

Aktenzeichen: 2 AZR 250/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 3. November 1983
- 2 AZR 250/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 6. Mai 1981
Kassel - 3 Ca 80/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 4. März 1982
Frankfurt am Main - 12 Sa 713/81 -

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:

Aktualitätsbezogener Unterricht ist nur dann ein Befristungsgrund, wenn er im Verhältnis zur Gesamttätigkeit einen nicht unwesentlichen Umfang einnimmt. Die Entscheidung des Siebten Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 280/79 - (BAG 36, 179) steht nicht im Widerspruch zur bisherigen Befristungs-Rechtsprechung, sondern ergänzt diese (vgl. dazu Urteil vom 13. Mai 1982 - 2 AZR 87/80 - AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



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



2 AZR 250/82

12 Sa 713/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
3. November 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 3. November 1983 durch den Vorsitzenden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhler und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Ramdohr und Baerbaum für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 4. März 1982 - 12 Sa 713/81 - 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 !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger, der britischer Staatsangehöriger ist, erwarb 1972 den akademischen Grad eines Masters of Arts in Englisch (M.A.) der Universität Kansas und 1978 den eines Masters of Arts in Englisch als Zweit- oder Fremdsprache an der Universität von Wales.

Aufgrund eines befristeten Anstellungsvertrages war der Kläger vom 10. Oktober 1977 bis zum 30. September 1982 im Fachbereich 8 der Gesamthochschule Kassel als Anglistik-Lektor beschäftigt. Seine Tätigkeit erstreckte sich auf die Vermittlung allgemeiner Sprachpraxis für Pädagogik-Studenten durch englische Konversation und auf die Betreuung der Lehramtskandidaten bei den von diesen zu fertigenden Abschlußarbeiten. Sprachunterricht mit spezifisch landeskundlichen Bezügen (British-Studies) oder grammatikalischem Schwerpunkt erteilte er nicht. Seine Tätigkeit be-



zog sich auf erforderliche Korrekturen bei Aussprache und Phonetik, die Förderung der Diskussion in englischer Sprache und die Rechtschreibkorrektur bei gefertigten schriftlichen Arbeiten.

Seit 1978/79 wird im Fachbereich 8 der Gesamthochschule Kassel ein neuer Studiengang "Berufsbezogene Fremdsprachenausbildung Anglistik/Romanistik" aufgebaut, der z. Zt. nur für die Dauer der Erprobungsphase vom Hessischen Kultusminister genehmigt ist. Dieser Studiengang macht nach dem Willen des Fachbereichs ein besonderes Lehrangebot erforderlich. Anglistische Schwerpunkte sollen das fachsprachliche Englisch, Wirtschaftsenglisch und technisches Englisch und die Durchführung von Übersetzungskursen werden. Ferner sollen im Anglistikbereich längerfristig Sprachpraxis und Landeskunde (British bzw. American Studies) getrennt und letztere gemäß dem Studienreformkonzept der Gesamthochschule Kassel zu einem fachwissenschaftlichen, von zwei Hochschullehrern ständig betreuten Studiengebiet werden.

Der Kläger bat mit Schreiben vom 29. Mai 1980, seinen befristeten Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umzuwandeln. Dies lehnte der Präsident der Gesamthochschule Kassel jedoch mit Schreiben vom 18. Juni 1980 ab.

Mit seiner am 5. Februar 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Befristung seines Arbeitsvertrages gewendet. Er ist der Auffassung, daß die Befristung wegen Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam sei. Abgesehen davon, daß die Hälfte der in Hessen beschäftigten Lekto-



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



ren für Englisch in unbefristeten Arbeitsverträgen beschäftigt werde, fehle es in Hessen auch an einer festen Regel dafür, welche Lektoren in befristeten oder unbefristeten Arbeitsverträgen beschäftigt werden. Es gebe auch keine Entscheidung des Fachbereichs 8, wonach Lektorenstellen generell für Austausch Zwecke vorbehalten bleiben müßten. Einen entsprechenden Wunsch für die Zukunft habe der Fachbereichsrat am 24. Juni 1981 lediglich für die Lektorenstelle G in Form einer Protokollnotiz festgehalten.

