

Aktenzeichen: 7 AZR 614/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 16. Oktober 1987
- 7 AZR 614/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 9. Januar 1986
Köln - 8 Ca 8424/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 10. Oktober 1986
Köln - 9 Sa 325/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit Mentorin

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; HRG § 14 Abs. 1;
WissHG Nordrhein-Westfalen § 82 Abs. 1

Leitsätze:

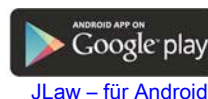
1. Bei der von einer Fernuniversität in auswärtigen Studienzentren durchgeführten allgemeinen Studienberatung handelt es sich um eine universitäre Dienstleistung mit Dauercharakter (HRG § 14 Abs 1, WissHG NW § 82 Abs 1).
2. Es besteht kein sachlicher Grund, die mit der Wahrnehmung dieser universitären Daueraufgabe betrauten Mentoren im Rahmen von jeweils studienjahrbezogenen befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

Hinweise des Senats:

Befristeter Arbeitsvertrag mit einer Mentorin der Fernuniversität Hagen



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



7 AZR 614/86

9 Sa 325/86 Köln

Verkündet am
16. Oktober 1987

Range,

Im Namen des Volkes!

Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Oktober 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Imdahl und Wagner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Köln vom 10. Oktober 1986 - 9 Sa 325/86 - und des Arbeitsgerichts Köln vom 9. Januar 1986 - 8 Ca 8424/85 - aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. September 1985 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

Von den bis zur teilweisen Klagerücknahme in der Revisionsverhandlung vom 16. Oktober 1987 entstandenen Kosten des Rechtsstreits tragen die Klägerin 2/5 und das beklagte Land 3/5.

Die übrigen Kosten des Rechtsstreits trägt das beklagte Land.

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 Klägerin, 1948 geboren, ist verheiratet und hat unterhaltsberechtignte Kinder. Sie trat am 1. März 1979 in die Dienste des beklagten Landes und war als Mentorin für allgemeine Studienberatung im Studienzentrum K der Fernuniversität-Gesamthochschule-Hagen tätig. Das nach dem Arbeitsvertrag vom 6. März 1979 bis zum 30. September 1979 befristete Arbeitsverhältnis



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

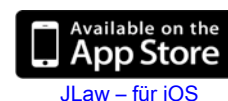
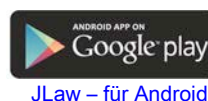


wurde ab dem 1. Oktober 1979 insgesamt sechsmal für jeweils ein Jahr verlängert. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit belief sich zuletzt auf 228 Präsenzstunden pro Jahr. Nach § 2 des Arbeitsvertrages bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach den vom Minister für Wissenschaft und Forschung des beklagten Landes erlassenen Richtlinien über die Beschäftigung und Vergütung von Mentoren an der Fernuniversität Hagen vom 6. September 1976. Diese Richtlinien enthalten eine nähere Beschreibung der Aufgaben der Mentoren, bezeichnen die Einstellungsvoraussetzungen, bestimmen den zeitlichen Umfang der Tätigkeit sowie die Form der Beschäftigung und regeln die Beendigung, die sonstigen Arbeitsbedingungen sowie die Vergütung. So sieht Nr. 3 der Richtlinien vor, daß Mentoren mit einem Umfang bis zu sechs Zeitstunden im wöchentlichen Durchschnitt (Präsenz im Studienzentrum) beschäftigt werden können. Nach Nr. 4.2 der Richtlinien wird der Arbeitsvertrag in der Regel auf das Studienjahr befristet. Dementsprechend sind in der Vergangenheit nur befristete Arbeitsverträge mit angestellten Mentoren, die in den verschiedenen Studienzentren tätig sind, abgeschlossen worden. Neben den Mentoren in den jeweiligen Studienzentren, die befristet und laut Arbeitsvertrag nebenberuflich beschäftigt werden, sind in der Zentrale in Hagen zusätzlich hauptamtliche Mitarbeiter für die Beantwortung telefonischer und schriftlicher Anfragen von Bewerbern tätig.

