

Aktenzeichen: 7 AZR 50/80

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 29. September 1982
- 7 AZR 50/80 -

I. Arbeitsgericht
Reutlingen

Urteil vom 23. Juli 1979
- 3 Ca 245/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 7. Dezember 1979
- 5 Sa 103/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverh. eines Lektors (PH)

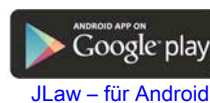
Gesetz: BGB § 620 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



7 AZR 50/80

5 Sa 103/79 Baden-Württemberg

Verkündet am
29. September 1982

Im Namen des Volkes!

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. September 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Prof. Dr. Zachert für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 7. Dezember 1979 - 5 Sa 103/79 - aufgehoben, soweit die Klage hinsichtlich des Feststellungsantrages abgewiesen worden ist.

Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Reutlingen vom 23. Juli 1979 - 3 Ca 245/79 - wird zurückgewiesen.

Das beklagte Land trägt die Kosten der Revision. Von den übrigen Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin 1/3, das beklagte Land 2/3.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Klägerin ist Amerikanerin und seit 1970 mit einem Deutschen verheiratet. Sie lebt seitdem in Deutschland. Nachdem sie im Wintersemester 1970/71 an einer Berufsfach- und Berufsaufbauschule Englisch unterrichtet hatte, erhielt sie vom Sommersemester 1971 bis einschließlich zum Wintersemester 1972/73 einen Lehrauftrag für das Fach Englisch an der Pädagogischen Hochschule (PH) R des beklagten Landes. Danach setzte sie ihr Studium fort und kehrte im Sommersemester 1973 vorübergehend in die USA zurück, wo sie von September 1973 bis Mai 1974 an einer Universität als "teaching assistant" unterrichtete und ihre Promotion abschloß. Nach ihrer Rückkehr in die Bundesrepublik Deutschland schloß sie am 6. November 1974 für die Zeit vom 16. Oktober 1974 bis zum 31. Juli 1975 einen befristeten Probearbeitsvertrag als Lektorin für Englisch an der PH R . Mit Vertrag vom 22. August 1975 wurde die Befristung unter Verringerung der Semesterwochenstundenzahl von 24 auf 20 Stunden bis zum 31. Juli 1977 verlängert. Eine weitere Verlängerung erfolgte mit Vertrag vom 10. Juni 1977 befristet bis zum 31. Juli 1979; dabei wurde die Zahl der Semesterwochenstunden wieder auf 24 Stunden erhöht. Eine Vertragsverlängerung darüber hinaus lehnte das beklagte Land ab.

Die Klägerin hält die Befristung(en) mangels sachlicher Gründe für unwirksam und hat Klage erhoben mit den Anträgen festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 31. Juli 1979 hinaus ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer und zu unveränderten Arbeitsbedingungen besteht und das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat es im wesentlichen vorgetragen, die Klage sei unbegründet, weil die Befristungen auch ihrer Dauer nach , jeweils sachlich begründet gewesen seien. Hierfür spräche, daß die Befristung der Verträge mit ausländischen Lektoren traditionell üblich sei, und zwar im Hinblick auf das Abwechslungsbedürfnis der Studenten sowie die Vermeidung einer schädlichen Enkulturation. Auch die Weiterbildung der ausländischen Fremdsprachen-Lektoren und schließlich die Verfügbarkeit von Lektoren-

stellen in Sprachfächern für möglichst viele ausländische Lektoren im Interesse eines internationalen Austausches rechtefertigten die Befristungen. Ein Zeitraum von insgesamt fünf Jahren für die Befristungen sei im übrigen üblich und sachgerecht.

