

Aktenzeichen: 7 AZR 165/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 22. März 1985

- 7 AZR 165/84 -

I. Arbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 7. September 1981

- 8 Ca 354/81 A -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 9. Februar 1984

- 5 Sa 24/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit ausländischer Lehrkraft

Gesetz: BGB § 620 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 7 AZR 487/84



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



7 AZR 165/84

5 Sa 24/82 Nürnberg

Verkündet am
22. März 1985

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. März 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Bea für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom
9. Februar 1984 - 5 Sa 24/82 - wird zu-
rückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 darum, ob der Kläger nach dem Abschluß
mehrerer befristeter Arbeitsverträge in einem unbefristeten Ar-
beitsverhältnis mit dem Beklagten steht.

Der Kläger ist jugoslawischer Staatsangehöriger und stand
zumindest zur Zeit des Abschlusses des 1. Vertrages in einem
Dienstverhältnis zum jugoslawischen Staat. Aufgrund bilateraler
Abkommen wurde der Kläger als Lehrer für jugoslawische Klassen in
Nürnberg seit dem 15. September 1976 beschäftigt. Folgende Ver-
träge wurden geschlossen:

Arbeitsvertrag für die Zeit vom 15. Septem-
ber 1976 bis zum 14. September 1977,

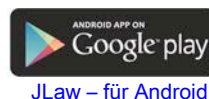
Verlängerungsvertrag für die Zeit vom 14.
September 1977 bis zum 13. September 1978,

Verlängerungsvertrag für die Zeit vom 14.
September 1978 bis zum 14. September 1981.

Die beiden ersten Verträge haben den Zusatz: "Im Hinblick



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



auf den Versuchscharakter des Unterrichts für Kinder ausländischer Arbeitnehmer wird darauf aufmerksam gemacht, daß es sich um "eine Aufgabe von begrenzter Dauer" handelt, die insgesamt 5 Jahre nicht überschreiten darf (Protokollnotiz 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT)". Im 1. Vertrag ist ferner bestimmt: "Das Arbeitsverhältnis bemißt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. 2. 1961, den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen und der Sonderregelung SR 2 y zum BAT". Ferner befindet sich in diesem Vertrag der Zusatz: "Im Hinblick auf den Versuchscharakter des Unterrichts für Kinder ausländischer Arbeitnehmer wird darauf aufmerksam gemacht, daß es sich um "eine Aufgabe von begrenzter Dauer" handelt, die insgesamt 5 Jahre nicht überschreiten darf (Protokollnotiz 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT)". Der Kläger erhielt Vergütung nach VergGr. IV a der Anlage 1 a zum BAT.

Der Kläger hält die Befristungen für unwirksam. Er hat beantragt

festzustellen, daß das am 20. Juni 1978 bis zum 14. September 1981 verlängerte Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Beklagten über den 14. September 1981 hinaus unbefristet fortbestehe.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er meint, der Kläger habe die Klagebefugnis verwirkt, denn obwohl ihm bereits mit Schreiben vom 12. November 1980 mitgeteilt worden sei, das Arbeitsverhältnis werde nicht verlängert, habe er erstmals mit Abhilfegesuch vom 20. Mai 1981 das Bestehen eines unbefri-



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



steten Arbeitsverhältnisses geltend gemacht. Mit einem früheren Schreiben vom 10. März 1981 habe er lediglich um eine weitere Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses gebeten.

Die Rechtsgrundsätze über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge könnten auf die Fälle entsandter Lehrkräfte aus Jugoslawien nicht angewendet werden, weil für diese Lehrer die alten Dienstverhältnisse in ihrer Heimat aufrechterhalten blieben. Außerdem habe in den "Kontakten zu dem Entsendestaat Jugoslawien" von Anfang an Einigkeit bestanden, daß keine unbefristeten Beschäftigungen gewünscht und beabsichtigt seien, sondern allenfalls eine Beschäftigung von vier Jahren, höchstens fünf Jahren. Wenn Jugoslawien Lehrkräfte zur Betreuung jugoslawischer Schüler nach Deutschland entsende, verstehe es sich von selbst, daß dessen Wünsche auf befristete Beschäftigung dieser Lehrer respektiert werden müßten. Auch mit Ortslehrkräften würden nicht automatisch unbefristete Verträge geschlossen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers beim Beklagten über den 14. September 1981 hinaus unbefristet fortbestehe. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Es hat die Revision zugelassen. Mit der Revision erstrebt der Kläger, das erstinstanzliche Urteil wiederherzustellen. Der Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.



