

Aktenzeichen: 2 AZR 111/79

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 2. April 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; ZPO § 561

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats: Befristete Beschäftigung einer Lektorin
(in Stichworten) auf einer vorübergehend freien Planstelle
für wissenschaftliche Assistenten (im
Anschluß an BAG AP Nr. 50 und 52 zu § 620
BGB Befristeter Arbeitsvertrag)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 111/79

15 Sa 1592/77 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. April 1981

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. März 1981 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Bächle für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. August 1978 - 15 Sa 1592/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die am 27. Juli 1949 geborene Klägerin ist französische Staatsangehörige. Im Frühjahr 1975 bemühte sie sich um ein Lektorat an der Universität Düsseldorf. Am 8. Mai 1975 schrieb ihr Prof. Dr. Manfred H :

"Sehr geehrtes Fräulein B ,

haben Sie besten Dank für Ihre Bewerbung um ein Lektorat, das wir Ihnen nun endgültig zum Wintersemester 75/76 anbieten können. Die Stelle wird voraussichtlich für ein Jahr zur Verfügung stehen, eine absolute Garantie können wir Ihnen im Augenblick nur für das Wintersemester geben. Doch sind wir voller Hoffnung, auch im Sommersemester 76 über diese Stelle zu verfügen. ..."

Die Klägerin schrieb am 20. Mai 1975 zurück:

"Leider kann ich Ihnen noch nicht endgültig sagen, ob ich die angebotene Stelle zum Wintersemester 75/76 übernehmen kann, denn es hängt zuerst von dem Ergebnis des staatlichen Wettbewerbs "C.A.P.E.S." ab, den ich letzte Woche mitgemacht habe.

Ich werde erst Ende Juli über das Ergebnis Bescheid wissen. Wenn ich den Wettbewerb bestehe, stehe ich normalerweise 5 Jahre zur Verfügung des Staates. Aber Herr Professor G hat mir gesagt, daß ich mich für ein Jahr könne beurlauben lassen. Deswegen hatte ich mich trotzdem um ein Lektorat in Ihrer Fakultät beworben, in der Hoffnung, diese Beurlaubung zu erhalten.

Wenn ich den Wettbewerb nicht bestehe, würde ich natürlich gern die angebotene Stelle zum WS 75/76 übernehmen. Es wäre mir aber lieber, wenn Sie mir eine absolute Garantie für das Sommersemester 76 geben könnten, denn ich könnte eine einjährige Stelle in Frankreich erhalten. Obwohl ich lieber das Lektorat in Düsseldorf übernehmen würde, würde ich zwangsläufig die einjährige Stelle vorziehen müssen. ..."

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

In dem Antwortschreiben des Prof. Dr. H
vom 26. Juni 1975 heißt es:

".....Es ist uns inzwischen gelungen, eine Stelle
für die Dauer eines Jahres freizubekommen. ...
Sie müssen also sofort, unabhängig von dem
Wettbewerb "C.A.P.E. S.", uns eine absolute
Zusage geben und Ihre eventuell erforderliche
Beurlaubung bewirken. ..."

Die Parteien schlossen am 29. September 1975 einen
schriftlichen Dienstvertrag, nach dem die Klägerin für
die Zeit vom 1. Oktober 1975 bis 30. September 1976 als
Lektorin für das Fach Romanistik an der Universität Düsseldorf
eingestellt wurde. Der Vertrag hat auszugsweise folgenden
Wortlaut:

"§ 3 (1) Für das Dienstverhältnis gelten die
§§ 4 - 14, 18 bis 52, 54, 56 bis 64 und 70
des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT)
in der jeweils geltenden Fassung sowie die
§§ 2 bis 4 der Lektorenordnung vom 6. Dez.
1966 GV.NW 1967 S. 2 entsprechend.

§ 4 Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf
der in § 1 angegebenen Beschäftigungszeit,
ohne daß es einer besonderen Kündigung bedarf.
Es kann zu einem früheren Zeitpunkt mit einer
Frist von drei Monaten zum Semesterende ge-
kündigt werden, während der ersten sechs
Monate der Beschäftigung kann es mit einer
Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt
werden."

