

Aktenzeichen: 7 AZR 236/98
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 1. Dezember 1999
- 7 AZR 236/98 -

I. Arbeitsgericht
Bochum

Urteil vom 19. September 1996
- 3 Ca 203/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 23. September 1997
- 5 Sa 2467/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit einem deutschen Lektor; Klagefrist; Annex;
Funktionswidrige Verwendung einer gesetzlichen Befristungsmöglichkeit

Gesetz:

HRG § 57 b Abs. 3 (aF); BeschFG § 1 Abs. 5; EG-Vertrag Art. 48 Abs. 2
(jetzt: Art. 39 Abs. 2)

Leitsätze:

1. Die Frist des § 1 Abs. 5 S 1 BeschFG wurde durch eine bereits vor dem 1. Oktober 1996 erhobene und hernach fortgeführte, auf die Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses über das Fristende hinaus gerichtete Klage gewahrt.

2. Ein unselbständiger Annex zu einem vorherigen befristeten Arbeitsvertrag liegt vor, wenn der Anschlußvertrag lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des im früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunkts betrifft, diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragszeit an später eintretende, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht (ständige Rechtsprechung des Senats).

3. § 57 Abs. 3 HRG (aF) vermochte eine dem Sinn und Zweck der Vorschrift offenkundig widersprechende Befristung nicht zu rechtfertigen. Eine objektiv funktionswidrige Verwendung dieser gesetzlichen Befristungsmöglichkeit lag insbesondere dann vor, wenn der Fremdsprachenlektor bei Vertragsschluß schon lange Zeit in Deutschland lebte.



BUNDEsarBEITSGERICHT



7 AZR 236/98
5 Sa 2467/96
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Dezember 1999

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

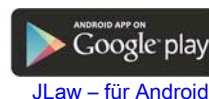
Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. Dezember 1999 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan und den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Wolf für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. September 1997 - 5 Sa 2467/96 - wird auf Kosten des beklagten Landes zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der 1948 in Ägypten geborene Kläger studierte bis 1970 an der Universität Ain-Schams in Kairo Germanistik, Arabistik, Anglistik, Sprach-, Literatur- und Übersetzungswissenschaft. Nach Staatsexamen und Wehrdienst war er von Mai 1972 bis September 1976 als wissenschaftlicher Assistent und Sprachlehrer in Kairo tätig. Seit 1976 lebt der Kläger in Deutschland. Nach einer fünfjährigen Beschäftigung als akademischer Rat und Lektor für Arabisch sowie einer halbjährigen Tätigkeit als Gastdozent an der Freien Universität Berlin war er von April 1982 bis Oktober 1985 als Übersetzer, Dolmetscher, Lehrbeauftragter und freier Mitarbeiter in Bielefeld, Berlin und Köln tätig. Von November 1985 bis Juli 1990 war er Lektor für Arabisch an der Universität Bayreuth. Ab November 1990 war er dort Lehrbeauftragter für Ägyptisch - Arabisch. Im Oktober 1988 erwarb er die deutsche Staatsbürgerschaft.

Mit Vertrag vom 8. November 1991 wurde der Kläger vom beklagten Land „für die Zeit vom 15.11.1991 bis 14.11.1995 an der Ruhr-Universität Bochum als Angestellter (Lehrkraft für besondere Aufgaben im Sinne von § 55 WissHG) eingestellt.“ Weiter heißt es in § 1 des Arbeitsvertrags:

„Herr F übernimmt die Aufgaben eines Lektors für Arabisch. Die Befristung des Arbeitsvertrages erfolgt nach § 57 b Abs. 3 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen vom 14.06.1985.