Das Arbeitsgericht hat der Feststellungsklage stattgegeben und die Leistungsklage auf (Weiter-)Beschäftigung abgewiesen, da die Befristungen jedenfalls nicht offensichtlich unwirksam seien. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts die Klage abgewiesen; die auf (Weiter-)Beschäftigung gerichtete (unselbständige) Anschlußberufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit der Revision erstrebt die Klägerin hinsichtlich des Feststellungsantrages die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils; für den Fall der Zurückverweisung des Feststellungsstreites an das Landesarbeitsgericht hält sie außerdem an ihrem (Weiter-)Beschäftigungsantrag fest. Das beklagte Land bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision der Klägerin hat hinsichtlich der Hauptanträge Erfolg. Sie führt zur teilweisen Aufhebung des Berufungsurteils und zu der Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Juli 1979 hinaus unverändert und unbefristet fortbesteht. Auf die Hilfsanträge und damit den Anspruch auf (Weiter-)Beschäftigung ist daher nicht mehr einzugehen; die diesbezügliche Klageabweisung ist rechtskräftig.

II. Das beklagte Land ist die richtige Beklagte (vgl. das beiden Parteien bekannte Urteil des Senats vom 2. Juni 1982 - 7 AZR 793/79 -, unveröffentlicht). Dies wird auch von den Parteien nicht verkannt. Das Land wird durch das Ministerium für Wissenschaft und Kunst vertreten; diese Vertretung hat im vorliegenden Fall - entgegen dem Rubrum der Klageschrift und dem Rubrum des erstinstanzlichen Urteils - auch stattgefunden.



III. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung vom 10. Juni 1977 bis zum 31. Juli 1979 für wirksam erachtet. Es hat ausgeführt, die Befristung von Anstellungsverträgen mit ausländischen Fremdsprachen-Lektoren entspreche der Tradition im Arbeitsleben und sei innerhalb des Hochschulbereichs üblich. Derartige Verträge seien nicht objektiv sinnwidrig und dienten nicht der Umgehung des arbeitsrechtlichen Bestandsschutzes. Wenn auch ein allgemeines Abwechslungsbedürfnis der Studenten ohne nähere Begründung im Einzelfall Befristungen nicht sachlich rechtfertigte, so müßten doch die Verhinderung einer schädlichen Enkulturation und die Verfügbarkeit möglichst vieler Lektoren-Stellen für den internationalen Austausch als sachliche Gründe für die Befristung von Lektoren-Verträgen angesehen werden. Derartige Befristungen seien in unterschiedlichem Verhältnis zu unbefristeten Verträgen im Lande Baden-Württemberg auch üblich, d. h. nicht als unübliche Ausnahmen zu qualifizieren. Dafür sprächen auch § 55 Abs. 3 PHGBW 1977, Art. 5 des internationalen Lektoren-Statuts und der Erlaß des Baden-Württembergischen Kultusministeriums vom 4. Juli 1974 - L 1213/9 -. Aus diesen Bestimmungen leite sich auch die sachliche Rechtfertigung der Dauer der einzelnen Befristungen ab, da diese insgesamt fünf Jahre nicht überschritten. Dies entspreche Ziff. 2 der Protokollnotiz 1 zur Sonderregelung 2 y BAT.

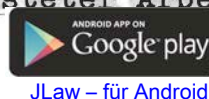
Die dieser Wertung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts binden das Revisionsgericht, denn sie sind weder durch Tatbestandsberichtigungsanträge noch in der Revisionsinstanz durch Verfahrensrügen angegriffen worden (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO).

IV. Seinen Rechtsausführungen im Zusammenhang mit der Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge hat das Landesarbeitsgericht zwar im Ausgangspunkt zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt (vgl. BAG GS 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 1 der Gründe; BAG 31, 40 und 33, 26 = AP Nr. 46 und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie Urteile vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 -, 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - und 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 40, 52 und 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. weiter Urteile des Senats vom



19. August 1981 - 7 AZR 280/79 - und - 7 AZR 252/79 - AP Nr. 59 und 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, beide zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt und vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79, 467/79 und 789/79 - AP Nr. 63, 62 und 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, die beiden letztgenannten zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Urteil des Zweiten Senats vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 -, BB 1982, 1174, ebenfalls zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). 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 die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