Die Klägerin wurde haushaltsmäßig auf der Stelle eines
Assistenten geführt, der ein Habilitanden-Stipendium erhalten
hatte und für ein Jahr abwesend war.

Durch Vertrag vom 22. Juni 1976 verlängerten die Parteien
die Befristung bis zum 31. März 1977. Die Klägerin konnte
für diese Zeit der Verlängerung weiterhin die Stelle des
abwesenden Assistenten einnehmen, dessen Stipendium um
ein halbes Jahr verlängert worden war. Durch einen weiteren
Ergänzungsvertrag vom 20. Januar 1977 erfolgte eine nochmalige
Verlängerung der befristeten Anstellung der Klägerin bis zum
31. August 1977. Das Land führte die Klägerin bei dieser



[JLaw - Verlängerungsteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 4 -

nicht besetzten Assistentenstelle. Eine weitere Vertragsverlängerung erfolgte nicht.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr Arbeitsverhältnis zum beklagten Land bestehe fort. Die mehrfachen Befristungen ihres Anstellungsvertrages seien mangels Vorliegens sachlicher Gründe unwirksam. Soweit das beklagte Land sich darauf berufe, daß sie auf einer Planstelle eines Assistenten eingesetzt sei, könne dieses Argument nicht durchgreifen, da eine Lektorenstelle frei werde. Der Lektor kehre nach Frankreich zurück. Dessen Stelle solle durch einen neu einzustellenden Lektor besetzt werden.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. August 1977 hinaus ungekündigt fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und vortragen, bei Abschluß der Verträge habe für die Klägerin keine planmäßige Lektorenstelle zur Verfügung gestanden. Das sei ihr bekannt gewesen. Der Abschluß befristeter Arbeitsverträge sei bei Lektoren üblich und entspreche der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner. Die Lektorentätigkeit von Ausländern an deutschen Hochschulen diene unter anderem auch dazu, einem größeren Personenkreis die Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Weiterbildung an deutschen Universitäten zu geben. Auch die von der Deutsch-Französischen Rektorenkonferenz ausgearbeiteten Statuten für deutsche Lektoren in Frankreich vom 12. Dezember 1966 und die Rahmenordnung für französische Lektoren an deutschen Hochschulen vom 8. Juli 1968 befürworteten nur den Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit der Verlängerungsmöglichkeit bis zu höchstens vier bzw. sechs Jahren. Im gleichen Sinne habe sich der Deutsche Akademische Austauschdienst in einer Stellungnahme vom 27. Mai 1977 zur Anpassung der Hochschulrechte an das Hochschulrahmengesetz hinsichtlich der ausländischen Lektoren geäußert und eine Daueranstellung nicht für sinnvoll angesehen. Die unbefristete Anstellung von Lektoren laufe dem ständig praktizierten Rotationsprinzip zuwider, wonach möglichst vielen

- 5 -



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

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

- 5 -

Ausländern Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung und zum Kennenlernen des deutschen Universitätssystems gegeben werden solle. Für die Befristung der Verträge habe schließlich auch die unbefriedigende Qualifikation der Klägerin gesprochen. Sie habe dreimal erfolglos am französischen sogenannten C.A.P.E. S., einem Auswahlverfahren für Studienräte mit besonderer Qualifikation, teilgenommen. Deshalb sei sie als Lektorin nur für eine begrenzte Zeit einsetzbar gewesen.

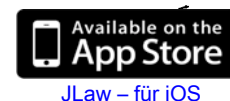
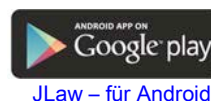
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

In der Berufungsinstanz hat sich das beklagte Land auf Ziffer 12 a der ergänzenden Bestimmungen zur Lektorenordnung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 6. Dezember 1966 berufen und weiter vorgetragen, daß auch ein Erlaßentwurf des Ministers vom Juni 1977 im Hinblick auf die wissenschaftliche Weiterbildungsfunktion nur die befristete Einstellung ausländischer Lektoren auf höchstens vier Jahre vorsehe. Desgleichen werden in den Grundsätzen des Europarates vom 1. Oktober 1976, im Statut für deutsche Lektoren in Frankreich vom 12. Dezember 1966 und in der Rahmenordnung für französische Lektoren an deutschen Hochschulen Befristungen vorgesehen bzw. empfohlen. Ebenso werde auch in anderen Bundesländern verfahren. Der Abschluß von Tarifverträgen mit ausländischen Lektoren entspreche sowohl auf der nationalen als auch internationalen Ebene der Üblichkeit. Die Befristungen seien durch das sogenannte Rotationsprinzip gerechtfertigt.

