

Aktenzeichen: 7 AZR 605/95
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 24. April 1996
- 7 AZR 605/95 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. August 1994
- 1 Ca 395/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 09. Mai 1995
- 11 Sa 1098/94 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristung von Lektorenverträgen

Gesetz:

EWG-Vertrag Art. 48 Abs. 2; HRG § 57 a Satz 2, § 57 b Abs. 2, 3 und 5; BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

Von § 57 b Abs. 2 und 3 HRG unabhängige sachliche Gründe, auf die die Befristung des Arbeitsvertrages eines Lektors gestützt werden soll, brauchen nicht gemäß § 57 b Abs. 5 HRG im Arbeitsvertrag angegeben zu werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 605/95

11 Sa 1098/94 Köln

Verkündet am
24. April 1996

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

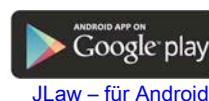
In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. April 1996 durch den Richter Professor Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richterin Schmidt und den Richter Düwell sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schiele und Jubelgas für Recht erkannt:



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



- 2 -

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 9. Mai 1995 - 11 Sa 1098/94 - wird auf Kosten des beklagten Landes zurückgewiesen.

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

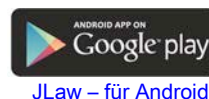
T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen wirksam bis zum 30. September 1993 befristet war.

Die Klägerin war seit dem 2. Oktober 1989 beim beklagten Land als Lektorin für Französisch an der Universität Bonn tätig. Durch Arbeitsvertrag vom 14. September 1989 wurde das Arbeitsverhältnis zunächst bis zum 30. September 1991 befristet. Mit Schreiben vom 20. Juni 1991 teilte die Universität der Klägerin mit, daß sie das Beschäftigungsverhältnis als Lektorin bis zum 30. September 1993 verlängere. Nach § 5 des Arbeitsvertrages vom 14. September 1989 bestimmt sich die Befristung nach § 57 b Abs. 3 in Verbindung mit § 57 c Abs. 2 HRG. Nach Abs. 2 dieser vertraglichen Bestimmung sollte durch die Befristung sichergestellt werden, daß auch in der Folgezeit andere Lektoren mit aktuellem Bezug zur französischen Sprache diese in die Aus- und Fortbildung der Studenten einbringen können. In § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages werden die Richtlinien für die Beschäftigung und Vergütung von Lektoren an den wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (GABl. NW 6/1985, 380 f.) in Bezug genommen. Diese lauten auszugsweise:



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



"...

- 1.2 Die Beschäftigung dient daher insbesondere auch dem fortlaufenden sprachlichen, wissenschaftlichen und kulturellen Austausch, auch wenn keine gegenseitige Austauschvereinbarung abgeschlossen ist oder eine personelle Gegenseitigkeit nicht besteht.
- 1.3 Mit der Beschäftigung sollen zugleich die eigenen Kenntnisse der Lektoren erweitert und vertieft und damit ihre Befähigung für die spätere Berufstätigkeit gesteigert werden. Darüber hinaus soll Zweck des Beschäftigungsverhältnisses zugleich eine spezielle Fort- und Weiterbildung im Sinne der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung (insbesondere die Promotion) sein.

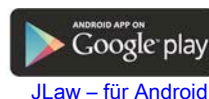
...

- 2.5 Lektoren haben im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eine Lehrverpflichtung von 16 mit dem Faktor 1 gewichteten Deputatstunden. Die Lehrverpflichtung von Lektoren ist für den Zeitraum auf 12 mit dem Faktor 1 gewichtete Deputatstunden zu ermäßigen, in dem die Beschäftigung zugleich einer speziellen wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung dient und u.a. aus diesem Grunde befristet ist. Die allgemeinen Regeln über die Anrechnung und Gewichtung von Lehrveranstaltungen finden Anwendung. Die Verpflichtung, aus zwingenden dienstlichen Gründen ausnahmsweise vorübergehend eine höhere Lehrtätigkeit auszuüben, bleibt unberührt.

