

Aktenzeichen: 2 AZR 1037/79

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 6. Mai 1982
Az. 2 AZR 1037/79

I. Arbeitsgericht Aachen Urteil vom 9. Februar 1978
Az. 4 Ca 2078/77

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf Urteil vom 22. März 1979
Az. 7 Sa 913/78

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort: Befristete Arbeitsverträge an Pädagogischen
Hochschulen

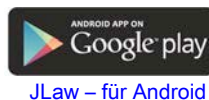
Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; GG Art. 5 Abs. 3

Leitsätze:

1. Auch unter Berücksichtigung der Aufgabenstellung einer Pädagogischen Hochschule zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bestehen gegen eine Beschäftigung von Lektoren in unbefristeten Arbeitsverhältnissen keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Das Grundrecht der Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre gemäß Art. 5 Abs. 3 GG wird dadurch grundsätzlich nicht beeinträchtigt.
2. Weist der Haushaltsplan eine Lektorenstelle als sog. "Weiterbildungsstelle" für ausländische Lektoren aus, so wird dadurch nur die rechtliche Möglichkeit zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge aus Gründen der Weiterbildung geschaffen, rechtfertigt für sich allein aber noch nicht eine Befristung. Erforderlich ist, daß die Lektorenstelle tatsächlich der Aus- und Weiterbildung dient und der Lektor nicht vornehmlich Dienstleistungsfunktionen ausübt.



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



2 AZR 1037/79

7 Sa 913/78 Düsseldorf

Verkündet am
6. Mai 1982

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Mai 1982 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhslers und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hautmann und Wellhausen für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. März 1979 - 7 Sa 913/78 - wird zurückgewiesen.
2. Das beklagte Land trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die am 13. Mai 1951 geborene und verheiratete Klägerin ist Engländerin.

Seit dem 1. August 1973 war die Klägerin beim Landesinstitut für schulpädagogische Bildung - Stützpunkt Pädagogische Hochschule Rheinland, Abteilung Aachen - als Angestellte beschäftigt und an drei Wochenstunden auch bei der Pädagogischen Hochschule als Lektorin tätig.

Mit Dienstvertrag vom 25. Februar 1975 wurde sie vom 1. Februar 1975 bis 31. Januar 1977 als Lektorin für das Fach Didaktik der englischen Sprache an der Pädagogischen Hochschule Rheinland - Abteilung Aachen - eingestellt. Durch weiteren Vertrag vom 23. November 1976 wurde sie zu gleichen Bedingungen für die Zeit vom 1. Februar 1977 bis zum 31. Januar 1978 weiterbeschäftigt.

In beiden Arbeitsverträgen wurde auf die §§ 4 bis 14, 56 bis 64 und 70 BAT sowie auf die §§ 2 bis 4 der Lektorenordnung vom 6. Dezember 1966 Bezug genommen. Der Rektor der Pädagogischen Hochschule hat der Klägerin mit Schreiben vom 3. Oktober 1977 mitgeteilt, daß ihr Angestelltenverhältnis zum 31. Januar 1978 auslaufe und eine Vertragsverlängerung nicht in Betracht komme.

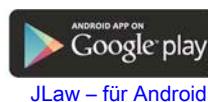
An der Pädagogischen Hochschule werden Lektoren sowohl befristet als auch unbefristet beschäftigt. Der Nachfolger der Klägerin ist ein Amerikaner, der bereits eine geraume Zeit in der Bundesrepublik lebt. Seine Anwerbung erfolgte aufgrund von Inseraten, die ausschließlich in deutschen Zeitungen erschienen sind.

Mit der am 18. Oktober 1977 beim Arbeitsgericht erhobenen Klage wendet sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Sie ist der Ansicht, ein sachlicher Grund für die Befristung der Arbeitsverträge habe nicht vorgelegen. Ihr Arbeitsverhältnis könne daher nur im Wege einer Kündigung gelöst werden. Eine Übung, mit Lektoren nur befristete Arbeitsverträge abzuschließen, gebe es nicht. Auch bestehe mit ausländischen Hochschulen keine Abrede über den Austausch wissen-

