

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 4 Sa 256/08**

1 Ca 695 b/08 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 19.02.2009

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 19.02.2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 19.06.2008 – 1 Ca 695 b/08 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG hingewiesen.

.....

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Mit Wirkung vom 09.11.1996 ernannte das beklagte Land den Kläger, der damals promovierter Privatdozent war, unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von sechs Jahren zum Universitätsprofessor.

Im Anschluss an dieses befristete Beamtenverhältnis vereinbarten die Vertragsparteien unter dem 28./30.10.2002 ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 01.11.2002 bis 31.12.2003, und zwar ausweislich des schriftlichen Arbeitsvertrages im Rahmen des Projektes „Forschungsschwerpunkt Onkologie“ beim Universitätsklinikum ... . Die Vertragsparteien vereinbarten sodann in Änderung dieses Arbeitsvertrages am 30.12.2003 einen weiteren befristeten Änderungsvertrag bis zum 30.06.2004.

Unter dem 28.06.2004 vereinbarten die Vertragsparteien einen Änderungsvertrag mit der Maßgabe, dass der Kläger für die Zeit vom 01.07.2004 bis 28.02.2005 im Rahmen des Forschungsschwerpunktes „Onkologie“ aus Sondermitteln des Dekanates und aus Drittmitteln der Klinik für Frauenheilkunde beschäftigt wird. Als Rechtsgrundlage für diese Befristung weist der schriftliche Arbeitsvertrag die §§ 57 b ff. des HRG in der jeweils geltenden Fassung aus. Einen weiteren entsprechenden

Änderungsvertrag mit einer Befristung vom 28.07.2005 bis 28.02.2006 schlossen die Parteien unter Bezugnahme auf §§ 57 b ff. HRG am 28.02.2005.

Am 03.02.2006 schlossen sie einen weiteren – streitgegenständlichen – befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 01.03.2006 bis 29.02.2008. Auch für diese Befristung sollen ausweislich des schriftlichen Arbeitsvertrages die §§ 57 b ff. in Verbindung mit § 57 f HRG Rechtsgrundlage sein. Der Kläger wurde auf der Grundlage dieses Arbeitsvertrages als wissenschaftlicher Angestellter/Dipl.-Biologe weiterbeschäftigt.

Der Kläger hat die letzte Befristung seines Arbeitsvertrages für unwirksam gehalten und hat gemeint, das beklagte Land könne sich weder auf § 57 b Abs. 1 Satz 2 HRG noch auf § 57 f Abs. 2 HRG berufen. Bei der Berechnung der höchstmöglichen Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse sei sein Beamtenverhältnis auf Zeit zu berücksichtigen. Im Übrigen erfasse ihn § 57 f Abs. 2 HRG nicht, da er vor dem 23.02.2002 weder in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule noch in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent gestanden habe.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Befristung am 29.02.2008 geendet hat, sondern über den 29.02.2008 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das beklagte Land hat die Auffassung vertreten, bei § 57 f Abs. 2 HRG handele es sich um eine eigenständige Befristungsgrundlage. Diese Vorschrift sei auf den Kläger

anwendbar, der in einem Dienstverhältnis im Sinne von § 57 f Abs. 2 Satz 2 HRG gestanden habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, eine Befristung nach § 57 b Abs. 1 Satz 2 HRG sei nicht möglich, weil gemäß § 57 b Abs. 2 Satz 1 HRG entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit anzurechnen seien. Demnach habe er den höchstzulässigen Zeitraum von neun Jahren überschritten. Auch eine Befristung nach § 57 f Abs. 2 HRG sei nicht möglich gewesen. Der Kläger sei bis zum 31.10.2002 als Beamter auf Zeit tätig gewesen. Schließlich sei er vor dem 23.02.2002 Universitätsprofessor und damit nicht wissenschaftlicher Assistent gewesen.

Wegen der weiteren Begründung der erstinstanzlichen Entscheidung wird Bezug genommen auf den Inhalt der Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils.

