichen Vorschriften sowie Leistungsbezüge aufgrund von Berufungsverhandlungen in Höhe von 1.633,21 Euro monatlich.

§ 7

21

(1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des 30. September 2017, ohne dass es einer Kündigung bedarf.“

22

Wegen des weiteren Inhalts des Arbeitsvertrages wird auf die Anlage K1 (Bl. 5 bis 7 der Akte) Bezug genommen.

23

In einer Dienstantrittsmeldung wurde bescheinigt, dass der Kläger seinen Dienst zum 1. Oktober 2012 angetreten hat (Kopie der Bescheinigung Anlage B5, Bl. 135 der Akte).

24

Im Jahr 2013 beauftragte die Beklagte Herrn Prof. T. D. mit der Leitung des Studium Generale. Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 11. Juli 2013 (Anlage K5, Bl. 96 der Akte) mit, dass er sich deswegen auf die Kulturwissenschaftliche Lehre konzentrieren könne, nunmehr mit einer Lehrverpflichtung von 9 LVS. Der Kläger erbrachte ab dem 11. Juli 2013 Lehrtätigkeiten im Umfang von neun Lehrveranstaltungsstunden innerhalb des Fachbereichs „Kulturwissenschaften“, und zwar im Bereich „Diversität im Dialog – das Studium Generale“.

25

Das BMBF erließ einen Zuwendungsbescheid vom 21. Juli 2016 über Zuwendungen für das Vorhaben: Von „Diversität im Dialog“ zur „Gestaltung von Diversität“-nachhaltige Entwicklung und Institutionalisierung des Studium Generale an der UdK Berlin“.

26

Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 13. März 2017 (Anlage K2, Bl. 8 der Akte) mit, dass nach dem Beschluss des Fakultätsrates der Fakultät Musik eine weitere Bestellung als Professor nicht beabsichtigt sei und seine Professur somit mit Ablauf des 30. September 2017 ende.

27

§ 102 BerlHG in der vom 2. Juni 2011 bis zum 11. Juli 2017 gültigen Fassung hat folgenden Wortlaut:

28

„§ 102

29

Dienstrechtliche Stellung der Professoren und Professorinnen

30

(1) Unbeschadet der Vorschriften des § 102b werden die Professoren und Professorinnen, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamten oder Beamtinnen auf Lebenszeit oder auf Zeit ernannt.

31

(2) Beamtenverhältnisse auf Zeit können für die Dauer von fünf Jahren begründet werden. Eine erneute Ernennung zum Professor oder zur Professorin auf Zeit ist einmal zulässig.

32

(3) Die Vorschriften über die Arbeitszeit mit Ausnahme des § 54 des Landesbeamtengesetzes sind auf Professoren und Professorinnen nicht anzuwenden. Erfordert jedoch der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit, kann die oberste Dienstbehörde für bestimmte Beamtengruppen diese Vorschriften für anwendbar erklären; die Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigten schuldhaften Fernbleibens vom Dienst sind anzuwenden.

33

(4) Beamtete Professoren und Professorinnen können nur mit ihrer Zustimmung abgeordnet oder versetzt werden. Abordnung und Versetzung in ein gleichwertiges Amt an einer anderen Hochschule sind auch ohne Zustimmung des Professors oder der Professorin zulässig, wenn die Hochschule oder die Hochschuleinrichtung, an der er oder sie tätig ist, aufgelöst oder mit einer anderen Hochschule zusammengeschlossen wird oder wenn die Studien- oder Fachrichtung, in der er oder sie tätig ist, ganz oder teilweise aufgegeben oder an eine andere Hochschule verlegt wird; in diesen Fällen beschränkt sich eine Mitwirkung der aufnehmenden Hochschule oder Hochschuleinrichtung bei der Einstellung von Professoren und Professorinnen auf eine Anhörung.

34

(5) Professoren und Professorinnen können in Ausnahmefällen im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. Ihre Arbeitsbedingungen sollen, soweit allgemeine dienst- und haushaltsrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen, Rechten und Pflichten beamteter Professoren und Professorinnen entsprechen.

35

(6) Zusagen an Professoren und Professorinnen zur personellen oder sächlichen Ausstattung ihres Arbeitsbereichs anlässlich ihrer Berufung oder zur Abwendung einer auswärtigen Berufung dürfen nur unter dem Vorbehalt der Maßgabe des Haushaltsplans der Hochschule gegeben werden. Sie sind jeweils auf höchstens fünf Jahre zu befristen. Zusagen über die personelle und sächliche Ausstattung, die Professoren und Professorinnen vor dem 1. März 1998 gegeben wurden, gelten als bis zum 31. Dezember 2007 befristet. Die Hochschulleitung entscheidet im Einzelfall über die Fortgewährung der personellen und sächlichen Ausstattung über den 31. Dezember 2007 hinaus nach pflichtgemäßem Ermessen.

36

(7) Zusagen nach Absatz 6 sollen mit der Verpflichtung verbunden werden, dass der Professor oder die Professorin mindestens für eine im Einzelfall zu bestimmende, angemessene Zeit an der Hochschule bleiben wird, es sei denn, dass dies wegen ihrer Geringfügigkeit nicht angezeigt ist. Für den Fall eines von dem Professor oder der Professorin zu vertretenden vorzeitigen Ausscheidens kann vereinbart werden, dass der Professor oder die Professorin einen bestimmten Betrag an die Hochschule zu zahlen hat.“

37

§ 102b BerlHG in der seit dem 26. Juli 2011 geltenden Fassung hat folgenden Wortlaut:

38

„§ 102b

39

Dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen

40

(1) Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis eines Juniorprofessors oder einer Juniorprofessorin soll mit dessen oder deren Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn er oder sie sich in seinem oder ihrem Amt bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit seiner oder ihrer Zustimmung um bis zu einem Jahr verlängert werden. Eine weitere Verlängerung ist, abgesehen von den Fällen des § 95, nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin. Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen.

41

(2) Die Entscheidung über die Bewährung eines Juniorprofessors oder einer Juniorprofessorin nach Absatz 1 Satz 2 trifft der Fachbereichsrat, an Hochschulen ohne Fachbereiche der Akademische Senat, unter Berücksichtigung von Gutachten, davon mindestens zwei externe Gutachten. Die Gutachter und Gutachterinnen werden vom Fachbereichsrat bestimmt. Das Nähere regeln Satzungen der Hochschulen.

