

Aktenzeichen: 7 AZR 481/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 18. September 1987

- 7 AZR 481/86 -

I. Arbeitsgericht

Bayreuth

Urteil vom 13. November 1984

- 1 Ca 250/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Nürnberg

Urteil vom 15. Mai 1986

- 5 Sa 134/84 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertrages eines Lektors

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1; Bayerisches Hochschullehrergesetz - BayHSchLG -  
vom 24. August 1978 (GVBl. S. 571) Art. 27

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristung des Arbeitsvertrages eines ausländischen Lektors an  
der Universität Bayreuth aus Gründen des Aktualitätsbezuges



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 481/86

-----  
5 Sa 134/84 Nürnberg

Verkündet am  
18. September 1987

Range,

Justizsekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Prof. Dr.

Zachert für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil  
des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom



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



15. Mai 1986 - 5 Sa 134/84 - wird zurück-  
gewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu  
tragen.

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

T a t b e s t a n d :  
-----

Der im Jahre 1952 geborene Kläger ist britischer Staatsan-  
gehöriger. Bis März 1980 hatte er seinen Wohnsitz in England. Von  
dem beklagten Land wurde er aufgrund des schriftlichen Lektoren-  
dienstvertrages vom 2. Juni 1980 für die Zeit vom 15. April  
1980 bis 28. Februar 1981 als Lektor für die englische Sprache  
an der Universität B                      beschäftigt. In Ziff. 1 dieses Ver-  
trages wurde auf die Bestimmungen der Art. 1 bis 8, 23 und 27  
des Bayerischen Hochschullehrergesetzes (BayHSchLG) vom 24. Au-  
gust 1978 (GVBl. S. 571) verwiesen. Im übrigen wurden weitge-  
hend die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT)  
vom 23. Februar 1961 einschließlich der diesen ergänzenden oder  
ändernden Tarifverträge und die Lektorenordnung des beklagten  
Landes vom 6. Februar 1968 (KMB1. S. 87) in Bezug genommen.

Der Kläger wurde aufgrund eines weiteren Lektorendienstver-  
trages (ohne Datum) für die Zeit vom 1. März bis 31. August  
1981 weiterbeschäftigt. Durch "Änderungsvereinbarung" vom  
24. September 1981 wurde das Arbeitsverhältnis über den  
31. August 1981 hinaus bis zum 14. April 1984 verlängert. Hin-  
sichtlich der zuletzt genannten "Änderungsvereinbarung" gab der  
Kläger folgende von ihm unterzeichnete Erklärung (ohne Datum) ab:



### "Erklärung

Ich erkläre hiermit, daß die Verlängerung meines Dienstvertrages als Lektor für Englisch an der Universität B und die Befristung bis 14.4.1984 im Interesse eines laufenden kulturellen Austausches und zur Wahrung eines engen und aktuellen Kontaktes mit dem englischen Sprachkreis und der englischen Kultur mit meinem Einvernehmen erfolgt."

Die noch im Aufbau befindliche Universität B ist schwerpunktmäßig naturwissenschaftlich sowie rechts- und wirtschaftswissenschaftlich ausgerichtet, und auch der Sprachunterricht wird hauptsächlich für Studenten der Natur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften angeboten. Die Sprachausbildung befand sich während der gesamten Beschäftigungszeit des Klägers noch in der Erprobungsphase. Der Kläger, der der Sprach- und Literaturwissenschaftlichen Fakultät zugeordnet war, wurde vornehmlich für die Wahrnehmung von Lehraufgaben im Studiengang Betriebswirtschaftslehre eingesetzt. Während seiner vierjährigen Beschäftigung wurde er einmal mit der Durchführung eines speziellen Landeskundeseminars in Englisch betraut.

Seinen Antrag vom 13. Oktober 1983 auf unbefristete Weiterbeschäftigung lehnte die Beschäftigungsbehörde ab. Dem Abhilfegesuch des Klägers gab das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus mit Bescheid vom 10. April 1984 nicht statt.