Das beklagte Land hat gegen das ihm am 26.06.2008 zugestellte Urteil am 16.07.2008 mit Fax- und am 17.07.2008 mit Originalschriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Frist bis 26.09.2008 am 25.09.2008 mit Fax- und am 26.09.2008 mit Originalschriftsatz begründet.

Das beklagte Land meint, die Befristung sei bereits nach § 57 b Abs. 1 Satz 2 HRG wirksam. Die Zeit vom 01.11.1996 bis 31.10.2002 (Beamter auf Zeit) sei bei der Befristungshöchstdauer nicht zu berücksichtigen. Die Vorschrift finde weder zeitlich noch sachlich Anwendung. Zeitlich sei sie bereits deshalb nicht zu beachten, weil im Jahre 1996 das Beamtenverhältnis auf Zeit unter Geltung anderer Rechtsvorschriften begründet worden sei. Zudem sei das klägerische Beamtenverhältnis auf Zeit auch kein „entsprechendes Beamtenverhältnis auf Zeit“ gemäß § 57 b Abs. 2 Satz 1 HRG. Auf die höchstzulässige Befristungsdauer seien anzurechnen Beamtenverhältnisse auf Zeit, die befristeten Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften entsprächen. Nach der Gesetzesbegründung seien auch Zeiten eines Junior-Professors anzurechnen. Der Status des Junior-Professors sei bei der Reform der Personalstruktur der Hochschulen 2002 an die Stelle der

Assistenten, Oberassistenten und Hochschuldozenten getreten. Der Kläger sei aber in der Zeit vom 01.11.1996 bis 31.10.2002 als Professor auf Zeit tätig geworden.

Jedenfalls sei die Befristung nach § 57 f HRG möglich. Durch die Verlängerung der Befristungsmöglichkeit bis zum 29.02.2008 habe der Gesetzgeber den Übergang auf das neue Befristungsrecht erleichtern wollen. Zum anderen sollten durch dieses Zeitfenster die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern nach der Qualifizierungsphase verbessert werden. Der Gesetzgeber habe bei der Formulierung der Übergangsregelung des § 57 f Abs. 2 HRG zwar den Fall bedacht, dass ein Wissenschaftler im Anschluss an eine Assistenz als wissenschaftlicher Mitarbeiter befristet beschäftigt werde. Den Fall der Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter nach einer Professur auf Zeit habe der Gesetzgeber offenbar übersehen. Es handele sich um eine planwidrige Regelungslücke, die Interessenlage sei für alle Beteiligten in beiden Fällen dieselbe. Folglich sei § 57 f Abs. 2 HRG auf den Kläger anwendbar.

Das beklagte Land beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 19.06.2008  
- 1 Ca 695 b/08 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vortrages das angegriffene Urteil.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat

mit zutreffender Begründung der Klage stattgegeben. Das Berufungsgericht macht sich die Argumentation des Arbeitsgerichts zur Vermeidung von Wiederholungen ausdrücklich zu eigen. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine abändernde Entscheidung.

1. Gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG finden für die seit dem 23.02.2002 bis zum 17.04.2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 WissZeitVG abgeschlossenen Arbeitsverträge die §§ 57 a bis 57 f HRG in der ab dem 31.12.2004 geltenden Fassung Anwendung. Den streitgegenständlichen letzten befristeten Arbeitsvertrag schlossen die Vertragsparteien am 03.02.2007, weshalb die vorgenannten Vorschriften des HRG in der ab dem 31.12.2004 geltenden Fassung zur Prüfung der Rechtmäßigkeit der Befristung Anwendung finden. Die streitgegenständliche Befristung ist jedoch nicht rechtmäßig, weil weder die Voraussetzungen des § 57 b Abs. 1 Satz 2 HRG noch jene des § 57 f Abs. 2 HRG erfüllt sind.

