

Aktenzeichen: 2 AZR 1100/79

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 6. Mai 1982

Az. 2 AZR 1100/79

I. Arbeitsgericht Aachen

Urteil vom 21. Juni 1978

Az. 3 Ca 765/78

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 22. März 1979

Az. 7 (12) Sa 1059/78

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort: Befristeter Arbeitsvertrag mit einem Lektor

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

Leitsätze:

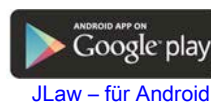
K e i n e

Hinweise des Senats:

Keine Einhaltung der 3-Wochen-Frist gemäß § 4 KSchG bei Mitteilung der Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages. Bloßer Hinweis auf sog. "Weiterbildungsstelle" im Stellenplan reicht zur Rechtfertigung einer Befristung nicht aus. Gegen unbefristete Lektorenarbeitsverhältnisse bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken aus dem Gesichtspunkt der Wissenschaftsfreiheit.



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



2 AZR 1100/79

7 (12) Sa 1059/78 Düsseldorf

Verkündet am

6. Mai 1982

Zeuner,

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 (12) Sa 1059/78 - 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 18. Januar 1947 geborene Kläger ist Engländer. Nach dreijährigem Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland wurde er mit Dienstvertrag vom 1. September 1972 für die Zeit vom 1. September 1972 bis 30. Juni 1974 als Lektor für das Fach Didaktik der englischen Sprache an der Pädagogischen Hochschule Rheinland, Abteilung Aachen, mit Vergütung nach VergGr. II a BAT eingestellt. Durch Dienstvertrag vom 18. März 1974 wurde er vom 1. Juli 1974 bis 30. Juni 1976 und mit weiterem Dienstvertrag vom 9. April 1976 vom 1. Juli 1976 bis 30. Juni 1978 zu den gleichen Bedingungen weiterbeschäftigt. In den Dienstverträgen ist jeweils auf die §§ 4 bis 14, 56 bis 64 und 70 BAT sowie auf die §§ 2 bis 4 der Lektorenordnung vom 6. Dezember 1966 (GV NW 1967 S. 2) Bezug genommen.

Der Rektor der Pädagogischen Hochschule hat dem Kläger mit Schreiben vom 10. Januar 1978 mitgeteilt, daß sein Anstellungsverhältnis am 30. Juni 1978 auslaufe und eine Vertragsverlängerung nicht in Betracht komme.

An der Pädagogischen Hochschule werden Lektoren sowohl befristet als auch unbefristet beschäftigt. Der Nachfolger des Klägers lebte vor seiner Einstellung bereits zwei Jahre in der Bundesrepublik. Seine Anwerbung erfolgte aufgrund von Inseraten, die ausschließlich in deutschen Zeitungen erschienen sind.

Mit der am 21. Februar 1978 erhobenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Er ist der Ansicht, ein sachlicher Grund für die Befristung habe nicht vorgelegen. Sein Arbeitsverhältnis könne daher nur im Wege einer Kündigung beendet werden, eine solche sei jedoch nicht erfolgt. Eine Übung, daß mit Lektoren nur befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, gebe es nicht. Ein verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner würde bei Abwägung der beiderseitigen Interessenlage die Arbeitsverträge jedenfalls nicht befristet abgeschlossen haben. Auch bestehe mit anderen ausländischen Hochschulen keine Abrede über den Austausch wissen-

- 3 -



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



- 3 -

schaftenlichen Nachwuchses.

Der Kläger hat daher beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis
nicht kraft Befristung am 30. Juni 1978
beendet wird, sondern darüber hinaus
fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und vorge-
tragen, die Befristungen seien rechtlich nicht zu beanstanden.
Bei der Lektorenstelle des Klägers handele es sich um eine
Weiterbildungsstelle, bei der auf eine Fluktuation nicht ver-
zichtet werden könne. Im Stellenplan der Pädagogischen Hoch-
schule Aachen seien acht Lektorenstellen als zeitlich begrenzte
Förderstellen ausgewiesen und nur vier Lektorenstellen für
Daueraufgaben vorgesehen. Der Kläger habe auch nicht darauf
vertrauen können, auf Dauer beschäftigt zu werden, zumal ihm
die Übung, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, bei seiner
Einstellung bekannt gewesen sei. Er habe sich demnach freiwillig
der Befristungsregelung unterworfen. Der dritte befristete
Arbeitsvertrag sei auch nur deshalb geschlossen worden, um dem
Kläger eine zeitweilige Arbeitslosigkeit zu ersparen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers
das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben.

