

Aktenzeichen: 7 AZR 329/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 11. Dezember 1985
- 7 AZR 329/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 7. September 1983
Bonn - 4 Ca 1379/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 23. März 1984
Köln - 6 Sa 1272/83 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung zur wissenschaftl. Weiterbildung an Hochschule

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Hochschulrahmengesetz
§ 2 Abs. 3

Leitsätze:

1. Die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Lektor an einer Universität ist sachlich gerechtfertigt, wenn mit der Begründung des Arbeitsverhältnisses der Zweck verfolgt wird, dem Lektor die Promotion zu ermöglichen, und die Dauer der Befristung sich an der zur Anfertigung der Dissertation voraussichtlich benötigten Zeit orientiert.

Daß der Lektor zur Arbeit an seiner Dissertation in zeitlich oder prozentual bestimmtem Umfang von der Dienstleistung freigestellt wird, ist unerheblich. Ebenso wenig kommt es darauf an, ob die von dem Lektor wahrzunehmenden Dienstaufgaben zugleich auch für sein Promotionsvorhaben förderlich sind und er aus ihnen unmittelbaren Nutzen für die Bearbeitung seines Dissertationsthemas ziehen kann.

2. Wollen die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis noch für eine bestimmte Zeit fortsetzen und schließen sie deshalb vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab, so bringen sie damit jedenfalls regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Daher kommt es für die Frage, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses mangels eines die Befristung sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeits-

7 AZR 329/84

6 Sa 1272/83 Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Dezember 1985

Urteil

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Imdahl und Dr. Gentz für Recht erkannt:



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



Auf die Revision des beklagten Landes wird
das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom
23. März 1984 - 6 Sa 1272/83 - aufgehoben.

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das
Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 7. September
1983 - 4 Ca 1379/83 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis des
Klägers als Lektor für Französisch an der Universität B des
beklagten Landes wirksam befristet worden ist,

Der 1949 in Paris geborene Kläger ist französischer Staats-
angehöriger. Er studierte von 1968 bis 1971 an der Universität
Paris Germanistik und schloß sein Studium mit einer Maîtrise
(Magisterarbeit) im Fach Germanistik ab. Seit 1972 arbeitete er
in Deutschland als Französischlehrer und Übersetzer. Seit dem
Wintersemester 1977/78 schrieb er an einer germanistischen Dok-
torarbeit über Franz Kafka bei Prof. Dr. O am Germani-
stischen Seminar der Universität B und war daneben als Fran-
zösischlehrer an der Volkshochschule und als Übersetzer tätig.

Unter Vermittlung des Office National des Universités et
Ecoles Françaises bewarb sich der Kläger im Jahre 1979 bei der
Universität B um die Stelle eines Lektors für Französisch. In
dem dazu von ihm ausgefüllten Fragebogen hatte er angegeben, daß
er bei Prof. Dr. O promovierte. Auf diesen berief er sich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

als Referenz und bat ihn um ein Gutachten zu seiner Bewerbung.
Prof. Dr. O gab hierauf folgende gutachterliche Stellungnahme ab:

"Herr François G gehört seit ungefähr einem Jahr zum Kreis meiner Doktoranden; er schreibt an einer Dissertation über Franz Kafka; die Disposition der Arbeit ist bereits gründlich diskutiert worden, Teile der Arbeit liegen fertig vor... Herr G ist weit überdurchschnittlich intelligent und offenbar sehr sprachbegabt. ... Es scheint, als sei er dem schwierigen Werk Kafkas intellektuell und interpretatorisch (also auch methodisch) durchaus gewachsen. ... Ich rechne damit, daß Herr G im Laufe der beiden nächsten Jahre eine gute oder sogar sehr gute Doktorarbeit vorlegen wird. Ich glaube, daß Herr G als akademischer Lehrer vorzüglich geeignet ist."

