

Für das Nachschalgewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

Der Abschluß befristeter Arbeitsverträge zwischen einer Rundfunkanstalt, die Sendungen in fremde Länder für deren Bevölkerung ausstrahlt, und ihren aus dem jeweiligen Land stammenden Redakteuren, die die Sendungen als Reporter, Interviewer, Übersetzer und Sprecher der fremden Sprache vorbereiten und durchführen, ist zulässig. Als sachlicher Grund für die Befristung ist das Interesse der Rundfunkanstalt anzuerkennen, daß die Sendungen aus einer aktuellen Kenntnis der Verhältnisse und Entwicklungen in dem Empfangsgebiet gestaltet werden. Das gilt insbesondere dann, wenn die zuständigen Tarifparteien für solche Mitarbeiter den Abschluß befristeter Verträge für zulässig erklären.

Aktenzeichen: 2 AZR 158/72

Urteil des BAG vom 25. Januar 1973

LAG Düsseldorf (Köln)



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



2 AZR 158/72

8 Sa 426/71 Düsseldorf
(Köln)

Verkündet
am 25. Januar 1973

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 1973 durch den Richter Dr. Gröninger als Vorsitzenden, die Richter Dr. Rengier und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Zimmermann und Zeilinger für Recht erkannt:

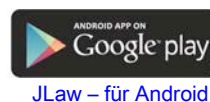
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. Januar 1972 - 8 Sa 426/71 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der aus Pakistan stammt, war seit dem 1. April 1965 zunächst bis zum 31. März 1966 bei der beklagten Rundfunkanstalt beschäftigt, wobei zwischen den Parteien streitig ist, ob es sich um ein freies Mitarbeiterverhältnis oder ein Arbeitsverhältnis handelte. Vom 1. Mai 1966 an war der Kläger aufgrund von fünf jeweils befristeten Arbeitsverträgen unterschiedlicher Dauer, nämlich einmal auf vier Monate, dreimal auf zwölf Monate und zuletzt auf acht Monate, bei der Beklagten als Redakteur mit den Aufgaben eines Reporters, Interviewers, Übersetzers und Sprechers für den Urdu-Sprachdienst tätig, der für die Empfangsgebiete Pakistan und einen Teil Indiens bestimmt ist. Der letzte Arbeitsvertrag vom 19. Mai 1970 sollte bis zum 30. April 1971 dauern. Nach § 2 aller Verträge galten für die vertraglichen Rechte und Pflichten die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die Deutsche Welle in der jeweils gültigen Fassung unter Berücksichtigung der Zusatzvereinbarung der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag, die Näheres für befristet beschäftigte Arbeitnehmer regelt.

Nachdem die Beklagte dem Prozeßbevollmächtigten des Klägers auf dessen Anfrage am 11. Februar 1971 geschrieben hatte, die Zeitverträge seien als solche rechtswirksam, bot sie dem Kläger mit Schreiben vom 18. März 1971 an, bei ihr noch bis zum 30. September 1971 tätig zu sein. Falls er diesen Vorschlag ablehne, betrachte sie das Vertragsverhältnis als am 30. April 1971 beendet.

Darauf ging der Kläger nicht ein. Mit seiner Klage hat er die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis über den 30. April 1971 hinaus fortbestehe. Er ist der Ansicht, die wiederholte Befristung der Arbeitsverträge sei unzulässig gewesen; ein sachlicher Grund für die Befristung habe nicht vorgelegen.

- 3 -



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



- 3 -

Die Beklagte hält die Befristung für zulässig, da es für den Einsatz von Redakteuren nach Art des Klägers für ihre ausländischen Empfangsgebiete erforderlich sei, daß diese die Verhältnisse des jeweiligen Landes kennen und mit ihnen vertraut blieben. Diese Voraussetzungen lägen bei einem Arbeitnehmer, der längere Zeit nicht in dem Lande gelebt habe, nicht mehr vor. Die Befristung der Arbeitsverträge mit diesen Mitarbeitern müsse zulässig sein, damit die Verbindung zu dem jeweiligen Land nicht abreiße. Für die Richtigkeit ihrer Auffassung spreche, daß die Zusatzvereinbarung zum Manteltarifvertrag ausdrücklich für solche Fälle den Abschluß befristeter Arbeitsverträge zulasse.