- 3 -



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



- 3 -

schaftlichen Nachwuchses. Ein verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner hätte bei Abwägung der beiderseitigen Interessenlage daher keinen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Die Klägerin hat daher beantragt
festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis
zwischen den Parteien über den 31. Januar
1978 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und vortragen, die Befristungen seien rechtlich nicht zu beanstanden, da es sich bei der Lektorenstelle im Fach Englisch um eine Weiterbildungsstelle handele. Auf eine Fluktuation habe daher nicht verzichtet werden können. Eine Weiterbeschäftigung der Klägerin wäre nur dann möglich gewesen, wenn das zeitlich bedingte Aktualitätsdefizit durch besondere didaktische und fachliche Fähigkeiten hätte kompensiert werden können. Hierzu habe jedoch keine Veranlassung bestanden. Im übrigen habe die Klägerin auch nicht darauf vertrauen können, auf Dauer beschäftigt zu werden, zumal ihr die Übung über den Abschluß befristeter Verträge bei ihrer Einstellung bekannt gewesen sei. Der Befristungsregelung habe sie sich freiwillig unterworfen.

Das Arbeitsgericht Aachen hat nach Vernehmung des Zeugen Prof. Dr. M die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben.

Mit der Revision verfolgt das beklagte Land sein Ziel der Klagabweisung weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

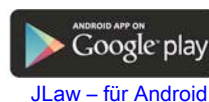
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend zu dem Ergebnis gekommen, daß die Klägerin infolge Unwirksamkeit der Befristung in dem mit ihr abgeschlossenen Dienstvertrag vom 23. November 1976 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig ist.

- 4 -



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



- 4 -

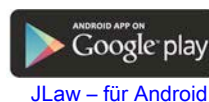
I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, bei Zugrundelegung der vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze fehle es für die hier allein maßgebende letzte Befristung des Arbeitsvertrages an einem sachlichen Grund. Das beklagte Land habe eingeräumt, eine Weiterbeschäftigung der Klägerin wäre möglich gewesen, wenn sie durch besondere didaktische und fachliche Fähigkeiten das zeitlich bedingte Aktualitätsdefizit hätte kompensieren können. Damit habe das beklagte Land die Frage einer Dauerbeschäftigung zu Unrecht nach Probekriterien beantwortet. Ein Probearbeitsverhältnis könne nur für eine gewisse Zeit abgeschlossen werden. Eine Notwendigkeit für den Abschluß eines Probearbeitsverhältnisses habe hier aber nicht bestanden, da das beklagte Land schon ab 1. August 1973 Gelegenheit gehabt habe, die Lehrtätigkeit der Klägerin zu bewerten. Spätestens mit Ablauf des erstbefristeten Vertrages am 31. Januar 1977 hätte sich somit das Land entscheiden können, ob die Klägerin für eine Dauerbeschäftigung als Lektorin geeignet sei oder nicht. Auf ein "Aktualitätsdefizit" könne sich das beklagte Land nicht berufen, da die Klägerin eine sehr erhebliche Zeit in ihrem Mutterland gelebt habe und von einem Verbrauch der Muttersprache nicht geredet werden könne. Der Bezug zu sozialen und politischen Fragen des Heimatlandes könne durch Zeitungen, Zeitschriften, Briefwechsel und Ferienbesuche aufrechterhalten werden. Auch das Rotationsprinzip erfordere keine mehrfache Befristung der Arbeitsverträge mit Lektoren. Die mehrfache Befristung von Arbeitsverträgen führe für den Lektor nur zu unerträglichen Unsicherheiten, ohne daß dies aus der Sicht verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner als berechtigt angesehen werden könne. Im übrigen habe das beklagte Land auch nicht ausreichend vorgetragen, daß es an deutschen Hochschulen üblich sei, Lektoren nur auf begrenzte Zeit zu beschäftigen. Vielmehr habe die Klägerin unbestritten vorgetragen, daß in Berlin und Bremen Lektoren nur noch unbefristete Verträge erhalten und in dem beklagten Land Lektoren sowohl im Beamtenverhältnis als auch in unbefristeten oder befristeten Angestelltenverhältnissen beschäftigt werden. Eine durchschaubare Praxis sei vom beklagten Land trotz der

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



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



- 5 -

in der Parallelsache - 18 (17) Sa 1593/77 - erteilten
Auflage nicht dargelegt worden.