Der Kläger hat daher beantragt
festzustellen, daß die Befristung des
Arbeitsvertrages der Parteien unwirksam
ist und das Arbeitsverhältnis unbefristet über den 30. September 1982 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und geltend gemacht, die Befristung des mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrages entbehre nicht des sachlichen Grundes. Bei Lektorenstellen handele es sich nach dem Willen der Tarifvertragsparteien um "Durchgangsstellen" (§ 3 g BAT). Mangels eines in der Hessischen Lektorenordnung vom 30. November 1976 unter Nr. 2 Abs. 3 für Großbritannien geforderten Spezialdiploms habe der Kläger auch keinen Anspruch auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Geübte Regel im Lande Hessen sei es, sogenannte "native speakers" grundsätzlich nur befristet zu beschäftigen. Diese Praxis werde von den Anglisten in der Bundesrepu-



blik, von den zuständigen internationalen Gremien und von den befreundeten westlichen Ländern gebilligt bzw. ebenso gehandhabt. Dafür sprächen auch sachliche Gründe. Insbesondere müsse ein solcher Sprachunterricht aktualitätsbezogen sein und ein lebendiges Bild vom Sprachwandel bieten. Auch müsse die Stelle des Klägers für zukünftige Austausch Zwecke reserviert bleiben. Bislang seien lediglich zwei der vier dem Fachbereich 8 uneingeschränkt zur Verfügung stehenden Stellen vereinbarungsgemäß für den Lektorenaustausch mit befreundeten ausländischen Universitäten reserviert. Die seither nur "leihweise" von anderen Fachbereichen zur Verfügung gestellten weiteren vier Lektorenstellen müßten gemäß einer Anweisung des Präsidenten der Hochschule vom 25. August 1981 schrittweise abgebaut werden. Eine dieser Stellen sei im August 1981 gestrichen worden. Eine weitere sei nur bis zum 30. September 1982 zur Besetzung mit einem Austauschlektor freigegeben. Für die Zeit ab dem 1. Oktober 1982 müsse sich der Fachbereich daher darauf einrichten, mit nur noch vier anglistischen Lektorenstellen auszukommen. Die "überhängenden" zwei "Leihstellen" mußten mit dem Ausscheiden von Lektoren abgebaut werden. Zu beachten sei hierbei, daß durch gerichtliche Entscheidung bzw. Vergleich zwei Stellen bereits mit im Daueranstellungsverhältnis tätigen Lektoren besetzt seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt das Land sein Ziel der Klagabweisung.



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



sung weiter. Der Kläger 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 nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat das Feststellungsinteresse des Klägers für seinen Klagantrag bejaht und im einzelnen ausgeführt, daß nach der nicht "lektoren-spezifischen" Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig sei, wenn nach den obwaltenden Umständen aus der Sicht eines verständig denkenden Arbeitgebers ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als Sachgrund für eine derartige Vereinbarung im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehe. Als ein derartiger Sachgrund sei neuerdings gemäß Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 280/79 - der aktualitätsbezogene Unterricht des Betroffenen in seiner Heimatsprache speziell hinsichtlich moderner Sprachentwicklung und unter Einbeziehung aktueller landeskundlicher Bezüge ausdrücklich anerkannt worden. Denn dann bestehe die Möglichkeit, daß nach einer bestimmten Dauer der Abwesenheit vom Heimatland diese Fähigkeit nachlasse oder ganz entfalle. Als Sachgrund für eine Befristung sei ferner anerkannt, daß die konkrete Stelle dem internationalen Austausch von Wissenschaftlern diene, sofern diesbezügliche Vereinbarungen oder anderweitige Rahmenbedingungen bestehen. Dieser Rechtsprechung des Siebten Senats, die insoweit von der bisherigen Rechtsprechung des Zweiten Senats, der vom Erfordernis einer festen und für die Beteiligten durchschaubaren Regelung ausgegangen sei, abweiche, schließe sich die erkennende Kammer im Interesse der