42

(3) § 102 Absatz 3 und 4 gilt entsprechend.

43

(4) Für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden. In diesem Fall sollen ihre Arbeitsbedingungen, soweit allgemeine dienst- und haushaltsrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen, den Rechten und Pflichten beamteter Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen entsprechen.“

44

Mit seiner am 2. Juni 2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage, die der Beklagten am 15. Juni 2017 zugestellt worden ist, hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten nicht aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 26. September 2012 mit Ablauf des 30. September 2017 beendet ist und im Wege des unechten Hilfsantrages beantragt, die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits zu unveränderten Bedingungen als vollbeschäftigten Professor im Angestelltenverhältnis gemäß § 1 seines Arbeitsvertrages weiter zu beschäftigen.

45

Der Kläger hat im Wesentlichen vorgetragen: Die Befristung des Arbeitsvertrages sei rechtsunwirksam. Eine Befristung aufgrund des WZVG scheidet gemäß § 1 Abs. 1 dieses Gesetzes aus. Das Berliner Hochschulgesetz enthalte in § 102 BerlHG keine Regelungen zur Vereinbarung einer Befristung von Professorenverträgen. Die

Vorschrift gehe als Grundsatz von einem Beamtenverhältnis für Professoren aus und sehe nur ausnahmsweise die Beschäftigung im Angestelltenverhältnis vor. Die Soll-Vorschrift in § 102 Abs. 5 BerlHG zur Gleichstellung von Angestellten und Professoren betreffe lediglich die Arbeitsbedingungen, also die Rechte und Pflichten, zu denen die Befristung als Beendigungstatbestand nicht gehöre. – Wegen der weiteren Ausführungen des Klägers hierzu wird insbesondere auf den Schriftsatz vom 11. Dezember 2017, Seiten 1 bis 4 verwiesen. – Kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme gelte § 30 TV-L. Soweit § 30 Abs. 2 TV-L auf § 23 TzBfG verweise, seien aufgrund der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz seit Inkrafttreten des TzBfG landesrechtliche Befristungsregelungen weitestgehend ausgeschlossen. Die Voraussetzungen für eine Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG würden nicht vorliegen. Die Beklagte könne sich nicht auf den Sachgrund der Projektbefristung oder der Drittmittelbefristung berufen. – Wegen der weiteren Ausführungen hierzu wird auf den Schriftsatz vom 11. Dezember 2017, Seiten 5 bis 10 verwiesen. – Er habe im Übrigen schon vor dem 1. Oktober 2012 zahlreiche Arbeitsaufgaben aufgenommen, die ihm erst ab Oktober oblagen.

46

Die Beklagte hat im Wesentlichen vorgetragen: Die Befristung des Arbeitsvertrages zum 30. September 2017 sei insbesondere auf Grund des § 102 Abs. 5 iVm. Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF wirksam erfolgt. Diese Vorschrift enthalte eine wirksame Regelung, wonach das Anstellungsverhältnis mit Professoren für die Dauer von fünf Jahren befristet werden könne. Zu den „Arbeitsbedingungen“ iSd. § 102 Abs. 5 BerlHG gehörten typischerweise allumfassend jene Umstände, die den Abschluss, den Inhalt und die Durchführung sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffen. Es wäre auch sinnwidrig, wenn der gesetzliche Ausnahmefall, die Anstellung von Professoren im Anstellungsverhältnis, nur unbefristet zulässig sein sollte. Im Übrigen liege sowohl der sachliche Grund einer Projektbefristung als auch der sachliche Grund der Drittmittelfinanzierung vor. – Wegen der weiteren diesbezüglichen Ausführungen der Beklagten wird insbesondere auf den Schriftsatz vom 4. Oktober 2017, Seiten 13 bis 15, und auf den Schriftsatz vom 5. Januar 2018, Seiten 6 bis 9 Bezug genommen. – Ihr sei eine Weiterbeschäftigung des Klägers auch unmöglich und unzumutbar. Die Implementierung des Studium Generale sei inzwischen weitgehend abgeschlossen. Der Kläger habe erst am 1. Oktober 2012 den Dienst angetreten, er sei vor dem 1. Oktober 2017 nicht von ihr beschäftigt worden.

47

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 9. Januar 2018 die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es zusammengefasst ausgeführt: Die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers sei gemäß § 102 Abs. 5 Satz 2 iVm. § 102 Abs. 2 BerlHG zulässig. § 102 Abs. 5 Satz 2 iVm. § 102 Abs. 2 BerlHG erlaube die befristete Einstellung von Professoren für einen begrenzten Zeitraum. Dies ergebe die Auslegung dieser Vorschrift. Der Wortlaut des § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG nenne zwar die Möglichkeit der Befristung nicht ausdrücklich. Die Befristung sei jedoch eine Bedingung des Arbeitsvertrages. Nach der Systematik des § 102 BerlHG würden Professoren grundsätzlich in Beamtenverhältnissen beschäftigt. Lege man den Wortlaut auf das Wort „Arbeitsbedingungen“ eng aus, so wäre die Konstellation denkbar, dass eine für einen vorübergehenden Zeitraum vorgesehene Stelle ohne weiteren Sachgrund mit einem Beamten auf Zeit nach § 102 Abs. 2 BerlHG besetzt werden könne. Lügen aber formale Gründe in der Person des Bewerbers vor, die einem Beamtenverhältnis entgegenstünden, so könne nach der engen Wortlautauslegung von § 102 BerlHG nicht alternativ ein Angestelltenverhältnis auf Zeit ohne weiteren Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG begründet werden. Es sei sachlich nicht gerechtfertigt, die Frage, ob ein Sachgrund für die nur vorübergehende Beschäftigung erforderlich sei, von dem Kriterium abhängig zu machen, ob mit einem

Bewerber ein Beamtenverhältnis geschlossen werden könne oder nicht. Die Auslegung, wonach auch ein Angestelltenverhältnis befristet werden könne, entspreche auch dem Sinn und Zweck der Norm. Sie diene der Sicherstellung der Innovationsfähigkeit der Hochschulen. Die Auslegung sei auch grundrechtskonform. Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen.

