

Aktenzeichen: 2 AZR 932/79

Bundesarbeitsgericht Zweiter Senat Urteil vom 11. Februar 1982
Az. 2 AZR 932/79

I. Arbeitsgericht Duisburg Urteil vom 21. Februar 1979
Az. 3 Ca 1863/78

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf Urteil vom 30. Mai 1979
Az. 5 Sa 549/79

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort: Befristeter Arbeitsvertrag mit einer
Lektorin

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 932/79

5 Sa 549/79 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Februar 1982

Bittner,
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. Röhslers 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 30. Mai 1979 - 5 Sa 549/79 - wird zurückgewiesen.
2. Das beklagte Land trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die am 18. Dezember 1945 in Bourg-en-Bresse (Frankreich) geborene Klägerin ist mit einem Deutschen verheiratet und hat zwei minderjährige Kinder. Nach ihren Angaben hat sie mit ihrer Heirat zusätzlich die deutsche Staatsangehörigkeit erworben.

Nach ihrem Abitur im Jahre 1963 an der Académie de Lyon hat die Klägerin in Lyon, Saarbrücken und Nancy Germanistik und Romanistik studiert und die Licence-ès-lettres für das Fach Deutsch erworben. Im Jahre 1969 erlangte sie die Maîtrise d'Allemand in Straßburg. Von 1968 bis März 1970 erhielt sie eine Ausbildung für audiovisuellen Unterricht am phonetischen Institut der Universität Zagreb, sowie im Juli und August 1970 eine Spezialausbildung für Französisch als Fremdsprache in Grenoble.

Nachdem sie von 1972 bis 1975 als wissenschaftliche Angestellte am Zentralen Fremdspracheninstitut der Ruhr-Universität Bochum beschäftigt war, wurde sie mit Dienstvertrag vom 1. Oktober 1975 vom beklagten Land für die Zeit vom 1. Oktober 1975 bis 30. September 1977 als Lektorin für das Fach Französisch an der Gesamthochschule Duisburg eingestellt. Im Anschluß hieran wurde ein weiterer Dienstvertrag vom 10. Juli 1977 für die Zeit vom 1. Oktober 1977 bis 30. September 1979 abgeschlossen. Die beiden Verträge haben auszugsweise folgenden Wortlaut:

" § 3

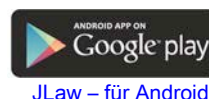
- (1) Für das Dienstverhältnis gelten die §§ 4 - 14, 18 bis 52, 54, 56 bis 64 und 70 des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) in der jeweils geltenden Fassung sowie die §§ 2 bis 4 der Lektorenverordnung vom 6. 12. 1966 - GV.NW.1967 S. 2 entsprechend.
- (2) Hinsichtlich der Arbeitszeit gelten die Bestimmungen für die beamteten Lektoren entsprechend.

§ 4

Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf der in § 1 angegebenen Beschäftigungszeit, ohne daß es einer besonderen Kündigung bedarf. Es kann zu einem früheren Zeitpunkt mit einer Frist von drei Monaten zum Semesterende gekündigt werden; während der ersten sechs Monate der Beschäftigung kann es mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden."



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



- 3 -

Der Klägerin oblag in erster Linie die sprachpraktische Ausbildung der Studenten im Lehramtsstudiengang für Französisch. Ferner war sie mit der Durchführung von Lehrveranstaltungen fachdidaktischer und lehrmethodischer Art sowie mit Übungen und Vorlesungen zur Landeskunde Frankreichs betraut. Sie arbeitete an der Entwicklung von Sprachmaterialien im audiovisuellen Bereich, am Entwurf neuer Curricula und am Aufbau der Fachbibliothek mit. Schließlich betreute sie die französischen Austauschstudenten und wurde bei der Planung der Auslands-
exkursionen nach Frankreich beteiligt.

Das beklagte Land hat der Klägerin mitgeteilt, daß ihre Tätigkeit auf jeden Fall zum 30. September 1979 auslaufe und eine Weiterbeschäftigung nicht erfolge. Zuvor hatte sich der Fachbereich bei der Verwaltung verschiedentlich für eine Festanstellung der Klägerin eingesetzt.