Mit der beim Arbeitsgericht am 29. Mai 1984 eingereichten Klage hat der Kläger den unbefristeten Bestand seines Arbeitsverhältnisses über den 14. April 1984 hinaus geltend gemacht. Er



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



hat die Auffassung vertreten, für die Befristung der mit ihm geschlossenen Arbeitsverträge, insbesondere für deren jeweilige Laufzeit, habe kein sachlicher Grund bestanden. Die Befristungen hätten nicht auf seinem Wunsch beruht, denn bei Unterzeichnung der Zeitverträge und der von der Universitätsverwaltung vorbereiteten "Einverständniserklärungen" habe er nicht die Wahl zwischen einem unbefristeten und einem befristeten Arbeitsverhältnis gehabt, sondern nur zwischen einem befristeten Arbeitsverhältnis und gar keinem Arbeitsvertrag. Zwar könnten aktualitätsbezogener Unterricht, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sachliche Gründe für die Befristung von Lektorendienstverträgen abgeben. Dies gelte aber nur dann, wenn die Stelle des Lektors wirklich der Nachwuchsförderung und Weiterbildung diene und tatsächlich nur aktualitätsbezogener Unterricht erteilt werde, was vorliegend nicht der Fall gewesen sei.

Das beklagte Land könne sich nicht auf die Bestimmungen des Bayerischen Hochschullehrergesetzes berufen, weil dem Landesgesetzgeber die Gesetzgebungskompetenz fehle, befristete Arbeitsverträge im Schul- oder Hochschulbereich grundsätzlich für zulässig zu erklären. Selbst wenn man zugunsten des beklagten Landes unterstelle, Art. 27 Abs. 3 Satz 3 des Bayerischen Hochschullehrergesetzes verbiete den Abschluß eines über vier Jahre dauernden Arbeitsvertrages, hätte nicht durch die mehrfache Befristung des Arbeitsverhältnisses, die mit dem Aufbau der Sprach- und Literaturwissenschaftlichen Fakultät begründet worden sei, das Arbeitgeberrisiko auf ihn abgewälzt werden dürfen.



Der Kläger hat beantragt festzustellen,  
daß zwischen den Parteien auch über den  
14.4.1984 hinaus ein unbefristetes Ar-  
beitsverhältnis besteht.

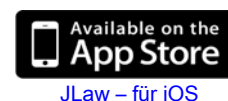
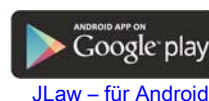
Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es  
hat vorgetragen, der Kläger sei mit den Befristungen ausdrücklich  
einverstanden gewesen. Er stelle sich mit seinem Klagebegehren in  
einer mit dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht zu verein-  
barenden Weise in Widerspruch zu seinem eigenen vorangegangenen  
Tun.

Der sachliche Grund für die vorgenommenen Befristungen, die  
in ihrer Gesamtheit betrachtet an der Vier-Jahres-Frist des  
Art. 27 Abs. 3 des BayHSchLG zu messen seien, habe darin be-  
standen, daß die Sprachausbildung der Studenten der Natur-,  
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften an der Universität B  
grundsätzlich einen aktualitätsbezogenen Unterricht verlange. Für  
diese Universität sei ein eigenes Fremdsprachenkonzept entwickelt  
worden, das den landeskundlichen Bezug deutlich mache. Auch das  
Arbeitsverhältnis des Klägers sei durch dessen überwiegenden  
Einsatz im Studiengang Betriebswirtschaftslehre in besonderer  
Weise durch die Notwendigkeit zur Erteilung aktualitätsbezogenen  
Unterrichts geprägt worden. Aus dem Vorlesungsverzeichnis der  
Universität B sei zu ersehen, daß die Abhaltung landes-  
kundlicher Seminare einen wesentlichen Bestandteil der Sprach-  
ausbildung für Studenten der Betriebswirtschaftslehre bilde.

