

Aktenzeichen: 2 AZR 754/79

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 11. Februar 1982

Az. 2 AZR 754/79

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 18. Mai 1978

Az. 13 Ca 127/78

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 30. Mai 1979

Az. 2 Sa 606/78

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort: Befristete Arbeitsverträge

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; KSchG 1969 § 1 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

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](#)

2 AZR 754/79

2 Sa 606/78 Düsseldorf

Verkündet am
11. Februar 1982

Im Namen des Volkes!

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

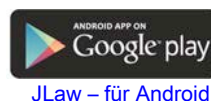
pp.

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. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Mai 1979 - 2 Sa 606/78 - aufgehoben.
2. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 18. Mai 1978 - 13 Ca 127/78 - wird zurückgewiesen.



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



- 2 -

3. Das beklagte Land trägt die Kosten der
Berufung und der Revision.

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

Tatbestand:

Der am 28. September 1935 geborene Kläger wurde für die Zeit vom 1. Januar 1972 bis zum 31. Dezember 1973 als Lektor für spracherziehendes und darstellendes Spiel am Seminar Didaktik der deutschen Sprache und Literatur an der Pädagogischen Hochschule Rheinland, die durch Gesetz vom 19. Dezember 1978 in die Universität Köln eingegliedert worden ist, mit einer Vergütung nach VergGr. II a BAT eingestellt. Der Dienstvertrag wurde dreimal verlängert, und zwar vom 1. Januar 1974 bis zum 31. Dezember 1975, vom 1. Januar 1976 bis zum 31. Dezember 1976 und schließlich vom 1. Januar 1977 bis zum 31. Dezember 1977. In den Dienstverträgen ist jeweils auf die §§ 4 bis 14, 18 bis 52, 54, 56 bis 64 und 70 des BAT sowie auf die §§ 2 bis 4 der Lektorenordnung vom 6. Dezember 1966 (GV.NW. 1967 S. 2) und den Runderlaß des Kultusministers vom 20. Februar 1967 Bezug genommen.

Während seiner Tätigkeit als Lektor promovierte der Kläger an der Philosophischen Fakultät der Universität Köln im Hauptfach Pädagogik. Das Rigorosum bestand er im Sommer 1976.

Mit Schreiben vom 9. September 1977 teilte der Rektor der Pädagogischen Hochschule dem Kläger mit, daß eine Vertragsverlängerung über den 31. Dezember 1977 hinaus nicht beabsichtigt sei.

Im Laufe des daraufhin vom Kläger angestrebten Prozesses auf Feststellung der Nichtbeendigung seines Arbeitsverhältnisses hat der Prozeßbevollmächtigte des beklagten Landes im Schriftsatz vom 27. Januar 1978 das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger vorsorglich zum 30. September 1978 gekündigt. Der Kläger wies die ihm am 15. Februar 1978 zugegangene Kündigung im Termin am 20. Februar 1978 als nicht von der Vollmacht des Prozeßbevollmächtigten gedeckt zurück. Der Rektor der Pädagogischen Hochschule teilte daraufhin dem Kläger durch Schreiben

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

- 3 -



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



- 3 -

vom 17. März 1978 mit, daß die dem Prozeßbevollmächtigten erteilte Vollmacht auch die Befugnis umfasse, materielle Rechtsgeschäfte, insbesondere Kündigungen, vorzunehmen.

