

Aktenzeichen: 2 AZR 167/79

LAG Hamm 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; ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 167/79

2 Sa 1482/78 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. März 1981

Urteil

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

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 des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. Dezember 1978 - 2 Sa 1482/78 - 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 !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 6. März 1943 geborene und mit einer Deutschen verheiratete Kläger ist spanischer Staatsangehöriger.

Nach seinem Abitur im Jahre 1959 studierte der Kläger zwei Semester Latein und Griechisch und vier Semester Philosophie an der Universität von Sevilla. Im Jahre 1963 begann er ein achtsemestriges Studium der Katholischen Theologie an der Gregorianischen Universität in Rom, das er im Juni 1967 als Baccalaureatus und Lizentiat abschloß. Vom Wintersemester 1967/68 bis zum Sommersemester 1970 studierte er an der Ruhr-Universität Bochum Philosophie, Romanistik und Katholische Theologie. Seit Mai 1970 ist er Magister Artium. Ab Herbst 1970 arbeitete er an seiner Dissertation. Das Rigorosum legte er im Dezember 1975 ab.

Nachdem der seit dem Sommer 1967 in Deutschland lebende Kläger von Februar 1969 bis Oktober 1970 studentische Hilfskraft im Institut für Philosophie war, wurde er für die Zeit vom 1. Oktober 1970 bis zum 31. März 1971 als wissenschaftlicher Assistent eingestellt. Mit Schreiben vom 20. Juni 1971 bewarb sich der Kläger um eine Lektorenstelle am Romanischen Seminar. In dem Bewerbungsschreiben äußerte der Kläger seine Absicht, in späterer Zeit nach Spanien zurückzukehren, um an einer spanischen Universität eine Dozentenstelle anzunehmen.

Aufgrund eines bis zum 31. März 1973 befristeten Arbeitsvertrages war er dann seit dem 1. Oktober 1971 als Lektor für das Fach Spanisch an der Ruhr-Universität Bochum tätig. Der Arbeitsvertrag vom 2. November 1971 hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

"§ 3

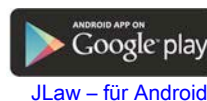
- (1) Für das Dienstverhältnis gelten die §§ 4 - 14, 18 - 52, 54 bis 64 und 70 des Bundes-Angestellten-tarifvertrages (BAT) in der jeweils geltenden Fassung sowie die §§ 2 bis 4 der Lektorenordnung vom 6. Dez. 1966 - GV.NW. 1967 S. 2 entsprechend.

- § 4 Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf der in § 1 angegebenen Beschäftigungszeit, ohne daß es einer besonderen Kündigung bedarf. Es kann zu

- 3 -



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



- 3 -

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."

In einem Begleitschreiben des Kanzlers der Universität vom 2. November 1971 heißt es: "Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. 2. 1961 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen, insbesondere nach den Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT)."

Das Romanische Seminar bat den Kanzler der Universität, den Vertrag um zwei Jahre zu verlängern, da der Kläger seine Tätigkeit zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten ausübe und beabsichtige, seine Dissertation in den kommenden zwei Jahren abzuschließen. Dementsprechend verlängerten die Parteien den Vertrag am 20. Februar 1973 bis zum 31. März 1975. Am 13. Februar 1975 vereinbarten die Parteien eine weitere Vertragsverlängerung bis zum 31. März 1977.

Am 9. Januar 1976 richtete das Romanische Seminar an die bei ihm tätigen Lektoren, u.a. auch an den Kläger, ein Schreiben folgenden Inhalts:

"Betr.: Besetzung eines Lebenszeit-Lektorats.

Sehr geehrte Damen und Herren,

am Romanischen Seminar ist möglicherweise ein Lektorat auf Lebenszeit zu besetzen. Der Institutsrat des Romanischen Seminars wird sich auf einer nicht öffentlichen Sitzung am Montag, den 2. 2. 1976 mit dieser Angelegenheit beschäftigen.

Ich bitte Sie, mir ggfs. Ihr Interesse an einem Lebenszeit-Lektorat in den nächsten Tagen mitzuteilen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Prof. Dr. Udo L. F ."

