

Ende des Streits um den befristeten Arbeitsvertrag von Fremdsprachenlektoren – zur Änderung des § 57 b III HRG

Von Dr. Andreas Hänlein, München

Divergierende Rechtsprechung von EuGH, BVerfG und BAG zur Befristung von Arbeitsverträgen mit Fremdsprachenlektoren haben dieser Thematik gleichsam eine pikante Note verliehen. Im nachstehenden Beitrag zeigt der Verfasser Hintergründe und Konsequenzen dieser Problematik auf, um zum Schluß die neue Gesetzeslage vorzustellen.

I. Einleitung

Der Sprachunterricht der fremdsprachlichen Studiengänge an den deutschen Hochschulen liegt weiterhin in den Händen sogenannter Fremdsprachenlektoren. Häufig wurden und werden diese Lektoren auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge beschäftigt. Der befristete Arbeitsvertrag der Fremdsprachenlektoren hat in den vergangenen 25 Jahren ein lebhaftes Schauspiel geboten. Akteure waren das BAG, der Gesetzgeber, der EuGH und das BVerfG. Die Vorstellung gipfelte in einer Auseinandersetzung zwischen EuGH und BAG auf der einen und dem BVerfG auf der anderen Seite. Nunmehr hat der Gesetzgeber § 57 b III HRG an die Rechtsprechung des EuGH angepaßt, auf diese Weise den Gegenstand des Streits beiseite geräumt und für klare Verhältnisse gesorgt.

II. Die Rechtsentwicklung bis Juni 1985

Das BAG hat sich mit dem befristeten Arbeitsvertrag des Fremdsprachenlektors erstmals im März 1973 befaßt, mehr als zehn Jahre nach dem Beschluß des Großen Senats des Gerichts über die Voraussetzungen der rechtswirksamen Befristung von Arbeitsverträgen. In jenem richtungsweisenden Beschluß hatte der Große Senat bekanntlich entschieden, daß die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtswirksam ist, es sei denn, daß bei Abschluß des Vertrags keine sachlichen Gründe für die Befristung vorgelegen haben, und daß beim Fehlen sachlicher Gründe der Arbeitgeber sich nicht gegenüber dem Arbeitnehmer auf die Befristung berufen kann, wenn diese dem Arbeitnehmer den Schutz von zwingenden Kündigungsschutzbedingungen entzieht¹.

Aus Anlaß des Falls eines befristet beschäftigten amerikanischen Staatsangehörigen, der am Englischen Seminar einer deutschen Universität als Lektor für das Fach Englisch tätig war, bezog der 2. Senat des BAG die vom Großen Senat aufgestellten Grundsätze auf befristete Lektorenverträge und betonte dabei, daß der sachliche Grund für die Befristung im konkreten Einzelfall zur Zeit des Vertragsabschlusses und unter Berücksichtigung aller Besonderheiten des konkreten Vertrages gegeben sein müsse. Die Umstände des Einzelfalles müßten allerdings zur Üblichkeit solcher Befristungen im Arbeitsleben und zur Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner ins Verhältnis gesetzt werden². Als sachlichen Grund, der hiernach die Befristung eines Lektorenvertrags rechtfertigen könne, zog der Senat zum einen die Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung möglichst vieler Personen durch die Lektorentätigkeit

in Betracht³. Zum anderen setzte er sich mit dem Argument auseinander, die Befristung finde ihren Grund in der Notwendigkeit, daß Lektoren „aktualitätsbezogenen Unterricht in ihrer Heimatsprache“ zu erteilen hätten. Diese Erwägung hielt das Gericht jedenfalls dort für nicht tragfähig, wo es für die Einstellung eines Lektors nur darauf ankam, daß er irgendwann hinreichend lang im jeweiligen Land gelebt hat⁴. Einige Jahre später präziserte der 7. Senat den Gesichtspunkt des aktualitätsbezogenen Unterrichts, ebenfalls im Fall eines amerikanischen Staatsangehörigen, dahingehend, daß er eine Befristung rechtfertigen könne, wenn der Lektor tatsächlich „Unterricht in seiner Heimatsprache speziell hinsichtlich moderner Sprachentwicklung und unter Einbeziehung aktueller landeskundlicher Bezüge zu erteilen“ habe, nicht hingegen, wenn im wesentlichen Basiskenntnisse hinsichtlich Sprachfähigkeit, Aussprache und Grammatik vermittelt würden⁵. Als weiteren Befristungsgrund sah es der Senat an, wenn die konkrete Stelle dem internationalen Austausch von Wissenschaftlern dient und ein solcher Austausch auch tatsächlich regelmäßig stattfindet⁶.

Um britische Lektoren für das Fach Anglistik bzw. Didaktik der englischen Sprache und um einen spanischen Lektor für das Fach Spanisch ging es in weiteren Urteilen des 2. Senats aus dem Jahr 1982⁷, in denen der Senat die bisherige Lektorenrechtsprechung bestätigte und feststellte, daß die Beschäftigung von Lektoren in unbefristeten Arbeitsverhältnissen das in Art. 5 III GG garantierte Grundrecht der Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre nicht beeinträchtigt⁸.

III. Die Lektorenvorschrift des § 57 b III HRG a. F. im Streit

1. Die Einfügung einer Lektorenregelung in das HRG durch das HFVG

Nach heftigem Streit beschloß der Bundestag am 29. 6. 1985 das „Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ (HFVG)⁹. Dieses Gesetz war eine Reaktion auf „die aufgetretenen arbeitsrechtlichen Schwierigkeiten beim Abschluß von unbefristeten Arbeitsverträgen“¹⁰, d. h. auf die Rechtsprechung des BAG zur Kontrolle befristeter Arbeitsverträge. Das Gesetz zielte darauf ab, „zur Absicherung der Funktion und Erneuerungsfähigkeit der Forschung“ durch Zulassung befristeter Arbeitsverträge die Fluktuation im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter zu ermöglichen¹¹. Deshalb wurden besondere Vorschriften über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeitern, mit Personal mit ärztlichen Aufgaben und Lehrkräften mit besonderen Aufgaben sowie mit wissenschaftlichen Hilfskräften eingeführt (§§ 57 a–57 f HRG), die in den Bundesländern unmittelbar gelten (§ 72 I 6 a. F.)¹². „Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge“ sollten nach § 57 a S. 2 HRG „nur insoweit anzuwenden (sein), als sie den Vorschriften (des HRG) nicht widersprechen“, so daß die Frage

1) BAGE (GS) 10, 65 (70–73) = NJW 1961, 798.