48

Gegen das dem Prozessbevollmächtigten des Klägers am 27. Februar 2018 zugestellte Urteil hat dieser mit einem bei dem Landesarbeitsgericht am 22. März 2018 eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem bei dem Landesarbeitsgericht am 19. April 2018 eingegangenen Schriftsatz begründet.

49

Der Kläger trägt zur Begründung der Berufung im Wesentlichen vor: Das Arbeitsgericht habe die arbeitsvertraglichen Rechtsgrundlagen der Befristung nicht berücksichtigt. § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages nehme auch auf § 30 TV-L Bezug. Für sein Arbeitsverhältnis als Angestellter des Tarifgebietes West gelte § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L nicht, sondern dessen Satz 2. Die tariflichen Regelungen ließen die Regelung zur sachgrundlosen Befristung von grundsätzlich zwei Jahren unberührt. § 23 TzBfG sei nicht einschlägig, da die Vorschrift nur anderes Bundesrecht betreffe. Daher habe nur eine sachgrundlose Befristung kraft Gesetzes für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden können. Selbst wenn entgegen seiner Ausführung die Befristung auch auf § 102 Abs. 5 BerlHG gestützt werden könnte, gelte, dass diese Regelung Art. 74 Abs. 1 GG verletze. Der Bund habe von seiner Gesetzgebungskompetenz durch Unterlassen erkennbar Gebrauch gemacht. Im Übrigen enthalte § 102 Abs. 5 BerlHG keine Befristungsregelung für angestellte Professoren. Dies folge bereits aus dem Wortlaut, denn Befristungen seien keine Arbeitsbedingungen. Arbeitsbedingungen normierten § 102 Abs. 3, 4, 6 und 7 BerlHG. Auch die Regelung in § 102 Abs. 2 BerlHG sei verfassungsrechtlich problematisch. Ein Sachgrund für die Befristung liege nicht vor.

50

Der Kläger beantragt zuletzt,

51

das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 9. Januar 2018 – 21 Ca 6894/17– abzuändern und

52

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 26.09.2012 mit Ablauf des 30.09.2017 nicht beendet ist;

53

2. im Wege des unechten Hilfsantrages die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits als vollbeschäftigten Professor für das Fachgebiet „Kulturwissenschaft/Studium Generale – Diversität im Dialog“ mit einer Lehrverpflichtung von neun Lehrveranstaltungsstunden weiter zu beschäftigen.

54

Die Beklagte beantragt,

55

die Berufung zurückzuweisen.

56

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil. Sie ist der Ansicht, gemäß § 1 Abs. 3 a) TV-L Berliner Hochschulen seien Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer vom Geltungsbereich des Tarifvertrages ausgenommen. Die Parteien hätten ferner im Arbeitsvertrag auf die Begründung, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine vorrangige Regelung getroffen. § 102 BerlHG sei anwendbar. Diese Vorschrift enthalte einen Befristungstatbestand. Der Landesgesetzgeber habe die Gesetzgebungskompetenz für diese Regelung.

57

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung und die Sitzungsniederschriften beider Instanzen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

58

A. Die Berufung ist zulässig. Sie ist gemäß § 8 Abs. 2 ArbGG, § 64 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. c ArbGG statthaft und gemäß § 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG, § 519 Abs. 1 und Abs. 2, § 520 Abs. 1 und Abs. 3 ZPO frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden.

59

B. Die Berufung ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 26. September 2012 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 30. September 2017 geendet. Über den Antrag auf Weiterbeschäftigung war keine Entscheidung zu treffen.

60

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig, aber nicht begründet.

61

1. Es handelt sich um einen Befristungskontrollantrag gemäß § 17 Satz 1 TzBfG. Der Kläger macht geltend, die in seinem Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2017 sei unwirksam. Der Darlegung eines besonderen Feststellungsinteresses bedarf es nicht (vgl. BAG 21. November 2017 – 9 AZR 117/17- Rn. 18; 24. Juni 2015 - 7 AZR 541/13 - Rn. 18; 15. Mai 2012 - 7 AZR 6/11 - Rn. 9 f.).

62

2. Die Befristungskontrollklage ist nicht begründet.

63

a) Die Befristung gilt allerdings nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Der Kläger hat die Rechtsunwirksamkeit der Befristung mit der am 2. Juni 2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 15. Juni 2017 zugestellten Befristungskontrollklage rechtzeitig geltend gemacht. Auch die Erhebung einer Klage vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit wahrt die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (vgl. BAG 16. Januar 2018 – 7 AZR 21/16 – Rn. 13 mwN).

64

b) Die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2017 ist wirksam. Sie ist durch § 102 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 5 Satz 1 und 2 BerlHG in der vom 2. Juni 2011 bis 11. Juli 2017 geltenden Fassung gerechtfertigt. Diese Vorschriften erlauben die erstmalige Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Professor/einer Professorin für die Dauer von fünf Jahren. Weitere Voraussetzungen für die Zulässigkeit der Befristung werden in § 102 BerlHG in der vom 2. Juni 2011 bis 11. Juli 2017 geltenden Fassung nicht normiert. Der Landesgesetzgeber war berechtigt, diese Bestimmung zu erlassen. Diese ist auch materiell mit höherrangigem Recht vereinbar.

65

aa) § 102 BerlHG ist in der vom 2. Juni 2011 bis zum 11. Juli 2017 (nachfolgend: BerlHG aF) geltenden Fassung anzuwenden. Bei der Beurteilung der Rechtswirksamkeit einer Befristung ist grundsätzlich auf die bei Abschluss des Rechtsgeschäfts geltende Rechtslage abzustellen (vgl. BAG 15. Februar 2017 – 7 AZR 143/15 – Rn. 11; 11. September 2013 – 7 AZR 843/11 – Rn. 12, BAGE 146, 48). Das neu gefasste Berliner Hochschulgesetz ordnet keine Rückwirkung an.

