

Der Fall Allué II

**EuGH, verb. Rs. C-259/91, C-331/91 u. C-332/91
(Allué u.a.), Urteil des Gerichtshofs vom 2. August
1993**

Zuletzt abgedruckt in: Pechstein, Entscheidungen des EuGH,
Kommentierte Studienauswahl, 8. Auflage 2014, S. 536 (Fall-Nr.
183)

1. Vorbemerkungen

In der Entscheidung, die als eine Bestätigung der *Allué I*-Entscheidung zu Arbeitsverträgen von Sprachlektoren anzusehen ist, greift der EuGH erneut auf den Begriff der versteckten Diskriminierung zurück. Es ist auf die im Vergleich zu der ersten Entscheidung uneinheitliche Vergleichsgruppenbildung aufmerksam zu machen. In dem *Allué I*-Urteil ergab sich dem Gerichtshof zufolge die versteckt diskriminierende Wirkung der Maßnahme dadurch, dass es für die übrigen Arbeitnehmer (also Inländer) keine solche Begrenzung gab (vgl. Rn. 19). In der vorliegenden Entscheidung begründet der EuGH die Diskriminierung damit, dass eine bestimmte Begrenzung für sonstige Lehrkräfte (unabhängig davon, ob sie Ausländer sind oder nicht) nicht galt. Die Möglichkeit der Rechtfertigung durch das Allgemeininteresse wird bejaht.

2. Sachverhalt

Die Klägerinnen Allué, Coonnan, Sellinger und del Maestro sowie der Kläger Mansfield waren als Fremdsprachenlektoren an italienischen Universitäten angestellt. Zu Beginn des Studienjahres 1986/87 wurde ihnen mitgeteilt, dass ihre Arbeitsverträge aufgrund eines Dekrets des Präsidenten nicht verlängert werden könnten. Gemäß diesem Dekret dürfen Verträge über die Einstellung von Fremdsprachenlektoren sich nicht über das Studienjahr, für das sie geschlossen wurden, hinaus erstrecken. Sie können aber während eines Zeitraums von bis zu fünf Jahren für jeweils ein Jahr verlängert werden. Der Klägerin Barta, die auch als Fremdsprachenlektorin an einer Universität in Italien arbeitete, wurde der Vertrag nicht verlängert, nachdem sie ihren Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt hatte. Der EuGH hat in seinem Vorabentscheidungsurteil entschieden, dass Art. 39 Abs. 2 EG der Anwendung einer nationalen Vorschrift entgegensteht, welche die Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen den Universitäten und den Fremdsprachenlektoren allgemein – mit Verlängerungsmöglichkeit – auf ein Jahr begrenzt, während eine solche Begrenzung für die übrigen Lehrkräfte grundsätzlich nicht besteht.

3. Aus den Entscheidungsgründen

[11] Es ist daran zu erinnern, daß der Gleichbehandlungsgrundsatz, der in Artikel 48 Absatz 2 EWG-Vertrag eine besondere Ausprägung gefunden hat, nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes nicht nur offenkundige Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit, sondern auch alle verschleierte Formen der Diskriminierung verbietet, die mit Hilfe der Anwendung anderer Unterscheidungsmerkmale tatsächlich zu demselben Ergebnis führen (siehe insbesondere Urteil vom 15. Januar 1986 in der Rechtssache 41/84, Pinna, Slg. 1986, 1).

[12] Wie der Gerichtshof im vorgenannten Urteil vom 30. Mai 1989 festgestellt hat, betrifft die in Artikel 28 Absatz 3 des DPR für die Dauer der Ausübung der Tätigkeit eines Fremdsprachenlektors bei einer Universität vorgesehene Begrenzung, auch wenn sie unabhängig von der Staatsangehörigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers gilt, im wesentlichen Arbeitnehmer, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind. Nach den von der italienischen Regierung vorgelegten statistischen Angaben haben nämlich nur 25 % der Fremdsprachenlektoren die italienische Staatsangehörigkeit.

[13] Diese Feststellung, die im Urteil vom 30. Mai 1989 die Begrenzung der Höchstdauer der Verträge der Fremdsprachenlektoren auf sechs Jahre betraf, gilt auch für die in Artikel 28 Absatz 3 des DPR aufgestellte Regel der einjährigen Vertragsdauer.

[14] Zur Rechtfertigung dieser Regel macht die italienische Regierung geltend, die Anzahl der von den Universitäten eingestellten Lektoren richte sich nach dem besonderen Bedarf an Lehrkräften und nach den Mitteln, die den Universitäten für die Vergütung der Lektoren zur Verfügung stünden. Daher könne eine ordnungsgemäße Verwaltung der Universitäten nur durch Arbeitsverhältnisse mit einjähriger Dauer gewährleistet werden.

[15] Auf dieses Vorbringen ist zu antworten, daß die Bestimmungen des EWG-Vertrags es den Mitgliedstaaten nicht verbieten, unterschiedslos geltende Maßnahmen zur Sicherung der ordnungsgemäßen Verwaltung ihrer Universitäten zu erlassen, die insbesondere die Staatsangehörigen der anderen

Mitgliedstaaten treffen könnten. Bei derartigen Maßnahmen ist jedoch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren, d.h., sie müssen zur Erreichung des angestrebten Zwecks geeignet und notwendig sein.

(...)

[19] Die Begrenzung der Vertragsdauer auf ein Jahr mit Verlängerungsmöglichkeit stellt nämlich für die Lektoren einen Unsicherheitsfaktor hinsichtlich des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses dar und kann zu Mißbräuchen durch die nationale Verwaltung führen. Das ist insbesondere bei der von der Kommission angeführten Praxis der Fall, die Verlängerung des Vertrages von der Hinnahme einer Vergütungsminderung abhängig zu machen.

[20] Zwar kann eine Kündigung vor den Gerichten angefochten werden. Sie setzt auch die Erfüllung bestimmter formeller Erfordernisse, wie z.B. die Einhaltung einer Kündigungsfrist, voraus. Da diese Erfordernisse aber für alle Arbeitsverträge gleichermaßen gelten, berechtigt nichts dazu, sie zu umgehen, wenn sie sich auf Fremdsprachenlektoren beziehen.

[21] Daher ist dem vorlegenden Gericht zu antworten, daß Artikel 48 Absatz 2 EWG-Vertrag den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats entgegensteht, durch die die Dauer der Arbeitsverträge von Fremdsprachenlektoren allgemein – mit Verlängerungsmöglichkeit – auf ein Jahr begrenzt wird, während eine solche Begrenzung für die übrigen Lehrkräfte grundsätzlich nicht besteht.