2) BAGE 25, 125 (129) = NJW 1973, 1719.

3) BAGE 25, 125 (131 f.) = NJW 1973, 1719.

4) BAGE 25, 125 (132) = NJW 1973, 1719.

5) BAGE 36, 179 (182).

6) BAGE 36, 179 (183).

7) BAGE 38, 31 (37 ff.); BAGE 38, 372 (376 ff.); BAGE 39, 38 (45 ff.) = NJW 1983, 838 L.

8) BAGE 38, 372 (382 f.); BAGE 39, 38 (52 f.) = NJW 1983, 838 L.

9) Gesetz v. 14. 6. 1985, BGBl I, 1065; zu diesem Gesetz Buchner, RdA 1985, 258 ff.; Dallinger, NZA 1985, 648.

10) Vgl. die Stellungnahme der BReg. im späteren Verfahren vor dem BVerfG, BVerfGE 94, 268 (277) = NZA 1996, 1157 = NJW 1997, 513.

11) BT-Dr 10/2283, S. 10 f.

12) Dies ergibt sich seit dem 4. Gesetz zur Änderung des HRG v. 20. 8. 1998, BGBl I, 2190 aus § 72 I 7 HRG.

der Befristung von Arbeitsverträgen für den betroffenen Personenkreis der Disposition der Tarifparteien entzogen wurde (sogenannte Tarifsperr) und zugleich die vom BAG entwickelten Grundsätze partiell verdrängt wurden. Diese Vorschriften waren erstmals auf ab dem 26. 6. 1985 abgeschlossene Arbeitsverträge anzuwenden (§ 57 f HRG).

Im einzelnen wurden Vorschriften in das Hochschulrahmengesetz eingefügt, die ausdrücklich die Befristung von Arbeitsverträgen in einer Reihe von Fällen als sachlich begründet bezeichnen, dabei allerdings verlangen, daß der Befristungsgrund im Arbeitsvertrag angegeben wird (§ 57 b HRG)¹³.

Als Befristungsgründe für die Verträge von wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeitern akzeptierte das Gesetz die Beschäftigung zu Weiterbildungszwecken (Abs. 2 Nr. 1), die haushaltsrechtliche Befristung einer Stelle (Abs. 2 Nr. 2), den Erwerb oder die vorübergehende Bereitstellung besonderer Kenntnisse und Erfahrungen (Abs. 2 Nr. 3), die Finanzierung einer Stelle aus Drittmitteln (Abs. 2 Nr. 4)¹⁴ sowie die erstmalige Einstellung eines wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiters (Abs. 2 Nr. 5). Einige dieser Befristungsgründe rechtfertigen auch die Befristung der Verträge von wissenschaftlichen Hilfskräften (§ 57 b IV HRG). Geregelt wurde ferner die zulässige Höchstdauer der Befristung (§ 57 c HRG). Regelmäßig gilt eine Befristungshöchstgrenze von fünf Jahren (Abs. 2 S. 1 und 2). Die Befristung wegen erstmaliger Einstellung darf zwei Jahre nicht überschreiten (Abs. 2 S. 3).

Im Unterschied zu den übrigen genannten Hochschulmitarbeitern wurde im Hinblick auf Fremdsprachenlektoren die Befristung ermöglicht, ohne daß im übrigen ein besonderer Grund hätte vorliegen müssen, wobei ebenfalls die Höchstgrenze von fünf Jahren zu beachten war. Die insoweit maßgebliche Vorschrift des § 57 b III HRG lautete: „Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einer fremdsprachlichen Lehrkraft für besondere Aufgaben rechtfertigt, liegt auch vor, wenn ihre Beschäftigung überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgt (Lektor)“. Der mit dieser Regelung verfolgte Zweck läßt sich der Gesetzesbegründung¹⁵ nicht entnehmen. In dem späteren Vorabentscheidungsverfahren beim *EuGH* zu der Regelung soll die Bundesregierung dargelegt haben, diese diene „der Sicherstellung eines aktualitätsbezogenen Unterrichts“¹⁶.

2. Die Rechtsprechung des BAG zu § 57 b III HRG a. F.

Nach der generellen Zulassung befristeter Lektorenverträge verwundert es nicht, daß es zunächst wenig Anlaß zu weiteren Entscheidungen des BAG gab. In einer unveröffentlichten Entscheidung entschied der 7. Senat, daß aus § 57 b III HRG ein eigenständiger sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen mit Fremdsprachenlektoren folge. Diese Auslegung entspreche dem Wortlaut und Zweck des § 57 b III HRG, der darin liege, die in der Rechtsprechung entwickelten Einschränkungen der Befristungsmöglichkeiten im Hochschulbereich aufzuheben¹⁷. Späterhin sollte allerdings deutlich werden, daß der früheren Rechtsprechung zur Befristung von Lektorenverträgen durchaus noch Bedeutung zukommen konnte, wenn nämlich die Berufung auf die allgemeine Befristungserlaubnis in § 57 b III HRG im Einzelfall nicht möglich war¹⁸.

3. Die Rechtsprechung des EuGH zu § 57 b III HRG a. F.

a) Die Entscheidungen des *EuGH* in den Rechtssachen *Allué I* und *Spotti*. Es kam erneut Bewegung in die Szenerie, als dem *EuGH* die Frage vorgelegt wurde, ob § 57 b III HRG mit Art. 48 II EWGV vereinbar sei. Einen Anhalt für diese Vorlagefrage fand das *ArbG Passau* im Urteil „*Allué I*“ des *EuGH* aus dem Jahr 1989, das in den Fällen einer spanischen und einer britischen Staatsangehörigen ergangen war, die an

einer italienischen Universität aufgrund befristeter Arbeitsverträge als Fremdsprachenlektorinnen für ihre jeweilige Muttersprache tätig waren¹⁹.

