

Aktenzeichen: 4 AZR 857/77

LAG Bremen Urteil des BAG vom 11. Juli 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



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



4 AZR 857/77

2 Sa 326/76 Bremen

Verkündet am
11. Juli 1979

gez. Mißler,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juli 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 10. August 1977
- 2 Sa 326/76 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist britischer Staatsangehöriger. Nach seinem Universitätsabschluß in den Fächern Französisch und Deutsch absolvierte er in England eine praktische Ausbildung. Im Anschluß daran arbeitete er zunächst ein Jahr als Austauschassistent in Ha . Dann war er zwei Jahre lang im Auftrag des Centre for British Teachers in Europe im Fach Englisch am Gymnasium H in B tätig. Am 8. März 1974 bewarb sich der Kläger bei der Beklagten um eine Anstellung im Schuldienst an diesem Gymnasium. Die Parteien vereinbarten ein befristetes Arbeitsverhältnis für das Schuljahr 1974/1975. Im Juli 1975 schlossen die Parteien einen weiteren Anstellungsvertrag für das Schuljahr 1975/1976. Der Kläger unterrichtete während der Laufzeit beider Verträge an 23 Wochenstunden, davon 20 Stunden Englisch und drei Stunden Französisch.

Der Kläger ist der Auffassung, daß die Befristung der Arbeitsverträge unzulässig gewesen sei. Im Schuldienst der Beklagten seien auch weiterhin Lehrer englischer Nationalität beschäftigt und auch am Gymnasium H seien Lehrer des British Centre for Europe tätig.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß zwischen den Parteien ein Angestelltenverhältnis in der Tätigkeit eines Lehrers auf unbestimmte Zeit besteht. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, die Befristung der Arbeitsverhältnisse entspreche dem ausdrücklichen Wunsch des Klägers. Darüber hinaus habe ein vorübergehender Mangel an deutschen Lehrkräften bestanden, der zu überbrücken gewesen sei. Nunmehr bestehe aber ein erheblicher Überhang an deutschen Hochschulabsolventen, so daß ausländische Lehrer nicht mehr beschäftigt werden könnten. Der Kläger habe für das Fach Englisch, für das er ganz überwiegend eingestellt sei, keine den deutschen Bestimmungen entsprechende Ausbildung. Soweit vereinzelt noch Lehrer ausländischer Staatsangehörigkeit weiterbeschäftigt würden, handele es sich um Lehrer in

- 3 -



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



- 3 -

naturwissenschaftlichen Fächern, für welche nach wie vor Lehrkräfte an Gymnasien fehlten. Schließlich sei die Beschäftigung des Klägers erfolgt, damit dieser das deutsche Schulsystem kennenlernen und den deutschen Schülern im Englischunterricht die Arbeit mit sogenannten native speakers ermöglicht werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter; die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

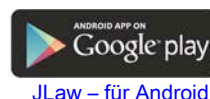
Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend angenommen, daß die zwischen den Parteien vereinbarten Zeitverträge dem EWG-Recht nicht entgegenstehen und nach innerstaatlichem Recht der Bundesrepublik Deutschland rechtswirksam sind.

Das Berufungsurteil führt aus, sachlicher Grund für die Befristung des Vertrages für das Schuljahr 1974/75 sei der Wunsch des Klägers auf Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages gewesen. Für den weiteren Zeitvertrag für das Schuljahr 1975/76 sei das Schulkonzept der Beklagten anzuerkennen, nach dem ausländische Lehrer wegen der großen Zahl der zu erwartenden deutschen Hochschulabsolventen nicht festangestellt werden sollten. Auch im Zuge der europäischen Einigungsbestrebungen könne es nicht ohne Bedeutung sein, daß es sich bei dem Kläger um einen Ausländer handle. Wenn es den Mitgliedstaaten der EWG gestattet sei, Staatsangehörigen anderer Mitgliedstaaten überhaupt Zugang zur öffentlichen Verwaltung zu verwehren, dann folge daraus auch die Zulässigkeit der nur befristeten Beschäftigung als weniger einschränkende Maßnahme. Die Zulässigkeit der Befristung folge darüber hinaus auch aus der Tatsache, daß der Kläger für das von ihm unterrichtete Fach Englisch als Pädagoge nicht ausgebildet sei und keine

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

dementsprechenden Prüfungen abgelegt habe. Die Beklagte habe ein berechtigtes Interesse daran, in diesem Fach ausgebildete und geprüfte Lehrkräfte zu beschäftigen.

Die Revision meint zu Unrecht, diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts verstoße gegen Art. 48 des EWG-Vertrages und Art. 7 der Verordnung 1612/68.