66

bb) Das Rechtsverhältnis der Parteien unterfällt dem Regelungsbereich von § 102 BerlHG aF. Denn nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BerlHG gilt dieses Gesetz für staatliche Hochschulen. Die Beklagte ist gemäß § 1 Abs. 2 BerlHG eine staatliche Hochschule.

67

cc) § 102 Abs. 5 Satz 1 und 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF regelt, dass mit einem Professor/einer Professorin ein auf fünf Jahre befristetes Angestelltenverhältnis begründet werden kann. Dies ergibt die Auslegung dieser Vorschrift.

68

(1) Für die Auslegung von Gesetzen ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers maßgebend, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den sie gestellt ist. Der Erfassung des objektiven Willens des Gesetzgebers dienen die anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung aus dem Wortlaut der Norm, der Systematik, ihrem Sinn und Zweck sowie aus den Gesetzesmaterialien und der Entstehungsgeschichte, die einander nicht ausschließen, sondern sich gegenseitig ergänzen (BVerfG 19. März 2013 - 2 BvR 2628/10 ua. - Rn. 66, BVerfGE 133, 168; BAG 18. Mai 2017 – 2 AZR 79/16 – Rn. 15, BAGE 159, 140; 21. Dezember 2016 - 5 AZR 374/16 - Rn. 20).

69

(2) Zwar wird weder in § 102 Abs. 2 BerlHG aF noch in § 102 Abs. 5 BerlHG aF ausdrücklich bestimmt, dass das Angestelltenverhältnis mit einem Professor/einer Professorin bis zur Dauer von fünf Jahren befristet werden kann. Die Vorschrift bestimmt aber auch nicht ausdrücklich, dass die Befristung eines Angestelltenverhältnisses mit einem Professor/einer Professorin nur dann zulässig ist, wenn sich dies aus einer anderen gesetzlichen Bestimmung ergibt. Dem Gesetzeswortlaut kann mit der erforderlichen Klarheit entnommen werden, dass in § 102 Abs. 5 BerlHG aF iVm. § 102 Abs. 2 BerlHG aF auch die Zulässigkeit der Begründung eines Angestelltenverhältnisses auf Zeit für die Dauer von fünf Jahren geregelt wird.

70

(a) § 102 Abs. 5 Satz 1 BerlHG aF sieht ausdrücklich vor, dass in Ausnahmefällen Professoren und Professorinnen im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden können. Nach § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF sollen ihre Arbeitsbedingungen, soweit allgemeine dienst- und haushaltsrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen, Rechten und Pflichten beamteter Professoren und Professorinnen entsprechen. Durch die Verwendung des Begriffes „sollen“ wird der Hochschule zum einen die grundsätzliche Verpflichtung, zum anderen aber auch das Recht eingeräumt, die Arbeitsbedingungen so auszugestalten, wie sie den Rechten und Pflichten beamteter Professoren und Professorinnen entsprechen. Als ein Recht des beamteten Professors/der beamteten Professorin ist das Recht anzusehen, auf Lebenszeit oder für einen festgelegten Zeitraum als Beamter beschäftigt zu werden. Damit zählen zu den Arbeitsbedingungen auch solche Regelungen, die bestimmen, ob der angestellte Professor/die angestellte Professorin das Recht auf „lebenslange“ bzw. auf zeitlich befristete Beschäftigung hat. Da die Arbeitsbedingungen den Rechten und Pflichten der beamteten Professoren und Professorinnen entsprechen sollen, normiert der Gesetzgeber damit, dass die (erstmalige) Begründung eines Angestelltenverhältnisses sowohl unbefristet als auch befristet mit einer Dauer von fünf Jahren möglich ist, wobei eine erneute Befristung einmal zulässig ist. Da das Gesetz keine weiteren Voraussetzungen vorgibt, bedarf es für die Zulässigkeit der Befristung eines Angestelltenverhältnisses mit einem Professor bzw. einer Professorin keiner (weiteren) sachlichen Gründe.

71

(b) Der Begriff „Arbeitsbedingungen“ umfasst von seinem Wortsinn auch Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Von einem solchen Wortverständnis geht ua. das Bundesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der Bestimmung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG aus. Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Das Bundesarbeitsgericht prüft, ob eine Betriebsvereinbarung, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen einer Altersgrenze normiert, gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstößt. Dabei nimmt das Bundesarbeitsgericht an, dass es sich bei einer Regelung, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters vorsieht, um eine Befristung handelt (vgl. hierzu zB BAG 13. Oktober 2015 – 1 AZR 853/13 – Rn. 11 und Rn. 28 bis 30; 5. März 2013 – 1 AZR 417/12 – Rn. 18 bis 20).

72

(3) Der Sinnzusammenhang der Regelungen in § 102 BerlHG und der Gesetzeszweck bestätigen das hier angenommene Auslegungsergebnis.

73

(a) Art. 5 Abs. 3 GG schützt das spezifische Interesse der Hochschulen an der Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre (vgl. BAG 15. Februar 2017 – 7 AZR 143/15 – Rn. 41). Die Regelungen zur befristeten Beschäftigung von Professoren und Professorinnen dienen der Verwirklichung dieser geschützten Position. Durch die Möglichkeit, ein Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von fünf Jahren zu begründen, wird die Hochschule bzw. die Fakultät in die Lage versetzt, festzustellen, ob der Professor/die Professorin in der seiner/ihrer Funktion nach endgültigen Position die Entwicklungserwartungen in Forschung und Lehre erfüllt, die an ihn/sie gestellt werden. Auch die Prüfung und Bewertung, ob Schwerpunkte bzw. Themen in Forschung und Lehre an der Hochschule neu ausgerichtet werden sollen, wird erleichtert, wenn die Möglichkeit besteht, mit den Professoren und Professorinnen nur auf Zeit begründete Rechtsverhältnisse einzugehen. Aus diesem Zweck folgt, dass mit § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF die entsprechende Zulässigkeit einer

Befristung des Angestelltenverhältnisses normiert wird. Wird nämlich ausnahmsweise ein Angestelltenverhältnis begründet, besteht dennoch die gleiche Interessenlage, den Professor bzw. die Professorin gegebenenfalls nur zeitweise zu beschäftigen, um zu prüfen, ob die Erwartungen erfüllt werden (vgl. auch BAG 15. Februar 2017 – 7 AZR 143/15 – Rn. 41 und BAG 11. September 2013 – 7 AZR 843/11 – Rn. 48, BAGE 146, 48).