Mit der Revision verfolgt das beklagte Land sein Ziel der
Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung
der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger sei
nicht gehalten gewesen, innerhalb von drei Wochen nach Erhalt
der Nichtverlängerungsanzeige Klage zu erheben, da das Kündigungs-
schutzgesetz keine Anwendung finde. Gemessen an der Rechtsprechung
des Bundesarbeitsgerichts über die Zulässigkeit befristeter
Arbeitsverträge erweise sich die hier allein maßgebende letzte

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Befristung des Arbeitsvertrages mangels Vorliegens eines sachlichen Grundes als unwirksam. Der zuletzt geschlossene Vertrag sei auch keineswegs auf Wunsch des Klägers abgeschlossen worden. Bei der ihm angebotenen Vertragsverlängerung habe der Kläger keine Entscheidungsfreiheit darüber gehabt, ob er einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag abschließen wolle. Auf ein "Aktualitätsdefizit" könne sich das beklagte Land ebenfalls nicht berufen. Der Kläger habe eine sehr erhebliche Zeit in seinem Mutterland zugebracht. Von einem Verbrauch der Muttersprache könne daher keine Rede sein. Der Bezug zu sozialen und politischen Fragen des Heimatlandes könne durch Zeitungen, Zeitschriften, Briefwechsel und Ferienbesuche aufrecht erhalten werden. Auch das Rotationsprinzip erfordere keine mehrfache Befristung der Arbeitsverträge mit Lektoren. Bereits ein befristeter Arbeitsvertrag genüge. Die mehrfache Befristung 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 begrenzte Zeit zu beschäftigen. Vielmehr habe der Kläger unbestritten vorgetragen, daß in Berlin und Bremen Lektoren nur noch unbefristete Verträge erhielten und in dem beklagten Land Lektoren sowohl im Beamtenverhältnis als auch in unbefristeten oder befristeten Angestelltenverhältnissen beschäftigt würden. Eine durchschaubare Praxis bezüglich der Handhabung von Lektorenverträgen habe das beklagte Land nicht dargelegt.

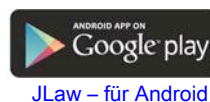
II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

1. Die Revision macht geltend, die Klage sei unzulässig, weil der Kläger sie nicht gem. § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang des Schreibens des beklagten Landes vom 10. Januar 1978 erhoben habe. Damit kann die Revision jedoch keinen Erfolg haben. Der Senat hat bereits mit Urteil vom 26. April 1979 - 2 AZR 431/77 - (AP Nr. 47 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) entschieden, daß ein Arbeitnehmer nicht gehalten ist, im Anschluß

- 5 -



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



- 5 -

an die Mitteilung des Arbeitgebers über die Nichtverlängerung seines befristeten Arbeitsvertrages in unmittelbarer oder entsprechender Anwendung des § 4 KSchG binnen drei Wochen die Unwirksamkeit der Befristung gerichtlich geltend zu machen. Dieser Rechtsprechung ist der Fünfte Senat im Urteil vom 24. Oktober 1979 - 5 AZR 851/78 - (AP Nr. 49 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und der Siebte Senat mit Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - (AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) gefolgt. Die dreiwöchige Ausschußfrist ist nur dann einzuhalten, wenn das Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fällt und der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen will. Diese Voraussetzungen liegen hier jedoch nicht vor. Die Mitteilung der Nichtverlängerung des Vertrages mit Schreiben des Rektors vom 10. Januar 1978 stellt keine Kündigung dar.

Auch eine entsprechende Anwendung des § 4 KSchG scheidet aus, da es einen Rechtssatz des Inhalts, daß ein Arbeitnehmer - will er sein Klagerecht nicht verlieren - jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses binnen drei Wochen gerichtlich angreifen muß, nicht gibt (vgl. BAG vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 24. Oktober 1979, aaO).

2. Soweit die Revision unter Hinweis auf die Entscheidung des Senats vom 22. Oktober 1970 - 2 AZR 497/69 - AP Nr. 4 zu § 286 ZPO rügt, das Landesarbeitsgericht habe gegen die Pflicht zur allseitigen Sachaufklärung verstoßen und nicht den gesamten Prozeßstoff bei seiner Entscheidung berücksichtigt, ist diese Rüge jedenfalls nicht begründet. Von einer näheren Begründung wird gem. § 565 a ZPO abgesehen.