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

Die Revision hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen, denn das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien hat aufgrund der wirksamen Befristungen mit dem 14. September 1981 sein Ende gefunden.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger sei nicht gehalten gewesen, die Feststellungsklage innerhalb der materiellen Ausschlußfrist des § 4 KSchG nach Mitteilung der Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses zu erheben; die Nichtverlängerung sei keine Kündigungserklärung. Das Feststellungsbegehren sei auch nicht prozessual verwirkt. Nach dem Verlängerungsgesuch des Klägers vom 10. März 1981 habe der Beklagte nicht darauf vertrauen dürfen, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Der letzte Arbeitsvertrag zwischen den Parteien sei erst mit dem 14. September 1981 abgelaufen.

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei dem Grunde nach sachlich gerechtfertigt, weil der Kläger unter Aufrechterhaltung seines jugoslawischen Lehrer-Dienstverhältnisses (gleich wie dieses rechtlich einzuordnen sei) aufgrund zwischenstaatlicher Absprachen in die Bundesrepublik entsandt worden sei, um hier auf begrenzte Zeit Kinder jugoslawischer Arbeitnehmer zu unterrichten. Der Unterricht habe den besonderen Sinn, bei den Schülern das Bewußtsein der Zugehörigkeit zum jugoslawischen Volk, seiner Sprache, seiner Kultur und seiner Gesellschaftsordnung zu erhalten oder neu zu beleben. Die entsandten Lehrer müßten wäh-



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



rend ihres Aufenthalts in der Bundesrepublik ohne Einschränkung befähigt sein, den genannten aktuellen Bezug zum Heimatland in den Unterricht einzubringen. Durch den Unterricht solle den jugoslawischen Kindern die Möglichkeit der Reintegration in ihre jugoslawische Heimat erhalten oder neu vermittelt werden. Nur bei begrenzter Aufenthaltsdauer in der Bundesrepublik seien die Lehrer in der Lage, aktualitätsbezogenen Unterricht in der Muttersprache unter Einbeziehung der gesellschaftlichen Ordnung und Entwicklung ihres Heimatlands zu erteilen. Es liege auf der Hand, daß diese Fähigkeit mit der Dauer der Abwesenheit von Jugoslawien abnehme.

Der Kläger könne auch nicht mit Erfolg geltend machen, er habe sein Dienstverhältnis zu der Grundschule "Sara Bertic" Osi-
jek bereits vor der Arbeitsaufnahme bei dem Beklagten beendet. Das Arbeitsgericht sei in seinem Urteil von einem "unbestritten bestehenden Dienstverhältnis" in Jugoslawien ausgegangen. Nach § 314 Abs. 1 ZPO liefere der Tatbestand des Urteils Beweis für das mündliche Parteivorbringen. Eine Berichtigung des Tatbestands sei vom Kläger nicht beantragt worden. Er könne sich daher im weiteren Verfahren nicht mehr darauf berufen, er habe vor Antritt seiner Tätigkeit in Deutschland sein Beschäftigungsverhältnis in seinem Heimatland gelöst.

Abgesehen davon habe das Konsulat der SFR Jugoslawien mit Schreiben vom 13. Juli 1982 der Regierung von Mittelfranken nach einer Rückfrage bei dem Republik-Komitee für Kultur, Unterricht wie Leibes- und technische Erziehung der SR Kroatien und Serbien



mitgeteilt, daß jene Lehrer, die die vierjährige Lehrtätigkeit im Ausland vollendet hätten und deren Arbeitsplätze in ihrer Heimat gesichert seien, bis zum Ende des laufenden Schuljahres (1981/1982) in ihre Heimat zurückkehren und sich bei ihren Dienststellen melden müßten. Unter den in diesem Schreiben namentlich aufgeführten Lehrkräften sei auch der Kläger mit der Grundschule "Sara Bertic" Osijek aufgeführt. Daraus könne nur entnommen werden, daß damals das Dienstverhältnis zu seinem Heimatland noch bestanden habe. Der Kläger habe seinen Arbeitsplatz dort verloren, weil er nicht zur bestimmten Zeit zurückgekehrt sei. Damit stehe fest, daß das Dienstverhältnis des Klägers bis zum Ablauf der vorgesehenen Befristung noch nicht beendet gewesen sei.