Die Klägerin ist der Ansicht, mangels Vorliegens eines sachlichen Grundes für die Befristung des letzten Arbeitsvertrages sei zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Die von ihr wahrgenommenen Tätigkeiten seien auf Dauer ausgerichtet. Bei einem ständigen Wechsel der Lektoren sei die im Interesse der Studenten erforderliche sprachliche Kontinuität nicht gewährleistet. Auch sonstige sachlich gerechtfertigte Gründe für eine Befristung seien nicht gegeben. Insbesondere rechtfertige auch nicht der Gesichtspunkt der aktuellen Beziehung des Lektors zu den jeweiligen Verhältnissen in seinem Heimatland oder die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine Befristung. Im übrigen sei es auch unzulässig, es ohne feste Regel dem Zufall zu überlassen, wie lange ein Lektor beschäftigt werde. Im Lande Nordrhein-Westfalen gebe es insoweit keine durchschaubare Regelung.

Die Klägerin hat dementsprechend beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. September 1979 hinaus unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und vorge-
tragen, die Lektorenordnung vom 6. Dezember 1966 und der
Runderlaß des Kultusministers vom 20. Februar 1967 lasse



- 4 -

unbefristete Arbeitsverträge mit Lektoren nicht zu und beschränke sogar zeitlich ihre Dauer. Nach einem Erlaßentwurf vom Juni 1977 seien Lektoren-Verträge auf längstens vier Jahre zu befristen. Der Grund für die Befristung liege darin, daß die Tätigkeit eines Lektors zugleich der wissenschaftlichen Weiterbildung diene. In Anwendung des sog. Rotationsprinzips müsse garantiert werden, daß Lektorenstellen ständig mit Nachwuchskräften besetzt werden könnten. Auch bedürfe es zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Tätigkeiten eines Lektors einer aktuellen Beziehung des Lektors zu den jeweiligen Verhältnissen seines Heimatlandes. Deshalb bedürfe es einer ständigen Ablösung nach einer bestimmten Zeit von Jahren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In der Berufungsinstanz hat das beklagte Land ergänzend vorgetragen, daß Arbeitsverträge mit Lektoren in Nordrhein-Westfalen, aber auch in den übrigen Bundesländern, üblicherweise befristet würden. Es werde auch keineswegs dem Zufall überlassen, ob ein Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet abgeschlossen werde. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag werde mit einem Lektor nur ganz ausnahmsweise beim Vorliegen besonderer Umstände (z.B. eine außerordentliche Mangelsituation, die Übertragung atypischer Aufgaben bzw. ein unbeabsichtigtes Übergleiten in ein unbefristetes Dienstverhältnis) abgeschlossen. Für den Lektor sei es bei der Einstellung ohne weiteres ersichtlich, daß ein Dauerarbeitsverhältnis nicht in Betracht komme. Schließlich dürfe nicht übersehen werden, daß Lektoren zwar einerseits Arbeits- und Dienstleistungen für die Hochschule erbringen, andererseits aber auch noch der Weiterbildung bedürfen. Auch die Tätigkeit der Klägerin habe der eigenwissenschaftlichen Weiterbildung gedient. Als sachlich rechtfertigender Grund für eine Befristung sei es daher anzusehen, daß die Stelle für andere Nachwuchswissenschaftler zur Verfügung stehe. Nur so sei der wünschenswerte internationale Austausch von jungen Wissenschaftlern gewährleistet.

Die Klägerin hat erwidert und erneut in Abrede gestellt, daß mit Lektoren üblicherweise nur befristete Arbeitsverträge abgeschlossen würden. Die von ihr in der Vergangenheit wahr-

- 5 -



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



- 5 -

genommenen Aufgaben seien auf Dauer ausgerichtet.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt das Land sein Ziel der Klagabweisung weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen sind zutreffend zu dem Ergebnis gekommen, daß die Klägerin infolge Unwirksamkeit der Befristung in dem mit ihr abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom 10. Juli 1977 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig ist.

