

Aktenzeichen: 7 AZR 737/94
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 15. März 1995
- 7 AZR 737/94 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 21. Juli 1993
- 11 Ca 48/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 08. Dezember 1993
- 12 Sa 82/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Voraussetzungen für die Befristung von Lektorenverträgen

Gesetz:

EG-Vertrag Art. 48 Abs. 2; HRG § 57 b Abs. 3; § 57 a Satz 2;
§ 57 c Abs. 2; BAT SR 2y; GVG § 21 e; Verwaltungsvorschrift
über die Beschäftigung von Lektoren an den Hochschulen des
Landes Baden-Württemberg vom 18. Januar 1984 §§ 9, 2

Leitsätze:

1. Art. 48 Abs. 2 EG-Vertrag steht einer Auslegung von § 57 b Abs. 3 HRG entgegen, nach der die Beschäftigung von Fremdsprachenlektoren stets ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages ist.

2. Die Befristung des Arbeitsvertrages eines Fremdsprachenlektors ist nur dann rechtswirksam, wenn hierfür im Einzelfall ein sachlicher Grund vorliegt.

Die Sicherung eines aktualitätsbezogenen Unterrichts rechtfertigt die Befristung der Arbeitsverträge mit Fremdsprachenlektoren nicht (im Anschluß an EuGH Urteil vom 20. Oktober 1993 - Rs.C-272/92 - EAS Nr. 69 zu Art. 48 EG-Vertrag).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 737/94

12 Sa 82/93 Baden-Württemberg (Mannheim)

Verkündet am
15. März 1995

Im Namen des Volkes!

Siegel,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 15. März 1995 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Weller, den Richter Professor Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Meyer und Kleinke für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
8. Dezember 1993 - 12 Sa 82/93 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung
und Entscheidung - auch über die Kosten der Revi-
sion - an das Landesarbeitsgericht zurückverwie-
sen.

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 zwi-
schen ihnen unbefristet fortbesteht und die Klägerin einen Be-
schäftigungsanspruch hat.

Die Klägerin ist britische Staatsangehörige und hat den Ma-
gister in Sprachwissenschaften sowie eine Ausbildung für Englisch
als Fremdsprache. Vom 1. Oktober 1987 bis zum 31. August 1988 war
sie als Lektorin an der Universität B beschäftigt. Durch
Vertrag vom 21. September 1988 wurde sie für die Zeit vom 1. Ok-
tober 1988 bis zum 15. Juli 1992 oder "dem späteren Ende der Vor-
lesungszeit des Sommersemesters 1992" als Lektorin für die engli-
sche Sprache an der Universität M von dem beklagten Bun-
desland angestellt. In dem Vertrag wird einleitend u. a. auf die
Vorschriften der §§ 57 b ff. des Hochschulrahmengesetzes (HRG)
verwiesen und sodann bestimmt:

"Der Arbeitsvertrag ist befristet abgeschlossen,
weil die Beschäftigung von Frau H überwie-
gend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgt
 (§ 57 b Abs. 3 HRG)."



Bestandteil des Arbeitsvertrages ist die "Verwaltungsvorschrift für die Beschäftigung von Lektoren an den Hochschulen des Landes vom 18. Januar 1984" (künftig = Verwaltungsvorschrift) in der jeweils geltenden Fassung. Nach ihrem § 2 werden die Lektoren befristet beschäftigt, um einen laufenden kulturellen Austausch zu gewährleisten, ihre Entfremdung vom Herkunftsland zu vermeiden und ihnen Gelegenheit zu geben, sich durch ihre Tätigkeit während ihres Aufenthalts in der Bundesrepublik Deutschland weiter zu qualifizieren.

Nach § 9 soll die Beschäftigungsdauer in der Regel vier Jahre betragen; sie darf fünf Jahre nicht überschreiten. Frühere Zeiten der Beschäftigung als Lektor oder eine vergleichbare Tätigkeit innerhalb des Bundesgebietes werden auf die höchst zulässige Beschäftigungsdauer angerechnet.

