

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

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; § 611 Lehrer,
Dozenten; Verordnung zur Regelung der Rechtsver-
hältnisse der Lektoren an den wissenschaftlichen
Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Lektoren-
ordnung -LektO) vom 6. Dezember 1966 (GVBl. NRW
1967 S. 2).

Leitsätze:

K e i n e

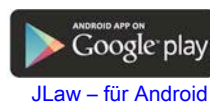
Aktenzeichen: 2 AZR 285/72

Urteil des BAG vom 22. März 1973

LAG Düsseldorf



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



2 AZR 285/72

8 Sa 470/71 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 der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. Mai 1972 - 8 Sa 470/71 - 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:

Die Klägerin war seit 1. Oktober 1969 als Lektorin für das Fach Englisch am Englischen Seminar der Universität in K tätig. Sie ist amerikanische Staatsbürgerin, mit einem Deutschen verheiratet und hatte bis zu ihrer Anstellung durch das beklagte Land schon einige Jahre in Deutschland gelebt. Ihr "Dienstvertrag" war auf ein Jahr bis zum 30. September 1970 befristet und wurde noch einmal um ein weiteres Jahr 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 Kultusministeriums vom 20. Februar 1967 (Amtsbl. d. Kultusministeriums NRW 1967 S. 73) verwiesen.

Im März 1971 teilte der Leiter des Englischen Seminars der Klägerin mit, ihr Vertrag solle nicht verlängert werden. Daraufhin erhob die Klägerin mit der Begründung, die zweifache Befristung ihres Arbeitsvertrages sei unzulässig, Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch das Schreiben der Universität zu K vom 4. März 1971 nicht aufgelöst werde und auch nicht infolge Befristung zum 30. September 1971 ende.

Das beklagte Land hat die Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin bestritten und geltend gemacht, die Befristung der Verträge sei wegen der Eigenart der Tätigkeit eines Lektors sachlich gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin mit der Begründung zurückgewiesen, der Arbeitsvertrag sei rechtswirksam befristet. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

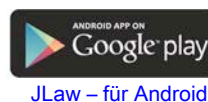
Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zwar die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge (vor allem BAG [GrSen]

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

- 3 -



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



- 3 -

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 die Rechtsbeziehungen der Parteien als Arbeitsverhältnis gekennzeichnet. Das ist rechtlich bedenkenfrei. Das beklagte Land hat in der dritten Instanz seine frühere gegenteilige Rechtsansicht nicht mehr aufrechterhalten, so daß sich eine weitere Begründung erübrigt.

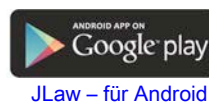
II. In der Kernfrage des Prozesses nach der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon auszugehen, daß durch die Befristung keine zwingenden Rechtsnormen, vor allem nicht die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes, umgangen werden dürfen. Dementsprechend wird verlangt, daß die Befristung auf einem verständigen, sachlich gerechtfertigten Grund beruht. Das Landesarbeitsgericht hat die sachliche Rechtfertigung in der "Art der Dienste" gesehen, die die Klägerin 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

- 4 -



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



- 4 -

längere Tätigkeit in Deutschland leiden. Auf die in einer längeren Unterrichtstätigkeit gesammelten pädagogischen Erfahrungen komme es erst in zweiter Linie an.

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 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).

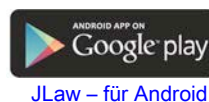
Dabei haben die generellen Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden, und zwar in der Weise, daß die Üblichkeit im Arbeitsleben nur insoweit zu berücksichtigen ist, wie sie nach der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner auch als berechtigt angesehen werden kann. Die Umstände des 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 Landesarbeitsgerichts - das beklagte Land beamtenrechtliche Regelungen, nämlich die in Ausführung des Landesbeamtengesetzes erlassene Lektorenordnung und den zu deren Ergänzung herausgegebenen Ministerialerlaß, zur Rechtfertigung arbeitsrechtlicher

- 5 -



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



- 5 -

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.

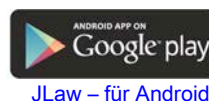
a) Das Landesarbeitsgericht scheint eine Üblichkeit in diesem Sinn anzunehmen, ohne dafür eine andere Stütze als die vom beklagten Land, d.h. von dem in diesem Rechtsstreit beklagten Arbeitgeber, gesetzte Regel zu haben. Diese Betrachtungsweise erscheint dem Senat mit Rücksicht darauf zu eng, daß Lektoren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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

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 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 müssen. Diese Überlegungen können auch dazu führen, daß die Klägerin ihrer Darlegungs- und Beweislast genügt hat und es Sache des beklagten Landes ist, die Tatsachen anzuführen und zu beweisen, die es im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zur Befristung veranlaßt haben (vgl. dazu BAG [GrSen] 10, 65 [73] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie Falkenberg, DB 1972, 2478 mit Hinweisen auf die neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts).

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

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 -

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.

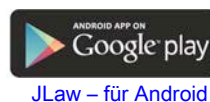
Das Landesarbeitsgericht wird demnach zu prüfen haben, wie das beklagte Land diesen durchaus beachtlichen Hinweis, der allerdings nur für einen Teilbereich unbefristete Arbeitsverträge ausschließt, praktisch handhabt. Dazu könnte sich näheres aus den Stellenplänen ergeben, sofern diese Unterschiede zwischen 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 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,

- 8 -



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



- 8 -

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 bei der Klägerin, die bei ihrer Einstellung im Jahre 1968 immerhin schon einige Jahre in Deutschland und deshalb nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts als Lektorin der englischen Sprache eigentlich schon nicht mehr geeignet war, deshalb nicht bezweifelt werden, weil sie geborene Amerikanerin ist.

c) Mit diesen Erwägungen ist bereits auf die vom Landesarbeitsgericht zusätzlich zu prüfenden Umstände des Einzelfalles abgestellt. Das Landesarbeitsgericht wird dabei ferner in Betracht zu ziehen haben, daß nach dem Vortrag des beklagten Landes die Klägerin, der die erforderliche Qualifikation (Master of Arts) gefehlt habe, im Jahre 1969 lediglich als "Notlösung" mangels anderer geeigneter Bewerber eingestellt worden sei und sich im Laufe ihrer zweijährigen Beschäftigung gezeigt habe, daß sie ihre Aufgaben nicht zufriedenstellend erfüllt habe. Ob diese Umstände, sofern sie festgestellt sind, im besonderen Fall der Klägerin dazu führen, daß nicht nur der erste Zeitvertrag, für dessen Rechtfertigung die Notwendigkeit einer Erprobung sprechen könnte, sondern auch der zweite Zeitvertrag auf sachlich billigen Überlegungen beruht,

- 9 -



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



- 9 -

wird das Landesarbeitsgericht nach den in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts niedergelegten Maßstäben anhand aller übrigen beachtenswerten Umstände prüfen und entscheiden müssen.

III. Hiernach kommt es auf die Prozeßrügen der Revision nicht mehr an. Die Zurückverweisung des Rechtsstreits an eine bestimmt bezeichnete Kammer des Landesarbeitsgerichts soll sicherstellen, daß die vorliegend mit einer gleichzeitig vor dem Senat verhandelten rechtlich ähnlich gelagerten Sache im Sinne einer einheitlichen Rechtsprechung durch dieselbe Kammer des Landesarbeitsgerichts entschieden wird.

gez. Dr. Gröninger Richter am Bundesar- Hillebrecht
 beitsgericht Dr. Rengier
 ist wegen Urlaubs
 ortsabwesend:

Dr. Gröninger

Thieß

Dr. Wiedemann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)