

Aktenzeichen: 7 AZR 488/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 22. März 1985

- 7 AZR 488/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 7. September 1981

Nürnberg

- 8 Ca 356/81 A -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. März 1984

Nürnberg

- 7 (4) Sa 22/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis mit ausländischer Lehrkraft

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1; BAT SR 2 y Nr. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

s. Parallelsache 7 AZR 487/84 vom 22. März 1984



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



7 (4) Sa 22/82 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 des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 20. März 1984 - 7 (4) Sa 22/82 - wird zurückgewiesen.

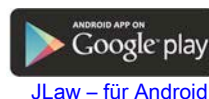
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung mehrerer zwischen ihnen abgeschlossener Arbeitsverträge. Der Kläger ist jugoslawischer Staatsangehöriger. Aufgrund bilateraler Absprachen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien wurde er als Lehrer für jugoslawische Schulklassen in Nürnberg seit dem 15. September 1976 unter Aufrechterhaltung seines Lehrer-Dienstverhältnisses in Jugoslawien beschäftigt. Folgende Verträge wurden geschlossen:

Arbeitsvertrag	für die Zeit vom 15. September 1976 - 14. September 1977
Verlängerungsvertrag	für die Zeit vom 15. September 1977 - 13. September 1978
Verlängerungsvertrag	für die Zeit vom 14. September 1978 - 15. September 1980
Verlängerungsvertrag	für die Zeit vom 16. September 1980 - 14. September 1981

Im ersten Arbeitsvertrag heißt es, das Arbeitsverhältnis bemesse sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961, den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen und der Sonderregelung SR 2 y zum BAT.

Die beiden ersten Verträge tragen 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 zu Nr. 1 SR 2 y BAT)."

Vergütung erhielt der Kläger nach VergGr. IV a BAT.

Mit seinem Schreiben vom 12. Mai 1981 hat der Kläger in einem Abhilfegesuch an die Regierung von Mittelfranken u.a. vorgetragen, nach den Sonderregelungen SR 2 y BAT seien die mit ihm geschlossenen befristeten Verträge unzulässig. Mit der Klage vom 14. Juli 1981 hat der Kläger beantragt festzustellen, daß das am 27. August 1980 bis einschließlich 14. September 1981 verlängerte Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Beklagten über den 14. September 1981 hinaus unbefristet fortbestehe.



- 3 -

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat insbesondere ausgeführt, der Kläger lasse außer Betracht, daß er sich in einem Dienstverhältnis zur SFR Jugoslawien befinde. Der Kläger sei zwar zum Unterricht an zweisprachigen Klassen in der Bundesrepublik Deutschland abgestellt worden, aber nur auf begrenzte Zeit. Nach dem Auslaufen der befristeten Verträge mit dem Beklagten sei die Weiterbeschäftigung des Klägers in seiner Heimat gewährleistet gewesen. Daß der Kläger nicht nach Jugoslawien zurückkehren wolle, könne dem Beklagten nicht angelastet werden. Es sei Vertragsgrundlage gewesen, nur solche Lehrer zu beschäftigen, die die Verbindung zum heimatlichen Schulwesen nicht verloren hätten. So sei die Begrenzung auf insgesamt fünf Jahre zu erklären.

Das Konsulat der SFR Jugoslawien habe mit Schreiben vom 21. Juli 1981 mitgeteilt, der Kläger solle mit Beendigung des Schuljahres 1980/81 in seine Heimat zurückkehren. Diese Aufforderung sei dem Kläger mit Schreiben der Regierung Mittelfranken vom 24. Juli 1981 mitgeteilt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Beklagten über den 14. September 1981 hinaus unbefristet fortbestehe. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und den Kläger mit der Klage abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger, das erstinstanzliche Urteil wiederherzustellen. Der Beklagte bittet, 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.

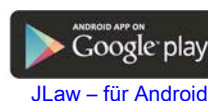
I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, es sei nicht erforderlich gewesen, die Feststellungsklage innerhalb der materiellen Ausschlußfrist des § 4 KSchG nach der Mitteilung von der Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsvertrages zu erheben. Die Mitteilung über die Nichtverlängerung des Vertrages sei keine Kündi-



Das Feststellungsbegehren des Klägers sei auch nicht prozessual verwirkt. Nach dem Verlängerungsgesuch des Klägers vom 6. April 1981 und seinem Abhilfegesuch vom 19. Juni 1981 habe die Beklagte nicht darauf vertrauen können, der Kläger werde die Befristung des Arbeitsverhältnisses gegen sich gelten lassen, zumal der letzte Arbeitsvertrag erst am 14. September 1981 abgelaufen sei.