Der *EuGH* hatte in jenen Sachen entschieden, Art. 48 II EWGV stehe der Anwendung einer nationalen Vorschrift entgegen, die die Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen Universitäten und Fremdsprachenlektoren begrenze, wenn eine solche Begrenzung für die übrigen Arbeitnehmer nicht bestehe. Die beiden Lektorinnen, die anderen EG-Mitgliedstaaten angehörten, wurden nach Auffassung des *EuGH* von der einschlägigen italienischen Regelung verschleiert diskriminiert, weil die dort vorgeschriebene Befristung der Arbeitsverträge von Lektoren fremder Muttersprache im wesentlichen Arbeitnehmer betreffe, die anderen Mitgliedstaaten angehörten, denn nur 25% der Fremdsprachenlektoren in Italien hätten die italienische Staatsangehörigkeit²⁰.

Die festgestellte Diskriminierung ließ sich damals auch nicht mit dem von der italienischen Regierung vorgetragenen Argument rechtfertigen, allein die Befristungsmöglichkeit ver helfe den Universitäten dazu, über Fremdsprachenlektoren zu verfügen, die in der unterrichteten Muttersprache jeweils auf dem neuesten Stand seien²¹. Der *EuGH* hielt demgegenüber „angesichts der Intensivierung des kulturellen Austauschs und der Kommunikations erleichterungen“ die Gefahr für gering, daß Lektoren den Kontakt zu ihrer Muttersprache verlieren. Auch könnten die Universitäten die Kenntnisse ihrer Lektoren überprüfen. Schließlich wies der *EuGH* darauf hin, daß nach den Streitgegenständlichen italienischen Vorschriften ein Lektor auch nach einer sechsjährigen Tätigkeit an einer anderen italienischen Universität eingestellt werden konnte, ein Umstand, der das „Aktualitätsargument“ in der Tat als vorgeschoben erscheinen ließ²².

Unter Bezugnahme auf das Urteil *Allué I* stellte das *ArbG Passau* die deutsche Regelung des Art. 57 b III HRG auf den europarechtlichen Prüfstand²³. In dieser Rechtssache ging es um den Fall einer italienischen Lektorin, die gestützt auf § 57 b III HRG befristet an einer bayerischen Universität beschäftigt war. Auch in dieser Sache stellte der *EuGH* eine Diskriminierung fest. Nach dem deutschen Recht dürften Arbeitsverträge der wissenschaftlichen Mitarbeiter, des Personals für ärztliche Aufgaben, der übrigen Lehrkräfte für besondere Aufgaben und der wissenschaftlichen Hilfskräfte nur befristet werden, wenn dies durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sei. Bei Fremdsprachenlektoren hingegen lasse § 57 b III HRG die Befristung allein aufgrund der

13) Zu Einzelheiten *Zimmerling*, ZTR 1998, 15; *Bauschke*, ZTR 1998, 49.

14) Vgl. auch das besondere Kündigungsrecht beim Wegfall von Drittmitteln, das § 57 d HRG einräumt.

15) BT-Dr 10/2283.

16) So *BVerfGE* 94, 268 (291) = NZA 1996, 1157 = NJW 1997, 513; Generalanwalt *Jacobs* zufolge hat die Bundesregierung in diesem Verfahren jedoch keinen Grund angegeben, der die unterschiedliche Behandlung von Fremdsprachenlektoren im Vergleich zu anderen Gruppen des Universitätspersonals rechtfertigen würde (*EuGH*, Slg. 1993, I-5185 [5199] = NZA 1994, 115 – Maria Chiara Spotti). Es war vielmehr das vorliegende Arbeitsgericht, das diesen Gesichtspunkt in seiner zweiten Vorlagefrage angesprochen hat.

17) BAG, Urt. v. 25. 5. 1988 – 7 AZR 553/87 unveröff.; erwähnt in *BAGE* 79, 275 (282 f.).

18) BAG, NZA 1996, 1208 = AP Nr. 9 zu § 57 b HRG.

19) *EuGH*, Slg. 1989, 1591 = NVwZ 1990, 851 – *Allué (I)* und *Coonan*.

20) *EuGH*, Slg. 1989, 1591 (1610 Rdnrn. 11, 12) = NVwZ 1990, 851 – *Allué (I)* und *Coonan*; zuvor hatte der *Gerichtshof* noch seine Auffassung bestätigt, daß die Tätigkeit als Lehrer nicht unter den Verwaltungsvorbehalt des Art. 48 IV EWGV falle, ebd. Rdnrn. 6–9 u. Hinw. auf *EuGH*, Slg. 1986, 2121 – *Lawrie-Blum*.

21) *EuGH*, Slg. 1989, 1591 (1610 f. Rdnrn. 13, 14) = NVwZ 1990, 851 – *Allué (I)* und *Coonan*.

22) In einer Rechtssache, die erneut das Verfahren von Frau *Allué* sowie die Verfahren weiterer Lektoren betraf, bestätigte der *EuGH* sein erstes Urteil und stellte klar, daß es nicht nur für fünfjährige, sondern auch für einjährige Zeitverträge maßgeblich ist, *EuGH*, Slg. 1993, I-4309 = NZA 1994, 115 = JZ 1994, 94 – *Allué II* m. Anm. *Steindorff*, JZ 1994, 95.

23) *ArbG Passau*, Beschl. v. 27. 5. 1992 – 3 Ca 1214/91; vgl. auch *ArbG Passau*, BB 1995, 1853.