Art. 48 des EWG-Vertrages sichert die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft und sieht zu diesem Zweck in Abs. 2 die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen vor. Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1612/68 bestimmt hierzu im einzelnen, daß ein Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger eines Mitgliedstaates ist, aufgrund seiner Staatsangehörigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Mitgliedstaaten hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse nicht anders behandelt werden darf als die inländischen Arbeitnehmer. Gemäß Abs. 4 dieses Artikels sind alle Bestimmungen in Tarif- oder Einzelarbeitsverträgen oder sonstigen Kollektivvereinbarungen betreffend Zugang zur Beschäftigung, Beschäftigung und alle übrigen Arbeits- und Kündigungsbedingungen von Rechts wegen nichtig, soweit sie für Arbeitnehmer, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind, diskriminierende Bedingungen vorsehen oder zulassen. Nach Art. 48 Abs. 4 des Vertrages sind die genannten Bestimmungen allerdings auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung nicht anwendbar. Diese Regelung des Art. 48 Abs. 4 EWG-Vertrag ist dahin auszulegen, daß die dort getroffene Ausnahmebestimmung ausschließlich den Zugang zur Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung betrifft, ohne daß es auf die Art des Rechtsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und der Verwaltung ankommt (EuGH Urteil vom 12. Februar 1974 = AP Nr. 6 zu Art. 177 EWG-Vertrag). Wegen des Verbots der Ungleichbehandlung hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ist auch der besondere Schutz, namentlich gegen Kündigung, allen Arbeitnehmergruppen nach diesen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



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



- 5 -

Rechtsvorschriften zu gewähren (EuGH, Urteil vom 13. Dezember 1972 = AP Nr. 4 zu Art. 177 EWG-Vertrag). Ausgehend von dieser Rechtslage kann im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben, ob der Kläger den Zugang zu einer Beschäftigung bei der Beklagten erstrebt oder ob ihm dieser bereits durch den Abschluß des ersten befristeten Arbeitsvertrages gewährt worden ist. Da die erstrebte Tätigkeit des Klägers im Schuldienst der Beklagten als Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung anzusehen ist, weil der Schuldienst gegenüber den Schülern und deren Erziehungsberechtigten hoheitliche Tätigkeit ist (vgl. BAG AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), verstieße die Weigerung der Beklagten, den Kläger in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, im ersteren Falle nicht gegen Art. 48 Abs. 4 EWG-Vertrag und wäre damit nach Gemeinschaftsrecht nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte insoweit bereit wäre, den Zugang zum Schuldienst zu eröffnen oder nicht. Aber selbst wenn man davon ausgeht, daß der Kläger bereits im öffentlichen Dienst tätig ist, führt das Recht der EWG entgegen der Auffassung der Revision zu keiner günstigeren Entscheidung für den Kläger.

Das Arbeitsrecht der Gemeinschaft beruht auf dem Grundsatz, daß die Rechtsordnung eines jeden Mitgliedstaates den in dessen Hoheitsgebiet beschäftigten Angehörigen der anderen Mitgliedstaaten alle Rechtsvorteile gewähren muß, die sie den eigenen Staatsangehörigen einräumt. Daher erstreckt sich das Diskriminierungsverbot des Art. 48 auch auf den besonderen Schutz, den die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates bestimmten Arbeitnehmergruppen aus sozialen Gründen einräumen. Die Vorschriften über die Gleichbehandlung sowohl des Vertrages als auch des Art. 7 der Verordnung Nr. 1612/68 verbieten dabei nicht nur offensichtliche Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit, sondern auch alle versteckten Formen der Diskriminierung, die durch die Anwendung anderer Unterscheidungsmerkmale tatsächlich zu dem gleichen Ergebnis führen. Diese Auslegung, die geboten ist um die Wirksamkeit eines der Grundprinzipien der Gemeinschaft zu sichern, ist ausdrücklich anerkannt in der Fünften Begründungserwägung der Präam-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

bel zur Verordnung Nr. 1612/68, wonach die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer tatsächlich und rechtlich sichergestellt werden muß (vgl. EuGH, AP Nr. 4 und 6 zu Art. 177 EWG-Vertrag).

Von dieser Rechtsgrundlage ausgehend hat das Landesarbeitsgericht zutreffend geprüft, ob die mit dem Kläger vereinbarten befristeten Arbeitsverträge aus einem sachlichen Grunde gerechtfertigt sind, die mit der Ausländereigenschaft des Klägers nicht im Zusammenhang stehen. Dabei hat es rechtsfehlerfrei angenommen, daß die Befristung der Arbeitsverträge zulässig war.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge grundsätzlich zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsbestimmung gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt. Die Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsvorschriften nicht beeinträchtigen.