3. Befristung der Arbeitsverhältnisse

3.1 Im Hinblick auf

- die Vermittlung der Fremdsprache in ihrer jüngsten Gestaltung
- die hierauf bezogenen Dienstleistungen bei wissenschaftlichen Vorhaben
- den laufenden kulturellen und wissenschaftlichen Austausch, den die Beschäftigung von Lektoren bewirken soll,



- die mit der Beschäftigung bezweckte allgemeine und insbesondere ggfs. auch spezielle Weiter- und Fortbildung des ausländischen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie
- die Notwendigkeit, eine Entfremdung des ausländischen Lektors von seinem Herkunftsland zu vermeiden,

sind die Arbeitsverhältnisse zu befristen.
Dem steht die Übertragung von Daueraufgaben nicht entgegen.

...

- 5.2 Im Antrag auf Einstellung eines Lektors ist das vorgesehene Aufgabengebiet anzugeben. Die beabsichtigte Beschäftigungsdauer ist zu begründen. Der Arbeitsvertrag muß entsprechende Festlegungen enthalten. Ist Zweck des Arbeitsverhältnisses zugleich eine spezielle Fort- und Weiterbildung des Lektors, ist im Arbeitsvertrag die aus diesem Grunde zu gewährende Ermäßigung der Lehrverpflichtung von 16 auf 12 Deputatstunden (vgl. Ziff. 2.5) für den Zeitraum, in dem die Beschäftigung zugleich dieser speziellen Fort- und Weiterbildung dient und auf den die Beschäftigung unter anderem aus diesem Grunde befristet ist, zu vereinbaren."

Einen Antrag der Klägerin auf Entfristung und Weiterbeschäftigung über den 30. September 1993 hinaus hat das beklagte Land abgelehnt.

Die Klägerin hält die Befristung des Arbeitsverhältnisses für unwirksam und insbesondere nicht für vereinbar mit dem Diskriminierungsverbot des Art. 48 Abs. 2 EWG-Vertrag.

Sie hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht kraft Befristung mit Ablauf des 30. September 1993 beendet wurde;



2. das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin über den 30. September 1993 hinaus zu sonst unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hält die vereinbarte Befristung für wirksam. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs verbiete Art. 48 EWG-Vertrag nicht jede Befristung der Arbeitsverhältnisse von Lektoren, wenn neben der ausländischen Staatsangehörigkeit ein weiterer, objektiv sachlicher Grund die Befristung rechtfertige. Solche sachlichen Gründe leiteten sich insbesondere aus den arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Richtlinien des Landes Nordrhein-Westfalen her. Die Befristung habe dem fortlaufenden sprachlichen, wissenschaftlichen und kulturellen Austausch in Vollzug der Übereinkunft zwischen der Universität Bonn und der Universität Paris-Sorbonne vom 13. Dezember 1984 gedient. Ferner habe der Arbeitsvertrag auch dem Zweck gedient, im Sinne der Bewerbung der Klägerin einer Nachwuchswissenschaftlerin aus Frankreich die Möglichkeit zu einer formalen Weiterqualifikation (Promotion) zu geben. Ein Ausschluß des Abschlusses von Zeitverträgen mit Lektoren würde gegen die grundgesetzlich garantierte Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre verstoßen.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsbegehren der Klägerin stattgegeben und im übrigen die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zurückzuweisen. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts erweist sich im Ergebnis und in den wesentlichen Teilen seiner Begründung als richtig.

I. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht von der Notwendigkeit einer Befristungskontrolle ausgegangen, da der Klägerin durch den Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages der ihr nach § 1 Abs. 1, § 23 Abs. 1 KSchG zustehende Kündigungsschutz entzogen wurde, so daß nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (seit dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960, BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, vgl. etwa Urteil vom 10. August 1994 - 7 AZR 695/93 - AP Nr. 162 zu § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 a der Gründe) die vereinbarte Befristung einer Kontrolle daraufhin zu unterziehen war, ob sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

II. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß sich die Wirksamkeit der Befristung nicht aus § 57 b Abs. 3 HRG ergibt, da dieser vereinbarte Befristungsgrund nicht in Einklang mit Art. 48 Abs. 2 EWG-Vertrag steht.