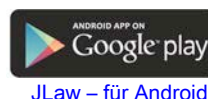
I. Das Landesarbeitsgericht hat sich unter Hinweis auf § 543 Abs. 1 ZPO, § 64 Abs. 2 Satz 1 ArbGG vollinhaltlich den Entscheidungsgründen des arbeitsgerichtlichen Urteils angeschlossen. Nach dem Vortrag des beklagten Landes müsse im Ergebnis davon ausgegangen werden, daß praktisch jeder Lektor ohne Rücksicht auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes nur auf Zeit eingestellt werde. Wenn diese Handhabung zuträfe, wäre sie unzulässig, weil sie dem im Kündigungsschutzgesetz zum Ausdruck gekommenen Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses nicht hinreichend Rechnung trage. Allenfalls sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine begrenzte Ausweisung von Stellen zur ständigen Neubesetzung rechtlich zulässig. Der Weiterbildungsgedanke spiele im Rahmen eines Lektorenverhältnisses eine untergeordnete Rolle. Schwerpunkt der Lektorentätigkeit sei die auf Dauer ausgelegte Ausbildung der Studenten. Ein verständiger und verantwortungsvoller Vertragspartner hätte unter diesen Umständen daher davon abgesehen, mit Lektoren in aller Regel befristete Verträge abzuschließen. Auch die Tätigkeit der Klägerin habe ganz überwiegend der sprachpraktischen Ausbildung der Studenten gedient. Sie habe zudem Aufgaben wahrgenommen, die die eines Dauerbeschäftigten seien. Bei dieser Sachverhaltskonstellation habe jedenfalls kein Grund vorgelegen, nach Auslaufen des ersten

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

- 6 -



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



- 6 -

Vertrages den zweiten Vertrag erneut mit einer Befristung zu versehen. Soweit das beklagte Land vorgetragen habe, die Befristung sei im Hinblick auf die Notwendigkeit des Austausches von Lektoren mit dem Ausland gerechtfertigt, handele es sich um ein vorgeschobenes Argument. In der Anzeige, auf die sich die Klägerin hin beworben habe, stehe davon nichts. Im Gegenteil habe die Klägerin unwidersprochen vorgetragen, daß sie vor ihrer Einstellung bereits lange Jahre in Deutschland gelebt habe und schon vorher an einer deutschen Hochschule tätig gewesen sei. Aufgrund der Tätigkeit der Klägerin komme es auch auf den Gesichtspunkt der Aktualitätsbezogenheit nicht an. Das beklagte Land habe diesen Gesichtspunkt in der Berufungsinstanz auch nicht mehr aufgegriffen. An der Eignung der Klägerin für ihre Tätigkeit bestehe kein Zweifel, zumal selbst der Fachbereich mehrfach eine Übernahme der Klägerin in ein Dauerarbeitsverhältnis gefordert habe. Das beklagte Land, dessen Vorbringen sich in vom Einzelfall losgelösten abstrakten Darlegungen erschöpft, habe es jedenfalls nicht vermocht, seiner bei dieser Sachlage obliegenden Pflicht, die Gründe für die Befristung darzulegen, nachzukommen.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im Ergebnis der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

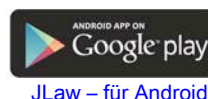
1. Soweit die Revision vorweg unter Hinweis auf die Entscheidung des Senats vom 20. Oktober 1970 - 2 AZR 497/69 - AP Nr. 4 zu § 286 ZPO rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht den gesamten Prozeßstoff, so wie er im Tatbestand des angefochtenen Urteils wiedergegeben ist, seiner Entscheidung zugrunde gelegt, ist diese Rüge jedenfalls nicht begründet. Von einer näheren Begründung wird gemäß § 565 a ZPO abgesehen.

2. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung von Arbeitsverträgen entwickelten Grundsätzen ausgegangen (BAG, Großer Senat vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag;

- 7 -



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



- 7 -

BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 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). Danach ist die im Grundsatz zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn sie als rechtliches Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete Verträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung, die auch hinsichtlich der Vertragsdauer gegeben sein muß, so in sich tragen, daß sie die Kündigungsvorschriften nicht beeinträchtigen (BAG 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, daßes geboten ist, sie vor den generellen Umständen oder Erwägungen zu berücksichtigen (BAG 25, 125 - aa0; BAG vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - aa0; BAG 32, 85 - aa0).