Die von der Klägerin besetzten Haushaltsstellen seien nur für die Dauer ihrer Befristungen vakant gewesen. Die Befristung der Lektorenstellen werde durch den Bedarf bestimmt. Mit der Besetzung einer freigewordenen Stelle habe nicht solange gewartet werden können, bis die Tätigkeit der Klägerin auf der ihr zugewiesenen Stelle durch Ablauf der Befristung sein Ende gefunden habe. Im Stellenplan der Universität Düsseldorf seien für das Romanische Seminar im Wintersemester 1975/76, 1976/77 und im Sommersemester 1977 jeweils vier Stellen für Lektoren vorgesehen gewesen. Tatsächlich habe sie auf diesen sowie auf anderen Stellen im Wintersemester 1975/76 sechs, im Wintersemester 1976/77 sowie im Sommersemester 1977 sieben Lektoren beschäftigt. Sämtliche Lektoren hätten in diesen Semestern befristete Arbeitsverträge



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



- 6 -

gehabt. Diese seien von unterschiedlicher Dauer gewesen. Bei den auf Planstellen geführten Lektoren sei man entsprechend den ergänzenden Bestimmungen zur Lektorenordnung verfahren. Bei den auf außerplanmäßigen Stellen geführten Lektoren (Assistentenstellen) habe sich die Befristung danach gerichtet, wie lange die eingenommene Stelle frei gewesen sei, mit dem Ziel, die Fristen der Ziffer 12 a der Lektorenordnung einzuhalten, so daß es eventuell zu Umbesetzungen gekommen sei.

Die Klägerin hat demgegenüber vorgetragen, daß die Tätigkeit eines Lektors auf Dauer angelegt sei. Das beklagte Land habe bei den von ihm mit Lektoren abgeschlossenen Verträgen jede Systematik vermissen lassen. So hätten einige Lektoren befristete, andere - so die Lektoren Be (französisch) und de la F (spanisch) - unbefristete Verträge bekommen. Ein Mr. Ho sei schon 10 1/2 Jahre Lektor für Anglistik, und Herr Be schon acht Jahre als Lektor in der Bundesrepublik Deutschland tätig. Dagegen werde Frau C weiterhin als Lektorin aus einer Assistentenstelle bezahlt, obwohl zwischenzeitlich Lektorenstellen freigeworden seien. Eine solche Lektorenplanstelle sei mit Herrn R besetzt. Als Herr R die Bundesrepublik Deutschland wieder verlassen habe, seien der Lektor W und die Klägerin als Lektoren berufen worden. Als danach eine weitere Lektorenplanstelle für das Romanische Seminar freigeworden sei, habe man diese mit dem Lektor L besetzt. Die Beschäftigung ausländischer Lektoren diene nicht deren Fortbildung.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend zu dem Ergebnis gekommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf der vereinbarten Befristung am

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

31. August 1977 beendet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, beim beklagten Land sei der Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit Lektoren üblich. Das ergebe sich aus dem unwidersprochenen Vortrag des beklagten Landes, wonach sowohl bei der Einstellung der Klägerin als auch später bei Abschluß der Verlängerungsverträge alle Lektoren nur befristete Arbeitsverträge gehabt haben. Die mehrfachen Befristungen des Arbeitsverhältnisses entbehrten auch nicht des sachlichen Grundes, der jeweils im Stellenplan der Universität Düsseldorf zu sehen sei. Bei der Einstellung der Klägerin habe keine freie Lektorenstelle, sondern nur eine Assistentenstelle, die der planmäßige Stelleninhaber nach einem Jahr wieder einnehmen wollte, zur Verfügung gestanden. Das beklagte Land habe demnach nur die Möglichkeit gehabt, die Klägerin befristet einzustellen. Auch die weiteren Befristungen durch die Ergänzungsverträge vom 22. Juni 1976 und 20. Januar 1977 seien durch den Stellenplan der Universität Düsseldorf gerechtfertigt, da die Weiterverwendung der Klägerin auf Stellen erfolgte, die haushaltsmäßig nicht als Lektoren-, sondern als Assistentenstellen vorgesehen waren. Einen Anspruch, auf einer freigewordenen Lektorenstelle geführt zu werden, habe die Klägerin nicht gehabt, zumal es außer ihr noch andere Lektoren gegeben habe, die haushaltsmäßig auf anderen Stellen geführt worden seien und denen wegen ihrer längeren Beschäftigung der Vorzug hätte eingeräumt werden müssen. Eine erst nach Vertragsabschluß freiwerdende Stelle könne außerdem keinen Einfluß auf die Wirksamkeit der Befristung haben. Bei dieser Sachlage könne es unentschieden bleiben, inwieweit das beklagte Land das sog. Rotationsprinzip praktiziert habe.

