

Aktenzeichen: 7 AZR 519/89
Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 15. August 1990
- 7 AZR 519/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 4. Juli 1988
Mannheim - 1 Ca 16/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 22. Juni 1989
Baden-Württemberg - 13 Sa 108/88 -
(Mannheim)

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Annexvertrag - Lektor

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; HRG § 57 b Abs. 3

Leitsätze:

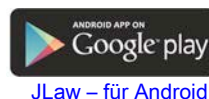
K e i n e

Hinweise des Senats:

Der Begriff "fremdsprachliche Lehrkraft" i. S. von § 57 b Abs. 3 HRG setzt voraus, daß die Lehrkraft die fremde Sprache, für die sie ausbilden soll, als Muttersprache spricht. Deshalb fallen auch deutsche Staatsangehörige mit fremder Muttersprache unter § 57 b Abs. 3 HRG, nicht dagegen fremde Staatsangehörige mit nur deutscher Muttersprache.



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



7 AZR 519/89

13 Sa 108/88 Baden-Württemberg (Mannheim)

Verkündet am
15. August 1990

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 15. August 1990 durch den Vorsit-
zenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Stappert und Schmalz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 22. Juni 1989 - 13 Sa 108/88 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 zwischen ihnen begründete Arbeitsverhältnis durch Fristablauf am 31. März 1988 geendet hat.

Der im Jahre 1949 in Belgien geborene Kläger ist deutscher Staatsangehöriger. Er ist russischer Abstammung, lebte aber niemals in Rußland. Seit 1952 hat er seinen ständigen Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland. Er wuchs zweisprachig auf. Russisch ist neben Deutsch seine Muttersprache. Im Jahre 1979 legte er das Magisterexamen in Russistik und Philosophie ab. Danach war er als Übersetzer und später als Lehrbeauftragter an einem Dolmetscherinstitut jeweils für die russische Sprache tätig.

Der Kläger war an der Universität M des beklagten Landes vom 1. April 1983 bis zum 31. März 1988 als Lektor für die russische Sprache beschäftigt. Seiner Tätigkeit lagen drei befristete Arbeitsverträge zugrunde.



- 3 -

Mit dem Vertrag vom 20. April 1983 wurde der Kläger als Lektor "zur Aushilfe" zunächst für die Zeit vom 1. April 1983 bis zum 31. Juli 1983 angestellt. Die Befristung erfolgte "auch wegen der noch nicht abgeschlossenen Überprüfung der Pflicht zur Verfassungstreue". Am 20. Juli 1983 schlossen die Parteien einen "Zusatzvertrag", mit dem "das mit Vertrag vom 20. April 1983 geschlossene Arbeitsverhältnis als Lektor bis zum 31. März 1987 verlängert" wurde. Unter dem 26. Juli 1983 erklärte der Kläger schriftlich, "die Zulässigkeit der Befristung seines Lektorenvertrages auf vier Jahre nicht anzugreifen."

Schließlich schlossen die Parteien am 3. Dezember 1986 einen weiteren Arbeitsvertrag, der auszugsweise lautet:

" § 1

Herr Ewgen H wird gemäß §§ 76, 77 Universitätsgesetz (UG) ab 1. April 1987 als vollbeschäftigter Lektor auf bestimmte Zeit nach §§ 57 b f. Hochschulrahmengesetz (HRG) als Zeitangestellter für die Zeit bis zum 31. März 1988 weiterbeschäftigt.

Der Arbeitsvertrag ist befristet abgeschlossen, weil die Beschäftigung von Herrn H überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgt (§ 57 b Abs. 3 HRG).

§ 2

Die Verwaltungsvorschrift über die Beschäftigung von Lektoren an den Hochschulen des Landes vom 18. Januar 1984 (W.u.K. 1984 S. 114) ist in der jeweils geltenden Fassung Bestandteil dieses Vertrages und als Anlage beigelegt.

..."