- 4 -



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



- 4 -

Der Kläger erklärte am 14. Januar 1976 sein Interesse an dieser Stelle.

In einer nicht öffentlichen Sitzung vom 6. Oktober 1976 beschloß der Institutsrat des Romanischen Seminars der Ruhr-Universität, eine Vertragsverlängerung für den Kläger um zwei Jahre zu beantragen. In dem Sitzungsprotokoll heißt es: "....., wobei Herrn S zur Auflage gemacht wird, sich um eine Lebenszeitstellung in Deutschland zu bemühen und seine Angelegenheiten in Spanien (Hausarbeit und Wettbewerb um eine Professorenstelle) voranzutreiben, da mit einer nochmaligen Verlängerung nicht mehr gerechnet werden kann. Bei seinen Bemühungen um eine Lebenszeitstellung soll er nach Möglichkeit unterstützt werden."

Am 9. Dezember 1976 verlängerten die Parteien den Vertrag bis zum 31. März 1979. Eine darüber hinausgehende weitere Beschäftigung des Klägers lehnt das beklagte Land ab.

Der Kläger ist der Ansicht, er befinde sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Die wiederholte Befristung seines Arbeitsvertrages sei mangels sachlicher Gründe unwirksam. Das Rotationsprinzip könne die Befristung nicht rechtfertigen, zumal die Situation am Romanischen Institut undurchschaubar sei und auch andere Lektoren (del A , M , G , K) unbefristete Arbeitsverträge hätten. In deutschen Zeitungen habe das beklagte Land inseriert, um einen Nachfolger für ihn zu finden. Von dem Verlauf der Institutsratssitzung vom 6. Oktober 1976 habe er keine Kenntnis.

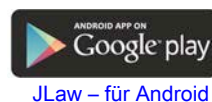
Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis als Lektor für Spanisch bei der Ruhr-Universität Bochum unbefristet über den 31. März 1979 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, der Kläger habe von Anfang an nicht in ein Dauerarbeitsverhältnis eintreten wollen. Die Vertragsverlängerung

- 5 -



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



- 5 -

habe man vorgenommen, um dem Kläger bei der Neuordnung seines beruflichen Werdeganges Unterstützung zu gewähren. Außerdem verkenne der Kläger die besonderen sachlichen Gegebenheiten von Lehre und Forschung, die im Regelfalle eine Befristung von Lektorenstellen erforderlich machten. Bei Lektoren für Fremdsprachen sei es unerlässlich, daß sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben einen engen, aktuellen Bezug zur sprachlichen Situation ihres Heimatlandes hätten. Durch die Vergabe eines Lektorats solle einem jungen ausländischen Wissenschaftler zudem die Möglichkeit gegeben werden, zur Förderung seines weiteren Berufsweges in seinem Heimatlande den Betrieb an deutschen Hochschulen kennenzulernen und seine wissenschaftlichen Fähigkeiten zu verbessern. Beide Ziele bedingten es, Lektorenstellen - von wenigen Ausnahmen abgesehen - im Wechsel von wenigen Jahren neu zu besetzen. Darüber hinaus sei das nunmehrige Bestreben des Klägers, seine befristete Einstellung in eine unbefristete umzuwandeln, in hohem Maße treuwidrig, so daß eine Weiterbeschäftigung nach dem 31. März 1979 unzumutbar sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. 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. Die Vorinstanzen sind zutreffend zu dem Ergebnis gekommen, daß der Kläger infolge Unwirksamkeit der Befristungen in den mit ihm abgeschlossenen Arbeitsverträgen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beschäftigung des Klägers in nicht weniger als vier Arbeitsverträgen mit einer jeweiligen Laufzeit von 18 bis 24 Monaten und einer Gesamtbeschäftigungsdauer von siebeneinhalb Jahren spreche für die Absicht