Der Kläger ist der Ansicht, ein sachlicher Grund für die Befristungen der Arbeitsverträge habe nicht vorgelegen. Er sei niemals darauf hingewiesen worden, daß es sich nur um befristete Beschäftigungsverhältnisse handle und eine Dauertätigkeit nicht in Betracht komme. Es gebe keine Übung, mit Lektoren nur befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Allein im Bereich des Landes Nordrhein-Westfalen bestünden an verschiedenen Pädagogischen Hochschulen zehn Lektorenstellen, die von Beamten bzw. von Angestellten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen bekleidet würden. Das Aufgabengebiet eines Lektors erfordere auch in keiner Weise den Abschluß befristeter Arbeitsverträge. Weder aus der Lektorenordnung noch anderen Bestimmungen ergebe sich, daß die Lektorenstellen als sog. Förderstellen anzusehen seien. Bei der Lektorentätigkeit handle es sich um Aufgaben von unbegrenzter Dauer. Das Beschäftigungsverhältnis sei auch dreimal automatisch verlängert worden. Jedenfalls nach Abschluß seiner Promotion habe er daher mit einer Daueranstellung rechnen können. Für die im Laufe des Prozesses ausgesprochene fristgerechte Kündigung fehle es an Kündigungsgründen.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß die mit Dienstvertrag vom 12. Oktober 1976 zum 31. Dezember 1977 ausgesprochene Befristung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1977 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht;
2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 27. Januar 1978 zum 30. September 1978 nicht beendet worden ist.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und vorgetragen, die Befristungen seien durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Die Üblichkeit, Lektoren befristet zu beschäftigen, ergebe sich sowohl aus den Bestimmungen der Lektorenordnung als auch aus dem Erlaß des Kultusministers vom 20. Februar 1967. Auch die Art der

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



- 4 -

von einem Lektor ausgeübten Tätigkeit erfordere die Befristung, da dieser, ähnlich wie ein wissenschaftlicher Assistent, zur Erweiterung seines Erfahrungsbereiches mit wissenschaftlichen Arbeiten beschäftigt werde. Dieser Förderungscharakter der Lektorentätigkeit könne nur aufrecht erhalten werden, wenn die Beschäftigung von vornherein einer zeitlichen Begrenzung unterliege und die Stellen nicht blockiert würden. Nur bei Sicherstellung einer raschen Fluktuation könne der Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und die wissenschaftliche Fort- und Weiterbildung zu betreiben, Rechnung getragen werden. Dementsprechend seien auch die übrigen im Fach Deutsch an der Pädagogischen Hochschule Rheinland beschäftigten Lektoren nur zeitlich begrenzt tätig. Die Berufung des Lektors N in das Beamtenverhältnis auf Probe stelle eine Ausnahme dar. Der Stellenplan weise für Lektoren auch nur vier Dauerstellen aus. Die restlichen acht Stellen seien als Förderstellen für Lektoren mit zeitlich begrenzten Arbeitsverträgen vorgesehen. Auch an den übrigen Hochschulen des Landes würden Lektoren nur befristet beschäftigt. Aus einer von der Gewerkschaft erstellten Studie ergebe sich, daß über 3/4 der wissenschaftlichen Mitarbeiter an den Universitäten nur befristete Arbeitsverträge hätten. Diese Praxis entspreche auch der Auffassung verständiger Vertragspartner. Unabhängig hiervon sei die Befristung auch durch besondere, in der Person des Klägers liegende Umstände gerechtfertigt. Bei der Einstellung und bei allen Vertragsverlängerungen sei der Kläger, für dessen Beschäftigung ein Bedürfnis bestanden habe, darauf hingewiesen worden, daß es nur um eine befristete Beschäftigung gehe. Die ersten beiden Verlängerungen seien mit Rücksicht auf das laufende Promotionsverfahren vereinbart worden. Zum Abschluß des letzten befristeten Vertrages sei es gekommen, weil sich der Kläger seinerzeit intensiv anderweitig um eine neue Stelle bemüht habe und das beklagte Land ihm dazu die erforderliche Zeit habe gewähren wollen. Eindeutig und auch für den Kläger erkennbar habe es sich dabei um ein Entgegenkommen gehandelt. Im übrigen habe sich der Kläger im Laufe

- 5 -



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



- 5 -

der letzten Jahre vom Fach Deutsch vollständig entfernt und vertrete nunmehr das Fach Pädagogik.

Aus diesem Grunde sei daher auch die ausgesprochene Kündigung zu der der Prozeßbevollmächtigte legitimiert gewesen sei, sozial gerechtfertigt.