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

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vor allem BAG, GS vom 12. 10. 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 3.7. 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 4. 2. 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

38

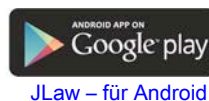
- 8 -

zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 2. 8. 1978 - 4 AZR 58/77 - AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 29. 8. 1979 - 4 AZR 863/77 - AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [die beiden letztgenannten Entscheidungen sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]). ist die Befristung von Arbeitsverträgen im Grundsatz zulässig; sie ist nur dann unzulässig, wenn sie als rechtliches Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet wird. Letzteres ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandschutz 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 Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen (BAG vom 16. 6. 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 1 der Gründe]). 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 abzustellen ist. Diese Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen dabei 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 vom 22. 3. 1973 - 2 AZR 274/72 - aaO [zu II 2 der Gründe]; BAG vom 16. 6. 1976 - 2 AZR 630/74 - aaO [zu II 3 der Gründe]; BAG vom 29. 8. 1979 - 4 AZR 863/77 - aaO [zu IV 1 der Gründe]).

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

2. Von diesen von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht ersichtlich ausgegangen; es hat das Vorliegen sachlich rechtfertigender Gründe, die es im Stellenplan der Universität Düsseldorf gesehen hat, für die Befristungen der mit der Klägerin abgeschlossenen drei Arbeitsverträge bejaht. Revisionsrechtlich relevante Rechtsfehler sind dem Landesarbeitsgericht hierbei nicht unterlaufen. Es hat weder den Rechtsbegriff der sachlichen Rechtfertigung selbst verkannt, noch Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt; auch hat es bei der Bewertung keine wesentlichen Umstände übersehen (BAG vom 22. 9. 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 2 b der Gründe]; BAG vom 25. 1. 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 1 der Gründe]). Das Landesarbeitsgericht hat insbesondere auch nicht die Darlegungs- und Beweislast bezüglich des Fehlens eines sachlichen Grundes für die Befristung verkannt, die grundsätzlich beim Arbeitnehmer liegt; die Beweisführungslast fällt nur dann dem Arbeitgeber zu, wenn er aufgrund des schlüssigen und dem ersten Anschein nach zutreffenden Vorbringens des Arbeitnehmers zur Gegendarlegung und zur Führung des Gegebenbeweises veranlaßt ist (BAG, GS vom 12. 10. 1960 - GS 1/59 - aaO; BAG vom 4. 2. 1971 - 2 AZR 144/70 - aaO).

3. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, aus dem unwidersprochenen Vortrag des beklagten Landes, wonach bei Einstellung der Klägerin und später bei Abschluß der Ergänzungsverträge alle Lektoren befristete Arbeitsverträge hatten, ergebe sich, daß der Abschluß von Zeitarbeitsverträgen beim beklagten Land durchaus üblich sei. An diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts ist der Senat gem. § 561 Abs. 2 ZPO gebunden. Denn soweit die Revision in diesem Zusammenhang rügt, es sei unverständlich, wie das Landesarbeitsgericht zu dieser Feststellung gelangen konnte, da dieser Sachverhalt, wie sich aus dem Schriftsatz der Klägerin vom 11. Dezember 1977 ergebe, keineswegs unstreitig sei, kann sie damit nicht gehört werden. Stellt nämlich das Landesarbeitsgericht fest, eine Partei habe zu einer Behauptung der Gegenseite nicht Stellung genommen und diesen Sachvortrag demnach als unstreitig behandelt, so kann diese Feststellung nur mit



