

Aktenzeichen: 2 AZR 368/81

Bundesarbeitsgericht Zweiter Senat – Urteil vom 11. Februar 1982
Az. 2 AZR 368/81

I. Arbeitsgericht Essen – Urteil vom 17. Dezember 1980
Az. 4 Ca 2188/80

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf – Urteil vom 6. Juli 1981
Az. 20 Sa 186/81

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristete Arbeitsverträge mit Lektoren an Hochschulen

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

1. Es hängt von dem jeweiligen konkreten Aufgabenbereich eines im Hochschulbereich beschäftigten Lektors ab, ob eine befristete Anstellung sachlich gerechtfertigt ist. Es ist unzulässig, jeden Lektor, ohne Rücksicht darauf, ob er Daueraufgaben wahrnimmt oder ob sein Beschäftigungsbereich der Natur der Sache und der Zweckbestimmung nach nicht auf Dauer angelegt ist, stets nur auf Zeit zu verwenden (Bestätigung von BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).
2. Ein sachlicher Grund für die Befristung fehlt, wenn die praktische Ausbildungstätigkeit zur Unterstützung der Lehrtätigkeit der Professoren und Dozenten im Vordergrund steht und eine damit lediglich verbundene Fort- und Ausbildung (z. B. für eine Dissertation) nicht der wesentliche Zweck der Lektorentätigkeit ist. Das gilt insbes. dann, wenn die Arbeit an der Dissertation nur außerdienstlich erfolgt.



2 AZR 368/81

20 Sa 186/81 Düsseldorf

**Verkündet am
11. Februar 1982**

Bittner,

**Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle**

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Februar 1982 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Brenne und Dr. Kirchner für Recht erkannt:

- 1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 6. Juli 1981 - 20 Sa 186/81 - wird zurückgewiesen, soweit es über die Feststellungsklage entschieden hat.**

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Wegen des vom Kläger gestellten Antrages, ihn ab Verkündung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zu den bisherigen Vertragsbedingungen als Lektor weiterzubeschäftigen, ist die Hauptsache erledigt.
3. Das beklagte Land trägt auch die Kosten der zweiten und dritten Instanz.

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

Tatbestand:

Der Kläger ist britischer Staatsangehöriger und wurde befristet für die Zeit vom 15. September 1976 bis zum 14. September 1978 als Lektor an der Gesamthochschule Essen für das Fach Anglistik/Literaturwissenschaft angestellt; der Vertrag wurde am 19. Juni 1978 zum 14. September 1980 verlängert. Der Kanzler der Gesamthochschule wies in einem Schreiben zu diesem Verlängerungsvertrag den Kläger darauf hin, daß eine weitere Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich sei.

Der Kläger hat mit der vorliegenden Feststellungsklage geltend gemacht, für die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 14. September 1980 habe kein sachlicher Grund bestanden, deshalb sei sie unwirksam.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 14. September 1980 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers sei ebenso wie die Dauer der Befristung nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Instanzgerichte sachlich begründet und damit rechtswirksam. Die Lektoren hätten die Aufgabe, für einen befristeten Zeitraum die Tätigkeit der Professoren durch

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

eine dem besonderen Zweck angepaßte Überwiegend praktische Ausbildungstätigkeit zu ergänzen. Der sachliche Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses liege bei den ausländischen Lektoren im Fremdsprachenbereich in der Förderung der Fort- und Weiterbildung der Lektoren, insbesondere auch durch "learning by doing" und durch die Möglichkeit eigener wissenschaftlicher Weiterbildung infolge Beschränkung der Lehrverpflichtungen auf zwölf Wochenstunden während des Semesters. Für die Rechtswirksamkeit der Befristungen spreche auch das Interesse an einer möglichst hohen Fluktuation unter den ausländischen Fremdsprachenlektoren. Ausländische Lektoren sollten nach Ablauf der Befristung als Repräsentanten deutschen Kultur- und Gedankengutes in ihr Heimatland zurückkehren. Auch außerhalb regelrechter Austauschprogramme müßten möglichst viele Plätze für ausländische Hochschulabsolventen bereitstehen, um deutschen Wissenschaftlern die Möglichkeit entsprechender Tätigkeit im Ausland zu verschaffen. Der vom ausländischen Lektor zu erteilende Sprachunterricht müsse außerdem im Unterschied zu dem deutscher Lektoren aktualitätsbezogen sein.