Art. 48 Abs. 2 EWG-Vertrag regelt die Freizügigkeit für Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft. Die Freizügigkeit umfaßt die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer hinsichtlich der Arbeits- und



Erwerbsbedingungen, die nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Im Anschluß an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Urteile vom 20. Oktober 1993 - Rs. C-272/92 - Spotti - AP Nr. 17 zu Art. 48 EWG-Vertrag und 2. August 1993 - Rs. C-259/91, 331/91 und 332/91 - Allué II - JZ 1994, 94 ff.) hat der Senat (Urteil vom 15. März 1995 - 7 AZR 737/94 - AP Nr. 10 zu § 2 BAT SR 2y, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu V 3 und 4 der Gründe; Urteile vom 20. September 1995 - 7 AZR 249/94 -, n.v., zu I 2 der Gründe und - 7 AZR 70/95 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt, zu 1 der Gründe) entschieden, daß § 57 b Abs. 3 HRG dem in Art. 48 Abs. 2 EWG-Vertrag normierten Diskriminierungsverbot widerspricht, weil die unterschiedlichen Anforderungen an den Befristungsgrund bei Lektoren gegenüber den sonstigen Lehrkräften mit besonderen Aufgaben zu einer Ungleichbehandlung führen, die geeignet ist, ausländische Staatsangehörige zu diskriminieren. Diese Ungleichbehandlung kann auch nicht durch das Erfordernis der Sicherung eines aktualitätsbezogenen Unterrichts gerechtfertigt werden. Denn die Gefahr, daß der Lektor durch einen längeren Auslandsaufenthalt den Kontakt mit seiner Muttersprache verliert, ist angesichts eines intensiven kulturellen Austausches und der zunehmenden Kommunikationserleichterungen gering zu schätzen. Der Senat hat ergänzend darauf hingewiesen, daß es keine wissenschaftlichen Erkenntnisse für die unbewiesene These gebe, daß der Aktualitätsbezug des Unterrichts eines Fremdsprachenlektors bei einem längeren Aufenthalt in Deutschland nicht mehr gewährleistet sei, schon weil der Kontakt mit dem Heimatland und der jeweils



originären Sprache durch aktuelle Kommunikationsmittel und Medien aufrechterhalten werden könne, was auch eine Entfremdung vom Herkunftsland vermeide.

Soweit der ursprüngliche Arbeitsvertrag vom 14. September 1989 in § 5 auf die Bestimmung des § 57 b Abs. 3 HRG verweist, vermag dies damit die Befristung nicht zu rechtfertigen. Gleiches gilt, soweit § 5 Abs. 2 des Arbeitsvertrages darauf verweist, daß andere Lektoren mit aktuellem Bezug zur französischen Sprache diese in die Aus- und Fortbildung der Studenten einbringen können.

III. Soweit das Landesarbeitsgericht weitere, von § 57 b Abs. 3 HRG unabhängige sachliche Gründe nicht in die Befristungskontrolle einbezogen hat, vermag der Senat dem allerdings nicht zu folgen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit im wesentlichen ausgeführt, die Überprüfung der Wirksamkeit der Befristung sei auf die in § 5 des Arbeitsvertrages genannten Gründe zu beschränken. Dies ergebe sich aus § 57 b Abs. 5 HRG und aus der Inbezugnahme von Nr. 2 der Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) in der jeweils geltenden Fassung in § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrages. Zwar sehe Nr. 2 SR 2y BAT nur die Angabe der vorgesehenen Grundform des befristeten Arbeitsvertrages vor. Der ergänzend heranzuziehende § 57 b Abs. 5 HRG mache allerdings die Angabe des Befristungsgrundes zur Wirksamkeitsvoraussetzung der Befristung in dem Sinne, daß sich der Arbeitgeber auf einen der in



Abs. 2 bis 4 genannten Gründe nur berufen könne, wenn der Befristungsgrund Inhalt des Arbeitsvertrages geworden sei.

2. Dem kann sich der Senat nicht anschließen. Soweit das Landesarbeitsgericht sich an einer Prüfung der vom beklagten Land weiter geltend gemachten Befristungsgründe, nämlich die Bewirkung eines laufenden kulturellen und wissenschaftlichen Austausches und die Einräumung der Möglichkeit zu einer formalen Weiterqualifikation (Promotion) durch § 57 b Abs. 5 HRG gehindert sah, verkennt es den Anwendungsbereich der Bestimmung und die von dieser gestellten Anforderungen.

a) Soweit sich das beklagte Land zur Rechtfertigung der Befristung auf die Gewährleistung eines laufenden kulturellen und wissenschaftlichen Austausches berufen hat, ist ihm die Berufung auf diesen Grund nicht durch gesetzliche oder tarifliche Formvorschriften verwehrt.

