

Aktenzeichen: 2 AZR 178/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 22. September 1983

- 2 AZR 178/82 -

I. Arbeitsgericht

Köln

Urteil vom 3. November 1981

- 10 Ca 3181/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Köln

Urteil vom 2. März 1982

- 1/8 Sa 828/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit einem Lektor

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Ein aktualitätsbezogener Unterricht, der sich in der Vermittlung moderner Sprachentwicklung erschöpft, reicht als Befristungsgrund nicht aus; er muß auch landeskundliche Bezüge aufweisen. Der aktualitätsbezogene Unterricht muß zudem im Verhältnis zur Gesamttätigkeit einen nicht unwesentlichen Umfang einnehmen, um eine Befristung zu rechtfertigen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 178/82

1/8 Sa 828/81 Köln

Verkündet am
22. September 1983

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 22. September 1983 durch den
Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Professor



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Röhslers und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter
Strümper und Dr. Wolter für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln
vom 2. März 1982 - 1/8 Sa 828/81 -
aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Ver-
handlung und Entscheidung, auch über
die Kosten der Revision, an das Landes-
arbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der am 7. Dezember 1949 geborene Kläger ist britischer
Staatsangehöriger und Hochschulabsolvent der Universität in Ban-
gor und Reading. Er besitzt den Grad eines Bachelor of Arts
(B.A.) und eines Master of Arts (M.A.).

Der Kläger war vor seiner Einstellung als Lektor an der
Universität Köln drei Jahre als Lektor an der Universität Tübin-
gen beschäftigt. Im Anschluß daran hielt er sich zur Ablegung
seines zweiten Examens in England auf.



Mit Dienstvertrag vom 10. September 1976 wurde der Kläger für die Zeit vom 1. Oktober 1976 bis zum 31. August 1977 als Lektor für das Fach Englisch an der Universität Köln mit einer Bezahlung nach der Vergütungsgruppe II a BAT eingestellt. Im Dienstvertrag sind die §§ 4 - 14, 56 - 64 und 70 BAT, sowie die §§ 2 - 4 der Lektorenordnung Nordrhein-Westfalens vom 6. Dezember 1966 in Bezug genommen. Durch Dienstvertrag vom 13. Mai 1977 wurde er vom 1. September 1977 bis zum 31. August 1979 und mit weiterem Dienstvertrag vom 27. Juli 1979 vom 1. September 1979 bis zum 31. August 1981 zu den gleichen Bedingungen weiterbeschäftigt.

Eine über den 31. August 1981 hinausgehende Weiterbeschäftigung des Klägers, der während seiner Beschäftigung am Englischen Seminar der Universität Köln neben Examenskorrekturen vom Wintersemester 1976/77 bis zum Wintersemester 1980/81 im wesentlichen jeweils die gleichen Lehrveranstaltungen durchführte (Ausspracheübungen und Phonetik, Diskussions- und Debattenkurse, Übersetzungskurse, sprachpraktische Übungen, Intensivsprachkurse usw.), lehnte das beklagte Land mit Schreiben des Kanzlers der Universität vom 22. Juni 1981 ab.

Mit der am 27. April 1981 erhobenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Er ist der Ansicht, ein sachlicher Grund für die Befristung bis zum 31. August 1981 habe nicht vorgelegen. Die Universität Köln schließe willkürlich mit einigen Lektoren Daueranstellungsverträge und mit anderen dagegen nur Zeitverträge ab. Ein Stellen-



plan, aus dem hervorgehe, wieviel befristete und wieviel unbefristete Lektorenstellen es am Englischen Seminar gebe, bestehe nicht. Seine Aufgaben als Lektor habe er stets ordnungsgemäß erledigt. Abgesehen davon, daß er sich mehr mit Basisunterricht beschäftigt habe, sei es auch falsch anzunehmen, ein Lektor verliere durch den Aufenthalt in Deutschland seine Bindung an das Herkunftsland und es trete damit ein Qualitätsverlust des vom Lektor zu vermittelnden Unterrichts ein. Vielmehr erhöhe eine Dauerbeschäftigung des Lektors die Effektivität des Unterrichts. Ein Rotationsprinzip gebe es bei der Universität nicht. Die Universität Köln habe keine festen Austauschvereinbarungen mit ausländischen Universitäten.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis unbefristet auf unbestimmte Zeit weiterbestehe und insbesondere nicht am 31. August 1981 auslaufe.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und geltend gemacht, die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger sei durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Abgesehen davon, daß Lektoren üblicherweise befristet eingestellt werden, sehe auch das internationale Lektorenstatut nur eine Beschäftigung von maximal sechs Jahren vor. Die Lektoren sollen den Studenten die Sprache original nach ihren Eigentümlichkeiten, Besonderheiten und unter Berücksichtigung der Sprachentwicklung vermitteln. Dies sei jedoch nicht mehr gewährleistet, wenn sich der Lektor lange Zeit im Gastland aufhalte. Die Dauerarbeitsverträge mit Lektoren