74

(b) Der Berliner Gesetzgeber wollte im Übrigen durch die Regelung in § 102 Abs. 5 BerlHG aF grundsätzlich eine Gleichstellung zwischen beamteten und angestellten Professoren und Professorinnen erreichen, soweit dies aufgrund der unterschiedlichen Ausgestaltung der Rechtsverhältnisse möglich ist. Es ist aber kein Grund erkennbar, weshalb Professoren und Professorinnen als Beamte auf Zeit beschäftigt werden können, dagegen im Angestelltenverhältnis, wenn dieses im Ausnahmefall begründet wird, nur eine unbefristete Beschäftigung möglich sein soll. Hierdurch würde die Einstellung solcher Personen erschwert oder unmöglich gemacht, die die Voraussetzungen für eine Verbeamtung nicht erfüllen.

75

(4) Dass der im Berliner Hochschulgesetz verwandte Begriff „Arbeitsbedingungen“ Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit auch die Befristung umfasst, ergibt sich ferner auch aus § 102b BerlHG. Nach § 102b Abs.1 BerlHG werden Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen für die Dauer von drei Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. Eine Verlängerung ist lediglich für einen weiteren befristeten Zeitraum möglich. Dagegen sieht das Gesetz keine Ernennung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin zum Beamten/zur Beamtin auf Lebenszeit vor. Gemäß § 102b Abs. 4 BerlHG kann für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden. In diesem Fall sollen ihre Arbeitsbedingungen, soweit allgemeine dienst- und haushaltsrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen, den Rechten und Pflichten beamteter Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen entsprechen. Es kann nicht angenommen werden, der Berliner Gesetzgeber habe damit lediglich regeln wollen, dass mit Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen grundsätzlich nur ein unbefristetes Angestelltenverhältnis begründet werden soll und ein befristetes Angestelltenverhältnis nur dann geschlossen werden kann, wenn dies nach anderen Vorschriften zulässig ist. Dann wäre es nämlich grundsätzlich nicht möglich, die Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen – entsprechend den beamteten Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen – auf Zeit für drei Jahre im Angestelltenverhältnis zu beschäftigen. Die Beschäftigung als Juniorprofessor bzw. Juniorprofessorin begründet als solche nicht einen Sachgrund iSd. des § 14 Abs. 1 TzBfG. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz findet gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 keine Anwendung auf Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen. Nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Beschäftigung grundsätzlich nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Da der Berliner Gesetzgeber mit § 102b Abs. 4 BerlHG grundsätzlich eine Gleichstellung der angestellten Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen mit den beamteten Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen erreichen wollte, folgt daraus, dass er mit dieser Vorschrift auch die Zulässigkeit des Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrages für die Dauer von drei Jahren einschließlich der weiteren Verlängerungsmöglichkeiten regeln wollte.

76

dd) Die im Arbeitsvertrag der Parteien vom 26. September 2012 vereinbarte Befristung zum 30. September 2017 entspricht den Voraussetzungen des § 102 Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF iVm. § 102 Abs. 5 BerlHG aF.

77

(1) Der Kläger ist im Arbeitsvertrag vom 26. September 2012 als Professor eingestellt worden. Das Angestelltenverhältnis ist auf die Dauer von fünf Jahren begründet worden. Es handelt sich um die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Soweit der Kläger erstinstanzlich vorgetragen hat, er habe schon vor dem 1. Oktober 2012 die Tätigkeit aufgenommen - dieses Vorbringen hat die Beklagte im Übrigen bestritten -, hat er weder substantiiert angegeben, welche Aufgaben er wahrgenommen haben will, noch hat er dargelegt, dass hiervon eine für die Beklagte vertretungsberechtigte Person Kenntnis hatte. Daher gibt es auch keine Anhaltspunkte dafür, dass bereits vor dem 1. Oktober 2012 ein Angestelltenverhältnis als Professor mit der Beklagten bestanden hat.

78

(2) Die Begründung des Angestelltenverhältnisses stellte auch einen Ausnahmefall dar. Denn die Beklagte beschäftigt erkennbar nicht regelmäßig Professoren und Professorinnen im Angestelltenverhältnis. Wie sich aus der Stellenausschreibung ergibt, war auch vorliegend beabsichtigt, ein Beamtenverhältnis auf Zeit zu begründen. Die Begründung des Angestelltenverhältnisses beruhte auf dem Wunsch des Klägers. Dies rechtfertigt die Annahme eines Ausnahmefalles.

79

ee) Die Bestimmung in § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF ist wirksam, soweit sie gemäß § 102 Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF die Befristung des Angestelltenverhältnisses für die Dauer von fünf Jahren zulässt.

80

(1) Der Berliner Landesgesetzgeber war berechtigt, eine Regelung über die Befristung von Arbeitsverhältnissen der Professoren und Professorinnen an staatlichen Hochschulen zu treffen. Der Bundesgesetzgeber hat von seiner konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz im Bereich des Arbeitsrechts hinsichtlich der Regelung des Befristungsrechts für Professoren an Hochschulen nicht abschließend Gebrauch gemacht und es den Landesgesetzgebern überlassen, die Voraussetzungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen angestellter Hochschulprofessoren zu regeln. Der Landesgesetzgeber ist auch inhaltlich bei der Regelung der Befristung von Arbeitsverhältnissen angestellter Hochschulprofessoren nicht durch einfaches Bundesrecht gebunden (vgl. BAG 15. Februar 2017 – 7 AZR 143/15 – Rn. 19 und ausführlich dazu BAG 11. September 2013 - 7 AZR 843/11 - Rn. 18 ff., BAGE 146, 48). Bei der in § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF iVm. § 102 Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF geregelten Befristungsmöglichkeit handelt es sich dementsprechend um „besondere Regelungen.....über die Befristung von Arbeitsverträgen“ iSv. § 23 TzBfG. Es gibt auch ansonsten keine bundesgesetzlichen Vorgaben, die den landesrechtlichen Regelungen entgegenstehen würden.

