

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
FRANCIS G. JACOBS

vom 20. September 2001¹

1. In dieser Rechtssache fragt das Bundesarbeitsgericht nach der unmittelbaren Wirkung, der Auslegung und dem zeitlichen Geltungsbereich von Artikel 37 Absatz 1 des Europa-Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Republik Polen andererseits².

2. Im Wesentlichen geht es darum, ob diese Vorschrift der Anwendung einer nationalen Rechtsvorschrift auf polnische Staatsangehörige entgegensteht, nach der Stellen für Fremdsprachenlektoren mittels befristeter Arbeitsverträge besetzt werden können, während der Abschluss derartiger Verträge mit sonstigen Lehrkräften für besondere Aufgaben im Einzelfall durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein muss.

Die einschlägigen Rechtsvorschriften

Das Europa-Abkommen

3. Mit dem Beschluss 93/743³ genehmigten der Rat und die Kommission im Namen der Gemeinschaften das am 16. Dezember 1991 in Brüssel unterzeichnete Europa-Abkommen zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Republik Polen andererseits. Das Abkommen trat gemäß seinem Artikel 121 am 1. Februar 1994 in Kraft⁴.

4. Nach der fünfzehnten Begründungserwägung des Abkommens wurde die Assoziation zwischen den Vertragsparteien in der Erkenntnis gegründet, dass Polen letztlich die Mitgliedschaft in der Gemeinschaft anstrebt und dass diese Assoziation nach Auffassung der Vertragsparteien zur Verwirklichung dieses Ziels beitragen wird.

1 — Originalsprache: Englisch.

2 — ABl. 1993, L 348, S. 2.

3 — Beschluss des Rates und der Kommission vom 13. Dezember 1993 über den Abschluss des Europa-Abkommens zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Republik Polen andererseits (ABl. 1993, L 348, S. 1).

4 — Mitteilung betreffend den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Europa-Abkommens mit Polen (ABl. 1993, L 348, S. 184).

5. Die Ziele des Abkommens bestehen nach Artikel 1 Absatz 2 darin:

— die Zusammenarbeit in kulturellen Angelegenheiten zu fördern“.

„— einen geeigneten Rahmen für den politischen Dialog zu schaffen, der die Entwicklung enger politischer Beziehungen zwischen den Vertragsparteien ermöglicht;

— die Ausweitung des Handels und ausgewogene Wirtschaftsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien zu fördern und so die dynamische wirtschaftliche Entwicklung und den Wohlstand in Polen zu begünstigen;

— eine Grundlage für die finanzielle und technische Hilfe zu schaffen, die die Gemeinschaft Polen gewährt;

— einen geeigneten Rahmen für die schrittweise Integration Polens in die Gemeinschaft zu bieten. Zu diesem Zweck wird Polen auf die Erfüllung der notwendigen Voraussetzungen hinarbeiten;

6. Um diese Ziele zu erreichen, stellt das Abkommen eine Reihe detaillierter Vorschriften auf, insbesondere über den freien Warenverkehr (Titel III), die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, das Niederlassungsrecht und den Dienstleistungsverkehr (Titel IV), Zahlungen, den Kapitalverkehr, den Wettbewerb und die Angleichung der Rechtsvorschriften (Titel V), die wirtschaftliche Zusammenarbeit (Titel VI), die kulturelle Zusammenarbeit (Titel VII) und die finanzielle Zusammenarbeit (Titel VIII). Ferner wird durch Artikel 102 ein Assoziationsrat eingesetzt, der damit betraut ist, die Durchführung des Abkommens zu überwachen und (nach Artikel 104) Beschlüsse und Empfehlungen gemäß bestimmten Vorschriften des Abkommens zu verabschieden.

7. Im vorliegenden Fall geht es um Titel IV („Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Niederlassungsrecht, Dienstleistungsverkehr“), insbesondere um dessen Kapitel I („Freizügigkeit der Arbeitnehmer“).

8. Kapitel I verleiht polnischen Wanderarbeitnehmern kein Recht, in das Hoheitsgebiet von Mitgliedstaaten einzureisen und sich dort aufzuhalten. Soweit für die vorliegende Rechtssache maßgeblich, sieht jedoch Artikel 37 des Abkommens für polnische Wanderarbeitnehmer, die im Gebiet

eines Mitgliedstaats rechtmäßig beschäftigt ...“
sind, Folgendes vor⁵:

„(1) Vorbehaltlich der in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Bedingungen und Modalitäten

— wird den Arbeitnehmern polnischer Staatsangehörigkeit, die im Gebiet eines Mitgliedstaats rechtmäßig beschäftigt sind, eine Behandlung gewährt, die hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung oder der Entlassung keine auf der Staatsangehörigkeit beruhende Benachteiligung gegenüber den eigenen Staatsangehörigen bewirkt;

5 — Gleich lautende Bestimmungen finden sich in jedem der zehn bisher unterzeichneten Europa-Abkommen. Siehe Artikel 38 Absatz 1 des Europa-Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Republik Bulgarien andererseits (ABl. 1994, L 358, S. 3), Artikel 38 Absatz 1 des Europa-Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Tschechischen Republik andererseits (ABl. 1994, L 360, S. 2), Artikel 36 Absatz 1 des Europa-Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Republik Estland andererseits (ABl. 1998, L 68, S. 3), Artikel 37 Absatz 1 des Europa-Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Republik Ungarn andererseits (ABl. 1993, L 347, S. 2), Artikel 37 Absatz 1 des Europa-Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Republik Lettland andererseits (ABl. 1998, L 26, S. 3), Artikel 37 Absatz 1 des Europa-Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Republik Litauen andererseits (ABl. 1998, L 51, S. 3), Artikel 38 Absatz 1 des Europa-Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und Rumänien andererseits (ABl. 1994, L 357, S. 2), Artikel 38 Absatz 1 des Europa-Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Slowakischen Republik andererseits (ABl. 1994, L 359, S. 2) und Artikel 38 Absatz 1 des Europa-Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen den im Rahmen der Europäischen Union handelnden Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Republik Slowenien andererseits (ABl. 1999, L 51, S. 3).

9. Artikel 37 des Abkommens muss mit Blick auf Artikel 58 gelesen werden, der sich in Kapitel IV („Allgemeine Bestimmungen“) des Titels IV findet und in Absatz 1 bestimmt:

„(1) Für die Zwecke des Titels IV dieses Abkommens werden die Vertragsparteien durch keine Bestimmung dieses Abkommens daran gehindert, ihre Rechts- und Verwaltungsvorschriften über Einreise und Aufenthalt, Beschäftigung, Beschäftigungsbedingungen, Niederlassung von natürlichen Personen und Erbringung von Dienstleistungen anzuwenden, sofern sie dies nicht in einer Weise tun, durch die die Vorteile, die einer Vertragspartei aus einer Abkommensbestimmung erwachsen, zu nichte gemacht oder verringert werden. Diese Bestimmung berührt nicht die Anwendung von Artikel 53.“

10. Schließlich ist dem Abkommen eine Reihe gemeinsamer Erklärungen beigelegt. Die zweite davon — „Artikel 37 Absatz 1“ — lautet⁶:

„Es wird vereinbart, dass ‚die in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Bedingungen und Modalitäten‘ die einschlägigen Gemeinschaftsvorschriften umfassen.“

6 — ABl. 1993, L 348, S. 179.