2. Gemäß § 57 b Abs. 1 Satz 2 HRG in der ab dem 31.12.2004 geltenden Fassung ist nach abgeschlossener Promotion eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig. Gemäß § 57 b Abs. 2 HRG sind dabei auf die zulässige Befristungsdauer alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit anzurechnen. Bezogen auf den Kläger ist seine Tätigkeit als Beamter auf Zeit von 1996 bis 2002 bei der Ermittlung der höchstzulässigen Befristungsdauer anzurechnen, weshalb der im Bereich der Medizin zulässige Zeitraum von neun Jahren überschritten wurde.

a. Einer Berücksichtigung der Tätigkeit als Beamter auf Zeit im Rahmen von § 57 b Abs. 2 HRG steht nicht entgegen, dass diese Vorschrift zur Zeit des klägerischen Beamtenverhältnisses noch nicht existierte. Darauf kommt es überhaupt nicht an. Entscheidend ist, dass § 57 b Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit § 57 b Abs. 2 HRG wegen § 6 Abs.1 Satz 1 WissZeitVG Anwendung findet, weil das streitgegenständliche Arbeitsverhältnis zwischen dem 23.02.2002 und dem

17.04.2004 begründet wurde. Wenn dann der anwendbare § 57 b HRG bestimmt, dass entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit zu berücksichtigen sind, so ist es völlig unerheblich, dass diese Vorschrift während der Laufzeit des Beamtenverhältnisses noch nicht existierte.

b. Entgegen der Auffassung des beklagten Landes handelt es sich bei dem Beamtenverhältnis des Klägers als Universitätsprofessor auf Zeit auch um ein entsprechendes Beamtenverhältnis auf Zeit gemäß § 57 b Abs. 2 Satz 1 HRG in der ab dem 31.12.2004 geltenden Fassung.

aa. Richtig ist zunächst der Hinweis des beklagten Landes, dass die Erstreckung auch auf Beamtenverhältnisse berücksichtigen wollte, dass eine Tätigkeit im Hochschulbereich bei bestimmten Personalkategorien auch im Beamtenverhältnis auf Zeit möglich ist. Während die sog. Privatdienstverträge bereits nach altem Recht regelmäßig auf die Höchstbefristungsdauer an der jeweiligen Hochschule angerechnet wurden, blieben Zeiten, in denen der wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter als Beamter auf Zeit beschäftigt war, außer Betracht. Die Orientierung an den Qualifikationszielen in den zwei Zeitphasen ließ eine solche Ausklammerung konzeptionell jedoch nicht mehr zu. Da innerhalb der zweiten Qualifikationsphase Zeiten als Junior-Professor sowohl im Angestellten- als auch im Beamtenverhältnis durchlaufen werden können, mussten sie in beiden Fällen in die Höchstbefristungsdauer eingerechnet werden. Damit sollte zum einen die dem Normzweck widersprechende Weiterbeschäftigung von Junior-Professoren als wissenschaftliche Mitarbeiter verhindert werden. Andererseits sollte dem Personenkreis der Junior-Professoren die volle Höchstbefristungsdauer von 15 Jahren (Medizin) zur Verfügung stehen (KR-Lipke, § 57 b HRG, Rdr. 46, 8. Aufl.).

Richtig ist insoweit auch weiterhin der Hinweis des beklagten Landes, dass der Status Junior-Professor bei der Reform der Personalstruktur der Hochschulen 2002 an die Stelle der Assistenten, Oberassistenten und Hochschuldozenten trat. Dies bedeutet aber nicht, dass damit die Tätigkeit des Klägers als Universitätsprofessor nicht eine entsprechende Tätigkeit in einem Beamtenverhältnis auf Zeit gemäß § 57 b Abs. 2 Satz 1 HRG ist.

bb. Dies ergibt sich sowohl aus dem Wortlaut als auch aus dem Sinn und Zweck der Anrechnungsvorschrift.