Der Kläger hat erwidert: Bei der von ihm innegehabten Lektorenstelle handele es sich um eine solche mit Daueraufgaben. Die Befristungen könnten auch nicht mit seiner individuellen Situation gerechtfertigt werden. Von einem Entgegenkommen wegen seiner Promotion könne keine Rede sein. Er habe auch nicht mehrfach erklärt, die Stelle wechseln zu wollen, sondern sich nur für eine gleichwertige oder bessere Stelle interessiert und um eine Professur beworben. Es stimme auch nicht, daß er sich von seinem bisherigen Fachgebiet entfernt und dem Fach Pädagogik zugewandt habe. Noch Mitte 1977 habe er von einer Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses ausgehen können. Im Zusammenhang mit dem von ihm in die Wege geleiteten Forschungsprojekt "Künstler und Schüler", habe nämlich der Rektor dem Seminar eine Erweiterung seiner Befugnisse zwecks Übernahme des auf zwei Jahre bemessenen Projekts vorgeschlagen. Für die Befristung des Arbeitsvertrages fehle es an einem sachlichen Grund. Die fristgerechte Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat nach Vernehmung der Zeugen Prof. Dr.

B, L, M und K das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils erster Instanz. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

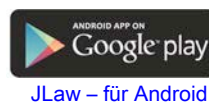
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet; sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

- 6 -



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



- 6 -

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Befristungen der vier mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsverträge seien durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Der Abschluß der beiden ersten jeweils auf zwei Jahre befristeten Verträge sei durch die vom Kläger schon bei Beginn des ersten Vertrages angestrebte Promotion an der Universität Köln gerechtfertigt gewesen. Die Beweisaufnahme habe nämlich ergeben, daß die Stelle, die der Kläger bekleidet habe, für Lektoren mit befristeten Arbeitsverträgen vorgesehen sei. Es habe sichergestellt werden sollen, möglichst vielen wissenschaftlichen Nachwuchskräften befristet die Gelegenheit zu geben, sich nach Ablegung des Examens wissenschaftlich weiterzubilden und innerhalb dieser Zeit auch zu promovieren. Die Promotion gehöre zu den Qualifikationsmerkmalen eines Lektors. Die Promotion des Klägers sei auch entscheidend für die erste Vertragsverlängerung gewesen. Der damit bestehende sachliche Grund werde nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Kläger Daueraufgaben zu verrichten gehabt habe, die auch mit dem Abschluß des letzten Zeitvertrages nicht entfallen seien. Der Abschluß der befristeten Arbeitsverträge sei unter den gegebenen Umständen aus der Sicht eines sozial denkenden Arbeitgebers vernünftig und sachgerecht, zumal sich das beklagte Land insoweit auch auf eine Üblichkeit im Arbeitsleben berufen könne. Aus der vom beklagten Land übergebenen Aufstellung ergebe sich, daß an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen Lektoren überwiegend in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt würden.

Aufgrund dieser Erwägungen sei auch der Abschluß des dritten Zeitvertrages gerechtfertigt. Der Kläger habe zu diesem Zeitpunkt kurz vor dem Rigorosum gestanden und es habe ihm, wie sich aus den Aussagen des Zeugen Prof. L ergebe, hierdurch Gelegenheit gegeben werden sollen, das Promotionsverfahren innerhalb des nunmehr vereinbarten Beschäftigungsjahres abzuschließen. Hiervon sei der Kläger in Kenntnis gesetzt worden.