Für den Fall des Klägers rechtfertige sich die Befristung ferner dadurch, daß der zweite Zeitvertrag dem Kläger über die allgemeine Fort- und Weiterbildung hinaus die Promotion habe ermöglichen sollen. Die Begründung, die erst nachträglich dem Kläger zusätzlich eingeräumte Möglichkeit der Promotion habe aus dem Anstellungsverhältnis mit dem Schwerpunkt der Dienstleistung nicht einen "Weiterbildungsfall" machen können, sei unzutreffend. Es komme nicht darauf an, welcher von zwei nebeneinander stehenden Zwecken im Vordergrund des Vertragsverhältnisses stehe.

Der Kläger hat erwidert, sämtliche Argumente des beklagten Landes seien bereits in dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22. März 1973 (- 2 AZR 274/72 - BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag - sogen. Lektorenfall) zutreffend widerlegt worden. Danach sei es unzulässig, ohne eine feste, für die Beteiligten durchschaubare Regel es dem Zufall zu überlassen, welcher Lektor auf Zeit und



welcher auf Dauer beschäftigt werde oder gar jeden Lektor nur auf Zeit zu verwenden, denn die Tätigkeit eines Lektors könne zumindest auch von Dauerangestellten bzw. Beamten auf Lebenszeit sachgerecht ausgeübt werden. Die Verhältnisse in dem Fachbereich, dem der Kläger angehöre, ließen eine feste Anstellungsregel nicht erkennen, so daß es entgegen den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Erfordernissen dem Zufall überlassen sei, welcher Lektor auf Zeit und welcher auf Dauer beschäftigt werde. Obwohl für die Aufstellung derartiger Befristungsregeln seit dem Zeitpunkt der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Jahre 1973 genügend Zeit gewesen sei, habe das beklagte Land selbst zugegeben, erst seit Anfang 1980 darum bemüht gewesen zu sein. Auch nach der neuen Hochschulgesetzgebung werde die Funktion des Lektors nicht als Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses verstanden, sondern als Unterstützungsfunktion für die Lehrtätigkeit der Hochschullehrer, die aber stets ein Dauerelement in sich trage. Der Lektor trete voll qualifiziert und voll ausgebildet eine Stelle an und befinde sich insofern in einer vergleichbaren Situation wie der Hochschullehrer. Die reformierten Hochschulgesetze hätten dem Gesichtspunkt der Nachwuchsförderung ausreichende Geltung verschafft.

Der Kläger hat weiterhin auf die inzwischen unstreitige Tatsache hingewiesen, daß der Fachbereich 3 den Antrag auf Verlängerung des Vertrages damit begründet hatte, daß er an einer Weiterführung der spezifischen Lehrtätigkeit des Klägers insbesondere im Hinblick auf eine von diesem gebildete und geleitete Theatergruppe interessiert sei. An einer Promotion habe er allenfalls nebenbei und außerhalb seiner dienstlichen Verpflichtungen zeitweise gearbeitet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das beklagte Land hat gegen dieses Urteil Berufung eingelegt mit dem Antrag, das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger hat mit dem am 22. Mai 1981 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Anschlußberufung eingelegt: Er hat hierin die Auffassung vertreten, er könne die tatsächliche