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

des beklagten Landes, dem Kläger den allgemeinen Kündigungsschutz zu nehmen. Einen sachlichen Grund für die letzte Befristung habe das beklagte Land nicht dargelegt. Dem Vortrag, man habe dem Kläger für die Neuordnung seiner beruflichen Verhältnisse nur nochmals und letztmalig Unterstützung gewähren wollen, könne nicht gefolgt werden. Zwar habe der Kläger in seiner Bewerbung vom 20. Juni 1971 seine Absicht bekundet, "in späterer Zeit nach Spanien zurückzukehren", jedoch nur um zu begründen, weshalb er eine Tätigkeit im Romanischen Seminar einer solchen im Fremdspracheninstitut vorziehe und für sinnvoller halte. Auf einen Willen des Klägers, sich nur für kurze Zeit binden zu wollen, könne daraus nicht geschlossen werden. Die erste Befristung sei zudem auch nur mit dem Hinweis begründet worden, daß Lektoren "in der Regel zunächst Verträge auf zwei Jahre" erhielten. In den Schreiben des Seminars, mit denen die Vertragsverlängerungen beantragt wurden, sei vorrangig auch nicht auf den vom Kläger beabsichtigten alsbaldigen Abschluß seiner Dissertation, sondern auf seine voll zufriedenstellende Arbeit und auf das Interesse des Seminars an einer weiteren Mitarbeit des Klägers hingewiesen worden. Gegenteiliges ergebe sich auch nicht aus den Beschlüssen des Institutsrats vom 27. November 1972 und vom 8. Juli 1974, insbesondere auch nicht aus der dem Kläger von diesem Gremium erteilten Auflage. Das beklagte Land könne sich darauf nicht berufen, zumal weder erkennbar sei, welche Bedeutung dem Institutsrat zukomme, noch ob dem Kläger die Niederschriften dieses Gremiums überhaupt bekannt gemacht worden seien. Aus den Personalakten sei auch kein Hinweis des Landes an den Kläger ersichtlich, daß ein Vertrag nicht über sechs Jahre hinaus verlängert werden könnte. Abgesehen davon, daß gegen einen Wunsch des Klägers, sich immer nur zeitlich befristet zu binden, seine Heirat mit einer Deutschen und seine Bewerbung vom 14. Januar 1976 um die Stelle eines Lebenszeitlektors spreche, sei mit dem Kläger noch nach Abschluß seiner Promotion am 9. Dezember 1976 ein weiterer Verlängerungsvertrag abgeschlossen worden. Auf die besonderen sachlichen Gegebenheiten von Lehre und Forschung, die im

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

- 7 -



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

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

- 7 -

Regelfälle eine Befristung von Lektorenstellen erforderlich machen, könne sich das beklagte Land schon deshalb nicht berufen, weil es zur Frage der Üblichkeit im Arbeitsleben nichts vorgetragen habe. Gleiches gelte für die behauptete mangelnde Aktualitätsbezogenheit des Unterrichts. Ein Verstoß des Klägers gegen Treu und Glauben könne nicht festgestellt werden.

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]) 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 -

- 8 -



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



- 8 -

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 ausgegangen und hat das Vorliegen sachlich rechtfertigender Gründe für die Befristungen der mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsverträge verneint. 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. 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) Das Landesarbeitsgericht hat zur sachlichen Rechtfertigung der Befristungen insgesamt Stellung genommen

- 9 -



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



- 9 -

und sodann ausgeführt, daß es dem beklagten Land nicht gelungen sei, einen sachlichen Grund für die Befristung vom 9. Dezember 1976 darzulegen. Das ist nicht zu beanstanden. Denn bei sog. Kettenarbeitsverträgen kann sich die Überprüfung der Wirksamkeit einer Befristung grundsätzlich auf den letzten Vertragsabschluß beschränken. Es ist demnach sachgerecht, wenn es das Landesarbeitsgericht im Ergebnis darauf abgestellt hat, ob für die letzte Befristung, nämlich für die am 9. Dezember 1976 vereinbarte Vertragsverlängerung bis zum 31. März 1979, 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) Grundsätzlich ist dafür, daß für die Befristung kein sachlicher Grund vorgelegen hat, der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig (BAG [GS] vom 12. Oktober 1960, aaO). Gleichwohl ist das Landesarbeitsgericht vorliegend zutreffend davon ausgegangen, das beklagte Land hätte das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die letzte Befristung darlegen müssen. Denn der Kläger hat in den Vorinstanzen auf unstreitige Tatsachen hingewiesen, die zumindest dem ersten Anschein nach die Annahme gerechtfertigt haben, daß es jedenfalls für die Befristung des zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrages an einer sachlichen Berechtigung gefehlt hat. Das beklagte Land hat den Kläger unstreitig über siebeneinhalb Jahre hinweg nacheinander in vier befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt.

