

Aktenzeichen: 7 AZR 443/79

LAG München

Urteil des BAG vom 30. September 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 443/79

4 (5) Sa 779/77 München

Verkündet am
30. September 1981

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. September 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Hollmann und Kleeschulte für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 13. Februar 1979 - 4 (5) Sa 779/77 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen über den 31. Juli 1976 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die in England geborene Klägerin vereinbarte mit dem Beklagten für die Zeiten vom 1. Oktober 1973 bis zum 31. Juli 1975 und vom 1. August 1975 bis zum 31. Juli 1976 jeweils befristete Arbeitsverträge, nach denen sie als Lektorin für Englische Philologie beim Institut für Englische Philologie der Universität München tätig sein sollte. Zuvor hatte sie schon in den Jahren 1964 bis 1969 als Sprachlehrerin am Cambridge-Institut in München gearbeitet.

Bereits vor Abschluß des zweiten Vertrages war der Klägerin mit Schreiben vom 1. April 1975 mitgeteilt worden, daß sie mit einer Vertragsverlängerung über den 31. Juli 1976 hinaus nicht rechnen könne. Ein entsprechender Hinweis erfolgte mit Schreiben vom 9. Dezember 1975 des Geschäftsführers des Vorstands des Instituts.

Die Klägerin hält die Befristungen für rechtsunwirksam. Es gebe in der Bundesrepublik Deutschland keine generelle Üblichkeit in dem Sinne, daß Lektorenverträge nur befristet abgeschlossen würden. Auch könne sich der Beklagte nicht auf das von ihm angeführte Aktualitätsprinzip berufen, da sie stets engen Kontakt mit England gehalten habe. Weiterhin rechtfertige auch das Argument des Akademikeraustausches die Befristungen nicht. Denn seit mindestens fünf Jahren finde kein derartiger Austausch zwischen der Universität München und englischen Universitäten statt.

Die Klägerin hat daher beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. Juli 1976 hinaus fortbesteht. Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er trägt im wesentlichen vor, die Befristung von Lektorenverträgen sei üblich. Der sachliche Grund sei darin zu sehen, daß Lektoren auf Zeit den Studenten ein aktuelles



Bild des sich wandelnden Sprachzustandes und der gegenwärtigen politischen und wirtschaftlichen Verhältnisse ihres Mutterlandes vermitteln sollten. Lektoren in der Funktion eines "native speakers" verlören nach einiger Zeit die Natürlichkeit ihrer Muttersprache. Auch diene die Befristung von Lektorenverträgen dem Akademikeraustausch. Zu beachten sei weiter, daß die Lektorenstellen auch eine Ausbildungsfunktion hätten, da die meisten Lektoren ohne Lehrerfahrung an einer Universität tätig seien. Zudem würden bei ausländischen Lektoren die Arbeitsverhältnisse auch aus Gründen der Erprobung befristet. Im konkreten Fall sei endlich zu berücksichtigen, daß bei einem Absinken der Studentenzahlen beim Institut für Englische Philologie der Universität München Lektorenstellen in größerem Umfang eingespart werden müßten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung; der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hält die zweimalige Befristung des Arbeitsverhältnisses für sachlich gerechtfertigt, weil die Klägerin als Lektorin mit zehn Wochenstunden je Semester als sogenannter "native speaker" eingesetzt worden sei. Diese Tätigkeit fordere einen besonderen aktualitätsbezogenen sprachpraktischen und landeskundlichen Unterricht. Eine dreijährige Dauer der Befristung sei dabei angemessen, da erfahrungsgemäß nach einer mehr als dreijährigen Abwesenheit vom Heimatland nicht mehr die erforderliche aktuelle Bindung an Sprache und Landeskunde des Heimatlandes gegeben sei.

Zu Recht berufe sich der Beklagte auch auf den Gesichtspunkt des Akademikeraustausches. Denn die beiden Professoren



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



- 4 -

am Institut für Englische Philologie der Universität München hätten in England Gelegenheit gehabt, als Lektoren ihr Wissen zu vertiefen, und im übrigen sei auf die große Zahl englischer Lektoren an diesem Institut in den vergangenen Jahren zu verweisen.