Beschäftigung als Lektor gemäß den bisherigen Vertragsbedingungen verlangen. Insoweit hat er beantragt, das Land zu verurteilen ihn ab Verkündung der Entscheidung in der Berufungsinstanz zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 21. September 1976 bzw. 19. Juni 1978 weiterzubeschäftigen. Das beklagte Land hat beantragt, unter Zurückweisung der Anschlußberufung des Klägers auch insoweit die Klage abzuweisen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen und auf die Anschlußberufung des Klägers das beklagte Land verurteilt, ab dem 6. Juli 1981 (Verkündung der Entscheidung) den Kläger zu den bisherigen Vertragsbedingungen als Lektor weiterzubeschäftigen. Mit der Revision begehrt das beklagte Land die Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts, Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts und Abweisung der Klage insgesamt, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen. Wegen der Klage auf Weiterbeschäftigung haben die Parteien übereinstimmend die Hauptsache für den Fall für erledigt erklärt, daß über die Feststellungsklage abschließend zugunsten des Klägers entschieden wird.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, für die zweite Befristungsabrede gäbe es keinen sachlichen Grund, deshalb bestehe zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Das Berufungsgericht hat festgestellt, die Lektoren könnten ihre Aufgaben sowohl in unbefristeten als auch in befristeten Vertragsverhältnissen erbringen, ihre Aufgaben seien ihrer Natur nach nicht vorübergehend, sondern dauernd. Sowohl die Nachwuchsförderung wie auch das Interesse des beklagten Landes am Austausch von Wissenschaftlern könnten nur ein sachlicher Grund sein, wenn nach einer bestimmten generellen Regel verfahren werde, die im voraus feststehe, durchschaubar sei und die konkret zu beurteilende Befristungsabrede rechtfertige. Eine derartige Feststellungs- oder Befristungsregel liege aber nicht vor. Der Gesichtspunkt der aktualitätsbezogenen Sprachvermittlung sei nicht geeignet, die Befristung zu rechtfertigen, weil der Kläger beauftragt gewesen sei, ein Proseminar für Lite-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

raturwissenschaft in deutscher Sprache abzuhalten. Auch der nach Ansicht des beklagten Landes jedem Lektorenverhältnis innewohnende Weiterbildungscharakter sei nicht geeignet, die Befristung zu rechtfertigen. Die Tatsache, daß mit der zweiten Befristung dem Kläger auch Gelegenheit zur Fertigstellung der Dissertation und Abschluß seiner Promotion gegeben worden sei, rechtfertige ebenfalls nicht die Befristung. Auch bei dieser zweiten Befristung fehle der Tätigkeit des Klägers nicht das Dauerelement. Der Kläger sei auch nicht zu Promotionszwecken angestellt worden. Er sei kein wissenschaftlicher Mitarbeiter zur Qualifizierung, in seinem Falle sei die Promotion nur ein Nebeneffekt in einem ganz auf Dienstleistung ausgerichteten Arbeitsverhältnis.

Dem Beschäftigungsanspruch hat das Landesarbeitsgericht mit der Begründung stattgegeben, der vorliegende Fall unterscheide sich nicht wesentlich von dem des unangefochten bestehenden Arbeitsverhältnisses.

B. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung im Ergebnis stand.

I. 1. Das Landesarbeitsgericht ist von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen (vgl. u.a. Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33; BAG vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35; BAG 25, 125 = AP Nr. 38; BAG vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40; BAG 31, 40 = AP Nr. 46; BAG 32, 85 = AP Nr. 50, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, BAG vom 21. Mai 1981 - 2 AZR 1117/78 - RdA 1981, 398 [demnächst] AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bühnengagementsvertrag sowie BAG vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - [demnächst] AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 -) ausgegangen. Danach dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind dann unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist dann der Fall,



wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Falle hätte ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen. Sachlich gerechtfertigt muß nicht nur die Befristung an sich, sondern gerade auch die gewählte Dauer der Befristung sein. Die von den Parteien vereinbarte Dauer ist dabei an den Sachgründen der Befristung zu orientieren (Urteile des Senats vom 16. Juni 1976 und 10. Januar 1980 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 und - 2 AZR 25/78 - BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Liegt bei der letzten von mehreren Befristungen ein sachlicher Grund nicht vor, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