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Rechtssicherheit an. Allerdings sei der "aktualitätsbezogene Sprachunterricht" als Sachgrund nur dann und nur insoweit anzuerkennen, als hierbei in nicht unerheblichem Umfang landeskundliche Bezüge hergestellt werden. Ein solcher oder andere sachlich rechtfertigende Gründe für die Befristungsvereinbarung zum 30. September 1982 seien vorliegend jedoch nicht gegeben. Weder habe das Vertragsverhältnis der speziellen Weiterbildung des Klägers gedient noch sei im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit dem Kläger die von ihm besetzte Stelle bereits in ein konkretes, internationales Austauschprogramm einbezogen gewesen. Letzteres sei weder behauptet noch nach dem Vortrag des beklagten Landes zur Entwicklung des Studienreformkonzepts ab Ende 1978 /Anfang 1979 wahrscheinlich. Unstreitig sei der Kläger auch nicht verpflichtet gewesen, in einem jedenfalls nicht unerheblichen Umfang landeskundliche Bezüge bei dem von ihm erteilten Sprachunterricht herzustellen.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung der revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Revisionsrechtlich relevante Rechtsfehler sind dem Berufungsgericht 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 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).



1. Das Landesarbeitsgericht ist 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). 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 Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete Verträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung, die auch hinsichtlich der Vertragsdauer gegeben sein muß, so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen (BAG 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 Interessen so gewichtig sind, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen oder Erwägungen zu berücksichtigen (BAG 25, 125; 32, 85).

2. Über diese allgemeinen, befristungsrechtlich relevanten Grundsätze hinaus hat es das Landesarbeitsgericht ferner zutref-



fend in erster Linie auf die Umstände des konkreten Einzelfalles abgestellt (BAG Urteil vom 11. Februar 1982 - 2 AZR 368/81 - AP Nr. 25 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten = EzA § 620 BGB Nr. 55; BAG Urteil vom 13. Mai 1982 - 2 AZR 87/80 - AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag = EzA § 620 BGB Nr. 59, beide zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) und das Vorliegen sachlich rechtfertigender Gründe für die Befristung des zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages bis zum 30. September 1982 verneint. Es hat in tatsächlicher Hinsicht festgestellt - und daran ist der Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden -, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers weder seiner speziellen Weiterbildung gedient hat (BAG Urteil vom 11. Februar 1982 - 2 AZR 368/81 - AP Nr. 25 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; BAG 36, 171) noch daß er in nicht unerheblichem Umfang einen aktualitätsbezogenen Unterricht in seiner Heimatsprache unter Einbeziehung landeskundlicher Bezüge zu erteilen hatte (BAG 36, 179) oder die Stelle zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses in ein konkretes, internationales Austauschprogramm einbezogen gewesen ist (BAG aaO).

Soweit das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang allerdings meint, als Folge der Entscheidung des Siebten Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 280/79 - (BAG 36, 179) sei die Rechtsprechung des Zweiten Senats teilweise überholt und sich in Zukunft die Zulässigkeit von Lektoren-Zeitverträgen nunmehr im wesentlichen nach den vom Siebten Senat hervorgehobenen Sachgründen richte, ist das Landesarbeitsgericht einem Irrtum unterlegen. Die Entscheidung des Siebten Senats steht nicht im Widerspruch zur



bisherigen Rechtsprechung, insbesondere nicht zu der des Zweiten Senats; das zitierte Urteil des Siebten Senats stellt vielmehr eine sinnvolle Fortführung und Ergänzung der bisherigen Rechtsprechung für eine bislang nicht entschiedene Fallgestaltung dar. Der Senat hat wiederholt, insbesondere im Urteil vom 13. Mai 1982 - 2 AZR 87/80 - (AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag = EzA § 620 BGB Nr. 59), dargelegt, daß sich die Frage, ob ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages vorliegt, nach den Umständen des konkreten Einzelfalles richtet; er hat die typischen Gründe, die insbesondere eine Befristung zu rechtfertigen vermögen, zusammenfassend (aber nicht abschließend) dargelegt. Danach ist es unzulässig, jeden Lektor ohne Rücksicht darauf, ob er Daueraufgaben wahrnimmt oder nicht, stets nur auf Zeit einzustellen. Auch ist es unzulässig, ohne feste Regel, die für die Beteiligten durchschaubar ist, es dem Zufall zu überlassen, welcher Lektor auf Zeit und welcher Lektor auf Dauer beschäftigt wird (BAG 25, 125; BAG Urteil vom 11. Februar 1982 - 2 AZR 368/81 - AP Nr. 25 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten = EzA § 620 BGB Nr. 55). Desgleichen können Nachwuchsförderung, Weiterbildung und aktualitätsbezogener Unterricht sachliche Gründe für die Befristung eines Lektorenvertrages dann sein, wenn im konkreten Falle tatsächlich aktualitätsbezogener Unterricht erteilt wird, bzw. die Stelle auch wirklich der Nachwuchsförderung oder Weiterbildung dient (BAG 36, 179). Auch die Üblichkeit im Arbeitsleben, für die die Verhältnisse aller einschlägigen Verwaltungen und Betriebe berücksichtigt werden müssen, rechtfertigt die Befristung nur, wenn sie der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner ent-