Die Klägerin wurde im Studienzentrum K eingesetzt und führte folgende Beratungen durch:



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



- Interessenten- und Bewerberberatungen
- studienvorbereitende Beratungen
- Studienverlaufsberatungen
- Sonderveranstaltungen zu "Lernen im Fernstudium" und Techniken wissenschaftlichen Arbeitens
- Beratung und Betreuung von behinderten Fernstudenten.

Am 30. Mai 1985 wurde der Klägerin zunächst mündlich und unter dem 22. Juli 1985 sodann auch schriftlich von der Personalstelle der Fernuniversität mitgeteilt, es bestehe nicht die Absicht, für das kommende Studienjahr (1985/86) erneut mit ihr ein Vertragsverhältnis als Mentorin für allgemeine Studienberatung einzugehen.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, daß die mit dem Dienstvertrag vom 6. März 1979 in Form der Verlängerungsverträge ausgesprochene Befristung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis über den 30. September 1985 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht. In den Vorinstanzen hat sie ferner die Verurteilung des beklagten Landes erstrebt, sie über den 30. September 1985 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen. Sie hat vorgetragen: Es sei zwar im Bereich der Fernuniversität Hagen üblich, Mentorenverträge zu befristen, doch fehle es an einem die insgesamt siebenmalige Befristung rechtfertigenden sachlichen Grund. So bedürfe es für die von ihr auszuübende Tätigkeit einer längeren Einarbeitung, wie auch die Beratung selbst aufgrund der langen Studienzeiten über Jahre an-



dauere. Die ihr obliegende allgemeine Studienberatung, die anzubieten die Fernuniversität gesetzlich verpflichtet sei, stelle eine Daueraufgabe dar. Die Befristung könne das beklagte Land auch nicht mit der schwankenden Zahl der Studenten rechtfertigen, da es das erklärte Bestreben der Fernuniversität sei, zumindest in Nordrhein-Westfalen ein flächendeckendes Angebot mentorieller Betreuung zu gewährleisten. Außerdem lasse sich auch bei bekannten Studienzahlen nicht abschätzen, wie stark die Nachfrage an mentorieller Betreuung ausfalle, zumal sie nicht nur eingeschriebenen Studenten, sondern auch Universitätsfremden offenstehe. Zwar sei die Nachfrage in der Vergangenheit gesunken, was zu Einschränkungen des Beratungsangebotes an kleineren Studienzentren oder zu deren Schließung geführt habe, doch gelte dies nicht für das mit 2000 zugeordneten Studenten größte Studienzentrum K der Fernuniversität, an dem sie - die Klägerin - tätig sei. Vielmehr sei die Nachfrage an mentorieller Betreuung im Wachsen begriffen; ein Rückgang der Studentenzahlen am Studienzentrum K könne nicht festgestellt werden. Es treffe darüber hinaus auch nicht zu, daß am Studienzentrum K die Vergabe der Mittel für die Studienberatung mit der Entwicklung der Studentenzahl parallel verlaufen sei. Im Hinblick auf die ihr - der Klägerin - übertragenen Aufgaben und die sechsmalige Verlängerung ihres Arbeitsvertrages habe sie auch darauf vertrauen können, es handele sich um eine unbefristete Tätigkeit. Dem stünden die Richtlinien über die Beschäftigung und Vergütung von Mentoren vom 6. September 1976 nicht entgegen. Es dürfe auch nicht unberücksichtigt bleiben, daß es sich für sie trotz des geringen zeitlichen Umfangs von sechs Wochenstunden nicht um eine nebenberuf-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