2. Der die Befristung rechtfertigende sachliche Grund muß im konkreten Einzelfall vorliegen. Die hiernach maßgeblichen Umstände des Einzelfalles müssen zu generellen Merkmalen in Beziehung gesetzt werden. Zu den generellen Merkmalen gehört insbesondere die Üblichkeit im Arbeitsleben. Auf sie ist abzustellen, sofern sie nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt ist. 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. Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, ob für die Befristung und deren Zeitdauer ein sachlicher Grund vorliegt, von einer Prognose des Arbeitgebers abhängig. An die Prognose sind strenge Anforderungen zu stellen. Aufgrund greifbarer Tatsachen muß der Arbeitgeber mit einiger Sicherheit annehmen können, daß der in der Zukunft liegende Ungewißheitsstatbestand eintritt (BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die Prognose basiert auf einer von Fall zu Fall wechselnden Vielzahl von Elementen und Bewertungen, wobei



- 8 -

es sich aber stets um ein prognostisches Urteil über die Dauer handelt. Die Ungewißheit, die jeder prognostischen Wertung innewohnt, eröffnet dem Arbeitgeber keinen der gerichtlichen Kontrolle verschlossenen Ermessensspielraum. Vielmehr hat der Arbeitgeber die Grundlagen seines Wahrscheinlichkeitsurteils stets auszuweisen. Der Tatrichter seinerseits hat die ihm vorgetragenen Erkenntnisquellen auszuschöpfen und die voraussichtlichen Auswirkungen so zuverlässig wie möglich abzuschätzen (BAG vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 -, 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 -, 19. Juni 1980 - 2 AZR 660/78 -, 10. Januar 1980 - 2 AZR 25/78 -, AP Nr. 50, 52, 55, 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Damit stellt die Rechtsprechung klar, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn aufgrund des konkreten Umstandes aus der Sicht verständiger Vertragsparteien ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für derartige Vereinbarungen besteht (BAG vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - aaO).

II. Bereits im Urteil vom 22. März 1973 (BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) hat der Senat grundsätzlich zur Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen mit Lektoren Stellung genommen. Der Senat hat darauf hingewiesen, für eine Üblichkeit der Befristung von Lektoren reiche die Feststellung der Verhältnisse bei einem Arbeitgeber nicht aus, vielmehr müßten die Verhältnisse möglichst aller einschlägigen Betriebe und Verwaltungen, also auch derjenigen Arbeitgeber, die nicht in den Rechtsstreit verwickelt seien, berücksichtigt werden. Der Senat hat den in jenem Rechtsstreit von dem beklagten Land genannten Gesichtspunkt, die Tätigkeit als Lektor fördere in besonderem Maße die wissenschaftliche Weiterbildung und daher sei eine gewisse Fluktuation notwendig, für beachtlich gehalten und ausgeführt, es komme darauf an, wie das beklagte Land diesen Gesichtspunkt praktisch handhabe. Unter der Voraussetzung, daß zumindest auch Dauerangestellte bzw. Beamte auf Lebenszeit sachgerecht die Tätigkeit eines Lektors ausüben

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

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

könnten, sei es unzulässig, ohne feste Regel, die für die Beteiligten durchschaubar sei, dem Zufall zu überlassen, welcher Lektor auf Zeit und welcher Lektor auf Dauer beschäftigt werde oder gar jeden Lektor nur auf Zeit zu verwenden.

C. I. Von diesen von der Rechtsprechung für die Befristung von Lektorenverträgen entwickelten Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht ausgegangen und hat das Vorliegen eines sachlich rechtfertigenden Grundes für die letzte Befristung des mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsvertrages verneint. Revisionsrechtlich relevante Rechtsfehler sind dem Landesarbeitsgericht nicht unterlaufen. Es hat weder den Rechtsbegriff des sachlichen Grundes 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]).