Daraufhin wurde der Kläger vom beklagten Land mit Dienstvertrag vom 10. September 1979 für die Zeit vom 1. Oktober 1979 bis zum 30. September 1981 als Lektor für Französisch an der Universität B unter Vereinbarung einer Vergütung nach VergGr. II a BAT eingestellt. Der Kläger hatte die 40-Stunden-Woche einzuhalten und innerhalb dieser Arbeitszeit ein Lehrdeputat von zwölf Semesterwochenstunden zu erbringen.

Nachdem das Rektorat der Universität dem Kläger am 16. Juli 1981 mitgeteilt hatte, das Dienstverhältnis werde vereinbarungsgemäß Ende September 1981 enden, fand auf Vermittlung von Prof. Dr. H am 27. August 1981 eine Unterredung statt, über die folgender von der Universität formulierter und vom Kläger mitunterzeichneter Vermerk erstellt wurde:



"Das Lektorenverhältnis mit Herrn François G soll für die Dauer von zwei Jahren fortgesetzt werden. Hierfür spricht, daß Herrn G weiterhin Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung gegeben wird. Herr G bearbeitet eine Dissertation aus dem Bereich der Germanistik, mit deren Abschluß nach Auskunft des zuständigen Fachvertreters innerhalb der nächsten zwei Jahre zu rechnen ist. Der erfolgreiche Abschluß der Promotion ermöglicht Herrn G eine weitere berufliche Qualifikation.

Die Fortsetzung der Lektorentätigkeit bis zum 30.9.1983 - wirtschaftliche und ideelle Grundlage für die Fortführung des Promotionsvorhabens - liegt somit in erster Linie im Interesse des Herrn G ."

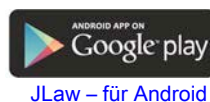
Durch Schreiben des Rektors vom 28. August 1981 wurde dem Kläger mitgeteilt, daß unter Bezugnahme auf die Besprechung vom 27. August 1981 das Dienstverhältnis "über den 30. September 1981 hinaus l e t z t m a l i g bis zum 30. September 1983" unter den bisherigen Bedingungen fortgeführt werde. Gleichzeitig wies die Universität den Kläger darauf hin, daß eine weitere Beschäftigung über den 30. September 1983 hinaus nicht in Betracht komme.

Mit seiner am 24. Juni 1983 eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Er ist der Ansicht, ein sachlicher Grund für die Befristungen habe nicht vorgelegen, weil er als vollzeitbeschäftigter Lektor eingesetzt worden sei und diese Tätigkeit nur als wirtschaftliche Grundlage für die in seiner Freizeit bearbeitete Dissertation gedient habe.

Der Kläger hat beantragt,



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



1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht kraft Befristung mit Ablauf des 30. September 1983 endet,
2. das beklagte Land zu verurteilen, ihn über den 30. September 1983 hinaus als Lektor für das Fach Französisch in Vergütungsgruppe II a BAT an der R Universität in B weiter zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei rechtlich nicht zu beanstanden, und hierzu im wesentlichen ausgeführt, bei der Einstellung des Klägers habe es sich um ein Entgegenkommen der Universität gehandelt, um dem Kläger die Möglichkeit zur Weiterqualifikation durch eine Promotion zu geben. Ohne die ausdrücklichen Bitten des Doktorvaters des Klägers wäre einer der besser qualifizierten Bewerber dem Kläger vorgezogen worden; schon vor seiner Einstellung sei ihm beim Vorstellungsgespräch gesagt worden, daß sich die Einstellung nur über zwei, maximal über vier Jahre erstrecken könne. Absicht der Hochschule sei es gewesen, dem Kläger durch die materielle Absicherung einer Vollzeitbeschäftigung im für die Weiterbildung besonders günstigen Arbeitsfeld Hochschule die Möglichkeit zur Weiterqualifikation - auch durch den ständigen Kontakt mit Hochschullehrern - zu eröffnen. Dem sei auch durch die Begrenzung des Lehrdeputats auf zwölf Semesterwochenstunden Rechnung getragen worden. Überdies habe die vorlesungsfreie Zeit dem Kläger hinlänglich Möglichkeiten eröffnet, sich dem Fortgang seiner wissenschaftlichen Arbeit zu widmen. Anlaß für die Einstellung des Klägers seien mithin die beabsichtigte Promotion und insbesondere das Dissertationsthema gewesen.



