

Aktenzeichen: 7 AZR 487/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 22. März 1985

- 7 AZR 487/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 17. August 1981

Nürnberg

- 8 Ca 242/81 A -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. März 1984

Nürnberg

- 7 (6) Sa 11/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit ausländischer Lehrkraft

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT SR 2 y Nr. 1

- Leitsätze: 1. Werden aufgrund zwischenstaatlicher Vereinbarung ausländische Lehrer vom Entsendestaat für eine begrenzte Zeit zur Erteilung muttersprachlichen Unterrichts an deutschen Schulen für Schüler seiner Staatsangehörigkeit abgestellt, so ist die Befristung eines entsprechenden Arbeitsvertrags mit dem ausländischen Lehrer für die Dauer seiner einvernehmlichen Entsendung sachlich gerechtfertigt. Sind sich die Partner der zwischenstaatlichen Vereinbarung beim Abschluß des Arbeitsvertrags mit dem Lehrer über die endgültige Dauer der Entsendung noch nicht einig, so kann der Arbeitsvertrag auf die Zeit befristet werden, für die der deutsche Vertragspartner der Billigung des Entsendestaates sicher sein kann.
2. Die Protokollnotiz 2 zu Nr. 1 SR 2 y BAT verbietet nur, einen Zeitvertrag von vornherein für die Dauer von mehr als 5 Jahren abzuschließen. Mehrere aneinandergereihte Arbeitsverträge können dagegen insgesamt die Dauer von 5 Jahren überschreiten.



7 AZR 487/84

7 (6) Sa 11/82 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 der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 20. März 1984 - 7 (6) Sa 11/82 - wird zurückgewiesen.

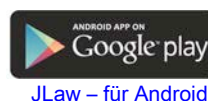
Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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:

Die Parteien streiten darum, ob die Klägerin nach dem Abschluß mehrerer befristeter Arbeitsverträge in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten steht.

Die im Jahre 1948 geborene Klägerin ist jugoslawische Staatsangehörige und von Beruf Lehrerin. Sie unterrichtete bis 1974 an einer Volksschule in Jugoslawien. Seit dem 11. November 1974 war sie aufgrund bilateraler Absprachen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien unter Aufrechterhaltung ihres dortigen Lehrer-Dienstverhältnisses an einer deutschen Volksschule tätig. Die Beschäftigung als Lehrerin in zweisprachigen/muttersprachlichen jugoslawischen Klassen und zur Erteilung des öffentlichen muttersprachlichen Zusatzunterrichts erfolgte auf der Grundlage von sieben, jeweils für ein Schuljahr befristeten Arbeitsverträgen, in denen auf den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), die diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträge und die Sonderregelung SR 2 y zum BAT Bezug genommen wurde. Die Bezahlung richtete sich bei vollem Stundendeputat zunächst nach der VergGr. IV b BAT, ab 10. September 1975 nach der VergGr. IV a BAT. Die Verlängerungsverträge ab 1976 verweisen jeweils auf den zweiten Vertrag vom 28. November 1975. Die Verträge von 1976 und 1977 enthalten folgenden Zusatz:

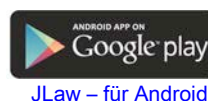
"Im Hinblick auf den Versuchscharakter des Unterrichts für Kinder ausländischer Arbeitnehmer wird darauf aufmerksam gemacht, daß es sich um "eine Aufgabe von begrenzter Dauer" handelt, die insgesamt 5 Jahre nicht überschreiten darf (Protokollnotiz 3 zur Nr. 1 SR 2 y BAT)."

Der letzte Verlängerungsvertrag vom 3. September 1980 für die Zeit vom 16. September 1980 bis zum 14. September 1981 kam zustande, nachdem die Klägerin unter dem 27. März 1980 um Verlängerung ihres Arbeitsvertrages gebeten und das jugoslawische Generalkonsulat München mit Schreiben vom 16. Mai 1980 die Fortsetzung des Dienstverhältnisses der Klägerin für das Schuljahr 1980/81 bei der Schulverwaltung beantragt hatte. Unter dem 12. November 1980 schrieb die Schulverwaltung an die Klägerin:

- 3 -



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



- 3 -

"Das Konsulat der SFR Jugoslawien informiert mit Schreiben vom 06.11.1980 die Regierung von Mittelfranken, daß Sie aufgrund einer Mitteilung des Republikausschusses für Bildung und Kultur SR Kroatien mit Ablauf des Schuljahres 1980/81 ihr Arbeitsverhältnis mit dem Freistaat Bayern beenden sollen. Sie selbst wurden über diese Entscheidung vom Konsulat der SFR Jugoslawien direkt benachrichtigt.