Die einschlägigen deutschen Rechtsvorschriften

11. Wie ich bereits früher erläutert habe⁷, ergibt sich aus der Rechtsprechung der deutschen Gerichte, dass ein Arbeitsvertrag nach deutschem Recht nur dann für einen begrenzten Zeitraum geschlossen werden darf, wenn ein sachlicher Grund für eine solche Befristung besteht. Ich werde solche Arbeitsverträge als „befristete Arbeitsverträge“ bezeichnen.

12. Das Hochschulrahmengesetz (HRG) vom 26. Januar 1976 enthält Bestimmungen über den Abschluss befristeter Arbeitsverträge durch Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

13. Das Hochschulrahmengesetz wurde mehrfach geändert. Zur Zeit der vorliegenden Rechtssache zugrunde liegenden Sachverhalts galten die einschlägigen Bestimmungen in der Fassung, die das Hochschulrahmengesetz durch Artikel 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985⁸ erhalten hatte.

14. Mit dieser Fassung wurden die neuen §§ 57a bis 57f in das Hochschulrahmengesetz eingefügt. § 57a bestimmt die Gruppen von Arbeitnehmern, die unter diese neuen Bestimmungen fallen, darunter insbesondere die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter nach § 53 HRG, das Personal mit ärztlichen Aufgaben nach § 54 HRG und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach § 56 HRG. Nach § 57b Absatz 1 ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit dem in § 57a genannten Personal zulässig, wenn dies durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, es sei denn, es bedarf nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen keines solchen Grundes.

15. Nach § 57b Absatz 2 liegen solche Gründe im Fall von Arbeitnehmern nach den §§ 53 und 54 insbesondere vor, wenn 1. die Beschäftigung des Mitarbeiters seiner wissenschaftlichen oder künstlerischen Weiterbildung oder seiner beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dient, 2. der Mitarbeiter aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, 3. der Mitarbeiter besondere Kenntnisse und Erfahrungen erwerben oder vorübergehend einbringen soll, 4. der Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet wird oder 5. der Mitarbeiter erstmals eingestellt wird.

7 — Siehe meine Schlussanträge in der Rechtssache C-272/92 (Spotti, Slg. 1993, I-5185, Nr. 5).

8 — BGBl. 1985 I S. 1065.

16. § 57b Absatz 3 sah in der für den vorliegenden Sachverhalt geltenden Fassung Folgendes vor:

„Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer fremdsprachlichen Lehrkraft für besondere Aufgaben rechtfertigt, liegt auch vor, wenn ihre Beschäftigung überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgt (Lektor).“

17. § 57c Absatz 2 legt eine Höchstdauer von fünf Jahren für einen befristeten Arbeitsvertrag nach § 57b Absätze 2 Nummern 1 bis 4 und 3 fest. Ist ein Arbeitnehmer auf der Grundlage mehrerer solcher Verträge bei derselben Einrichtung beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der Verträge fünf Jahre nicht überschreiten.

18. Die Beschäftigung von Fremdsprachenlektoren auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge war also nach den Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes in der für den vorliegenden Sachverhalt geltenden Fassung zulässig, aber nicht vorgeschrieben.

19. § 57b Absatz 3 wurde übrigens vom deutschen Gesetzgeber mit Wirkung vom

24. August 1998 aufgehoben⁹. Fremdsprachenlektoren fallen nun unter die allgemeinen Bestimmungen des § 57b Absätze 1 und 2. Da jedoch der Vertrag der Klägerin vor dem 24. August 1998 endete, ist die geänderte Fassung des Hochschulrahmengesetzes nach der deutschen Rechtsprechung auf ihren Fall nicht anwendbar.

Sachverhalt und nationales Verfahren

20. Beata Pokrzeptowicz-Meyer, die Klägerin des Ausgangsverfahrens, ist polnische Staatsangehörige. Nachdem sie ihr Germanistikstudium 1991 in Lodz (Polen) mit der Magisterprüfung abgeschlossen hatte, verlegte sie Mitte 1992 ihren Wohnsitz nach Deutschland. Mit Vertrag vom 5. Oktober 1992 wurde sie vom Beklagten des Ausgangsverfahrens, dem Land Nordrhein-Westfalen, für die Zeit vom 8. Oktober 1992 bis zum 30. September 1996 als teilzeitbeschäftigte Fremdsprachenlektorin an der Universität Bielefeld eingestellt. Nach § 2 ihres Dienstvertrags war dieser — gemäß § 57b Absatz 3 HRG — nur befristet, weil ihre Beschäftigung überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgte. Laut der Stellenbeschreibung des Beklagten bestanden die Aufgaben der Klägerin in der Vermittlung der polnischen Sprache im Unterricht im Umfang von bis zu acht Wochenstunden pro Semester, der Bewertung von sprachlichen Leistungen der Studierenden und der Vermittlung von

⁹ — Viertes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes, BGBl. 1998 I S. 2190.

Kenntnissen der Kultur Polens. Sprach- oder literaturwissenschaftliche Veranstaltungen durften von der Klägerin nur ausnahmsweise und auf jeden Fall nur in geringem Umfang angeboten werden.

Ansicht des Bundesarbeitsgerichts eine gemeinschaftsrechtliche Frage aufwirft, hat es das Ausgangsverfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

21. Mit am 16. Januar 1996 beim Arbeitsgericht erhobener Klage beantragte die Klägerin die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten nicht durch die Befristung bis zum 30. September 1996 enden werde. Gestützt auf das Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache Spotti¹⁰, in dem entschieden wurde, dass derartige nationale Rechtsvorschriften gegen Artikel 48 Absatz 2 EWG-Vertrag verstoßen, machte sie geltend, die Befristung könne nicht nach § 57b Absatz 3 HRG gerechtfertigt werden. Der Beklagte widersprach dem im Wesentlichen damit, dass § 57b Absatz 3 HRG — bis zu seiner Aufhebung mit Wirkung vom 24. August 1998 — für Arbeitsverträge mit Fremdsprachenlektoren aus Drittstaaten weiterhin gegolten habe.

1. Steht Artikel 37 Absatz 1 des Europa-Abkommens vom 16. Dezember 1991 zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften sowie ihren Mitgliedsstaaten und der Republik Polen der Anwendung einer nationalen Rechtsvorschrift — auf polnische Staatsangehörige — entgegen, nach welcher die Stellen von Fremdsprachenlektoren mittels befristeter Arbeitsverträge besetzt werden können, während der Abschluss derartiger Verträge mit sonstigen Lehrkräften für besondere Aufgaben im Einzelfall durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein muss?

