

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB § 62o Befristeter Arbeitsvertrag, § 611 Lehrer,
Dozenten; Verordnung zur Regelung der Dienstverhältnisse
der Lektoren an den wissenschaftlichen Hochschulen des
Landes Nordrhein-Westfalen (Lektorenordnung -LektO) vom
6. Dezember 1966 (GVBl. 1967 S. 2).

Leitsätze:

1. Der Wunsch des Arbeitnehmers kann die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigen. Doch setzt dies voraus, daß der Arbeitnehmer bei Vertragsabschluß in seiner Entscheidungsfreiheit nicht beeinträchtigt ist. Allein aus der Annahme des Arbeitgeberangebotes auf Abschluß eines Zeitvertrages kann noch nicht geschlossen werden, dieser beruhe auf dem Wunsch des Arbeitnehmers.
2. Ob die Befristung eines Arbeitsvertrages nach den in der Rechtsprechung entwickelten allgemeinen Grundsätzen sachlich gerechtfertigt ist, richtet sich regelmäßig nach folgenden Maßstäben:
 - a) Den Ausgangspunkt haben die generellen Merkmale für die Zulässigkeit einer Befristung zu bilden, und zwar in der Weise, daß die Üblichkeit im Arbeitsleben nur insoweit zu berücksichtigen ist, wie sie nach der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner auch als berechtigt angesehen werden kann.
 - b) Die Umstände des Einzelfalles gewinnen Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen.

Aktenzeichen: 2 AZR 274/72

Urteil des BAG vom 22. März 1973

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 274/72

3 Sa 517/71 Düsseldorf
(Köln)

Verkündet am
22. März 1973

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. März 1973 durch den Richter Dr. Gröninger als Vorsitzenden, die Richter Dr. Rengier und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wiedemann und Thieß für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. April 1972 - 3 Sa 517/71 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückverwiesen.

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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1. Oktober 1968 als Lektor für das Fach Englisch am Englischen Seminar der Universität in K tätig. Er ist amerikanischer Staatsangehöriger und hatte bis zu seiner Anstellung durch das beklagte Land schon mehrere Jahre in Deutschland gelebt. Sein "Dienstvertrag" war auf ein Jahr bis zum 30. September 1969 befristet. Er wurde dann jeweils um ein weiteres Jahr, zuletzt bis zum 30. September 1971, verlängert. In dem Vertrag war u.a. auf die §§ 2 bis 4 der Lektorenordnung (LektO) des Landes Nordrhein-Westfalen vom 6. Dezember 1966 (GVBl. 1967 S. 2) und den diese ergänzenden Runderlaß des Kultusministers vom 20. Februar 1967 (Amtsbl. d. Kultusministeriums NRW 1967 S. 73) verwiesen.

Im März 1971 teilte der Leiter des Englischen Seminars dem Kläger mit, sein Vertrag solle nicht verlängert werden. Daraufhin erhob der Kläger mit der Begründung, die mehrfache Befristung seines Arbeitsvertrages sei unzulässig, Klage auf Feststellung, daß das Dienstverhältnis zwischen den Parteien über den 30. September 1971 hinaus fortbestehe.

Das beklagte Land hat geltend gemacht, der Kläger habe die Befristung ausdrücklich gewünscht; die Befristung sei außerdem wegen der Eigenart der Tätigkeit eines Lektors sachlich gerechtfertigt. Höchst vorsorglich hat das beklagte Land in seinem Schriftsatz erster Instanz vom 17. Januar 1971 (Bl. 23 f. VorA) die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1971 erklärt und diese u.a. auf die fehlende Qualifikation des Klägers gestützt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers mit der Begründung zurückgewiesen, der Arbeitsvertrag sei rechtswirksam befristet. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zwar die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge (vor allem BAG [GrSen] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) zum Ausgangspunkt seiner Entscheidung genommen, es hat die Grundsätze dieser Rechtsprechung im Streitfall aber nicht widerspruchsfrei durchgeführt. Dieser Rechtsfehler führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz.

I. Das Landesarbeitsgericht hat sein Urteil einmal damit begründet, der Kläger habe die letzte Befristung seines Arbeitsvertrages bis zum 30. September 1971 ausdrücklich gewünscht. Ein solcher Wunsch sei nach der genannten Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts (zu C 3 der Gründe) ein ausreichender Grund, der die Befristung rechtfertige. Es ist nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht damit den Großen Senat mißverstanden hat.