II. 1. Grundsätzlich ist dafür, daß für die Befristung kein sachlicher Grund vorgelegen hat, der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig (BAG, GS vom 12. Oktober 1960, aaO). Die Beweisführungslast kann sich aber nach Lage des jeweiligen Falles in der Weise ändern, daß der Arbeitgeber seinerseits das Vorbringen des Arbeitnehmers, das dem ersten Anschein nach zutreffend ist, durch Gegendarlegungen und Gegenbeweise zu entkräften hat. Indessen kommt es im Streitfalle auf die Darlegungs- und Beweislast nicht an, weil sich bereits aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aufgrund des unstreitigen Sachverhalts ergibt, daß die Befristung des zweiten Arbeitsvertrages sachlich ungerechtfertigt ist. Der Kläger hat danach die Tätigkeit der Professoren des anglistischen Seminars durch überwiegend praktische Ausbildungstätigkeit, insbesondere in Proseminaren in deutscher Sprache ergänzt. Hierbei handelt es sich ebenso um eine Daueraufgabe wie bei dem dem Kläger übertragenen Aufbau und der Leitung der anglisti-



- 10 -

schen Theatergruppe. Diese Aufgaben hätten ebenso von Dauerangestellten wahrgenommen werden können.

2. Aus diesem Grunde ist die vom beklagten Lande behauptete tatsächliche Übung, die Arbeitsverhältnisse mit ausländischen Lektoren grundsätzlich zu befristen, für die Frage der Zulässigkeit der vorliegenden Befristung nicht entscheidend. Schon nach der Entscheidung des Senats vom 22. März 1973 (AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist es sachlich nicht geboten, alle ausländischen Lektoren befristet einzustellen, weil ihnen unterschiedliche Tätigkeiten übertragen werden, die zum Teil - wie beim Kläger - typische Daueraufgaben sind. Verständige und verantwortungsbewusste Vertragsparteien würden daher gerade nicht sämtliche Lektorenverträge befristen. Es bedarf vielmehr - wie der Senat in BAG AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag näher ausgeführt hat - durchschaubarer Regeln, die die unterschiedliche Aufgabenstellung berücksichtigen. Diese Regeln hat das beklagte Land nach wie vor nicht aufgestellt.

Abgesehen davon kann von einer Üblichkeit der Befristung von Lektorenarbeitsverhältnissen auch deshalb nicht ausgegangen werden, weil hierfür die Verhältnisse aller einschlägigen Betriebe oder Verwaltungen, und zwar nicht nur des beklagten Landes, berücksichtigt werden müßten (BAG vom 22. März 1973 - aaO - und zuletzt BAG vom 12. März 1981 - 2 AZR 193/79 -). Das beklagte Land hat jedoch nur auf die Verhältnisse an seinen Hochschulen abgestellt. Dagegen sind nach Vortrag des Klägers unter Zugrundelegung von sechs Bundesländern 41 % der Lektoren in einem unbefristeten und 59 % in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt.

III. Das Berufungsgericht ist auch zutreffend davon ausgegangen, der sachliche Befristungsgrund müsse gerade im konkreten Einzelfall vorliegen. Es kommt also nicht darauf an, ob die Nachwuchsförderung, der Auslandsaustausch und die Weiterbildung einen sachlichen Grund für die Befristung von Lektorenarbeitsverhältnissen bilden können. Entscheidend ist vielmehr, ob im Streitfall Tatsachen

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

vorliegen, die unter diesem Gesichtspunkt die Befristung sachlich gerechtfertigt erscheinen lassen. Hierfür hat das beklagte Land, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nichts Schlüssiges dargetan.