Der Kläger hat im wesentlichen erwidert, es sei nie die Rede davon gewesen, daß er nur angestellt werde, um ihm die Möglichkeit der Promotion zu eröffnen. Sein Promotionsvorhaben habe er bei seiner Bewerbung nur erwähnt, um seine wissenschaftlichen Interessen zu dokumentieren und dadurch seine Ausgangsposition gegenüber Mitbewerbern zu verbessern. Er habe zwar seinen Doktorvater um ein Gutachten über ihn gebeten; er habe jedoch nicht gewußt, daß Prof. Dr. O sich in der geschehenen Weise für ihn einsetzen würde. Er habe das für Lektoren übliche Lehrdeputat von zwölf Semesterwochenstunden erbringen müssen und auch im übrigen keine Besserstellung im Hinblick auf die üblichen Lektorpflichten erhalten. Er habe daher seine Promotion nur außerhalb der Arbeitszeit betreiben können; sie sei damit seine Freizeitsache geworden. Die Vollauslastung durch die 40-Stunden-Woche habe dazu geführt, daß er außerhalb der Arbeitszeit nicht mehr die Kraft habe aufbringen können, die Promotion voranzutreiben. Auch von der Materie her sei die Lektorentätigkeit nicht geeignet gewesen, seine Promotion zu fördern.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Begehren auf Klageabweisung weiter; der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Abweisung der Klage, denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 30. September 1983 geendet. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 47, 44, 47 = AP Nr. 88 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag m.w.N.) ist die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge wegen des Grundsatzes der Vertragsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG) und gemäß § 620 Abs. 1 BGB grundsätzlich zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn sie dem Arbeitnehmer den Schutz zwingender Bestimmungen des Kündigungsrechts entzieht, ohne daß ein sachlich gerechtfertigter Grund für die Befristung gegeben ist. Denn nur unter diesen Voraussetzungen wird das Rechtsinstitut des befristeten Arbeitsvertrages objektiv funktionswidrig und damit mißbräuchlich verwendet mit der Folge, daß eine objektive Gesetzesumgehung vorliegt und die umgangenen Kündigungsschutzvorschriften auf den Arbeitsvertrag angewendet werden müssen.

Das beklagte Land hat sich zur Rechtfertigung der Befristungen der mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsverträge darauf berufen, daß dem Kläger die Fertigstellung seiner Dissertation habe ermöglicht werden sollen. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind befristete Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterbildung als Typen zulässiger Zeitverträge anerkannt, wenn neben der Erfüllung von Dienstleistungsaufgaben - mag es



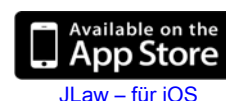
sich dabei auch um ständig anfallende Aufgaben handeln - die Gelegenheit zu einer Promotion gegeben wird (vgl. etwa BAG 36, 171 und 235 = AP Nr. 60 und 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 31, 40 = AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteile vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - und vom 2. Dezember 1984 - 7 AZR 204/83 - AP Nr. 54 und 85 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es hat jedoch die Förderung des Promotionsvorhabens des Klägers deshalb nicht als sachlichen Befristungsgrund anerkannt, weil nicht ersichtlich sei, inwiefern das Promotionsvorhaben des Klägers, der innerhalb des Fachbereichs Germanistik an einem Thema über Kafka gearbeitet habe, durch seine Tätigkeit als Lektor für Französisch habe gefördert werden können. Nach seiner Anstellung als Lektor habe sich der Kläger nur außerhalb seiner Arbeitszeit mit seiner Dissertation beschäftigen können. Wenn ein wissenschaftlicher Angestellter aber nur außerdienstlich einem Promotionsvorhaben nachgehen könne, so vermöge dies eine Befristung seines Arbeitsvertrages nicht zu rechtfertigen. Das beklagte Land habe zwar auch behauptet, es habe bei der Zuweisung dienstlicher Aufgaben an den Kläger auf die Dissertation Rücksicht genommen und ihn im Verhältnis zu anderen Lektoren entlastet. Es habe jedoch nicht in hinreichender Weise substantiiert, durch welche konkreten Maßnahmen der Kläger teilweise von Aufgaben, die andere Lektoren erfüllen mußten, freigestellt worden sei.