81

(a) Der Bundesgesetzgeber hat von seiner konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit für das Arbeitsrecht nicht in der Weise abschließend Gebrauch gemacht, dass den Ländern keine Gesetzgebungskompetenz verbliebe, Regelungen über die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Professoren an Hochschulen zu treffen. Obwohl die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Professoren in vielen landesrechtlichen Hochschulgesetzen normiert ist, hat der Bundesgesetzgeber in keiner bundesrechtlichen Norm zum Ausdruck gebracht, dass durch Bundesrecht die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge mit Professoren und Professorinnen abschließend geregelt werden soll und die Länder insoweit keine Regelungskompetenz mehr haben. Den bundesgesetzlichen Normen kann gerade

nicht entnommen werden, dass der Bundesgesetzgeber das Recht der Befristung der Arbeitsverhältnisse von Hochschulprofessoren abschließend regeln wollte.

82

(aa) Im WissZeitVG findet sich keine abschließende Regelung des Befristungsrechts für Hochschullehrer. Vielmehr gelten dessen §§ 2 und 3 nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ausdrücklich nicht für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer jedenfalls staatlicher Hochschulen. Diese Bestimmung beruht auf einer Einfügung im Gesetzgebungsverfahren. Damit sollte dieser Personenkreis aus dem Anwendungsbereich der Befristungsregelungen ausgenommen werden. Die Herausnahme betrifft Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erwähnte der zuständige Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung ausdrücklich, dass den Ländern eine konkurrierende Gesetzgebungszuständigkeit verbleibe, solange der Bund keine neue Regelung schaffe (BT-Drucks. 16/4043 S. 9). Der Gesetzgeber des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wollte deshalb die Gesetzgebungszuständigkeit für das Befristungsrecht aller Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und damit auch der Professorinnen und Professoren nicht ausschöpfen, sondern vielmehr bei den Ländern belassen (so BAG 11. September 2013 – 7 AZR 843/11 – Rn. 26 mit Verweis auf Lenk WissR 2009, 50, 57 f. und für Juniorprofessoren: Kittner/Däubler/Zwanziger/Däubler KSchR 8. Aufl. §§ 45 bis 50 HRG Rn. 6; DFL/Löwisch 5. Aufl. § 1 WissZeitVG Rn. 3; aA Preis Wissenschaftszeitvertragsgesetz § 1 Rn. 33).

83

(bb) Der Bundesgesetzgeber hat auch durch das am 1. Januar 2001 in Kraft getretene TzBfG nicht in hinreichender Weise zu erkennen gegeben, dass er das Befristungsrecht abschließend auch für angestellte Hochschulprofessoren regeln wollte. Dass der Bundesgesetzgeber die Gesetzgebungskompetenz für die Regelung des Befristungsrechts für angestellte Hochschulprofessoren nicht für sich in Anspruch nehmen wollte, ergibt sich ferner aus dem HRG und dessen historischer Entwicklung (vgl. hierzu insgesamt ausführlich BAG 11. September 2013 – 7 AZR 843/11 – Rn. 28ff., BAGE 146, 48).

84

(b) Der Landesgesetzgeber ist auch inhaltlich bei der Regelung der Befristung der Arbeitsverhältnisse von angestellten Hochschulprofessoren nicht durch einfaches Bundesrecht gebunden. Allerdings muss der Landesgesetzgeber auch dann, wenn Art. 72 Abs. 1 GG keine Sperrwirkung entfaltet, den Vorrang des Bundesrechts nach Art. 31 GG beachten, wenn Regelungen des Bundes- und des Landesrechts auf denselben Sachverhalt anwendbar sind und bei ihrer Anwendung zu verschiedenen Ergebnissen führen (BVerfG 30. Juli 2008 - 1 BvR 3262/07 ua. - Rn. 99, BVerfGE 121, 317). Vorliegend gibt es aber keine bundesrechtliche Regelung, welche die Befristung der Arbeitsverhältnisse von Professoren an staatlichen Hochschulen abweichend von § 102 Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF iVm. § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF regeln würde. Die erkennbar gewollte Nichtausschöpfung der Bundeskompetenz machte keinen Sinn, wenn die Länder für den betreffenden Bereich überhaupt keine vom TzBfG abweichende Regelung treffen könnten (vgl. BAG 11. September 2013 – 7 AZR 843/11 – Rn. 37 zu § 50 HSchulG TH; BAGE 146, 48). Die landesgesetzliche Regelung stellt vielmehr gerade eine gemäß § 23 TzBfG zulässige andere gesetzliche Regelung über die Befristung von Arbeitsverträgen dar.

85

(2) Unionsrechtlich bestehen gegen die in § 102 Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF iVm. § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF geregelte Befristungsmöglichkeit, die die erstmalige Befristung des Angestelltenverhältnisses betrifft, keine Bedenken.

86

(a) Nach § 5 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung ist ein Missbrauch von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen zu vermeiden, indem die Mitgliedstaaten entweder sachliche Gründe, die eine Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse rechtfertigen, die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Arbeitsverhältnisse festlegen. Die Rahmenvereinbarung erfasst deshalb nicht bereits die erstmalige Befristung eines Arbeitsverhältnisses, sondern nur den Missbrauch von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen (vgl. EuGH 22. November 2005 - C-144/04 - [Mangold] Rn. 41 f., Slg. 2005, I-9981; 4. Juli 2006 - C-212/04 - [Adeneler ua.] Rn. 101, Slg. 2006, I-6057; 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 90, Slg. 2009, I-3071; BAG 15. Februar 2017 – 7 AZR 143/15 – Rn. 20 ff.; 11. September 2011 – 7 AZR 843/11 – Rn. 39 ff., BAGE 146, 48; 6. April 2011 - 7 AZR 716/09 - Rn. 24, BAGE 137, 275; 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 44).