3. 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; 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33 zu § 620 BGB



- 6 -

Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 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 hinsichtlich der Vertragsdauer gegeben sein muß, so in sich tragen, daß sie die Kündigungsvorschriften nicht beeinträchtigen (BAG 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 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 - aaO; BAG vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - aaO; BAG 32, 85 - aaO).

4. Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen sachlich rechtfertigender Gründe für die Befristung des mit dem Kläger 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 vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

- 7 -



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



- 7 -

- a) Das Landesarbeitsgericht hat nach dem vom Kläger bestimmten Streitgegenstand zutreffend darauf abgestellt, ob für die letzte Befristung, nämlich für die mit Dienstvertrag vom 9. April 1976 vereinbarte Befristung vom 1. Juli 1976 bis 30. Juni 1978 ein sachlicher Grund gegeben war (KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 245). Das beklagte Land hat den Kläger unstreitig rund sechs Jahre nacheinander in drei befristeten Verträgen ununterbrochen beschäftigt und damit das Bild des sog. Kettenarbeitsvertrages geboten. Bei Kettenarbeitsverträgen kann sich aber die Überprüfung der Wirksamkeit einer Befristung grundsätzlich auf den letzten Vertragsabschluß jedenfalls dann beschränken, wenn dies - wie im Streitfall - dem Feststellungsantrag entspricht und die letzte Befristung unwirksam ist. 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 467/71 - 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, die grundsätzlich zwar beim Arbeitnehmer liegt, aber im Einzelfall auch den Arbeitgeber treffen kann, nämlich dann, wenn das Vorbringen des Arbeitnehmers dem ersten Anschein nach zutreffend ist. Der Arbeitgeber muß dann das dem ersten Anschein nach zutreffende Vorbringen durch gegenteilige Darlegungen und Gegenbeweise entkräften (BAG 10, 65 -aa0; BAG Urteil vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Vom Vorliegen dieser Voraussetzungen ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Rechtsausgegangen. Der Kläger hat nämlich unstreitig vorgetragen, daß an der Pädagogischen Hochschule Lektoren sowohl befristet als auch unbefristet beschäftigt werden. Er hat auch darauf hingewiesen, das sog. Aktualitätsprinzip werde vom beklagten Land selbst nicht beachtet und deshalb könne daraus eine sachliche Berechtigung für eine Befristung

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



- 8 -

des Arbeitsvertrages nicht abgeleitet werden. Das beklagte Land hat den Kläger unstreitig auch über sechs Jahre hinweg nacheinander in drei befristeten Verträgen ununterbrochen beschäftigt. Abgesehen davon, daß der Beweis einer negativen Tatsache (Fehlen des sachlichen Grundes für die Befristung) erfahrungsgemäß besonderen Schwierigkeiten begegnet, wäre es unter den gegebenen Umständen daher Aufgabe des beklagten Landes gewesen, dieses dem ersten Anschein nach zutreffende Vorbringen des Klägers durch Gegen- darlegung und Gegenbeweis zu entkräften.

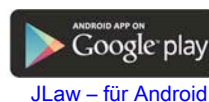
c) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, daß der zuletzt abgeschlossene befristete Dienstvertrag nicht auf Wunsch des Klägers zustande gekommen ist. Der Kläger hat die Befristung des Arbeitsvertrages weder freiwillig auf sich genommen noch war dies sein besonderer Wunsch. Der besondere 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 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Darauf kann selbst dann nicht geschlossen werden, wenn als richtig unterstellt wird, daß sich der Kläger im März 1976 gesprächsweise tatsächlich dahingehend geäußert haben sollte, die Lektorentätigkeit betrachte er auf Dauer nicht als eine seinen gehobenen Fähigkeiten und Qualifikationen angemessene Aufgabe. Die Absicht, sich gegebenenfalls verändern zu wollen, falls er eine entsprechende Stelle erhalte, schließt - schon im Interesse der wirtschaftlichen Absicherung - den Wunsch oder das Wollen des Klägers nach einem Dauerarbeitsverhältnis mit dem beklagten Land nicht aus. Sein Bemühen, in Afrika oder Singapur eine Dauerbeschäftigung zu erhalten, indiziert demnach noch nicht einen besonderen Wunsch des Klägers auf Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages mit dem beklagten Land. In dem Abschluß eines befristeten Arbeits-

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

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

vertrages liegt demnach auch kein besonderes Entgegenkommen des beklagten Landes. Auch die Behauptung, dem Kläger sei zugesichert, er könne bei einer erfolgreichen Bewerbung jederzeit vorzeitig ausscheiden, rechtfertigt nicht den Abschluß eines befristeten Vertrages. Diesem behaupteten Anliegen des Klägers hätte das beklagte Land auch im Rahmen einer unbefristeten Anstellung entsprechen können.