Durch Zusatzvertrag vom 24. Februar 1992 wurde der Vertrag vom 21. September 1988 bis zum 31. August 1993 verlängert.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Befristungsabrede ihres Vertrages sei unwirksam, da die Befristungshöchstdauer des § 57 c Abs. 2 HRG durch Abschluß des Zusatzvertrages überschritten worden sei. Die Befristungsabrede verstoße gegen § 9 der Verwaltungsvorschrift und verletze das europarechtliche Diskriminierungsverbot. Sie sei auch keine Lektorin nach § 57 b Abs. 3 HRG, da sie ihren Lebensmittelpunkt seit 1987 in die Bundesrepublik Deutschland verlegt habe.

Die Klägerin hat beantragt,



1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, das über den 31. August 1993 hinaus fort dauert,
2. das beklagte Land zu verpflichten, die Klägerin als Lektorin für die englische Sprache weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat die Auffassung vertreten, die Befristungshöchstdauer nach § 57 c Abs. 2 HRG sei nicht überschritten. § 9 der Verwaltungsvorschrift in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag habe gem. § 57 a Satz 2 HRG keine Wirkung. Eine Besserstellung der Klägerin sei durch § 9 der Verwaltungsvorschrift nicht beabsichtigt gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung.



I. Die Rüge der nicht vorschriftsmäßigen Besetzung der 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg ist nicht begründet.

1. Nach § 551 Nr. 1 ZPO in Verbindung mit § 72 Abs. 5 ArbGG liegt ein absoluter Revisionsgrund vor, wenn das erkennende Gericht nicht vorschriftsmäßig besetzt war. Die Revision hält zum einen die Besetzung der 12. Kammer mit dem Vorsitzenden Richter am LAG H. für nicht ordnungsgemäß, weil der Geschäftsverteilungsplan im Laufe des Jahres in unzulässiger Weise geändert worden sei. Dem hat der Senat nicht folgen können. Nach § 21 e Abs. 3 GVG kann das Präsidium die Besetzung eines Spruchkörpers im Laufe des Jahres u.a. ändern, wenn dies wegen dauernder Verhinderung einzelner Richter nötig wird. Der nach dem Geschäftsverteilungsplan vom 14. Dezember 1992 für das Jahr 1993 zuständige Vorsitzende der Kammer 12, der Vorsitzende Richter am LAG He., erkrankte im Laufe des Jahres 1993 schwer und ist bis zum heutigen Tage dienstunfähig. Dem trug das Präsidium mit dem Nachtrag Nr. V vom 25. Oktober 1993 Rechnung, durch den dem Vorsitzenden der Kammer 1 die Vertretung der Kammer 12 übertragen wurde mit Ausnahme der bereits auf den 1. Dezember und 8. Dezember 1993 terminierten Rechtssachen. Für diese beiden Verhandlungstage wurden die Vorsitzenden der Kammer 15 bzw. 13 als Vertreter bestimmt. Die Bestellung einzelner Vorsitzender als Vertreter für bestimmte Sitzungstage ist zwar ungewöhnlich, aber deswegen nicht objektiv willkürlich. Geschäftsverteilung und Zuweisung der Richter an verschiedene Spruchkörper müssen nach abstrakten Merkmalen erfolgen. Für den Vertretungsfall muß die Reihenfolge der Vertreter



eindeutig feststehen (Thomas/Putzo, GVG, 19. Aufl., § 21 e Rz 16, 21). Darauf ist auch bei einer Änderung der Geschäftsverteilung im laufenden Geschäftsjahr aus einem der in § 21 e Abs. 3 GVG genannten Gründe zu achten. Auch dann hat die Zuweisung und Verteilungsregelung sich nach allgemeinen, jederzeit nachprüfbaren Kriterien zu richten. Sie darf nicht willkürlich sein (vgl. BVerfGE 82, 286, 298 f.). Vorliegend sind Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen das Gesetz der normativen Vorausbestimmtheit des gesetzlichen Richters weder vorgetragen noch ersichtlich. Den Vorsitzenden der Kammern 15 bzw. 13 ist die Vertretung des Vorsitzenden der Kammer 12 für einen bestimmten Sitzungstag übertragen worden. Die Kammersitzung zur Verhandlung über den vorliegenden Rechtsstreit war ursprünglich auf den 1. Dezember 1993 anberaumt. Der Vorsitzende Richter am LAG H. wurde nur Vorsitzender der 12. Kammer für den vorliegenden Rechtsstreit, weil der Termin zur Verhandlung vor der Kammer auf Antrag beider Parteivertreter auf den 8. Dezember 1993 verlegt wurde.