Soweit nicht besondere tarifliche oder gesetzliche Bestimmungen etwas anderes vorsehen, hängt die Wirksamkeit einer Befristung nicht davon ab, daß der Befristungsgrund vertraglich vereinbart oder bei Vertragsabschluß mitgeteilt wird (BAG Urteil vom 8. Dezember 1988, BAGE 60, 282, 287 = AP Nr. 6 zu § 1 BeschFG 1985, zu 2 der Gründe; KR-Lipke, 4. Aufl., § 620 BGB Rz 151, m.w.N.). Aus § 57 b Abs. 5 HRG ergibt sich vorliegend ein solches Erfordernis schon deshalb nicht, weil das Zitiergebot sich nur auf die Befristungsgründe nach § 57 b Abs. 2 bis 4 HRG bezieht, sich aber der kulturelle und wissenschaftliche Austausch keiner der dort genannten Fallgruppen zuordnen läßt. Auch aus der in § 2



Abs. 1 des Arbeitsvertrages in Bezug genommenen tariflichen Regelung Nr. 2 SR 2y BAT ergibt sich keine Verpflichtung zur Angabe des konkreten Befristungsgrundes, sondern nur zur Angabe der tariflichen Grundform der Beschäftigung nach Abs. 1 dieser Vorschrift (BAG Urteil vom 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - AP Nr. 137 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu IV 2 der Gründe).

b) Im Ergebnis ist das Landesarbeitsgericht jedoch zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß die Berufung des beklagten Landes auf den Befristungszweck der Realisierung einer Promotion im Entscheidungsfalle durch § 57 b Abs. 5 HRG ausgeschlossen ist. Ein solcher Befristungsgrund unterfällt § 57 b Abs. 2 Nr. 1, erste Alternative HRG, so daß insoweit das Zitiergebot des § 57 b Abs. 5 HRG eingreift.

aa) Zwar stellt die Begründung des Landesarbeitsgerichts zu hohe Anforderungen an den Inhalt der im Arbeitsvertrag notwendigen Angaben. Nach der Rechtsprechung des Senats (Urteil vom 19. August 1992, BAGE 71, 118, 128 = AP Nr. 2 zu § 57 b HRG, zu II 2 a der Gründe; Urteil vom 31. Januar 1990, BAGE 65, 16, 24 = AP Nr. 1 zu § 57 b HRG, zu II 2 der Gründe) enthält § 57 b Abs. 5 HRG kein Zitiergebot des Inhalts, daß die einschlägige gesetzliche Bestimmung des HRG ausdrücklich zu nennen ist. Ausreichend ist vielmehr, daß dem Arbeitsvertrag zu entnehmen ist, auf welche Gründe die Befristung gestützt wird und welchem Tatbestand des § 57 b Abs. 2 HRG diese Gründe zuzuordnen sind. Insbesondere ist auch



die vertragliche Bezugnahme auf konkret bezeichnete Verwaltungsvorschriften zur Wahrung des Formerfordernisses ausreichend, wenn sich aus diesen der dem entsprechenden Tatbestand des § 57 b Abs. 2 HRG zuzuordnende Befristungsgrund ergibt (BAG Urteil vom 19. August 1992, aaO, zu II 2 c der Gründe; Urteil vom 19. Juli 1995 - 7 AZR 50/95 -, n.v., zu 2 c der Gründe). Auf die Kenntnis des Arbeitnehmers von solchen Vorschriften kommt es nicht an, da das Formerfordernis des § 57 b Abs. 5 HRG nicht dem Schutz des Arbeitnehmers davor dient, sich auf Vertragsinhalte einzulassen, deren Auswirkungen er in Unkenntnis des Wortlauts im einzelnen nicht zu überschauen vermag (BAG Urteil vom 19. Juli 1995, aaO).

Das Landesarbeitsgericht hätte daher prüfen müssen, ob dem Zitiergebot des § 57 b Abs. 5 HRG dadurch genüge getan wurde, daß durch § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrags die veröffentlichten und allgemein zugänglichen Richtlinien für die Beschäftigung und Vergütung von Lektoren an den Wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 15. April 1985 (GABl. NW 6/1985, S. 380 f.) zum Vertragsbestandteil gemacht wurden. Diese sehen in Ziffer 1.3 vor, daß Zweck des Beschäftigungsverhältnisses zugleich eine spezielle Fort- und Weiterbildung im Sinne der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung (insbesondere die Promotion) sein soll und verweisen damit gerade auf einen § 57 b Abs. 2 Nr. 1, erste Alternative HRG zuzuordnenden Befristungsgrund.

bb) Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, daß das Schreiben der Beklagten vom 20. Juni 1991, durch das das Beschäftigungsverhältnis bis zum 30. September 1993 verlängert wurde, seinerseits keine weiteren Angaben zum Befristungsgrund enthält.