liche Tätigkeit handele, sondern ihren Hauptberuf darstelle, dessen Wegfall zu materiellen und immateriellen Einbußen führe.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß die mit dem Dienstvertrag vom 6. März 1979 in Form der Verlängerungsverträge und zuletzt vom 5. September 1984 ausgesprochene Befristung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis über den 30. September 1985 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht;
2. das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin über den 30. September 1985 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat erwidert, das Arbeitsverhältnis der Klägerin bestimme sich nach den für Mentoren einschlägigen Richtlinien, die eine Befristung auf ein Studienjahr vorsehen. Der sachliche Grund hierfür liege in der wechselnden Nachfrage an mentorieller Betreuung. Dieser Bedarf, der insgesamt zurückgegangen sei, werde für jedes Studienfach und für jede Region aufgrund der Erfahrungen des abgelaufenen Studienjahres und der bekannten neuen Studentenzahlen ermittelt. So sei im Studienjahr 1983/84 im Studienzentrum K die allgemeine Studienberatung von 520 Studenten in Anspruch genommen worden, im Studienjahr 1984/85 hingegen nur noch von 400 Studenten. Außerdem habe sich in den vergangenen Jahren der Umfang der für die mentorielle Betreuung der Fernuniversität eingesetzten Haushaltsmittel von 1,46 Mio DM auf 1,2 Mio DM reduziert, wobei für das Studienjahr 1985/86 die vorhandenen Mittel zugunsten der fachmentoriellen Betreuung und zuungunsten der



allgemeinen Studienberatung umverteilt worden seien. Dementsprechend sei die Zahl der Jahresstunden für die allgemeine Studienberatung von 606 für das Studienjahr 1984/85 auf 380 Jahresstunden für das Studienjahr 1985/86 verringert worden, um einerseits der durch die Erweiterung des Fachangebots größeren Nachfrage an fachmentorieller Betreuung und andererseits der sinkenden Nachfrage an allgemeiner Betreuung Rechnung zu tragen. Die Klägerin könne sich auch nicht darauf berufen, sie habe darauf vertrauen können, ihr befristetes Arbeitsverhältnis werde in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einmünden. Denn schon aus den Richtlinien habe die Klägerin entnehmen können, daß ein Mentor nur befristet beschäftigt werde. Daran habe sich seit Aufnahme des Studienbetriebes im Jahre 1975 nichts geändert, sondern die Befristung von Mentorenverträgen sei vielmehr üblich. Der Klägerin sei auch rechtzeitig mitgeteilt worden, daß das Arbeitsverhältnis am 30. September 1985 ende. In Anbetracht der geringen Wochenstundenzahl handele es sich zudem um eine nebenberufliche Tätigkeit, für die eine dreimonatige Einarbeitungszeit genüge.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung der Klägerin blieb ohne Erfolg.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision hat die Klägerin ihr Klagebegehren zunächst uneingeschränkt weiterverfolgt. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vom 16. Oktober 1987 hat die Klägerin klargestellt, daß sie mit dem Klageantrag zu 1) lediglich die Feststellung begehrt, daß das



Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. September 1985 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht. Den auf einstweilige Weiterbeschäftigung gerichteten Klageantrag zu 2) hat die Klägerin in der mündlichen Verhandlung vom 16. Oktober 1987 mit Zustimmung des beklagten Landes zurückgenommen. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Klägerin ist begründet.

Entgegen der Ansicht der Vorinstanzen besteht das Arbeitsverhältnis der Parteien mangels eines sachlichen Grundes für die zuletzt vereinbarte Befristung über den 30. September 1985 hinaus auf unbestimmte Zeit fort.

I. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ausgangspunkt darin zu folgen, daß im Streitfall nur der letzte - auf das Studienjahr 1984/85 bezogene - Arbeitsvertrag einer gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegt. Dies entspricht der inzwischen gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. grundlegend das Urteil des Senats vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73, 78 ff. = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung; BAG Urteil vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III der Gründe, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Danach kommt es für die Frage, ob die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtswirksam ist, grundsätzlich nur auf den zwischen den



Parteien zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Denn wollen die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis noch für eine bestimmte Zeit fortsetzen und schließen sie deshalb vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab, so bringen sie damit jedenfalls regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Des neuen Arbeitsvertrages hätte es nicht bedurft, wenn die Befristung des vorangegangenen Vertrages unwirksam gewesen wäre, sich die Parteien bereits deshalb in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden hätten und sie dieses aufrechterhalten wollten. Ein unbefristetes und ein befristetes Arbeitsverhältnis mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen einander aus. Der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages neben einem schon bestehenden unbefristeten Arbeitsvertrag hat deshalb nur dann Sinn, wenn die Vertragsparteien über die Wirksamkeit der Befristung des früheren Vertrages im Zweifel sind und sie infolgedessen den weiteren befristeten Vertrag nur für den Fall abschließen, daß sie nicht bereits aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Fehlt es - wie hier - an einem solchen Vorbehalt, so tritt der neu abgeschlossene befristete Arbeitsvertrag an die Stelle eines früheren unbefristeten Arbeitsvertrages.

II. Dem Landesarbeitsgericht kann aber insoweit nicht gefolgt werden, als es angenommen hat, für die zuletzt - auf das Studienjahr 1984/85 vereinbarte - Befristung des Arbeitsverhältnisses habe ein sachlicher Grund vorgelegen.



1. Seine gegenteilige Auffassung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen wie folgt begründet:

Die mit der Klägerin vereinbarte Befristung entspreche der Üblichkeit im Bereich der Fernuniversität Hagen. Ob diese Übung durchweg als zulässig angesehen werden könne, brauche nicht entschieden zu werden; sondern es komme entscheidend darauf an, daß im konkreten Einzelfall ein ausreichender sachlicher Befristungsgrund gegeben sei. Vorliegend bestehe die Besonderheit, daß die Fernuniversität Hagen die einzige dieser Art in der Bundesrepublik und mit Aufnahme des Studienbetriebes im Jahre 1975 als relativ neue Institution darauf angewiesen sei, besonders flexibel zu sein. Insbesondere im Bereich der Studienberatung müsse sie sich den jeweiligen regionalen Besonderheiten zeitnah und sachgerecht anpassen, weil die Nachfrage nicht nur innerhalb des Bundesgebietes, sondern auch innerhalb der einzelnen Länder unterschiedlich ausfalle. Unstreitig lasse sich der Bedarf an mentorieller Betreuung nicht im voraus feststellen, da selbst unter Berücksichtigung der Immatrikulationszahlen des Vorjahres nicht abgeschätzt werden könne, mit wievielen Studenten im nachfolgenden Studienjahr zu rechnen sei. Darüber hinaus lasse sich aber auch aus diesen Zahlen nicht zuverlässig feststellen, wieviele dieser Studenten die fachmentorielle und/oder allgemeine Studienberatung in den Studienzentren tatsächlich in Anspruch nehmen. Sei aber der Bedarf, wie von den Parteien übereinstimmend vorgetragen, nicht vorhersehbar und auch nicht abschätzbar, könne die vom beklagten Land praktizierte und im Bereich der Fernuniversität übliche Befristung von Mentorenverträgen auch aus der