Den Abschluß nur befristeter Lektorendienstverträge gebiete  
ausdrücklich Art. 27 Abs. 3 Satz 3 BayHSchLG. Die Gesetzge-



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



bungskompetenz des Landes für eine solche Regelung ergebe sich daraus, daß der Schwerpunkt der gesetzlichen Bestimmung im Hochschulbereich anzusiedeln sei. Das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger sei nur deshalb nicht von vorneherein für die Dauer von vier Jahren befristet worden, weil bei Abschluß der Verträge noch nicht festgestanden habe, ob die entsprechenden Prüfungsordnungen für die Studiengänge in der noch im Aufbau befindlichen Sprach- und Literaturwissenschaftlichen Fakultät sowie das Gesamtkonzept für die Sprachausbildung genehmigt werden würden.

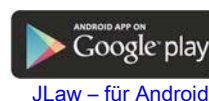
Im übrigen stehe auch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG dem Klagebegehren entgegen. Wenn in der Aufbauphase einer Universität alle Lektoren unbefristet eingestellt werden müßten, könnte die Universität ihren gesetzlichen Auftrag aus § 2 Abs. 3 HochschulrahmenG auf absehbare Zeit nicht erfüllen, denn dazu gehöre auch ein turnusmäßiger Austausch der Fremdsprachenlektoren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die erstinstanzliche Entscheidung abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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



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

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

Für die Befristung des allein maßgeblichen letzten Arbeitsvertrages der Parteien bestand wegen des erforderlichen Aktualitätsbezuges der vom Kläger wahrzunehmenden Lektorenaufgaben ein sachlicher Grund, so daß das Arbeitsverhältnis mit dem 14. April 1984 geendet hat.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, die Befristung der Lektorendienstverträge sei nicht deshalb sachlich gerechtfertigt, weil sich der Kläger hiermit ausdrücklich einverstanden erklärt habe. Die bloße Einverständniserklärung des Arbeitnehmers sei allein noch kein sachlicher Grund für die Befristung, denn allein aus der Annahme des Arbeitgeberangebots auf Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages könne noch nicht geschlossen werden, die Befristung beruhe auf dem Wunsch des Arbeitnehmers. Objektive Anhaltspunkte dafür, die jeweilige Befristung der Arbeitsverträge entspreche dem Interesse des Klägers an einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung und sei nur auf dessen Wunsch erfolgt, seien nicht erkennbar.

Dieser Standpunkt entspricht der Rechtsprechung des Senats (vgl. zuletzt Senatsurteil vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr. 91 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Danach kann auch der Wunsch des Arbeitnehmers die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigen. Dazu müssen aber zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses objektive Anhaltspunkte (z. B. Gründe in



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



der Person des Arbeitnehmers) vorliegen, aus denen gefolgert werden kann, daß der Arbeitnehmer ein Interesse gerade an einer befristeten Beschäftigung hat. Derartige objektive Anhaltspunkte hat das Landesarbeitsgericht im Streitfall zu Recht verneint.

2. Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin angenommen, ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines Lektors liege vor, wenn dieser aktualitätsbezogenen Unterricht in seiner Heimatsprache zu erteilen habe. Diese Voraussetzungen seien im vorliegenden Fall gegeben. An der Universität B, die schwerpunktmäßig naturwissenschaftlich sowie rechts- und wirtschaftswissenschaftlich ausgerichtet sei, spielten die Philologien - insbesondere im Rahmen des Lehramts - nur eine untergeordnete oder kaum eine Rolle. Soweit im Bereich des Englischlektorats überhaupt Daueraufgaben im Rahmen der Lehrerbildung anfielen, würden diese von einem Lektor in einem unbefristeten Dienstverhältnis wahrgenommen. An der Universität B stehe auch der Sprachunterricht für die Studenten der Natur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften im Vordergrund. Diese Sprachausbildung verlange grundsätzlich einen aktualitätsbezogenen Unterricht. Deshalb sei für die Universität B ein eigenes Fremdsprachenkonzept entwickelt worden, das den landeskundlichen Bezug deutlich mache. Das beklagte Land habe von Anfang an vorgetragen, daß der Kläger zur Erteilung eines aktualitätsbezogenen Unterrichts in seiner Heimatsprache speziell hinsichtlich einer modernen Sprachentwicklung und unter Einbeziehung aktueller landeskundlicher Bezüge eingestellt worden sei. Dieser Sachdarstellung sei der Kläger nicht substantiiert ent-