Da die Befristung bereits aus diesen Erwägungen sachlich gerechtfertigt sei, könne dahingestellt bleiben, ob es sich bei dem Modellversuch, der zwischenzeitlich beendet worden sei, um eine Aufgabe von begrenzter Dauer gehandelt habe, die die Befristung allein rechtfertigen könne.

Es könne auch offenbleiben, ob der Beklagte im Februar 1982 mit mehreren Ortskräften unbefristete Arbeitsverträge geschlossen habe. Nach Art. 16 der Gesellschaftlichen Vereinbarung vom März 1980 werde in den Fällen, in denen die Lehrer und Erzieher unter den Bürgern im Ausland engagiert würden, die Wahl aufgrund eines Vorschlags der zuständigen diplomatischen und Konsularvertretung der SFR Jugoslawien durchgeführt. Der Kläger sei mit diesen Personen nicht vergleichbar.



Das Verhalten des Beklagten sei auch nicht verfassungswidrig. Der Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz verlange keine schematische Gleichstellung, sondern lasse sachliche Differenzierungen zu. Die Frage der wirksamen Befristung eines Arbeitsvertrags berühre auch nicht die Schulpflicht oder Bildungsziele.

II. Das Landesarbeitsgericht ist mit zutreffender Begründung davon ausgegangen, daß der Kläger nicht verspätet geltend gemacht hat, die Befristung sei unwirksam. Die Klage ist nämlich lange vor Ablauf der letzten Befristung erhoben worden (vgl. Senatsurteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter I 1 der Gründe, mit weiteren Nachweisen; BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter B II 3 a und b der Gründe).

III. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers sei sachlich gerechtfertigt gewesen.

1. Soweit dieser Wertung des Landesarbeitsgerichts tatsächliche Feststellungen zugrunde liegen, sind diese für das Revisionsgericht bindend, denn sie sind weder mit Tatbestandsberichtigungsanträgen noch in der Revisionsinstanz durch Verfahrensrügen angegriffen worden (§ 561 Abs. 2 ZPO).

2. Die Würdigung des sachlichen Grundes durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüft



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



werden, denn bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Eine nachprüfbare Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAG 40, 177, 179 = AP Nr. 70 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter III 1 der Gründe, mit Nachweisen aus der früheren Rechtsprechung). Das angefochtene Urteil hält dieser eingeschränkten Überprüfung stand.

a) Im Ausgangspunkt zutreffend hat das Landesarbeitsgericht seinen Ausführungen zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt (vgl. im einzelnen nur die umfangreichen Nachweise im Senatsurteil vom 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - BAG 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter B II 2 der Gründe). Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sach-



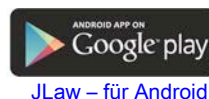
liche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

Die sachliche Berechtigung der Befristung muß auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein. Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist dabei an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren und muß mit diesen im Einklang stehen. Es muß also im konkreten Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrags ersichtlich sein, daß auch die gewählte Zeitdauer des Vertrags sachlich gerechtfertigt ist. Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, von der Prognose des Arbeitgebers abhängig. Aufgrund greifbarer Tatsachen muß der Arbeitgeber mit einiger Sicherheit annehmen können, daß der in der Zukunft liegende Ungewißheitstatbestand eintritt. Die Prognose basiert auf einer von Fall zu Fall wechselnden Vielzahl von Elementen und Bewertungen, wobei es sich aber stets um ein prognostisches Urteil über die Dauer handelt. Die Ungewißheit, die jeder prognostischen Wertung innewohnt, eröffnet dem Arbeitgeber keinen der gerichtlichen Kontrolle verschlossenen Spielraum. Vielmehr hat der Arbeitgeber die Grundlagen seines Wahrscheinlichkeitsurteils stets auszuweisen.

Damit wird klargestellt, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn nach den obwaltenden Umständen aus der Sicht verständiger Vertragspartner ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht. Als sachlicher Grund kommen

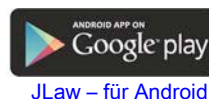


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



nur solche arbeitsrechtlich relevanten Umstände in Betracht, die im Zeitpunkt des befristeten Arbeitsvertrags vorliegen. Fehlt es für die Befristung oder deren Dauer an einem sachlichen Grund, dann wird das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt. Zur Konkretisierung des sachlichen Grundes bilden generelle Merkmale den Ausgangspunkt in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist. Die Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen.