2. Eine fehlerhafte Besetzung nach § 551 Ziff. 1 ZPO liegt auch nicht etwa deswegen vor, weil die ehrenamtlichen Richter B

und K zum Kammertermin am 8. Dezember 1993 herangezogen wurden. Eine nicht der Liste nach § 39 ArbGG entsprechende Heranziehung der ehrenamtlichen Richter zu den einzelnen Sitzungen ist nur dann ein absoluter Revisionsgrund, wenn die Heranziehung außerhalb der Liste willkürlich erfolgt, nicht aber, wenn dies irrtümlich geschieht (BVerfGE 29, 45) oder dafür ein sachlicher Grund gegeben ist (Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl, § 73 Rz 31). Eine willkürliche Heranziehung liegt nur dann vor, wenn unter nicht vertretbaren Gesichtspunkten einer



Partei der gesetzliche Richter entzogen wird (BAG Beschluß vom 25. August 1983 - 6 ABR 31/82 - AP Nr. 11 zu § 551 ZPO, unter III der Entscheidungsgründe). Die Klägerin hat keine Anhaltspunkte dafür vorgetragen, daß die ehrenamtlichen Richter B und K bewußt herangezogen wurden, um die Parteien dem gesetzlichen Richter zu entziehen. Den beigefügten Unterlagen über die Heranziehung der ehrenamtlichen Richter läßt sich zwar ein sachlicher Grund für die Heranziehung des ehrenamtlichen Richters B auf Arbeitgeberseite am 8. Dezember 1993 nicht entnehmen. Nach den Aufzeichnungen in dieser Liste hätte statt seiner vielmehr Herr S geladen werden müssen, denn dieser war letztmals am 22. September 1993 zu einer Sitzung herangezogen worden, während Herr B am 6. Oktober 1993 letztmals geladen war. Beide hatten ihre Termine auch wahrgenommen. Es kann aber mit letzter Sicherheit nicht ausgeschlossen werden, daß die Nichtheranziehung von Herrn S irrtümlich geschah.

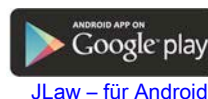
II. Dagegen rügt die Revision zu Recht einen Verstoß gegen richterliche Hinweispflichten.

1. Nach § 278 Abs. 3 ZPO darf ein Gericht seine Entscheidung auf einen rechtlichen Gesichtspunkt, den eine Partei erkennbar übersehen oder für unerheblich gehalten hat, nur stützen, wenn es den Parteien dazu Gelegenheit zur Äußerung gegeben hat. Obwohl das Arbeitsgericht eine Vertretungsmacht der Oberregierungsrätin I. zum Abschluß des umstrittenen Vertrages mit dem beklagten Land Baden-Württemberg angenommen hatte und vom beklagten Land selber hiergegen keinerlei Einwendungen weder im erstinstanzlichen noch