5. 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 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, 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 Arbeitsverträge 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 oder gar daß jeder Lektor nur auf Zeit beschäftigt wird (BAG 25,



125 - aa0). 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.

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.

6. Zu Unrecht beruft sich das beklagte Land zur Rechtfertigung des befristet abgeschlossenen Arbeitsvertrages mit dem Kläger 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 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. Der Kläger hat 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 vorgeesehen). Das beklagte Land erkennt 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 dem Hochschulgesetz 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 der Kläger jedoch nicht zu seiner Fort- und Weiterbildung eingestellt worden. Die Tätigkeit eines Lektors ist ihrem Inhalt und ihrer Stellung im Hochschullehrkörper 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 - aa0). Zur Rechtfertigung einer Befristung reicht aber die allgemeine Fort- und Weiterbildung, die nahezu mit jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule verbunden ist, nicht aus. Selbst wenn es dem Kläger möglich gewesen sein sollte, zusätzliche Kurse an der Technischen Hochschule Aachen zu geben bzw. an Exkursionen und Tagungen teilzunehmen oder der Kläger sogar die Absicht gehabt haben soll, sich als ordentlicher Student an der Technischen Hochschule einschreiben zu lassen, folgt daraus nichts anderes. 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 der Kläger 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 dem Kläger besetzte Lektorenstelle entsprechend dem vorgesehenen Konzept oder Plan und 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 dem Kläger besetzte Lektorenstelle - mag auch die Absicht dazu bestanden haben - gerade nicht zum Zwecke der Fort- und Weiterbildung insbesondere von Nachwuchskräften vergeben worden. Die Tätigkeit des Klägers bestand



- 13 -

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. Auf die rechtliche Beurteilung ist es daher ohne Einfluß, daß der Kläger bei seiner Einstellung gewußt haben soll, eine sog. Förderstelle zu erhalten. Ein sachlicher Grund für die Befristung lag jedenfalls 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).

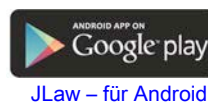
d) Grundsätzlich ist anerkannt, daß ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit einem Lektor dann gegeben sein kann, wenn der Lektor aktualitätsbezogenen Unterricht in seiner Heimatsprache speziell hinsichtlich moderner Sprachentwicklung und unter Einbeziehung aktueller landeskundlicher 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 der Kläger schon vor seiner Einstellung bei der Pädagogischen Hochschule bereits mehrere Jahre nicht mehr in seinem Heimatland aufgehalten; er hat schon seit September 1969 in Deutschland gelebt. Gleichwohl ist der Kläger als Lektor für Englisch vom beklagten Land an der Pädagogischen Hochschule eingestellt worden. Die Tätigkeit des Klägers hat demnach den unmittelbaren Kontakt zu seinem Heimatland nicht erforderlich gemacht. Dafür spricht auch, daß auch sein Nachfolger bereits

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

- 14 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

zwei Jahre vorher in Deutschland gelebt hat.

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.

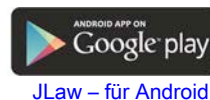
In seinem Bereich hat der Staat durch geeignete organisatorische Maßnahmen für eine ungestörte Grundrechtsausübung Sorge zu tragen, jedenfalls soweit dies unter Berücksichtigung der legitimen Aufgaben der Wissenschaftseinrichtung und der Grundrechte der verschiedenen Beteiligten möglich ist (BVerfGE 35, 79, 115; Schmidt/Bleibtreu/Klein, Kommentar zum Grundgesetz 5. Aufl. 1980 Art 5 Rz 16). Diese Verpflichtung schließt, wie dem Beklagten 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 auf einen grundrechtlich gesicherten Freiheitsraum zur freien wissenschaftlichen Betätigung, das das Land nicht selbst, sondern allenfalls als Garant für die bei ihm tätigen Wissenschaftler geltend machen könnte, 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 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 Grund-

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

- 15 -



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



- 15 -

recht 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 dem Kläger am 9. April 1976 abgeschlossenen Dienstvertrages mangels Vorliegens eines sachlichen Grundes unwirksam und die Beschäftigung des Klägers 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 zurückzuweisen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)