- 7 -



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



- 7 -

Auch der vierte befristete Arbeitsvertrag sei nicht zu beanstanden, obwohl hierfür die Mitte 1976 abgeschlossene Promotion des Klägers keine Rolle mehr gespielt habe. Der Kläger habe jedoch noch keine neue Arbeitsstelle gehabt. Durch den Abschluß dieses Vertrages habe der Kläger, der sich schon anderweitig beworben hatte, Gelegenheit erhalten sollen, sich einen neuen Wirkungskreis zu suchen. Der letzte befristete Arbeitsvertrag sei daher nur aus Entgegenkommen gegenüber dem Kläger zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit abgeschlossen worden. Überwiegende Belange des Klägers erforderten keine andere Beurteilung. Der Kläger habe nicht den Eindruck gewinnen können, es werde unbegrenzt und automatisch neue Arbeitsverträge geben, zumal vor den drei Vertragsverlängerungen jeweils mit ihm über die Gründe der Verlängerung gesprochen worden sei.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden; sie halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Das angefochtene Urteil ist allerdings nicht schon aus formellen Gründen aufzuheben. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe sich in den Entscheidungsgründen auf die im Tatbestand nicht angeführte oder verwiesene Beweisaufnahme bezogen, in unzulässiger Weise über den Vertragsinhalt eines Lektorenvertrages Beweis erhoben und auf eine in Wahrheit nicht existierende Lektorenordnung vom 6. Dezember 1966 sowie auf einen nicht bestehenden Runderlaß des Kultusministers vom 20. Februar 1967 Bezug genommen. Diese vom Senat geprüften Rügen sind nicht durchgreifend. Von einer näheren Begründung wird gem. § 565 a ZPO abgesehen.

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die im Grundsatz zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unzulässig, wenn sie als rechtliches Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet wird (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 -

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



- 8 -

- 8 -

AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 31, 40 = AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Eine funktionswidrige Befristung von Arbeitsverträgen ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete Verträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung, die auch hinsichtlich der Vertragsdauer gegeben sein muß, so in sich tragen, daß sie die Kündigungsvorschriften nicht beeinträchtigen (BAG 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; BAG Urteil vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

3. Das angefochtene Urteil kann, da es sich bei dem Begriff des sachlichen Grundes für die Befristung um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt, nur beschränkt überprüft werden, nämlich nur darauf, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der sachlichen Rechtfertigung verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder bei der Bewertung wesentliche Umstände übersehen hat (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).

- 9 -



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



- 9 -

Auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil jedoch nicht stand. Es hat wesentliche Gesichtspunkte bei der rechtlichen Würdigung außer acht gelassen. Diese Rechtsfehler nötigen jedoch nicht zur Zurückverweisung, da der maßgebliche Sachverhalt feststeht und dadurch dem Revisionsgericht eine eigene Beurteilung ermöglicht (BAG Urteil vom 27. September 1957 - 1 AZR 493/55 - AP Nr. 7 zu § 13 KSchG).

a) Das beklagte Land hat den Kläger unstreitig sechs Jahre nacheinander in vier befristeten Arbeitsverträgen ununterbrochen beschäftigt und damit das Bild des sog. Kettenarbeitsvertrages geboten. Bei Kettenarbeitsverträgen kann sich aber die Überprüfung der Wirksamkeit einer Befristung grundsätzlich auf den letzten Vertragsabschluß jedenfalls dann beschränken, wenn dies - wie im Streitfall - dem Feststellungsantrag entspricht und die letzte Befristung unwirksam ist. Auf die teilweise abweichende Ansicht des 7. Senats (vgl. BAG Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - DB 1982, S. 123 u. BAG Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 467/79 - DB 1982, S. 437) kommt es bei der vorliegenden Fallgestaltung nicht an.

b) Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer für das Fehlen eines sachlichen Befristungsgrundes darlegungs- und beweispflichtig. Die Darlegungs- und Beweisführungslast kann sich jedoch im Einzelfall ändern, nämlich dann, wenn das Vorbringen des Arbeitnehmers dem ersten Anschein nach zutreffend ist. Der Arbeitgeber muß dann das dem ersten Anschein nach zutreffende Vorbringen des Arbeitnehmers durch gegenteilige Darlegungen und Gegenbeweise entkräften (BAG 10, 65; BAG Urteil vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Diese Voraussetzungen sind vorliegend gegeben. Die Vertragsgestaltung bietet, wie bereits dargelegt, das Bild des sog. Kettenarbeitsvertrages. Bei dieser Sachlage obliegt es aber dann dem beklagten Land, die sachliche Berechtigung für die jeweiligen Befristungen im einzelnen vorzutragen und nachzuweisen.