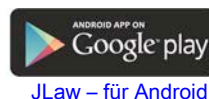
im Berufungsverfahren erhoben worden waren, hat das Landesarbeitsgericht es unterlassen, die Parteien darauf hinzuweisen, daß es seine Entscheidung auf die fehlende Vertretungsmacht der Oberregierungsrätin I. stützen wolle. Die Bemerkung des Kammervorsitzenden, der Fall könne möglicherweise mit "schwäbischer Hausmannskost" gelöst werden und man müsse die Rechtsprechung des EuGH gar nicht berücksichtigen, enthält ebensowenig einen rechtlichen Hinweis im Sinne von § 278 Abs. 3 ZPO wie seine weiteren Ausführungen auf Nachfrage, mehr wolle er nicht sagen, er wolle keinem Beamten, der möglicherweise seine Kompetenz überschritten habe, hier zu nahe treten. Wenn die Prozeßparteien aber über die nach Meinung des Landesarbeitsgerichts allein entscheidenden, außergewöhnlich bedeutsamen, folgeschweren Rechtsfragen, die sie niemals erörtert haben und für deren Erörterung durch sie auch keine erkennbare Veranlassung bestand, völlig im unklaren gelassen werden, liegt darin ein eklatanter Verstoß gegen § 278 Abs. 3 ZPO (zu einem vergleichbaren Fall vgl. Beschluß der 2. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 2. Januar 1995 - 1 BvR 320/94 -). Dementsprechend überraschte das Landesarbeitsgericht - wie sich aus der Revisionserwiderung des beklagten Landes ergibt - beide Parteien und nahm ihnen damit die Möglichkeit, tatsächliche und rechtliche Gesichtspunkte vorzutragen, die gegen die Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts sprachen.

2. Der Senat hat wegen dieses Verfahrensverstößes die Sache aber nicht zurückverweisen müssen, weil er den Fehler des Landesarbeitsgerichts selbst hat korrigieren können.



Die Auffassung des Landesarbeitsgerichtes, der Zusatzvertrag vom 24. Februar 1992 sei rechtsunwirksam, weil die für das Land tätige Beamtin ohne Vertretungsmacht bzw. unter Überschreitung der ihr zustehenden Vertretungsmacht gehandelt habe, als sie den Zusatzvertrag mit der Klägerin abgeschlossen hatte, ist rechtlich nicht haltbar. Aufgrund des übereinstimmenden Vortrags beider Parteien steht fest, daß die für das Land tätige Beamtin für den Abschluß des Zusatzvertrages vom 24. Februar 1992 Vertretungsmacht hatte. Der Oberregierungsrätin I. war der Abschluß von Arbeitsverträgen mit Lektoren und anderen wissenschaftlichen Angestellten an der Universität M übertragen. Die Übertragung von Aufgaben, deren ordnungsgemäße Erfüllung eine bestimmte Vollmacht erfordert, enthält stillschweigend zugleich eine entsprechende Bevollmächtigung (vgl. RGRK-Steffen, BGB, 12. Aufl., § 167 Rz 6 bis 9; Palandt/Heinrichs, BGB, 54. Aufl., § 167 Rz 1 und § 173 Rz 13 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung). § 9 der Verwaltungsvorschrift enthält schon vom Wortlaut her keine Beschränkung zum Abschluß von Arbeitsverträgen, sondern gibt nur die anerkannte Befristungsdauer nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur befristeten Beschäftigung von Lektoren vor Inkrafttreten der §§ 57 a bis f HRG wieder. Diese Vorschrift ist verdrängt durch §§ 57 a bis f HRG.

III. Die Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin ist nicht wegen einer Verletzung der Sonderregelungen 2y des BAT unwirksam. Denn der BAT ist für die Klägerin nach § 3 g BAT nicht anwendbar, da sie Lektorin im Sinne dieser Vorschrift und Lektorin im Sinne des § 57 b Abs. 3 HRG ist. Die Klägerin hat ihre Lektoreneigenschaft nicht etwa deswegen verloren, weil sie ihren Lebensmittel-



punkt seit 1987 in der Bundesrepublik Deutschland hat, möglicherweise die enge Bindung zu ihrem Heimatland verloren glaubt und sich daher nicht mehr als "native speaker" betrachtet.