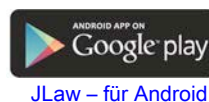
II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im
Ergebnis der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

1. Soweit die Revision vorweg rügt, das Landesarbeitsgericht
habe nicht den gesamten Prozeßstoff, so wie er im Tatbestand
des angefochtenen Urteils wiedergegeben ist, seiner Entscheidung
zugrunde gelegt, ist diese Rüge jedenfalls nicht begründet.
Von einer näheren Begründung wird gem. § 565 a ZPO abgesehen.

2. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von den von der
Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung von
Arbeitsverträgen entwickelten Grundsätzen ausgegangen (BAG
10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG
25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag;
BAG Urteil vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33
zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 4. Februar
1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter
Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 -
AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 31, 40
= AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 32,
85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Danach
ist die im Grundsatz zulässige Befristung von Arbeitsverträgen
dann unwirksam, wenn sie als rechtliches Gestaltungsmittel
objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen,
wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete
Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür
kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete
Verträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung, die auch hinsicht-
lich der Vertragsdauer gegeben sein muß, so in sich tragen,
daß sie die Kündigungsvorschriften nicht beeinträchtigen (BAG
Urteil vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 zu § 620 BGB
Befristeter Arbeitsvertrag). Bereits bei Abschluß des jeweiligen
Vertrages muß ersichtlich sein, daß sowohl die Befristung als
auch die Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist.
Dabei haben generelle Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden,
und zwar in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben
abgestellt wird. Diese Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

- 6 -

und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen demgegenüber dann an Bedeutung, wenn die damit verbundenen konkreten Interessen so gewichtig sind, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen oder Erwägungen zu berücksichtigen (BAG 25, 125 - aa0; BAG Urteil vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - aa0; BAG 32, 85 - aa0).

3. Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen sachlich rechtfertigender Gründe für die Befristung des mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsvertrages verneint. Revisionsrechtlich relevante Rechtsfehler, die zur Aufhebung oder Zurückverweisung des vom Revisionsgericht ohnehin nur beschränkt überprüfbaren Urteils zwingen, sind dem Berufungsgericht nicht unterlaufen (BAG Urteil vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

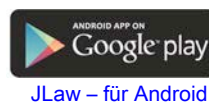
a) Bei mehreren aneinandergereihten Befristungen kann sich die Überprüfung der Wirksamkeit einer Befristung grundsätzlich auf den letzten Vertragsabschluß jedenfalls dann beschränken, wenn die Begrenzung - wie im Streitfall - dem Feststellungsantrag entspricht und die letzte Befristung unwirksam ist. Das Landesarbeitsgericht hat es daher zu Recht darauf abgestellt, ob für die letzte Befristung, nämlich für die mit Wirkung vom 1. Februar 1977 bis zum 31. Januar 1978 vereinbarte Vertragsverlängerung ein sachlicher Grund gegeben war (KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 245). Auf die teilweise abweichende Ansicht des Siebten Senats (vgl. BAG Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - DB 1982, 123 und BAG Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 467/79 - DB 1982, 437) kommt es bei der vorliegenden Fallgestaltung nicht an.

b) Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Auffassung der Revision auch nicht die Darlegungs- und Beweislast verkannt. Nach dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 (BAG 10,65) hat zwar grundsätzlich der Arbeitnehmer die Dar-

- 7 -



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



- 7 -

legungs- und Beweislast dafür, daß bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages sachliche Gründe gefehlt haben. Die Beweisführungslast kann sich aber nach Lage des jeweiligen Falles in der Weise ändern, daß der Arbeitgeber seinerseits das Vorbringen des Arbeitnehmers, das dem ersten Anschein nach zutreffend ist, durch gegenteilige Darlegungen und Gegenbeweise zu entkräften hat (BAG 10, 65 - aaO; BAG Urteil vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu Recht vom Vorliegen dieser Voraussetzungen ausgegangen. Immerhin hat die Klägerin vorgetragen, daß an der Pädagogischen Hochschule Lektoren sowohl befristet als auch unbefristet beschäftigt werden. Sie hat auch darauf hingewiesen, daß das sog. Aktualitätsprinzip vom beklagten Land selbst nicht beachtet werde und deshalb daraus eine sachliche Berechtigung für eine Befristung des Arbeitsvertrages nicht abgeleitet werden könne. Alle diese Umstände sprechen für das Fehlen einer sachlichen Berechtigung der Befristung des letzten Arbeitsvertrages.