Art der Tätigkeit zu²⁴. Da Fremdsprachenlektoren ganz überwiegend ausländische Staatsangehörige seien, benachteilige sie diese unterschiedliche Behandlung gegenüber deutschen Staatsangehörigen. Sofern dies nicht aus sachlichen Gründen zu rechtfertigen sei, handele es sich um eine von Art. 48 II EWGV verbotene mittelbare Diskriminierung. Im Anschluß an das Urteil in der Rechtssache Allué I heißt es dann, daß sich die erforderliche Rechtfertigung nicht aus dem Gesichtspunkt des aktualitätsbezogenen Unterrichts ergebe²⁵.

b) *Die sachliche Tragweite der Entscheidung in der Rechtssache Spotti.* Für die Beurteilung der Entscheidung in der Rechtssache Spotti ist es wichtig zu beachten, daß ihr sowohl in sachlicher wie in persönlicher Hinsicht nur begrenzte Bedeutung zukommt. Was die sachliche Seite angeht, so hatte bereits Generalanwalt Jacobs in seinen Schlußanträgen zur Rechtssache Spotti, denen sich der *EuGH* angeschlossen hat, ausdrücklich hervorgehoben, daß sich der Verstoß gegen Art. 48 II EWGV nur auf die Sonderbehandlung durch § 57 b III HRG beziehe, daß hingegen die befristete Beschäftigung von Fremdsprachenlektoren nicht zwangsläufig mit dem Gemeinschaftsrecht unvereinbar sei²⁶. So wäre die Anwendung der für andere Universitätsmitarbeiter geltenden Befristungsbestimmungen auch auf die Fremdsprachenlektoren nicht zu beanstanden. Außerdem seien aufgrund besonderer Umstände ohne weiteres auch triftige Gründe für die Befristung der Verträge von Lektoren denkbar. Ein derartiger Grund könne darin liegen, jungen Akademikern aus anderen Ländern die Möglichkeit zu geben, zum Zweck ihrer eigenen Fortbildung eine begrenzte Zeit in Deutschland zu verbringen. Überdies könne es je nach Art des zu erteilenden Unterrichts, etwa bei der Unterweisung fortgeschrittener Studenten in der aktuellen Umgangssprache, sinnvoll sein, einen fremdsprachlichen Dozenten einzusetzen, der kurz zuvor aus dem betreffenden Land gekommen sei.

c) *Die personelle Tragweite der Entscheidung in der Rechtssache Spotti.* In persönlicher Hinsicht ist zu beachten, daß Art. 48 II EGV die „unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen“ verbietet. Demnach führte diese Vorschrift nur dazu, daß § 57 b III HRG a. F. auf Arbeitnehmer aus den Mitgliedstaaten nicht mehr angewendet werden durfte. Allerdings war damit nicht zugleich gesagt, daß § 57 b III HRG a. F. die befristete Beschäftigung von Lektoren aus Drittstaaten schlechthin weiterhin ermöglichte²⁷. Vielmehr gelten im Verhältnis zu einigen Drittstaaten Regelungen, die die Diskriminierung von Arbeitnehmern aus diesen Staaten ebenso verbieten wie Art. 48 II EGV. Zu nennen sind zunächst Arbeitnehmer aus den EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen, denn das EWR-Abkommen enthält in Art. 28 II ein mit Art. 48 II EWGV wörtlich übereinstimmendes Diskriminierungsverbot. Das EWR-Abkommen ist ein integrierender Bestandteil des Gemeinschaftsrechts, so daß seine Bestimmungen unmittelbare Wirkung entfalten, wenn sie unbeding und hinreichend bestimmt sind²⁸. Schon aus dem Gebot der EG-konformen Auslegung in Art. 6 EWR-Abkommen ergibt sich, daß diese Voraussetzungen bei Art. 28 II EWR-Abkommen ebenso als gegeben zu erachten sind wie bei Art. 48 II EWGV.

Zudem enthalten die Kooperationsabkommen der EG mit den Maghreb-Staaten Marokko, Tunesien und Algerien Vorschriften, nach denen die Mitgliedstaaten den Arbeitnehmern aus diesen Ländern eine Behandlung gewähren, „die hinsichtlich der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen keine auf der Staatsangehörigkeit beruhende Benachteiligung gegenüber (den jeweils) eigenen Staatsangehörigen

bewirk(en)“²⁹. Nach der ständigen Rechtsprechung des *EuGH* sind die ebenfalls in diesen Abkommen enthaltenen Gleichbehandlungsgebote für das Gebiet der sozialen Sicherheit Vorschriften des Gemeinschaftsrechts, auf die sich Arbeitnehmer aus den jeweiligen Staaten unmittelbar berufen können³⁰. Diese Rechtsprechung läßt sich ohne weiteres auf die arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebote übertragen, denn auch diese sind klare und eindeutige Verpflichtungen, deren Erfüllung oder Wirkung keiner weiteren umsetzenden Akte bedürfen³¹.

Für Deutschland besonders wichtig ist schließlich das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot, das sich im Beschluß Nr. 1/80 des Assoziationsrates EWG/Türkei vom 19. 9. 1980 (ARB 1/80) findet³². Art. 10 I dieses Beschlusses, der auf einem entsprechenden Regelungsauftrag des Zusatzabkommens zum Assoziationsabkommen EWG/Türkei beruht (Art. 37), besagt, daß die Mitgliedstaaten der Gemeinschaft den türkischen Arbeitnehmern, die ihrem regulären Arbeitsmarkt angehören, eine Regelung einräumen, die gegenüber den Arbeitnehmern aus der Gemeinschaft hinsichtlich des Arbeitsentgelts und der sonstigen Arbeitsbedingungen jede Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit ausschließt. Zwar hatte das *BAG* in älteren Entscheidungen erklärt, aus den Assoziationsbeziehungen zwischen der EG und der Türkei ergebe sich keine Verpflichtung zur arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung türkischer Arbeitnehmer³³. Diese Rechtsprechung ist jedoch inzwischen überholt³⁴, seit der *EuGH* den Regelungen des ARB Nr. 1/80 unter der Voraussetzung unmittelbare Wirkung zuerkennt, daß sie unter Berücksichtigung ihres Wortlauts und im Hinblick auf den Sinn und Zweck des Abkommens eine klare und eindeutige Verpflichtung enthalten, deren Erfüllung oder deren Wirkungen nicht vom Erlaß eines

24) *EuGH*, Slg. 1993, I-5185 = NZA 1994, 115 = JZ 1994, 250 Rdnrn. 16, 17 – Maria Chiara Spotti m. krit. Anm. *Rupp*, JZ 1994, 251. Die nämliche Diskriminierung bewirkte, wie der *EuGH* ebenfalls feststellte, Art. 27 III 3 des Bayerischen Hochschullehrergesetzes, dem zufolge die Beschäftigungsdauer von Lektoren fünf Jahre nicht überschreiten darf.