1. Das beklagte Land hat zwar vorgetragen, der Arbeitsvertrag des Klägers sei u. a. deshalb um zwei Jahre verlängert worden, damit er seine Dissertation abschließen könne. Tätigkeiten als wissenschaftlicher Mitarbeiter zum Zwecke spezieller Fort- und Weiterbildung – wie der Promotion – können die Befristung des Arbeitsverhältnisses auch sachlich rechtfertigen, gleichgültig, ob nach dem Arbeitsvertrag eine Freistellung von Dienstaufgaben erfolgen soll (BAG vom 19. August 1981 – 7 AZR 252/79 – DB 1982, 123 [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]). Dagegen ist eine Befristung nicht mit der Arbeit an einer Dissertation zu rechtfertigen, wenn diese außerdienstlich erfolgt. Hier von ist im Streitfalle auszugehen. Das ergibt sich aus folgendem: Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die das Revisionsgericht wegen fehlender Verfahrensrügen nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist, hat der Fachbereich 3 der Gesamthochschule Essen die Verlängerung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger deshalb beantragt, weil dieser durch sein Engagement und seine Initiative vor allem bei der Bildung und Leitung einer studentischen Theatergruppe einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung des Anglistikstudiums geleistet hatte und ihm die Möglichkeit gegeben werden sollte, diese Aktivitäten fortzusetzen. Aus dem Antrag des Fachbereichs 3 für die Verlängerung und dem Verlängerungsvertrag ergibt sich, daß der Kläger auch für die Zeit von 1978 bis 1980 eine Dienstleistung für den Fachbereich zur Unterstützung seiner Professoren als nicht nur vorübergehende Aufgabe zu erbringen hatte, während die Arbeit an seiner Dissertation seine Privatsache war. Sein Fachvorgesetzter hat in dem Antrag auf Verlängerung des Arbeitsvertrages nur unterstützend darauf hingewiesen, der Kläger arbeite auch an einer Dissertation. Daraus ergibt sich nicht, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers im Gegensatz zu der Zeit

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

- 12 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

von 1976 bis 1978 nunmehr primär und Überwiegend seiner speziellen Weiterbildung dienen sollte. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Kläger vielmehr in der Zeit für die Jahre 1978 bis 1980 für die gleiche Dienstleistung verpflichtet worden, die er 1976 bis 1978 zu erbringen hatte. Nur das Entgelt, das er für seine Dienstleistung erhielt, erleichterte mittelbar die Dissertation.

2. Zu Unrecht rügt die Revision, das Berufungsgericht habe übersehen, daß die Befristung des vorliegenden Arbeitsvertrages durch die mit der Tätigkeit eines Lektors verbundene Weiterbildung sachlich gerechtfertigt werde. Gerade die allgemeine Fort- und Weiterbildung, die mit jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters verbunden ist, ist nicht geeignet, eine Befristung zu rechtfertigen. Bei dieser allgemeinen Fortbildung ist die Berechtigung der jeweils vereinbarten Dauer, die aus dem sachlichen Grund abzuleiten ist, kaum nachprüfbar und nur unzureichend zu begründen. Ist aber eine Prognose nicht möglich, ist auch die Befristung unzulässig (BAG vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - aaO; Jobs/Bader, DB 1981, Beilage Nr. 21 S. 3).

3. Zu Unrecht beruft sich das beklagte Land weiter auf das sogenannte Austausch- und Rotationsprinzip. Durch das Rotationsprinzip soll einem möglichst großen Personenkreis Gelegenheit gegeben werden, das deutsche Universitätssystem kennenzulernen und sich weiterzubilden. Durch häufigen Wechsel in der Besetzung von Lektorenstellen soll einer Vielzahl ausländischer Hochschulabsolventen das Erlernen der deutschen Sprache erleichtert werden und gleichzeitig den Austausch zwischen deutschen und ausländischen Akademikern erleichtern. Die dem Rotationsprinzip innewohnende Weiterbildungsfunktion ist als sachlicher Grund für die Befristung aber nur dann anzuerkennen und sinnvoll, wenn nach verhältnismäßig kurzer Zeit auch tatsächlich ein Austausch stattfindet (ständige Senaterechtsprechung: vgl. u.a. BAG 25, 125; BAG vom 12. März 1981 - 2 AZR 1147/78 und 193/79 -). Das Ende der Tätigkeit muß von Anfang an feststehen oder klar voraussehbar sein. Wenn dagegen

- 13 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 13 -

- wie im vorliegenden Falle - das Arbeitsverhältnis auf Grund zweijähriger Beschäftigung und anschließender Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um die gleiche Zeit ein Dauerelement erhält, kann das Rotationsprinzip nicht mehr zur Begründung von Befristungen herangezogen werden.