Mit seiner im Januar 1988 eingereichten Klage macht der Kläger geltend: Er stehe in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Es sei nicht die Wirksamkeit der Befristung im letzten Arbeitsvertrag vom 3. Dezember 1986, sondern die der beiden früheren Arbeitsverträge zu prüfen. Bei dem letzten befristeten Arbeitsvertrag handele es sich um einen unselbständigen Annex-Vertrag zu den früheren Arbeitsverträgen. Der Vertrag enthalte außer der Korrektur des Beendigungszeitpunktes keine Regelung, die nicht schon Inhalt der früheren Verträge gewesen sei. Für die Befristungen der früheren Verträge habe kein sachlicher Grund vorgelegen. Besondere Gesichtspunkte der Aktualitätsbezogenheit oder der Landeskunde seien weder für die Einstellung noch für die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung gewesen, da er, was unstreitig ist, nie in Rußland gelebt habe. Auf andere Gründe könnten die Befristungen nicht gestützt werden, da sie in den Arbeitsverträgen nicht aufgeführt seien.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, ihn zu unveränderten Arbeitsbedingungen über den 31. März 1988 hinaus fortzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat entgegnet, nur der zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag sei für die Rechtsbeziehungen der Parteien maßgeblich und damit einer Befristungskontrolle zu unterziehen. Die Voraussetzungen eines Annex-Vertrages lägen nicht vor. Die Befristung des



- 5 -

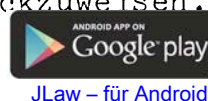
Arbeitsvertrages vom 3. Dezember 1986 sei nach § 57 b Abs. 3 HRG wirksam. Sie sei zudem sachlich gerechtfertigt und auf Wunsch des Klägers erfolgt. Der Kläger habe darum gebeten, das Arbeitsverhältnis bis zur in der Verwaltungsvorschrift für Lektoren vorgesehenen Höchstgrenze von fünf Jahren zu verlängern, da er aussichtsreiche Bewerbungen laufen habe und seine Promotion abschließen wolle. Der Kläger habe mehrfach versichert, die Befristung nicht angreifen zu wollen.

Darüber hinaus habe auch für die beiden früheren Befristungen, die als eine Einheit anzusehen seien, ein sachlicher Grund vorgelegen. Der Kläger sei zur Aushilfe eingestellt worden, weil entsprechend der obengenannten Verwaltungsvorschrift (damals i. d. F. vom 11. März 1983) nur ein sog. "native speaker" als Lektor habe eingestellt werden dürfen, d. h. eine ausländische Lehrkraft, die nicht auf Dauer den Mittelpunkt ihrer Lebensbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland habe. Im Jahre 1983 habe aber kein geeigneter ausländischer Bewerber zur Verfügung gestanden. Bei dieser Sachlage habe die Universität M vor der Wahl gestanden, entweder die vom Kläger mitgetragene Fachrichtung nicht mehr anzubieten oder den Kläger befristet einzustellen. Man habe gehofft, daß nach einer (Regelbeschäftigungs-) Dauer von vier Jahren wieder ein "native speaker" zur Verfügung stehen werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, während das beklagte L. beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 -

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

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend zu der Feststellung gelangt, daß das beklagte Land nicht verpflichtet ist, den Kläger weiterzubeschäftigen. Denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat durch Fristablauf mit dem 31. März 1988 sein Ende gefunden. Die Befristung im Arbeitsvertrag der Parteien vom 3. Dezember 1986 ist wirksam.

1. Das Berufungsgericht hat zu Recht nur die Befristung im Arbeitsvertrag vom 3. Dezember 1986 als dem letzten Arbeitsvertrag der Parteien einer Befristungskontrolle unterzogen. Auf die Frage der Wirksamkeit der Befristungen in den vorherigen Arbeitsverträgen kommt es für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht an.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre Wirksamkeit hin zu prüfen. Ob vorangegangene Arbeitsverträge wirksam zeit- oder zweckbefristet waren, ist im Grundsatz unerheblich. Durch den vorbehaltlosen Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Will der Arbeitnehmer dieses Ergebnis vermeiden und sich seine Rechte aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Arbeitsvertrages erhalten, so muß er mit dem Ar-



- 7 -

beitgeber einen entsprechenden Vorbehalt des Inhaltes vereinbaren, daß der neue befristete Vertrag nur gelten soll, wenn die Parteien nicht schon aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen (vgl. BAGE 49, 73, 78 ff. = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe; BAGE 50, 298, 307 = AP Nr. 100 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 57, 13, 16 = AP Nr. 8 zu § 119 BGB, zu I 1 der Gründe).