Schließlich erscheine die Befristung auch unter Gesichtspunkten der haushaltsrechtlich bedingten Einsparung von Lektorenstellen gerechtfertigt. Es sei nämlich bereits bei Abschluß des erneuten Zeitvertrages mit der Klägerin bekannt gewesen, daß aufgrund des absehbaren Rückganges der Zahl der Studierenden mit einem Wegfall von Lektorenstellen zu rechnen sei, wenn auch die formale Anordnung der Stelleneinsparung erst später erfolgt sei.

2. Damit hat das Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG [GS] 10, 65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C der Gründe]; BAG AP Nr. 40, 46, 50, 52, 54 und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [die Entscheidungen AP Nr. 46, Nr. 50 und Nr. 56 sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]; vgl. zuletzt Urteil des Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 -, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) zugrunde gelegt. Danach ist nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 Abs. 1 BGB die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

- 5 -



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



Die sachliche Berechtigung der Befristung muß darüber hinaus auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG AP Nr. 40, 50 [Blatt 4], 52 [zu 2 der Gründe], 54 [zu I 4 der Gründe] und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist dabei an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die gewählte 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 abzustellen ist. Die Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen an Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen. Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, von der Prognose des Arbeitgebers abhängig. Diese gründet sich jeweils auf eine von Fall zu Fall wechselnde Vielzahl von Elementen und Bewertungen, wobei es sich aber stets um ein prognostisches Urteil über die Dauer handelt. Die Ungewißheit jeder prognostischen Bewertung kann als solche nicht ausreichen, einen einer gerichtlichen Kontrolle nicht zugänglichen Spielraum zu eröffnen. Prognosen enthalten stets ein Wahrscheinlichkeitsurteil, dessen Grundlagen ausgewiesen werden müssen. Der Tatsachenrichter muß sich daher an einer sachgerechten, vertretbaren Beurteilung des von den Parteien vorgetragenen Materials orientieren. Er muß die ihm vorgetragenen Erkenntnisquellen so zuverlässig wie möglich abschätzen (vgl. BAG AP Nr. 50 [Blatt 4 R], 54 [zu I 4 der Gründe] und 56 [zu IV 2 d der Gründe] zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Damit wird klargestellt, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn nach den obwaltenden Umständen aus der Sicht verständiger Vertragspartner ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht. Im Hochschulsektor ist dabei das auch im wissenschaftlichen Bereich vorhandene soziale Schutzbedürfnis des einzelnen betroffenen Wissenschaftlers mit seinem Inter-



- 6 -

esse an Weiterbildung mit den Aufgaben der Hochschule, Forschung zu betreiben und ihre Ausbildungsfunktion zu erfüllen, abzuwägen. Als sachlicher Grund kommen nur solche arbeitsrechtlich relevanten Umstände in Betracht, die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages vorliegen (BAG AP Nr. 39 [zu I 2 a der Gründe], 50 [Blatt 3 R], 52 [zu 2 der Gründe], 54 [zu I 4 der Gründe] und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Mehrere hintereinander geschaltete Zeitverträge dürfen auch hinsichtlich der Dauer nicht als Einheit angesehen werden. Vielmehr muß der sachliche Grund für die Befristung und die Dauer für jeden Vertrag gegeben sein (BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 zu DB 1981, S. 3).

II. Bei Anwendung dieser Rechtsgrundsätze konnte das angefochtene Urteil im Ergebnis keinen Bestand haben.

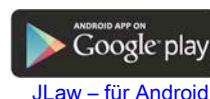
1. Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zu Unrecht davon ausgegangen, daß haushaltsrechtliche Erwägungen generell die Befristung der Arbeitsverhältnisse sachlich rechtfertigen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 50 und Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist insoweit ein sachlicher Grund für eine Befristung nur gegeben, wenn die Haushaltsstelle von vornherein für eine genau bestimmte Zeit bewilligt worden ist und anschließend in Fortfall kommt. Diese Voraussetzungen waren bei der Stelle der Klägerin jedoch nicht gegeben.