Dieses Schreiben stellt zwar nicht nur das Angebot zum Abschluß eines sog. unselbständigen Annexvertrags zum Arbeitsvertrag vom 14. September 1989 dar. Ein unselbständiger Annex zu einem vorhergehenden Vertrag liegt nur dann vor, wenn anzunehmen ist, daß die Parteien dem letzten Vertrag keine eigenständige Bedeutung beimessen, sondern durch ihn den bisherigen Vertrag nur hinsichtlich seines Endzeitpunktes modifizieren wollten. Zur Annahme eines solchen Parteiwillens müssen nach der Rechtsprechung des Senats (vgl. insbesondere Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu I 2 der Gründe) neben der Identität der Arbeitsaufgabe besondere Umstände hinzukommen, damit aus dem Abschluß des befristeten Anschlußvertrages nicht geschlossen werden kann, der alte Vertrag solle für die Zukunft nicht mehr geltend. Solche besonderen Umstände liegen dabei vor, wenn es sich bei dem Anschlußvertrag lediglich um eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des in dem früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunktes handelt, diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrages orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragszeit an später eingetretene, nicht vorhergesehene Umstände besteht. Solche Umstände sind vorliegend nicht ersichtlich. Insbesondere handelt es sich nicht um eine nur geringfügige Korrektur des ursprünglich vereinbarten Endzeitpunktes des Arbeitsvertrages vom 14. September 1989, da durch das Schreiben vom 20. Juni 1991 die Beschäftigungsdauer für weitere zwei Jahre, also im Umfang der bereits ursprünglich vereinbarten Befristung verlängert wurde.



Dennoch ergibt eine Auslegung des Schreibens vom 20. Juni 1991, daß die Beklagte damit ein Angebot auf Abschluß eines Arbeitsvertrages mit Inhalt des Arbeitsvertrages vom 14. September 1989 unterbreiten wollte, allerdings befristet nunmehr bis zum 30. September 1993. Die Beklagte hat offensichtlich diese Form des Vertragsangebotes gewählt, um sich weiteren Verwaltungsaufwand durch Neuerstellung eines vollständigen, sämtliche Vertragsbestimmungen enthaltenden Arbeitsvertrages zu ersparen. Insbesondere durch die Verwendung der Formulierung, daß das Beschäftigungsverhältnis "verlängert" werde, konnte aus Sicht der Klägerin nicht zweifelhaft sein, daß es um den Abschluß eines Arbeitsvertrages mit dem Inhalt des ursprünglich vereinbarten Arbeitsvertrages ging. Damit war aber auch der Verweis in § 2 des ursprünglichen Arbeitsvertrages auf die genannten Richtlinien des Landes Inhalt des Folgearbeitsvertrages. Nach der Rechtsprechung des Senats (Urteil vom 19. Juli 1995 - 7 AZR 50/95 -, n.v., zu 2 c der Gründe; Urteil vom 19. August 1992, BAGE 71, 118, 128 = AP Nr. 2 zu § 57 b HRG, zu II 2 a der Gründe; Urteil vom 31. Januar 1990, BAGE 65, 16, 24 = AP Nr. 1 zu § 57 b HRG, zu II 2 der Gründe) genügt es für die Formvorschrift des § 57 b Abs. 5 HRG, wenn dem Arbeitsvertrag im Wege der Auslegung mit hinreichender Deutlichkeit entnommen werden kann, auf welchen Grund die Befristung gestützt wird.

cc) Ungeachtet dieses Verweises auf die Richtlinien ergibt sich jedoch, daß dem Zitiergebot des § 57 b Abs. 5 HRG im Entscheidungsfalle durch den Verweis auf die Richtlinie nicht genüge getan wurde. Zweck des § 57 b Abs. 5 HRG ist es, zwischen den