3. Das Vorliegen sachlich rechtfertigender Gründe für die Befristung des mit der Klägerin am 10. Juli 1977 abgeschlossenen Arbeitsvertrages, der nach dem Antrag der Klägerin allein Gegenstand der Überprüfung ist, hat das Landesarbeitsgericht verneint.

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

a) Revisionsrechtlich relevante Rechtsfehler sind dem Berufungsgericht hierbei nicht unterlaufen. Es hat weder den Rechtsbegriff der sachlichen Rechtfertigung selbst verkannt, noch Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt; auch hat es bei der Bewertung keine wesentlichen Umstände übersehen (BAG vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

b) Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Auffassung der Revision auch nicht die Darlegungs- und Beweislast verkannt. Richtig ist zwar, daß nach dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) grundsätzlich der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast dafür hat, daß bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages sachliche Gründe gefehlt haben. 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 gegenteilige Darlegungen und Gegenbeweis zu entkräften hat (BAG, GS vom 12. Oktober 1960, aaO; BAG vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - aaO). Vom Vorliegen dieser Voraussetzungen ist das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen. Denn die Klägerin hat im einzelnen dargelegt, daß sie unstreitig überwiegend mit der sprachpraktischen Ausbildung von Studenten betraut ist, für die der Gesichtspunkt des sog. Aktualitätsbezuges zum Heimatland keine Rolle spielt, ihre Beschäftigung auch nicht der wissenschaftlichen Weiterbildung dient und sie im übrigen mit Daueraufgaben betraut ist, insbesondere mit solchen, die im allgemeinen von Dauerbeschäftigten ausgeübt werden. Aufgrund dieses Vorbringens der Klägerin spricht der erste Anschein für die Annahme, daß es für die Befristung des letzten Arbeitsvertrages an einer sachlichen Berechtigung gefehlt hat. Wenn also das Landesarbeitsgericht bei dieser Sachlage im Ergebnis dem beklagten Land die Darlegungs- und Beweislast zuweist, so ist dies nicht zu beanstanden.



- 9 -

c) Der Senat hat schon wiederholt darauf hingewiesen und entschieden (vgl. die Urteile vom 12. März 1981 - 2 AZR 167/77 - 2 AZR 193/79 - und 2 AZR 1147/78 -, alle unveröffentlicht), daß sich das beklagte Land bezüglich der Üblichkeit von Befristungen bei Arbeitsverträgen mit Lektoren nicht auf die Lektorenordnung vom 6. Dezember 1966 (GV NW 1967 S. 2) und auf den ergänzenden Erlaß vom 20. Februar 1967 berufen kann, da diese Vorschriften keine unmittelbare Anwendung finden. Daran ist festzuhalten. Die Klägerin ist keine Beamtin, deren Rechtsbeziehungen einseitig durch Verordnungen oder Erlasse bestimmt werden können. Die Anwendung der die Beschäftigungsdauer der Lektoren regelnden Bestimmungen sind auch nicht einzelvertraglich vereinbart worden. Die im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Vorschriften geben dafür nichts her, auch nichts dafür, daß mit Lektoren nur befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden (vgl. BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

d) 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 (BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Das beklagte Land hat in diesem Zusammenhang unbestritten vorgetragen, daß 84 % aller im Land beschäftigten ausländischen Lektoren in einem befristeten Arbeitsverhältnis und 16 % in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig sind. Daraus läßt sich nur für das Land entnehmen, daß ausländische Lektoren zwar überwiegend in befristeten Arbeitsverhältnissen, teilweise aber auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden. Von der Revision wird dies sogar ausdrücklich eingeräumt, obwohl sie an anderer Stelle ausführt, daß für unbefristete Lektorenverträge grundsätzlich nur deutsche Staatsangehörige und dann auch nur in einem Beamtenverhältnis in Betracht kommen. Nach welchen einheitlichen Kriterien mit ausländischen Lektoren befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden, ist daraus jedenfalls nicht ersichtlich. Soweit das Land hierzu vorgetragen hat, nur ausnahmsweise, wenn besondere Umstände vorliegen, wie etwa eine außerordentliche