87

(b) Die Anwendung des in Art. 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) niedergelegten Grundrechts auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung setzt voraus, dass die Befristungsregelung einen hinreichenden Bezug zum Unionsrecht hat. Nach ihrem Art. 51 Abs. 1 Satz 1 gilt die GRC für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union. Der danach erforderliche unionsrechtliche Bezug wird nicht lediglich durch einen sachlichen Bezug einer Regelung zum bloß abstrakten Anwendungsbereich des Unionsrechts, durch rein tatsächliche Auswirkungen auf das Unionsrecht oder durch die mittelbare Beeinflussung unionsrechtlich geordneter Rechtsbeziehungen ausgelöst. Auch aus der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Gerichtshof) in der Rechtssache Åkerberg Fransson (EuGH 26. Februar 2013 - C-617/10 -) ergibt sich nichts anderes (BVerfG 24. April 2013 - 1 BvR 1215/07 - Rn. 88 ff.). Vielmehr hat der Gerichtshof dort ausgeführt, „dass die in der Unionsrechtsordnung garantierten Grundrechte in allen unionsrechtlich geregelten Fallgestaltungen, aber nicht außerhalb derselben Anwendung finden“ (EuGH 26. Februar 2013 - C-617/10 - [Åkerberg Fransson] Rn. 19). Da die Rahmenvereinbarung die erstmalige Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht erfasst, besteht bei der erstmaligen Befristung kein hinreichender Bezug zum Unionsrecht (vgl. hierzu insgesamt BAG 15. Februar 2017 – 7 AZR 143/15 – Rn. 31.; 11. September 2011 – 7 AZR 843/11 – Rn. 41, BAGE 146, 48).

88

(c) Vorliegend geht es um die Wirksamkeit der ersten Befristung eines Arbeitsvertrages zwischen den Parteien. Damit ist der Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung nicht eröffnet. Aus diesem Grund besteht auch kein hinreichender Bezug zum Unionsrecht, so dass auch das in Art. 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegte Grundrecht nicht einschlägig ist. Unerheblich ist, ob die in § 102 Abs. 2 Satz 2 BerlHG aF iVm. § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF vorgesehene Möglichkeit der einmaligen Verlängerung unionsrechtswidrig wäre. Dies hätte keinen Einfluss auf die rechtliche Zulässigkeit der hier streitbefangenen erstmaligen Befristung (vgl. auch BAG 11. September 2011 – 7 AZR 843/11 – Rn. 42, BAGE 146, 48).

89

(3) Die in § 102 Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF iVm. § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF normierte Befristungsregelung ist mit dem Grundgesetz vereinbar.

90

(a) Der Schutzbereich der Wissenschaftsfreiheit der Professoren iSv. Art. 5 Abs. 3 GG ist nicht betroffen. Geht es um die Beendigung von Arbeitsverhältnissen wissenschaftlich tätiger Personen, sind sie allein durch das sachnähere Grundrecht des Art. 12 Abs. 1 GG geschützt. Die besondere Bedeutung der Arbeitsverhältnisse für ihre wissenschaftliche Betätigung ist bei der Anwendung dieser Verfassungsnorm zu berücksichtigen (BVerfG 10. März 1992 - 1 BvR 454/91 ua. - zu C III 2 der Gründe, BVerfGE 85, 360, BAG 15. Februar 2017 - 7 AZR 143/15 - Rn. 33; 11. September 2013 - 7 AZR 843/11).

91

(b) Die landesgesetzliche Befristungsregelung in § 102 Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF iVm. § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF verstößt nicht gegen Art. 12 Abs. 1 GG.

92

(aa) Der Gesetzgeber ist aufgrund der sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Schutzpflicht gehalten, gegenüber dem Verlust des Arbeitsplatzes ein Mindestmaß an Bestandsschutz zu sichern. Diese trifft ihn auch dann, wenn er im Grundrechtsbereich selbst als Arbeitgeber auftritt. Die an die Grundrechte gebundene Staatsgewalt (Art. 1 Abs. 3 GG) ist hier gegenüber Privaten grundsätzlich nicht privilegiert (vgl. auch BVerfG 25. Januar 2011 - 1 BvR 1741/09 - Rn. 95, BVerfGE 128, 157). Bei der Verwirklichung der ihm obliegenden Schutzpflicht aus Art. 12 Abs. 1 GG hat der Gesetzgeber wie auch sonst bei der Verfolgung berufs-, arbeits- und sozialpolitischer Ziele einen weiten Gestaltungsspielraum (vgl. BVerfG 18. November 2003 - 1 BvR 302/96 - zu C 2 a der Gründe, BVerfGE 109, 64), den er zugunsten anderer grundrechtlich geschützter Interessen nutzen kann. Das gilt auch hinsichtlich der durch Art. 5 Abs. 3 GG geschützten Interessen der Hochschulen. Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG enthält neben einem individuellen Freiheitsrecht eine objektive, das Verhältnis von Wissenschaft, Forschung und Lehre zum Staat regelnde, wertentscheidende Grundsatznorm. Der Staat muss danach für funktionsfähige Institutionen eines freien universitären Wissenschaftsbetriebs sorgen und durch geeignete organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass das individuelle Grundrecht der freien wissenschaftlichen Betätigung soweit unangetastet bleibt, wie das unter Berücksichtigung der anderen legitimen Aufgaben der Wissenschaftseinrichtungen und der Grundrechte der verschiedenen Beteiligten möglich ist (BVerfG 24. Juni 2014 - 1 BvR 3217/07 - Rn. 55, BVerfGE 136, 338). Art. 5 Abs. 3 GG enthält eine objektive Wertentscheidung, die den Staat dazu verpflichtet, die Pflege der freien Wissenschaft und ihre Vermittlung an die nachfolgende Generation durch Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen Mitteln zu ermöglichen und zu fördern (BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - zu C II 2 der Gründe, BVerfGE 94, 268). Die aus der Wissenschaftsfreiheit folgende staatliche Pflicht zur Ausgestaltung und Förderung geeigneter Organisationsstrukturen darf das Arbeitsvertragsrecht des Personals nicht unberücksichtigt lassen. Soweit der Wissenschaftsbetrieb darauf angewiesen ist, Anstellungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals zu befristen, ohne dies in jedem Einzelfall begründen und nachweisen zu müssen, darf das Arbeitsrecht keine strengeren Anforderungen stellen. Wie der Gesetzgeber diese Anforderungen im Spannungsverhältnis zwischen Wissenschaftsfreiheit und Berufsfreiheit wahrt, ist ihm von Verfassungs wegen nicht vorgegeben. Ein Mindestmaß an Bestandsschutz muss erhalten bleiben (so insgesamt BAG 15. Februar 2017 - 7 AZR 143/15 - Rn. 35ff.).