Die Regierung von Mittelfranken geht davon aus, daß Sie dieser Aufforderung Folge leisten werden. Ihr Arbeitsvertrag mit der Regierung von Mittelfranken läuft damit am 14.09.1981 aus (ohne daß es einer Kündigung bedarf)."

Die Klägerin antwortete am 2. März 1981 und bat um Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Mit einem weiteren Schreiben ihres früheren Prozeßbevollmächtigten vom 2. April 1981 stellte die Klägerin ein Abhilfegesuch, in dem u.a. ausgeführt wurde, die Befristungen widersprächen geltendem Recht, in Wahrheit liege ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit vor. Dieses Abhilfegesuch wurde vom Kultusministerium mit Schreiben vom 12. Mai 1981 zurückgewiesen.

Mit der am 27. Mai 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, sachliche Gründe für die Befristungen lägen nicht vor. In ihrer Person seien solche Gründe nicht ersichtlich. Ihre Eignung werde von dem Beklagten ausdrücklich anerkannt. Sie habe auch von Anfang an klargelegt, nicht in ihr Heimatland zurückkehren zu wollen. Der Beklagte habe gegen die Protokollnotiz zur Nr. 1 SR 2 y BAT verstoßen, nach der Zeitverträge unzulässig seien, wenn schon bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu erwarten sei, daß die vorgesehene Aufgabe nicht innerhalb von fünf Jahren erledigt sein werde. Dies treffe zu, weil schon 1976, spätestens bei Abschluß des Vertrages 1979, festgestanden habe, daß es auch weiterhin zweisprachige Klassen geben werde.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin beim Beklagten über den 14. September 1981 hinaus unbefristet fortbesteht.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er meint, in erster Linie stehe die Klägerin in einem



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



- 4 -

Dienstverhältnis zum jugoslawischen Staat. Die befristeten Arbeitsverträge seien nur geschlossen worden, um die Grundlage für die Anwendung der tarifrechtlichen Bestimmungen zu schaffen. Statt dessen hätte auch – ohne Arbeitsvertrag – ein sog. "Abstellungsvertrag" abgeschlossen werden können; so verführen andere Bundesländer. Die Klägerin besitze eine Lehrbefähigung nur für jugoslawische Schulen. Wenn Jugoslawien die Einwilligung zur Unterrichtserteilung nicht mehr gebe, könne sie nicht mehr unterrichten. Zudem bestünden auch schulische und pädagogische Gründe für die Befristungen. Ausländische Lehrer unterrichteten in zweisprachigen Klassen zum Erhalt der sprachlichen und kulturellen Identität der Kinder zwecks etwaiger Reintegration in ihr Heimatland, aber auch zwecks Integration im Gastland. Im Falle unbefristeten Einsatzes verliere die Lehrkraft selbst den Bezug zum Entsendeland.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren bisherigen Antrag weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

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, die Klägerin 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 der Klägerin vom 2. März 1981 und ihrem Abhilfegesuch vom 2. April 1981 habe der Beklagte nicht



- 5 -

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 die Klägerin unter Aufrechterhaltung ihres 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 während 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 Heimatlandes zu erteilen. Es liege auf der Hand, daß diese Fähigkeit progressiv und nicht etwa nur proportional zur Dauer der Abwesenheit von Jugoslawien abnehme.

Hinsichtlich der Dauer der Befristung ergäben sich Bedenken, weil sich durch die Aufeinanderfolge von sieben Jahresverträgen schon optisch und als Folge davon auch rechtlich der Verdacht aufdränge, daß ein unzulässiger Kettenarbeitsvertrag vorliege. Es stehe aber fest, daß die ersten vier Zeitverträge einen richtigen Hinweis auf den sachlichen Grund für die Befristung enthielten, wenn auch bei den beiden Verträgen von 1976 und 1977 mit unzutreffender rechtlicher Interpretation der Protokollnotiz 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT. Jedenfalls seien sich die Parteien von Anfang an der weiteren Tatsache bewußt gewesen, daß die Entsendung der Lehrkräfte zeitlich begrenzt sein und daß nach dem Rotationsprinzip verfahren werden sollte. Dieses Prinzip, nach dem die



