

Aktenzeichen: 2 AZR 1147/78

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 12. März 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos [\(mobile App\)](#)

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 1147/78

20 Sa 467/78 Düsseldorf

Verkündet am
12. März 1981

Im Namen des Volkes!

gez. Zeuner,
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. Röhslers und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Bächle für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. August 1978 - 20 Sa 467/78 - wird zurückgewiesen.

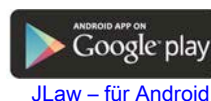
2. Das beklagte Land trägt die Kosten der Revision.

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 25. November 1948 geborene Klägerin ist Engländerin, mit einem Deutschen verheiratet und Mutter eines Kindes. Sie hat in England Germanistik und Theaterwissenschaften studiert und 1969 den akademischen Grad eines Bachelor of arts (B.A.) erworben. Anschließend unterrichtete sie an englischen Gymnasien und war als Sprachlehrerin bei der 3M-Company tätig.

Seit dem 1. Oktober 1973 war die Klägerin aufgrund eines bis zum 30. September 1974 befristeten Vertrages als Lektorin für das Fach Englisch an der Universität Düsseldorf beschäftigt. Der Vertrag hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

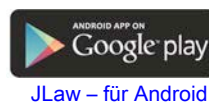
- "§ 3 (1) Für das Dienstverhältnis gelten die §§ 4 - 14, 18 bis 52, 54, 56 bis 64 und 70 des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in der jeweils geltenden Fassung sowie die §§ 2 bis 4 der Lektorenordnung vom 6. Dez. 1966 GV.NW. 1967 S. 2 entsprechend.
- § 4 Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf 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 gekündigt werden, während der ersten sechs Monate der Beschäftigung kann es mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden."

Die Parteien verlängerten den Vertrag am 8. August 1974 bis zum 30. September 1975 und durch Vertrag vom 4. Juli 1975 bis zum 30. September 1977. Dem Vorschlag der Universität auf Abschluß eines unbefristeten Vertrages widersprach der Minister für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen mit Schreiben vom 31. Oktober 1977; er stimmte lediglich einer Vertragsverlängerung um sechs Monate zu, um der Klägerin die Möglichkeit zu geben, in

- 3 -



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



einer angemessenen Zeit in eine andere berufliche Position überzuwechseln. Unter Hinweis auf das Schreiben des Ministers vereinbarten die Parteien am 18. November 1977 eine "letztmalige" Befristung bis zum 31. März 1978.

Am Anglistik-Institut der Universität Düsseldorf sind vier Lektoren beschäftigt. Die Klägerin, die monatlich 3.300,-- DM brutto verdiente, hielt schwerpunktmäßig Pflichtübungen für Übersetzung und Phonetik ab.

Die Klägerin hält die vorgenommene Befristung mangels Vorliegens sachlicher Gründe für unwirksam. Sie hat ausgeführt, aufgrund der Eigenart der von ihr ausgeübten Tätigkeit sei es sinnvoll, sie auf Dauer zu beschäftigen. Auch die Universität Düsseldorf vertrete diese Auffassung, wie deren Antrag auf Beschäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zeige. Seit dem 1. Oktober 1977 habe sie ohne Vertrag Lehraufgaben übernommen.

Die Klägerin hat beantragt,
festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis
der Parteien über den 31. März 1978 hinaus
unbefristet fortbestehe.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, die sachliche Rechtfertigung der Befristung ergebe sich aus den in der Stellungnahme der Hochschullehrer für Anglistik des Landes Nordrhein-Westfalen vom Januar 1977 niedergelegten Gründen. Danach sollten Lektorenverträge grundsätzlich befristet werden. Nur bei Vorliegen ganz besonderer Qualifikation könne nach Meinung der Hochschullehrer eine Dauerstellung für ausländische Lektoren in Betracht kommen. Ähnlich geäußert hätten sich auch die maßgeblichen Gremien für französische Lektoren und deutsche Lektoren in Frankreich, der Deutsche Akademische Austauschdienst und der Minister für Wissenschaft und Forschung in einem Entwurf eines Runderlasses zur Befristung von Angestelltenverhältnissen vom Juni 1975. Die Befristung der Vertragsverhältnisse mit der Klägerin halte sich in dem Rahmen, den die zuständigen Gremien zu Recht für angemessen und zulässig erachteten. Der letzte Vertrag mit der Klägerin sei nur geschlossen worden, um ihr die Möglichkeit zu geben, in einer angemessenen Zeit in eine andere



- 4 -

berufliche Position überzuwechseln.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