spricht (BAG 25, 125).

3. Der Revision ist darin beizupflichten, daß ein sachlicher Grund für eine Befristung nicht nur in den im Urteil des Siebten Senats vom 19. August 1981 (aaO) angesprochenen Fällen vorliegen kann. Auch andere Gründe, insbesondere auch die oben unter Ziff. 2 aufgezählten Gründe, können eine Befristung rechtfertigen. Solche "anderen Gründe" hat das beklagte Land im Laufe des Rechtsstreits zwar geltend gemacht, sie sind jedoch schon nach dem eigenen Vortrag bzw. nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht gegeben. Weder hat der Kläger eine nicht auf Dauer angelegte Tätigkeit ausgeübt noch besteht eine feste durchschaubare Regel, welche Lektoren auf Zeit und welche auf Dauer beschäftigt werden. Es besteht auch keine von der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner getragene "Üblichkeit im Arbeitsleben" im dargelegten Sinne, die die Befristung des mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrages zu rechtfertigen vermag. Die Beschäftigung des Klägers diene nach den den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch nicht der speziellen Weiterbildung. Die vom Kläger besetzte Stelle war auch nicht in ein konkretes, internationales Austauschprogramm einbezogen (Fluktuations- und Rotationsprinzip). Auf dieses teilweise sehr allgemeine Vorbringen des beklagten Landes in den Vorinstanzen greift die Revision auch nicht mehr zurück.

4. Von der Revision wird erfolglos gerügt, das Landesarbeitsgericht habe den Begriff des sachlichen Grundes für die Befri-



stung verkannt und damit § 620 BGB verletzt, weil es verneint habe, daß der Kläger in erheblichem Umfange aktualitätsbezogenen Sprachunterricht erteilt habe. Die Revision meint, wenn es bei dem angebotenen Lehrprogramm darauf ankomme, daß der ausländische Lektor stets über den aktuellen Wortschatz der betreffenden Fremdsprache verfügen muß, sei es legitim, diesen zunächst nur befristet einzustellen, auch wenn keine speziellen landeskundlichen Bezüge herzustellen seien. In Konversationssprachkursen solle die Fähigkeit zur Diskussion in englischer Sprache gefördert und auf die richtige Aussprache, Phonetik und Rechtschreibung hingewirkt werden. Es sei daher unerlässlich, den jeweiligen aktuellen Sprachstand nach Wortschatz, Aussprache, Ausdrucksweise und Sprachgewohnheit darzustellen. Lehrveranstaltungen, wie sie der Kläger angeboten habe, seien daher nur zweckgerecht zu gestalten, wenn der Lektor stets volle Kenntnis davon habe, wie die betreffende Fremdsprache gegenwärtig gesprochen werde.