93

(bb) Danach ist es unter Berücksichtigung des weiten Gestaltungsspielraums des Gesetzgebers nicht zu beanstanden, dass der Landesgesetzgeber in § 102 Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF iVm. § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF die Möglichkeit eröffnet hat, mit Professorinnen und Professoren einmal ein befristetes Angestelltenverhältnis für die Dauer von fünf Jahren zu begründen. Die befristete Beschäftigung dient nämlich dem durch Art. 5 Abs. 3 GG geschützten Interesse der Hochschulen an der Sicherung und Innovation in Forschung und Lehre. Zwar sind Professoren und Professorinnen grundsätzlich in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu berufen. Dennoch hat der Wechsel von Professoren für die Innovation in Forschung und Lehre eine hohe Bedeutung. So kann ein personeller Wechsel in der Professorenschaft zu neuen Lehrangeboten führen. Er fördert darüber hinaus die Erschließung und Erprobung innovativer Forschungsbereiche. Daher ist es auch unter Berücksichtigung des Umstands, dass der Bestand des Arbeitsverhältnisses für die Ausübung der wissenschaftlichen Betätigung von Bedeutung ist, vom Gestaltungsspielraum des Landesgesetzgebers noch gedeckt, den Abschluss eines für die Dauer von fünf Jahren befristeten Arbeitsvertrages zu ermöglichen (vgl. BAG 15. Februar 2017 – 7 AZR 143/15 – Rn. 41, 11. September 2013 – 7 AZR 843/11 – Rn. 48, BAGE 146, 48). Die Interessen der angestellten Professoren und Professorinnen werden noch ausreichend gewahrt. Die Dauer der möglichen Befristung von fünf Jahren ermöglicht eine Planbarkeit. Wird die Stelle im Anschluss an die Befristung ausgeschrieben, genießt der angestellte Professor bzw. die angestellte Professorin den Schutz des Art. 33 Abs. 2 GG und kann insbesondere von dem erworbenen Erfahrungsvorsprung profitieren. Hierdurch werden bei entsprechender Bewährung die Chancen auf eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erhöht.

94

(4) Durch die Berliner Verfassung wird die gesetzliche Zulässigkeit, einmal mit einem Professor/einer Professorin ein Angestelltenverhältnis für die Dauer von fünf Jahren zu begründen, nicht eingeschränkt.

95

c) Der Arbeitsvertrag der Parteien steht der Anwendung der in § 102 Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF iVm. § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF geregelten Befristungsmöglichkeit nicht entgegen.

96

aa) Die Parteien haben ausdrücklich eine Befristung ihres Arbeitsverhältnisses für die Dauer von fünf Jahren vereinbart und in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrages auch auf die Rechte und Pflichten aus dem Berliner Hochschulgesetz verwiesen.

97

bb) Es kann dahinstehen, ob durch § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages überhaupt die im TV-L Berliner Hochschulen geregelten Befristungsnormen gelten, obwohl der Kläger als Hochschullehrer nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fällt (vgl. § 1 Abs. 3a TV-L Berliner Hochschulen, diese Vorschrift war auch in der bei Abschluss des Arbeitsvertrages geltenden Fassung des TV-L Berliner Hochschule enthalten). Denn auch wenn § 30 TV-L Berliner Hochschulen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden wäre, folgt daraus nicht die Unzulässigkeit der vereinbarten Befristung des Angestelltenverhältnisses. Denn gemäß § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L Berliner Hochschulen sind befristete Arbeitsverträge zulässig auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlichen Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen. Bei der in § 102 Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF iVm. § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF geregelten Befristungsmöglichkeit handelt es sich gerade um eine andere gesetzliche Vorschrift über Befristungen von

Arbeitsverträgen iSd. § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L Berliner Hochschulen. § 30 Abs. 1 Satz 2 TV-L Berliner Hochschulen schließt für den dort genannten Personenkreis die Anwendung des § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L Berliner Hochschulen nicht aus, sondern regelt nur weitere Besonderheiten. Diese in den Absätzen zwei bis fünf normierten Besonderheiten stehen der vereinbarten Befristung nicht entgegen. Die Befristungsdauer von sieben Jahren wird nicht überschritten. Der Vertrag unterschreitet auch nicht die Dauer von zwölf Monaten.

98

cc) Selbst wenn, wie der Kläger in der Berufungsbegründung zum Ausdruck gebracht hat, durch die Bezugnahme auf § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages nicht § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L Berliner Hochschulen, sondern nur § 30 Abs. 1 Satz 2 TV-L Berliner Hochschulen anwendbar wäre - diese Auslegung ist im Übrigen aber nicht nachvollziehbar - , wird dadurch nicht die Geltung der gesetzlichen Befristungsmöglichkeit ausgeschlossen. An keiner Stelle des Arbeitsvertrages haben die Parteien nämlich zum Ausdruck gebracht, dass die Anwendung der in § 102 Abs. 2 Satz 1 BerlHG aF iVm. § 102 Abs. 5 Satz 2 BerlHG aF geregelten Befristungsmöglichkeit ausgeschlossen werden soll. Im Gegenteil zeigen die vereinbarte Befristung und der Verweis auf das Berliner Hochschulgesetz, dass diese Bestimmung gelten soll.

99

d) Es bedarf auch keiner Entscheidung, ob die Begründung des befristeten Angestelltenverhältnisses gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG der Schriftform bedurfte. Denn diese ist gewahrt worden. Die Parteien haben die Vertragsurkunde, die die Befristung enthält, vor dem 1. Oktober 2012 unterschrieben. Wie bereits ausgeführt, hat der Kläger nicht in ausreichender Weise dargelegt, dass bereits vor dem 1. Oktober 2012 ein Arbeitsverhältnis in Vollzug gesetzt wurde.

100

II. Über den im Wege des unechten Hilfsantrages gestellten Antrag auf Weiterbeschäftigung war keine Entscheidung zu treffen, weil der Befristungskontrollantrag abzuweisen war.

101

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 97 Abs. 1 ZPO. Der Kläger hat die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

102

D. Die Revision ist gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.