Dieser Würdigung vermag der Senat nicht zu folgen. Entgegen



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



der Ansicht des Landesarbeitsgerichts setzt die Ermöglichung der Promotion als sachlicher Befristungsgrund nicht voraus, daß die wahrzunehmenden Dienstaufgaben zugleich auch für das Promotionsvorhaben förderlich sind, der wissenschaftliche Angestellte also aus seinen Dienstleistungen unmittelbaren Nutzen für die Anfertigung seiner Dissertation ziehen kann. Eine derartige Verknüpfung zwischen der Art der vertraglich zu leistenden Arbeit und dem Gegenstand der Dissertation wird in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht gefordert. Vielmehr hat der Senat in seinem Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 259/79 - (BAG 36, 171 = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) den Promotionszweck des Arbeitsvertrages eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule ohne weiteres als sachlichen Befristungsgrund anerkannt, obwohl der wissenschaftliche Mitarbeiter im wesentlichen Tätigkeiten im Rahmen der Seminarge-schäftsführung und der Verwaltung der Seminarbibliothek zu verrichten hatte.

Ebensowenig kommt es für die Zulässigkeit der Befristung darauf an, ob dem Kläger hinsichtlich seiner Arbeitsbelastung im Vergleich zu anderen Fremdsprachenlektoren der Universität B Erleichterungen zugestanden wurden. Wie das Bundesarbeitsgericht wiederholt entschieden hat, ist es für den Befristungsgrund der Ermöglichung einer Promotion unerheblich, ob der wissenschaftliche Angestellte nach der Gestaltung seines Arbeitsvertrages in zeitlich oder prozentual bestimmtem Umfang von den Dienstleistungen freigestellt wird (vgl. etwa BAG 36, 171, 177 und BAG 36, 235, 240 = AP Nr. 60 und 62 zu § 620 BGB Befristeter Ar-



beitsvertrag; BAG 38, 31, 39 = AP Nr. 25 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten). Ein zum Zwecke der Promotionsermöglichung eingegangenes Arbeitsverhältnis braucht keinen irgendwie gearteten Stipendiencharakter etwa dergestalt zu haben, daß der wissenschaftliche Angestellte die Möglichkeit haben müßte, einen Teil der an sich zur Erledigung dienstlicher Aufgaben aufzuwendenden Zeit zur Arbeit an seiner Dissertation zu benutzen. Deshalb ist es unschädlich, wenn das beklagte Land vom Kläger - wie er behauptet hat - aufgrund des Arbeitsvertrages die auch sonst von vollzeitbeschäftigten Fremdsprachenlektoren zu erbringende volle Arbeitsleistung erwartet haben sollte.