1. Eine Legaldefinition des Lektors ergibt sich aus § 57 b Abs. 3 HRG. Es muß sich dabei um eine fremdsprachige Lehrkraft für besondere Aufgaben handeln, deren Beschäftigung überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgt. Eine Lehrkraft für besondere Aufgaben ist nach § 56 HRG, wer in Studiengängen eingesetzt ist, bei denen die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse umfangreicher ist als die wissenschaftliche Ausbildung (Reich, HRG, 4. Aufl., § 57 b Rz 8). Fremdsprachliche Lehrkraft ist, wer die fremde Sprache, für die sie ausbilden soll, als Muttersprache spricht (BAG Urteil vom 15. August 1990 - 7 AZR 519/89 -, n.v.). Die fremdsprachliche Lehrkraft muß praktische Fertigkeiten und Kenntnisse in Fremdsprachen vermitteln durch selbständige Wahrnehmung von Lehrveranstaltungen bzw. unterstützende Beschäftigung bei Lehrveranstaltungen (vgl. KR-Weller, 3. Aufl., § 57 b HRG Rz 43). Diese Tätigkeiten muß sie überwiegend ausüben.

2. Nach diesen Kriterien ist die Klägerin Lektorin. Denn die Klägerin spricht Englisch als Muttersprache. Ihre Beschäftigung erfolgt überwiegend für die Ausbildung in der Fremdsprache Englisch, da sie ausweislich § 4 des Arbeitsvertrages in Verbindung mit § 8 Abs. 1 der Verwaltungsvorschrift die Studenten 16 Semesterwochenstunden in Fremdsprachen zu unterrichten hatte. Ob die Klägerin ihren Lebensmittelpunkt seit 1987 in der Bundesrepublik Deutschland hat, ist gerade auch im Hinblick auf die Entscheidung



des Europäischen Gerichtshofs vom 20. Oktober 1993 (Rs.C-272/92-EAS Nr. 69 zu Art. 48 EG-Vertrag) unbeachtlich, da ein Verlust oder Verschleiß der muttersprachlichen Kenntnisse bei der von der Klägerin ausgeübten Tätigkeit der Unterrichtung von Englisch nicht zu befürchten ist.

IV. Die Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien ist auch nicht wegen Überschreitens der zulässigen Befristungshöchstgrenze rechtsunwirksam.

1. Nach § 57 c Abs. 2 Satz 1 HRG kann ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Der Arbeitsvertrag der Parteien wurde am 21. September 1988 für die Dauer vom 1. Oktober 1988 bis zum 15. Juli 1992 abgeschlossen und im Februar 1992 mit Zusatzvertrag vom 24. Februar 1992 noch einmal bis zum 31. August 1993 verlängert. Das vier Jahre und elf Monate dauernde Arbeitsverhältnis hält sich damit im Rahmen der gesetzlichen Befristungshöchstgrenze von fünf Jahren.

2. Diese Befristungshöchstgrenze ist nicht etwa dadurch überschritten worden, daß die Klägerin zuvor als Lektorin für zwölf Monate an der Universität in B beschäftigt gewesen ist, § 9 der Verwaltungsvorschrift in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag eine Anrechnung von früheren Beschäftigungszeiten als Lektor vorsieht und die Klägerin zusammen mit der bei der Beklagten zurückgelegten Beschäftigungsdauer insgesamt länger als fünf Jahre als Lektorin beschäftigt war.



a) Die Revision übersieht hierbei, daß nach § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG nur befristete Arbeitsverträge bei derselben Hochschule die fünfjährige Befristungshöchstgrenze insgesamt nicht überschreiten dürfen. Der Arbeitnehmer kann daher grundsätzlich bei demselben Arbeitgeber an verschiedenen Hochschulen jeweils bis zu der Höchstgrenze von fünf Jahren arbeiten, ohne daß die Beschäftigungsdauer des zurückgelegten Arbeitsverhältnisses bei einer anderen Hochschule anzurechnen ist (KR-Weller, 3. Aufl., § 57 c HRG Rz 8). Aus der Vorschrift des § 57 c Abs. 2 Satz 2 HRG folgt im Umkehrschluß, daß auch bei einer Beschäftigung als Lektor an einer anderen Hochschule eines anderen Arbeitgebers die Fünf-Jahres-Frist neu zu laufen beginnt.

b) Die Regelung des § 9 Satz 2 der Verwaltungsvorschrift, die nach § 2 des Arbeitsvertrages Vertragsbestandteil geworden ist, ändert daran nichts, da sie § 57 a Abs. 1 Satz 2 HRG entgegensteht.