Die sachliche Berechtigung der Befristung muß darüber hinaus auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG, aaO, AP Nr. 40, Nr. 52, zu 2 der Gründe, Nr. 54, zu I 4 der Gründe und Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 32, 85, 94 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile des Senats vom 30. September 1981, wie bereits zitiert). 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. Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, von der gerichtlich nachprüfbaren Prognose des Arbeitgebers abhängig (vgl. BAG, aaO, AP Nr. 50, Bl. 4 R, Nr. 54, zu I 4 der Gründe und Nr. 56, zu IV 2 d der Gründe, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile

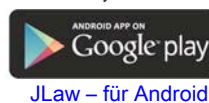


des Senats vom 30. September 1981, wie bereits zitiert; Urteil des Zweiten Senats vom 14. Januar 1982, wie bereits zitiert).

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. Als sachlicher Grund kommen nur solche arbeitsrechtlich relevanten Umstände in Betracht, die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages vorliegen (BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39, zu I 2 a der Gründe; BAG, aaO, AP Nr. 50, Bl. 3 R, Nr. 52, zu 2 der Gründe, Nr. 54, zu I 4 der Gründe und Nr. 56, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; die oben zitierten Senatsurteile vom 19. August 1981 und vom 30. September 1981).

V. Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der nur beschränkt vom Revisionsgericht überprüft werden kann. Eine nachprüfbare Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (vgl. BAG Urteile vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 2 b der Gründe und vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; das bereits zitierte Urteil des Senats vom 30. September 1981 - 7 AZR 467/79 -). Das angefochtene Urteil hält auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab nicht stand.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst nicht beachtet, daß mehrere hintereinandergeschaltete befristete Arbeitsverträge auch hinsichtlich der Zeitdauer nicht als Einheit angesehen werden dürfen. 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, zu I 5 der Gründe; Urteile des Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 -, aaO, und vom 30. September 1981 - 7 AZR 467/79 -, aaO; vgl. auch Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 50 b und Rohlffing/Rewolle/Bader, KSchG, Stand September 1982, Anha § 620 BGB - Arb. II 5 c).



2. Außerdem hat das Landesarbeitsgericht die für die Befristung von Verträgen mit Lektoren im Hochschulbereich geltenden Grundsätze verkannt.

Zwar ist mit dem beklagten Land und dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß die Befristung des Anstellungsvertrages eines Lektors an einer Universität oder Hochschule im Hinblick auf Fort- oder Weiterbildung, akademischen Austausch und Aktualitätsbezug möglich ist (vgl. BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile des Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 280/79 -, aaO, sowie vom 2. Juni 1982 - 7 AZR 793/79 -, unveröffentlicht; Urteile des Zweiten Senats vom 11. Februar 1982 - 2 AZR 368/81 - AP Nr. 25 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten und vom 13. Mai 1982 - 2 AZR 87/80 - AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, beide zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Entscheidend ist jedoch, daß der jeweilige Zweck - etwa aktualitätsbezogener Unterricht - auch im konkreten Fall gegeben ist (vgl. BAG Urteil vom 13. Mai 1982, aaO; BAG Urteil vom 6. Mai 1982 - 2 AZR 1037/79 - AP Nr. 67 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Hierauf hat das Landesarbeitsgericht nicht abgestellt, sondern sich mit abstrakten Darlegungen begnügt.

Insoweit ist nicht mehr einzugehen auf die bereits zitierten Stellungnahmen bzw. Beschlüsse des Wissenschaftsrates und des Europarates. Denn diese berühren die insoweit in den genannten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts bereits beantwortete Frage danach, ob und inwieweit Befristungen von Lektorenverträgen typischerweise anerkannt werden können.

Das Landesarbeitsgericht hat ferner nicht beachtet, daß es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil des Zweiten Senats vom 13. Mai 1982, aaO, Leitsatz 2; Urteil des Senats vom 2. Juni 1982 - 7 AZR 793/79 -, unveröffentlicht) unzulässig ist, es ohne feste, für die Beteiligten durchschaubare Regel dem Zufall zu überlassen, welcher Lektor auf Zeit und welcher Lektor auf Dauer eingestellt wird.