25) *EuGH*, Slg. 1993, I-5185 = NZA 1994, 115 (116) Rdnrn. 19, 20 – Maria Chiara Spotti; *Löwisch*, JZ 1994, 293 hat damals eine erneute Vorlage der Sache an den *EuGH* oder eine Vorlage an das *BVerfG* mit dem Argument angeregt, der *EuGH* habe das von Art. 5 III GG geschützte Befristungsbedürfnis der Hochschulen verletzt, ja sogar völlig außer acht gelassen.

26) *EuGH*, Slg. 1993 I-5185 (S. 5200 f.; Schlußanträge, Nr. 21) = NZA 1994, 115 – Maria Chiara Spotti.

27) So offenbar *BVerfGE* 94, 268 (282) = NZA 1996, 1157 = NJW 1997, 513 und *Löwisch* in seiner Anm. AR-Blattei, ES 1650, Nr. 17, S. 9.

28) *EuGH*, Slg. 1997, II-39 Rdnrn. 101, 102 – Opel Austria/Rat.

29) Art. 40 des Kooperationsabkommens mit Marokko v. 27. 4. 1976, BGBl II 1978, 690; Art. 38 des Kooperationsabkommens mit Algerien v. 26. 4. 1976, BGBl II 1978, 601; Art. 39 des früheren Kooperationsabkommens mit Tunesien v. 25. 4. 1976, BGBl II 1978, 509 ff.; zum neuen Abkommen mit Tunesien, das am 1. 3. 1998 in Kraft getreten ist (ABIEG 1998, I-97, S. 2), *Weber*, InfAusLR 1998, 257.

30) Zu Art. 41 I des Kooperationsabkommens mit Marokko *EuGH*, Slg. 1991, I-199 = EuZW 1991, 283 (284) Rdnrn. 15, 22 – Kziber; *EuGH*, Slg. 1994, I-1353 Rdnr. 16 – Yousfi; *EuGH*, Slg. 1995, I-4807 Rdnrn. 19 ff. – Hallouzi Choho; zu Art. 39 I des Kooperationsabkommens mit Algerien *EuGH*, Slg. 1995, I-719 Rdnrn. 21–24 – Krid; *EuGH*, Slg. 1998, I-183 – Babaneni; vgl. auch *Sieveking*, ZAR 1998, 201 (207 f.).

31) Überzeugend *Weiß*, InfAusLR 1998, 313 (315 Fußn. 30).

32) Abgedr. InfAusLR 1982, 33 f.; ferner: Rat der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.), Assoziierungsabkommen und Protokolle EWG-Türkei sowie andere Basisdokumente, Brüssel 1992, S. 327 ff.; zu den Rechtsgrundlagen der Assoziation EWG/Türkei *Hänlein*, ZAR 1998, 21–23.

33) *BAGE* 41, 229 (241) = NJW 1983, 2782; *BAGE* 52, 305 (309) = NZA 1987, 13.

34) Auch das *BAG* zieht mittlerweile die Verbindlichkeit der Beschlüsse der assoziationsrechtlichen Rechtsquellen in Betracht, vgl. *BAGE* 85, 167 (170) = NZA 1997, 652; den sozialrechtlichen Beschluß des Assoziationsrates Nr. 3/80 freilich, um den es in diesem Urteil ging, hielt der 5. *Senats* mit Blick auf diesbezügliche Rechtsprechung des *EuGH* für unanwendbar; vgl. hierzu näher *Hänlein*, Problems concerning Decision No 3/80 of the Council of Association, in: *Jorens/Schulte* (Hrsg.), European Social Security Law and Third Country Nationals, 1998, S. 299 ff., insb. S. 315 f. zum Urteil des 5. *Senats* des *BAG*.

weiteren Aktes abhängen³⁵. Diese Kriterien erfüllt das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot des Art. 10 I ARB 1/80³⁶. Hinzuweisen ist schließlich darauf, daß auch die sog. Europaabkommen mit den Staaten Mittel- und Osteuropas³⁷ arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebote enthalten, deren unmittelbare Anwendbarkeit trotz einer Vorbehaltsklausel von einigen Autoren befürwortet wird³⁸.

4. Die Entscheidung des BVerfG zu § 57 b III HRG a. F.

Auf Arbeitsverträge für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen finden überwiegend die Regelungen des BAT Anwendung, dessen Anlage 2 y Sonderregelungen und ergänzende Protokollnotizen für „Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte“ enthält. Zur Zeit des Inkrafttretens des HVFG waren Lektoren von den Regelungen des BAT jedoch ausgenommen (§ 3 BAT). In soweit trat § 57 b III HRG mithin an die Stelle einer zuvor denkbaren, nunmehr aber wegen der Tarifsperre in § 57 a S. 2 HRG ausgeschlossenen tariflichen Regelung. Dies veranlaßte die Gewerkschaften ÖTV und GEW, gegen das HVFG Verfassungsbeschwerde zu erheben, mit der sie die Verletzung ihres Grundrechts aus Art. 9 III GG rügten. Das BVerfG wies die Verfassungsbeschwerde am 24. 4. 1996 zurück³⁹. Nach seiner Auffassung greift die gesetzliche Regelung zwar in die von Art. 9 III GG geschützte Tarifautonomie ein⁴⁰. Das Gericht hielt den Eingriff, der die Leistungsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen erhalten und verbessern soll, jedoch angesichts der in Art. 5 III GG garantierten Freiheit von Wissenschaft und Forschung für gerechtfertigt. Im Hinblick auf den Befristungstatbestand für Fremdsprachenlektoren erklärte es, das Ziel der Vorschrift, einen aktualitätsbezogenen Sprachunterricht an den Hochschulen zu sichern, gemessen an Art. 5 III GG für legitim.

Die Befristung sei ein geeignetes und erforderliches Mittel, um dieses Ziel zu erreichen, denn, wie das Bundesverfassungsgericht an dieser Stelle in pointierter Abgrenzung zur Auffassung des *EuGH* ausführt, der Aktualitätsbezug der Lektoren zu ihrer Muttersprache sei in jedem Fall stärker, wenn ihr ständiger Aufenthalt im Heimatland nicht längere Zeit zurückliege. Die Nutzung der heutigen Kommunikations- und Reisemöglichkeiten stehe im Belieben der Lektoren und könne daher den Aktualitätsbezug nicht in gleichem Maße sichern⁴¹. Daß die Regelung sich angesichts der Rechtsprechung des *EuGH* nur auf Drittstaatsangehörige auswirke, sei unter dem Aspekt des Art. 9 III GG ohne Bedeutung⁴².