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Dieser Nachweis ist dem beklagten Land entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts aber nicht gelungen.

4. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das beklagte Land habe aus Entgegenkommen gegenüber dem auf Stellensuche befindlichen Kläger den letzten Arbeitsvertrag befristet abgeschlossen. Die Befristung sei damit letztlich auf den Wunsch des Klägers zurückzuführen.

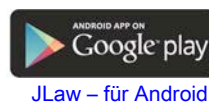
Dem kann jedoch nicht gefolgt werden. Die Suche nach einer anderen beruflichen Position kann eine Befristung grundsätzlich nur dann rechtfertigen, wenn sie auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt und hierbei – was sowohl das beklagte Land als auch das Landesarbeitsgericht verkennt – die Vertragsparität gewahrt ist. Der Arbeitnehmer darf bei Vertragsabschluß nicht in seiner Entscheidungsfreiheit beeinträchtigt sein (BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 141). Davon kann im Streitfall jedoch nicht ausgegangen werden. Der Kläger hat die Befristung des Arbeitsvertrages weder "freiwillig" auf sich genommen noch war dies sein besonderer Wunsch. Der Umstand, daß sich der Kläger anderweitig beworben hatte, reicht zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung nicht aus. Wie sich aus den Aussagen des Zeugen L ergibt, ging es dem Kläger um eine Lebenszeitstelle und er wollte eine unbefristete Einstellung erreichen. Seine Bemühungen sind jedoch – wie das beklagte Land wußte – erfolglos geblieben. Unter diesen Umständen hatte der Kläger daher nur die Wahl, das Angebot auf Abschluß eines weiteren Zeitvertrages anzunehmen oder überhaupt keinen Arbeitsvertrag zu erhalten und damit arbeitslos zu werden. In dem Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages liegt demnach auch kein besonderes Entgegenkommen des beklagten Landes.

5. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat das beklagte Land auch nicht dargetan, daß es an den deutschen Hochschulen üblich sei, Lektoren nur auf begrenzte Zeit zu beschäftigen.

- 11 -



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



a) Die Feststellung einer Üblichkeit im Arbeitsleben setzt die Berücksichtigung der Verhältnisse aller einschlägigen Betriebe oder Verwaltungen, und zwar nicht nur die des beklagten Landes voraus. Ferner ist eine für alle Beteiligten durchschaubare feste Regelung und Handhabung erforderlich, aus der sich ergibt, nach welchen Kriterien mit Lektoren befristete oder unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden (BAG 25, 125). Das beklagte Land hat zwar in diesem Zusammenhang auf die Stellungnahmen der Westdeutschen Rektorenkonferenz vom 15. August 1977 und des Wissenschaftsrates vom 11. November 1977 hingewiesen und im Hinblick auf die Aufgaben der Pädagogischen Hochschulen auf die Notwendigkeit befristeter Verträge aufmerksam gemacht. Anhand einer Aufstellung der meisten Hochschulen von Nordrhein-Westfalen hat das beklagte Land auch dargelegt, daß die Lektoren überwiegend in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden. Eine von der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner getragenen Üblichkeit, mit Lektoren nur befristete Arbeitsverträge abzuschließen, läßt sich daraus allein nicht entnehmen. Nach dem Vortrag des beklagten Landes werden Lektoren sowohl im Beamtenverhältnis als auch in befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Nach welchen einheitlichen Kriterien mit Lektoren befristete oder unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, ist nicht ersichtlich. Es ist aber unzulässig, es einfach dem Zufall oder allein der Beurteilung des Arbeitgebers zu überlassen, welcher Lektor auf Zeit oder auf Dauer beschäftigt wird (BAG 25, 125).

