

Aktenzeichen: 6 AZR 869/77

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 6. November 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



6 AZR 869/77

6 Sa 138/76 Berlin

Verkündet am
6. November 1979

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. November 1979 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, den Richter Roeper und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Hohnheit und Dr. Gehringer für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 17. August 1977 - 6 Sa 138/76 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 30. September 1976 - 17 Ca 86/76 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Berufung und der Revision trägt der Kläger.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, ein amerikanischer Staatsangehöriger, schloß im Juli 1971 mit dem beklagten Land einen Arbeitsvertrag, nach dem er als vollbeschäftigter Zeitangestellter für die Zeit vom 1. August 1971 bis zum 31. Juli 1973 als Lehrer an der John-F.-Kennedy-Schule eingestellt wurde. Während dieser Zeit entschloß sich der Kläger, in Deutschland zu bleiben. Im Februar 1973 erhielt er erneut einen Arbeitsvertrag, der vom 1. August 1973 bis zum 31. Juli 1976 befristet war.

Die John-F.-Kennedy-Schule ist eine deutsch-amerikanische Gemeinschaftsschule, die von deutschen und amerikanischen Schülern besucht wird. Die Kinder werden zweisprachig unter Berücksichtigung des deutschen und amerikanischen Kulturkreises erzogen. Der Unterricht wird etwa zur Hälfte von amerikanischen und deutschen Lehrkräften gehalten.

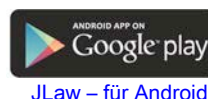
Während die deutschen Lehrkräfte im Rahmen von Dauerarbeitsverhältnissen beschäftigt werden, sind die amerikanischen Lehrkräfte überwiegend aufgrund befristeter Arbeitsverträge angestellt. Für befristete Arbeitsverhältnisse sind 39 Stellen und für unbefristete 15 Stellen vorhanden. Von diesen 15 Planstellen entfallen 8 auf sogenannte Fachbereichsleiter und 7 auf unbefristet beschäftigte Lehrer. Die Planstellen werden regelmäßig mit Lehrkräften besetzt, die vorher befristet tätig waren. Das Bezirksamt Z von Berlin führte mit der Dienstanweisung vom 14. Januar 1975 ein Auswahlverfahren ein, nach dem die Lehrkräfte ausgesucht werden, für die ein Dauerarbeitsverhältnis in Frage kommen könnte. Ohne Erfolg bewarb sich der Kläger im August 1975 um die Festanstellung als Fachbereichsleiter, im Januar 1976 auf unbefristete Beschäftigung.

Der Kläger meint, die Befristung seines zweiten Arbeitsverhältnisses und die Ablehnung einer unbefristeten Weiterbeschäftigung seien unzulässig, da keine sachlichen Gründe für eine weitere Befristung vorgelegen hätten. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten über den 31. Juli 1976 hinaus fortbestanden habe.

- 3 -



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



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, es bestünden sachliche Gründe für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses aus der Besonderheit der John-F.-Kennedy-Schule.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision beantragt das beklagte Land, das erstinstanzliche Urteil wieder herzustellen. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die zwei Verträge wirksam befristet worden sind (I.). Es hat jedoch rechtsfehlerhaft angenommen, das Arbeitsverhältnis sei dennoch nicht mit Ablauf der vereinbarten Frist beendet worden, weil die Beklagte den Kläger zu Unrecht von der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ausgeschlossen habe (II.).

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergebe sich die sachliche Rechtfertigung für die Befristung des Arbeitsverhältnisses aus der besonderen Zielsetzung der deutsch-amerikanischen Gemeinschaftsschule, wie sie auch in § 1, § 5 Abs. 1 Satz 2 des Kennedyschulgesetzes vom 26.10.1964 zum Ausdruck komme. Danach sei eine Fluktuation der amerikanischen Lehrkräfte erwünscht und als sachlicher Grund anzuerkennen, weil die in Amerika gewonnenen neuesten pädagogischen Kenntnisse an der John-F.-Kennedy-Schule mit verwertet werden sollten, jedoch zu befürchten sei, daß die amerikanischen Lehrer bei zu langem Aufenthalt in Deutschland nicht mehr auf dem neusten Stand der amerikanischen Pädagogik seien. Dieser Zielrichtung entspreche auch die Geschäftsanweisung vom 14. Januar 1975, nach der auch nach Einrichtung einiger Dauerarbeitsverhältnisse eine bestimmte Zahl von Lehrkräften stets in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden sollen.



2. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. BAG LG 10, 65 ff. 7 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag m.w. Hinweisen zu II 1 der Gründe) ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge 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 funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsbestimmungen gewährleistete Bestandschutz 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.

b) Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die mit Verfahrensrügen nicht angegriffen worden sind und an die der Senat daher gebunden ist (§ 561 ZPO), ist die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die zwei Befristungen über insgesamt nicht länger als fünf Jahre seien sachlich gerechtfertigt, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der nur beschränkt revisibel ist (AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag unter II 1 der Gründe). Die Revision versucht, ihre eigenen Wertungen zur Frage der sachlichen Rechtfertigung der Befristung anstelle der Wertung des Landesarbeitsgerichts zu setzen. Sie kann damit keinen Erfolg haben, denn die tatsächlichen Besonderheiten des Einzelfalles unterliegen allein der Würdigung des Tatrichters, die, sofern sie vertretbar ist, einer abweichenden Beurteilung des Revisionsgerichts entzogen ist (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch).