Diese Rügen greifen jedoch nicht durch.

a) 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 (BAG 25, 125; BAG Urteil vom



25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 36, 179). Diese Voraussetzungen sind jedoch nicht gegeben. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 561 Abs. 2 ZPO) hat der Kläger im Rahmen englischer Konversationskurse zwar allgemeine Sprachpraxis vermittelt, jedoch ohne spezifisch "landeskundliche Bezüge". Es ist zwar richtig, daß der Kläger im Rahmen solcher Konversationssprachkurse die Fähigkeit zur Diskussion in englischer Sprache zu fördern und auf die Aussprache, die Phonetik und die Rechtschreibung zu achten hat. Auf aktuelle landeskundliche Bezüge, wie etwa auf die unterschiedlichen Idiome, soziologisch-politische Entwicklungen usw., kommt es dabei aber nicht an, allenfalls auf die moderne Sprachentwicklung, über die sich namentlich der ausländische Lektor, der seine Beziehung zum Heimatland auch bei einer Dauerbeschäftigung nie vollständig verliert, auch anderweitig informieren kann. Die Notwendigkeit, allgemein über die moderne Sprachentwicklung orientiert zu sein, reicht für sich allein nicht aus, die Befristung eines Arbeitsvertrages zu rechtfertigen, weil diese nicht zwingend den unmittelbaren Kontakt zum Heimatland erforderlich macht. Dies ist nach der bisherigen ständigen Rechtsprechung nur dann erforderlich, wenn der Sprachunterricht zugleich unter Einbeziehung "landeskundlicher Bezüge" erfolgt, was vorliegend aber nach der dargelegten Bedeutung dieses Begriffes nicht zutrifft. Die Tätigkeit, die der Kläger ausgeübt hat, wird üblicherweise von Dauerbeschäftigten wahrgenommen. Ein sachlicher Grund für die Befristung kann aus der selbstverständlichen Pflicht eines Leiters, über die Sprachentwicklung unterrichtet zu sein, nicht hergeleitet werden.



b) Nicht zu beanstanden sind auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, nur eine Tätigkeit, die im Verhältnis zur Gesamttätigkeit einen nicht unwesentlichen Umfang einnimmt, könne für die Beurteilung bestimmend oder doch zumindest mitbestimmend sein. Ein aktualitätsbezogener Unterricht, der umfangmäßig kaum ins Gewicht fällt, kann nicht als sachlich rechtfertigender Grund für eine Befristung herangezogen werden. Denn andernfalls könnte der Arbeitgeber durch Zuweisung einer Tätigkeit an den Arbeitnehmer, die zwar an sich zur Rechtfertigung einer Befristung geeignet, aber ihrem Umfange nach völlig unbedeutend ist, die Befristungsregelung unterlaufen. Die maßgebliche Tätigkeit muß einen nicht unwesentlichen Umfang haben. Das ist, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, vorliegend nicht der Fall.

5. Unbegründet ist auch die nach § 286 ZPO erhobene Verfahrensrüge, wonach das Landesarbeitsgericht die seine Einsetzbarkeit begrenzenden unzureichenden Deutschkenntnisse des Klägers nicht berücksichtigt habe. Richtig ist, daß das beklagte Land im Schriftsatz vom 4. November 1981 (Bl. 138 VorA) vorgetragen hat, der Kläger sei aufgrund seiner recht geringen Deutschkenntnisse nicht in der Lage, fachsprachliche Kurse und Übersetzungskurse anzubieten. Gleichwohl ist nicht erkennbar, inwiefern dieser Umstand bei der vom Landesarbeitsgericht beschriebenen und festgestellten Tätigkeit wesentlich sein soll. Die hieraus resultierende Einschränkung der Verwendungsmöglichkeit des Klägers hat die Qualifikation des Klägers für die von ihm ausgeübte Tätigkeit nicht beeinträchtigt. Sie kann weder allein noch mit anderen Umständen zur Rechtfertigung der Befristung herangezogen



werden, zumal hierauf auch bei Abschluß des Vertrages nicht abgestellt worden ist.

III. Nach alledem fehlt es an einem sachlichen Grund für die Befristung. Ein verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner hätte, zumal es sich bei der vom Kläger ausgeübten Tätigkeit um eine auf Dauer ausgerichtete und nicht um eine solche handelt, die der eigenen Weiterbildung dient, einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Kläger abgeschlossen. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß das beklagte Land auf die Möglichkeit der Kündigung zu verweisen ist, wenn es den Kläger etwa aufgrund der neuen Studienreformkonzepte nunmehr nicht mehr als ausreichend qualifiziert ansieht.

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

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Triebfürst

Ramdohr

Baerbaum



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)