Außerdem wäre das Rotationsprinzip nur dann ein sachlicher Grund für die Befristung, wenn die konkrete Lektorstelle dem internationalen Austausch dienen würde und dementsprechend für den Lektor erkennbar ausgewiesen wäre (BAG vom 19. August 1981 - 7 AZR 280/79 - DB 1982, 123 [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]).

4. a) Der Revisionsangriff des beklagten Landes, die für die Befristung von Lektoren bereits im Urteil des Senats vom 22. März 1973 (BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) dargelegten Rechtsgrundsätze könnten nicht auf ausländische Lektoren übertragen werden, ist nicht verständlich. In jener Entscheidung hatte der Senat nämlich darüber zu befinden, ob die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem amerikanischen Lektor rechtswirksam sei. Gerade in diesem Zusammenhang hatte das beklagte Land schon damals den Standpunkt vertreten, wissenschaftliche Weiterbildung und Rotationsprinzip rechtfertigten in jedem Falle die Befristung von Lektorenverträgen. Dazu hat der Senat bereits im Jahre 1973 in der angezogenen Entscheidung klargestellt, die Tätigkeit eines Lektors an einem englischen Seminar könne auch in einem Dauerarbeitsverhältnis sachgerecht ausgeübt werden. In einem solchen Falle sei es unzulässig, ein Arbeitsverhältnis ohne feste Regel, die für die Beteiligten durchschaubar sei, zu befristen.

Im vorliegenden Falle hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, die Aufgaben des Klägers seien nicht vorübergehender Art. Aus diesem Grunde könne seine Tätigkeit in einem Dauerarbeitsverhältnis ausgeübt werden. Das Landesarbeitsgericht befindet sich insoweit in völliger Übereinstimmung mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22. März 1973 (aaO).

- 14 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Eine andere Beurteilung der Arbeitsverhältnisse deutscher Lektoren kommt nur insofern in Betracht, als für sie eine Reihe von Befristungsgründen, die für ausländischen Lektoren zutreffen können, wegfallen, etwa der Gesichtspunkt des aktualitätsbezogenen Unterrichts.

b) Der Einwand des beklagten Landes, seit dem am 22. März 1973 verkündeten Urteil habe es noch nicht genügend Zeit gehabt, sich auf die neue Rechtsprechung einzustellen, vermag die Befristung auch nicht zu rechtfertigen. Wenn acht Jahre für eine organisatorische Änderung bei dem beklagten Land bisher nicht ausgereicht haben, liegt es eher nahe, die Effizienz der Kultusverwaltung zu überprüfen.

D. Mit der Zurückweisung der Revision bezüglich des Feststellungsantrages ist gleichzeitig die Hauptsache hinsichtlich des Beschäftigungsantrages erledigt. Für diesen Fall haben auch beide Parteien die Hauptsache für erledigt erklärt. Das beklagte Land hat bezüglich des Beschäftigungsantrages nach § 91 a ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, da es insoweit das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht mit einer selbständigen Begründung angegriffen hat und im übrigen zumindest bei der Entscheidung nach billigem Ermessen die Folgen einer offensichtlich unwirksamen Befristung denen einer offensichtlich unwirksamen Kündigung (vgl. dazu BAG vom 26. Mai 1977 - 2 AZR 632/76 - BAG 29, 195 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) gleichgestellt werden können. Die Kostenentscheidung bezüglich des Feststellungsantrages ergibt sich aus § 97 ZPO.

Hillebrecht Dr. Röhler Dr. Weller
Brenne Dr. Kirchner