Der Kläger hat darauf hingewiesen, daß er während seiner Tätigkeit bei der Beklagten zweimal einen längeren Urlaub in seinem Heimatland verbracht und unter Ausnutzung der modernen Kommunikationsmittel den Kontakt zu diesem erhalten habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage in vollem Umfange abgewiesen, auch soweit der Kläger zusätzlich Ansprüche auf Fortzahlung des Gehalts und Ersatz von Auslagen u.ä. aus der Zeit nach dem 30. April 1971 in Höhe von 10.385,25 DM erhoben hat.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine bisherigen Anträge weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien hat mit Ablauf des 30. April 1971 geendet. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß die Arbeitsverträge der Parteien rechtswirksam befristet worden sind.

- 4 -



- 4 -

I. Aus dem einschlägigen Tarifrecht, dessen Geltung die Parteien einzelvertraglich vereinbart haben, läßt sich eine Unzulässigkeit der Befristung nicht herleiten. Zwar soll nach Ziffer 2 der im Zeitpunkt des letzten Vertragsschlusses (19. Mai 1970) gültig gewesenen Zusatzvereinbarung (Anlage 1) zum Manteltarifvertrag vom 29. April 1964 nur eine zweimalige Verlängerung oder Erneuerung befristeter Verträge zulässig sein. Doch kann das der Klage nicht zum Erfolg verhelfen. Der Kläger ist nicht tarifgebunden. Den Parteien stand es also frei, einzelne Bestimmungen des Tarifvertrages zuungunsten des Klägers abzuändern. Dadurch, daß die Parteien bei der dritten Verlängerung und auch später wiederum befristete Arbeitsverträge abschlossen, haben sie die Ziffer 2 der Zusatzvereinbarung, soweit danach eine mehr als zweimalige Verlängerung unzulässig ist, rechtswirksam abbedungen.

II. Demzufolge hat das Landesarbeitsgericht zur Beurteilung der Frage, ob die zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsverträge zulässigerweise befristet sind, zutreffend auf die Grundsätze abgestellt, die das Bundesarbeitsgericht dazu in ständiger Rechtsprechung entwickelt hat. Danach sind befristete Arbeitsverträge grundsätzlich zulässig, aber es muß für die Befristung ein sachlicher Grund vorliegen; dabei ist die Üblichkeit im Arbeitsleben und das, was verantwortungsbewußte Parteien zu vereinbaren pflegen, zu berücksichtigen (Beschuß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960, BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und seitdem ständig; vgl. zuletzt BAG AP Nr. 35 und 36 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, die letztgenannte Entscheidung auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

1. Nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist als ein sachlicher Grund für die Befristung der Arbeitsverträge des Klägers das Interesse der Beklagten anzuerkennen, die

- 5 -

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
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

Stelle eines Redakteurs, so wie sie der Kläger innehatte, für die jeweiligen Empfangsgebiete im Ausland mit Angestellten zu besetzen, die besonders gut mit den politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Verhältnissen des jeweiligen Landes vertraut sind und eine enge Verbindung zu dem Land haben, für das die Beklagte als Mittler handelt. Da es sich bei dem Begriff des sachlichen Grundes für die Befristung um einen sogenannten unbestimmten Rechtsbegriff handelt, kann das angefochtene Urteil im Revisionsverfahren nur beschränkt nachgeprüft werden. Eine Rechtsverletzung liegt nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (BAG AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 2 b der Gründe]). Solche Rechtsfehler liegen nicht vor.