2. Falls der Gerichtshof die erste Frage bejaht:

22. Nach Abweisung ihrer Klage durch das Arbeitsgericht legte die Klägerin Berufung beim Landesarbeitsgericht ein, das ihrem Antrag stattgab. Der Beklagte legte gegen das Berufungsurteil Revision beim Bundesarbeitsgericht ein. Da die Rechtssache nach

Steht Artikel 37 Absatz 1 des Europa-Abkommens der Anwendung der nationalen Rechtsvorschrift auch dann entgegen, wenn der befristete Arbeitsvertrag vor dem Inkrafttreten des Europa-Abkommens abgeschlossen wurde und das vereinbarte Fristende nach dem Inkrafttreten liegt?

10 — Rechtssache C-272/92, zitiert in Fußnote 7.

23. Das Land Nordrhein-Westfalen, die französische Regierung und die Kommission haben schriftliche Erklärungen eingebracht. Die französische Regierung und die Kommission haben mündliche Erklärungen in der Sitzung abgegeben.

Zulässigkeit

24. Das vorliegend in Rede stehende Abkommen ist ein völkerrechtliches Abkommen — zwischen den Gemeinschaften sowie den Mitgliedstaaten und Polen —, das nach Artikel 300 Absatz 7 EG für die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten verbindlich ist. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes bildet ein solches Abkommen von seinem Inkrafttreten an einen integrierenden Bestandteil der Gemeinschaftsrechtsordnung, und der Gerichtshof ist daher zuständig, im Rahmen des Verfahrens nach Artikel 234 EG über die Auslegung dieses Abkommens zu entscheiden¹¹. Die hier vorgelegten Fragen sind also zulässig.

Die erste Frage

25. Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Artikel 37

11 — Urteile in den Rechtssachen 181/73 (Haegemann, Slg. 1974, 449, Randnrn. 5 und 6) und 12/86 (Demirel, Slg. 1987, 3719, Randnr. 7).

Absatz 1 des Abkommens der Anwendung einer nationalen Rechtsvorschrift auf polnische Staatsangehörige entgegensteht, nach der Stellen für Fremdsprachenlektoren mittels befristeter Arbeitsverträge besetzt werden können, während der Abschluss derartiger Verträge mit sonstigen Lehrkräften für besondere Aufgaben im Einzelfall durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein muss.

26. Für die Beantwortung dieser Frage sind zwei Gesichtspunkte zu prüfen. Kommt erstens Artikel 37 Absatz 1 unmittelbare Wirkung zu, so dass sich ein Privater in der Situation der Klägerin gegenüber einer öffentlichen Einrichtung, die als Arbeitgeber von Hochschullehrern auftritt, darauf berufen kann? Verstößt zweitens eine nationale Regelung gegen Artikel 37 Absatz 1, soweit sie vorsieht, dass Sprachlektoren mit befristeten Arbeitsverträgen eingestellt werden können, ohne dass dies im Einzelfall durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein muss?

Die unmittelbare Wirkung von Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens

27. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofes „ist eine Bestimmung eines von der Gemeinschaft mit Drittländern geschlossenen Abkommens als unmittelbar anwendbar anzusehen, wenn sie unter Berücksichtigung ihres Wortlauts und im Hinblick auf den Gegenstand und die Natur des Abkommens eine klare und eindeutige Verpflichtung enthält, deren Er-

fällung oder deren Wirkungen nicht vom Erlass eines weiteren Aktes abhängen“¹².

28. Um zu bestimmen, ob Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens diese Kriterien erfüllt, ist zunächst sein Wortlaut zu untersuchen.

29. Artikel 37 Absatz 1 sieht vor, dass „[v]orbehaltlich der in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Bedingungen und Modalitäten... den Arbeitnehmern polnischer Staatsangehörigkeit, die im Gebiet eines Mitgliedstaats rechtmäßig beschäftigt sind, eine Behandlung gewährt [wird], die hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung oder der Entlassung keine auf der Staatsangehörigkeit beruhende Benachteiligung gegenüber den eigenen Staatsangehörigen bewirkt“.

30. Der Wortlaut von Artikel 37 Absatz 1 enthält also zwei unterschiedliche Komponenten. Die zweite („wird... eine Behandlung gewährt, die... keine... Benachteiligung... bewirkt“) verbietet in klaren, eindeutigen und unbedingten Worten eine auf der Staatsangehörigkeit beruhende Diskriminierung polnischer Wanderarbeitnehmer im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Entlohnung oder Entlassung.

31. Wie der Gerichtshof in der Rechtssache El-Yassini¹³ entschieden hat, kann ein so formuliertes Verbot unmittelbare Wirkung entfalten. In jener Rechtssache war der Gerichtshof nach der Wirkung und der Auslegung von Artikel 40 Absatz 1 des Kooperationsabkommens zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und dem Königreich Marokko gefragt worden, wonach „[j]eder Mitgliedstaat... den Arbeitnehmern marokkanischer Staatsangehörigkeit, die in seinem Hoheitsgebiet beschäftigt sind, eine Behandlung [gewährt], die hinsichtlich der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen keine auf der Staatsangehörigkeit beruhende Benachteiligung gegenüber seinen eigenen Staatsangehörigen bewirkt“. In der Erwägung, dass Artikel 40 Absatz 1 „klar, eindeutig und unbedingt das Verbot einer [auf der Staatsangehörigkeit beruhenden] Diskriminierung der im Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats beschäftigten marokkanischen Wanderarbeitnehmer hinsichtlich ihrer Arbeits- und Entlohnungsbedingungen fest[legt]“ und dass „[d]er Feststellung, dass dieses Diskriminierungsverbot geeignet ist, unmittelbar die Situation von Einzelpersonen zu regeln,... Gegenstand und Art des Abkommens, zu dem die Bestimmung gehört, nicht entgegen[stehen]“, kam der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass „die Rechtsbürger, für die diese Bestimmung gilt, berechtigt sind, sich vor den nationalen Gerichten auf sie zu berufen“¹⁴.

32. Nach Ansicht des Landes Nordrhein-Westfalen kann Artikel 37 Absatz 1 des

12 — Siehe insbesondere Urteil Demirel, zitiert in Fußnote 11, Randnr. 14, sowie Urteile in den Rechtssachen C-262/96 (Sürül, Slg. 1999, I-2685, Randnr. 60) und C-37/98 (Savas, Slg. 2000, I-2927, Randnr. 39).

13 — Urteil in der Rechtssache C-416/96 (Slg. 1999, I-1209, Randnr. 27).

14 — Randnrn. 27, 28 und 32 des Urteils. Siehe auch zur unmittelbaren Wirkung von Gleichbehandlungsklauseln im Rahmen der sozialen Sicherheit die Rechtssachen C-18/90 (Kziber, Slg. 1991, I-199), C-103/94 (Krid, Slg. 1995, I-719) und zuletzt C-179/98 (Mesbah, Slg. 1999, I-7955).

Abkommens dennoch keine unmittelbare Wirkung zukommen, da die Vertragsparteien die Klausel „[v]orbehaltlich der in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Bedingungen und Modalitäten“ in den Wortlaut dieses Absatzes aufgenommen hätten. Diese Klausel schränke das Verbot einer auf der Staatsangehörigkeit beruhenden Diskriminierung ein, und Artikel 37 Absatz 1 könne deshalb nicht als unbedingt im Sinne der Rechtsprechung des Gerichtshofes zur unmittelbaren Wirkung angesehen werden.