1. In diesem Zusammenhang hat das Landesarbeitsgericht als Ergebnis der Beweisaufnahme festgestellt, es sei seitens des beklagten Landes beabsichtigt gewesen, schon den zweiten Vertrag mit dem Kläger zum 30. September 1970 auslaufen zu lassen. Der Kläger habe aber im März 1970 um eine nochmalige Verlängerung für ein Jahr gebeten und erklärt, danach werde er sich um eine andere Stelle bemühen. Daraus hat das Landesarbeitsgericht geschlossen, die erneute Befristung des Vertrages bis zum 30. September 1971 habe einem Wunsch des Klägers entsprochen und dieser habe danach sein Dienstverhältnis als Lektor beenden wollen.

2. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht davon aus, daß durch die Befristung eines Arbeitsvertrages keine zwingenden Rechtsnormen, vor allem nicht die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes, umgangen werden dürfen. Dementsprechend wird

- 4 -



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



- 4 -

verlangt, daß die Befristung auf einem verständigen, sachlich gerechtfertigten Grund beruht. Dazu hat der Große Senat unter einer Reihe von Beispielen "sachlicher Gründe" auch den Fall genannt, daß "auf besonderen Wunsch des Arbeitnehmers nur ein zeitlich befristeter Vertrag geschlossen wird", etwa "wenn eine Angestellte sich noch einige Monate vor ihrer Verheiratung Geld verdienen, während sie sich dann ganz ihrem Haushalt widmen will".

Dieser Beispielsfall zeigt eindeutig, was der Große Senat gemeint hat, als er auch den "Wunsch des Arbeitnehmers" als möglichen Grund für eine zulässige Befristung nannte. Es soll den Fällen Rechnung getragen werden, in denen das Interesse des Arbeitnehmers zur Verabredung einer zeitlich begrenzten Beschäftigung führt, weil dieser Arbeitnehmer von vornherein nicht in ein Dauerarbeitsverhältnis treten will. Dem Arbeitnehmer gelingt es dabei, die von ihm gewünschte rechtliche Gestaltung durchzusetzen, selbst wenn das Interesse des Arbeitgebers darauf gerichtet sein sollte, den Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit zu binden.

Es besteht eine Lage, in der die Vertragsgerechtigkeit regelmäßig dadurch gewährleistet ist, daß - jedenfalls hinsichtlich der Frage der Befristung des Arbeitsvertrages - gleich starke Vertragspartner jeweils in Wahrnehmung der eigenen Interessen im Wege des Aushandelns einen billigen Ausgleich schaffen. In derartigen Fällen der sog. Vertragsparität bedarf es nicht der Hilfestellung durch das Gericht, wie sie in der Rechtsprechung zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge ihren Niederschlag gefunden hat (zu der hier einschlägigen Frage der richterlichen Billigkeitskontrolle vgl. ausführlich BAG AP Nr. 1 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle m. Anm. v. Manfred Wolf, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts vorgesehen, zu II der Gründe mit Hinweisen).

- 5 -



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



3. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben die Prozeßparteien sich bei der Vereinbarung des dritten Zeitvertrages nicht als gleich starke Vertragspartner gegenübergestellt. Vielmehr war die Entscheidungsfreiheit des Klägers dadurch beeinträchtigt, daß er nur die Wahl hatte zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits zum 30. September 1970 und dessen Fortsetzung wenigstens für ein Jahr auf der Grundlage des vom beklagten Land vorformulierten Vertragsmusters (vgl. die Anlage zu dem im Tatbestand genannten Runderlaß des Kultusministers NRW vom 20. Februar 1967).

Selbst wenn die Erklärung des Klägers vor Abschluß des dritten Vertrages, er wolle nach dessen Beendigung sich um eine andere Stelle bemühen, mit in Betracht gezogen wird, ist es kaum vorstellbar, hieraus zu folgern, die Befristung dieses Vertrages beruhe auf dem besonderen Wunsch des Klägers. Doch ist das letztlich eine dem Gericht der Tatsacheninstanz vorbehaltene Würdigung des Sachverhaltes. Das Landesarbeitsgericht wird sich nach der Zurückverweisung unter Beachtung der vorstehend zu I 2 genannten rechtlichen Überlegungen noch einmal mit dieser Frage befassen müssen.

Dabei wäre es rechtsirrig, allein daraus, daß der Kläger den dritten Zeitvertrag unterschrieben und damit das Angebot auf Abschluß eines befristeten Vertrages angenommen hat, schon zu schließen, der Vertragsinhalt entspreche dem Wunsch des Klägers. Würde nämlich in der Einverständniserklärung des Arbeitnehmers zugleich sein Wunsch auf Abschluß des befristeten Vertrages in dem oben gekennzeichneten Sinn erblickt, dann wäre die Befristung eines Arbeitsvertrages immer wirksam, weil sie in Zweifelsfällen der vorliegenden Art ja immer mit Zustimmung des Arbeitnehmers zustandekommt. Die bloße Einverständniserklärung des Arbeitnehmers genügt also nicht für die Annahme, der Zeitvertrag sei in zulässiger Weise befristet abgeschlossen; sie allein ist kein sachlicher Grund für die Befristung.



