

Aktenzeichen: 2 AZR 193/79

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  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 193/79

18 (17) Sa 1593/77  
Düsseldorf

# 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. Rösler 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 22. August 1978 - 18 (17) Sa 1593/77 - wird zurückgewiesen.
2. Das beklagte Land trägt die Kosten der Revision.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die am 18. Juli 1950 geborene und - bis zu ihrer Scheidung - mit einem Deutschen verheiratete Klägerin ist französische Staatsangehörige.

Mit Dienstvertrag vom 17. August 1973 stellte das beklagte Land die Klägerin für die Zeit vom 1. September 1973 bis zum 31. August 1974 als Lektorin für das Fach Französisch ein. Der Vertrag hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

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

(2) Hinsichtlich der Arbeitszeit gelten die Bestimmungen für die beamteten Lektoren entsprechend.

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

Die Parteien haben das Beschäftigungsverhältnis durch Ergänzungsverträge mehrfach verlängert, und zwar durch Vertrag vom 24. Juli 1974 bis zum 28. Februar 1975, durch Vertrag vom 4. März 1975 bis zum 31. August 1975, durch Vertrag vom 23. Juni 1975 bis zum 31. August 1976 und durch Vertrag vom 18. Februar 1976 bis zum 31. August 1977.

Einige Monate vor Ablauf der letzten Befristung teilte das beklagte Land der Klägerin mit, eine weitere Verlängerung des Arbeitsverhältnisses komme nicht in Betracht.

Die Klägerin ist der Ansicht, ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei nicht vorhanden. Lektoren hätten Daueraufgaben zu erfüllen. Eine

- 3 -



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



- 3 -

zusätzliche Ausbildung und Qualifikation sei nicht bezweckt. Das beklagte Land wolle sich durch die Befristung lediglich vor arbeitsrechtlichen Bindungen schützen.

Die Klägerin hat dementsprechend beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. August 1977 hinaus unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und vortragen, bei Abschluß der Verträge habe für die Klägerin keine Lektorenstelle zur Verfügung gestanden. Das habe die Klägerin gewußt. Sie sei stets auf vorübergehend unbesetzten Stellen anderer Arbeitnehmer geführt worden. Die von der Klägerin zuletzt besetzte Stelle sei ab Herbst 1977 wieder der ursprünglichen Bestimmung zugeführt worden. Im übrigen sei der Abschluß befristeter Arbeitsverträge bei Lektoren üblich und entspreche der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner. Die Lektorentätigkeit von Ausländern an deutschen Hochschulen diene dazu, einem größeren Personenkreis die Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen zu geben. Eine unbefristete Einstellung der Lektoren würde dem praktizierten Rotationsprinzip zuwiderlaufen. Für die Befristung der Verträge habe auch die nicht befriedigende Qualifikation der Klägerin gesprochen. Bei einem geisteswissenschaftlichen Kolloquium, das Vertreter der Philosophischen Fakultät der Universität Düsseldorf und Vertreter der Partneruniversität Nantes im Herbst 1975 abgehalten haben, habe die Klägerin versagt. Für eine Dauerbeschäftigung sei die Klägerin nicht geeignet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

In der Berufungsinstanz hat sich das beklagte Land bezüglich der Üblichkeit von Befristungen auf verschiedene Erlasse und Stellungnahmen berufen (§ 12 a der ergänzenden Bestimmungen [Runderlaß vom 20. Februar 1967] zur Lektorenordnung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 6. Dezember 1966 [GV NW 1967 S. 2]; Schreiben des Ministers für Wissenschaft und Forschung vom 17. Juli 1977 an den Vorsitzenden der Landesrektorenkonferenz mit Entwurf eines Runderlasses zur Befristung von Angestelltenverhältnissen; Grundsätze