- 10 -

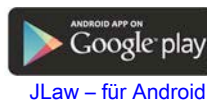
einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung, nicht aber mit einer Verfahrensrüge angegriffen werden (BAG vom 13. 3. 1964 - 1 AZR 100/63 - AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Einen solchen Antrag auf Tatbestandsberichtigung hat die Klägerin jedoch nicht gestellt. Bei der rechtlichen Beurteilung ist daher im Streitfalle - anders als in anderen vom Senat entschiedenen Revisionsverfahren (vgl. die Urteile des Senats vom 12. 3. 1981 in Sachen 2 AZR 167/79, 193/79 und 1147/78) - davon auszugehen, daß es bei dem beklagten Land üblich ist, und zwar nicht nur beschränkt auf den Bereich der Universität Düsseldorf, mit Lektoren Zeitarbeitsverträge abzuschließen. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings nicht festgestellt, ob diese Übung auch der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner entspricht (BAG vom 22. 3. 1973 - 2 AZR 274/72 - aaO). Das ist aber unschädlich, da es das Landesarbeitsgericht in erster Linie auf die durch den Stellenplan der Universität Düsseldorf vorgegebenen konkreten Umstände abgestellt hat und es insoweit auf die festgestellte Übung nicht entscheidend ankommt (BAG vom 16. 6. 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 2. 8. 1978 - 4 AZR 58/77 - AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

4. Das Landesarbeitsgericht hat die sachliche Rechtfertigung für die Befristungen der mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsverträge in haushaltsrechtlichen Gründen gesehen; es hat die Befristungen deswegen als rechtmäßig angesehen, weil das beklagte Land die Klägerin nach dem Stellenplan der Universität Düsseldorf nicht auf einer Lektorenstelle, sondern jeweils auf einer vorübergehend freien Assistentenstelle geführt hat. Das Landesarbeitsgericht hat damit, was rechtlich geboten und nicht zu beanstanden ist, entscheidend auf die Umstände des Einzelfalles abgestellt.

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

a) Haushaltsrechtliche Erwägungen sind allerdings im allgemeinen allein kein sachlicher Grund für eine Befristung von Arbeitsverträgen. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist seit jeher anerkannt, daß das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes keinen unmittelbaren Einfluß auf das Arbeitsverhältnis hat; es kann nicht unmittelbar in Rechte Dritter und damit in das Arbeitsverhältnis eingreifen (BAG vom 23. 9. 1954 - 2 AZR 31/53 - BAG 1, 85 [91] = AP Nr. 1 zu § 3 TOA [zu 3 der Gründe]; BAG vom 2. 12. 1955 - 2 AZR 59/54 - AP Nr. 8 zu § 3 TOA [zu 2 d der Gründe]; BAG, GS vom 28. 11. 1956 - GS 3/56 - BAG 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG). Die Unsicherheit, ob der nächste Haushaltsplan Mittel für eine bestimmte Stelle vorsieht, kann demnach aus Rechtsgründen auch kein sachlicher Grund für eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses sein. Ob entsprechende Mittel für die Bezahlung einer Arbeitskraft in Zukunft zur Verfügung stehen, ist auch in der Privatwirtschaft nicht gesichert. Da das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes der unternehmerischen (Planungs-) Entscheidung in der Privatwirtschaft entspricht, muß es in den arbeitsrechtlichen Konsequenzen wie diese, d.h. gleichbehandelt werden. Nur wenn das Verwaltungshandeln bereits dadurch eingeschränkt wird, daß eine Haushaltsstelle von vornherein nur für eine genaue bestimmte Zeitdauer bewilligt ist und sie anschließend in Fortfall kommt, muß diese haushaltsrechtliche Entscheidung - ebenso wie im Kündigungsschutzverfahren - hingenommen werden. Denn in einem solchen Falle ist davon auszugehen, daß das haushaltsrechtliche Organ sich gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befaßt und seine Entscheidung über den Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen hat (BAG vom 29. 8. 1979 - 4 AZR 863/77 - aaO; BAG vom 25. 1. 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 3 der Gründe]).