- 6 -

II. Das Landesarbeitsgericht hat ferner in einer weiteren Begründung die sachliche Rechtfertigung für die Befristung des Arbeitsverhältnisses in der "Art der Dienste" gesehen, die der Kläger zu leisten übernommen hatte. Bei dieser rechtlichen Beurteilung hat das Landesarbeitsgericht, wie die Revision mit Recht rügt, den Sachverhalt nicht umfassend und widerspruchsfrei gewürdigt und auch die Grundsätze der bisherigen Rechtsprechung nicht immer befolgt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat einmal allgemein auf die Tätigkeit eines Lektors abgestellt, wie sie durch die Lektorenordnung vom 6. Dezember 1966 und die ergänzenden Bestimmungen im Runderlaß des Kultusministers vom 20. Februar 1967 gestaltet sei. Diese Tätigkeit sei nicht auf Dauer angelegt und könne deshalb für angestellte Lektoren in befristeten Verträgen geregelt werden. Daneben hat das Landesarbeitsgericht als Besonderheit der Lektoren für neue Sprachen angenommen, ihre Fähigkeit "aktualitätsbezogenen Unterricht in ihrer Heimatsprache" zu erteilen, müsse durch einen längeren Aufenthalt und eine längere Tätigkeit in Deutschland leiden. Auch das rechtfertige den Abschluß von Zeitverträgen.

2. In der bisherigen Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Zeitverträgen ist immer wieder herausgestellt worden, daß der sachliche Grund, der die Befristung rechtfertigt, im konkreten Einzelfall vorliegen muß. Es wird verlangt, daß die Befristung des bestimmten Vertrages mit allen seinen Besonderheiten zur Zeit seines Abschlusses gerechtfertigt war (BAG 13, 96 [100] = AP Nr. 23 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, ferner BAG AP Nr. 35 aaO sowie Urteil vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts vorgesehen).

Die hiernach maßgeblichen Umstände des Einzelfalles müssen aber auch zu generellen Merkmalen, nämlich zur Üblichkeit im

- 7 -

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

- 7 -

Arbeitsleben und zur Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner, ins Verhältnis gesetzt werden (so schon der Große Senat in BAG 10, 65 [72] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag zu C 3 der Gründe).

Dabei haben die generellen Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden, und zwar in der Weise, daß die Üblichkeit im Arbeitsleben nur insoweit zu berücksichtigen ist, wie sie nach der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner auch als berechtigt angesehen werden kann. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen (so Manfred Wolf, Anm. II zu BAG AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag zu Ziff. 2 a).

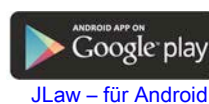
3. Im Streitfall nimmt - unter Billigung des Landesarbeitsgericht - das beklagte Land beamtenrechtliche Regelungen, nämlich die in Ausführung des Landesbeamtengesetzes erlassene Lektorenordnung und den zu deren Ergänzung herausgegebenen Ministerialerlaß, zur Rechtfertigung arbeitsrechtlicher Vertragsgestaltungen in Anspruch. Diese beamtenrechtlichen Bestimmungen hatten bei Vertragsabschluß zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits keine Geltung; das bezieht sich auch auf den Teil des Erlasses, der sich mit den Lektoren im Angestelltenverhältnis befaßt, weil auch insoweit der Erlaß erst durch den Abschluß des Vertrages zu dessen Inhalt geworden ist. Die genannten Bestimmungen können daher im Zusammenhang dieses Rechtsstreits nur bedeutsam sein, wenn sich aus ihnen etwas über die "Üblichkeit im Arbeitsleben" in der Richtung herleiten läßt, daß Lektoren auf begrenzte Zeit beschäftigt werden. Schon insofern bestehen Zweifel.

a) Das Landesarbeitsgericht scheint eine Üblichkeit in diesem Sinn anzunehmen, ohne dafür eine andere Stütze als die vom beklagten Land, d.h. von dem in diesem Rechtsstreit beklagten Arbeitgeber, gesetzte Regel zu haben. Diese Betrachtungsweise