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

für die Beschäftigung ausländischer Lektoren des Europarates vom 1. Oktober 1976; Statut für deutsche Lektoren in Frankreich der deutsch-französischen Rektorenkonferenz vom 12. Dezember 1966; Rahmenordnung für französische Lektoren an deutschen Hochschulen, ausgearbeitet vom Ständigen Ausschuß der deutsch-französischen Rektorenkonferenz in Heidelberg vom 8. Juli 1968; Stellungnahme des Deutschen Akademischen Austauschdienstes vom 27. Mai 1977; Schreiben von Prof. Dr. G. Stein, Gesamthochschule Siegen, als Beauftragte der Hochschullehrer der Anglistik des Landes NRW in Sachen Lektorenfragen an den Minister für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW aus Januar 1977; Erlaß des Hessischen Kultusministers vom 4. November 1975 zur Lektorenordnung). Ergänzend hat das beklagte Land vorgebracht, Sinn der Lektorentätigkeit sei es, einem möglichst großen Personenkreis ausländischer Akademiker Gelegenheit zu geben, das deutsche Universitätssystem kennenzulernen und sich dort weiterzubilden. Zweck der Tätigkeit ausländischer Lektoren sei die Ausbildung. Das Land habe die Klägerin nicht in eine freigewordene Lektorenstelle einweisen können, da mit der Besetzung zwischenzeitlich freigewordener Lektorenstellen nicht habe gewartet werden können, bis die Klägerin ihren befristeten Arbeitsvertrag erfüllt habe.

Die Klägerin hat erwidert, die Vorschriften der Lektorenordnung seien in sich widersprüchlich und aufgrund von § 53 Abs. 3 des Hochschulgesetzes nicht mehr wirksam. Das beklagte Land habe eine Reihe von ausländischen Lektoren unbefristet eingestellt, z.B. in Düsseldorf den Französischlektor B und den Spanischlektor de la F. Ein Drittel der ausländischen Lektoren in der Bundesrepublik habe unbefristete Arbeitsverträge. Im Englischen Seminar der Universität Münster werde die Hälfte der Lektoren in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt oder sei verbeamtet, der Rest habe befristete Verträge. Im Romanischen Seminar der Universität Bochum seien aufgrund einer Reihe

- 5 -



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



- 5 -

von Arbeitsgerichtsverfahren nunmehr die Mehrzahl der Lektoren mit unbefristeten Verträgen tätig.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt das Land sein Ziel der Klageabweisung 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 es für die Befristungen der Arbeitsverträge an einer Üblichkeit im Arbeitsleben fehle. Die Tätigkeit eines Lektors werde unstrittig sowohl von beamteten Kräften als auch von unbefristet oder befristet eingestellten Arbeitnehmern ausgeübt. Sachlich rechtfertigende Gründe für eine Differenzierung habe das als Monopolarbeitgeber beweispflichtige beklagte Land nicht dargelegt. Die Bezugnahme auf Erlasse, Stellungnahmen und diverse Schreiben reiche hierfür nicht aus. Abgesehen davon, daß in diesem Material unterschiedliche Vorstellungen über die Vertragsgestaltung zu finden seien, sei nicht erkennbar, welche Regelung sich das beklagte Land im Sinne einer Üblichkeit im Arbeitsleben zu eigen mache, zumal es der gerichtlichen Auflage, nähere Angaben über die tatsächliche Handhabung zu machen, nicht nachgekommen sei. Im Hinblick auf die fehlende Darlegung einer Üblichkeit befristeter Arbeitsverträge für Lektoren bedürfe es deshalb auch keiner Erörterung, ob im vorliegenden Einzelfall ein verständiger, sachlich gerechtfertigter Grund für die Befristung vorgelegen habe. Besondere Umstände, die es geboten erscheinen lassen könnten, diese im Interesse des beklagten Landes vor den generellen Umständen zu



- 6 -

berücksichtigen, seien nicht ersichtlich. Die behauptete mangelnde Eignung der Klägerin für eine Dauerbeschäftigung komme insoweit jedenfalls nicht in Betracht.