4. Nach den zutreffenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts hat das beklagte Land nicht ausreichend vorgetragen, daß es an deutschen Hochschulen üblich sei, Lektoren nur auf begrenzte Zeit zu beschäftigen. Von der Feststellung einer fehlenden Üblichkeit ist demnach auszugehen.

a) Die Feststellung einer Üblichkeit im Arbeitsleben setzt die Berücksichtigung der Verhältnisse aller einschlägigen Betriebe oder Verwaltungen, und zwar nicht nur die des beklagten Landes, voraus (BAG 25, 125 - aaO). Das beklagte Land hat in diesem Zusammenhang zwar unter Hinweis auf die Berufungserwiderung im Parallelverfahren - 7 (12) Sa 1059/78 - vorgetragen, nach einer von den Gewerkschaften ÖTV und GEW erstellten Untersuchung seien etwa 80 % der Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen befristet. Abgesehen davon, daß dieser Prozentsatz das gesamte wissenschaftliche Personal und nicht nur die Lektoren erfaßt, ist der Vortrag der Revision insoweit auch widersprüchlich,

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

da sie die 80 % einmal auf das wissenschaftliche Personal insgesamt und ein anderes Mal nur auf ausländische Lektoren bezieht. Aus den Zahlen kann zudem nicht ohne weiteres auf eine entsprechende Üblichkeit geschlossen werden. Denn nach den unstreitigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat gebunden ist, werden Lektoren sowohl im Beamtenverhältnis als auch im befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Nach welchen einheitlichen Kriterien mit Lektoren, insbesondere mit ausländischen Lektoren, befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden, ist nicht ersichtlich. Es ist aber unzulässig, es ohne eine für die Beteiligten durchschaubare feste Regel einfach dem Zufall oder allein der Beurteilung des Arbeitgebers zu überlassen, welcher Lektor auf Zeit und welcher auf Dauer beschäftigt wird oder gar nur auf Zeit (BAG 25, 125 - aaO). Darauf, ob eine gegebenenfalls bestehende Üblichkeit, nämlich mit ausländischen Lektoren ausschließlich befristete Arbeitsverträge abzuschließen, von der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner getragen würde, kommt es demnach nicht an.

b) Die in diesem Zusammenhang von der Revision erhobene Rüge nach § 139 ZPO ist ebenfalls unerheblich. Auch wenn das beklagte Land auf entsprechenden Hinweis des Gerichts detailliertere Zahlen vorgelegt hätte, insbesondere das ausländische Lektoren betreffende Zahlenmaterial der Hochschulen des Landes, hätte das Ergebnis kein anderes sein können. Auch durch dieses Zahlenmaterial wäre allein noch nicht dargelegt und erkennbar geworden, daß bezüglich der Einstellung und Beschäftigung ausländischer Lektoren eine durchschaubare Regelung vorliegt. Die Aufstellung bezieht sich zudem nur auf ein Bundesland. Aus dem Verfahren - 2 AZR 368/81 - (Urteil vom 11. Februar 1982, zur Veröffentlichung vorgesehen) ist dem Senat aber bekannt, daß unter Berücksichtigung von sechs Bundesländern 41 % der Lektoren unbefristet und 59 % befristet beschäftigt werden.

- 9 -



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



Soweit das beklagte Land in der Revisionsinstanz vorträgt, allein in 18 von 38 Fällen sei in der Gründungsphase bei verschiedenen Hochschulen durch Verwaltungsversehen ein unbeabsichtigtes Übergleiten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erfolgt, jeweils aber nach längerem Zeitablauf von mindestens acht Jahren, handelt es sich um einen in der Revisionsinstanz unbeachtlichen neuen Tatsachenvortrag.

c) Das beklagte Land hat zwar unbestritten vorgetragen, die von der Klägerin besetzte Stelle sei im Stellenplan als "Weiterbildungsstelle" und damit als befristete Stelle ausgewiesen. Abgesehen davon, daß mit diesem Stellenplan nur die rechtliche Möglichkeit für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit ausländischen Lektoren aus Gründen der Weiterbildung geschaffen worden ist, ergibt sich auch daraus nichts für die vom beklagten Land behauptete Üblichkeit.