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

- 10 -

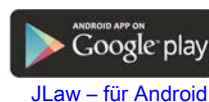


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

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

Damit liegt der Anschein für einen sog. Kettenarbeitsvertrag vor. 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, das dem ersten Anschein nach zutreffende Vorbringen des Klägers durch Gegendarlegung und Gegenbeweise zu entkräften (BAG [GS] aaO; BAG vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - aaO [zu 3 der Gründe]). Das hat - wie das Landesarbeitsgericht ausdrücklich hervorhebt - das beklagte Land nicht getan; es hat nicht vorgetragen, welcher sachliche Grund bestanden hatte, den Kläger nicht in einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis zu beschäftigen (KR-Hillebrecht § 620 BGB Rz 240 f.).

3. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, das beklagte Land habe zur Üblichkeit im Arbeitsleben, wonach Lektoren nur auf begrenzte Zeit zu beschäftigen seien, nichts vorgebracht, und zwar weder bezüglich der einschlägigen Situation an der Ruhr-Universität, noch an anderen Hochschulen des Landes oder der Bundesrepublik Deutschland. Es hat ferner festgestellt, daß das beklagte Land weder zu der Lektorenordnung vom 6. Dezember 1966 (GV.NW.1967 S. 2) und den diese ergänzenden Bestimmungen Stellung genommen, noch eine für alle Beteiligten durchschaubare feste Regelung, anhand derer befristete oder unbefristete Arbeitsverträge mit Lektoren abgeschlossen werden, schlüssig dargelegt habe (BAG vom 22. März 1973 - 2 AZR 274/72 - aaO [zu II 3 b und II 4 a der Gründe]). Aufgrund dieser für das Revisionsgericht bindenden Feststellungen, denen das beklagte Land nur mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag hätte begegnen können (BAG vom 13. März 1964 - 1 AZR 100/63 - AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers), ist daher das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler davon ausgegangen, daß die Notwendigkeit, entsprechend einer allgemeinen Üblichkeit im Arbeitsleben die Stelle des Klägers im Interesse des aktuellen Bezugs zur sprachlichen Situation des Heimatlandes alsbald immer wieder mit einem jungen ausländischen Wissenschaftler zu besetzen,



- 11 -

weder schlüssig dargelegt noch nachgewiesen ist. Tatsächlich hat das beklagte Land, das insoweit auch keine Rügen erhoben hat, immer nur pauschale Behauptungen aufgestellt, ohne im einzelnen auszuführen, daß die Stelle des Klägers für den wissenschaftlichen Nachwuchs gebraucht werde oder daß die Aktualitätsbezogenheit des klägerischen Unterrichts nachlasse.