b) Eine Üblichkeit der Befristungen kann das beklagte Land auch nicht aus den zwischen den Parteien im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen §§ 2 bis 4 der Lektorenordnung vom 6. Dezember 1966 oder aus dem Erlaß des Kultusministers vom 20. Februar 1967 herleiten. Denn auch hieraus läßt sich, wie der Senat schon mehrfach entschieden hat, nicht mit eindeutiger Klarheit entnehmen, daß mit Lektoren nur befristete Arbeitsverträge abzuschließen sind. Vielmehr lassen sich daraus unterschiedliche Vorstellungen über eine Vertragsgestaltung mit Lektoren ableiten (BAG 25, 125; BAG Urteile vom 12. März 1981 - 2 AZR 193/79, 2 AZR 1147/78 -, 2 AZR 167/79 -, alle unveröffentlicht).



- 12 -

6. Die mit dem Kläger vereinbarte Befristung der Arbeitsverträge ist auch weder aus haushaltsrechtlichen Erwägungen gerechtfertigt, noch aus Gründen der wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung und der daraus resultierenden Notwendigkeit, für eine rasche Fluktuation der Lehrkräfte zu sorgen.

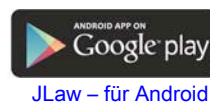
a) Haushaltsrechtliche Erwägungen sind grundsätzlich kein sachlicher Grund für eine Befristung von Arbeitsverträgen. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist seit jeher anerkannt, daß das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes keinen unmittelbaren Einfluß auf das Arbeitsverhältnis hat; es kann nicht unmittelbar in Rechte Dritter und damit in das Arbeitsverhältnis eingreifen (BAG 1, 85 = AP Nr. 1 zu § 3 TOA; BAG 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG; BAG Urteil vom 2. Dezember 1955 - 2 AZR 59/54 - AP Nr. 8 zu § 3 TOA). Aus dem vom beklagten Land in diesem Zusammenhang vorgelegten Stellenplan der Pädagogischen Hochschule Rheinland ergibt sich zunächst auch nur, daß für Lektoren vier Planstellen und acht weitere Stellen unter dem Titel "Übersicht über den Bedarf an beamteten Hilfskräften" ausgewiesen sind. Lediglich aus der den Stellenplan insoweit erläuternden kleingedruckten Ziffer 2, in der es heißt "Aus dem freien Stellengehalt der beamteten Hilfskräfte dürfen nur die Vergütungen für die zeitweilige Wahrnehmung dieser Aufgaben gezahlt werden" kann geschlossen werden, daß es sich hierbei um Stellen handelt, die Personen mit befristeten Arbeitsverträgen vorbehalten sein sollen bzw. um Stellen, die der wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung dienen sollen. Der Stellenplan schafft damit zwar die haushaltsrechtliche Möglichkeit zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge, rechtfertigt für sich allein aber noch nicht eine Befristung. Erforderlich ist, daß die Lektorenstelle auch tatsächlich der Aus- und Weiterbildung dient. Das ist aber vorliegend nicht der Fall.

b) Das beklagte Land hat unter Berufung auf § 2 Abs. 1 des Hochschulgesetzes vorgetragen, die Pädagogische Hochschule habe u.a. die Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und die wissenschaftliche Fort- und Weiterbildung