(1). Der Wortlaut stellt allein auf eine Tätigkeit im Beamtenverhältnis auf Zeit ab. Insoweit gibt der Wortlaut keine Anhaltspunkte dafür, dass die Tätigkeit als Universitätsprofessor im Rahmen eines Beamtenverhältnisses auf Zeit nicht zu berücksichtigen ist. Dies gilt auch unter Berücksichtigung der Formulierung „entsprechende“ Beamtenverhältnisse auf Zeit. Damit soll sichergestellt werden, dass nur solche Beamtenverhältnisse auf Zeit berücksichtigt werden, bei denen der wissenschaftliche und künstlerische Anteil überwiegt. Nicht wissenschaftliche Tätigkeiten im Bereich von Hochschule und Forschungseinrichtung, z.B. in der Verwaltung, sollen nicht angerechnet werden, auch wenn sie auf der Grundlage eines Beamtenverhältnisses auf Zeit erbracht werden (vgl. KR-Lipke, § 57 b HRG, Rnr. 39).

(2). Auch Sinn und Zweck des § 57 b Abs. 1 Satz 2 HRG in Verbindung mit § 57 b Abs. 2 Satz HRG erfordert eine Berücksichtigung des klägerischen Beamtenverhältnisses auf Zeit bei der Berechnung der höchstzulässigen Befristungsdauer.

Mit dem 5. HRG-Änderungsgesetz vom 16.02.2002 verzichtete der Gesetzgeber vor dem Hintergrund der klar definierten Befristungshöchstgrenzen auf die Festlegung einzelner Sachgründe für eine Befristung. Innerhalb der Befristungshöchstdauer sollte mit Inkrafttreten dieser Vorschrift ab 23.02.2002 nicht mehr geprüft werden, ob die befristete Beschäftigung zur Aus-, Fort- und Weiterbildung, zum Wissenstransfer innerhalb und außerhalb der Hochschule oder zur Erprobung erfolgt. Innerhalb des Zeitraums von 12 (Medizin: 15 Jahren) haben Hochschulen und Forschungseinrichtungen danach jede Möglichkeit, zur Verfolgung dieser Zwecke Drittmittel oder haushaltsmäßig projektgebundene Mittel einzusetzen. Für den Personenkreis der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte wurde unterstellt, dass zum einen ihre Beschäftigung der eigenen Aus-, Fort- und



Weiterbildung dient und zum anderen der regelmäßige Austausch des Personals zur Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre an den Hochschulen notwendig ist. Die Befristung nach dem HRG war also ein sogenannter „personenbezogener Sonderbefristungstatbestand“ (KR-Lipke, § 57 b HRG Rnr. 19, 20). Mit Einführung dieses „personenbezogenen Sachgrundes“ wurde auch eine klare und konsequente Anrechnungsregel installiert, die einen funktionswidrigen Wechsel der Befristungstatbestände durch Kombination unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen ebenso wie eine immer wieder erneute Inanspruchnahme der Befristungshöchstgrenze mit Wechsel der Hochschule oder Forschungseinrichtung ausschloss (KR-Lipke, § 57 b HRG, Rnr. 42). Die Stückelung in beliebig viele Einzelbefristungsverträge wurde mit dieser Neuregelung vor allem dadurch unterbunden, dass alle befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit einer Hochschule oder Forschungseinrichtung einschließlich der Privatdienstverträge anzurechnen waren. Den Personalverwaltungen sollte nur noch die sorgfältige Prüfung von Vorbeschäftigungszeiten an deutschen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und in Privatdienstverträgen obliegen. Dies galt auch aufgrund der gesetzlichen Neuregelung für entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit.

Die Umstellung der Befristungsmöglichkeit auf einen „personenbezogenen Sachgrund“ bedingt daher auch, solche Beamtenverhältnisse auf Zeit zu berücksichtigen, in deren Rahmen eine wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeit im Vordergrund steht. Es verbietet sich daher, die Tätigkeit des Klägers als Universitätsprofessor nicht zu berücksichtigen. Auch als Universitätsprofessor leistete er eine wissenschaftliche Tätigkeit. Würde man diese befristete Zeit nicht berücksichtigen, so würde Sinn und Zweck des § 57 b HRG nicht erreicht werden können, weil dann die Gefahr bestünde, erneut durch Kombination unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen die Befristungshöchstgrenze zu überschreiten. Zudem dient auch die Tätigkeit als Universitätsprofessor auf Zeit seiner Fort- und Weiterbildung und des Wissenstransfers.