Entgegen der Ansicht des Klägers und des Arbeitsgerichts seien die Befristungen sachlich gerechtfertigt gewesen. Entscheidend sei, daß der Kläger unter Aufrechterhaltung seines jugoslawischen Lehrer-Dienstverhältnisses aufgrund zwischenstaatlicher Absprachen in die Bundesrepublik entsandt worden sei, um hier auf begrenzte Zeit Kinder jugoslawischer Arbeitnehmer zu unterrichten, und zwar mit dem besonderen Lerninhalt, den Schülern das Bewußtsein der Zugehörigkeit zum jugoslawischen Volk, seiner Sprache, Kultur und seiner Gesellschaftsordnung zu erhalten oder neu zu beleben. Die Befristung finde ihren sachlichen Grund in der Absicht, die entsandten Lehrer während ihres Aufenthalts in der Bundesrepublik Deutschland für befähigt zu halten, den aktuellen Bezug zum Heimatland in den Unterricht einzubringen. Durch diesen Unterricht solle den jugoslawischen Schülern die Möglichkeit zur Reintegration in ihre jugoslawische Heimat erhalten bleiben oder neu gegeben werden. Dies sei nur bei begrenzter Aufenthaltsdauer der Lehrer in Deutschland möglich.

Wegen der Dauer der Befristungen ergäben sich Bedenken, weil sich durch die Aufeinanderfolge von zwei Jahresverträgen 1976 und 1977, einem Zweijahresvertrag 1978 und einem weiteren Einjahresvertrag 1980 optisch der Verdacht aufdränge, es lägen unzulässige Kettenarbeitsverträge vor. Die Dauer der Befristungen sei jedoch im vorliegenden Fall gerechtfertigt. Die ersten zwei Zeitverträge hätten einen richtigen Hinweis auf den sachlichen Grund für die Befristung enthalten, wenn auch mit unzutreffender rechtlicher Interpretation der Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT. Der Kläger und der Beklagte seien sich von Anfang an bewußt gewesen, daß nicht nur zunächst der Versuchscharakter (vom Beklagten offenbar mit zwei Jahren bemessen) der Befristung zugrunde gelegen habe, sondern die Tatsache, daß die Entsendung der Lehrkräfte für eine



begrenzte Zeit habe erfolgen sollen. Es habe das Rotationsprinzip gelten sollen. Die einzelnen Lehrer hätten nach Ablauf der vorgesehenen Zeit immer wieder durch neue ersetzt werden sollen. Dies folge eindeutig aus den vom Beklagten vorgelegten Protokollen über die Sitzung der Gemischten Deutsch-Jugoslawischen Kommission von 1975 bis 1983. In den Verhandlungen der Kommission heiße es 1975, es solle nach dem Rotationsprinzip verfahren werden, der Aufenthalt der einzelnen Lehrkräfte solle auf zwei bis vier Jahre begrenzt sein. 1977 sei die grundsätzliche Aufenthaltsdauer mit fünf Jahren bezeichnet worden, jedoch nicht über sechs Jahre hinaus. Dabei sei von höchstens sechs Jahren nur einmal die Rede; in der Regel heiße es vier oder fünf Jahre.

Entgegen der Ansicht des Klägers sei nicht entscheidend, daß diese Verhandlungsergebnisse kein völkerrechtlich verbindliches Recht darstellten und daß wegen des Abschlusses der Arbeitsverträge der Beklagte sich auf diese Absprache innerhalb der Kommission nicht berufen könne. Der Umstand, daß die Verhandlungsergebnisse der Gemischten Kommission keine völkerrechtlichen Verbindlichkeiten schaffen könnten und wollten, nehme ihnen nicht die Qualität des sachlichen Grundes für die vereinbarten Zeitverträge. Der sachliche Grund für den Abschluß eines wirksamen Zeitvertrages müsse sich nicht aus Rechtsvorschriften ergeben, sondern könne auch auf tatsächlichen Gegebenheiten beruhen. Insoweit verweist das Landesarbeitsgericht auf Saisonarbeitsverträge im Gaststättengewerbe und in der Landwirtschaft.

Nach diesem Ergebnis komme es nicht entscheidend darauf an, ob der BAT "im strengen Sinne" anzuwenden sei. Die Parteien hätten zwar die Arbeitsverträge unter Bezugnahme auf den BAT abgeschlossen, aber es könne trotzdem nicht übersehen werden, daß die Tarifvertragsparteien an solche besonderen Fallgestaltungen bei ihren Absprachen nicht gedacht hätten.