33. Dieses Vorbringen ist nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen. Auf den ersten Blick mag es tatsächlich scheinen, dass Artikel 37 Absatz 1 den Mitgliedstaaten bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Gemeinschaftsarbeitnehmern und polnischen Arbeitnehmern einen gewissen Ermessensspielraum einräumt.

34. Meiner Ansicht nach beruht das Vorbringen des Beklagten allerdings auf einem falschen Verständnis der Rechtsprechung des Gerichtshofes zur unmittelbaren Wirkung von Bestimmungen völkerrechtlicher Abkommen. Nach dieser Rechtsprechung¹⁵ muss für die Entscheidung, ob eine Bestimmung unbedingt ist, geprüft werden, ob die darin enthaltene Verpflichtung den Erlass weiterer Maßnahmen durch die Vertragsparteien erfordert (dadurch bedingt ist) oder ob diese Verpflichtung hinreichend bestimmt und vollständig ist, um von den nationalen Gerichten ohne den Erlass solcher Maßnahmen angewandt zu werden. Angesichts dieser Rechtsprechung ist es unerheblich, dass in Artikel 37 Absatz 1 von den „in den

einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Bedingungen und Modalitäten“ die Rede ist. Selbst wenn — wie der Beklagte vorträgt — aus diesen Worten folgt, dass die Ausübung der den polnischen Arbeitnehmern gemäß Artikel 37 Absatz 1 gewährten Rechte von bestimmten Bedingungen abhängen kann, die das nationale Recht aufstellt¹⁶, so kann die Verpflichtung, polnische Wanderarbeitnehmer im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen nicht aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit zu diskriminieren, von den nationalen Gerichten durchaus ohne die genannten weiteren Maßnahmen angewandt werden.

35. Die Behauptung, Artikel 37 Absatz 1 könne keine unmittelbare Wirkung entfalten, ist auch schwer mit dem Zweck und dem Gegenstand des Abkommens als Ganzes vereinbar¹⁷.

36. Zunächst ist festzuhalten, dass weder Artikel 37 Absatz 1 noch eine andere Be-

16 — In den Nrn. 42 bis 45 werde ich darauf eingehen, um welche Bedingungen es sich handeln könnte.

17 — Ähnlich auch M. Cremona, *The New Associations: Substantive Issues of the Europe Agreements with the Central and Eastern European States*, in V. Konstadinidis (Hrsg.), *The Legal Regulation of the European Community's External Relations after the Completion of the Internal Market*, S. 145; D. Martin, *Association Agreements, in Assoziierungsabkommen der EU mit Drittstaaten* (1998), S. 32. M. Hedemann-Robinson, *An overview of recent legal developments at Community level in relation to third country nationals resident within the European Union, with particular reference to the case law of the European Court of Justice*, [2001] *Common Market Law Review* 525, S. 571 f. Andere haben sich für die unmittelbare Wirkung von Artikel 37 Absatz 1 ausgesprochen, ohne jedoch ausdrücklich auf die Bedeutung der Klausel „[v]orbehaltlich der in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Bedingungen und Modalitäten“ einzugehen. Siehe S. Peers, *Towards Equality: Actual and Potential Rights of Third-Country Nationals in the European Union*, [1996] *Common Market Law Review* 7, S. 29; L. Nyssen & X. Denoël, *La situation des ressortissants de pays tiers à la suite de l'arrêt „Bosman“*, *Revue du marché unique européen* (1996) 119, S. 124, 125.

15 — Siehe Fußnote 12.

stimmung des Abkommens *ausdrücklich* bestimmt, dass Artikel 37 Absatz 1 keine unmittelbare Wirkung haben soll. Die Frage ist, ob — in Ermangelung solch einer ausdrücklichen Regelung im Abkommen — die Klausel „[v]orbehaltlich der... Bedingungen und Modalitäten“ dahin ausgelegt werden muss, dass dem in Artikel 37 Absatz 1 festgeschriebenen Gleichbehandlungsgrundsatz die unmittelbare Wirkung abzusprechen ist.

37. Bei der Beantwortung dieser Frage ist zu berücksichtigen, dass die vom Land Nordrhein-Westfalen vertretene Auslegung — wonach die Gleichbehandlung von polnischen Wanderarbeitnehmern von „Modalitäten“ und „Bedingungen“ des nationalen Rechts abhängt, die unmittelbar oder mittelbar an die Staatsangehörigkeit anknüpfen — es den Mitgliedstaaten praktisch ermöglichen würde, das Verbot des Artikels 37 Absatz 1 zu umgehen. Wie die Kommission und das Bundesarbeitsgericht ausführen, würde damit die Wirksamkeit von Artikel 37 Absatz 1 erheblich eingeschränkt und vielleicht beseitigt. Ich habe Schwierigkeiten, mich der im Vorbringen des Landes Nordrhein-Westfalen enthaltenen Behauptung anzuschließen, dass die Vertragsparteien ein solches Ergebnis beabsichtigt hätten. In diesem Zusammenhang stelle ich fest, dass weder die Mitgliedstaaten noch der Rat in der vorliegenden Rechtssache Erklärungen beim Gerichtshof eingereicht haben, in denen diese Behauptung aufgestellt wird, und dass die Kommission und die französische Regierung darin übereinstimmen, dass Artikel 37 Absatz 1 unmittelbare Wirkung entfalten kann, wenn auch — nach Ansicht der französischen Regierung — das Recht auf Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen kein Recht mit sich bringt, in das Hoheitsgebiet von Mitgliedstaaten einzureisen oder sich dort aufzuhalten.

38. Wenn die Vertragsparteien beabsichtigt hätten, Artikel 37 Absatz 1 die unmittelbare Wirkung abzusprechen und ihn so beträchtlich in seiner Wirksamkeit zu beschneiden, so hätten sie dies wohl jedenfalls eindeutiger zum Ausdruck gebracht als mit der Aufnahme der ziemlich ungenauen Klausel „[v]orbehaltlich der... Bedingungen und Modalitäten“. Sie hätten z. B. in Titel IX („Institutionelle, allgemeine und Schlussbestimmungen“) des Abkommens eine Bestimmung über die Frage der unmittelbaren Wirkung des Abkommens einfügen können.

39. Auch ein Vergleich von Artikel 37 Absatz 1 mit anderen Bestimmungen des Abkommens legt nahe, dass das in Artikel 37 Absatz 1 aufgestellte Diskriminierungsverbot entgegen der Ansicht des Landes Nordrhein-Westfalen unmittelbare Wirkung entfaltet. Einige dieser Bestimmungen sind rein programmatisch, und ihre Durchführung hängt von Beschlüssen ab, die erst noch vom Assoziationsrat getroffen werden müssen¹⁸. So verhält es sich beispielsweise mit den Bereichen der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer nach den Artikeln 38 und 39 und des Dienstleistungsverkehrs nach Artikel 55 des Abkommens. Die genannten Bestimmungen verweisen ausdrücklich auf Maßnahmen, die vom Assoziationsrat noch zu treffen sind, der die Befugnis hat, zur Erreichung ihrer Ziele rechtsverbindliche Bestimmungen festzulegen. Im Licht der Rechtsprechung des Gerichtshofes ist fraglich, ob jenen Bestimmungen unmittelbare

18 — Siehe Nr. 6.