4. Richtig ist, daß der besondere Wunsch des Arbeitnehmers, nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, den Abschluß eines Zeitvertrages sachlich rechtfertigen kann (BAG [GS] vom 12. Oktober 1960, aaO), vorausgesetzt, der Arbeitnehmer ist bei Vertragsabschluß in seiner Entscheidungsfreiheit nicht beeinträchtigt. Aus der Annahme des Arbeitgeberangebotes auf Abschluß eines Zeitvertrages kann demnach noch nicht ohne weiteres geschlossen werden, die Befristung des Arbeitsvertrages beruhe auf dem Wunsch des Arbeitnehmers (BAG vom 22. März 1973 - 2 AZR 274/72 - aaO [zu I der Gründe]). Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Der Kläger hat keineswegs den Wunsch gehabt, vom beklagten Land nur in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt zu werden. Davon ist das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise ausgegangen. Abgesehen davon, daß für einen derartigen Wunsch des Arbeitnehmers nicht schon die Erklärung spricht, sich nach Beendigung des Zeitvertrages um eine andere Stelle bemühen zu wollen (BAG aaO), hat sich der Kläger vorliegend lange vor Abschluß des vierten Verlängerungsvertrages vom 9. Dezember 1976, nämlich mit Schreiben vom 14. Januar 1976, um die Stelle eines "Lebenszeitlektors" beworben und damit eindeutig sein Interesse an einer Beschäftigung auf unbestimmte Zeit bekundet. Das beklagte Land hatte den Kläger sogar selbst aufgefordert, sich um diese Daueranstellung zu bewerben. Aus der Unterzeichnung des Verlängerungsvertrages vom 9. Dezember 1976 kann demnach nicht auf einen ausdrücklichen Wunsch des Klägers auf Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages geschlossen werden. Der Kläger hatte bei Vertragsabschluß vielmehr nur die Wahl zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1977 und dessen Fortsetzung

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

- 12 -



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

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

- 12 -

auf die Dauer von zwei Jahren.

5. Die in diesem Zusammenhang von der Revision gem. § 286 ZPO erhobenen Rügen greifen nicht durch:

a) Der letzte befristete Vertrag, auf dessen Wirksamkeit es in erster Linie entscheidend ankommt, ist am 9. Dezember 1976 abgeschlossen worden. Aus welchen Gründen die vorher abgeschlossenen Arbeitsverträge nur befristet abgeschlossen worden sind, kommt es nicht an. Es kann daher auch dahingestellt bleiben, ob der Kläger seinerzeit im Rahmen der jeweils neu abgeschlossenen Arbeitsverträge erklärt hat, die für die Tätigkeit als Dozent an einer spanischen Hochschule erforderliche Promotion nicht innerhalb der vorgesehenen Zeit abschließen zu können. Desgleichen ist unerheblich, ob dem Kläger die Dienstbefreiung vom 12. bis zum 19. Juni 1975 gewährt wurde, um ihm die Ablegung von Examina an der Universität Sevilla zu ermöglichen. Der Kläger hat seine Promotion im Dezember 1975 abgeschlossen. Der letzte befristete Arbeitsvertrag ist dagegen erst am 9. Dezember 1976 vereinbart worden. Zu diesem Zeitpunkt war aber durch seine zwischenzeitlich auf Anraten des beklagten Landes erfolgte Bewerbung um eine Dauerstellung eine veränderte Situation eingetreten, die gegen einen Wunsch des Klägers spricht, nur einen befristeten Arbeitsvertrag mit dem beklagten Land abschließen zu wollen. Auf die Ereignisse des Jahres 1975 kann sich das beklagte Land demnach nicht berufen. Der Einvernahme der vom beklagten Land in der Berufungsbegründung zu dieser Frage benannten Zeugen Prof. Dr. St. und Prof. Dr. Ma durch das Landesarbeitsgericht hat es daher nicht bedurft.

b) Eine Vernehmung der Zeugen St. und Ma war auch nicht zu der Frage erforderlich, ob der letzte Zweijahresvertrag deshalb abgeschlossen worden ist, um dem Kläger Gelegenheit zur Drucklegung seiner Dissertation und zu einer Bewerbung um eine Dozentenstelle in Spanien zu geben. Denn auch daraus kann allein nicht ein Wunsch des Klägers abge-