Der Kläger könne sich nicht darauf berufen, er sei in Unkenntnis des Befristungsgrundes in die Bundesrepublik Deutschland gekommen und brauche diesen Grund nicht gegen sich gelten lassen. Aus den Protokollen über die Tagungen der Gemischten Kommission ergebe sich, daß die Lehrer im Sinne dieser Absprachen ausgewählt



und auf ihre Tätigkeit in Deutschland auch im Sinne einer Befristung vorbereitet worden seien. Der Kläger habe aus diesem Grunde auch seinen Arbeitsplatz als Lehrer in Jugoslawien behalten, wie sich aus einer Bestätigung der Jugoslawischen Teilrepublik Montenegro vom 4. November 1983 ergebe. Aus diesem Schreiben folge auch, daß der Kläger zwischenzeitlich seinen jugoslawischen Lehrerposten verloren habe, weil er nicht rechtzeitig in seine Heimat zurückgekehrt sei. Auch diese Reaktion seines jugoslawischen Arbeitgebers beweise, daß die Entsendung in die Bundesrepublik Deutschland von Anfang an zeitlich begrenzt gewesen sei. Auf den Gleichbehandlungsgrundsatz mit Rücksicht darauf, daß Ortskräfte teilweise unbefristet beschäftigt würden, könne sich der Kläger nicht berufen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz finde vorzugsweise Anwendung bei Sozialleistungen, nämlich bei der "verteilenden Gerechtigkeit".

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, 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 auch zu Recht angenommen, die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers sei sachlich gerechtfertigt gewesen.

1. Soweit dieser Wertung des Landesarbeitsgerichts tatsächliche Feststellungen zugrunde liegen, sind sie 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 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 Erfah-



- 7 -

rungssätze 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 sein, 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

- 8 -



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



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 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 über-



haupt 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 sog. Ortslehrkräfte beweise, daß die Rotation nicht notwendig sei, und seine aktuelle Bindung zum Heimatland sei durch vielfältige Kontakte und regelmäßige Besuche in den Schulferien gesichert.

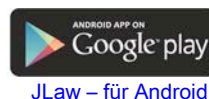
cc) Im Streitfalle erweisen sich daher sämtliche Befristungen dem Grunde nach als sachlich gerechtfertigt. Alle Befristungen beruhen in der beschriebenen Weise darauf, daß der Kläger nicht auf Dauer vom jugoslawischen Staat "freigegeben", sondern auf Zeit nach Deutschland entsandt worden ist.

c) Auch die Dauer der Befristungen ist im Streitfall aufgrund der untypischen Fallgestaltung gerechtfertigt. 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 des Klägers erfolgte in vier aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverhältnissen für einen Zeitraum von fünf 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 der Kläger, wie er selbst vorträgt, 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. Das ergibt sich aus den von dem beklagten Land in der Berufungsinstanz vorgelegten Protokollen der Gemischten Kommission (vgl. Protokoll vom 29./30. April 1974 in Bonn und vom 23./24. Mai 1977 in Belgrad). Zudem



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



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 1976 Arbeitsverträge für mehrere Jahre abgeschlossen.

Der Beklagte handelte daher sachgerecht, indem er in den ersten zwei Jahren Ein-Jahresverträge 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 ersten drei Verträge ist damit auch hinsichtlich der Dauer gerechtfertigt.

Dies gilt im Ergebnis auch für die letzten zwei Verträge. 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 befristeten Vertrag bis zur Ausschöpfung der Fünfjahresgrenze, also bis September 1981, abzuschließen. Er konnte weiterhin einen Einjahres- und einen Zweijahresvertrag wählen, weil die Begrenzung an sich zwingend vorgesehen und die Beendigung nach Jahresfrist aufgrund der von jugoslawischer Seite geäußerten Vorstellungen wahrscheinlich war. Es bestand im Jahre 1979 trotz der inzwischen geäußerten Absicht, die Verträge auf vier Jahre zu beschränken, das Einverständnis des Entsendelandes, den Kläger in Deutschland weiterhin zu beschäftigen (jedenfalls wurde er nicht "zurückgerufen").



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 der Kläger Zeitangestellter, nicht aber Angestellter für eine Aufgabe von begrenzter Dauer. Denn das Arbeitsverhältnis sollte mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden. Trotz der mißverständlichen Formulierung in den ersten zwei Arbeitsverträgen 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). Die Gesamtdauer der vier befristeten Verträge beträgt



fünf Jahre. Es kommt daher nicht auf die Streitfrage an, ob mehrere aneinandergereihte Arbeitsverträge insgesamt die Dauer von fünf Jahren überschreiten dürfen oder nicht (vgl. zu dieser Streitfrage die Hinweise des Senats in der Parallelsache 7 AZR 487/84, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt, unter III 2 d, bb der Gründe).

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 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 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, 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 der Kläger eine Verletzung dieses Grundsatzes nicht schlüssig dargelegt.



- 15 -

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.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Kleeschulte

Bea





JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)