Wirkung zukommt¹⁹. Im Gegensatz zu ihnen stellt Artikel 37 Absatz 1 eine Regel auf, die klar ein zu erreichendes Ergebnis beschreibt und sowohl hinreichend bestimmt als auch hinreichend vollständig ist, um ohne Durchführungsmaßnahmen von den nationalen Gerichten unmittelbar angewandt zu werden. So ist es völlig nachvollziehbar, dass Artikel 37 Absatz 1 nicht auf solche Maßnahmen verweist und dass der Assoziationsrat nach Artikel 42 des Abkommens nicht befugt ist, verbindliche Beschlüsse zur Durchführung von Artikel 37 Absatz 1 zu fassen, sondern nur „Mittel und Wege zur Verbesserung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer [prüft]“ und „Empfehlungen aus[spricht]“.

nationalen Gerichten in den Mitgliedstaaten unmittelbar auf die Bestimmungen des Abkommens über die Gleichbehandlung zu berufen. Außerdem hat der Gerichtshof entschieden, dass Bestimmungen über den Grundsatz der Gleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit in Abkommen, die, obwohl sie eine wirtschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Gemeinschaft und Drittstaaten begründen, nicht die Integration dieser Staaten in die Gemeinschaft bezwecken, unmittelbare Wirkung entfalten können²². Die Erwägungen, die den Gerichtshof zu dieser Auffassung veranlasst haben, gelten, vielleicht sogar erst recht, für Abkommen, mit denen Staaten auf eine Mitgliedschaft in der Gemeinschaft vorbereitet werden sollen.

40. Die Auffassung, dass Artikel 37 Absatz 1 geeignet sei, die Situation von Einzelpersonen unmittelbar zu regeln, steht überdies völlig im Einklang mit dem Gegenstand und der Art des Abkommens²⁰. Wie aus den Begründungserwägungen und Artikel 1 Absatz 2²¹ ersichtlich ist, wird durch das Abkommen eine Assoziation gegründet, die zur Erleichterung des Beitritts Polens zur Europäischen Union den Handel und ausgewogene Wirtschaftsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien sowie den Wohlstand Polens fördern soll, indem sie einen Rahmen für den politischen Dialog schafft. Es ist nicht in Abrede zu stellen, dass es diesem Ziel förderlich ist, wenn polnischen Wanderarbeitnehmern die Möglichkeit eingeräumt wird, sich vor den

41. Dem sei hinzugefügt, dass der Umstand, dass mit dem Abkommen im Wesentlichen Polens wirtschaftliche Entwicklung — zur Vorbereitung seines Beitritts zur Gemeinschaft — gefördert werden soll und dass deshalb ein Ungleichgewicht zwischen den jeweiligen Verpflichtungen der Gemeinschaft und Polens auftreten kann, nach ständiger Rechtsprechung nicht ausschließt, dass der Gerichtshof die unmittelbare Wirkung einiger Bestimmungen des Abkommens anerkennt²³.

42. Es bleibt jedoch die Frage, was unter der Klausel „die in den einzelnen Mit-

19 — Siehe Urteile Demirel, zitiert in Fußnote 11, Randnrn. 19 bis 25, und Savas, zitiert in Fußnote 12, Randnrn. 41 bis 45.

20 — Ähnlich auch die Schlussanträge von Generalanwalt Léger vom 8. Mai 2001 in der Rechtssache C-268/99 (Jany, Slg. 2001, I-8615, Nr. 48).

21 — Zitiert in den Nrn. 4 und 5.

22 — Rechtssache C-416/96, zitiert in Fußnote 13.

23 — Siehe insbesondere Urteile Sürül, Randnr. 72, und Savas, Randnr. 53, beide zitiert in Fußnote 12.

gliedstaaten geltenden Bedingungen und Modalitäten“ in Artikel 37 Absatz 1 zu verstehen ist.

beitnehmern und deren Familienangehörigen in ihrem Gebiet in irgendeiner Weise einschränkt“²⁴.

43. Diese Frage ist mit Blick auf die Struktur des Abkommens als Ganzes zu beantworten. Wie die französische Regierung betont hat, ist es klar, dass das Abkommen zwischen dem *Zugang zur Beschäftigung* und der *Behandlung bei der Beschäftigung* unterscheidet. Während das Abkommen die Bedingungen für den Zugang polnischer Wanderarbeitnehmer zu den Arbeitsmärkten der Mitgliedstaaten grundsätzlich nicht berührt, müssen Wanderarbeitnehmer, denen die Einreise in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats gewährt wurde und die dort ihren rechtmäßigen Wohnsitz haben, hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung oder der Entlassung mit den Staatsangehörigen dieses Mitgliedstaats gleichbehandelt werden. Diese Unterscheidung wird dadurch deutlich, dass sich — in Titel IV Kapitel I des Abkommens — keine Bestimmungen finden, die polnischen Wanderarbeitnehmern ausdrücklich das Recht verleihen, in das Hoheitsgebiet von Mitgliedstaaten einzureisen und sich dort aufzuhalten, und sie ergibt sich auch aus Artikel 58 Absatz 1, nach dem „die Vertragsparteien durch keine Bestimmung dieses Abkommens daran gehindert [werden], ihre Rechts- und Verwaltungsvorschriften über Einreise und Aufenthalt... anzuwenden, sofern sie dies nicht in einer Weise tun, durch die die Vorteile, die einer Vertragspartei aus einer Abkommensbestimmung erwachsen, zu nichte gemacht oder verringert werden“. Überdies ist dem Abkommen eine Erklärung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt, in der es heißt, dass „keine Bestimmung des Kapitels I ‚Freizügigkeit der Arbeitnehmer‘ so ausgelegt wird, dass sie die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für Einreise und Aufenthalt von Ar-

44. In diesem Zusammenhang ist der Verweis in Artikel 37 Absatz 1 auf die „in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Bedingungen und Modalitäten“ meiner Ansicht nach in erster Linie als eine Erinnerung daran zu verstehen, dass das Recht auf Gleichbehandlung bei der Beschäftigung nur für polnische Wanderarbeitnehmer gilt, die die von den einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften aufgestellten formellen und materiellen Bedingungen für die Einreise in das Hoheitsgebiet und den Aufenthalt dort erfüllen, da die Bedingungen für den Zugang zu den Arbeitsmärkten der Mitgliedstaaten grundsätzlich eine Sache des nationalen Rechts bleiben.

45. Überdies steht diese Auslegung keineswegs im Widerspruch zu der gemeinsamen Erklärung der Vertragsparteien, nach der „die in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Bedingungen und Modalitäten“ die einschlägigen Gemeinschaftsvorschriften umfassen“²⁵.