In der Berufungsinstanz hat sich das beklagte Land auf § 12 a der ergänzenden Bestimmungen zur Lektorenordnung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 6. Dezember 1966 (GV.NW. 1967 Seite 2) berufen und ergänzend darauf hingewiesen, daß sämtliche mit der Vermittlung und Anstellung von ausländischen Lektoren befaßten nationalen und internationalen Verwaltungen, Ministerien, Rektorenkonferenzen, Europarat, akademische Austauschdienste usw. darin übereinstimmen, die Beschäftigung ausländischer Lektoren durch befristete Einzelverträge für die Dauer von regelmäßig vier Jahren zu begrenzen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land den Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

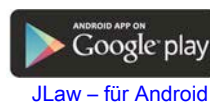
Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen sind zutreffend zu dem Ergebnis gekommen, daß die Klägerin infolge Unwirksamkeit der Befristungen in den mit ihr abgeschlossenen Arbeitsverträgen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die befristeten Arbeitsverträge der Klägerin ohne sachlichen Grund den Kündigungsschutz genommen haben. Eine zum Vertragsinhalt gewordene und die Befristung rechtfertigende Bestimmung sei vertraglich weder vereinbart noch in Bezug genommen worden. Zwar habe es für den Abschluß des ersten befristeten Arbeitsvertrages eine Reihe sachlicher Gründe gegeben, diese seien jedoch später weggefallen. Das beklagte Land, das hinreichend Gelegenheit gehabt habe, sich mit der Qualifikation der Klägerin vertraut zu machen, habe auch weder vorgetragen, daß die Klägerin den Anforderungen nicht gerecht werde, noch

- 5 -



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



daß die Beschäftigung nur einer geplanten wissenschaftlichen Weiterbildung dienen sollte. Gegen letzteres spreche schon die lange Beschäftigungsdauer und der Umstand, daß die mit einem Deutschen verheiratete Klägerin jedenfalls in absehbarer Zeit nicht in ihr Heimatland zurückkehren will. Die Erwägung, deutschen Studenten ein möglichst breites Angebot an Kenntnissen über anglophone Länder durch wechselnde Lehrkräfte zu vermitteln, greife vorliegend nicht durch, da die Klägerin unstreitig keine Konversationsübungen, sondern Pflichtübungen für Übersetzung und Phonetik abhalte. Die Tätigkeit der Klägerin habe somit nur einen Teilbereich der üblicherweise von einem Lektor wahrzunehmenden Aufgaben abgedeckt. Der Gesichtspunkt der Aktualitätsbezogenheit greife damit nicht ein. Aus den vorgelegten Lektorenordnungen, Stellungnahmen und Empfehlungen ergebe sich keine Üblichkeit des Inhalts, wonach Lektoren nur auf begrenzte Zeit zu beschäftigen seien. Auf das sog. Rotationsprinzip könne sich das beklagte Land nicht berufen, da es im Anglistikinstitut der Universität Düsseldorf vier Lektorenstellen gebe und die von der Klägerin besetzte Stelle nicht unbedingt für den Austausch mit Nachwuchskräften bereitgehalten werden müßte.

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

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vor allem BAG, Großer Senat vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG [GS] 10, 65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 22. März 1973 - 2 AZR 274/72 - BAG 25, 125 = AP Nr. 38 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. August 1978 - 4 AZR 58/77 - AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [die beiden letztgenannten Urteile sind auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt])



- 6 -

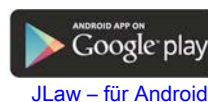
ist die im Grundsatz zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unzulässig, wenn sie als rechtliches Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt 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 Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen (BAG vom 16. Juni 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 demgegenüber nur 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. März 1973 - 2 AZR 274/72 - aaO [zu II 2 der Gründe]; BAG vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - aaO [zu II 3 der Gründe]; BAG vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - aaO [zu IV 1 der Gründe]).

2. Von diesen von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht ersichtlich ausgegangen und hat - mit Ausnahme des ersten befristeten Arbeitsvertrages - das Vorliegen sachlich rechtfertigender Gründe für die Befristungen der mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsverträge verneint. Revisionsrechtlich relevante Rechtsfehler sind dem Landesarbeitsgericht hierbei nicht unterlaufen. Es hat weder den Rechtsbegriff der sach-

- 7 -



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



- 7 -

lichen Rechtfertigung selbst verkannt, noch Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt; auch hat es bei der Bewertung keine wesentlichen Umstände übersehen (BAG vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 2 b der Gründe]; BAG vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 1 der Gründe]).