Sicht eines verständigen und sozial denkenden Arbeitgebers nicht als von vornherein rechtsunwirksam angesehen werden. So sei in der Rechtsprechung zum Beispiel anerkannt, daß Mitarbeiterverträge von Dozenten an Volkshochschulen mit einer Lehrverpflichtung von acht Wochenstunden oder mit Dozenten als Sprachkursleitern unabhängig von ihrer dortigen Stellung als freie Mitarbeiter rechtswirksam befristet werden könnten, wenn im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht vorhersehbar sei, inwieweit ein künftiges Interesse der angesprochenen Hörer bestehe. Die Nichtplanbarkeit des Hörerinteresses erfordere eine besondere Flexibilität. Auf diese Grundsätze könne vorliegend zurückgegriffen werden, auch wenn sie in einem anderen Zusammenhang entwickelt worden seien. Da der Bedarf an mentorieller Betreuung praktisch nicht feststellbar sei, müsse die Fernuniversität flexibel reagieren können. Der Zulässigkeit der Befristung stehe nicht entgegen, daß für den Fall eines künftig sinkenden Bedarfs von der Rechtsprechung eine genaue Bedarfsprognose verlangt werde. Hierauf komme es nämlich vorliegend nicht an, weil eine Prognose gerade nicht möglich sei. Die Wirksamkeit der Befristung scheitere letztlich auch nicht an der vereinbarten Befristungsdauer, da sie mit dem sachlichen Grund für die Befristung im Einklang stehe. Denn die Befristungsdauer stimme mit dem jeweiligen Studienjahr überein. Insbesondere sei das beklagte Land nicht gehindert, sich auf die Rechtswirksamkeit der Befristung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1985 zu berufen. Die Klägerin genieße keinen Vertrauensschutz, weil ihr sowohl die Befristung als auch die dafür maßgeblichen sachlichen Gründe bekannt gewesen seien. Weitergehende Umstände, die eine andere Be-



urteilung rechtfertigen könnten, habe die Klägerin nicht vorge-
tragen. Auch im Hinblick auf eine möglicherweise bestehende
Rechtspflicht des beklagten Landes, mit ihr erneut einen be-
fristeten Arbeitsvertrag zu schließen, habe die Klägerin nichts
vorgetragen. Eine erhebliche soziale Härte liege bei der Klägerin
schon deshalb nicht vor, weil nur ein Teilzeitarbeitsverhältnis
bestanden habe und ihr Ehemann einer Vollzeitbeschäftigung nach-
gehe.

2. Dieser rechtlichen Beurteilung kann nicht gefolgt werden,
auch wenn das Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt für die Frage
der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge zutreffend die
ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt
hat (vgl. BAGE 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befri-
steter Arbeitsvertrag, zu C der Gründe; BAGE 41, 110, 113 ff. =
AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der
Gründe; Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 33 zu
§ 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 22. März 1985
- 7 AZR 487/84 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsver-
trag).

Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Ar-
beitsverhältnisse 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 und funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzu-



nehmen, 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.

3. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zutreffend angenommen, daß die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Befristungskontrolle auch auf Teilzeitarbeitsverhältnisse der hier vorliegenden Art Anwendung finden (vgl. Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 254/81 - BAGE 37, 305, 313 = AP Nr. 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B I 1 der Gründe; GK-TzA Becker Art. 1 § 2 BeschFG 1985 Rz 304). Soweit es aber meint, die Befristung des letzten Arbeitsvertrages sei auch sachlich gerechtfertigt, hält das angefochtene Urteil einer revisionsgerichtlichen Prüfung nicht stand.

a) Die Befristung des letzten Arbeitsvertrages rechtfertigt sich nicht bereits aus einer vom Landesarbeitsgericht festgestellten Üblichkeit, nach der in den auswärtigen Studienzentren der Fernuniversität Hagen Mentoren für die allgemeine Studienberatung jeweils nur für ein Studienjahr befristet eingestellt werden.

Das Merkmal der "Üblichkeit im Arbeitsleben" stellt für sich allein keinen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages dar. Der "Üblichkeit im Arbeitsleben" kommt nur eine indizielle, nicht aber eine die Befristung des Arbeitsvertrages



durch sich allein schon rechtfertigende Funktion zu. Die Üblichkeit im Arbeitsleben ist nur insoweit zu berücksichtigen, wie sie nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner auch als berechtigt angesehen werden kann (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. etwa Urteil vom 22. März 1973 - 2 AZR 274/72 - BAGE 25, 125, 129 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe; Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 254/81 -, aaO, unter B II 2 der Gründe; Urteil vom 13. Mai 1982 - 2 AZR 87/80 - BAGE 39, 38, 44 = AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter B I 2 der Gründe). Der die Befristung rechtfertigende sachliche Grund muß in jedem Einzelfall vorliegen. An dieser Voraussetzung fehlt es im Streitfall.