46. Folglich komme ich in Übereinstimmung mit der Kommission und der französischen Regierung zu dem Ergebnis, dass Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens unmittelbare Wirkung entfaltet. Ein rechtmäßig im Hoheitsgebiet eines Mitglied-

24 — ABl. 1993, L 348, S. 183.

25 — Siehe auch D. Martin & E. Guild, *Free Movement of Persons in the European Union* (1996), S. 297.

staats beschäftigter polnischer Wanderarbeitnehmer kann sich also in Verfahren gegen einen öffentlichen Arbeitgeber auf diese Bestimmung berufen.

Änderung jetzt Artikel 39 Absatz 2 EG) fällt²⁶. Ich sehe keinen Grund, den Begriff „Arbeitsbedingungen“ in Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens anders auszulegen.

Vereinbarkeit von § 57b Absatz 3 HRG mit Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens

47. Nach Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens wird polnischen Wanderarbeitnehmern eine Behandlung gewährt, „die hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung oder der Entlassung keine auf der Staatsangehörigkeit beruhende Benachteiligung... bewirkt“.

48. § 57b Absatz 3 HRG verstößt unzweifelhaft gegen diese Bestimmung.

49. Erstens hat der Gerichtshof bei anderer Gelegenheit bereits entschieden, dass die Dauer von Arbeitsverträgen, insbesondere die Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen für Hochschullehrkräfte unter den Begriff „Arbeitsbedingungen“ in Artikel 48 Absatz 2 EWG-Vertrag (nach

50. Zweitens unterschied § 57b Absatz 3 HRG zur Zeit des dem Ausgangsverfahren zugrunde liegenden Sachverhalts zwischen Fremdsprachenlektoren und anderem Hochschulpersonal. Während Fremdsprachenlektoren mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt werden konnten, durften andere Lehrkräfte für besondere Aufgaben nur befristet beschäftigt werden, wenn dies im Einzelfall sachlich gerechtfertigt war. Die unterschiedliche Behandlung dieser beiden Gruppen bewirkte keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit. Man darf aber nicht vergessen, dass Fremdsprachenlektoren ganz überwiegend eine andere Staatsangehörigkeit haben, als die des Staates, in dem sie beschäftigt sind. Die § 57b Absatz 3 HRG innewohnende Ungleichbehandlung führt so zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit²⁷.

51. Drittens habe ich keinen Zweifel, dass Artikel 37 Absatz 1 bei richtiger Auslegung sowohl eine mittelbare als auch eine un-

26 — Siehe die Rechtssachen 33/88 (Allué I, Slg. 1989, 1591) und Spotti, zitiert in Fußnote 7.

27 — Urteil Spotti, zitiert in Fußnote 7, Randnr. 18.

mittelbare Diskriminierung verbietet. Allerdings können Auslegungen von Artikeln des EG-Vertrags nicht einfach analog auf Bestimmungen in Abkommen zwischen der Gemeinschaft und Drittstaaten angewandt werden²⁸. Der Umstand, dass Artikel 39 Absatz 2 EG nach ständiger Rechtsprechung „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“²⁹, ist somit nicht ausschlaggebend für die Auslegung von Artikel 37 Absatz 1, obgleich die beiden Bestimmungen ähnlich gefasst sind. Wie die französische Regierung betont hat, folgt aus der Ähnlichkeit dieser beiden Bestimmungen auch nicht, dass Artikel 37 Absatz 1 für polnische Wanderarbeitnehmer ein Recht auf Einreise und Aufenthalt mit sich bringt. Die Lektüre des Wortlauts von Artikel 37 Absatz 1 mit Blick auf die mit dem Abkommen verfolgten Ziele³⁰ legt jedoch nahe, dass das aufgestellte Verbot nicht eng ausgelegt werden sollte und dass es deshalb sowohl eine mittelbare als auch eine unmittelbare auf der Staatsangehörigkeit beruhende Diskriminierung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen erfasst³¹. Die unterschiedliche Behandlung von Fremdsprachenlektoren im Vergleich zu anderem Hochschulpersonal für besondere Aufgaben im Sinne des Hochschulrahmengesetzes verstößt daher gegen Artikel 37

Absatz 1 des Abkommens, sofern sie nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist.

52. Viertens wurde der Gerichtshof in der Rechtssache Spotti gefragt, ob die aus § 57b Absatz 3 HRG herrührende mittelbare Diskriminierung — im Verhältnis zwischen deutschen Staatsangehörigen und Staatsangehörigen anderer Mitgliedstaaten — sachlich gerechtfertigt sein könne. Wie er dazu ausgeführt hat, „kann das Erfordernis der Sicherung eines aktualitätsbezogenen Unterrichts die Befristung der Arbeitsverträge von Fremdsprachenlektoren nicht rechtfertigen. Die Gefahr, dass der Lektor den Kontakt mit der Muttersprache verliert, ist nämlich angesichts der Intensivierung des kulturellen Austauschs und der Kommunikations erleichterungen gering; außerdem haben die Universitäten jedenfalls die Möglichkeit, den Stand der Kenntnisse der Lektoren zu überprüfen.“³² Diese Argumentation ist, wie die Kommission vorbringt, auf Sprachlektoren polnischer Staatsangehörigkeit im Kontext von Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens anwendbar. Außerdem gibt es meiner Ansicht nach weder andere Gründe, die die unterschiedliche Behandlung von Fremdsprachenlektoren im Vergleich zu sonstigen Kategorien von Hochschulpersonal nach dem zur Zeit des Sachverhalts geltenden Hochschulrahmengesetz rechtfertigen, noch haben diejenigen, die in der vorliegenden Rechtssache Erklärungen abge-

28 — Siehe Urteile in den Rechtssachen 270/80 (Polydor u. a., Slg. 1982, 329, Randnrn. 14 bis 21) und 104/81 (Kupferberg, Slg. 1982, 3641).

29 — Urteil in der Rechtssache 41/84 (Pinna, Slg. 1986, 1, Randnr. 23). Siehe auch Urteile Allué I, zitiert in Fußnote 26, Randnr. 11, und Spotti, zitiert in Fußnote 7, Randnr. 18.

30 — Siehe Artikel 1 Absatz 2 des Europa-Abkommens, zitiert in Nr. 5.

31 — Ähnlich auch in Bezug auf Artikel 3 Absatz 1 des Beschlusses Nr. 3/80 des durch das Assoziierungsabkommen EWG-Türkei geschaffenen Assoziationsrates das Urteil Sürül, zitiert in Fußnote 12, Randnrn. 97 bis 104, und die Schlussanträge von Generalanwalt La Pergola, Nr. 47.

32 — Randnr. 20 des Urteils. Siehe auch Urteil Allué I, zitiert in Fußnote 26, Randnr. 14.

geben haben, irgendeine solche Rechtfertigung vorgebracht.

schluss der in Absatz 1 genannten Verfahren notifiziert haben“. Das Abkommen trat gemäß dieser Vorschrift am 1. Februar 1994 in Kraft³³.

53. Demzufolge komme ich zu dem Ergebnis, dass Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens der Anwendung einer nationalen Rechtsvorschrift auf polnische Staatsangehörige entgegensteht, nach der Stellen für Fremdsprachenlektoren mittels befristeter Arbeitsverträge besetzt werden können, während der Abschluss derartiger Verträge mit sonstigen Lehrkräften für besondere Aufgaben im Einzelfall durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein muss.