Danach sind arbeitsrechtliche Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverhältnisse nur insoweit anzuwenden, als sie den Vorschriften der §§ 57 a bis f HRG nicht widersprechen. Die Vorschriften der §§ 57 a ff. HRG sind zweiseitig zwingend, können also auch nicht durch den Arbeitnehmern günstigere Normen abbedungen werden. Ein Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG liegt hierin nicht (BAG Urteil vom 30. März 1994 - 7 AZR 229/93 - AP Nr. 1 zu § 57 a HRG; Staudinger/Preis, BGB, 13. Aufl. 1995, § 620 Rz 212; KR-Weller, 3. Aufl., § 57 a HRG Rz 16; Buchner, RdA 1985, 258, 280; a.A. Nagel, Fristverträge an Hochschulen und For-



schungseinrichtungen, § 57 a HRG Rz 15). Die arbeitsrechtlichen Grundsätze über befristete Arbeitsverhältnisse für Fallgestaltungen, die nicht im Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (HFVG) geregelt sind, gelten nur weiter, soweit sie dem HRG nicht widersprechen.

V. Das Urteil war aber aufzuheben, weil § 57 b Abs. 3 HRG, auf den die Befristung gestützt war, mit Art. 48 Abs. 2 EG-Vertrag nicht vereinbar ist.

1. Nach Art. 48 Abs. 1 und 2 EG-Vertrag gilt innerhalb der Gemeinschaft für Arbeitnehmer Freizügigkeit. Sie umfaßt die Abschaffung jeder auf die Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen.

2. Nach dem Wortlaut des § 57 b Abs. 3 HRG liegt ein sachlicher Grund für eine Befristung auch vor, wenn die Beschäftigung einer fremdsprachlichen Lehrkraft für besondere Aufgaben überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgt. Nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats (Urteil vom 25. Mai 1988 - 7 AZR 553/87 -, n.v.) folgt aus § 57 b Abs. 3 HRG ein eigenständiger sachlicher Grund für die Befristung. Sie kann sich dabei auf den Gesetzeswortlaut und den Gesetzeszweck stützen. Dieser liegt darin, die von der Rechtsprechung entwickelten Einschränkungen der Befristungsmöglichkeiten im Hochschulbereich durch das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal



an Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufzuheben (KR-Weller, aaO; Reich, aaO, § 57 b Rz 8; Hailbronner/Walter, HRG, Stand Dezember 1994, § 57 b Rz 17).

3. Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 20. Oktober 1993 (Rs.C-272/92- EAS Nr. 69 zu Art. 48 EG-Vertrag) steht Art. 48 Abs. 2 EWG-Vertrag der Anwendung nationaler Rechtsvorschriften entgegen, nach denen die Stellen von Fremdsprachenlektoren mittels befristeter Arbeitsverträge besetzt werden können, während der Abschluß derartiger Verträge mit sonstigen Lehrkräften für besondere Aufgaben im Einzelfall durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein muß (EAS Nr. 69 zu Art. 48 EG-Vertrag).

Eine solche Norm sieht der Europäische Gerichtshof in § 57 b Abs. 3 HRG. Da Fremdsprachenlektoren ganz überwiegend ausländische Staatsangehörige seien, sei die unterschiedliche Behandlung (Lektorentätigkeit als sachlicher Grund einerseits und Erforderlichkeit eines besonderen sachlichen Grundes bei anderen Lehrkräften für besondere Aufgaben im Einzelfall andererseits) geeignet, sie gegenüber deutschen Staatsangehörigen zu benachteiligen. Sie bilde somit eine verbotene mittelbare Diskriminierung, sofern sie nicht aus (anderen) sachlichen Gründen gerechtfertigt sei. Ein besonderer sachlicher Grund sei nicht die Sicherung eines "aktualitätsbezogenen Unterrichts". Die Gefahr, daß der Lektor den Kontakt mit der Muttersprache verliere, sei angesichts der Intensivierung des kulturellen Austausches und der Kommunikations erleichterungen gering. Außerdem hätten die Universitäten die Möglichkeit, den Stand der Kenntnisse der Lektoren zu überprüfen.