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

erscheint dem Senat mit Rücksicht darauf zu eng, daß Lektoren an vielen deutschen Hochschulen, auch außerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen, tätig sind. Eine Üblichkeit im Arbeitsleben kann erst festgestellt werden, wenn mangels einer tarifvertraglichen Regelung, die am ehesten die anstehenden Probleme lösen kann, die Verhältnisse möglichst aller einschlägigen Betriebe oder Verwaltungen, jedenfalls aber auch anderer als derjenigen des in den Rechtsstreit verwickelten Arbeitgebers berücksichtigt werden. Eine Aufklärung in dieser Richtung fehlt bisher. Das Landesarbeitsgericht wird sie nachzuholen haben.

b) Aber auch dann, wenn allein die Bestimmungen des beklagten Landes zugrundegelegt werden, fällt auf, daß eine Dauerbeschäftigung von Lektoren mindestens nicht ausgeschlossen ist. § 1 LektO nennt bei der Regelung des Geltungsbereichs u.a. die in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufenen Lektoren. Ebenso setzt § 7 LektO gedanklich die Ernennung von Lektoren zu Beamten auf Lebenszeit voraus, wenn dort die Festsetzung des Dienstverhältnisses über acht Jahre hinaus geregelt wird (vgl. auch die zugehörige Bestimmung im Runderlaß vom 20. Februar 1967). Entsprechend läßt Nr. 12 Buchst. a Satz 4 des Runderlasses die Beschäftigung angestellter Lektoren über acht Jahre hinaus und dann doch wohl nur noch in einem unbefristeten Vertrag zu.

Das Landesarbeitsgericht hat dieser Rechtslage ebensowenig Bedeutung beigemessen wie der unbestrittenen Tatsache, daß als Lektoren auch Studienräte im Hochschuldienst verwendet werden, die ihre Planstelle zwar bei einer anderen Behörde haben mögen, aber ihrer Rechtsstellung nach Beamte auf Lebenszeit sind. Im Hinblick auf diese vom beklagten Land selbst eingeführten Möglichkeiten trifft die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Tätigkeit eines Lektors sei nicht auf Dauer angelegt, ohne nähere Kenntnis der Verhältnisse im einzelnen nicht zu. Vielmehr sprechen diese Möglichkeiten der Dauerbeschäftigung eines Lektors gerade dafür, daß



- 9 -

andere, von der Sache her nicht gebotene Gründe die Veranlassung zum Abschluß von befristeten Verträgen geben können. Das Landesarbeitsgericht wird dem auf der Grundlage der tatsächlichen Verhältnisse an den Hochschulen nachgehen und insoweit auch seine Auffassung zur Darlegungs- und Beweislast (Abschn. IV der Urteilsgründe) überprüfen müssen.

4. Sollte sich hiernach ergeben, daß der Abschluß befristeter Verträge mit Lektoren üblich ist, so bedarf diese Üblichkeit der näheren Untersuchung daraufhin, ob sie nach der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner als berechtigt anzuerkennen ist. Hier wird auf der einen Seite der aus der Entwicklung des Kündigungsrechts zu entnehmende grundsätzliche Zweck unserer Rechtsordnung eine wichtige Rolle spielen, dem Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz zu erhalten, das freie Kündigungsrecht des Arbeitgebers zu begrenzen und zwingend in bestimmten Formen zu regeln. Andererseits muß den sozialen und wirtschaftlichen Verhältnissen der Parteien, soweit diese für die Befristung des Vertrages sprechen, Rechnung getragen werden.

a) In diesem Zusammenhang könnte der Hinweis des beklagten Landes bedeutsam sein, die Tätigkeit als Lektor fördere in besonderem Maße die wissenschaftliche Weiterbildung; hiervon solle ein großer Personenkreis Gebrauch machen und deshalb dürfe die notwendige Fluktuation von Mitarbeitern nicht durch eine zu weitgehende Besetzung der Stellen mit Dauerangestellten behindert werden.

Das Landesarbeitsgericht wird demnach zu prüfen haben, wie das beklagte Land diesen durchaus beachtlichen Hinweis, der allerdings nur für einen Teilbereich unbefristete Arbeitsverträge ausschließt, praktisch handhabt. Dazu könnte sich näheres aus den Stellenplänen ergeben, sofern diese Unterschiede zwischen Stellen für Zeit- und für Dauerangestellte bzw. zwischen Stellen für Beamte auf Lebenszeit und auf Widerruf machen. Doch kann dem Umstand, daß ein Teil der Stellen nach verhältnismäßig kurzer