☒ zur Sicherstellung aktueller Bezüge zur sprachlichen Situation des Heimatlandes entsprechend der Üblichkeit an den wissenschaftlichen Hochschulen.“

Nach § 2 des Vertrags erfolgte die Beschäftigung als vollbeschäftigter Angestellter mit einer Lehrverpflichtung von 16 Wochenstunden. Laut § 3 des Vertrags bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen und Bestimmungen sowie dem „Runderlaß des Ministers für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 15. April 1985 - Az.: I B 4-3201 - Betr. Beschäftigung und Vergütung von Lehrkräften



für besondere Aufgaben im Angestelltenverhältnis in der Stellung von Studienräten im Hochschuldienst“. Gemeint waren freilich nach dem beiderseitigen Vorbringen die Richtlinien für die Beschäftigung und Vergütung von Lektoren an den wissenschaftlichen Hochschulen des Landes in der Bekanntmachung des Ministers für Wissenschaft und Forschung vom 15. April 1985 - I B 4-3811. Unter deren Nr. 4. „Einstellungsvoraussetzungen“ ist ua. folgendes vorgesehen:

- „4.3 Lektoren, die sich bis zum Zeitpunkt der beabsichtigten Einstellung überwiegend nicht im Herkunftsland aufgehalten haben, können nicht beschäftigt werden. Dies gilt ebenso, wenn sie sich länger als ein Jahr vor der beabsichtigten Einstellung nicht im Herkunftsland aufgehalten haben; Kurzaufenthalte können dabei nicht berücksichtigt werden.
- 4.4 Als Lektor darf nicht eingestellt werden, wer auf Dauer den Mittelpunkt seiner Lebensbeziehungen im Geltungsbereich des Grundgesetzes begründet hat oder zu begründen beabsichtigt.“

Am 7. August 1995 vereinbarten die Parteien in einem „Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 8. November 1991“ folgendes:

„§ 1

Das Arbeitsverhältnis wird über den 14.11.1995 hinaus bis zum 30.09.1996 nach § 57 b Abs. 3 HRG verlängert.

§ 2

Im übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitsvertrages vom 8. November 1991.“

Mit seiner am 25. Januar 1996 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, § 57 b Abs. 3 HRG in der bis zum 24. August 1998 geltenden Fassung rechtfertige die Befristung nicht. Nachdem der EuGH die Unanwendbarkeit des § 57 b Abs. 3 HRG aF auf die Angehörigen der übrigen EU-Länder festgestellt habe, dürfe das beklagte Land auch ihm als Deutschen gegenüber die gemeinschaftswidrige Vorschrift nicht mehr anwenden.

Der Kläger hat beantragt,



1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht kraft Befristung mit Ablauf des 30. September 1996 geendet hat,
2. das beklagte Land zu verurteilen, ihn über den 30. September 1996 hinaus als Lektor an der Ruhr-Universität Bochum zu sonst unveränderten Arbeitsbedingungen vorläufig bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Rechtsstreits weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Es ist der Auffassung gewesen, daß die Befristung nach § 57 b Abs. 3 HRG aF gerechtfertigt sei. Diese Bestimmung sei auf deutsche Staatsangehörige weiter anwendbar geblieben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt das beklagte Land weiterhin die Klagabweisung. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des beklagten Landes ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage im Ergebnis zu Recht entsprochen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch die vereinbarte Befristung nicht wirksam zum 30. September 1996 beendet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es habe sich bei dem „Nachtrag“ vom 7. August 1995 nur um einen Annex zum Arbeitsvertrag vom 8. November 1991 gehandelt, und dementsprechend nicht den Vertrag vom 7. August 1995, sondern den vom 8. November 1991 der Befristungskontrolle unterworfen. Dem kann nicht gefolgt werden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Etwas anderes gilt grundsätzlich nur, wenn die Parteien bei Abschluß des letzten Vertrags einen entsprechenden Vorbehalt vereinbart



haben oder wenn es sich bei dem letzten Vertrag um einen unselbständigen Annex zum vorherigen Vertrag gehandelt hat, mit dem das bisherige befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich seines Endzeitpunktes modifiziert werden sollte (*BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 1 und 2 der Gründe, mwN*). Zur Annahme eines entsprechenden Parteiwillens reicht es nicht aus, daß der letzte und der vorletzte Vertrag in den Vertragsbedingungen übereinstimmen und auch die zu erfüllende Arbeitsaufgabe die gleiche bleibt (*BAG 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP BGB § 620 Hochschule Nr. 4 = EzA § 620 BGB Nr. 89, zu II 3 der Gründe*). Es müssen vielmehr besondere Umstände hinzukommen. Diese liegen vor, wenn der Anschlußvertrag lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des im früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunkts betrifft, diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragszeit an später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsabschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht. Alles in allem darf es den Parteien nur darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrags mit dem Sachgrund der Befristung in Einklang zu bringen (*BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 2 der Gründe; BAG 10. Februar 1999 - 7 AZR 709/97 - nv, zu I 2 der Gründe*).