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

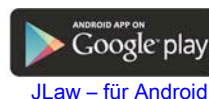
einzelnen Lehrkräfte nach Ablauf der vorgesehenen Zeit immer wieder durch neue ersetzt würden, ergebe sich aus den vom Beklagten vorgelegten Protokollen über die Sitzungen der Gemischten Deutsch-Jugoslawischen Kommission. In der Niederschrift über Verhandlungen der Kommission heiße es 1974 wörtlich: "Jugoslawische Seite bittet darum, daß die Verträge für die entsandten jugoslawischen Lehrkräfte nicht automatisch, sondern in Absprache mit den zuständigen jugoslawischen Organen abgeschlossen oder verlängert werden. Auf deutscher Seite besteht Verständnis für diese Bitte; sie wird diese Bitte an die KMK weiterleiten." In dem Protokoll von 1975 sei ausgeführt, es solle nach dem Rotationsprinzip verfahren werden, und der Aufenthalt der einzelnen Lehrkräfte solle auf zwei bis vier Jahre begrenzt sein. 1977 werde die grundsätzliche Aufenthaltsdauer mit fünf Jahren, jedoch nicht über sechs Jahre hinaus, angegeben. Dabei sei von höchstens sechs Jahren nur einmal die Rede; in der Regel heiße es vier oder fünf Jahre.

Da die Absprachen der Gemischten Kommission hinsichtlich der Entsendungsdauer schwankten, sei es nicht zu beanstanden, wenn der Beklagte Einjahresvertrge gewählt habe. Offensichtlich habe beim Beklagten durchgehend eine gewisse Unsicherheit in der rechtlichen Ausgestaltung der Verträge mit den von Jugoslawien entsandten Lehrern bestanden. Entscheidend sei, daß die Gesamtzeit durch die Absprachen der Kommission gedeckt sei. Daß die Klägerin sogar Verträge für insgesamt sieben Jahre erhalten habe, während in den Kommissionsprotokollen von höchstens sechs Jahren die Rede sei, lse für die Klägerin keinen Anspruch auf eine Ausnahmebehandlung aus, begründe vielmehr erst recht die Verpflichtung, die Beendigung herbeizuführen. Der Umstand, daß die Verhandlungsergebnisse der Gemischten Kommission keine völkerrechtlichen Verbindlichkeiten schaffen konnten und wollten, nehme ihnen nicht die Qualität des sachlichen Grundes für die vereinbarten Zeitverträge. Denn der sachliche Grund für den Abschluß eines wirksamen Zeitvertrages müsse sich nicht aus einer Rechtsvorschrift ergeben, sondern könne auch in tatsächlichen Gegebenheiten bestehen.

- 7 -



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



- 7 -

Ein Verstoß gegen die SR 2 y BAT liege nicht vor, weil die Protokollnotiz Nr. 1 zu deren Nr. 1 nur einen Zeitvertrag betreffe, der von vornherein für die Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werde, nicht hingegen mehrere aneinandergereihte Arbeitsverträge von insgesamt längerer Dauer als fünf Jahren. Schließlich habe die Klägerin keinen Anspruch auf einen Dauerarbeitsplatz aufgrund der Tatsache, daß neben den entsandten Lehrkräften sog. Ortslehrkräfte unbefristet beschäftigt würden und zum Teil auch entsandte Lehrer unbefristete Verträge erhalten hätten. Der Grundsatz der Gleichbehandlung finde auf den Vertragsschluß keine Anwendung. Er begründe für den Beklagten keinen Kontrahierungszwang, auch mit der Klägerin einen Vertrag auf unbestimmte Zeit abzuschließen.

II. Das Landesarbeitsgericht ist mit zutreffender Begründung davon ausgegangen, daß die Klägerin 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, m.w.N.; 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).

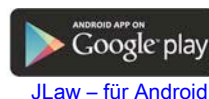
III. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin sei sachlich gerechtfertigt gewesen.

1. Soweit dieser Wertung des Landesarbeitsgerichts tatsächliche Feststellungen zugrunde liegen, sind diese für das Revisionsgerichts 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 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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. etwa 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 sachliche 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 Vertrages ersichtlich sei, daß auch die gewählte Zeitdauer des Vertrages 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 nur solche arbeitsrechtlich relevanten Umstände in Betracht, die im Zeitpunkt des befristeten Arbeitsvertrages 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, auch zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, 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 die Klägerin von ihrem 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.