5. Reaktionen des BAG auf die Rechtsprechung des *EuGH* und des BVerfG

a) *Zustimmung des BAG zur Rechtsprechung des EuGH*. Das BAG hatte zunächst mehrfach Gelegenheit, sich mit dem Lektorenurteil des *EuGH* auseinanderzusetzen. Im Jahr 1995 mißbilligte der 7. Senat des BAG unter ausdrücklicher Zustimmung zur Entscheidung des *EuGH* in der Rechtssache Spotti die auf Art. 57 b III HRG gestützte Befristung des Arbeitsvertrags einer Fremdsprachenlektorin britischer Staatsangehörigkeit wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots. Die These vom Verlust des Aktualitätsbezuges zur Muttersprache durch einen längeren Aufenthalt in Deutschland sei unbewiesen. Der Aktualitätsbezug könne überdies durch aktuelle Kommunikationsmittel und Medien aufrecht erhalten werden⁴³. Dem LAG gab der Senat auf zu prüfen, ob die Befristung im konkreten Fall unter dem Gesichtspunkt des laufenden kulturellen Austausches oder aber der Weiterqualifikation gerechtfertigt sei⁴⁴.

Auch in einem Urteil vom 24. 4. 1996 hielt der 7. Senat im Fall einer französischen Lektorin an dieser Linie fest und stellte dabei klar, daß von § 57 b II, III HRG unabhängige Gründe für die Befristung eines Lektorenarbeitsvertrags

nicht dem „Zitiergebot“ des § 57 b V HRG unterlägen⁴⁵. Auch aus Art. 5 III GG ergebe sich nicht, daß den Hochschulen die Befristung von Lektorenverträgen erleichtert werden müsse, denn die Wissenschaftsfreiheit der Universitäten müsse mit dem in Art. 12 I GG und dem Sozialstaatsprinzip gründenden Bestandsschutz der Arbeitnehmer in einen angemessenen Ausgleich gebracht werden. Verfassungsrechtliche Bedenken ergäben sich selbst dann nicht, wenn das Interesse der Hochschulen an aktualitätsbezogenem Sprachunterricht als Teil ihrer Grundrechtsposition angesehen werden sollte, wie es dem vom BVerfG am selben Tage vertretenen Standpunkt entspreche. Wenn ein Befristungsgrund tatsächlich gegeben sei, stehe es den Hochschulen frei, auch Arbeitsverträge mit Fremdsprachenlektoren zu befristeten⁴⁶.

b) *Bewahrung und Verteidigung der Rechtsprechung des EuGH durch das BAG*. Mit einem Urteil vom Februar 1997 in der Sache eines dänischen Fremdsprachenlektors bezog der 7. Senat Position zur Entscheidung des BVerfG und erklärte, er sehe sich an diese nur gebunden im Hinblick auf die Aussage, daß die gesetzlichen Regelungen die Tarifautonomie nicht verletzen. Unabhängig davon folge für EG-Fremdsprachenlektoren aus der Rechtsprechung des *EuGH* zwingend, daß die Befristung solcher Arbeitsverträge sachlich begründet sein müsse und daß die Sicherung eines aktualitätsbezogenen Unterrichts als sachlicher Grund nicht in Frage komme⁴⁷.

Zuletzt findet sich dieser Standpunkt im Urteil des 7. Senats vom 25. 2. 1998⁴⁸. Dort weist der Senat erneut darauf hin, daß ihn die Entscheidung des BVerfG nicht daran hindere, Art. 57 b III HRG a. F. als Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 48 II EGV zu behandeln. Das BVerfG habe „seine abweichenden Bemerkungen zur Rechtsauffassung des *EuGH* und des Senats im Rahmen des an Art. 5 III GG gemessenen Eingriffs in die Tarifautonomie des Art. 9 III GG getroffen“. Ausführungen dazu, „inwieweit *EuGH* und *BAG* in ungerechtfertigter Weise in die Wissenschaftsfreiheit eines Grundrechtsträgers eingreifen“, habe das BVerfG nicht gemacht⁴⁹. Die Befristungskontrolle durch das BAG, zu der die Rechtsprechung des *EuGH* führt, stelle nicht nur einen verfassungsmäßigen Ausgleich zwischen der

35) *EuGH*, Slg. 1990, I-3461 (3502 Rdnr. 15) = *EuZW* 1990, 479 (480) = *NVwZ* 1991, 255 – Sevince; es folgten zahlreiche Urteile zu den Art. 6 und 7 ARB 1/80; *EuGH*, Slg. 1992, I-6807 = *EuZW* 1993, 96 = *NVwZ* 1993, 258 – Kus; *EuGH*, Slg. 1994, I-5113 – Eroglu; *EuGH*, Slg. 1995, I-1492 = *EuZW* 1995, 672 – Bozkurt; *EuGH*, Slg. 1997, I-329 – Tetik; *EuGH*, Slg. 1997, I-2133 = *EuZW* 1997, 501 – Kadiman; *EuGH*, Slg. 1997, I-2697 = *EuZW* 1997, 505 – Eker; *EuGH*, Slg. 1997, I-3069 – Kol; *EuGH*, Slg. 1997, I-5143 – Günaydin; *EuGH*, Slg. 1997, I-5179 – Ertanir; eingehend *Gutmann*, Die Assoziationsfreizügigkeit türkischer Staatsangehöriger – Ihre Entdeckung und ihr Inhalt, 2. Aufl., 1999.

36) Vgl. auch *Gutmann*, *SpuRt* 1997, 38 (40); *Weiß*, *InfAusLR* 1998, 313 (315) m. w. Nachw.

37) Zusammenstellung mit Nachweisen etwa bei *Weiß*, *InfAusLR* 1998, 313.

38) *Weber*, Der assoziationsrechtliche Status Drittstaatsangehöriger in der EU, 1997, S. 43; *Gutmann*, *SpuRt* 1997, 38 (39 f.).