Vertragsparteien Klarheit darüber zu schaffen, ob zur Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsverhältnisses ein in § 57 b Abs. 2 HRG geregelter Befristungsgrund in Anspruch genommen werden soll. Diese Frage soll einem späteren Streit der Parteien entzogen werden. Diesem Zweck wird die arbeitsvertragliche Vereinbarung nicht gerecht. Gemäß § 6 des ursprünglichen Arbeitsvertrages vom 14. September 1989 war der Klägerin eine Lehrverpflichtung von 16 Wochenstunden auferlegt. Hierbei handelt es sich um die reguläre Lehrverpflichtung gemäß Ziffer 2.5 der Richtlinien. Nach Ziffer 2.5 der Richtlinien ist allerdings für den Zeitraum, in dem die Beschäftigung des Lektors zugleich einer speziellen wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung dient und u.a. auch aus diesem Grunde befristet ist, die Lehrverpflichtung auf 12 Deputatstunden zu ermäßigen. Gemäß Ziffer 5.2 der Richtlinien ist im Arbeitsvertrag die aus diesem Grunde zu gewährende Ermäßigung zu vereinbaren, wenn die Beschäftigung zugleich dieser speziellen Fort- und Weiterbildung dient. Eine solche arbeitsvertragliche Vereinbarung einer Reduzierung der Deputatstunden ist nicht erfolgt und auch tatsächlich nicht durchgeführt worden, so daß davon auszugehen ist, daß dieser Befristungsgrund tatsächlich nicht vereinbart werden sollte. Unter Berücksichtigung des Gesamtinhalts der Richtlinien mußte die Klägerin bei objektiver Betrachtungsweise den Verweis in § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages auf die Richtlinien insoweit dahingehend verstehen, daß ein eventuelles Promotionsvorhaben nicht zur Grundlage der Befristung gemacht werden sollte, da eine Reduzierung des Lehrdeputats gerade nicht vereinbart wurde.



IV. Obwohl das Landesarbeitsgericht aus seiner Sicht folgerichtig, aber aus den dargelegten Gründen zu Unrecht nicht geprüft hat, ob diese weiteren, von § 57 b Abs. 3 HRG unabhängigen Gründe die Befristung rechtfertigen, bedarf es keiner Aufhebung des Berufungsurteils, da sich dieses im Ergebnis als richtig erweist (§ 72 Abs. 5 ArbGG, § 563 ZPO). Dies kann der Senat aufgrund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und des Parteivorbringens in den Schriftsätzen im Berufungsverfahren, auf die das Landesarbeitsgericht im Tatbestand ergänzend Bezug genommen hat, selbst beurteilen. Ein sachlicher Grund für die Befristung lag danach nicht vor.

1. Soweit sich das beklagte Land auf den zu gewährleistenden kulturellen und wissenschaftlichen Austausch beruft, folgt hieraus kein die Befristung rechtfertigender sachlicher Grund. Eine Befristung unter dem Gesichtspunkt des kulturellen Austausches ist sachlich nur gerechtfertigt, wenn die konkrete Lektorenstelle dem internationalen Austausch von Hochschulabsolventen dient (BAG Urteil vom 19. August 1981, BAGE 36, 179, 182 f. = AP Nr. 59 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 c der Gründe; BAG Urteil vom 15. März 1995 - 7 AZR 737/94 - AP Nr. 10 zu § 2 BAT SR 2y, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu V 5 der Gründe; BAG Urteile vom 20. September 1995 - 7 AZR 70/95 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt, zu 4 der Gründe und - 7 AZR 249/95 -, n.v., zu I 3 der Gründe). Durch das Rotationsprinzip soll einem möglichst großen Personenkreis Gelegenheit gegeben werden, das deutsche Universitätssystem kennenzulernen und sich weiterzubilden. Durch häufigen Wechsel in



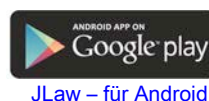
der Besetzung von Stellen soll einer Vielzahl ausländischer Hochschulabsolventen das Erlernen der deutschen Sprache ermöglicht und gleichzeitig der Austausch zwischen deutschen und ausländischen Akademikern erleichtert werden. Die dem Rotationsprinzip innewohnende Weiterbildungsfunktion ist als sachlicher Grund für die Befristung aber nur dann anzuerkennen und sinnvoll, wenn nach verhältnismäßig kurzer Zeit auch tatsächlich ein Austausch stattfindet. Dies setzt voraus, daß die konkrete Lektorenstelle dem internationalen Austausch auch tatsächlich dient und entsprechend ausgewiesen ist.

Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt. Das beklagte Land hat in seinen zweitinstanzlichen Schriftsätzen insoweit stets nur auf die zwischen der Universität Bonn und der Universität Paris-Sorbonne bestehende Vereinbarung vom 13. Dezember 1984 verwiesen. Zum einen befaßt sich diese Vereinbarung der Universitäten überhaupt nicht mit dem Austausch von Lektoren, sondern nur mit dem Austausch von Forschern, Lehrenden und Studenten. Zum anderen hat das beklagte Land nicht dargelegt, daß auch die Stelle der Klägerin gerade dem Zweck des Austausches dient und auch eine entsprechende Verwaltungspraxis nicht konkret dargelegt. Die nach der Rechtsprechung des Senats erforderliche organisatorische Verfestigung eines solchen Austausches läßt sich damit nicht feststellen.

2. Soweit das beklagte Land die Befristung auf die Ermöglichung eines Promotionsvorhabens der Klägerin stützen will, liegt auch insoweit ein sachlicher Grund für die Befristung nicht vor. Sofern ein solcher Grund dem privilegierten Tatbestand des § 57 b



Abs. 2 Nr. 1, erste Alternative HRG unterfällt, ist - wie ausgeführt - der Beklagten die Berufung auf diesen Befristungsgrund nach § 57 b Abs. 5 HRG verwehrt. Auch unter Berücksichtigung der allgemeinen Befristungsgrundsätze ergibt sich keine andere rechtliche Beurteilung. Nach dem Urteil des Senats vom 11. Dezember 1985 (BAGE 50, 298 = AP Nr. 100 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Lektor an einer Universität dann sachlich gerechtfertigt, wenn mit der Begründung des Arbeitsverhältnisses der Zweck verfolgt wird, dem Lektor die Promotion zu ermöglichen, wobei nicht erforderlich ist, daß der Lektor zur Arbeit an seiner Dissertation teilweise von der Dienstleistung freigestellt wird. Der Gesichtspunkt der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung trägt allerdings nur dann als sachlicher Grund die Befristung, wenn die Förderung der Promotion für den Abschluß des Arbeitsvertrages entscheidend oder doch wesentlich mitentscheidend und nicht bloß ein untergeordneter Nebenzweck war (BAG, aaO). An einem solchen zumindest mitentscheidenden Charakter eines eventuellen Promotionsvorhabens der Klägerin fehlt es hier. Dies ergibt sich ebenfalls daraus, daß die nach Ziffern 2.5, 5.2 der Richtlinien in einem solchen Fall zu gewährende Ermäßigung der Lehrstunden gerade nicht vereinbart und gewährt wurde. Da davon auszugehen ist, daß die Beklagte sich auch insoweit den Richtlinien entsprechend verhalten hätte, wenn ein Promotionsvorhaben tatsächlich mitentscheidendes Motiv für den Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages gewesen wäre, rechtfertigt dies den Schluß, daß ein solches Motiv gerade nicht mitentscheidend für die Befristung war.

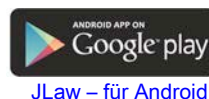


3. Ein sachlicher Grund der Befristung folgt vorliegend auch nicht aus § 57 b Abs. 2 Nr. 1, zweite Alternative HRG. Zwar verweisen die Richtlinien des Landes in Ziffern 1.3 und 3.1 auf eine Erweiterung und Vertiefung der eigenen Kenntnisse des Lektors zur Steigerung der Befähigung für eine spätere Berufstätigkeit. Zum einen war die Klägerin zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages bereits als Deutschlehrerin an einem Gymnasium tätig und übte damit einen ihrer Qualifikation entsprechenden Beruf bereits aus. Zum anderen hat sich die Beklagte auf diesen Befristungsgrund der allgemeinen Fort- und Weiterbildung im bisherigen Verfahren nicht berufen.

V. In rechtlich nicht zu beanstandener Weise ist das Landesarbeitsgericht schließlich zu dem Ergebnis gelangt, daß sich aus der in Art. 5 Abs. 3 GG gewährleisteten Wissenschaftsfreiheit vorliegend keine erleichterten Befristungsmöglichkeiten ergeben. Nach der Rechtsprechung des Senats (Urteile vom 20. September 1995 - 7 AZR 249/95 -, n.v., zu I 2 c der Gründe und - 7 AZR 70/95 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt, zu 3 der Gründe) gewährt die Wissenschaftsfreiheit den in den Universitäten tätigen Wissenschaftlern einen grundgesetzlich gesicherten Freiraum zur wissenschaftlichen Betätigung, ohne näher zu regeln, in welcher Weise dies zu geschehen hat. Soweit die Hochschulen selbst Träger des Grundrechts der Wissenschaftsfreiheit sind (vgl. BVerfGE 85, 360, 384), äußert sich diese vor allem darin, daß die Hochschulen vorbehaltlich der Organisationsfreiheit des Staates autonom bestimmen können, welche Qualifikation im einzelnen die in ihr Lehrenden aufweisen müssen (vgl. Löwisch,