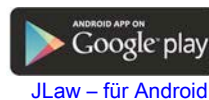
Allerdings muß die sachliche Berechtigung einer Befristung auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein. Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfalle bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Da es sich bei dem Begriff des sachlichen Grundes der Befristung um einen sogenannten unbestimmten Rechtsbegriff handelt, kann das angefochtene Urteil im Revisionsverfahren nur beschränkt nachgeprüft werden. Eine Rechtsverletzung liegt nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (vgl. BAG AP Nrn. 37, 38 - 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



- 7 -

Das Landesarbeitsgericht hat zunächst festgestellt, daß der Arbeitsvertrag für das Schuljahr 1974/75 dem Wunsch des Klägers entsprechend auf eine vorübergehende Beschäftigung abgeschlossen war. Der Wunsch des Arbeitnehmers nach einer befristeten Einstellung rechtfertigt einen Zeitvertrag jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer in seiner Entscheidungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird (BAG AP Nr. 16 und 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Davon muß hier ausgegangen werden, da der Kläger selbst vorträgt, er habe sich erst später entschlossen, auf Dauer in Deutschland zu bleiben und die Deutsche Staatsangehörigkeit anzustreben. Hinsichtlich des Arbeitsvertrages für das Schuljahr 1975/76 hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß der Kläger für das Fach Englisch, in dem er überwiegend eingesetzt war, nicht als Lehrer ausgebildet war und somit formelle Einstellungsvoraussetzungen fehlten. Eine Qualifikation als Englischlehrer ergebe sich neben der vorhandenen pädagogischen Befähigung allein daraus, daß er seine Muttersprache als sogenannter native speaker unterrichtet habe. Der Einsatz des Klägers in dieser Art in dem befristeten Arbeitsverhältnis ergebe sich aus dem Interesse der Beklagten, auf Dauer in diesem Fach nur ausgebildete und geprüfte Lehrkräfte zu beschäftigen. Auch dies ist rechtsfehlerfrei. Die fehlende Qualifikation eines Arbeitnehmers stellt einen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses dar (BAG AP Nrn. 38, 42 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Es besteht ein sachlich berechtigtes Interesse der Beklagten, Lehrerstellen auf die Dauer nur mit solchen Personen zu besetzen, die dafür die vorgesehene und gesetzlich erforderliche Qualifikation haben. Wenn die Beklagte von diesem Grundsatz beim Kläger abgewichen ist, weil es an solchen Lehrkräften in hinreichender Zahl fehlt, so ist dies nicht zu beanstanden. Der Kläger besitzt für das Fach Englisch keine vergleichbare Qualifikation, insbesondere keine Hochschulausbildung. Wenn er dadurch, daß Englisch seine Muttersprache ist und er allgemeine pädagogische Fähigkeiten durch das Studium anderer Fächer erworben hat, als Lehrkraft im Schuldienst durchaus sinnvoll ein-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

gesetzt werden kann, fehlt ihm für eine Dauerbeschäftigung eine wissenschaftliche Ausbildung in der Fachrichtung Englisch. Das Interesse der Beklagten, den Kläger nur vorübergehend befristet zu beschäftigen und für die Dauertätigkeit nur voll ausgebildete Lehrkräfte einzustellen, ist aus diesem Grunde gerechtfertigt. Die dahingehende Beurteilung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Auch hinsichtlich der Dauer der abgeschlossenen Zeitverträge ergeben sich keine Bedenken, da die Anknüpfung an das Schuljahr im Schuldienst sachgerecht ist.

Die demgegenüber von der Revision erhobenen Einwände greifen nicht durch.

Der Kläger beruft sich zu Unrecht auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag. Zwar ist dort festgestellt, es stelle keine billigenwerte Erwägung dar, wenn ein Arbeitsverhältnis mit einer um eine Dauerstellung bemühten Lehrerin aus der ganz allgemeinen Erwägung befristet werde, künftigen Bewerbern den Arbeitsplatz anbieten zu können. Im Gegensatz zum Kläger verfügte die damalige Lehrerin jedoch über eine Ausbildung, wie sie für das ausgeübte Lehrfach erforderlich war. Gerade die fehlende vergleichbare Ausbildung ist aber hier nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der die Befristung sachlich rechtfertigende Grund.

Die Revision kann sich auch nicht darauf berufen, daß die Beklagte auch andere deutsche Lehrer in Fächern einsetzt, für die sie nicht die erforderliche Ausbildung haben. Diese Lehrer erfüllen, wie auch der Kläger nicht bestreitet, die Einstellungs Voraussetzung für andere Fächer und sind deswegen universeller einsetzbar als der Kläger. Aus diesem Grunde ist es unschädlich, wenn bei Abschluß des zweiten befristeten Arbeitsvertrages noch nicht konkret absehbar war, wann genügend voll ausgebildete Englischlehrer zur Verfügung stehen. Da die Beklagte festangestellte Lehrer auch in anderen Fächern einsetzen konnte, kann es nur darauf ankommen, daß ein Ende des Lehrermangels grundsätzlich abzusehen war. Dies ist aber unstreitig der Fall.



gez.: Dr. Neumann Dr. Röhsler Dr. Jobs
Jahnz Brocksiepe




 ANDROID APP ON
Google play
 JLaw – für Android