39) *BVerfGE* 94, 268 mit Sondervotum *Kühling*, S. 294 (zu § 57 a S. 2 HRG); Anm. *Löwisch*, *AR-Blatte*, ES 1650, Nr. 17, S. 6 ff.

40) *BVerfGE* 94, 268 (282–284) = *NZA* 1996, 1157 = *NJW* 1997, 513.

41) Diese Einschätzung steht in einer gewissen Diskrepanz dazu, daß derselbe Senat ausländischen Mietern grundrechtliche Waffen an die Hand gegeben hat, um den Zugang zu den Fernsehprogrammen ihres Herkunftslandes ggf. auch gegen ihren Vermieter durchzusetzen, vgl. *BVerfGE* 90, 27 (36 f.) = *NJW* 1994, 1147.

42) *BVerfGE* 94, 268 (291 f.) = *NZA* 1996, 1157 = *NJW* 1997, 513.

43) *BAGE* 79, 275 (282–284) = *NZA* 1995, 1169 = *EuZW* 1995, 811. m. Anm. *Sandmann*, *SAE* 1996, 174.

44) *BAGE* 79, 275 (284) = *NZA* 1995, 1169 = *EuZW* 1995, 811.

45) *BAG*, *NZA* 1996, 1208 = AP Nr. 9 zu § 57 b HRG.

46) *BAG*, *NZA* 1996, 1208 = AP Nr. 9 zu § 57 b HRG (zu V).

47) *BAG*, *NZA* 1997, 998 = AP Nr. 13 zu § 57 b HRG.

48) *BAG*, *NZA* 1998, 1118.

49) *BAG*, *NZA* 1998, 1118 (zu B I 2 a).

Wissenschaftsfreiheit und dem nach Art. 12 I GG Grundrechtsschutz genießenden Bestandsschutz der Arbeitnehmer dar, sondern auch einen verhältnismäßigen Ausgleich zwischen dem nationalen Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit und dem gemeinschaftsrechtlichen Diskriminierungsverbot des Art. 48 II EGV, denn es bleibe den Universitäten die Möglichkeit, Befristungen auf statthafte Sachgründe zu stützen⁵⁰. Insoweit werden erneut Gesichtspunkte des laufenden kulturellen und wissenschaftlichen Austausches und der Weiterqualifizierung in Betracht gezogen⁵¹.

IV. Die Beilegung des Konflikts durch den Gesetzgeber

1. Die Novellierung des § 57 b III HRG

Angesichts der unterschiedlichen Beurteilung des Arguments vom „aktualitätsbezogenen Sprachunterricht“ durch *EuGH* und *BVerfG* hätte eine auf Art. 5 III GG gestützte Verfassungsbeschwerde einer Universität gegen ein dem *EuGH* folgendes Urteil des *BAG* nicht überrascht. Eine Kraftprobe zwischen Karlsruhe und Luxemburg auf diesem Felde hat jedoch der Gesetzgeber vermieden, indem er soeben durch das „4. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes“ vom 20. 8. 1998 § 57 b III HRG entscheidend geändert hat⁵². In der Fassung des Art. 1 Nr. 47 dieses Gesetzes lautet die Vorschrift nun: „Abs. 2 gilt für die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einer Lehrkraft für besondere Aufgaben nach § 56 entsprechend.“ Die Gesetzesänderung geht zurück auf den Regierungsentwurf des 4. Änderungsgesetzes⁵³ und soll dem Urteil des *EuGH* in der Rechtssache *Spotti* Rechnung tragen. Die Neufassung erstreckt die für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern geltenden sachlichen Gründe auf die befristete Beschäftigung von Lehrkräften für besondere Aufgaben, so daß eine Sonderbehandlung von Fremdsprachenlektoren künftig nicht mehr stattfindet⁵⁴. Damit entfällt zugleich die Notwendigkeit zu prüfen, ob auf einen Lektor aus einem Drittstaat die Maßstäbe des Gemeinschaftsrechts anzuwenden sind oder nicht.

2. Befristung von Lektorenverträge nach geltendem Recht

a) *Befristung nach den Regeln des HRG.* Nach dem nunmehr geltenden Recht kann zunächst der Arbeitsvertrag eines erstmals eingestellten Fremdsprachenlektors auf zwei Jahre befristet werden (§ 57 b II Nr. 5 mit § 57 c II 3)⁵⁵. Eine Befristung auf insgesamt fünf Jahre nach § 57 b II Nrn. 1–4 mit § 57 c II 1, 2 HRG kommt wohl insbesondere dann in Frage, wenn die Beschäftigung des Lektors auch seiner wissenschaftlichen Weiterbildung oder aber der beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dient (§ 57 b III mit Abs. 2 Nr. 1). Auch für Lektoren muß nun die hierzu ergangene Rechtsprechung zum Tragen kommen, daß ein spezieller Fort- und Weiterbildungszweck nicht erforderlich ist, daß es vielmehr ausreicht, wenn die Beschäftigung als Lektor „auch“ der Fort- oder Weiterbildung dient⁵⁶. Die für den Befristungsgrund der Weiterbildung außerhalb von § 57 b II Nr. 1 HRG entwickelten strengeren Anforderungen sind insoweit nicht mehr maßgeblich⁵⁷. Gelegentlich wird auch eine bis zu fünfjährige Befristung wegen haushaltsrechtlicher Befristungen⁵⁸ oder wegen vorübergehender Einbringung oder Erwerbs besonderer Kenntnisse und Erfahrungen⁵⁹ in Frage kommen (Abs. 3 mit Abs. 2 Nrn. 2 und 3).