JZ 1994, 293). Es steht den Hochschulen daher grundsätzlich auch frei zu bestimmen, welche Qualifikation Lektoren haben müssen und wie die Qualifikation der Lektoren erhalten bleibt. Auch insoweit ergibt sich jedoch aus Art. 5 Abs. 3 GG nicht, auf welche Art und Weise dies zu geschehen hat. Welche Vertragsformen für die jeweils im Lehrbetrieb einer wissenschaftlichen Hochschule tätigen Personen in Betracht kommen und zulässig sind, beurteilt sich daher nach den allgemeinen Bestimmungen und den hierzu entwickelten Grundsätzen. Die Wissenschaftsfreiheit des Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG ist nicht schrankenlos gewährt. Sie steht im Spannungsverhältnis zu den aus Art. 2 Abs. 1 GG und Art. 12 Abs. 1 GG folgenden Grundrechten der dort Beschäftigten. Diesen gegenüber ist ihr nicht schlechterdings der Vorrang einzuräumen (BVerfGE 57, 70, 99); zu beachten sind auch die sich aus arbeitsrechtlichen Vorschriften ergebenden Bindungen (BAG Urteile vom 20. September 1995, aaO; BAG Urteil vom 6. Mai 1982, BAGE 38, 372, 382 f. = AP Nr. 67 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III der Gründe; BAG Urteil vom 13. Mai 1982, BAGE 39, 38, 52 f. = AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu D der Gründe; BAG Urteil vom 29. September 1982, BAGE 40, 196, 198 f. = AP Nr. 69 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 5 d der Gründe). Der Bestandsschutz der Arbeitnehmer genießt über Art. 12 Abs. 1 GG und das Sozialstaatsprinzip selbst Verfassungsrang. Der Arbeitnehmerschutz vor Befristungen und die Wissenschaftsfreiheit der Universität müssen daher zu einem verhältnismäßigen Ausgleich gebracht werden (vgl. BVerfGE 59, 231, 263 ff.). Selbst wenn das Interesse der Hochschule an einem aktualitätsbezogenen Unterricht als Teil ihrer Grundrechtsposition anzusehen sein sollte, beste-



hen gegen die Beschäftigung von Lektoren in unbefristeten Arbeitsverhältnissen aus verfassungsrechtlicher Sicht keine Bedenken. Die Vermittlung von Fremdsprachen ist eine Dauertätigkeit der Hochschulen, für die ein ständiger Bedarf an Lehrkräften besteht. Der Hochschule steht es auch nach wie vor frei, Arbeitsverträge auch mit Fremdsprachenlektoren zu befristen, sofern hierfür ein über § 57 b Abs. 3 HRG hinausgehender Befristungsgrund vorliegt, wie dies etwa bei einer tatsächlich stattfindenden Rotation der Fall ist.

VI. Soweit die Beklagte erstmals in der Revisionsinstanz als weiteren Befristungsgrund auf die Tatsache abstellt, daß sich die Klägerin, als sie sich um die Lektorenstelle bewarb, in einem Beamtenverhältnis zum französischen Staat als Deutschlehrerin befand, kann dahinstehen, ob eventuelle aus diesem Verhältnis folgende zeitliche Beschränkungen einer Abordnung die Befristung sachlich rechtfertigen können. Insoweit handelt es sich um neues tatsächliches Vorbringen in der Revisionsinstanz, das grundsätzlich nur dann zuzulassen ist, wenn es unstreitig oder seine Richtigkeit offenkundig ist (vgl. Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 75 Rz 23). Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Insbesondere hat die Klägerin in ihrem Schriftsatz vom 11. März 1996 ihrerseits dargelegt, daß sich aus ihrem Beamtenstatus keinerlei zeitliche Begrenzung für den Einsatz als Lektorin in Deutschland ergibt.



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

Steckhan

Schmidt

Düwell

Dr. Schiele

Jubelgas



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze

[\(mobile App\)](#)

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile

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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)