b) Im Streitfall liegt eine vergleichbare Situation vor, wie sie bei einer nur befristet bewilligten Haushaltsstelle gegeben ist. Die von vornherein begrenzte Verfügbarkeit einer Planstelle ist insoweit ebenso zu behandeln, wie deren



- 12 -

befristete Einrichtung. Nachdem eine im Haushaltsplan ausgewiesene freie Lektorenstelle nicht zur Verfügung stand, hat die Universität Düsseldorf zur Behebung des zusätzlichen Bedarfs an Lektoren eine durch ein Habilitandenstipendium vorübergehend freigewordene bzw. eine vorübergehend nicht besetzte Assistentenstelle gleichsam "zweckentfremdet" und diese für die zeitlich genau vorhersehbare Dauer mit der Klägerin als Lektorin besetzt. In tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht hat damit eine ähnliche Lage bestanden, wie bei einer zusätzlichen Aushilfskraft, die zur Behebung eines vorübergehenden erhöhten Bedarfs auf die zeitlich begrenzte Dauer der bewilligten Haushaltsstelle eingestellt worden ist. Ebenso wie im Falle der nur für eine genau bestimmte Zeitdauer eingerichteten Personalstelle, stand auch vorliegend von vornherein fest, daß die Haushaltsstelle ab einem bestimmten Zeitpunkt, nämlich mit Ablauf des Habilitandenstipendiums bzw. mit der Besetzung der Stelle mit einem Assistenten für die Beschäftigung eines Lektors nicht mehr zur Verfügung stehen würde. Bei dieser Tatsache kann demnach, auch wenn die Lektorentätigkeit eine Daueraufgabe darstellt und für die Beschäftigung von Lektoren ein ständiger zusätzlicher Bedarf besteht, die Befristung der Arbeitsverträge mit der Klägerin ausnahmsweise als sachlich gerechtfertigt angesehen werden. Bei der haushaltsrechtlichen Situation verblieb der Universität Düsseldorf nur die Möglichkeit, entweder von einer Einstellung überhaupt abzusehen oder die Klägerin nur befristet zu beschäftigen. Wenn sie sich im Interesse der, wenn auch nur vorübergehenden Behebung des zusätzlichen Bedarfs an Lektoren für eine befristete Beschäftigung der Klägerin auf einer vorübergehend freien Planstelle entschieden hat, so ist das sachgerecht. Zu mißbilligen wäre dieses Verfahren nur dann, wenn das beklagte Land rechtsmißbräuchlich derartige haushaltsrechtliche Überlegungen zum Nachteil der Arbeitnehmer einsetzen oder ausnutzen würde. Dafür

- 13 -



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



fehlt es jedoch an jeglichen Anhaltspunkten. Die Verwendung der vorübergehend freigewordenen Assistentenstelle zur Beschäftigung einer Lektorin in einem befristeten Arbeitsverhältnis entspricht zudem den Grundsätzen einer sparsamen Haushaltsführung und kann der Verwaltung nicht untersagt werden. Schon deswegen kann nicht allein auf das Dauerbedürfnis an zusätzlichen Lektoren abgestellt werden, zumal dies das beklagte Land im Ergebnis zur Schaffung weiterer Personalstellen für Lektoren zwingen würde. Bei der Beurteilung sind alle Umstände im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zu berücksichtigen, die aus der Sicht verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner geeignet sind, einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages abzugeben.