Hiernach war der Vertrag vom 7. August 1995 nicht lediglich ein unselbständiger Annex. Zum einen kann eine Änderung des Fristendes um 10 ½ Monate nicht mehr als verhältnismäßig geringe Korrektur des Endzeitpunktes eines vierjährigen Arbeitsverhältnisses erachtet werden. Zum anderen ist nicht ersichtlich, inwiefern sich die Änderung am Sachgrund der Befristung orientiert und allein in der Anpassung der Vertragszeit an nicht vorhersehbare Umstände bestanden haben soll. Auch der Umstand, daß die Parteien den Vertrag vom 7. August 1995 als „Nachtrag zum Arbeitsvertrag“ bezeichnet haben, rechtfertigt nicht die Annahme, es sei den Parteien nur darum gegangen, die Laufzeit des alten Vertrags mit dem Sachgrund für die Befristung in Einklang zu bringen.

II. Die im Vertrag vom 7. August 1995 vereinbarte Befristung zum 30. September 1996 gilt nicht etwa nach § 7 KSchG in Verbindung mit § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG als von Anfang an rechtswirksam. Der Kläger hat zwar nicht innerhalb von drei Wochen ab dem Inkrafttreten des § 1 Abs. 5 BeschFG in der Fassung vom 25. September 1996, also in der Zeit vom 1. Oktober 1996 bis 21. Oktober 1996 Klage nach § 1 Abs. 5



Satz 1 BeschFG erhoben. Ausgehend von Sinn und Zweck dieser Frist und der an ihre Versäumung anknüpfenden Fiktionswirkung wurde die Frist aber durch die bereits vor Inkrafttreten des § 1 Abs. 5 BeschFG erhobene und hernach fortgeführte, auf die Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses über das Fristende hinaus gerichtete Klage gewahrt.

III. 1. Die vereinbarte Befristung bedurfte, da dem Kläger der ihm ohne die Befristung zustehende Kündigungsschutz nach § 1 Abs. 1, § 23 Abs. 1 KSchG vorenthalten wurde, nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*seit dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 16*) zu ihrer Rechtfertigung eines sachlichen Grundes. Zu Unrecht beruft sich das beklagte Land zur Begründung der Befristung auf § 57 b Abs. 3 HRG aF. Dieser sah vor, daß ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einer fremdsprachlichen Lehrkraft für besondere Aufgaben rechtfertigt, auch vorliegt, wenn die Beschäftigung überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgt (Lektor).

2. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts konnte die Anwendbarkeit des § 57 b Abs. 3 HRG aF dahingestellt bleiben. Denn jedenfalls verstoße die Praxis des beklagten Landes, sich gegenüber den Lektoren, die nicht von Art. 48 Abs. 2 EG-Vertrag (jetzt: Art. 39 Abs. 2 EG-Vertrag) erfaßt werden, weiterhin auf den Befristungsgrund des § 57 b Abs. 3 HRG aF zu berufen, gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Mit dieser Begründung kann der Klage nicht entsprochen werden. Es fehlt bereits an jeglichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dazu, wann und in welcher Weise an welcher Universität eine unterschiedliche Behandlung von aus dem EU-Ausland stammenden Fremdsprachenlektoren einerseits und solchen aus anderen Staaten sowie aus Deutschland andererseits erfolgt sein soll.