- 13 -



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



leitet werden, wiederum nur in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt zu werden. Spätestens mit seiner Bewerbung vom 14. Januar 1976 um ein "Lebenszeitlektorat" konnte nämlich das beklagte Land - mag auch anfänglich dieser Eindruck bestanden haben - nicht mehr davon ausgehen, auch der Kläger selbst habe seine Lektorentätigkeit in Deutschland nur als eine vorübergehende Tätigkeit betrachtet. Das schließt nicht aus, daß der Kläger gleichwohl daran interessiert war, sich für eine Tätigkeit in Spanien zu qualifizieren. Aus der Erklärung des Klägers im Januar 1978, er habe sich für eine Tätigkeit in Spanien aufgrund der gestellten Anforderungen nicht qualifizieren können, kann weder auf einen Wunsch des Klägers geschlossen werden, nur Zeitverträge abzuschließen, noch ein rechtsmißbräuchliches Verhalten des Klägers abgeleitet werden, zumal es insoweit an einem schlüssigen Vortrag des beklagten Landes fehlt. Erstmals in der Revisionsinstanz hat das beklagte Land im einzelnen vorgetragen, der Kläger habe schon vorher gewußt, sich nicht für eine Dozentenstelle an einer spanischen Hochschule qualifizieren zu können. Mit diesem neuen Vorbringen kann das beklagte Land in der Revisionsinstanz jedoch nicht mehr gehört werden (vgl. BGH LM Nr. 1 zu § 240 BGB; Thomas/Putzo, ZPO, 11. Aufl., § 561 Anm. 3).

c) Die Rüge, das Landesarbeitsgericht habe den im erstinstanzlichen Schriftsatz vom 10. Dezember 1978 benannten Zeugen Prof. Dr. Ma nicht zu der Frage vernommen, daß der Kläger die Vertragsverlängerung mit dem Hinweis auf das baldige Ende seines Deutschlandaufenthaltes erwirkt habe, ist ebenfalls unbegründet. Abgesehen davon, daß das beklagte Land den Wunsch des Klägers auf eine Daueranstellung kannte und insoweit über die Absichten des Klägers nicht im unklaren war, hat das beklagte Land diesen Beweisantrag in zweiter Instanz nämlich nicht wiederholt. Wenn aber eine Partei vor dem Landesarbeitsgericht die früher gestellten unerledigten Beweisanträge nicht ausdrücklich wiederholt, so muß in aller Regel davon ausgegangen werden, daß die Partei



- 14 -

den früher gestellten Beweisantrag nicht aufrecht erhält. Es liegt dann kein unzulässiges Übergehen eines Beweisantrages und kein Verstoß gegen § 286 ZPO vor, wenn das Landesarbeitsgericht ohne weiteres zum Schlußurteil kommt (vgl. BAG vom 7. Juni 1963 - 1 AZR 276/62 - BAG 14, 206 = AP Nr. 4 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß). Einer Begründung für die unterlassene Beweiserhebung bedurfte es nicht. Eine unzulässige antizipierte Beweiswürdigung ist bei dem geschilderten Sachverhalt ebenfalls nicht ersichtlich.

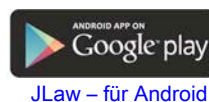
d) Unbegründet ist auch die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Beschlüsse des Institutsrates vom 27. November 1972, vom 8. Juli 1974 und vom 6. Oktober 1976 nicht zutreffend gewürdigt. Bezüglich des letzten Beschlusses vom 6. Oktober 1976 - auf die vorhergehenden Beschlüsse kommt es nicht an, weil sie nicht den letzten befristeten Vertragsabschluß betreffen - hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, dem Kläger sei zwar ausweislich des Protokolls die Auflage gemacht worden, sich um eine Lebenszeitstellung in Deutschland zu bemühen und seine Angelegenheit in Spanien voranzutreiben, da er mit einer nochmaligen Verlängerung nicht mehr rechnen könne, es sei jedoch nicht erkennbar, ob der Kläger bei der Sitzung anwesend gewesen sei oder ob er auf andere Weise von dem Beschluß Kenntnis erhalten habe. Diese Würdigung des Institutsratsbeschlusses durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Aus dem Protokoll ergibt sich gerade nicht der angebliche Wunsch des Klägers auf Abschluß eines Zeitvertrages, sondern im Gegenteil der Wunsch des Klägers, eine Lebensstellung in Deutschland zu erhalten.

e) Erfolglos bleibt auch die Rüge, das Landesarbeitsgericht hätte die Personalakten des Klägers nicht als Beweismittel verwenden dürfen, da diese nur informationshalber zum Gegenstand des Berufungsverfahrens gemacht worden