Im Streitfall hat der Kläger den letzten Arbeitsvertrag am 3. Dezember 1986 abgeschlossen, ohne einen solchen Vorbehalt zu vereinbaren.

b) Ohne Vereinbarung eines solchen Vorbehaltes kann die Wirksamkeit einer früheren Befristungsabrede ausnahmsweise dann zu prüfen sein, wenn sich der zeitlich letzte Vertrag nach den besonderen Umständen des Einzelfalles lediglich als ein unselbständiger Annex des vorhergehenden befristeten Arbeitsvertrages darstellt. Von dem Vorliegen eines Annex-Vertrages ist jedoch nur ausnahmsweise und unter engen Voraussetzungen auszugehen, nämlich nur dann, wenn die Parteien dem letzten Vertrag überhaupt keine eigenständige Bedeutung beimessen, sondern durch ihn den bisherigen Vertrag nur hinsichtlich seines Beendigungszeitpunktes modifizieren wollen. Hierzu reicht nicht schon aus, daß der letzte und der vorletzte Arbeitsvertrag in ihren Bedingungen bis auf den Zeitpunkt der Befristung übereinstimmen oder die zu erfüllende Arbeitsaufgabe die gleiche bleibt. Vielmehr müssen daneben weitere Umstände vorliegen, damit aus dem Abschluß des befristeten



letzten Arbeitsvertrages nicht geschlossen werden darf, der vorherige Arbeitsvertrag sei in seinen Wirkungen beseitigt worden. Solche besonderen Umstände liegen höchstens dann vor, wenn es sich bei dem Anschlußvertrag nur um eine - insbesondere gemessen an der bisherigen Befristungsdauer - verhältnismäßig geringfügige Korrektur des Befristungszeitpunktes handelt und sie sich unmittelbar am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrages orientiert. Die Vertragsänderung darf nur darin bestehen, die ursprünglich zutreffend vereinbarte Vertragszeit an später eingetretene, nicht vorhergesehene Umstände anzupassen. Es muß den Parteien bei der Vereinbarung des neuen Befristungsendes also gleichsam darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrages wieder mit dem Sachgrund für dessen Befristung in Einklang zu bringen. Nur in solchen Fällen wird der Wille der Parteien erkennbar, beide Verträge in dem Sinn als Einheit behandeln zu wollen, daß der frühere Vertrag Grundlage des Arbeitsverhältnisses bleibt und lediglich der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses geringfügig in einer Weise korrigiert wird, wie es die Parteien von vornherein getan hätten, wenn die während der Laufzeit des Vertrages eingetretene Änderung der Sachlage ihnen bereits bei Abschluß des früheren Arbeitsvertrages bekannt gewesen wäre (vgl. BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu I 2 der Gründe; BAG Urteil vom 31. Januar 1990 - 7 AZR 125/89 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

c) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, erfüllt der Arbeitsvertrag vom 3. Dezember 1986 aus mehreren Gründen nicht die strengen Voraussetzungen für einen Annex-Ver-



Die Verlängerung der Beschäftigungsdauer um ein Jahr kann weder als eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des Befristungszeitpunktes angesehen werden, noch orientierte sie sich unmittelbar an dem Sachgrund, der der Befristung der früheren Verträge zugrunde lag. Der Kläger war zunächst als Lektor "zur Aushilfe" für die Regelbeschäftigungsdauer von vier Jahren eingestellt worden. Die Verlängerung umfaßte ein ganzes weiteres Jahr. Sie beruhte zumindest auch auf Gründen, die in der Person des Klägers lagen. Außerdem nahmen die Parteien in dem Vertrag vom 3. Dezember 1986 nicht auf die Verträge vom 20. Juli bzw. 20. April 1983 Bezug, sondern faßten die Vertragsbedingungen insgesamt neu. Sie stellten ihr Arbeitsverhältnis auf die neue Rechtsgrundlage des § 57 b Abs. 3 HRG ab, der nur auf Verträge anzuwenden ist, die nach dem 26. Juni 1985 abgeschlossen sind (vgl. § 57 f HRG).