5. Entgegen der Auffassung der Revision folgt aus der Kenntnis der Klägerin von dem Charakter dieser im Stellenplan ausgewiesenen Stelle auch keineswegs, daß die Klägerin die Befristung ihres Arbeitsvertrages gleichsam freiwillig auf sich genommen hat oder gar auf ihren Wunsch zurückzuführen ist. Der besondere Wunsch des Arbeitnehmers, nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, kann zwar den Abschluß eines Zeitvertrages rechtfertigen, setzt aber voraus, daß der Arbeitnehmer bei Vertragsabschluß in seiner Entscheidungsfreiheit nicht beeinträchtigt ist. Aus der Annahme des Arbeitgeberangebotes auf Abschluß eines Zeitvertrages kann jedenfalls noch nicht ohne weiteres geschlossen werden, die Befristung des Arbeitsvertrages beruhe auf dem Wunsch des Arbeitnehmers (BAG 25, 125 - aaO). Etwas anderes folgt auch nicht aus der behaupteten Erklärung der Klägerin in einer Fachkonferenz im Frühjahr 1977, sie scheide zum 31. Januar 1978 aus.

6. Zu Unrecht beruft sich das beklagte Land zur Rechtfertigung des befristet abgeschlossenen Arbeitsvertrages mit der Klägerin auf das sog. Rotations- und Fluktuationsprinzip und auf die Notwendigkeit eines aktualitätsbezogenen Unterrichts.

a) Durch das Rotationsprinzip soll einem möglichst großen Kreis von Nachwuchskräften Gelegenheit gegeben werden, das deutsche



- 10 -

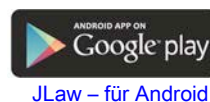
Universitätssystem kennenzulernen und sich weiterzubilden. Die dem Rotationsprinzip innewohnende Weiterbildungsfunktion ist als sachlicher Grund für eine Befristung aber nur dann anzuerkennen und sinnvoll, wenn nach verhältnismäßig kurzer Zeit ein ständiger akademischer Austausch zwischen den Staaten stattfindet und die betreffende Stelle tatsächlich auch für eine Aus- und Weiterbildung geeignet und vorgesehen ist. An diesen Voraussetzungen fehlt es jedoch vorliegend. Der Umstand, daß im Stellenplan eine solche Stelle ausgewiesen ist, reicht noch nicht aus. Der Stellenplan eröffnet nur die rechtliche Möglichkeit, eine Stelle i.S. des Rotationsprinzips zu verwenden. Es müssen aber auch die tatsächlichen Voraussetzungen gegeben sein, und es muß danach verfahren werden. Das ist im Streitfall nicht ersichtlich. Unstreitig hat die Klägerin überwiegend eine praktische Ausbildungstätigkeit verrichtet; die damit verbundene Ausbildung war nicht, jedenfalls nicht der wesentliche Zweck der Lektorentätigkeit (Urteil des Senats vom 11. Februar 1982 - 2 AZR 368/81 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Das beklagte Land verkennt insoweit den Unterschied, der zwischen Lektoren mit überwiegender Dienstleistungsfunktion und wissenschaftlichen Mitarbeitern besteht, bei denen die spezielle Aus- und Fortbildung im Vordergrund steht (vgl. Wiedemann/Palenberg, Anm. zu BAG AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

b) Das beklagte Land hat vorgetragen, der sachliche Grund ergebe sich aus der Aufgabenstellung der Pädagogischen Hochschule und den sich daraus ergebenden Erfordernissen hinsichtlich ihrer Personalstruktur. Nach § 2 Abs. 1 des Hochschulgesetzes habe die Pädagogische Hochschule u.a. den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und die wissenschaftliche Fort- und Weiterbildung zu betreiben. Hieraus folge die Notwendigkeit, möglichst eine ständige Fluktuation auf den Stellen zu erreichen, die für diese Zielsetzung der Fort- und Weiterbildung geeignet und bestimmt seien. In diesem Sinne ist die Klägerin jedoch nicht zu ihrer Weiterbildung eingestellt worden. Die Tätigkeit eines Lektors ist ihrem Inhalt und ihrer Stellung im Hochschullehrkörper