Entgegen der Auffassung des beklagten Landes verlangt Sinn und Zweck des § 57 b Abs. 2 Satz 1 HRG im Übrigen auch nicht, insoweit nur die sogenannten Junior-Professoren zu berücksichtigen, sofern sie im Beamtenverhältnis auf Zeit tätig sind.

Zwar verkennt das Berufungsgericht nicht, dass der Gesetzgeber mit dieser Regelung in erster Linie an die Junior-Professorinnen und Junior-Professoren gedacht hat. Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass § 48 Abs. 2 HRG ausdrücklich für Junior-Professorinnen und Junior-Professoren die Möglichkeit der Ernennung zu Beamten auf Zeit vorsieht. Dennoch bleibt es dabei, dass es Wortlaut und Sinn und Zweck der Vorschrift gebieten, auch Beamtenverhältnisse auf Zeit zu berücksichtigen, sofern sie die Tätigkeit eines Universitätsprofessors auf Zeit erfassen und dieser wissenschaftlich – wie der Kläger – arbeitet.

3. Die Rechtmäßigkeit der Befristung folgt auch nicht aus § 57 f Abs. 2 HRG in der ab dem 31.12.2004 geltenden Fassung. Der Kläger befand sich vor dem 23.02.2002 weder in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule noch stand er in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent.

a. § 57 f Abs. 2 Satz 1 HRG verlangt ein befristetes Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule vor dem 23.02.2007. Der Wortlaut ist eindeutig. Er erfasst keine Beamtenverhältnisse. Dass der Gesetzgeber insoweit bewusst eine Entscheidung nur bezogen auf Arbeitsverhältnisse getroffen hat, ergibt sich auch bereits aus § 57 f Abs. 2 Satz 2 HRG, wonach er bezogen auf die wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten auf den Begriff des Dienstverhältnisses abstellt. Dies muss nicht zwingend ein Arbeitsverhältnis sein. Mit anderen Worten: Erwähnt der Gesetzgeber anders als in § 57 f Abs. 2 Satz 2 HRG in § 57 f Abs. 2 Satz 1 HRG ausdrücklich nur die Arbeitsverhältnisse, so schließt es bereits der Wortlaut aus, darunter auch andere Rechtsverhältnisse zu fassen.

Von der im 6. HRGÄndG vom 08.08.2002 vorgesehenen Laufzeitverlängerungsmöglichkeit für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, die der Gesetzgeber später in der ab 31.12.2004 geltenden Fassung noch bis zum 29.02.2008 ausgedehnt hat, zieht folglich nur die Arbeitnehmergruppe einen Nutzen, die bereits vor dem 23.02.2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Hochschule oder Forschungseinrichtung stand (KR-Lipke, § 57 f HRG Rnr. 10).

b) Als Universitätsprofessor stand der Kläger vor dem 23.02.2002 auch nicht in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent. Das Berufungsgericht schließt sich insoweit zunächst den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts an. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass mit der Einführung der Personalkategorie „Junior-Professorinnen und Junior-Professoren“ die „wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten“, „Oberassistenten“ und „Hochschuldozenten“ entfielen. Dies bedeutet aber nicht, dass damit Universitätsprofessoren, die nach altem Recht unstreitig nicht auf der Ebene der wissenschaftlichen Assistenten standen, ihnen gleichzustellen sind. Die Universitätsprofessoren sind wissenschaftliche Mitarbeiter, sie sind aber nicht wissenschaftliche Assistenten.