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 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 Kündigungsvorschriften 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

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 -

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 der Klägerin 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) 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 im Ergebnis darauf abgestellt hat, ob für die letzte Befristung, nämlich für die mit Wirkung vom 18. Februar 1976 bis zum 31. August 1977 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

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



- 8 -

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, Großer Senat vom 12. Oktober 1960, aaO). Gleichwohl ist - wenn sich dies auch nicht aus der räumlichen Monopolstellung des beklagten Landes ableiten läßt - das Landesarbeitsgericht vorliegend zutreffend davon ausgegangen, daß das beklagte Land das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die letzte Befristung hätte darlegen müssen. Denn die Klägerin 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 die Klägerin unstreitig über vier Jahre hinweg nacheinander in fünf befristeten Verträgen ununterbrochen beschäftigt und damit das Bild des sog. Kettenarbeitsvertrages geboten. 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 der Klägerin durch Gegendarlegung und Gegenbeweise zu entkräften (BAG, Großer Senat 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 trotz gerichtlicher Auflage jedoch nicht getan.

c) Soweit sich das beklagte Land bezüglich der Üblichkeit von Befristungen bei Arbeitsverträgen mit Lektoren auf die

- 9 -



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



- 9 -

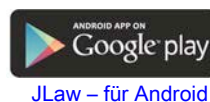
Lektorenordnung vom 6. Dezember 1966 (GV NW 1967 S. 2) und auf § 12 a des ergänzenden Erlasses vom 20. Februar 1967 sowie auf andere Schreiben, Erlasse und Stellungnahmen akademischer Gremien beruft, finden diese Bestimmungen keine unmittelbare Anwendung, da die Klägerin keine Beamtin ist, deren Rechtsbeziehungen 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. Keinesfalls läßt sich daraus aber mit einer eindeutigen Klarheit entnehmen, mit Lektoren würden nur befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Das Landesarbeitsgericht weist in diesem Zusammenhang vielmehr mit Recht darauf hin, daß sich aus der Vielfalt der vom beklagten Land aufgeführten Vorschriften und Stellungnahmen durchaus unterschiedliche Vorstellungen über eine Vertragsgestaltung mit Lektoren finden oder ableiten lassen. So läßt die Lektorenordnung, deren Geltungsbereich sich auch auf die in das Beamtenverhältnis berufenen Lektoren erstreckt, die Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit Lektoren auch über acht Jahre hinaus zu. Gleiches läßt § 12 a des ergänzenden Runderrlasses zu (vgl. dazu BAG vom 22. März 1973 - 2 AZR 274/72 - aaO [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. Ebenso schlägt der Akademische Austauschdienst zwar eine Höchstdauer der Beschäftigungszeit vor, nennt aber auch Fälle, in denen ausländische Lektoren unbefristet zu beschäftigen sind. Die Grundsätze des Europarates für die Beschäftigung ausländischer Lektoren empfehlen ebenfalls eine Beschäftigungsdauer von nicht mehr als drei Jahren, lassen aber auch eine Zeitüberschreitung bis zu sechs Jahren zu. Lediglich die Rahmenordnung für französische Lektoren an

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  
[\(mobile App\)](#)



- 10 -

deutschen Hochschulen begrenzt die Tätigkeit der Lektoren auf vier bis sechs Jahre. Schließlich begrenzt das Statut für deutsche Lektoren in Frankreich die Beschäftigungsdauer auf vier Jahre, läßt aber gleichfalls nicht geregelte Ausnahmefälle zu. Welchen dieser dargelegten Regelungsvorschläge sich das beklagte Land aber selbst zu eigen macht oder zu eigen gemacht hat, ist weder dargelegt noch ersichtlich. Es hat insbesondere nicht behauptet und dargelegt, daß es alle ausländischen Lektoren nur befristet einstellt.