3. Die festgestellten Rechtsfehler führen hinsichtlich des Feststellungsantrages zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 564 Abs. 1 ZPO). Der Rechtsstreit muß insoweit nicht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Der Senat kann gemäß § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO selbst entscheiden, denn die vom beklagten Land zur Rechtfertigung jedenfalls der dritten Befristung selbst gegebene Begründung reicht nicht aus.

a) Das Landesarbeitsgericht hat in seinem Urteil festgestellt, daß das beklagte Land in nicht unerheblicher Zahl Lektoren in unbefristeten Verträgen beschäftigt. An diese Feststellungen ist der Senat mangels Verfahrensrügen gebunden. Das beklagte Land hat nicht die erforderlichen Gründe für die Unterscheidung zwischen unbefristet und befristet eingestellten Lektoren aufgezeigt. Es hat auch nicht dargelegt, daß die Befristung zum Zwecke (spezieller) Fort- und/oder Weiterbildung erfolgt wäre. Abgesehen von der Frage, ob ein derartiger Zweck nicht Inhalt des Vertrages geworden sein müßte (so Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Stand September 1982, Anhang 1 § 620 BGB Anm. II 5 c), vermag die allgemeine Fort- oder Weiterbildung, die mit der Lektorentätigkeit wie mit vielen Tätigkeiten im Hochschulbereich verbunden ist, eine Befristung nicht zu rechtfertigen (BAG Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 -, aaO; BAG Urteile vom 11. Februar 1982 - 2 AZR 368/81 - und vom 6. Mai 1982 - 2 AZR 1037/79 -, aaO). § 3 Abs. 2 PHGBW 1977 führt zu keinem gegenteiligen Ergebnis, da eine derartige allgemeine Bestimmung über die wissenschaftliche Fortbildung nichts für die Rechtfertigung einer Befristung ergibt (vgl. dazu bereits BAG 31, 40 = AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

b) Weiter ist nichts dazu vorgetragen worden, daß irgendwelche Rahmenbedingungen oder -vereinbarungen bestanden hätten, die geeignet gewesen wären, unter dem Aspekt des Austausches die Befristung zu rechtfertigen (vgl. das wiederholt zitierte Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 280/79 -), zumal eine mehrmalige Befristung wie hier über eine Zeit von mehr als vier Jahren nicht mehr durch das Argument des akademischen Austausches gerechtfertigt werden kann (BAG Urteil vom 12. März 1981 - 2 AZR 1147/78 -, unveröffentlicht). § 3 Abs. 4 PHGBW 1977 ist insoweit schon deswegen



ohne Interesse, weil dieses Gesetz erst vom 22. November 1977 datiert, also einem Zeitpunkt nach dem entscheidenden Abschluß des hier zu beurteilenden Vertrages (vgl. BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG, aaO = AP Nr. 37, 39 und 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