56. Es enthält neben Artikel 121 keine Übergangsbestimmungen. Um den zeitlichen Anwendungsbereich von Artikel 37 Absatz 1 zu bestimmen, ist deshalb der Wortlaut dieser Bestimmung unter Berücksichtigung ihres Zieles und der Rechtsprechung des Gerichtshofes zur zeitlichen Geltung des Gemeinschaftsrechts auszulegen.

Die zweite Frage

54. Angesichts der Antwort auf die erste Frage ist es erforderlich, die zweite hier vorgelegte Frage zu prüfen. Damit möchte das Bundesarbeitsgericht im Wesentlichen wissen, ob Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens für befristete Arbeitsverträge gilt, die vor Inkrafttreten des Abkommens geschlossen wurden und nach diesem Zeitpunkt enden sollten.

57. Aus der Rechtsprechung lassen sich zumindest zwei Grundsätze ableiten. Einerseits entfalten Gemeinschaftsmaßnahmen keine Rückwirkung, wenn nicht ausnahmsweise aus ihrem Wortlaut oder ihrer Systematik deutlich wird, dass der Gesetzgeber eine solche Wirkung beabsichtigt hat, dass der verfolgte Zweck dies erfordert und dass das berechnete Vertrauen der Betroffenen gebührend beachtet wird³⁴. Andererseits gilt das Gemeinschaftsrecht regelmäßig für die künf-

33 — Mitteilung betreffend den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Europa-Abkommens mit Polen (ABl. 1993, L 348, S. 184).

34 — Siehe insbesondere Urteile in den Rechtssachen 98/78 (Racke, Slg. 1979, 69, Randnr. 20), C-368/89 (Crispoltoni, Slg. 1991, I-3695, Randnrn. 17 und 20) und C-34/92 (Grusa Fleisch, Slg. 1993, I-4147, Randnr. 22). Siehe auch hinsichtlich der zeitlichen Geltung von Bestimmungen des Vertrages über die Europäische Union in den Mitgliedstaaten das Urteil in der Rechtssache C-35/98 (Verkooijen, Slg. 2000, I-4071, Randnr. 42) und hinsichtlich der zeitlichen Geltung von Vertragsbestimmungen in einem Mitgliedstaat nach dessen Beitritt zur Gemeinschaft das Urteil in der Rechtssache C-464/98 (Stefan, Slg. 2001, I-173, Randnr. 21).

55. Nach Artikel 121 des Abkommens „tritt [es] am ersten Tag des zweiten Monats in Kraft, der auf den ander den Ab-

tigen Wirkungen unter dem alten Recht entstandener Sachverhalte³⁵, es sei denn, die sofortige Geltung einer bestimmten Vorschrift würde gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes verstoßen³⁶.

Vorschrift für die künftigen Wirkungen unter dem alten Recht entstandener Sachverhalte.

58. Das Land Nordrhein-Westfalen macht geltend, die Anwendung von Rechtsvorschriften auf einen vor ihrem Inkrafttreten geschlossenen Arbeitsvertrag sei als Fall einer rückwirkenden Rechtsanwendung einzustufen. Da das Abkommen eine solche Wirkung nicht ausdrücklich vorsehe, sei Artikel 37 Absatz 1 auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens nicht anwendbar.

60. Die Rechtssache Licata³⁷ bestärkt mich in dieser Auffassung. Die Klägerin in jener Rechtssache, eine Bedienstete auf Zeit des Wirtschafts- und Sozialausschusses, griff eine Entscheidung an, mit der der WSA nach ihrer Verbeamtung ihr Mandat beendete, für das sie in die Personalvertretung gewählt worden war. Diese Entscheidung erging nach Vorschriften — über die Repräsentativität der Personalvertretung —, die nach den Wahlen in Kraft getreten waren³⁸. Die Klägerin machte u. a. geltend, die Anwendung dieser Vorschriften verstoße gegen das Rückwirkungsverbot. Der Gerichtshof entschied jedoch, dass „eine neue Vorschrift grundsätzlich unmittelbar für die zukünftigen Auswirkungen einer Situation [gilt], die unter der Geltung der alten Vorschrift entstanden ist. Die Anwendung [der betreffenden Vorschriften] auf den noch laufenden Teil des Mandats der Klägerin verstößt deshalb nicht gegen das Rückwirkungsverbot.“³⁹

59. Dem stimme ich nicht zu. Die Anwendung einer Rechtsvorschrift auf einen befristeten Arbeitsvertrag, der bei ihrem Inkrafttreten noch nicht beendet ist, stellt keine rückwirkende Rechtsanwendung dar. Sie führt nur zur sofortigen Geltung dieser

61. Der Grundsatz, dass Rechtsvorschriften regelmäßig unmittelbar gelten, legt also nahe, dass Artikel 37 Absatz 1 als

35 — Siehe z. B. Urteile in den Rechtssachen 44/65 (Singer, Slg. 1965, 1268, 1276), 68/69 (Brock, Slg. 1970, 171, Randnr. 7), 143/73 (SOPAD, Slg. 1973, 1433, Randnr. 8) und 40/79 (P./Kommission, Slg. 1981, 361, Randnr. 12). Ähnlich auch hinsichtlich der zeitlichen Geltung von Vertragsbestimmungen in einem Mitgliedstaat nach seinem Beitritt zur Gemeinschaft das Urteil in der Rechtssache C-122/96 (Saldanha und MTS, Slg. 1997, I-5325, Randnr. 14).

36 — Siehe insbesondere Urteile in den Rechtssachen 1/73 (Westzucker, Slg. 1973, 723, Randnrn. 6 bis 10), 96/77 (Bauche, Slg. 1978, 383, Randnrn. 54 bis 58) und 278/84 (Deutschland/Kommission, Slg. 1987, 1, Randnrn. 34 bis 37).

37 — Rechtssache 270/84 (Licata, Slg. 1986, 2305).

38 — Die betreffenden Vorschriften wurden im Allgemeinen Beschluss 173/84 A des Präsidenten des Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 7. Mai 1984 aufgestellt.

39 — Randnr. 31 des Urteils.

auf Arbeitsverträge anwendbar angesehen werden sollte, die vor dem 1. Februar 1994 geschlossen wurden und nach diesem Zeitpunkt enden sollten. Dieses Ergebnis wird durch die Bedeutung des mit Artikel 37 Absatz 1 verfolgten Zweckes gestützt. Wie aus mehreren Bestimmungen des Abkommens ersichtlich ist, ist das grundsätzliche Verbot einer Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit einer seiner zentralen Pfeiler⁴⁰. In der Tat ist kaum ein Schritt vorstellbar, der mehr zur Verwirklichung der Gesamtziele des Abkommens beitragen könnte als die Abschaffung von auf der Staatsangehörigkeit beruhender Diskriminierung im Verhältnis zwischen Unionsbürgern und polnischen Staatsangehörigen in allen Bereichen. Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen ist überdies von besonderer Bedeutung, da sie das Leben und das Wohlergehen der wachsenden Zahl von Einzelpersonen unmittelbar betrifft, die rechtmäßig von Polen in die Gemeinschaft gezogen sind, um dort zu arbeiten.