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann ein die Befristung des letzten Arbeitsvertrages rechtfertigender sachlicher Grund nicht darin gesehen werden, daß der Bedarf an Mentoren für die allgemeine Studienberatung wegen der nicht vorhersehbaren Nachfrage auf Dauer nicht prognostiziert werden kann.

Ein nicht oder nur schwer voraussehbarer quantitativer Bedarf an bestimmten Arbeitskräften stellt für sich allein keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages dar. Sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der privaten Wirtschaft gibt es zahlreiche Arbeitsplätze, die in ihrem Fortbestand von nicht oder nur schwer voraussehbaren Umständen (z. B. Auftrags- eingang, Wettbewerbssituation, Umfang der Inanspruchnahme von privaten oder öffentlichen Dienstleistungen) abhängig sind. Der-

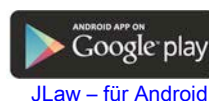


artige externe Faktoren gehören zu den typischen Beschäftigungsrisiken des Arbeitgebers, weil sie sich letztlich aus der jeweiligen arbeitstechnischen Zwecksetzung des Betriebes oder der jeweiligen Aufgabenstellung einer Verwaltung ergeben. Soweit derartige externe Faktoren zu einem Personalüberhang führen, ist der Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsverhältnis der betreffenden Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG ordentlich zu kündigen. Dabei muß er auch das Erfordernis einer sozialen Auswahl beachten, sofern nicht der Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG eingreift. Der Abschluß von Zeitverträgen führt in den Fällen der hier vorliegenden Art zu einer objektiven Umgehung der für die betriebsbedingte Kündigung geltenden zwingenden Vorschriften (§ 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG). Dies gilt insbesondere dann, wenn es sich - wie hier - um die Wahrnehmung von öffentlichen Dienstleistungen mit Dauercharakter handelt. Nach § 14 Abs. 1 HRG gehört es zu den Aufgaben einer Hochschule, die Studenten und Studienbewerber über die Studienmöglichkeiten und über Inhalte, Aufbau und Anforderungen eines Studiums zu unterrichten. Außerdem hat die Hochschule die Studenten in ihrem Studium durch eine studienbegleitende fachliche Beratung zu unterstützen. Für die Hochschulen des beklagten Landes enthält § 82 Abs. 1 WissHG NW eine ähnliche Aufgabenzuweisung. Nach der zuletzt genannten Bestimmung berät die Hochschule ihre Studenten sowie Studieninteressenten und Studienbewerber in allen Fragen des Studiums. Die allgemeine Studienberatung erstreckt sich auf Fragen der Studieneignung sowie insbesondere auf die Unterrichtung über Studienmöglichkeiten, Studieninhalte, Studienaufbau und Studienanforderungen; sie um-



faßt bei studienbedingten persönlichen Schwierigkeiten auch eine psychologische Beratung (§ 82 Abs. 1 Satz 2 WissHG NW). Die studienbegleitende Fachberatung unterstützt die Studenten insbesondere in Fragen der Studiengestaltung, der Studientechniken und der Schwerpunkte des gewählten Studienganges (§ 82 Abs. 1 Satz 3 WissHG NW). Da es sich somit sowohl bei der allgemeinen Studienberatung als auch bei der studienbegleitenden Fachberatung um gesetzlich den Hochschulen zugewiesene Daueraufgaben handelt, ist es sachlich nicht gerechtfertigt, mit den mit der Wahrnehmung dieser Daueraufgaben betrauten Lektoren jeweils studienjahrbezogene Zeitarbeitsverträge abzuschließen.