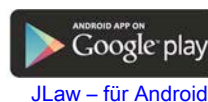
a) Bei Kettenarbeitsverträgen kann sich die Überprüfung der Wirksamkeit einer Befristung grundsätzlich auf den letzten Vertragsabschluß beschränken. Es ist daher nach dem Antrag der Klägerin sachgerecht, daß es das Landesarbeitsgericht, wenn auch nicht ausschließlich, so doch im Ergebnis darauf abgestellt hat, ob für die letzte Befristung, nämlich für die mit Wirkung vom 18. November 1977 bis zum 31. März 1978 vereinbarte Vertragsverlängerung, ein sachlicher Grund gegeben war (vgl. KR-Hillebrecht § 620 BGB Rz 245). Dies folgt daraus, daß schon die einmalige Befristung eines Arbeitsvertrages wegen objektiver Umgehung der Kündigungsschutzbestimmungen unwirksam sein kann, und diese Einschränkung der Vertragsfreiheit unabhängig davon eingreift, ob die Befristung von vornherein oder erst im Laufe eines schon bestehenden, zunächst unbefristeten, Arbeitsverhältnisses vereinbart wird (BAG vom 3. August 1961 - 2 AZR 117/60 - BAG 11, 236 = AP Nr. 19 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 28. Februar 1963 - 2 AZR 345/62 - BAG 14, 108 = AP Nr. 25 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 26. April 1979 - 2 AZR 431/77 - AP Nr. 47 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 1 b der Gründe]). Waren die früheren Befristungen wirksam, so kann doch die letzte Befristung unwirksam sein.

b) Soweit sich das beklagte Land auf die Lektorenordnung vom 6. Dezember 1966 (GV. NW. 1967 S. 2), auf § 12 a des ergänzenden Erlasses vom 20. Februar 1967 sowie auf andere Stellungnahmen und Empfehlungen beruft, ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, daraus lasse sich

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

noch keineswegs eine von der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner getragene Üblichkeit ableiten, mit Lektoren nur befristete Arbeitsverträge abzuschließen.

Die Lektorenordnung und die Bestimmungen des ergänzenden Erlasses finden auf die Klägerin keine unmittelbare Anwendung, da sie keine Beamtin ist, deren Rechtsbeziehungen einseitig durch Verordnungen oder Erlasse bestimmt werden könnten. Die Anwendung der die Beschäftigungsdauer der Lektoren regelnden Bestimmungen sind auch nicht einzelvertraglich vereinbart worden. Die angeführten Vorschriften können somit allenfalls einen Anhaltspunkt für eine entsprechende Üblichkeit im Arbeitsleben abgeben. Dazu sind sie nicht geeignet, weil sich aus den angeführten Vorschriften und Stellungnahmen nicht eindeutig und klar entnehmen läßt, mit Lektoren würden nur befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Aus der Vielfalt der vom beklagten Land aufgeführten Vorschriften und Stellungnahmen, mit denen sich das Landesarbeitsgericht eingehend auseinandergesetzt hat, lassen sich vielmehr durchaus unterschiedliche Vorstellungen über eine Vertragsgestaltung mit Lektoren finden oder ableiten. So läßt die Lektorenordnung, deren Geltungsbereich sich auch auf die in das Beamtenverhältnis berufenen Lektoren erstreckt, die Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit Lektoren auch über 8 Jahre hinaus zu. Das sieht auch § 12 a des ergänzenden Runderlasses vor (vgl. dazu BAG vom 22. März 1973 - 2 AZR 274/72 - AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [unter II 3 b der Gründe]). Auch nach der Stellungnahme der Hochschullehrer für Anglistik (Gesamthochschule Siegen) sollen bei entsprechender Qualifikation der Lektoren Ausnahmen von der Befristung zulässig sein; in einigen Tätigkeitsbereichen raten sie sogar von einem ständigen Lektorenwechsel ab. Das Statut für deutsche Lektoren in Frankreich läßt ebenfalls Ausnahmen von der Befristung zu.