am Englischen Seminar der Universität Köln seien nicht willkürlich, sondern nur deshalb abgeschlossen worden, um der zwischenzeitlich geänderten höchstrichterlichen Rechtsprechung Rechnung zu tragen. Die Stelleninhaber der vier Dauerlektorenstellen seien alle weit über acht Jahre tätig, so daß sie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben übernommen werden müssen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klagantrag weiter. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, mit Ablauf des 31. August 1981 seien die Beziehungen der Parteien wirksam beendet worden, da für die Befristungen der Verträge mit dem Kläger ein sachlicher Grund vorgelegen habe. Sowohl das sogenannte Rotationsprinzip als auch das Bedürfnis nach aktualitätsbezogenen Lehrveranstaltungen seien als "sachliche Gründe" geeignet, die Befristungen der Anstellungsverträge von Lektoren an Hochschulen



zu rechtfertigen. Ob und unter welchen Voraussetzungen das sogenannte Rotationsprinzip eingreife und die Befristungen rechtfertige, könne vorliegend dahingestellt bleiben, da der weitere zulässige "sachliche Grund" gegeben sei, einen aktualitätsbezogenen Unterricht in der Heimatsprache hinsichtlich der Sprachentwicklung unter Einbeziehung aktueller landeskundlicher Bezüge zu erteilen. Es bestehe die Möglichkeit, daß diese Fähigkeit der Lehrkraft zur Erteilung eines aktualitätsbezogenen Unterrichts nach einer längeren Abwesenheit vom Herkunftsland nachlasse. Darin liege der auch durch die Lehrfreiheit der Universitäten gerechtfertigte sachliche Grund für die Befristungen. Der Anerkennung stehe im Streitfall nicht entgegen, daß am Englischen Institut der Universität Köln auch Dauerlektorate eingerichtet seien, da es sich hierbei, soweit die Verträge nicht im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten geschlossen worden seien, um Daueranstellungsverträge mit Lektoren handele, die wesentlich längere Dienstzeiten als der Kläger aufwiesen. Eine willkürliche Besetzung der Lektorenstellen mit unbefristeten Lektorenverträgen einerseits und befristeten Lektorenverträgen andererseits liege daher insoweit nicht vor. Da der Kläger nach seiner Tätigkeit in Tübingen und vor seiner Beschäftigung in Köln in sein Heimatland zurückgekehrt sei, um dort sein zweites Examen abzulegen, habe er bei seiner Anstellung als Lektor in Köln auch die Fähigkeit besessen, die das beklagte Land hinsichtlich des Kontaktes zum Herkunftsland bei Vertragsschluß für diese Position für notwendig gehalten habe. Die vom Kläger durchgeführten Lehrveranstaltungen seien keineswegs nur solche gewesen, für die ein engerer Kontakt zum Heimatland nicht erforderlich sei. Das habe der Kläger auch



selbst nicht behauptet. Insoweit habe er nur vorgetragen, er beschäftige sich mehr mit dem Basisunterricht in der englischen Sprache. Daraus folge, daß sich der Kläger auch mit der Vermittlung von Sprache beschäftige, für die der Kontakt mit dem Heimatland notwendig sei. Im Rahmen der gesteckten Lehrziele könne die Universität zudem selbst bestimmen, von welchen Lehrkräften sie die Lehrveranstaltungen durchführen lassen wolle, also entweder von solchen, die seit Jahrzehnten bereits im Inland weilten, oder von solchen, die durch kürzere Abwesenheit noch eine engere Verbundenheit mit dem Heimatland hätten. Diese Mischung bei den vorhandenen Lehrkräften zu bestimmen, gehöre zur Lehrfreiheit der Universität. Die Befristungen seien auch hinsichtlich des zeitlichen Rahmens nicht zu beanstanden und überschritten weder die Fristen der Lektorenordnung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 6. Dezember 1966 noch die Fünf-Jahres-Frist der Sonderregelung 2 y BAT für Zeitangestellte.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Begriff des sachlichen Grundes können zwar als Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes nur beschränkt überprüft werden (BAG Urteil vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), sie halten aber auch der eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Die Revision beanstandet zu Recht nicht nur die materiellrechtlichen Würdigungen, sondern rügt auch durchgreifend, das Berufungsgericht habe einen entscheidungserheblichen Beweisantrag des Klägers, nämlich auf Vernehmung des Akade-



mischen Oberrates Dr. K , übergangen. Diese Rechtsfehler machen, da es insoweit noch weiterer tatsächlicher Feststellungen durch das Tatsachengericht bedarf, eine Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht erforderlich (§ 565 Abs. 1 ZPO).