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



gegengetreten. Er selbst habe nicht behauptet, seine Aufgaben hätten im Bereich des Grundstudiums in der Vermittlung von Basiskenntnissen und zwar insbesondere hinsichtlich der Sprachfähigkeit, der Aussprache und der Grammatik gelegen. Aufgrund der Notwendigkeit, den Sprachunterricht auf aktuelle landeskundliche Bezüge abzustellen, habe die Möglichkeit bestanden, daß nach einer bestimmten Dauer der Abwesenheit vom Heimatland die Fähigkeit nachlasse oder ganz entfalle, derartigen aktualitätsbezogenen Unterricht zu erteilen. Für das Erfordernis dieser unmittelbaren Kontakte zu seinem Heimatland spreche auch die Tatsache, daß der Kläger noch im März 1980 seinen Wohnsitz in England innegehabt habe und damit eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine aktualitätsbezogene Lehre in der englischen Sprache erfüllt gewesen sei.

Darüber hinaus müsse berücksichtigt werden, daß sich die gesamte Sprachausbildung an der Universität B während der Beschäftigungszeit des Klägers in einer Erprobungsphase befunden habe. Die Entscheidung darüber, ob personell überhaupt noch Bedarf an der Tätigkeit des Klägers im Studiengang Betriebswirtschaftslehre bestehe, habe erst nach Inkrafttreten der Diplomprüfungsordnung (1. Juni 1980) getroffen werden können. Diese tatsächlichen Unsicherheiten hätten in der Vertragsgestaltung mit dem Kläger ihren Niederschlag gefunden. Aus diesen Gründen erweise sich die Befristung sämtlicher Arbeitsverträge als sachlich gerechtfertigt.

Die Befristung des Lektorendienstverhältnisses sei auch



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



hinsichtlich der Gesamtdauer von vier Jahren sachlich gerechtfertigt. Bereits im Abhilfebescheid vom 10. April 1984 habe das beklagte Land zum Ausdruck gebracht, daß erfahrungsgemäß nach einem Zeitraum von etwa vier Jahren ein aktualitätsbezogener Unterricht, der gerade im Hinblick auf den Einsatz des Klägers im Sprachunterricht für Wirtschaftswissenschaftler unabdingbare Voraussetzung gewesen sei, nicht mehr gewährleistet sei. Dem beklagten Land könne darin beigespflichtet werden, daß die Üblichkeit einer vierjährigen Vertragsgestaltung nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner gegeben sei, zumal die Universitäten grundsätzlich frei in der Entscheidung seien, welchen turnusmäßigen Zeitraum sie für den Austausch von Lektoren für erforderlich hielten. Da der gewählte Zeitraum der landesgesetzlich getroffenen Regelung des Art. 27 Abs. 3 Satz 3 BayHSchLG entspreche und vom Kläger besondere Umstände des Einzelfalles nicht vorgetragen worden seien, könne von der Üblichkeit eines Vierjahreszeitraums ausgegangen werden.

Selbst wenn man allein den letzten Vertragsabschluß berücksichtige, dürfe man die bereits zurückgelegte Zeit nicht außer Acht lassen, da bereits mit dem ersten Vertragsabschluß die Vierjahres-Frist, nach deren Ablauf allgemein die Entfremdung für einen aktualitätsbezogenen Unterricht einsetze, zu laufen begonnen habe.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im Ergebnis der revisionsrechtlichen Prüfung stand.



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



1. Das Landesarbeitsgericht ist von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge ausgegangen (vgl. BAGE GS 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C der Gründe; BAGE 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der Gründe; Senatsurteile vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe und vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe). Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB 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 mit Recht und aus gutem Grund von den Kündigungsschutzvorschriften ausgenommen sind.