c) Darüber hinaus hat das beklagte Land nicht darzutun vermocht, daß die Klägerin die ihr konkret übertragenen Aufgaben nur so lange sachgerecht zu erfüllen vermocht hätte, als sie noch nicht zu lange vom Heimatland abwesend war (vgl. BAG Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 280/79 -, aaO; BAG Urteil vom 13. Mai 1982 - 2 AZR 87/80 -, aaO). Der Arbeitsvertrag der Klägerin macht keine Aussagen über die von der Klägerin zu erfüllenden einzelnen Aufgaben. Da für die Beurteilung der Wirksamkeit der Befristung allein auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses abzustellen ist, ist es nicht entscheidend, welche Lehrveranstaltungen die Klägerin in der Folge tatsächlich abgehalten hat. Außerdem sprechen die vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen dagegen, daß die Klägerin im Jahre 1977 zur Vermittlung aktueller sprachlicher oder landeskundlicher Bezüge eingestellt worden wäre. Denn die Klägerin lebte bereits seit 1970 in Deutschland und war nur zwischenzeitlich (1973/74) etwa ein dreiviertel Jahr in den USA, um ihre Promotion abzuschließen. Hätte das beklagte Land also die von ihm so genannte Enkulturation der Klägerin befürchtet, hätte es jedenfalls im Jahre 1977 keinen weiteren Vertrag mit der Klägerin mehr abschließen dürfen. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, daß § 55 Abs. 3 PHGBW 1977, das ohnehin erst nach Abschluß des letzten Vertrages inkraft getreten ist, nicht generell eine Befristung von Lektorenverträgen vorsieht, sondern in Form einer Soll-Vorschrift eine Befristung von regelmäßig nicht mehr als vier Jahren für die ausländischen Lektoren, die moderne Sprachkenntnisse vermitteln sollen. Es stellt sich daher nicht die Frage, wie die Wirksamkeit derartiger landesgesetzlicher Regelungen zu beurteilen ist, wenn sie von den allgemeinen Grundsätzen zur Wirksamkeit befristeter Arbeitsverhältnisse abweichen (vgl. dazu Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 zu DB 1981, S. 5; Richardi, DB 1981, 1461, 1466 f.; zur Problematik entsprechender Bundesgesetzgebung im Hochschulbereich Tettinger, RdA 1981, 351).



4. Schließlich bestehen gegen die Beschäftigung von Lektoren in unbefristeten Arbeitsverhältnissen aus verfassungsrechtlicher Sicht keine Bedenken. Insoweit hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 6. Mai 1982 - 2 AZR 1037/79 - (aaO, zu III der Gründe) ausgeführt, daß sich nach allgemeinen Bestimmungen und den hierzu entwickelten Grundsätzen beurteile, in welcher Vertragsform die an wissenschaftlichen Hochschulen im Lehrbetrieb tätigen Personen zulässigerweise zu beschäftigen seien. Art. 5 Abs. 3 GG könne nicht losgelöst von den sich aus den arbeitsrechtlichen Vorschriften ergebenden Bindungen betrachtet werden.

Hinzu kommt, daß bereits die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelte Typologie der anerkannten Befristungsgründe für Lektorenverträge im Regelfalle einerseits die schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers (Lektors) und andererseits den Grundsatz der Freiheit von Forschung und Lehre berücksichtigt und beiden Interessen Rechnung trägt. Es besteht angesichts dieser Typologie nicht die Gefahr, daß die freie Forschung und Lehre an den Hochschulen durch unbefristet tätige Lektoren gewissermaßen "eingemauert" werden kann (ebenso Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Stand September 1982, Anhang 1 § 620 BGB Anm. III 9 b aa; vgl. auch BVerfG vom 13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 u.a. -, DB 1982, 1062 zu dem parallelen Problem des Konflikts zwischen dem Schutz des einzelnen mit Mitteln des Arbeitsrechts und der durch die Verfassung gewährleisteten Garantie des unabhängigen Rundfunks). Sollte im Einzelfall dennoch die Annahme eines unbefristeten Lektorenvertrages die Freiheit von Forschung und Lehre unverhältnismäßig berühren, kann dem durch die Berücksichtigung des Art. 5 Abs. 3 GG bei der Würdigung der Umstände des Einzelfalles Rechnung getragen werden (vgl. Rohlfing/Rewolle/Bader, aaO; Kewenig/Thomashaufen, NJW 1981, 417, 420 ff.). Für das Vorliegen derartiger atypischer Umstände ist von dem insoweit darlegungs- und beweispflichtigen Land nichts vorgetragen worden.

VI. Die Kostenentscheidung beruht unter Einbeziehung der rechtskräftigen Klageabweisung hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrages auf § 92 Abs. 1 ZPO. Dabei ist der Wert des Weiterbeschäftigungsanspruches entsprechend der vom Arbeitsgericht

vorgenommenen und das Bundesarbeitsgericht bindenden Aufteilung mit einem Drittel des Gesamtstreitwertes zu bewerten.

Bichler

Roeper

Dr. Becker

Kleeschulte

Dr. Zachert