1. Ersichtlich ist das Landesarbeitsgericht zunächst von den allgemeinen, von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung von Arbeitsverträgen entwickelten Grundsätzen ausgegangen (BAG 10, 65; 25, 125; 31, 40; 32, 85; 36, 229; 37, 283, 305). 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 Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen (BAG Urteil vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages muß ersichtlich sein, daß sowohl die Befristung als auch die Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Dabei haben generelle Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden, und zwar in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abgestellt wird. Diese Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen demgegenüber dann an Bedeutung, wenn die damit verbundenen konkreten In-



teressen so gewichtig sind, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen oder Erwägungen zu berücksichtigen (BAG 25, 125; 32, 85).

2. Grundsätzlich ist dafür, daß für die Befristung kein sachlicher Grund vorgelegen hat, der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig (BAG 10, 65). Die Beweisführungslast kann sich aber nach Lage des jeweiligen Falles in der Weise ändern, daß der Arbeitgeber seinerseits das Vorbringen des Arbeitnehmers, das dem ersten Anschein nach zutreffend ist, durch Gegendarlegungen und Gegenbeweise zu entkräften hat. Im vorliegenden Fall hat das beklagte Land den Kläger im Rahmen von drei befristeten Arbeitsverträgen vier Jahre lang beschäftigt. Damit liegt der Anschein für einen sogenannten Kettenarbeitsvertrag vor. Der Kläger hat im übrigen auch nicht nur vorgetragen, daß er überwiegend im Basisunterricht eingesetzt sei, für den ein Aktualitätsbezug mit dem Heimatland entbehrlich sei, sondern auch, daß - wie das beklagte Land selbst einräumt - ein Teil der Lektoren vom beklagten Land auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werde. Alle diese Umstände sprechen für eine objektive Funktionswidrigkeit der Befristung. Es ist daher Sache des beklagten Landes, diesen durch die aufgezeigten Umstände entstandenen Anschein durch Gegendarstellung und -beweis zu entkräften (BAG 38, 372; 39, 38). Dies wird das Landesarbeitsgericht bei dem weiteren Verfahren zu berücksichtigen haben.

3. Das beklagte Land hat sich im Streitfalle zur Rechtfertigung der Befristungen auf das sogenannte Rotationsprinzip und auf die



Notwendigkeit eines aktualitätsbezogenen Unterrichts berufen. Das Landesarbeitsgericht hat dazu zutreffend ausgeführt, daß es sich hierbei um "sachliche Gründe" handele, die jeweils selbständig für sich geeignet sein können, die Befristung eines Anstellungsvertrages zu rechtfertigen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat es dahingestellt sein lassen, ob und unter welchen Voraussetzungen das Rotationsprinzip Anwendung findet. Tatsächlich kann sich das beklagte Land im Streitfalle auch nicht auf das Rotationsprinzip berufen.

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 ermöglicht und gleichzeitig der Austausch zwischen deutschen und ausländischen Akademikern 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 Akademikeraustausch zwischen den Staaten stattfindet und die betreffende Stelle tatsächlich auch für eine Aus- und Weiterbildung geeignet und vorgesehen ist (BAG 36, 179; 38, 372; 39, 38). Eine reglementierte Austauschvereinbarung mit ausländischen Universitäten, aus der sich insbesondere die Regelmäßigkeit des Lektorenaustausches bzw. die Dauer der Tätigkeit von vornherein ergibt, besteht nicht; das Vorliegen einer solchen Austauschver-



einbarung hat das beklagte Land auch zu keinem Zeitpunkt behauptet. Durch die mehrmaligen Befristungen und eine Beschäftigung von rund vier Jahren hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger vielmehr ein Dauerelement erhalten, das – weil seinem Sinn und Zweck widersprechend – die Berufung auf das Rotationsprinzip nunmehr ausschließt, zumal auch aus verfassungsrechtlicher Sicht (Art. 5 Abs. 3 GG) gegen eine Beschäftigung eines Lektors in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis keine Bedenken bestehen (BAG 38, 372; 39, 38; 40, 196).

b) 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. Entscheidend ist jedoch stets, daß im konkreten Fall auch tatsächlich aktualitätsbezogener Unterricht erteilt wird, den zu erteilen der Lektor nach längerer Abwesenheit von seinem Heimatland nicht mehr in der Lage ist (BAG Urteil vom 25. Januar 1973 – 2 AZR 158/72 – AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 25, 125; 36, 179; 39, 39).