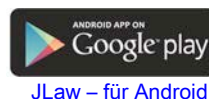
aa) Der Beschäftigung entsandter Lehrkräfte liegt die Entscheidung des deutschen Schulträgers zugrunde, die ausländischen Schüler nicht von deutschen Lehrern, sondern in zweisprachigen bzw. muttersprachlichen Klassen zusammengefaßt von ausländischen Lehrern mit entsprechender Lehrbefähigung unterrichten 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 über-



haupt voraussetzt und ob bei der Klägerin zum Zeitpunkt des Abschlusses der Arbeitsverträge die Prognose gerechtfertigt war, sie werde die (vorhandene) Bindung bei unbefristeter Beschäftigung verlieren. Daher greifen auch die in diesem Zusammenhang erhobenen Einwände der Klägerin nicht durch, die unbefristete Beschäftigung der sog. 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 die Klägerin nicht auf Dauer vom jugoslawischen Staat "freigegeben", sondern auf Zeit nach Deutschland entsandt worden ist. Das gilt auch für die Verträge vom 14. September 1979 und vom 3. September 1980. Auch zu diesen Zeitpunkten stand jeweils fest, daß die Klägerin nur vorübergehend für eine Tätigkeit in Deutschland zur Verfügung stand. Daran ändert nichts die Tatsache, daß die Klägerin im September 1979 nahezu fünf Jahre und im September 1980 nahezu sechs Jahre bei dem Beklagten tätig war und damit die von Jugoslawien und der Bundesrepublik Deutschland in der Gemischten Kommission vorgeschlagene Höchstdauer von fünf bis sechs Jahren schließlich überschritten worden ist. Denn die Verlängerung für das Schuljahr 1980/81 entsprach dem ausdrücklichen Wunsch des jugoslawischen Generalkonsulats in München, wie aus dessen Schreiben vom 16. Mai 1980 hervorgeht. Die beiden beteiligten Staaten können nicht gehindert sein, von ihrem generell zugrunde gelegten Maßstab hinsichtlich der Dauer der Entsendung im Einzelfall Ausnahmen zuzulassen. Das muß schon deshalb gelten, weil mit der Entsendung und Rückkehr von Lehrern eine Reihe von organisatorischen Problemen verbunden sind, die einzelne Verlängerungen bedingen können. Demgegenüber steht kein erkennbares Interesse der Lehrkraft, die Höchstdauer der Entsendung ausnahmslos auf sechs Jahre zu begrenzen. Es kann nur im Interesse der Klägerin liegen, wenn ihr die Wahlmöglichkeit eingeräumt wird, unter Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses in



Deutschland die Tätigkeit in Jugoslawien erst ein Jahr später wieder aufzunehmen. Eine im Hinblick auf den Kündigungsschutz objektiv funktionswidrige Vertragsgestaltung liegt auch insoweit nicht vor.

c) Auch die Dauer der Befristungen für jeweils ein Schuljahr ist im Streitfall aufgrund der untypischen Fallgestaltung gerechtfertigt. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts liegt die Annahme zugrunde, daß das beklagte Land auch insoweit die Darlegungs- und Beweislast trägt. Dieser Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts trifft zu; denn die Beschäftigung der Klägerin erfolgte in sieben aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverhältnissen für einen Zeitraum von nahezu sieben Jahren, also in einer Vertragsgestaltung, die die äußere Form eines unzulässigen Kettenarbeitsvertrages darstellt (vgl. BAG 37, 305, 316). Im übrigen kann dem Landesarbeitsgericht zwar nicht in allen Teilen der Begründung, aber jedenfalls im Ergebnis gefolgt werden.

Bei der Prüfung der Berechtigung der jeweiligen Befristungsdauer hat der Senat von der Tatsache auszugehen, daß die Klägerin, wie sie selbst vorträgt, von ihrem 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. Das ergibt sich aus den von dem beklagten Land in der Berufungsinstanz vorgelegten Protokollen der Gemischten Kommission. Danach war insbesondere in den ersten Jahren der Beschäftigung der Klägerin (1974 bis 1976) die Regeldauer der Entsendung noch offen (vgl. Protokoll vom 29./30. April 1974 in Bonn; Protokoll vom 23./24. Mai 1977 in Belgrad). Zudem stand anfangs nicht fest, ob der Unterricht in besonderen jugoslawischen Klassen überhaupt und ggf. 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 sie schon 1974 bis 1976 Arbeitsverträge für mehrere Jahre abgeschlossen.



Der Beklagte handelte daher sachgerecht, indem er in den ersten drei Jahren Ein-Jahresverträge wählte. Übrigens bestand keine besondere Schutzbedürftigkeit der Klägerin, denn sie 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 ersten drei Verträge ist damit auch hinsichtlich der Dauer gerechtfertigt.