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zu betreiben. Hieraus folge die Notwendigkeit, möglichst eine ständige Fluktuation auf den Stellen zu erreichen, die für diese Zielsetzung der Fort- und Weiterbildung geeignet und bestimmt seien. In diesem Sinne ist der Kläger jedoch nicht zu seiner Fort- und Weiterbildung eingestellt worden, sondern, wie die Arbeitsverträge ausweisen, als Lektor für das Fach Didaktik der deutschen Sprache. Die Tätigkeit eines Lektors ist nach ihrem Inhalt und Stellung im Hochschulkörper an sich regelmäßig nicht geeignet, weitere Qualifikationen zu vermitteln, die über eine allgemeine mit derartigen Tätigkeiten grundsätzlich verbundene Fort- und Weiterbildung hinausgehen. Im Einzelfall mag es zwar sein, daß die Tätigkeit eines Lektors der weiteren Qualifizierung für eine inner- oder außeruniversitäre Tätigkeit dient (BAG 25, 125). Zur Rechtfertigung einer Befristung reicht die allgemeine Fort- und Weiterbildung, die nahezu mit jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule verbunden ist, aber nicht aus. Es bedarf vielmehr eines speziellen Fort- und Weiterbildungszweckes, weil anderenfalls die Berechtigung der jeweils vereinbarten Dauer, die aus dem sachlichen Grund abzuleiten ist, kaum nachprüfbar und nur unzureichend zu begründen ist (vgl. das am selben Tage verkündete und zur Veröffentlichung vorgesehene Senatsurteil 2 AZR 368/81; BAG Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - DB 1982, S. 123, 124). Der Beginn der Arbeiten des Klägers an seiner Dissertation und der Beginn seiner Tätigkeit als Lektor fielen zeitlich zwar zusammen. Der Kläger hat auch unstreitig im Laufe der Lektortätigkeit seine Promotion, nämlich im Sommer 1976, abgeschlossen. Abgesehen davon, daß die Promotion damit für die Befristung des letzten Arbeitsvertrages für die Zeit vom 1. Januar 1977 bis zum 31. Dezember 1977 keinesfalls eine Rolle gespielt haben kann, sind aber auch die ersten drei Arbeitsverträge nicht, zumindest nicht in erster Linie zum Zwecke der Promotion des Klägers befristet abgeschlossen worden. Das Schwergewicht der Tätigkeit des Klägers lag eindeutig bei seiner Lehrtätigkeit als Lektor im Fach sprecherziehendes und darstellendes Spiel. Wegen dieser Lektoren-Lehrtätigkeit, bei der



- 14 -

es sich um eine Dauertätigkeit handelt, ist der Kläger jeweils befristet eingestellt worden. Das beklagte Land hat jedenfalls nicht schlüssig dargelegt und nachgewiesen, daß die Arbeitsverträge vornehmlich deswegen befristet abgeschlossen worden sind, um einem speziellen Fort- und Weiterbildungszweck Rechnung zu tragen. Die tatsächliche Entwicklung des Arbeitsverhältnisses zeigt auch, daß die mit dem Kläger besetzte Lektorenstelle - mag auch entsprechend der durch den Stellenplan eingeräumten Möglichkeit hierzu die Absicht bestanden haben - gerade nicht zum Zwecke der Fort- und Weiterbildung, insbesondere von Nachwuchskräften, vergeben worden ist. Ein sachlicher Grund für die Befristung lag damit im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses - und zwar nicht nur bezüglich des letzten Arbeitsvertrages - ersichtlich nicht vor (vgl. dazu BAG Urteile vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - und 7 AZR 280/79 - DB 1982, S. 123; ferner das Senatsurteil vom 11. Februar 1982 - 2 AZR 368/81 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

III. Die vom beklagten Land hilfsweise ausgesprochene fristgemäße Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Schriftsatz vom 27. Januar 1978 zum 30. September 1978, mit der sich das Landesarbeitsgericht - von seinem Rechtsstandpunkt aus folgerichtig - nicht beschäftigt hat, ist aus den vom Arbeitsgericht angeführten Gründen unwirksam.

1. Durch die bei den Gerichtsakten befindliche Vollmacht vom 16. Januar 1978 wurde Regierungsrat S bevollmächtigt, im vorliegenden Arbeitsrechtsstreit die Interessen des beklagten Landes zu vertreten. Gegenstand des Rechtsstreits war seinerzeit allein die Frage der Wirksamkeit der mit Dienstvertrag vom 12. Oktober 1976 zum 31. Dezember 1977 vereinbarten Befristung. Aus der Vollmacht ergibt sich somit nicht, daß der Prozeßbevollmächtigte des beklagten Landes zum Ausspruch der mit Schriftsatz vom 27. Januar 1978 erfolgten Kündigung berechtigt gewesen ist (BAG Urteil vom 31. August 1979 - 7 AZR 674/77 - AP Nr. 3 zu § 174 BGB).