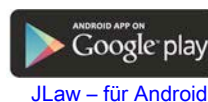
a) Die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe den Rechtsbegriff des sachlichen Grundes verkannt, weil es der Behauptung der Beklagten gefolgt sei, es komme bei den für die ausländischen Empfangsgebiete eingesetzten Sprechern, Redakteuren und Reportern darauf an, daß diese mit den Verhältnissen des jeweiligen Empfangsgebietes vertraut seien; maßgebend sei vielmehr die Kenntnis der inländischen, also der deutschen Verhältnisse. Diese Rüge ist unbegründet. Es ist zwar zuzugeben, daß der Redakteur, um seiner Mittlerrolle zwischen Deutschland und dem ausländischen Empfangsgebiet gerecht zu werden, auch die deutschen Verhältnisse kennen und die deutsche Sprache beherrschen muß. Es ist jedoch einleuchtend, daß es für die zu erfüllende Mittlerrolle wesentlich auch auf die Kenntnis der aktuellen Verhältnisse und Strömungen des jeweiligen Landes ankommt, für das die Sendungen bestimmt sind. Nur so ist es möglich, dem betreffenden Land Berichte über Deutschland zu geben,

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

- 6 -



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



- 6 -

die für die dortige Bevölkerung von Interesse sind. Nicht alle Ereignisse, die aus deutscher Sicht wesentlich erscheinen, sind es auch im Ausland. Dem Landesarbeitsgericht ist keine Rechtsverletzung vorzuwerfen, wenn es angenommen hat, um eine sachdienliche und publikumsgerechte Sendung zu erarbeiten, bedürfe es der besonderen Kenntnis der Verhältnisse des jeweiligen Empfangsgebietes.

b) Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht gegen einen Erfahrungssatz oder Denkgesetze verstoßen, wenn es ausführt, daß dieses Vertrautsein mit dem jeweiligen Land auf die Dauer nicht erhalten werden könne, wenn der Redakteur in diesem Land längere Jahre hindurch nicht mehr gelebt habe. Es ist nicht zu verkennen, daß die allgemeinen Kommunikationsmittel sowie ein gelegentlicher Urlaub oder Kontakte zu Besuchern aus diesem Land die durch das Leben in dem Land selbst entstehende Bindung nicht ersetzen können. Der Beklagten ist zuzugeben, daß das besondere Vertrautsein mit den jeweiligen Verhältnissen und Strömungen eines Landes durch nur mittelbare oder nur kurzfristige unmittelbare Kontakte zu diesem Lande nicht erhalten werden kann.

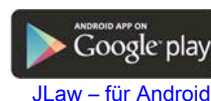
c) Geht man aber davon aus, daß einem Arbeitnehmer wie dem Kläger nach einiger Zeit erfahrungsgemäß die besonderen Fähigkeiten, die er zur Ausübung seiner Tätigkeit braucht, verlorengehen, so stellt das einen sachlichen Grund für die Befristung der mit ihm geschlossenen Arbeitsverträge dar.

2. Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern nach Art des Klägers entspricht überdies der Üblichkeit in diesem besonderen Arbeitsgebiet. Das ergibt sich aus dem Manteltarifvertrag für die Deutsche Welle und dessen Zusatzvereinbarung vom 29. April 1964, insbesondere aber aus den zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten "Richtlinien für die Anwendung der Zusatzvereinbarung" vom 14. Dezember 1970.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Die Zusatzvereinbarung bestimmt in Ziffer 2, daß befristete Arbeitsverträge nur geschlossen werden sollen, wenn dafür sachliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe vorliegen. Dazu besagen die Richtlinien, daß die Voraussetzungen für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses insbesondere dann gegeben sein können:

- "a) bei ausländischen Sprechern und Übersetzern für deren arbeitsvertraglich festgelegte Tätigkeit die Aufrechterhaltung einer einwandfreien Beherrschung der Sprache eines Empfangsgebietes der Deutschen Welle zu verlangen ist; ...
- b) bei sonstigen, zur Erbringung von Programmleistungen beschäftigten ausländischen Mitarbeitern, für deren arbeitsvertraglich festgelegte Tätigkeit eine aktuelle Kenntnis der Verhältnisse und Entwicklungen eines Empfangsgebietes der Deutschen Welle erforderlich ist;
- c) bei Mitarbeitern, die nach Buchstabe a) oder b) mit Zeitverträgen angestellt waren und die nach Ablauf von vier Jahren entsprechender Beschäftigung die betreffenden Voraussetzungen nicht mehr voll erfüllen, bei denen aber bei Würdigung der sozialen Umstände, insbesondere im Falle des Erwerbs der deutschen Staatsangehörigkeit oder der Gründung einer Familie mit dauerndem Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland eine einmalige befristete Weiterbeschäftigung gerechtfertigt erscheint."