Anders als etwa bei gesetzlichen Tatbestandsmerkmalen handelt es sich bei der von der Rechtsprechung vorgenommenen Typenbildung sachlich gerechtfertigter Befristungen nicht um eine abschließende Aufzählung der Voraussetzungen, unter denen Befristungen rechtswirksam sind. Weist mithin eine als Befristungsgrund vorgetragene Fallgestaltung gewichtige rechtserhebliche Besonderheiten auf, die ihre nahtlose Einordnung in die bisher anerkannten Typen von Befristungsgründen unmöglich machen, so ist eine eigene rechtliche Bewertung dieser Fallgestaltung erforderlich und dabei zu prüfen, ob bei ihr nach den Wertungsmaßstäben der bisherigen Rechtsprechung ein sachlicher Grund für eine Befristung anzuerkennen ist (BAG 42, 203, 208 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter II 3 der Gründe). Dieser Gesichtspunkt gilt entsprechend für die zulässige Befristungsdauer.



b) Bei der Anwendung dieser Grundsätze ist das Landesarbeitsgericht zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, daß sämtliche zwischen den Parteien vereinbarten Befristungen dem Grunde nach sachlich berechtigt sind, weil der Kläger von seinem Heimatland nicht auf Dauer, sondern nur vorübergehend entsandt worden ist. Zwar läßt sich die vorliegende Fallgestaltung nicht ohne weiteres den in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannten Typen zulässiger Befristungen unterordnen; jedoch ergibt die Prüfung nach den Wertungsmaßstäben der bisherigen Rechtsprechung, daß ein sachlicher Grund für die Befristung anzuerkennen ist.

aa) Der Beschäftigung entsandter Lehrkräfte liegt die Entscheidung des deutschen Schulträgers zugrunde, die ausländischen Schüler nicht von deutschen Lehrern, sondern in zweisprachigen bzw. muttersprachlichen Klassen zusammengefaßt von ausländischen Lehrern mit entsprechender Lehrbefähigung unterrichten zu lassen (vgl. für Bayern Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 19. Juli 1979 betreffend Unterricht für ausländische Schüler mit dem Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 8. April 1976). Diese Entscheidung, die von den Arbeitsgerichten nicht auf ihre Richtigkeit hin nachzuprüfen, sondern hinzunehmen ist, führt dazu, daß die deutsche Schulverwaltung auch hinsichtlich des Einsatzes der ausländischen Lehrer nicht frei disponieren kann. Denn es werden nicht etwa im Ausland Lehrer angeworben und dann eingestellt. Die Beschäftigung erfolgt im Einvernehmen mit der SFR Jugoslawien in der Weise, daß geeignete Lehrer für die Auslandstätigkeit von Jugoslawien aus abgestellt werden. Auch dieses Verfahren ist von



den Arbeitsgerichten hinzunehmen und zum Ausgangspunkt der weiteren Prüfung zu machen. Jugoslawien stellt Lehrkräfte nicht auf Dauer, sondern nur vorübergehend ab. Dies hat die jugoslawische Seite, wie das Landesarbeitsgericht unangefochten festgestellt hat, von Anfang an sowohl gegenüber den deutschen Behörden wie gegenüber den entsandten Lehrkräften deutlich gemacht. Dabei bleibt, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls unangefochten festgestellt hat, das jugoslawische Lehrer-Dienstverhältnis für die Dauer der Entsendung aufrechterhalten, und dem entsandten Lehrer ist bei Rückkehr in sein Heimatland ein entsprechender Arbeitsplatz garantiert. Auf dieses Verfahren durfte sich der Beklagte einlassen, ohne daß es darauf ankäme, ob hierfür besondere Gründe bestehen oder nicht. Wenn der Entsendestaat, aus welchen Gründen auch immer, nur auf Zeit entsendet, so ist es sachgerecht, mit den entsandten Lehrern befristete Arbeitsverträge abzuschließen.