- 15 -



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



- 15 -

Auch aus den näheren Umständen ergibt sich nichts anderes. Es ist nicht ersichtlich, daß Regierungsrat S etwa eine mit einem Personalleiter vergleichbare Stellung bekleidet, die ihn in einer auch für Dritte zweifelsfrei erkennbaren Weise zur selbständigen Abgabe von Kündigungs-erklärungen ermächtigt (BAG 24, 273 = AP Nr. 1 zu § 174 BGB; BAG Urteil vom 30. Mai 1978 - 2 AZR 633/76 - AP Nr. 2 zu § 174 BGB). Die Pädagogische Hochschule wird vom Rektor vertreten und dieser im Einzelfall wiederum vom Kanzler. Soweit das beklagte Land in diesem Zusammenhang darauf verweist, es handele sich bei Regierungsrat S um den Justitiar der Pädagogischen Hochschule, der unabhängig von der Bevollmächtigung zur Vornahme von prozessualen Handlungen im Hinblick auf die gegenseitige Vertretungsberechtigung der Dezernenten in der Verwaltung im Einzelfall die Möglichkeit habe, namens und im Auftrage des Rektors Kündigungen auszusprechen, folgt im Gegenteil gerade hieraus, daß der Prozeßbevollmächtigte nicht selbständig zum Ausspruch von Kündigungen befugt ist, da es anderenfalls keines Auftrages im Einzelfall bedürfte. Der Kläger hat somit zu Recht die ihm mit Schriftsatz des Prozeßbevollmächtigten des beklagten Landes vom 27. Januar 1978 ausgesprochene Kündigung gem. § 174 BGB zurückgewiesen. Die Zurückweisung der ihm am 15. Februar 1978 zugegangenen Kündigung ist mit der im Termin am 20. Februar 1978 zu Protokoll gegebenen Erklärung i.S. von § 121, 174 BGB auch unverzüglich erfolgt (BAG Urteil vom 30. Mai 1978 - 2 AZR 633/76 - AP Nr. 2 zu § 174 BGB; Staudinger/Coing, BGB, 11. Aufl., § 121 Rz 3 m.w.N.).

2. Unabhängig davon, ist die Kündigung zudem schon nach dem eigenen Vorbringen des beklagten Landes sozial nicht gerechtfertigt und deshalb unwirksam.

Das beklagte Land hat - ohne die Kündigungsgründe näher zu spezifizieren - die Kündigung damit begründet, der Kläger habe sich vom Fach Deutsch zum Fach Pädagogik hingewendet, wodurch ein geordneter Wissenschaftsbetrieb



- 16 -

nicht mehr aufrecht erhalten werden könne. Das beklagte Land macht damit, nicht wie es meint, betriebsbedingte, sondern allenfalls personen- bzw. verhaltensbedingte Kündigungsgründe geltend. Ein betriebsbedingter Kündigungsgrund ist schon deshalb nicht gegeben, weil das beklagte Land selbst nicht behauptet, daß für einen Lektor im Fach Deutsch kein Bedürfnis mehr besteht und die Tätigkeit des Klägers weggefallen ist. Soweit die Kündigung auf personen- bzw. verhaltensbedingte Gründe gestützt wird, fehlt es an der erforderlichen Substantiierung. Im übrigen hätte es zunächst einer vorherigen Abmahnung bedurft, damit dem Kläger eindringlich vor Augen geführt worden wäre, daß sein Arbeitsplatz in Gefahr gerät, wenn er das Fach Deutsch nicht mehr in der offenbar gewünschten Weise vertritt (BAG Urteil vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung).

IV. Auf die Revision des Klägers war daher aus den dargelegten Gründen unter Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Mai 1979 aufzuheben. Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 91, 97 ZPO.

Hillebrecht - zugleich
für den durch Urlaub an der
Unterschrift verhinderten Dr. Röhsler
Richter Dr. Weller

Dr. Kirchner Brenne



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