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 -

Zeit für andere Bewerber verfügbar sein soll, auch auf andere Weise Rechnung getragen werden. Dagegen erscheint es unter der Voraussetzung, daß zumindest auch Dauerangestellte bzw. Beamte auf Lebenszeit sachgerecht die Tätigkeit eines Lektors ausüben können, unzulässig, es ohne feste Regel, die für die Beteiligten durchschaubar sein muß, dem Zufall zu überlassen, welcher Lektor auf Zeit und welcher Lektor auf Dauer beschäftigt wird oder gar jeden Lektor nur auf Zeit zu verwenden.

b) Letzteres läßt sich anhand der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch nicht ohne weiteres für die ausländischen Lektoren der neueren Sprachen mit Lehr- und Unterrichtsbedürfnissen rechtfertigen. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Fähigkeit solcher Lektoren lasse nach einer gewissen Aufenthaltsdauer in Deutschland nach, weil sie "aktualitätsbezogenen Unterricht in ihrer Heimatsprache" zu erteilen hätten, ist mit den gegebenen Tatsachen nicht in Einklang zu bringen.

Dabei hat das Landesarbeitsgericht einmal außer Acht gelassen, daß § 5 Abs. 2 Satz 2 LektO von solchen Lektoren lediglich fordert, daß sie sich mindestens ein Jahr in dem Land aufgehalten haben, in dessen Sprache sie unterrichten sollen, nicht aber, daß sie erst seit kurzer Zeit ihr Heimatland und dessen Sprachkreis verlassen haben. Das Landesarbeitsgericht hat auch übersehen, daß den als Lektoren tätigen Deutschen die von ihnen verlangte aktuelle Beziehung zur fremden Sprache in aller Regel überhaupt fehlt.

Es genügt offensichtlich (vgl. § 5 Abs. 2 Satz 2 LektO), daß der Lektor - sei er Deutscher oder sei er Ausländer - irgendwann eine hinreichend lange Zeit in dem Ausland, dessen Sprache er lehrt, gelebt hat. Das kann beim Kläger, der bei seiner Einstellung im Jahre 1968 immerhin schon einige Jahre in Deutschland und deshalb nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts als Lektor der englischen Sprache eigentlich schon nicht mehr geeignet war, deshalb nicht bezweifelt werden, weil er geborener Amerikaner ist.

- 11 -



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



c) Mit diesen Erwägungen ist bereits auf die vom Landesarbeitsgericht gesetzlich zu prüfenden Umstände des Einzelfalles abgestellt. Das Landesarbeitsgericht wird dabei ferner in Betracht zu ziehen haben, daß nach dem Vortrag des beklagten Landes der Kläger, dem die erforderliche Qualifikation (Master of Arts) gefehlt habe, lediglich mangels anderer geeigneter Bewerber eingestellt und nur deshalb länger beschäftigt worden sei, weil das Englische Seminar ihn bei seinem dann nicht verwirklichten Plan, den deutschen Doktorgrad zu erwerben, habe unterstützen wollen. Damit steht in einem gewissen Zusammenhang die Behauptung des beklagten Landes, die letzte Verlängerung des Vertrages sei zunächst nicht beabsichtigt gewesen und beruhe auf einem Entgegenkommen gegenüber dem Kläger.

Diese Umstände, sofern sie festgestellt sind, können im besonderen Fall des Klägers dazu führen, daß schon der erste Zeitvertrag, für dessen Rechtfertigung im übrigen auch die Notwendigkeit einer Erprobung sprechen könnte, aber auch der zweite und der dritte Zeitvertrag auf sachlich billigenwerten Überlegungen beruhen. Auch das wird das Landesarbeitsgericht nach den in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts niedergelegten Maßstäben anhand aller übrigen beachtenswerten Umstände prüfen und entscheiden müssen.

III. Sollte sich nach alledem ergeben, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung geendet hat, dann muß das Landesarbeitsgericht sich noch mit der Frage der vom beklagten Land schriftsätzlich erklärten Kündigung befassen. Rechtsausführungen hierzu hält der Senat im jetzigen Stand des Verfahrens nicht für geboten.

IV. Die Zurückverweisung des Rechtsstreits an eine bestimmt bezeichnete Kammer des Landesarbeitsgerichts soll sicherstellen, daß die vorliegend mit einer gleichzeitig vor dem Senat ver-



- 12 -

handelten rechtlich ähnlich gelagerten Sache im Sinne einer einheitlichen Rechtsprechung durch dieselbe Kammer des Landesarbeitsgerichts entschieden wird.

gez. Dr. Gröninger

Richter am Bundes-
arbeitsgericht
Dr. Rengier ist wegen
Urlaubs ortsabwesend:

Hillebrecht

Dr. Gröninger

Thieß

Dr. Wiedemann