Das Vorliegen dieser Voraussetzungen hat das Landesarbeitsgericht zu Unrecht bejaht. Aus dem Vortrag des Klägers, er be-



schäftige sich mehr mit dem Basisunterricht in der englischen Sprache, hat das Landesarbeitsgericht gefolgert, daß sich dann der Kläger im übrigen mit der Vermittlung der englischen Sprache beschäftigen müsse, für die der Kontakt mit dem Heimatland notwendig sei. Diese Schlußfolgerung des Landesarbeitsgerichts ist jedoch nicht zwingend. Es gibt keinen Erfahrungssatz, der besagt, daß nur der sogenannte Basisunterricht keinen Kontakt mit dem Heimatland erforderlich mache. Neben dem Basisunterricht gibt es auch noch anderen Sprachunterricht, der keinen Aktualitätsbezug hinsichtlich moderner Sprachentwicklung und landeskundlicher Besonderheiten aufweist und deshalb einen ständigen Kontakt zum Heimatland entbehrlich macht. Für die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger erteile auch aktualitätsbezogenen Unterricht, bestand zudem um so weniger Anlaß, als der Kläger unter Beweisantritt vorgetragen hat, für die von ihm ausgeübte Unterrichtstätigkeit sei keine Aktualitätsbezogenheit erforderlich gewesen. Die Revision rügt deshalb in diesem Zusammenhang zu Recht, das Landesarbeitsgericht habe den insoweit entscheidungserheblichen Beweisantrag des Klägers übergangen und den als sachverständigen Zeugen angebotenen Akademischen Oberrat Dr. K nicht vernommen.

Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht aufgeklärt und festgestellt, in welchem Umfange der Kläger einerseits Basisunterricht und andererseits aktualitätsbezogenen Unterricht erteilt hat. Damit ist zumindest nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht den Begriff des sachlichen Grundes verkannt hat. Denn ein aktualitätsbezogener Unterricht kann als sachlich



rechtfertigender Grund für eine Befristung nur dann herangezogen werden und für die Beurteilung bestimmend oder doch zumindest mitbestimmend sein, wenn dieser im Verhältnis zur Gesamttätigkeit einen nicht unwesentlichen Umfang einnimmt. Andernfalls könnte der Arbeitgeber nämlich durch Zuweisung einer Tätigkeit an den Arbeitnehmer, die zwar an sich zur Rechtfertigung einer Befristung geeignet, ihrem Umfang nach aber völlig unbedeutend ist, die Befristungsregelung unterlaufen. Was unter einem "nicht unerheblichen" Umfang zu verstehen ist, läßt sich abschließend zwar nicht generell bestimmen. Grundsätzlich wird aber ein aktualitätsbezogener Unterricht, der etwa 1/4 der Arbeitszeit ausmacht, ausreichen, diesen als bestimmend für die Befristung eines Arbeitsvertrages anzusehen (vgl. dazu BAG Urteil vom 18. Februar 1970 - 4 AZR 257/69 - AP Nr. 1 zu § 21 MTB II).

c) Das Landesarbeitsgericht wird demgemäß aufzuklären und festzustellen haben, ob und inwieweit der Kläger einen die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigenden aktualitätsbezogenen Unterricht erteilt hat. Im Hinblick darauf, daß aufgrund der aufgezeigten Umstände dem beklagten Land die Darlegungs- und Beweislast zufällt, wird es allerdings vor dem Kläger zunächst dem beklagten Land Gelegenheit geben müssen, seinen Vortrag zu ergänzen und diesen anhand der Auflistung des vom Kläger erteilten Unterrichts näher zu substantiieren sowie hierfür Beweis anzutreten. Sodann wird es die von den Parteien angebotenen Beweise, soweit erforderlich, erheben müssen. Bei den zu treffenden Feststellungen wird das Landesarbeitsgericht allerdings sowohl auf die "moderne Sprachentwicklung" als auch auf die



"landeskundlichen Bezüge" abzustellen haben. Beide Merkmale müssen zusammentreffen. Die Notwendigkeit, allgemein über die moderne Sprachentwicklung orientiert zu sein, auf die es das beklagte Land in erster Linie abstellt, reicht für sich allein nicht aus, die Befristung eines Arbeitsvertrages zu rechtfertigen, weil diese nicht zwingend den unmittelbaren Kontakt zum Heimatland erforderlich macht. Über die moderne Sprachentwicklung kann sich namentlich ein ausländischer Lektor, der seine Beziehung zum Heimatland auch bei einer Dauerbeschäftigung nie vollständig verliert, auch anderweitig informieren. Bei der Entscheidungsfindung wird das Landesarbeitsgericht daher auch diesen Gesichtspunkt mit berücksichtigen müssen.

Hillebrecht - zugleich für
den durch Urlaub an der Un-
terschrift verhinderten
Richter Dr. Weller

Dr. Röhsler

Strümper

Dr. Wolter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)