d) Das Landesarbeitsgericht hat vielmehr festgestellt, daß das beklagte Land Lektoren sowohl in befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen als auch in Beamtenverhältnissen beschäftigt und ferner, daß es insoweit nicht dargelegt hat, in welchem Umfang und nach welchen Kriterien es Lektoren in diesen verschiedenen Rechtsverhältnissen beschäftigt. An diese die Entscheidung tragenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, aus denen sich letztlich die fehlende Üblichkeit befristeter Arbeitsverträge mit ausländischen Lektoren ergibt, ist der Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden. Die dagegen erhobenen Verfahrensrügen greifen nicht durch. Weder kann sich das beklagte Land auf den Widerspruch zwischen Tatbestand und Entscheidungsgründen berufen, noch darauf, daß das Landesarbeitsgericht zu Unrecht davon ausgegangen sei, es habe die Üblichkeit befristeter Arbeitsverträge mit ausländischen Lektoren nicht in der gebotenen Weise dargelegt. Abgesehen davon, daß das Landesarbeitsgericht in den vor allem maßgebenden Entscheidungsgründen eindeutig davon ausgegangen ist, unstreitig werde Lektorentätigkeit auch von unbefristet eingestelltem oder verbeamtetem Personal ausgeübt und insoweit die tatsächliche Entscheidungsgrundlage nicht zweifelhaft ist (BAG vom 18. November 1965 - 5 AZR 367/65 - AP Nr. 1 zu § 3 BUrlG Fünf-Tage-Woche; BAG vom 15. Januar 1958 - 4 AZR 90/55 - AP Nr. 5 zu § 313 ZPO; BAG vom 14. Juni 1967 - 4 AZR 282/66 -

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

- 11 -



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



- 11 -

BAG 19, 342 = AP Nr. 13 zu § 91 a ZPO), fehlt es bezüglich beider gerügten Feststellungen an einem Tatbestandsberichtigungsantrag. Beschreitet eine Partei den Weg der Tatbestandsberichtigung nicht, so kann sie im Revisionsverfahren aber grundsätzlich nicht damit gehört werden, der Tatbestand stelle etwas Streitiges als unstreitig dar; sie muß sich dann damit abfinden, daß der als unstreitig festgestellte Sachverhalt das Revisionsgericht nach § 561 ZPO bindet (BAG vom 9. Dezember 1955 - 1 AZR 531/54 - AP Nr. 2 zu § 7 KSchG; BAG vom 13. März 1964 - 1 AZR 100/63 - AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

e) Abgesehen davon, daß die Feststellung einer Üblichkeit im Arbeitsleben die Berücksichtigung der Verhältnisse aller einschlägigen Betriebe oder Verwaltungen, und zwar nicht nur die des beklagten Landes erfordert (BAG vom 22. März 1973 - 2 AZR 274/72 - aaO), ist das Landesarbeitsgericht somit zu Recht und ohne Verstoß gegen Denkgesetze davon ausgegangen, daß es keineswegs üblich ist, ausländische Lektoren immer nur in befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Wenn aber, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, zumindest auch Dauerangestellte bzw. Beamte auf Lebenszeit die Tätigkeit eines Lektors sachgerecht ausüben und auch ausüben können, dann ist es unzulässig, ohne eine für die Beteiligten durchschaubare feste Regel es einfach dem Zufall zu überlassen, welcher Lektor auf Zeit und welcher auf Dauer beschäftigt wird oder gar jeden Lektor nur auf Zeit zu beschäftigen (BAG aaO [zu II 4 a der Gründe]). Erforderlich ist eine feste Regelung und Handhabung, an der es vorliegend aber fehlt; eine einheitliche Linie, nach welchen Kriterien mit Lektoren befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden, ist jedenfalls nicht erkennbar. Darauf, ob eine ggf. bestehende Üblichkeit, nämlich mit ausländischen Lektoren ausschließlich befristete Arbeitsverträge abzuschließen, von der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner getragen würde, kommt es demnach nicht an.