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](#)

Mangelsituation, die Übertragung atypischer Aufgaben oder das unbeabsichtigte Übergleiten in ein unbefristetes Dienstverhältnis, würde ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einem ausländischen Lektor abgeschlossen werden, reicht dieser Vortrag nicht aus. Eine solche Handhabung ist zu allgemein und nicht geeignet, den von der Rechtsprechung aufgestellten Anforderungen zu genügen (BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Es ist unzulässig, es ohne eine für die Beteiligten durchschaubare feste Regel einfach dem Zufall oder allein der Beurteilung des Arbeitgebers zu überlassen, welcher Lektor auf Zeit und welcher auf Dauer beschäftigt wird oder gar jeden Lektor nur auf Zeit zu beschäftigen (BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Bezüglich des letzten Gesichtspunktes hat das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hingewiesen, daß eine solche Handhabung in besonderem Maße dem kündigungsschutzrechtlichen Bestandsschutzgedanken widerspricht.

e) Eine solche Übung, selbst wenn sie bestünde, wäre zudem nicht von der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner gedeckt. Auf diesen Gesichtspunkt hat auch das Landesarbeitsgericht hingewiesen und deutlich gemacht, die Klägerin habe überwiegend eine auf Dauer ausgerichtete und nicht der eigenen Weiterbildung dienende Tätigkeit ausgeübt. Soweit die Revision meint, daß es darauf, ob die wahrgenommenen Aufgaben ständig anfallen, nicht ankomme, beruft sie sich zu Unrecht auf die Entscheidung des Vierten Senats vom 2. August 1978 - 4 AZR 58/77 - (BAG 31, 40 = AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Nur dann kommt es darauf nicht an, wenn die Tätigkeit vorrangig der wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung dient, etwa dem Ziel der Promotion. Das ist aber nicht der Fall. Die Klägerin ist unstreitig nicht zum Zwecke ihrer Weiterbildung (Promotion) eingestellt worden. Daueraufgaben können sehrwohl ein gegen eine Befristung sprechender Gesichtspunkt sein (vgl. das unveröffentlichte Urteil des Senats vom 28. Februar 1974 - 2 AZR 93/73 -). Durch die zweimalige Befristung und die Beschäftigung mit Daueraufgaben hat das Arbeitsverhältnis auch ein gewisses Dauerelement erhalten.



Bei der Klägerin konnte dadurch der Eindruck entstehen, daß sie auch über den vorgesehenen Zeitpunkt hinaus weiterbeschäftigt werden würde, zumal sich der Fachbereich bei der Verwaltung unstreitig verschiedentlich für ihre Festanstellung eingesetzt hat und die von ihr besetzte konkrete Stelle unstreitig auch nicht dem internationalen Austausch von Wissenschaftlern dient (BAG vom 19. August 1981 - 7 AZR 280/79 - DB 1982, 123 [auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen]). Auch auf das sog. Rotationsprinzip und die Notwendigkeit eines aktualitätsbezogenen Unterrichts beruft sich das beklagte Land nicht mehr. Die Vorinstanzen haben diese Gesichtspunkte im Streitfall mit Recht auch nicht als Rechtfertigung für die Befristung des Arbeitsvertrages gelten lassen.

4. Die Tätigkeit eines Lektors ist ihrem Inhalt und ihrer Stellung im Hochschullehrkörper nach an sich 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 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Zur Rechtfertigung einer Befristung reicht aber die allgemeine Fort- und Weiterbildung, die nahezu mit jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule verbunden ist, nicht aus. Das Arbeitsverhältnis muß vorrangig deswegen befristet abgeschlossen worden sein, um einem speziellen Fort- und Weiterbildungszweck Rechnung zu tragen. Eine Beschränkung auf einen speziellen Fort- und Weiterbildungszweck ist auch schon deswegen geboten, weil bei der allgemeinen Fort- und Weiterbildung die Berechtigung der jeweils vereinbarten Dauer, die aus dem sachlichen Grund abzuleiten ist, kaum nachprüfbar und nur unzureichend zu begründen ist (BAG vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - DB 1982, 123, 124); nur eine genaue Prognose macht insoweit die Befristung zulässig (Jobs/Bader, DB 1981, Beil. Nr. 21 S. 3 und 6; Plander/Schmidt, AuR 1979, 321, 331 f.).