2. Gegenstand der Prüfung, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers unter Berücksichtigung dieser Grundsätze rechtswirksam befristet worden ist, ist lediglich der letzte zwischen den Parteien abgeschlossene Verlängerungsvertrag vom 24. September 1981. Der Senat vertritt seit dem Urteil vom 8. Mai 1985 (- 7 AZR 191/84 -



AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) in ständiger Rechtsprechung (vgl. Urteile vom 11. Dezember 1985 - 7 AZR 329/84 - AP Nr. 100 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 - AP Nr. 102 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 der Gründe; beide zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) die Auffassung, daß es für die Frage, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses mangels eines sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag ankommt. Wollen die Arbeitsvertragsparteien - wie hier - im Anschluß an einen früheren befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit fortsetzen und schließen sie deshalb einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab, bringen sie damit regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehung allein maßgeblich sein soll. Dies kann allerdings dann nicht angenommen werden, wenn eine Vertragspartei bei Abschluß des neuen Zeitvertrages hinsichtlich der Wirksamkeit der vorhergehenden Befristung einen entsprechenden Vorbehalt macht. Fehlt es an einem diesbezüglichen Vorbehalt, so liegt in dem Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages zugleich konkludent die Aufhebung eines früheren unbefristeten Arbeitsvertrages.

Die Erklärung eines solchen Vorbehalts ist von dem Kläger nicht behauptet worden.

Aus diesem Grunde bedarf es keiner Prüfung, ob die Be-



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



fristung der beiden ersten Lektorendienstverträge aus den vom beklagten Land genannten organisatorischen und haushaltstechnischen Gründen sachlich gerechtfertigt war oder nicht.

3. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei als sachlich rechtfertigenden Grund für die Befristung des Verlängerungsvertrages vom 24. September 1981 angesehen, daß der Kläger als Lektor einen aktualitätsbezogenen Englischunterricht für Studenten des Studienganges Betriebswirtschaftslehre zu halten hatte.

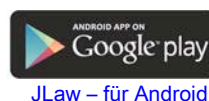
a) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts kann vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüft werden. Denn bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Eine nachprüfbare Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, wenn der Rechtsbegriff des sachlichen Grundes selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (vgl. BAG Urteil vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 2 b der Gründe; BAGE 40, 177, 179 = AP Nr. 70 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 1 der Gründe, m.w.N.).

Diesem eingeschränkten rechtlichen Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand.

b) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist



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



die Befristung des Anstellungsvertrages eines Lektors an einer Universität oder Hochschule dann sachlich gerechtfertigt, wenn der Lektor 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 des Lektors vom Heimatland die Fähigkeit nachläßt oder ganz entfällt, aktualitätsbezogenen Unterricht zu erteilen (vgl. BAGE 25, 125, 132 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 4 b der Gründe; BAGE 36, 179, 182 = AP Nr. 59 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 b der Gründe; BAGE 39, 38, 51 = AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C III 1 der Gründe; Senatsurteil vom 29. September 1982 - 7 AZR 91/80 - BAGE 40, 196 = AP Nr. 69 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 5 c, ee der Gründe, insoweit nicht veröffentlicht).

c) Der Senat ist gemäß § 561 Abs. 2 ZPO an die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung, wonach der Kläger für die Studenten der Fachrichtung Betriebswirtschaftslehre einen aktualitätsbezogenen Unterricht mit landeskundlichen Bezügen zu erteilen hatte, gebunden, denn die Revision hat hiergegen keine durchgreifenden Verfahrensrügen erhoben. Der Senat hat die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen geprüft und für unbegründet erachtet. Von einer Begründung wird insoweit gemäß § 565 a ZPO abgesehen.

d) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend auf das an der Uni-



versität B entwickelte eigene Fremdsprachenkonzept für die Studenten der Natur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften abgestellt. Des weiteren hat es darauf abgestellt, daß der Kläger nicht Basiswissen - insbesondere hinsichtlich der Sprachfähigkeit, der Aussprache und der Grammatik - zu vermitteln hatte und landeskundliche Seminare wesentlicher Bestandteil der Sprachausbildung für die Studenten der Betriebswirtschaftslehre gewesen sind. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang auch berücksichtigt, daß der Kläger noch bis März 1980 seinen Wohnsitz in England hatte und bei ihm damit die Gewähr für einen aktualitätsbezogenen Englischunterricht gegeben war.