- 9 -



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



- 9 -

Ebenso schlägt der Akademische Austauschdienst zwar eine Höchstdauer der Beschäftigungszeit vor, nennt aber auch Fälle, in denen ausländische Lektoren unbefristet zu beschäftigen sind. Der Deutsche Akademische Austauschdienst weist auf eine Regelung hin, wonach eine Befristung der Tätigkeit deutscher Lektoren in Frankreich auf fünf Jahre vorgesehen ist. Gleichzeitig macht er aber auch die fehlende Üblichkeit deutlich, in Deutschland befristete Arbeitsverträge mit französischen Lektoren abzuschließen. Die Grundsätze des Europarates für die Beschäftigung ausländischer Lektoren empfehlen zwar eine Beschäftigungsdauer von nicht mehr als drei Jahren, lassen aber auch eine Zeitüberschreitung bis zu sechs Jahren zu. Desgleichen begrenzt die vom beklagten Land vorgelegte Hessische Lektorenordnung zwar einerseits die Beschäftigung von ausländischen Lektoren auf zwei Jahre (mit einer einmaligen Verlängerung bis auf insgesamt höchstens fünf Jahre), gestattet in Ausnahmefällen aber andererseits auch ihre Ernennung zu Studienräten. Lediglich die Rahmenordnung für französische Lektoren an deutschen Hochschulen begrenzt die Tätigkeit der Lektoren auf vier bis sechs Jahre.

Welchen dieser dargelegten Regelungsvorschläge sich das beklagte Land tatsächlich zu eigen gemacht hat, ist nicht ersichtlich. Es hat nicht dargelegt, nach welchen festen und überschaubaren Kriterien Lektoren beschäftigt werden und worauf die - vom beklagten Land selbst zugestandene - unterschiedliche Handhabung zurückzuführen ist. Damit fehlt es an einer eindeutigen Praxis. Dann ist es aber, wie der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 22. März 1973 - 2 AZR 274/72 - (aaO [zu II 4 a der Gründe]) zum Ausdruck gebracht hat, unzulässig, ohne eine für die Beteiligten durchschaubare feste Regel es einfach dem Zufall zu überlassen, welcher Lektor auf Zeit und welcher auf längere Zeit, auf Dauer oder gar im Beamtenverhältnis beschäftigt wird. Erforderlich ist eine feste Regelung und Handhabung, an der es vorliegend aber fehlt. Abgesehen davon, daß die Feststellung einer Üblichkeit im Arbeitsleben die Berücksichtigung der Verhältnisse aller

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

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

einschlägigen Betriebe oder Verwaltungen und zwar nicht nur die des beklagten Landes erfordert (BAG aaO), ist somit das Landesarbeitsgericht zu Recht und ohne Verstoß gegen die Denkgesetze davon ausgegangen, es sei keineswegs üblich, ausländische Lektoren immer nur in befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Ob gegebenenfalls eine derartige Übung von der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner getragen würde, kann demnach dahingestellt bleiben.

3. Zu Unrecht beruft sich das beklagte Land weiter auf das sog. Rotationsprinzip. Zutreffend weist die Revision allerdings darauf hin, die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung, es genüge, wenn von den insgesamt vier Lektorenstellen beim Anglistikinstitut drei Stellen dem Rotationsprinzip unterworfen würden, sei bedenklich. Denn für die Frage, ob eine Befristung sachlich gerechtfertigt ist, kommt es auf den konkreten Einzelfall an. Das Landesarbeitsgericht kann daher nicht auf die anderen drei Lektoren verweisen, ohne deren Tätigkeit im einzelnen zu überprüfen. Gleichwohl ist aber die Revisionsrüge aus anderen Erwägungen unbegründet. Durch das Rotationsprinzip soll einem möglichst großen Personenkreis Gelegenheit gegeben werden, das deutsche Universitätssystem kennenzulernen und sich weiterzubilden. Durch häufigen Wechsel in der Besetzung von Lektorenstellen soll einer Vielzahl ausländischer Hochschulabsolventen das Erlernen der deutschen Sprache erleichtert werden. 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 (vgl. BAG vom 22. März 1973 - 2 AZR 274/72 - aaO). Das Ende der Tätigkeit muß von Anfang an feststehen oder klar voraussehbar sein. Wenn dagegen das Arbeitsverhältnis - wie vorliegend - durch mehrmalige Befristungen ein Dauerelement erhält, dann kann das Rotationsprinzip auch nicht mehr zur Begründung weiterer Befristungen herangezogen werden. Eine solche Praxis widerspricht dem Rotationsprinzip, zumal die Parteien - wie das



Landesarbeitsgericht unbeanstandet ausgeführt hat - selbst nicht davon ausgegangen sind, die Beschäftigung sei vor allem erfolgt, um der Klägerin Gelegenheit zur Weiterbildung zu geben und sich Kenntnisse im deutschen Hochschul-, Staats- und Kulturbereich anzueignen. Auch die Universität Düsseldorf hat die Arbeit der Klägerin als Dauertätigkeit angesehen und deshalb - und zwar durchaus in Übereinstimmung mit der Lektorenordnung - ihre Weiterbeschäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vorgeschlagen.