Eine nachhaltige Förderung seines Promotionsvorhabens wurde allein schon dadurch bewirkt, daß dem Kläger die Möglichkeit gegeben wurde, für die zur Anfertigung seiner Dissertation voraussichtlich benötigte Zeit als vollzeitbeschäftigter Lektor mit entsprechender Vergütung an der Universität tätig zu sein, an der er promovieren wollte. Hierdurch wurde ihm nicht nur eine gesicherte wirtschaftliche Grundlage zur Durchführung seines Promotionsvorhabens verschafft. Auch in ideeller Hinsicht bietet ein solches Arbeitsverhältnis dafür besonders günstige Bedingungen. Die Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen Personal der Universität erleichtert den Zugang zu den sächlichen Forschungsmitteln, insbesondere zu den Bibliotheksbeständen der Universität, und die Aufnahme von Kontakten zu anderen Wissenschaftlern des entsprechenden Fachgebietes und den fortlaufenden Gedankenaustausch mit ihnen. Darüber hinaus ist mangels gegenteiliger Feststellungen des angefochtenen Urteils davon auszugehen, daß der Kläger



außerhalb seiner Lehrveranstaltungen von zwölf Semesterwochenstunden in der Einteilung seiner Arbeitszeit weitgehend frei und nicht an feste Dienststunden gebunden war. Die auf eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden berechnete dienstliche Inanspruchnahme eines vollzeitbeschäftigten Lektors enthält in erheblichem Umfange auch nach Erfahrungswerten geschätzten Zeitaufwand für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen und für die wissenschaftliche Weiterbildung des Lektors in seinem Fach. Es hängt weitgehend von den individuellen Fähigkeiten, dem Arbeitsstil und der Arbeitsdisziplin des einzelnen Lektors ab, inwieweit er sich dabei insbesondere auch während der vorlesungsfreien Semesterferien zeitliche Freiräume für eine intensive Arbeit an seiner Dissertation schafft. Hierauf weist das beklagte Land mit Recht hin.

Da somit allein schon eine Beschäftigung als wissenschaftlicher Angestellter an einer Universität im Vergleich zu Beschäftigungen außerhalb des Hochschulbereichs besonders günstige Voraussetzungen für ein Promotionsvorhaben bietet, kann die wissenschaftliche Hochschule ihrem gesetzlichen Auftrag, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern (§ 2 Abs. 3 Hochschulrahmengesetz - HRG -; § 3 Abs. 1 des Gesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen - WissHG - vom 20. November 1979), auch dadurch nachkommen, daß sie wissenschaftliche Nachwuchskräfte für die voraussichtliche Dauer ihres Promotionsverfahrens als Lektoren oder wissenschaftliche Mitarbeiter einstellt, um ihnen dadurch Gelegenheit zur Promotion zu geben. Der Gesichtspunkt der wissenschaftlichen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Nachwuchsförderung trägt dann als sachlicher Grund die entsprechende Befristung eines solchen Arbeitsverhältnisses, wenn die Förderung der Promotion für den Abschluß des Arbeitsvertrages entscheidend oder doch wesentlich mitentscheidend war. Wenn die Promotionsförderung auch nicht der ausschließliche Zweck des Arbeitsverhältnisses zu sein braucht (BAG 36, 171 = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), so darf sie andererseits aber auch nicht bloß ein untergeordneter Nebenzweck sein (BAG 38, 31, 39, 40 = AP Nr. 25 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu C III 1 der Gründe).

Ob im vorliegenden Falle die Förderung der Promotion der maßgebliche oder doch wesentlich mitentscheidende Grund für die Einstellung des Klägers gewesen ist, hat das Landesarbeitsgericht nicht näher erörtert. Das beklagte Land hat dies behauptet, während nach dem Vorbringen des Klägers nie die Rede davon gewesen sei, daß er nur angestellt werde, um ihm die Promotion zu ermöglichen. Einer Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht zur Nachholung entsprechender Feststellungen bedarf es jedoch nicht. Bereits aus dem unstreitigen Sachverhalt ergibt sich mit hinreichender Deutlichkeit, daß der Promotionszweck jedenfalls für den Abschluß des letzten, wiederum auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrages der Parteien maßgebend war.