Die deutsche Seite ist nämlich, will sie qualifizierte, insbesondere auch berufserfahrene Lehrkräfte gewinnen, geradezu darauf angewiesen, im Einvernehmen mit den jugoslawischen Behörden befristete Arbeitsverträge mit den entsandten Lehrern abzuschließen. Eine funktionswidrige Umgehung des Kündigungsschutzrechts kann darin nicht liegen, weil die Beschäftigung der jugoslawischen Lehrer wegen deren vorübergehender Entsendung nach Deutschland als zeitliche Beschäftigung angelegt ist und das Lehrer-Dienstverhältnis in Jugoslawien aufrechterhalten bleibt. Der Abschluß unbefristeter Arbeitsverträge würde das notwendige Einvernehmen mit nicht absehbaren Konsequenzen stören. Dabei



handelt es sich nicht etwa um eine - unzulässige - Berücksichtigung von Drittinteressen (vgl. hierzu BAG 37, 305, 321 f. = AP Nr. 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B III 4 a der Gründe). Vielmehr stellt es ein eigenes Interesse des Schulträgers dar, im Einvernehmen mit dem Entsendeland qualifizierte Lehrer zu gewinnen.

bb) Demnach kommt es nicht darauf an, ob der Grund für das vom Entsendeland gewünschte und praktizierte Rotationsprinzip sachlich berechtigt ist und im konkreten Fall auch tatsächlich eingreift. Somit können die zwischen den Parteien umstrittenen Fragen dahinstehen, ob eine aktuelle kulturelle Verbindung der ausländischen Lehrer zu ihrem Heimatland für ihre Unterrichtstätigkeit erforderlich ist, ob eine solche Verbindung und die notwendige Kenntnis des heimischen Schulsystems eine Fluktuation überhaupt voraussetzt und ob bei dem Kläger zum Zeitpunkt des Abschlusses der Arbeitsverträge die Prognose gerechtfertigt war, er werde die (vorhandene) Bindung bei unbefristeter Beschäftigung verlieren. Daher greifen auch die in diesem Zusammenhang erhobenen Einwände des Klägers nicht durch, die unbefristete Beschäftigung der sogenannten Ortslehrkräfte beweise, daß die Rotation nicht notwendig sei, und ihre aktuelle Bindung zum Heimatland sei durch vielfältige Kontakte und regelmäßige Besuche in den Schulferien gesichert.

cc) Im Streitfalle erweisen sich sämtliche Befristungen dem Grunde nach als sachlich gerechtfertigt. Alle Befristungen beruhen in der beschriebenen Weise darauf, daß der Kläger nicht auf



Dauer vom jugoslawischen Staat "freigegeben", sondern auf Zeit nach Deutschland entsandt worden ist.

c) Auch die Dauer der Befristungen ist im Streitfall aufgrund der untypischen Fallgestaltung gerechtfertigt. Dabei kann zugunsten des Klägers davon ausgegangen werden, daß der Beklagte die Darlegungs- und Beweislast trägt, weil die Beschäftigung des Klägers in drei aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverhältnissen für einen Zeitraum von insgesamt fünf Jahren erfolgt ist, also in einer Vertragsgestaltung, die die äußere Form eines unzulässigen Kettenarbeitsvertrags darstellt (vgl. BAG 37, 305, 316). Auch im übrigen kann dem Landesarbeitsgericht - jedenfalls im Ergebnis - gefolgt werden.

Bei der Prüfung der Berechtigung der jeweiligen Befristungsdauer hat der Senat von der Tatsache auszugehen, daß der Kläger von seinem Heimatland einerseits zwar auf Zeit, andererseits aber nicht für einen fest bestimmten Zeitraum entsandt worden ist. Über die zweckmäßige Dauer einer Beschäftigung in Deutschland bestanden sowohl auf jugoslawischer wie auf deutscher Seite Unklarheiten, darüber hinaus gewisse Meinungsverschiedenheiten zwischen beiden Seiten. Zudem stand anfangs nicht fest, ob der Unterricht in besonderen jugoslawischen Klassen überhaupt und gegebenenfalls wie lange er fortgesetzt werden würde. Unter diesen Umständen hätte die deutsche Schulverwaltung das Entsendeland Jugoslawien, auf dessen Mitarbeit sie angewiesen war, geradezu vor vollendete Tatsachen gestellt, hätte er schon 1976 Arbeitsverträge für mehrere Jahre abgeschlossen. Der Beklagte



handelte daher sachgerecht, indem er drei befristete Verträge wählte. Übrigens bestand keine besondere Schutzbedürftigkeit des Klägers, denn er war nur für die Dauer der Beschäftigung in Deutschland entsandt worden, und diese Dauer sollte noch in Absprache zwischen den beteiligten Staaten festgelegt werden. Unter diesen besonderen Umständen entspricht die Dauer der Befristungen auch den Sachgründen für die Befristung. Die Befristung der drei Verträge ist damit auch hinsichtlich der Dauer gerechtfertigt.

d) Ein anderes Ergebnis folgt auch nicht aus den Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT).

aa) Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

- a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte),
- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer),
- c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte).