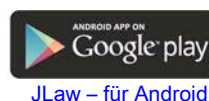
Der Umstand, daß der Kläger seiner Einlassung zufolge nur ein einziges spezielles landeskundliches Seminar während seiner vierjährigen Beschäftigung abgehalten hat, läßt das vom Landesarbeitsgericht festgestellte generelle Erfordernis eines aktualitätsbezogenen Unterrichts nicht entfallen. Im übrigen hat der Kläger im Hinblick auf den letzten Arbeitsvertrag in einer schriftlichen Erklärung - ohne Datum - ausdrücklich eingeräumt, daß die von ihm zu erbringende Lektorentätigkeit einen "engen und aktuellen Kontakt mit dem englischen Sprachkreis und der englischen Kultur" erfordert.

4. Der letzte Arbeitsvertrag vom 24. September 1981 ist auch hinsichtlich seiner Dauer (1. September 1981 bis 14. April 1984) sachlich gerechtfertigt. Dabei hat das Landesarbeitsgericht zu Recht auf die Gesamtdauer der Beschäftigung abgestellt.



Da es für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge mit fremdsprachigen Lektoren maßgeblich darauf ankommt, daß nach einer bestimmten Dauer der Abwesenheit vom Heimatland die Fähigkeit nachläßt oder ganz entfällt, erforderlichen aktualitätsbezogenen Unterricht zu erteilen, ist es nicht fehlerhaft, sondern vielmehr sachlich geboten, die bisherige Dauer der Beschäftigung nach Verlassen des Heimatlandes bei der Festlegung der weiteren Vertragsdauer zu berücksichtigen. Insoweit durfte bei Abschluß des Verlängerungsvertrages die Beschäftigungsdauer aufgrund der bisherigen Anstellungsverträge berücksichtigt werden (vgl. zur Gesamtdauer der Abwesenheit vom Heimatland: BAGE 36, 179, 182 = AP Nr. 59 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 b der Gründe; Senatsurteil vom 21. Dezember 1983 - 7 AZR 312/82 - n.v., zu III 2 a der Gründe).

Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, daß dem Arbeitgeber in den Fällen der vorliegenden Art ein gewisser Beurteilungsspielraum zusteht, ab welcher Abwesenheitszeit vom Heimatland die Fähigkeit zur Erteilung eines aktuellen Sprachunterrichts nachläßt. Die Wertung des Landesarbeitsgerichts, das beklagte Land habe die Grenzen seines Beurteilungsspielraums nicht überschritten, wenn es einen Austausch nach vier Jahren für geboten hielt, ist revisionsgerichtlich nicht zu beanstanden. Dabei kann es offenbleiben, ob die in Art. 27 Abs. 3 Satz 3 BayHSchLG enthaltene arbeitsvertragliche Höchstdauer von vier Jahren eine arbeitsrechtlich verbindliche Begrenzung des dem beklagten Land zustehenden Beurteilungsspielraums darstellt. Unabhängig von der Frage der arbeitsrechtlichen Wirksamkeit der in



Art. 27 Abs. 3 Satz 3 BayHSchLG enthaltenen arbeitsvertraglichen Höchstdauer von vier Jahren steht die Dauer des letzten Arbeitsvertrages von zwei Jahren und siebeneinhalb Monaten nicht im Widerspruch zu dem mit der Befristung dieses Vertrages verfolgten Zweck, die Aktualität des Sprachunterrichts für die Studenten der Betriebswirtschaftslehre an der Universität B sicherzustellen.

III. Da im vorliegenden Fall bereits nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. etwa Senatsurteil vom 29. September 1982 - 7 AZR 91/80 -, aaO; BAGE 39, 38 = AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ein sachlicher Grund für die Befristung als solche und ihre Dauer gegeben ist, brauchte nicht entschieden zu werden, ob die im Anstellungsvertrag des Klägers in Bezug genommene Regelung des Art. 27 Abs. 3 Satz 3 BayHSchLG geeignet wäre, unabhängig vom Vorliegen eines von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannten sachlichen Grundes die Befristung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

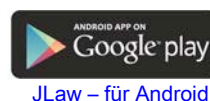
Dr. Steckhan

Nehring

Prof. Dr. Zachert



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)





**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)