- 15 -



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



- 15 -

seien. Die Revision übersieht hierbei, daß das Gericht nach § 286 Abs. 1 ZPO unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung zu entscheiden hat. Damit ist alles umfaßt, was in der mündlichen Verhandlung vorgetragen ist. Dazu gehört auch der unstreitige Inhalt der Personalakte, die der Prozeßbevollmächtigte des beklagten Landes mit Einverständnis des Klägers in der mündlichen Verhandlung vom 20. Dezember 1978 selbst übergeben hat.

f) Schließlich rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe in der Eheschließung des Klägers, in der Promotion und in der Bewerbung vom 14. Januar 1976 um eine Lebenszeitstellung Gründe gesehen, die gegen eine Befristung sprechen. Dies trifft indessen nicht zu. Das Landesarbeitsgericht hat diese Tatsachen nicht als sachliche Gründe für eine Befristung behandelt; es hat nur ausgeführt, daß diese Gesichtspunkte (Heirat mit einer deutschen Studienrätin, Promotion im Dezember 1975, Abschluß eines weiteren Zweijahresvertrages, Bewerbung um eine Lebenszeitstellung) gegen den angeblichen Wunsch des Klägers sprechen, sich nur zeitlich befristet binden zu wollen. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Sowohl die Heirat mit einer deutschen Studienrätin als auch die Bewerbung des Klägers um eine Lebenszeitstellung lassen den naheliegenden Schluß zu, daß der Kläger von sich aus nicht den Wunsch hatte, nur einen Zeitvertrag abzuschließen. Das Interesse des Klägers an einer Dauerbeschäftigung ist dem beklagten Land aus seiner Bewerbung vom 14. Januar 1976 bekannt gewesen und ergibt sich im übrigen auch aus dem Sitzungsprotokoll vom 6. Oktober 1976 des Institutsrates.

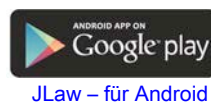
g) Soweit die Revision gem. § 286 ZPO noch rügt, der Kläger sei anlässlich seiner Bewerbung vom 14. Januar 1976 von Prof. Dr. F darauf hingewiesen worden, ein Lektorat sei normalerweise keine Lebenszeitstellung, ist diese Rüge unzulässig. Nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO muß die Revisionsbegründung die Tatsachen bezeichnen, die den Mangel ergeben. Dazu ist es notwendig, auf die entsprechenden Stellen

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

- 16 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 16 -

und Schriftsätze des Vorbringens in der Tatsacheninstanz hinzuweisen (BAG vom 19. Oktober 1959 - 2 AZR 60/59 - AP Nr. 4 zu § 554 ZPO; BAG vom 8. März 1962 - 2 AZR 497/61 - BAG 12, 328 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Das hat die Revision jedoch nicht getan. Gleichwohl sei ergänzend darauf hingewiesen, daß der Kläger durch das von Prof. Dr. F unterzeichnete Schreiben vom 9. Januar 1976 ausdrücklich aufgefordert worden ist, sich um das "Lebenszeitlektorat" zu bewerben.

III. Nach alledem ist das Landesarbeitsgericht zutreffend zu den Ergebnis gekommen, daß die Befristung des Arbeitsvertrages mangels Vorliegens eines sachlichen Grundes unwirksam ist. An die Stelle des befristeten Arbeitsverhältnisses ist ein solches auf unbestimmte Zeit getreten (BAG [GS] vom 12. Oktober 1960, aaO). Aufgrund der langen, wenn auch immer nur befristeten Beschäftigungsdauer von insgesamt über siebeneinhalb Jahren und der besonderen Umstände konnte und durfte der Kläger auch darauf vertrauen, daß er auf unbestimmte Dauer beschäftigt und in ein unbefristetes, nur durch Kündigung zu beendendes Arbeitsverhältnis übernommen wird.

Die Revision des beklagten Landes war daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

gez.: Hillebrecht Dr. Röhsler Weller
 Thieß Dr. Bächle



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