c) Die Wertungen des Landesarbeitsgerichts zur Frage der Wirksamkeit der zwei Befristungen sind vertretbar und daher revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Selbst wenn für die Vermittlung aktualitätsbezogenen Sprachunterrichts der ständige Kontakt mit der amerikanischen Sprache in ihrem Heimat-



lande nicht unbedingt erforderlich sein sollte (vgl. BAG AP Nr. 37 und 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) so ist doch zumindest die Ansicht vertretbar, daß es für die Anwendung der neusten Erkenntnisse der amerikanischen Pädagogik auf die Kenntnis der entsprechenden Lehrmethoden und Lernmittel wesentlich ankomme. Derartige Kenntnisse lassen sich nicht durch besuchweise Aufenthalte in den Vereinigten Staaten oder das Studium einschlägiger Literatur vermitteln. Eine langjährige Abwesenheit vom Heimatland beeinträchtigt nicht nur die Fähigkeit, nach neusten amerikanischen Methoden der Pädagogik zu unterrichten, sondern entfremdet die Lehrkraft auch zunehmend vom angestammten Kulturkreis. Die Vermittlung heimatlicher Kultur, die ebenfalls ein Ziel der John-F.-Kennedy-Schule ist, setzt daher persönliches Erleben der Verhältnisse und Strömungen der amerikanischen Kultur voraus.

Das Landesarbeitsgericht hat daher nicht gegen Erfahrungssätze oder Denkgesetze verstoßen, wenn es angenommen hat, daß die Kenntnis der Pädagogik des Heimatlandes und die Vertrautheit mit der heimatlichen Kultur nicht auf Dauer erhalten werden könne, wenn die Lehrkraft mehrere Jahre nicht mehr in Amerika gelebt habe. Unter Berücksichtigung dieser Erwägungen sind die zwei Befristungen des Arbeitsverhältnisses über insgesamt fünf Jahre sachlich gerechtfertigt. An der Zulässigkeit der Befristung ändert sich nichts, wenn das beklagte Land einige Lehrkräfte in ein Dauerarbeitsverhältnis übernimmt, wenn zur Zeit des Fristablaufs des Vertragsverhältnisses ein entsprechender Arbeitsplatz zu besetzen ist. Durch ein derartiges Verhalten der Beklagten wird nicht die Rechtsfrage präjudiziert, ob für die vereinbarte Befristung eine sachliche Rechtfertigung vorhanden gewesen ist - und zwar zur Zeit des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages (vgl. BAG AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag unter 2 e der Gründe).

II. Der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, trotz sachlicher Gründe für die Befristung des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt des Vertragsschlusses, also trotz wirksamer Befristung, habe das Arbeitsverhältnis über den 31. Juli 1976 fortbestanden, vermag der Senat nicht zu folgen.



1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, da die Beklagte seit 1975 vorgesehen habe, amerikanische Lehrer nicht nur in befristeten, sondern teilweise auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen, sei die "Umwandlung" von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse vorgesehen gewesen. Aus der Geschäftsanweisung vom 14. Januar 1975 und aus dem Vortrag der Beklagten folge, daß aus dem Kreis der bisher befristet beschäftigten Lehrkräfte Planstellen besetzt werden sollten, soweit dies beantragt, ein Dienstbericht erstellt und auch eine Unterrichtsbesichtigung stattgefunden habe. Das beklagte Land hätte daher eine Bewerbung des Klägers um eine noch zur Verfügung stehende offene Stelle für eine unbefristete Weiterbeschäftigung nur ablehnen dürfen, wenn sachliche Gründe dies gerechtfertigt hätten. Die von der Beklagten in diesem Zusammenhang vorgetragenen Gründe seien nicht geeignet, den Antrag des Klägers abzulehnen, so daß das Berufen auf die ursprünglich rechtswirksam vereinbarte Befristung rechtsmißbräuchlich sei.

2. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts stehen im Gegensatz zur ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Schon der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seiner Entscheidung vom 12. August 1960 (BAG GS 10, 65 757 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag Zu D 27) darauf hingewiesen, daß nachträglich eintretende Ereignisse dem Arbeitgeber das einmal entstandene Recht nicht mehr nehmen können, sich auf eine Befristung des Arbeitsvertrages zu berufen. Der Senat sieht keine Veranlassung, von dieser Rechtsprechung abzuweichen. Die Berücksichtigung nachträglich eingetretener Ereignisse bei der Prüfung der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge widerspricht dem Gedanken der Rechtssicherheit (vgl. BAG AP Nr. 22, 23 und 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Das beklagte Land handelt auch nicht rechtsmißbräuchlich, wenn es sich auf die Befristung beruft und die Weiterbeschäftigung ablehnt. Es besteht keine Weiterbeschäftigungspflicht etwa als Gewährung eines fortdauernden Bestandschutzes trotz rechtswirksamer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Konstruktion einer derartigen Verpflichtung würde der gesetzlich anerkannten Vertragsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG) widersprechen und kann daher



6 AZR 869/77

6 Sa 138/76 Berlin

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 30. Januar 1980 beschlossen:

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6. November 1979 – 6 AZR 869/77 – wird wegen offensichtlicher Unrichtigkeit (§ 319 ZPO) wie folgt berichtigt:

Auf S. 7 wird nach III. der Satz gestrichen:

"Die Revision war demnach mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen."

Eingeführt wird dafür:

"Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO."

gez.: Dr. Auffarth

Roeper

Michels-Holl



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