- 11 -



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



- 11 -

nach an sich nicht geeignet, weitere Qualifikationen zu vermitteln, die über eine allgemein mit derartigen Tätigkeiten grundsätzlich verbundene Fort- und Weiterbildung hinausgehen. Im Einzelfall mag es zwar sein, daß die Tätigkeit eines Lektors der weiteren Qualifizierung für eine inner- oder außeruniversitäre Tätigkeit dient (BAG 25, 125 - aaO). Zur Rechtfertigung einer Befristung reicht aber die allgemeine Fort- und Weiterbildung, die nahezu mit jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters verbunden ist, nicht aus. Das Arbeitsverhältnis muß vorrangig deswegen befristet abgeschlossen worden sein, um einem speziellen Fort- und Weiterbildungszweck Rechnung zu tragen. Eine Beschränkung auf einen speziellen Fort- und Weiterbildungszweck ist auch schon deswegen geboten, weil bei der allgemeinen Fort- und Weiterbildung die Berechtigung der jeweils vereinbarten Dauer, die aus dem sachlichen Grund abzuleiten ist, kaum nachprüfbar und nur unzureichend zu begründen ist (BAG Urteil vom 11. Februar 1982 - 2 AZR 368/81 - zur Veröffentlichung vorgesehen; BAG Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - DB 1982, 123, 124); nur eine genaue Prognose macht insoweit die Befristung zulässig (Jobs/Bader, DB 1981, Beil. Nr. 21 S. 3 u. 6; Plander/Schmidt, AuR 1979, 321, 331 f.).

c) Aus den Darlegungen des beklagten Landes ist nicht ersichtlich, daß die Klägerin nur im Hinblick auf eine besondere Fort- und Weiterbildung oder im Interesse nachfolgender Nachwuchskräfte befristet eingestellt worden ist. Das Vorbringen des beklagten Landes erschöpft sich in allgemeinen Darlegungen; es hat insbesondere nicht vorgetragen, daß die mit der Klägerin besetzte Lektorenstelle nach der tatsächlichen Übung dem internationalen Austausch von Wissenschaftlern dient (z.B. durch Vorlage konkreter Vereinbarungen oder Darlegung von Rahmenbedingungen usw.). Wie die tatsächliche Entwicklung des Arbeitsverhältnisses zeigt, ist die mit der Klägerin besetzte Lektorenstelle - mag auch die Absicht dazu bestanden haben - gerade nicht zum Zwecke der Fort- und Weiterbildung insbesondere von Nachwuchs-

- 12 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 12 -

kräften vergeben worden. Die Tätigkeit der Klägerin bestand im Unterricht der Didaktik der englischen Sprache, die auch oder üblicherweise von einem Dauerbeschäftigten wahrgenommen werden kann, also eindeutig nicht auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung und Weiterbildung liegt; Forschung und Weiterbildung spielt insoweit jedenfalls eine untergeordnete Rolle. Ein sachlicher Grund für die Befristung lag demnach im Zeitpunkt des Abschlusses des zweiten Vertrages ersichtlich nicht vor (vgl. dazu BAG Urteile vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - und 7 AZR 280/79 - DB 1982, 123; BAG Urteil vom 11. Februar 1982 - 2 AZR 368/81 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

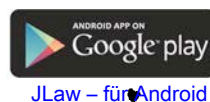
d) Grundsätzlich ist anerkannt, daß ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit einem Lektor dann gegeben sein kann, wenn der Lektor aktualitätsbezogenen Unterricht in seiner Heimatsprache speziell hinsichtlich moderner Sprachentwicklung und unter Einbeziehung aktueller landeskundlicher Bezüge zu erteilen hat. Denn dann besteht die Möglichkeit, daß nach einer bestimmten Dauer der Abwesenheit des Lektors vom Heimatland die Fähigkeit nachläßt oder ganz entfällt, aktualitätsbezogenen Unterricht zu erteilen (BAG 25, 125 - aaO; auch BAG Urteil vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Darauf kommt es vorliegend jedoch nicht an. Denn unstreitig hat sich die Klägerin schon vor ihrer Einstellung bei der Pädagogischen Hochschule bereits mehrere Jahre nicht mehr in ihrem Heimatland aufgehalten; sie hat schon vorher mindestens vier Jahre in Deutschland gelebt und gearbeitet. Gleichwohl ist die Klägerin als Lektorin für Englisch vom beklagten Land an der Pädagogischen Hochschule eingestellt worden. Die Tätigkeit der Klägerin hat demnach den unmittelbaren Kontakt zu ihrem Heimatland nicht erforderlich gemacht. Dafür spricht auch, daß nach ihr ein Amerikaner eingestellt worden ist, der ebenfalls bereits mehrere Jahre vorher in Deutschland gelebt hat. Es ist nicht ersichtlich, weshalb es gerade beim Fach Didaktik auf einen von ständigen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 13 -



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



- 13 -

Kontakten zu England abhängigen aktualitätsbezogenen Unterricht ankommen soll. Die auf einen "native speaker" bezogenen Darlegungen des beklagten Landes stellen nicht auf die besonderen Anforderungen der Lektorentätigkeit der Klägerin ab und sind deswegen unerheblich.