4. Auch der Gesichtspunkt der Aktualitätsbezogenheit des Unterrichts rechtfertigt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nicht die Befristungen. Die von der Klägerin unterrichteten Fächer (Pflichtübungen für Übersetzung und Phonetik) unterliegen nicht diesem Erfordernis. Nach der vom beklagten Land vorgelegten Stellungnahme der Hochschullehrer für Anglistik geht es dabei um Fächer von zentraler Bedeutung, bei denen ein "laienhaftes Herumprobieren" mit ständig wechselnden Anfängerlektoren vermieden werden sollte. Soweit die Revision geltend macht, die Phonetik einer Sprache sei dem Wandel unterworfen und ein im Ausland beschäftigter Lektor verliere die Fähigkeit die phonetischen Wandlungen seiner Muttersprache mit - oder nachzuvollziehen, handelt es sich um einen neuen Vortrag, mit dem das beklagte Land in der Revisionsinstanz nicht mehr gehört werden kann (BGH LM Nr. 1 zu § 240 BGB; Thomas/Putzo, ZPO, 11. Aufl., § 561 Anm. 3). Im übrigen steht dieses Vorbringen auch nicht im Einklang mit § 5 Abs. 2 der Lektorenordnung, wonach sich ein zur Verbeamtung vorgesehener Lektor nur mindestens ein Jahr in dem Land aufgehalten haben muß, in dessen Sprache er unterrichten soll. Nicht notwendig ist demnach, daß der Lektor erst kurze Zeit den Sprachkreis seines Heimatlandes verlassen hat. Es genügt, wenn sich der Lektor - sei er Deutscher oder Ausländer - eine hinreichend lange Zeit im Ausland aufgehalten hat, dessen Sprache er lehrt (BAG vom 22. März 1973 - 2 AZR 274/72 - aaO [zu IV b der Gründe]). Diese Voraussetzungen sind hier aber unstreitig gegeben. Das beklagte Land hat auch nicht vorgetragen, innerhalb welcher Zeit ein Lektor

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



- 12 -

angeblich die Fähigkeit verliert, Wandlungen in der Phonetik seiner Muttersprache nachzuvollziehen.

5. Die Vertragsverlängerung bis zum 31. März 1978 ist, wie sich aus dem Verlängerungsvertrag vom 18. November 1977 beigehefteten und vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen ministeriellen Schreiben vom 31. Oktober 1977 ergibt, erfolgt, um der Klägerin die Möglichkeit zu geben, in angemessener Zeit in eine andere berufliche Position zu wechseln. Auf diesen Gesichtspunkt ist das Landesarbeitsgericht nicht eingegangen. Soweit die Revision dies nach § 286 ZPO rügt und darin eine Verletzung des § 620 BGB sieht, ist diese Rüge im Ergebnis jedoch unbegründet.

Bei der Auslegung der Vereinbarung vom 18. November 1977 über die Vertragsverlängerung bis zum 31. März 1978, die ohne Erschließung weiteren Tatsachenmaterials möglich ist und deshalb vom Revisionsgericht selbst vorgenommen werden kann (vgl. BAG vom 12. Juli 1957 - 1 AZR 418/55 - AP Nr. 6 zu § 550 ZPO; BAG vom 18. Dezember 1958 - 2 AZR 24/56 - AP Nr. 4 zu § 293 ZPO; BAG vom 21. November 1958 - 1 AZR 107/58 - AP Nr. 11 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG vom 31. Oktober 1958 - 1 AZR 632/57 - BAG 6, 321 [344 f.] = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht [zu II 4 der Gründe]; BAG vom 16. Mai 1964 - 5 AZR 534/63 - AP Nr. 1 zu § 157 BGB), ist zu berücksichtigen, daß das Landesarbeitsgericht sachliche Gründe nur für den am 15. November 1973 abgeschlossenen und bis 30. September 1974 befristeten ersten Arbeitsvertrag anerkannt hat. Für die drei nachfolgenden Vertragsverlängerungen hat das Landesarbeitsgericht - auch wenn es in erster Linie auf die letzte Vertragsverlängerung abstellt - dagegen das Vorliegen sachlicher Gründe verneint. Es kann auch nicht außer acht gelassen werden, daß die Klägerin nach der am 30. September 1977 auslaufenden vorletzten Befristung zunächst ohne Vertrag weiterbeschäftigt worden ist. Darin liegt kein soziales Entgegenkommen des beklagten Landes. Ohne die letzte Vertragsverlängerung bis zum 31. März 1978 durch den Vertrag vom 18. November 1977

- 13 -



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