Zu Unrecht beruft sich das beklagte Land vorliegend auch auf das sog. Fluktuations- oder Rotationsprinzip, dessen Nichtbeachtung durch das Landesarbeitsgericht die

sion rügt. Durch das Rotationsprinzip soll einem möglichst



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 12 -

großen Personenkreis Gelegenheit gegeben werden, das deutsche Universitätssystem kennenzulernen und sich weiterzubilden. Die dem Rotationsprinzip innewohnende Weiterbildungsfunktion ist als sachlicher Grund für eine Befristung aber nur dann anzuerkennen und sinnvoll, wenn nach verhältnismäßig kurzer Zeit ein ständiger Akademikeraustausch zwischen den Staaten stattfindet. Das Ende der Tätigkeit muß von Anfang an feststehen. Wenn dagegen das Arbeitsverhältnis - wie vorliegend - durch mehrmalige Befristungen ein Dauerelement erhält, dann kann das Rotationsprinzip auch nicht mehr zur Begründung der Befristung herangezogen werden. Eine solche Praxis ist mit dem vom beklagten Land verfolgten Fluktuations- und Rotationsprinzip nicht zu vereinbaren.

3. Die mit der Klägerin zuletzt vereinbarte Befristung ist auch nicht durch die besonderen Umstände des Einzelfalles gerechtfertigt. Weder haushaltsrechtliche Erwägungen noch die schlechten Leistungen der Klägerin beim Kolloquium im Herbst 1975 geben einen sachlichen Grund für die Befristung des am 18. Februar 1976 abgeschlossenen Vertrages bis zum 31. August 1977 ab.

a) Haushaltsrechtliche Erwägungen sind grundsätzlich 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. September 1954 - 2 AZR 31/53 - BAG 1, 85 [91] = AP Nr. 1 zu § 3 TOA [zu 3 der Gründe]; BAG vom 2. Dezember 1955 - 2 AZR 59/54 - AP Nr. 8 zu § 3 TOA [zu 2 d der Gründe]; BAG, Großer Senat vom 28. November 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,

- 13 -



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



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 genau bestimmte Zeitdauer bewilligt ist und sie anschließend in Fortfall kommt, muß diese haushaltsrechtliche Entscheidung - ebenso wie im Kündigungs-schutzverfahren - 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. August 1979 - 4 AZR 863/77 - aaO; BAG vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 3 der Gründe]). Ein solcher Ausnahmefall ist vorliegend jedoch nicht gegeben. Denn durch den Haushalt wurde die Stelle der Klägerin weder befristet noch gestrichen. Das beklagte Land hat lediglich eine vorhandene und weiterbestehende Stelle jeweils mit der Klägerin besetzt. Es hat zwar die Klägerin nicht auf einer Lektorenstelle geführt, gleichwohl aber durch die Beschäftigung der Klägerin einem erkennbaren Bedarf Rechnung getragen. Daß es sich hierbei nicht nur um einen vorübergehenden Bedarf gehandelt hat, der insoweit allein einen sachlichen Grund für die Befristung abgeben könnte, zeigt nicht zuletzt die über vierjährige Beschäftigung der Klägerin (BAG aaO; KR-Hillebrecht § 620 BGB Rz 172). Die nach § 286 ZPO erhobene Rüge des beklagten Landes, das Landesarbeitsgericht habe sich nicht mit dem Argument der fehlenden Haushaltsmittel als sachlichem Befristungsgrund auseinandergesetzt, ist daher im Ergebnis unbegründet und führt nicht zur Zurückverweisung (BAG vom 20. Oktober 1960 - 2 AZR 554/59 - AP Nr. 1 zu § 164 HGB).

b) Auch mit der schlechten Leistung der Klägerin bei dem Kolloquium im Herbst 1975 kann das beklagte Land die Befristung des Arbeitsvertrages nicht rechtfertigen. Denn das beklagte Land hat gleichwohl danach - ohne sich dabei auf



- 14 -

dieses Kolloquium zu stützen - eine weitere befristete Vertragsverlängerung mit der Klägerin vereinbart. Das Versagen der Klägerin bei dem Kolloquium ist demnach, wie das Landesarbeitsgericht ohne Verstoß gegen Denkgesetze angenommen hat, für die Befristung nicht ursächlich gewesen.

III. Nach alledem ist das Landesarbeitsgericht zutreffend zu dem Ergebnis gekommen, daß die Befristung des Arbeitsvertrages unwirksam ist und zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht. 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)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)