Soweit das Landesarbeitsgericht im Hinblick auf die vom beklagten Land aufgezeigte Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung der Klägerin bei Kompensation des Aktualitätsdefizits die Rechtsprechung zu Probearbeitsverhältnissen bemüht, wird dies von der Revision zu Recht als unzutreffend gerügt (vgl. dazu BAG Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - DB 1982, 436). Darauf kommt es jedoch nach den vorstehenden Ausführungen nicht an.

III. Gegen eine Beschäftigung von Lektoren in unbefristeten Arbeitsverhältnissen bestehen aus verfassungsrechtlicher Sicht grundsätzlich keine Bedenken. Das in Art. 5 Abs. 3 GG garantierte Grundrecht der Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre wird dadurch nicht beeinträchtigt.

In seinem Bereich hat der Staat durch geeignete organisatorische Maßnahmen für eine ungestörte Grundrechtsausübung Sorge zu tragen, jedenfalls soweit dies unter Berücksichtigung der legitimen Aufgaben der Wissenschaftseinrichtung und der Grundrechte der verschiedenen Beteiligten möglich ist (BVerfGE 35, 79, 115; Schmidt-Bleibtreu/Klein, Kommentar zum Grundgesetz 5. Aufl. 1980 Art. 5 Rz 16). Diese Verpflichtung schließt, wie dem beklagten Land zuzugeben ist und wie sich auch aus § 3 Abs. 1 WissHG NW vom 20. November 1979 (GV NW S. 926) ergibt, die Pflicht mit ein, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und die wissenschaftliche Fort- und Weiterbildung zu betreiben. Aus Art. 5 Abs. 3 GG und aus dem sich für den einzelnen, der wissenschaftlich tätig ist oder tätig werden will (vgl. BVerfGE 35, 256, 263), daraus ergebenden Recht, das das Land nicht selbst, sondern allenfalls als Garant für die bei ihm tätigen Wissenschaftler geltend machen könnte, auf einen grundrechtlich gesicherten Freiheitsraum zur freien

- 14 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

wissenschaftlichen Betätigung ergibt sich jedoch noch nicht, auf welche Art und Weise dies zu geschehen hat. Eine ungehinderte wissenschaftliche Betätigung, einschließlich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung, kann sich - wie die Praxis an den Universitäten und anderen der Wissenschaft und der Forschung dienenden Anstalten zeigt - sowohl im Rahmen eines Beamtenverhältnisses als auch im Rahmen befristeter oder unbefristeter Arbeitsverhältnisse vollziehen. Selbst die bedeutendsten Träger der Wissenschaftsfreiheit, die Professoren, werden grundsätzlich nicht befristet, sondern auf Lebenszeit beschäftigt. Welche Vertragsform für die jeweils im Lehrbetrieb einer wissenschaftlichen Hochschule tätigen Personen in Betracht kommt und zulässig ist, beurteilt sich infolgedessen nach den allgemeinen Bestimmungen und den hierzu entwickelten Grundsätzen. Auch das Grundrecht aus Art. 5 Abs. 3 GG steht im Spannungsfeld der übrigen Grundrechte, insbesondere der aus Art. 2 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG und der Rechtsordnung im allgemeinen. Es gilt insoweit nicht schrankenlos und kann deshalb nicht isoliert, losgelöst von den sich aus den arbeitsrechtlichen Vorschriften ergebenden Bindungen betrachtet werden. Vorliegend ergibt sich aber aus diesen, daß die Befristung des mit der Klägerin am 23. November 1976 abgeschlossenen Dienstvertrages mangels Vorliegens eines sachlichen Grundes unwirksam und die Beschäftigung der Klägerin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis verfassungsrechtlich unbedenklich ist.

IV. Die Revision des beklagten Landes war daher aus allen diesen Gründen mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuverweisen.

Hillebrecht Dr. Röhsler Dr. Weller
 Dr. Hautmann G. Wellhausen



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