Der Senat verkennt nicht, daß bei der geübten Vertragspraxis das beklagte Land leichter und im Einzelfall vielleicht auch einmal schneller auf Nachfrageschwankungen im Bereich der allgemeinen Studienberatung oder der studienbegleitenden Fachberatung reagieren kann, indem es Zeitverträge ohne Anschlußverträge auslaufen läßt oder nur Anschlußverträge mit geändertem Arbeitszeitvolumen anbietet. Jedoch wird auch beim Bestehen unbefristeter und deshalb nur durch Kündigung lösbarer Arbeitsverträge mit geringfügig beschäftigten Mentoren wie der Klägerin dem beklagten Land eine flexible Reaktion auf von Studienjahr zu Studienjahr auftretende Nachfrageschwankungen weder unmöglich gemacht noch unzumutbar erschwert. Wie der vorliegende Fall zeigt, fällt bereits geraume Zeit vor dem Ablauf des Studienjahres die Entscheidung darüber, in welchem Umfang Mentoren auch im nächsten Studienjahr beschäftigt werden sollen. Der Klägerin wurde schon am 30. Mai 1985 mitgeteilt, daß ihr Arbeitsvertrag nicht über



den 30. September 1985 hinaus verlängert werde. Es bleibt mithin ausreichend Zeit, eine zum Ende eines Studienjahres wirkende ordentliche Kündigung vorzubereiten und so zeitig auszusprechen, daß die gesetzliche Mindestkündigungsfrist gewahrt werden kann.

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Beschäftigung von Mentoren für die allgemeine Studienberatung nicht mit den Aufgaben von Dozenten an Volkshochschulen vergleichbar. Abgesehen davon, daß es in den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Januar 1977 und 23. September 1981 (- 5 AZR 796/75 - und - 5 AZR 284/78 - AP Nr. 13 und BAGE 37, 58 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten) primär um Statusfragen dieses Personenkreises ging und die Ausführungen zu einer gerichtlichen Befristungskontrolle nicht tragend sind, bestehen bedeutsame Unterschiede gegenüber den Fällen der vorliegenden Art. Bei einem Kurs an einer Volkshochschule handelt es sich um eine zeitlich und gegenständlich abgrenzbare Aufgabe von begrenzter Dauer. Die Entscheidung, ob und gegebenenfalls mit welcher Thematik derartige Kurse angeboten werden, wird für jeden Kurszeitraum getroffen. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Bildungsangebots orientieren sich die Volkshochschulen in der Regel an den Interessen der angesprochenen Bevölkerung. Kurse und sonstige Lehrveranstaltungen finden nur statt, wenn sich genügend Teilnehmer finden. Im Gegensatz zu den Volkshochschulen nimmt die Fernuniversität mit der Zuverfügungstellung von Studienzentren, an denen u.a. die allgemeine Studienberatung durchgeführt wird, eine gesetzlich festgelegte universitäre Daueraufgabe wahr (§ 82 Abs. 1 Satz 2 WissHG NW). Bereits dieser Unterschied in der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Aufgabenstellung verbietet es, die mit der Wahrnehmung dieser universitären Daueraufgabe betrauten Mentoren mit Dozenten an Volkshochschulen zu vergleichen und ihr Arbeitsverhältnis jeweils studienjahrbezogen zu befristen.

Da der auf das Studienjahr 1984/85 bezogene Arbeitsvertrag der Klägerin somit mangels eines sachlichen Grundes nicht wirksam befristet ist, besteht das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. September 1985 hinaus fort.

III. Im Hinblick darauf, daß die Klägerin ihren Weiterbeschäftigungsantrag in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vom 16. Oktober 1987 zurückgenommen hat, waren ihr insoweit die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen (§ 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO). Im übrigen folgt die Kostenentscheidung aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Becker

Imdahl

Wagner