Schon bei der Bewerbung des Klägers um die Lektorenstelle spielte sein Promotionsvorhaben eine bedeutende Rolle. Der Kläger selbst hat bei seiner Bewerbung darauf hingewiesen, daß er Doktorand bei Prof. Dr. O von der Universität B sei, und



diesen um ein seine Bewerbung unterstützendes Gutachten gebeten, um gegenüber den Mitbewerbern eine bessere Ausgangsposition zu haben. Das Gutachten von Prof. Dr. O befaßt sich im wesentlichen mit der Eignung des Klägers zur Bearbeitung und Bewältigung seines schwierigen germanistischen Dissertationsthemas und prognostiziert für den erfolgreichen Abschluß der Doktorarbeit einen Zeitraum von zwei Jahren. Wenn das beklagte Land sich daraufhin für den Kläger entschieden und ihn zunächst befristet für zwei Jahre eingestellt hat, so spricht dies dafür, daß das Promotionsvorhaben des Klägers hierzu in nicht unerheblichem Maße beigetragen hat. Ob es auch wesentlich mitbestimmend für die Auswahl und Einstellung des Klägers war, ob der Kläger - wie das beklagte Land behauptet hat - gerade wegen seines Promotionsvorhabens und zu dessen Förderung sogar besser qualifizierten Mitbewerbern um die Lektorenstelle vorgezogen worden ist, kann jedoch letztlich unentschieden bleiben. Jedenfalls der zweite, für die Zeit vom 1. Oktober 1981 bis zum 30. September 1983 abgeschlossene und damit wiederum auf zwei Jahre befristete Arbeitsvertrag sollte maßgeblich der Promotionsförderung dienen. Das ergibt sich eindeutig aus dem vor dem Abschluß dieses letzten Zeitvertrages im Anschluß an eine Unterredung der Parteien gefertigten und vom Kläger mitunterzeichneten Vermerk vom 27. August 1981. Danach sollte dem Kläger durch die Fortsetzung des Lektorenverhältnisses für zwei Jahre weiterhin Gelegenheit zur Fertigstellung seiner Dissertation gegeben werden, mit der nach Auskunft des zuständigen Fachvertreters innerhalb der nächsten zwei Jahre zu rechnen war. In dem Vermerk heißt es abschließend, die Fortsetzung der Lektorentätigkeit um zwei Jahre liege als



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wirtschaftliche und ideelle Grundlage für die Weiterführung des Promotionsvorhabens in erster Linie im Interesse des Klägers. Damit haben beide Parteien übereinstimmend klar und eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß mit der befristeten Fortsetzung des Lektorenverhältnisses vornehmlich der Zweck verfolgt wurde, dem Kläger den Abschluß seiner Promotion zu ermöglichen. Das rechtfertigt die Befristung des zweiten und letzten Arbeitsvertrages der Parteien.

Auf diesen letzten Arbeitsvertrag ist für die hier zu entscheidende Frage, ob das Lektorenverhältnis der Parteien über den 30. September 1983 und damit über das Ende der zuletzt vereinbarten Frist hinaus unbefristet fortbesteht, allein abzustellen. Wie der Senat in seinem auch zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - unter Aufgabe seiner früheren gegenteiligen Rechtsprechung entschieden hat, kommt es für die Frage, ob die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mangels eines sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Denn die Arbeitsvertragsparteien, die im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis noch für eine bestimmte Zeit fortsetzen wollen und deshalb vorbehaltlos noch einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abschließen, bringen damit regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehungen maßgeblich sein soll. Hiervon ist auch im Entscheidungsfalle auszugehen, da Anhaltspunkte für einen gegenteiligen Parteiwillen nicht vorliegen.



-15-

Nach alledem war das ~~Lektorenverhältnis~~ der Parteien wirksam bis zum 30. September 1983 befristet und ist deshalb mit dem Ablauf dieser Frist beendet worden.

Die Klage war demnach unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile mit der Kostenfolge des § 91 ZPO abzuweisen.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Imdahl

Dr. Gentz





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)