Aber auch wenn man davon ausgeht, das beklagte Land hätte sich von einem bestimmten Zeitpunkt an auf die mit Fremdsprachenlektoren aus anderen EU-Staaten vereinbarten Befristungen nicht mehr berufen, während es dies gegenüber dem deutschen Kläger weiterhin tut, so liegt allein darin kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Ungeachtet der Frage, ob der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beim Streit über die Wirksamkeit von Befristungen überhaupt Anwendung finden kann, gibt es nämlich für die unterschiedliche Behandlung



einen sachlichen Grund. Wenn das beklagte Land die Rechtsprechung des EuGH (*Urteil vom 20. Oktober 1993 - Rs. C-272/92 - Spotti - AP Art. 48 EWG-Vertrag Nr. 17*) und die sich daran anschließende ständige Rechtsprechung des Senats (*zuletzt Urteil vom 25. Februar 1998 - 7 AZR 31/97 - AP HRG § 57 b Nr. 15 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 14, mwN*) respektiert, nach welcher Art. 48 Abs. 2 EG-Vertrag (jetzt: Art. 39 Abs. 2 EG-Vertrag) der Anwendung des § 57 b Abs. 3 HRG aF auf befristete Arbeitsverträge von Fremdsprachenlektoren aus den übrigen EU-Ländern entgegensteht, so bedeutet dies nicht, daß es gegenüber dem Kläger aus Gründen der Gleichbehandlung eine wirksame Befristung nicht mehr geltend machen dürfte. Vielmehr rechtfertigen unterschiedliche Rechtspositionen eine unterschiedliche Behandlung.

3. Im Streitfall kommt es jedoch nicht auf die Frage an, ob § 57 b Abs. 3 HRG aF weiterhin auf Lektorenverträge, die vor dem Inkrafttreten des Vierten Gesetzes zur Änderung des HRG mit Angehörigen von Drittstaaten und mit Deutschen geschlossen wurden, anwendbar war. Dem beklagten Land ist es verwehrt, sich auf § 57 b Abs. 3 HRG aF zu berufen, weil es die Bestimmung objektiv funktionswidrig eingesetzt hat.

Der vom Gesetzgeber mit § 57 b Abs. 3 HRG aF verfolgte und gemessen an Art. 5 Abs. 3 GG legitime Sinn und Zweck bestand darin, einen aktualitätsbezogenen Fremdsprachenunterricht an Hochschulen zu sichern (*vgl. BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - AP HRG § 57 a Nr. 2, zu C II 2 f der Gründe*). Um dieses Ziel zu erreichen erachtete der Gesetzgeber die Befristung der Arbeitsverhältnisse mit Lektoren als geeignetes und erforderliches Mittel. Dies beruhte auf der Annahme, es bestehe typischerweise die Gefahr, daß Lektoren, die in der Regel Unterricht in ihrer Muttersprache erteilen, nach einem längeren Aufenthalt in Deutschland den Aktualitätsbezug zu ihrer Sprache verlieren.

Diesem Gesetzeszweck des § 57 b Abs. 3 HRG aF konnte die im Streitfall vereinbarte Befristung offensichtlich nicht dienen. Der Kläger lebte nämlich beim Abschluß des ersten Lektorenvertrags mit dem beklagten Land bereits 15 Jahre und beim Abschluß des Vertrags vom 7. August 1995 sogar 19 Jahre in Deutschland und war hier, wie sein Lebenslauf zeigt, voll integriert. Nach den eigenen Richtlinien des beklagten Landes vom 15. April 1985 können Lektoren, die sich bis zum Zeitpunkt der beabsichtigten Einstellung überwiegend nicht im Herkunftsland aufgehalten haben, nicht beschäftigt werden. Gleiches gilt für Lektoren, die auf Dauer den Mittelpunkt ihrer Lebensbeziehungen in Deutschland begründet haben. Eben dies traf aber beim Kläger zu. Wenn daher das beklagte Land mit ihm unter diesen Umständen gleichwohl eine



Befristung des Arbeitsverhältnisses nach § 57 b Abs. 3 HRG aF vereinbarte, so lag hierin ein objektiver Mißbrauch der gesetzlichen Regelung. Diese vermochte eine dem Sinn und Zweck der Vorschrift offenkundig widersprechende Befristung nicht zu rechtfertigen (*ebenso bereits BAG 25. Februar 1998 - 7 AZR 31/97 - AP HRG § 57 b Nr. 15 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 14, zu B I 1 c und II 1 der Gründe; BAG 26. Januar 1999 - 3 AZR 381/97 - ZTR 1999, 361 f. zu B II 2 c bb der Gründe*).

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Steckhan

Linsenmaier

Bea

Wolf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)