Entgegen der Auffassung des beklagten Landes ist insoweit auch nicht eine planwidrige Regelungslücke zu erkennen. Der Wortlaut der Vorschrift ist eindeutig. Die Interessenlage der vom beklagten Land angesprochenen beiden Varianten ist keineswegs zwingend gleich. So ist es durchaus einzusehen, dass ein Wissenschaftler im Anschluss an eine Assistenz als wissenschaftlicher Mitarbeiter befristet beschäftigt wird. Keinesfalls ist es aber zwingend, eine entsprechende Interessenlage anzunehmen bei einem Professor auf Zeit, der sodann befristet als wissenschaftlicher Mitarbeiter auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages beschäftigt wird. Das beklagte Land verliert dabei aus dem Blick, dass es bei den Befristungsregeln des § 57 b HRG im Wesentlichen darum ging, die Neuordnung des Qualifikationsweges für Hochschullehrer zu regeln (KR-Lipke, § 57 a HG Rnr. 7). Mit dem „personenbezogenen Sonderbefristungstatbestand“ in § 57 b HRG führte der Gesetzgeber eine zweistufige Qualifikationsphase ein, und zwar eine Promotionsphase und eine sogenannte „post-doc-Phase“. Die Befristungshöchstdauer gliederte sich also in zwei Zweitphasen, die unterschiedliche Zielsetzungen zur Qualifikation der Mitarbeiter zum Ziel hatte. Die erste auf maximal sechs Jahre ausgelegte Qualifizierungsphase diente dabei regelmäßig der Anfertigung einer Doktorarbeit (Promotionsphase), die zweite Phase (post-doc-Phase) eröffnete den promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den wissenschaftlichen Hilfskräften innerhalb von weiteren sechs (im Bereich der Medizin neun) Jahren die Erbringung weiterer wissenschaftlicher

Leistungen und Tätigkeiten in der Lehre, um sich für die Übernahme in eine Lebenszeitprofessur zu qualifizieren.

Der Kläger wurde jedoch bereits mit Beginn seiner Beschäftigung beim beklagten Land zum Universitätsprofessor auf Zeit ernannt. Zwar schließt dies nicht aus, dass auch die nachfolgenden Befristungen geeignet sein konnten, ihn für eine Lebenszeitprofessur zu qualifizieren. Das Berufungsgericht verkennt auch weiterhin nicht, dass § 57 b HRG unterstellte, dass die befristete Beschäftigung der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient (KR-Lipke, § 57 a HRG Rnr. 8). Entscheidend bleibt aber, dass jedenfalls nicht von einer planwidrigen Regelungslücke angesichts des deutlichen Wortlautes des § 57 f Abs. 2 Satz 2 HRG auszugehen ist. Der Gesetzgeber hat abgestellt auf die wissenschaftlichen Assistenten und wollte ihnen durch die Verlängerung der Befristungsmöglichkeit die Chance einräumen, sich innerhalb dieser Zeit für eine Professur zu qualifizieren. Insofern liegt der Sachverhalt des Klägers anders und es kann nicht davon ausgegangen werden, dass es Ziel des Gesetzgebers war, auch bereits ernannte Universitätsprofessoren – auch wenn dies lediglich auf Zeit geschah – mit § 57 f Abs. 2 Satz 2 HRG zu erfassen. Es liegt keine offenbare Regelungslücke vor. Der Gesetzgeber kann solche Personengruppen auch von einer Übergangsvorschrift erfassen. Er muss es aber nicht. Angesichts des Wortlautes des § 57 f Abs. 2 Satz 2 HRG hat er sich dafür entschieden, nur die wissenschaftlichen Assistenten zu berücksichtigen. Dies ist zu akzeptieren, weshalb auch nicht von einer planwidrigen Lücke auszugehen ist.

Nach alledem ist die Berufung des beklagten Landes mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht. Die zu subsumierenden Vorschriften sind vom Wortlaut eindeutig.

gez. ...

gez. ...

gez. ...