2. Hiernach unterliegt nur die Befristung im Arbeitsvertrag der Parteien vom 3. Dezember 1986 der gerichtlichen Kontrolle. Sie ist wirksam, denn sie entspricht den gesetzlichen Anforderungen des § 57 b Abs. 1, 3 und 5 in Verb. mit den §§ 56, 57 a, 57 f, 57 c HRG.

a) Die §§ 57 b ff. HRG sind auf den vorliegenden Fall anwendbar. Der Kläger ist als Lektor eine Lehrkraft für besondere Aufgaben i. S. von § 56 HRG und gehört damit zu dem in § 57 a Satz 1 HRG genannten Personal. Der Arbeitsvertrag wurde nach dem 26. Juni 1985 geschlossen (§ 57 f HRG).



b) Der sachliche Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages ergibt sich aus § 57 b Abs. 3 HRG.

Der Kläger wurde als Lektor und damit als fremdsprachliche Lehrkraft für besondere Aufgaben eingestellt. Seine Beschäftigung erfolgte zumindest überwiegend für die Ausbildung in einer Fremdsprache, nämlich Russisch. Der Kläger ist eine "fremdsprachliche Lehrkraft". Er ist zwar deutscher Staatsangehöriger und hat nie in Rußland gelebt. Gleichwohl ist Russisch - neben Deutsch - seine Muttersprache, da er bei seinen russischen Eltern zweisprachig aufgewachsen ist. Dies reicht aus, um ihn als "fremdsprachliche Lehrkraft" i. S. des § 57 b Abs. 3 HRG anzusehen. Denn das Hochschulrahmengesetz spricht im Gegensatz zur Rahmenordnung für Lektoren der Kultusministerkonferenz vom 30. Januar 1981 (GMBl. S. 279) nicht von ausländischen, sondern von fremdsprachlichen Lektoren. In dieser Unterscheidung kommt zum Ausdruck, daß maßgebender Gesichtspunkt für die befristete Beschäftigung von Lektoren zutreffenderweise nicht ihre fremde Staatsangehörigkeit, sondern ihre fremde Muttersprache ist, für die sie ausbilden sollen. Deshalb fallen auch deutsche Staatsangehörige mit fremder Muttersprache unter die Regelung des § 57 b Abs. 3 HRG, fremde Staatsangehörige nur deutscher Muttersprache dagegen nicht (vgl. Hailbrönnner/Walter, HRG, Stand Februar 1990, § 57 b Rz 18). Der Begriff "fremdsprachlich" bezieht sich nicht darauf, daß ein Lektor in "Fremdsprachen" ausbildet, sondern darauf, daß seine Muttersprache nicht (nur) die deutsche Sprache, sondern die zu unterrichtende Fremdsprache ist (vgl. KR-Weller, 3. Aufl., § 57 b HRG Rz 42; Reich, HRG, 3. Aufl., § 57 b Rz 8).



c) Der Grund für die Befristung wurde in § 1 des Arbeitsvertrages vom 3. Dezember 1986 hinreichend genau angegeben. Nach § 57 b Abs. 5 HRG kann die Rechtfertigung der Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter nur dann auf einen der in § 57 b Abs. 2 bis 4 HRG normierten Tatbestände als sachlichen Befristungsgrund gestützt werden, wenn dieser Befristungsgrund im Arbeitsvertrag angegeben ist. Hierzu genügt die Bezeichnung des einschlägigen gesetzlichen Tatbestandes, auf den die Befristung gestützt werden soll. Einer näheren Angabe des Befristungsgrundes bedarf es dazu nicht (vgl. Senatsurteil vom 31. Januar 1990 - 7 AZR 125/89 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

d) Schließlich ist die Befristungsvereinbarung vom 3. Dezember 1986 auch hinsichtlich ihrer Dauer nicht zu beanstanden. Die Parteien haben in § 1 des Arbeitsvertrages die Dauer kalendermäßig bestimmt (§ 57 c Abs. 1 HRG) und die fünfjährige Befristungshöchstgrenze des § 57 c Abs. 2 HRG nicht überschritten.

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

Dr. Seidensticker Dr. Steckhan Schliemann
Stappert Schmalz



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](#)