Dies gilt im Ergebnis auch für die vier Verträge von 1977 bis 1980. Zwar hatte die jugoslawische Seite im Jahre 1977 eine Beschäftigung von grundsätzlich fünf Jahren, ggf. auch sechs Jahren vorgeschlagen (vgl. Protokoll vom 23./24. Mai 1977 in Belgrad). Damit war aber noch keine feste Grundlage für die Befristungsdauer gegeben, denn der Vorschlag war nicht endgültig und verbindlich. Das ergibt sich auch aus der Mitteilung der jugoslawischen Seite von 1979, die Aufenthaltsdauer auf höchstens vier Jahre zu begrenzen (Protokoll vom 6. - 8. Juni 1979 in Split, S. 12). Der Beklagte war demnach nicht gehalten, im Jahre 1977 etwa einen Vertrag für zwei Jahre abzuschließen. Er konnte hier ebenso wie 1978 und 1979 Ein-Jahresverträge wählen, weil die Begrenzung zwingend vorgesehen und die Beendigung nach Jahresfrist aufgrund der von jugoslawischer Seite geäußerten Vorstellungen durchaus wahrscheinlich war. Auch die Ausschöpfung der früher vorgeschlagenen Höchstgrenze durch einen weiteren Ein-Jahresvertrag im Jahre 1979 ist nicht zu beanstanden. Denn es bestand im Jahre 1979 trotz der inzwischen geäußerten Absicht einer Begrenzung auf vier Jahre weiterhin das Einverständnis des Entsendelandes mit der Fortsetzung der Beschäftigung der Klägerin in Deutschland (jedenfalls wurde die Klägerin nicht "zurückgerufen"). Schließlich kann die Klägerin für sich auch nichts daraus herleiten, daß mit dem Abschluß des letzten Ein-Jahresvertrages von 1980 die früher vorgeschlagenen Höchstgrenzen überschritten wurden. Denn der konkrete Wunsch des Entsendelandes nach Verlängerung um ein Jahr hat in jedem Falle gegenüber allgemeinen Vorstellungen Vorrang

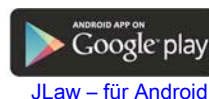


(siehe oben III 2 b cc). Daher kam nur die Vertragsdauer von einem Jahr in Betracht.

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 - unveröffentlicht, unter III 1 der Gründe). Unabhängig von dieser Frage war die Klägerin Zeitangestellte, nicht aber Angestellte für eine Aufgabe von begrenzter Dauer. Denn das Arbeitsverhältnis sollte mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden. Trotz der mißverständlichen Formulierung in den Arbeitsverträgen vom 8. September 1976 und vom 27. Oktober 1977 lag ersichtlich keine Aufgabe von begrenzter Dauer vor. Weder die Klägerin 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, die Klägerin 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 die Klägerin als Zeitangestellte 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. Denn diese Protokollnotiz verbietet nur, einen Zeitvertrag von vornherein für die Dauer von mehr als fünf Jahren abzuschließen. Mehrere aneinandergereihte Arbeitsverträge können dagegen insgesamt die Dauer von fünf Jahren überschreiten. An dieser im Urteil vom 21. Juni 1983 (- 7 AZR 295/81 - BAG 44, 70, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) geäußerten Rechtsauffassung hält der nunmehr allein zuständige Senat auch im Hinblick auf die abweichenden Urteile des Zweiten Senats vom 26. Mai 1983 (2 AZR 439/81 - BAG 44, 49, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) und vom 28. Juli 1983 (2 AZR 563/82, unveröffentlicht) fest. Dieselbe Auslegung der Protokollnotiz lag auch schon dem Senatsurteil vom 25. Januar 1980 (- 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und dem Urteil des Sechsten Senats vom 8. Mai 1979 (- 6 AZR 526/77 -, unveröffentlicht) zugrunde; so hat auch der Senat wiederum - grundsätzlich - im Urteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 142/84 - (zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) entschieden.

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

cc) Ob die nichttarifgebundenen Parteien etwa die Sonderregelungen SR 2 y zum BAT durch die vereinbarten Befristungen abbedungen



- 17 -

haben (vgl. etwa BAG 33, 27 = AP Nr. 53 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), bedarf bei dieser Rechtslage keiner Erörterung.

e) Schließlich ergibt sich die von der Klägerin 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, m.w.N.). Selbst wenn man entgegen dieser Ansicht und auch der Meinung des Landesarbeitsgerichts im angefochtenen Urteil 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 die Klägerin eine Verletzung dieses Grundsatzes nicht schlüssig dargelegt. Sie hat nicht behauptet, der Beklagte stelle jugoslawische Lehrer regelmäßig unbefristet ein, in ihrem 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.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Kleeschulte

Bea

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)