Im Streitfall kommt es nicht darauf an, wie sich die beiden ersten der genannten Fallgruppen zueinander verhalten (vgl. hierzu BAG Urteile vom 25. August 1983 - 2 AZR 107/82 - unveröffentlicht, unter II 3 a der Gründe und - 2 AZR 340/82 - unver-



öffentlich, unter III 1 der Gründe). Unabhängig von dieser Frage war der Kläger Zeitangestellter, nicht aber Angestellter für eine Aufgabe von begrenzter Dauer. Denn das Arbeitsverhältnis des Klägers sollte mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden. Trotz der mißverständlichen Formulierung im ersten Arbeitsvertrag vom 26. Oktober 1976 lag ersichtlich keine Aufgabe von begrenzter Dauer vor. Weder der Kläger noch der Beklagte haben vorgetragen, daß mit einer bestimmten Dauer der Fortführung des Unterrichts für Kinder ausländischer Arbeitnehmer in zweisprachigen/muttersprachlichen Klassen gerechnet worden ist. Es war lediglich ungewiß, ob diese Unterrichtsform auf Dauer eingesetzt werden würde. Die Verträge bezeichnen nicht konkret die übertragene Aufgabe von begrenzter Dauer. Das führt einerseits dazu, daß der Beklagte sich nicht darauf berufen kann, der Kläger sei für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt worden (vgl. Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 25. August 1983, aaO, unter II 3 b bzw. III 2 der Gründe); andererseits greift aber auch nicht das Abschlußverbot der Protokollnotiz 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT ein.

bb) Da sachliche Gründe vorlagen, durfte der Kläger als Zeitangestellter eingestellt werden (Protokollnotiz 1 zu Nr. 1 SR 2 y BAT). Ein Zeitvertrag für die Dauer von mehr als fünf Jahren im Sinne der Protokollnotiz 2 zu Nr. 1 SR 2 y BAT ist nicht abgeschlossen worden.

Auch ein Verstoß gegen Nr. 2 Abs. 1 der SR 2 y BAT liegt nicht vor. Die Bestimmung schreibt nicht etwa vor, welche Aus-



drucksweise im Arbeitsvertrag zu verwenden ist (BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 der Gründe). Mit der Vereinbarung des Zeitpunkts, bis zu dem das Arbeitsverhältnis befristet wird, ist klar und unmißverständlich gesagt, daß der Angestellte als Zeitangestellter eingestellt wird. Das ist im Streitfall geschehen. Die Ansicht, eine wirksame Befristung müsse scheitern, weil das Wort "Zeitangestellter" im Vertrag nicht verwendet worden ist, bleibt im Formalen stecken und ist deswegen abzulehnen (vgl. auch die oben zitierten Urteile des Zweiten Senats vom 25. August 1983, die ebenfalls von dieser Rechtsansicht ausgehen).

e) Schließlich ergibt sich die von dem Kläger begehrte Feststellung nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Das Bundesarbeitsgericht hat in Übereinstimmung mit der herrschenden Meinung die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Kündigungen abgelehnt (vgl. u.a. BAG 22, 162, 167 = AP Nr. 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, unter 3 der Gründe, mit weiteren Nachweisen). Selbst wenn man entgegen dieser Ansicht davon ausgeht, der Gleichbehandlungsgrundsatz gelte auch bei Kündigungen und daher entsprechend auch bei der Entscheidung über die unbefristete oder befristete Einstellung von Arbeitnehmern, so hat der Kläger eine Verletzung dieses Grundsatzes nicht schlüssig dargelegt. Er hat nicht behauptet, der Beklagte stelle jugoslawische Lehrer regelmäßig unbefristet ein, in seinem Falle sei er jedoch willkürlich von dieser Regel abgewichen. Daß mit einigen entsandten Lehrern unbefristete Verträge abgeschlossen worden



sind, ergibt nichts für das Vorliegen einer entsprechenden Regel. Auch die übrigen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu Art. 129 Abs. 1 und Art. 131 Abs. 3 BV sind nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht darauf hingewiesen, daß die Frage der wirksamen Befristung eines Arbeitsvertrags weder die Schulpflicht noch Bildungsziele berühre.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Kleeschulte

Bea





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)