- 12 -

a) Vorliegend fehlt es an einer schlüssigen Darlegung des beklagten Landes darüber, daß die Klägerin nur im Hinblick auf eine besondere Fort- und Weiterbildung oder im Interesse nachfolgender Nachwuchskräfte nur befristet eingestellt worden ist. Das Vorbringen des beklagten Landes erschöpft sich in allgemeinen Darlegungen; es hat insbesondere nicht dargelegt, die mit der Klägerin besetzte Lektorenstelle diene dem internationalen Austausch von Wissenschaftlern (z.B. durch Vorlage konkreter Vereinbarungen oder Darlegung von Rahmenbedingungen usw.). Die mit der Klägerin besetzte Lektorenstelle ist nicht zum Zwecke der Fort- und Weiterbildung, insbesondere von Nachwuchskräften, vergeben worden. Es mag sein, daß der Hinweis in der Stellenanzeige, aufgrund derer sich die Klägerin beworben hat, wonach vom deutschen Akademischen Austauschdienst empfohlene Bewerber bevorzugt werden, ein gewisses Indiz für die Absicht abgibt, das Rotationsprinzip zur Anwendung zu bringen. Die tatsächliche Entwicklung des Arbeitsverhältnisses widerlegt jedoch diese Absicht. Jedenfalls bei Abschluß des zweiten Vertrages, der allein der Beurteilung unterliegt, war eindeutig erkennbar, daß insoweit ein sachlicher Befristungsgrund nicht gegeben war.

b) Der Klägerin oblag ganz überwiegend die sprachpraktische Ausbildung der Studenten im Lehramtsstudiengang Französisch. Sie war ferner mit der Durchführung fachdidaktischer und lehrmethodischer Lehrveranstaltungen sowie Übungen und Vorlesungen zur Landeskunde betraut. Daneben hat sie Tätigkeiten ausgeübt, die üblicherweise von einem Dauerbeschäftigten wahrgenommen werden. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lag das Schwergewicht der Tätigkeit der Klägerin eindeutig nicht auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung und Weiterbildung; die wissenschaftliche Weiterbildung und Forschung spielte nur eine untergeordnete Rolle. Im Rahmen ihrer eigentlichen Lektorentätigkeit erfolgte zwar - gleichsam als Nebenprodukt - auch eine gewisse allgemeine Fort- und Weiterbildung; dies ist aber unschädlich. Die Klägerin ist ersichtlich nicht in Anwendung des Rotationsprinzips zum Zwecke ihrer Fort- und

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

- 13 -



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



- 13 -

Weiterbildung, etwa wegen ihrer Promotion eingestellt worden. Es ist auch nicht ersichtlich, daß die Klägerin im Interesse eines internationalen Austausches von Wissenschaftlern nur befristet eingestellt worden ist. Ein sachlicher Grund für die Befristung lag demnach im Zeitpunkt des Abschlusses des zweiten Vertrages nicht vor (vgl. dazu BAG vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 und 7 AZR 280/79 - DB 1982, 123, jeweils zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

c) Soweit die Revision aus der begrenzten Ausweisung von Stellen, nämlich nur einer Lektorenstelle für das Fach Französisch, folgert, daß sich daraus zwangsläufig die Notwendigkeit zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge ergebe, weil nur so dem Rotationsprinzip Rechnung getragen werden könne und dies die Klägerin habe auch erkennen können, ist diese Argumentation rechtlich nicht haltbar. Auch soweit die Revision aus der geringen Lehrverpflichtung des Lektors von zehn bzw. zwölf Semesterwochenstunden folgern will, dies sei nur geschehen, um dem Lektor die wissenschaftliche Weiterbildung zu ermöglichen, kann dem nicht gefolgt werden. Die Lektorenordnung, auf die sich die Revision insoweit bezieht, gibt dafür nichts her.

III. Die Revision des beklagten Landes war daher aus allen diesen Gründen mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Hillebrecht Dr. Röhsler Dr. Weller
 Dr. Kirchner Brenne



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