4. Der Senat folgt der Auffassung des Europäischen Gerichtshofes. Das HRG gibt den Hochschulen die Möglichkeit, aus ganz bestimmten, an den Bedürfnissen der Forschung ("unentbehrliches Regelinstrument zur Absicherung der Funktions- und Erneuerungsfähigkeit der Forschung", wie es zur Begründung im Regierungsentwurf BT-Drucks. 10/2283, S. 6, heißt) und wissenschaftlichen Nachwuchsförderung orientierten Sachgründen Arbeitsverhältnisse zu befristen. Soweit diese Sachgründe nicht eingreifen, wie z. B. bei der Erbringung reiner Dienstleistungen, etwa die Tätigkeit eines Lektors, muß auch wissenschaftliches Personal im Sinne des HRG grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden können (vgl. auch Buchner, RdA 1985, 258, 279).

Es gibt keine gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse für die unbewiesene These, daß der Aktualitätsbezug des Unterrichts eines Fremdsprachenlektors bei einem längeren Aufenthalt in Deutschland nicht mehr gewährleistet ist. Zudem wird im Regierungsentwurf ausdrücklich klargestellt, daß es nicht darauf ankommt, ob ein Lektor zur Erfüllung seiner Dienstaufgaben engen Kontakt zu seinem Heimatland im konkreten Fall benötigt (vgl. BT-Drucks. 10/2283, S. 13). Tatsächlich kann der Kontakt mit dem Heimatland und seiner originären Sprache auch auf andere Weise als durch Rückkehr, etwa durch aktuelle Kommunikationsmittel und Medien, aufrechterhalten werden.

Es besteht kein Grund, Lektoren zwingend nur befristet zu beschäftigen. Die Vermittlung von Fremdsprachen ist eine Dauertätigkeit der Hochschulen, für die ein ständiger Bedarf an Lehrkräften besteht.



5. Die Sache war an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, weil der Senat nicht abschließend beurteilen kann, ob ein anerkannter sachlicher Grund für die Befristung vorliegt. Nach § 2 des Arbeitsvertrages vom 21. September 1988 in Verbindung mit § 2 der Verwaltungsvorschrift werden Lektoren befristet beschäftigt, "um einen laufenden kulturellen Austausch zu gewährleisten, ihre Entfremdung vom Herkunftsland zu vermeiden und ihnen Gelegenheit zu geben, sich durch ihre Tätigkeit während ihres Aufenthaltes in der Bundesrepublik Deutschland weiter zu qualifizieren". Nach der Entscheidung des EuGH ist die Vermeidung der Entfremdung vom Herkunftsland kein anerkannter sachlicher Grund mehr. Die beiden anderen in der Verwaltungsvorschrift genannten Gründe können grundsätzlich die Befristung eines Lektorenvertrages sachlich rechtfertigen. Ob diese sachlichen Gründe vorliegen, kann der Senat nicht beantworten, da das Landesarbeitsgericht hierzu keinerlei Tatsachenfeststellungen getroffen hat. Eine Befristung unter dem Gesichtspunkt des kulturellen Austausches wäre sachlich nur gerechtfertigt, wenn tatsächlich ein laufender kultureller Austausch stattfindet. Hierfür müßte das beklagte Land entsprechende Vereinbarungen vortragen und darlegen, daß die Verwaltungspraxis auch einer ggf. vorliegenden Vereinbarung entspricht. Die Weiterbildung der Klägerin kann eine Befristung nur rechtfertigen, wenn sie nicht ganz überwiegend Dienstleistungsfunktionen ausgeübt hat. Gegen eine Weiterbildung spricht, daß nach dem Schreiben von



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Prof. W vom 8. Dezember 1992 die Klägerin 16 Semesterwo-
chenstunden zu unterrichten hatte.

Weller

Steckhan

Schmidt

Meyer

Kleinke



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



[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](#)