2. Auch der vom Landesarbeitsgericht angeschnittene Gesichtspunkt der Erprobung vermag die vorliegenden Befristungen nicht zu rechtfertigen. Es genügt nämlich nicht, daß die Erprobung, wenn auch für den Arbeitnehmer erkennbar, ein Motiv seitens des Arbeitgebers für die Befristung ist; vielmehr muß der Befristungszweck Vertragsinhalt geworden sein (BAG Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - [zu 5 der Gründe], zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Nach

- 7 -



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



dem beiderseitigen Vortrag hatten die Arbeitsverträge die Erprobung der Klägerin nicht zum Vertragsinhalt.

3. Schließlich gibt auch das Argument der Aus- und Weiterbildungsfunktion bei Lektorenstellen keinen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses ab. Im Einzelfall mag es zwar sein, daß die Tätigkeit eines Lektors der weiteren Qualifizierung für eine inner- oder außeruniversitäre Tätigkeit dient (vgl. BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Doch ist die Tätigkeit eines Lektors ihrem Inhalt und ihrer Stellung im Hochschullehrkörper nach an sich nicht geeignet, weitere Qualifikationsmaßnahmen zu vermitteln, die über die allgemeine Fort- und Weiterbildung hinausgehen, die mit derartigen Tätigkeiten grundsätzlich verbunden ist (vgl. Urteil des Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - [zu III 3 der Gründe], zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, und Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 zu DB 1981, S. 7).

4.a) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht allerdings einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines Lektors dann angenommen, wenn er aktualitätsbezogenen Unterricht in seiner Heimatsprache speziell hinsichtlich moderner Sprachentwicklung und unter Einbeziehung aktueller landeskundlicher Bezüge zu erteilen hat. Denn dann besteht die Möglichkeit, daß nach einer bestimmten Dauer der Abwesenheit vom Heimatland die Fähigkeit nachläßt oder ganz entfällt, derartigen aktualitätsbezogenen Unterricht zu erteilen (BAG Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 280/79 -, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

b). Das Landesarbeitsgericht hat einen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Lektor zutreffend weiter dann anerkannt, wenn die konkrete Stelle dem internationalen Austausch von Wissenschaftlern dient. Allerdings genügt entgegen der Ansicht der Revision in einem solchen Falle nicht allein die Berufung auf einen solchen Austausch. Vielmehr müssen Vereinbarungen oder anderweitige Rahmenbedingungen, die sich auch aufgrund einer gefestigten Übung entwickelt haben können, vorgetragen werden, aus denen sich die Regelmäßigkeit des Austausches ergibt, da sonst im Zeitpunkt des Vertragsschlusses die Begrenzung der Vertragsdauer nicht hinreichend



beurteilt werden kann (BAG Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 280/79 -, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Jobs/Bader, Der Befristete Arbeitsvertrag, Beilage Nr. 21 zu DB 1981, S. 7).

c) Allerdings hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen dazu getroffen, ob im entscheidenden Zeitpunkt der beiden Vertragsschlüsse der ausschließliche oder jedenfalls überwiegende Einsatz der Klägerin als "native speaker" beabsichtigt war bzw. ob die konkrete Stelle zu diesem Zeitpunkt dem internationalen Austausch im oben bezeichneten Sinne diene. Dies wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben.

Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht nicht beachtet, daß mehrere hintereinandergeschaltete Arbeitsverträge auch hinsichtlich der Dauer nicht als Einheit angesehen werden dürfen, vielmehr der sachliche Grund auch für die Dauer für jeden einzelnen Vertrag gegeben sein muß. Liegen die entscheidenden Umstände wie beim Aktualitätsbezug in der Zukunft, so ist die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, von der (gerichtlich nachprüf- baren) Prognose des Arbeitgebers abhängig. Damit wird das Landesarbeitsgericht bei Bejahung des sachlichen Grundes für beide Verträge ferner zu prüfen haben, ob die jeweilige Vertragsdauer sachlich berechtigt war.

Bichler

Dr. Becker

Dr. Jobs

Hollmann

Kleeschulte



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