Die Klägerin ist auch von vornherein nicht im Unklaren darüber belassen worden, daß es sich bei ihr nur jeweils um eine zeitlich begrenzte Beschäftigung handelte. Schon vor ihrer ersten Einstellung wurde sie von Prof. Dr. H mit Schreiben vom 8. Mai 1975 und 26. Juni 1975 darauf hingewiesen, daß die ihr angebotene Stelle nur für eine zeitlich begrenzte Dauer zur Verfügung stehe. Ihr ist, wie sie selbst eingeräumt hat, bekanntgewesen "an sich stellenplanmäßig auf einer anderen als auf einer Lektorenstelle gesessen" zu haben. Es ist demnach entsprechend dem von der Klägerin nicht widersprochenen Vortrag des beklagten Landes davon auszugehen, daß die Klägerin in Kenntnis des Befristungsgrundes die drei Arbeitsverträge abgeschlossen hat. Nach den gegebenen Umständen konnte die Klägerin mit einer wiederholten Verlängerung ihres Arbeitsvertrages nicht rechnen. Bei einer Beschäftigung von knapp zwei Jahren (23 Monate) im Rahmen von drei befristeten Arbeitsverträgen greift bei dieser Sachlage zugunsten der Klägerin noch kein Vertrauensschutz ein. Davon könnte allenfalls dann ausgegangen werden, wenn die Klägerin entweder in Unkenntnis der haushaltsrechtlichen Situation oder ungeachtet dieser Kenntnis über Jahre hinweg immer wieder weiterbeschäftigt und bei ihr der Eindruck erweckt worden wäre, daß auch in Zukunft so verfahren werde. Solche oder ähnliche Gesichtspunkte, die für ein schutzwürdiges Vertrauen der Klägerin auf eine unbefristete Weiterbeschäftigung als Lektorin an der Universität Düsseldorf sprechen, sind aber weder vorgetragen noch



- 14 -

aus den näheren Umständen heraus ersichtlich. Besteht aber insoweit zugunsten der Klägerin kein Vertrauensschutz, so entbehren - trotz des Dauerbedarfs an Lektoren - demnach die Befristungen der drei mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsverträge aus den dargelegten Gründen nicht der sachlichen Rechtfertigung.

5. Entgegen der Auffassung der Revision bestand für das beklagte Land auch keine irgendwie normierte oder aus der Fürsorgepflicht ableitbare Verpflichtung, die Klägerin mit dem Freiwerden einer Lektorenplanstelle auf diese zu überführen (BAG vom 31. 10. 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; KR-Hillebrecht § 620 BGB Rz 214). Maßgebend ist allein, ob bei Abschluß des Vertrages ein sachlicher Grund für die Befristung vorgelegen hat; eine Berücksichtigung später eintretender Umstände kommt grundsätzlich nicht in Betracht (BAG aaO; ferner BAG vom 8. 3. 1962 - 2 AZR 497/61 - BAG 12, 328 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Abgesehen davon, daß hier - wie ausgeführt - ein sachlicher Grund für die Befristungen vorgelegen hat und - die Richtigkeit der Auffassung der Revision einmal unterstellt - andere Lektoren aufgrund ihrer längeren Beschäftigungszeit unstreitig vor ihr auf eine freigewordene planmäßige Lektorenstelle hätten überführt werden müssen, hat die Klägerin nach den für die Revisionsinstanz gem. § 561 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch nicht hinreichend dargelegt, daß während ihres Beschäftigungsverhältnisses mehrere Lektorenstellen vakant geworden sind und dies bei Vertragsabschluß auch bereits erkennbar gewesen ist.

6. Soweit die Revision erstmals geltend macht, die Klägerin sei nach Ablauf des letzten Vertrages weiterbeschäftigt und weiterbezahlt worden und damit § 625 BGB zur Anwendung bringen will, handelt es sich um ein neues Vorbringen, das in der Revisionsinstanz nicht mehr berücksichtigt werden kann (BAG vom 13. 4. 1956 - 1 AZR 390/55 - BAG 2, 355 = AP Nr. 9 zu § 9 MuSchG; BAG vom 20. 6. 1958 - 2 AZR 197/56 - AP Nr. 5 zu § 113 AVAVG [a.F.]; BAG vom 30.10.1963 - 1 AZR 463/62 -

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



- 15 -

BAG 15, 67 = AP Nr. 30 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; Grunsky, ArbGG, 3. Aufl., § 73 Rn. 30).

III. Nach alledem ist das Landesarbeitsgericht aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalles zutreffend zu dem Ergebnis gekommen, daß die Befristungen der mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsverträge nicht des sachlichen Grundes entbehrt haben und das Arbeitsverhältnis der Parteien trotz der einmal als richtig unterstellten Qualifikation der Klägerin für die Ausübung der Lektorentätigkeit mit Ablauf des 31. August 1977 beendet worden ist. Die Revision der Klägerin war daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

gez.: Hillebrecht Dr. Röhsler Weller

Thieß Dr. Bächle