62. Außerdem gibt es keine zwingenden Gründe der Rechtssicherheit, aus denen hier der zeitliche Geltungsbereich von Artikel 37 Absatz 1 einzuschränken wäre.

63. Erstens führt der Umstand, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikels 37 Absatz 1 des Abkommens mit bestehenden Vertragsvereinbarungen in Kon-

flikt geraten kann, an sich nicht zu einem Verstoß gegen den Grundsatz der Rechtssicherheit. Der Gerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass der Grundsatz des Vertrauensschutzes, der eine Ausformung des Grundsatzes der Rechtssicherheit darstellt, „nicht so weit ausgedehnt werden [darf], dass die Anwendung einer neuen Regelung auf die künftigen Folgen von Sachverhalten schlechthin ausgeschlossen ist, die unter der Geltung der früheren Regelung entstanden sind“⁴¹. Diese Aussage ist meiner Ansicht nach auf eine Bestimmung anwendbar, bei der wie bei Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens damit gerechnet werden muss, dass sie den Umfang der Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Wanderarbeitnehmern gemäß Arbeitsverträgen ändert oder berührt, die vor ihrem Inkrafttreten geschlossen wurden.

64. Eine Stütze mag diese Auffassung vielleicht im Urteil Dürbeck finden⁴². In jenem Fall machte der Kläger geltend, eine Gemeinschaftsmaßnahme, mit der die Einfuhren von Tafeläpfeln in die Gemeinschaft mit sofortiger Wirkung ausgesetzt wurden, verstoße gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes. Er brachte vor, dieser Grundsatz schließe ein Einwirken auf bestehende Verträge aus und stehe somit der Anwendung dieser Maßnahme auf Verträge entgegen, die von den Markt-beteiligten bereits abgeschlossen gewesen seien. Der Gerichtshof wies diese Behauptung zurück, da erstens der Grundsatz des Vertrauensschutzes die Anwendung neuer Rechtsvorschriften auf die künftigen Folgen von Sachverhalten, die unter Gel-

41 — Siehe insbesondere Urteile in den Rechtssachen 84/78 (Tomadini, Slg. 1979, 1801, Randnr. 21) und 112/80 (Dürbeck, Slg. 1981, 1095, Randnr. 48) sowie Urteil Deutschland/Kommission, zitiert in Fußnote 36, Randnr. 36.

42 — Rechtssache 112/80, zitiert in Fußnote 41.

40 — Siehe z. B. Artikel 44 Absatz 3.

tung der früheren Regelung entstanden seien, nicht schlechthin ausschließe und da zweitens eine Ausnahme für bereits geschlossene Verträge der Aussetzung ihre praktische Wirksamkeit genommen hätte⁴³.

65. Ferner kann jedenfalls nicht behauptet werden, die Anwendung von Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens verletze das berechnete Vertrauen des Klägers. Wie die Kommission ausführt, darf man nicht vergessen, dass das Abkommen von den Vertragsparteien, einschließlich des Vertreters der Bundesrepublik Deutschland, am 16. Dezember 1991 unterzeichnet wurde, also etwa elf Monate, bevor das Land Nordrhein-Westfalen einen befristeten Arbeitsvertrag mit Frau Pokrzeptowicz-Meyer abschloss. Meiner Ansicht nach kann von den Behörden in den Mitgliedstaaten, so auch in den deutschen Bundesländern, erwartet werden, mit internationalen Entwicklungen Schritt zu halten und sich somit der Verpflichtungen bewusst zu sein, die aus völkerrechtlichen Abkommen entstehen, bei denen die Gemeinschaft Vertragspartei ist und die wie die Europa-Abkommen von großer politischer und rechtlicher Bedeutung für die Gemeinschaft als Ganzes sind.

43 — Randnrn. 48 bis 50 des Urteils. Siehe auch zur unmittelbaren Geltung von Gemeinschaftsmaßnahmen für Erzeugnisse, die sich auf der Durchfuhr zwischen einem Drittstaat und einem Mitgliedstaat befinden, das Urteil in der Rechtssache C-183/95 (Affish, Slg. 1997, I-4315, Randnrn. 55 bis 58) und den Beschluss in der Rechtssache C-51/95 P (Unifruit Hellas/Kommission, Slg. 1997, I-727, Randnr. 27).

66. Schließlich ist in der vorliegenden Rechtssache vor dem Gerichtshof nicht geltend gemacht worden, dass bei den Mitgliedstaaten die Befugnis verbleibe, als eine der „in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Bedingungen und Modalitäten“ festzulegen, von welchem Zeitpunkt an sich polnische Wanderarbeitnehmer auf das Recht auf Gleichbehandlung berufen können. Meiner Ansicht nach würde ein solches Vorbringen auf jeden Fall fehlgehen. Wie oben dargelegt, ist der Verweis auf die „Bedingungen und Modalitäten“ in Artikel 37 Absatz 1 als Erinnerung daran zu verstehen, dass das Recht auf Gleichbehandlung bei der Beschäftigung unter dem Vorbehalt steht, dass die nationalen Regelungen über die Einreise und den Aufenthalt beachtet wurden⁴⁴. Die Bedeutung dieser Worte dahin auszudehnen, dass sie die zeitliche Wirkung von Artikel 37 Absatz 1 erfassen, würde die Wirksamkeit dieser Bestimmung beschränken und — entgegen dem Zweck von Artikel 121 des Abkommens und im Widerspruch zu Erwägungen der Rechtssicherheit — bewirken, dass verschiedene Bestimmungen des Abkommens zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft träten.

67. Folglich komme ich zu dem Ergebnis, dass Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens auf befristete Arbeitsverträge anwendbar ist, die vor dem Inkrafttreten des Abkommens am 1. Februar 1994 geschlossen wurden und nach diesem Zeitpunkt enden sollten.

44 — Siehe Randnrn. 43 und 44.

Ergebnis

68. Nach alledem bin ich der Auffassung, dass der Gerichtshof dem Bundesarbeitsgericht wie folgt antworten sollte:

1. Artikel 37 Absatz 1 des Europa-Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Republik Polen andererseits entfaltet unmittelbare Wirkung und kann in Verfahren gegen einen öffentlichen Arbeitgeber vor den Gerichten der Mitgliedstaaten geltend gemacht werden.
2. Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens steht der Anwendung einer nationalen Rechtsvorschrift auf polnische Staatsangehörige entgegen, nach der Stellen für Fremdsprachenlektoren mittels befristeter Arbeitsverträge besetzt werden können, während der Abschluss derartiger Verträge mit sonstigen Lehrkräften für besondere Aufgaben im Einzelfall durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein muss.
3. Artikel 37 Absatz 1 des Abkommens ist auf befristete Arbeitsverträge anwendbar, die vor dem Inkrafttreten des Abkommens am 1. Februar 1994 geschlossen wurden und nach diesem Zeitpunkt enden sollten.