In allen diesen Fällen ist der Befristungsgrund durch Bezeichnung des einschlägigen gesetzlichen Befristungsstatbestands⁶⁰ im Arbeitsvertrag anzugeben (§ 57 b V HRG).

b) *Befristung aus sonstigen Gründen.* Die Novellierung des § 57 b III HRG ändert nichts daran, daß auch bei Lektoren

die Befristung von Arbeitsverträgen aus einem anderen sachlichen Grund in Frage kommt, und zwar ohne daß insoweit das Zitiergebot zu beachten ist. Eine gewisse Rolle könnte insoweit zunächst der Gesichtspunkt eines laufenden kulturellen und wissenschaftlichen Austauschs spielen. Mit diesem Argument läßt sich eine Befristung rechtfertigen, wenn die konkrete Lektorenstelle aufgrund entsprechender interuniversitärer Vereinbarungen oder nach der Verwaltungspraxis tatsächlich dem internationalen Austausch von Hochschulabsolventen dient⁶¹. Fraglich ist vor allem, ob unter Umständen auch eine Befristung unter dem Gesichtspunkt des aktualitätsbezogenen Unterrichts in Frage kommt. Aus europarechtlicher Sicht ist insoweit daran zu erinnern, daß der *EuGH* in der Rechtssache *Spotti*⁶² nur die Sonderbehandlung der Lektoren durch den generellen Ausschluß des Erfordernisses eines Befristungsgrunds beanstandet hat. Der bereits erwähnten Auffassung des Generalanwalts *Jacobs* hat der *Gerichtshof* hingegen nicht widersprochen, daß es im Einzelfall die Art des erteilten Unterrichts rechtfertigen könne, durch Befristungen dafür zu sorgen, daß Dozenten zur Verfügung stehen, die kurz zuvor aus dem betreffenden Land gekommen sind, wenn etwa eine Universität wünscht, „einen besonderen Akzent auf neue Entwicklungen in der Umgangssprache für fortgeschrittene Studenten zu legen“⁶³.

Vor diesem Hintergrund liegt es nahe, im Anschluß an die frühere Rechtsprechung des *BAG*⁶⁴ den Befristungsgrund des aktualitätsbezogenen Unterrichts im Einzelfall zu akzeptieren. Dem dürfte auch die jüngste Rechtsprechung des *BAG* nicht entgegenstehen, die trotz eines scheinbar generellen Verdikts gegenüber dem *topos* vom Aktualitätsbezug immerhin auch erkennen läßt, daß es im konkreten Einzelfall denkbar ist, daß ein Lektor zur Erfüllung seiner Dienstaufgaben engen Kontakt zu seinem Heimatland benötigt⁶⁵. Es darf sich freilich nicht lediglich um ein vorgeschobenes Argument der Hochschule handeln. Der Lektor muß deshalb zu Sprachunterricht eingesetzt werden, bei dem es tatsächlich gerade auf eine Vertrautheit mit den aktuellen Gegebenheiten des Heimatlandes ankommt, wie es bei Kursen über aktuelle umgangssprachliche oder landeskundliche Fragen der Fall sein kann. Umgekehrt darf der Lektor nicht überwiegend für die Vermittlung von Basiskenntnissen oder zur Abnahme von Sprachtests eingesetzt werden. Selbstverständlich muß ein solchermaßen eingesetzter Lektor auch tatsächlich „frisch“ aus dem Land seiner Muttersprache kommen, und die Befristungshöchstdauer muß ebenfalls dem Befristungsgrund gerecht werden⁶⁶. Jedenfalls eine

50) *BAG*, NZA 1998, 1118 (zu B I 2 c).

51) *BAG*, NZA 1998, 1118 (zu B II 2 u. 3).

52) Gesetz vom 20. 8. 1998, BGBl I, 2190.

53) BT-Dr 13/8796 v. 20. 10. 1997, Art. 47 b.

54) Einzelbegründung zu Art. 47 b.

55) Insoweit stellt das HRG also denselben Zeitrahmen bereit wie § 1 I BeschFG 1985 i. d. F. des Gesetzes v. 25. 9. 1996, BGBl I, 1476.

56) Vgl. hierzu *BAGE* 71, 118 (126 f.) = NZA 1993, 311.

57) Insoweit *BAG*, NZA 1997, 998 = AP Nr. 13 zu § 57 b HRG (zu II 3), sowie *BAG*, NZA 1998, 1118 (zu B II 3).

58) Vgl. hierzu *BAG*, NZA 1996, 1036 = AP Nr. 7 zu § 57 b HRG.

59) Vgl. hierzu *BAG*, NZA 1997, 716 = AP Nr. 11 zu § 57 b HRG.

60) *BAGE* 65, 16 (24 f.) = NZA 1991, 105; die gesetzliche Vorschrift selbst muß dabei nicht ausdrücklich genannt werden, *BAGE* 71, 118 (128) = NZA 1993, 311.

61) *BAGE* 36, 179 (182 f.); 38, 31 (40 f.); 39, 38 (50 f.); 79, 275 (284) = NZA 1995, 1169; *BAG*, AP Nr. 4 zu § 57 b HRG; *BAG*, NZA 1997, 998 = AP Nr. 13 zu § 57 b HRG; zuletzt *BAG*, NZA 1998, 1118.

62) *EuGH*, Slg. 1993, I-5185 = NZA 1994, 115 – Maria Chiara Spotti.

63) *EuGH*, Slg. 1993, I-5185 (5200 f., Schlußanträge, Nr. 21) = NZA 1994, 115 – Maria Chiara Spotti.

64) *BAGE* 25, 125 (132); 36, 179 (182); 38, 372 (381); 39, 38 (51).

65) *BAGE* 79, 275 (284) = NZA 1995, 1169 = EuZW 1995, 811.

66) Hierzu allgemein z. B. *BAGE* 57, 256 (264) = NZA 1988, 392; *BAGE* 59, 265 (271) = NZA 1989, 965.

Höchstdauer von insgesamt vier bis fünf Jahren darf wohl nicht überschritten werden⁶⁷.

Unter diesen Voraussetzungen verdient ein solcher Befristungswunsch der Hochschule den Schutz der Wissenschaftsfreiheit, den das *BVerfG*⁶⁸ hervorgehoben hat.

Im Ergebnis hat der Gesetzgeber eine Lösung auf den Weg gebracht, die die streitenden Gerichtshöfe, aber auch Universitäten und Lektoren als tragfähigen Kompromiß akzeptieren können sollten. Es ist daher zu hoffen, daß neuer Streit ausbleibt.

67) *BAGE* 36, 179 (182) legt eine Höchstgrenze von fünf Jahren nahe; *BAGE* 38, 372 (381) und *BAGE* 39, 38 (51) sprechen für eine Höchstgrenze von vier Jahren.

68) *BVerfGE* 94, 268 (292) = *NZA* 1996, 1157 = *NJW* 1997, 513.