Daraus läßt sich entnehmen, daß die Befristung von Arbeitsverträgen in solchen Fällen der Üblichkeit entspricht, in denen es wie beim Kläger auf die aktuelle Kenntnis der Verhältnisse und Entwicklungen eines Empfangsgebietes der Deutschen Welle ankommt. Die Richtlinien datieren zwar vom 14. Dezember 1970, also von einem Zeitpunkt, der nach Abschluß des letzten befristeten Arbeitsvertrages zwischen den Parteien liegt; da sie aber auf die Zusatzvereinbarung vom 29. April 1964 zurückbezogen sind, lassen sie den Schluß zu, daß auch schon vor der schriftlichen Fixierung die Praxis dahin gegangen ist, in diesen Fällen befristete Arbeitsverträge abzuschließen.

- 8 -



- 8 -

Daran ändert nichts, daß die Zusatzvereinbarung in Ziffer 2 nur eine zweimalige Verlängerung oder Erneuerung der befristeten Arbeitsverträge zuläßt. Das Gewicht der Vorschrift liegt ersichtlich auf der Einschränkung der zulässigen Gesamtdauer von höchstens sechs Jahren. Innerhalb dieser Zeitgrenze ist der Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen als üblich anzusehen. Die rein zahlenmäßige Einschränkung erscheint insoweit nicht von Bedeutung, zumal über die Dauer der einzelnen Zeitverträge nichts bestimmt ist.

3. Hiernach kommt es auf die Rüge der Revision nicht an, das Landesarbeitsgericht habe keinen Beweis über die Frage erhoben, ob die Qualifikation des Klägers für seine Tätigkeit bei der Beklagten zur Zeit des letzten Vertragsabschlusses am 19. Mai 1970 gegenüber früher nachgelassen habe. Dies ist für die Entscheidung der Frage, ob ein sachlicher Grund für die Befristung der Arbeitsverträge vorgelegen hat, unerheblich. Aus der besonderen Art des Aufgabengebietes des Klägers, nämlich seiner Mittlerrolle zwischen Deutschland und dem von ihm zu betreuenden Empfangsgebiet, ergibt sich schon der sachliche Grund für die Befristung. Selbst wenn der Kläger am 19. Mai 1970 noch die Qualifikation für seine Arbeit, also eine ausreichende Bindung zu seinem Heimatland besessen haben sollte, so bestand doch nach seinem mehr als fünfjährigen ständigen Aufenthalt in Deutschland die Möglichkeit, daß er diese infolge Zeitablaufs verlieren würde.

4. Schließlich kann sich der Kläger auch nicht darauf berufen, daß die Beklagte willkürlich den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages abgelehnt habe. Der Kläger hat vorgetragen, alle deutschen Arbeitnehmer der Beklagten hätten unbefristete Verträge. Er hat dagegen nicht dargelegt, inwieweit die deutschen Arbeitnehmer der Beklagten den gleichen Aufgabenbereich wahrzunehmen hatten wie er.

- 9 -



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



- 9 -

Es ist jedenfalls denkbar, daß die Beklagte gerade für die von dem Kläger und entsprechenden Kollegen auszuübenden Tätigkeiten Ausländer einsetzt, weil diese enge Bindungen zu dem jeweiligen Empfangsgebiet besitzen, während andere Aufgaben, für die diese Bindungen nicht so wesentlich sind, von Deutschen wahrgenommen werden. Insoweit hat der Kläger eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes oder auch nur das Vorschieben eines in Wahrheit nicht bestehenden sachlichen Grundes für die Befristung nicht schlüssig vorgetragen.

III. Da das Arbeitsverhältnis am 30. April 1971 rechtmäßig geendet hat, stehen dem Kläger auch nicht die zusätzlich geltend gemachten Ansprüche auf Gehaltsfortzahlung sowie auf Ersatz von Zuschüssen und Bewerbungskosten zu.

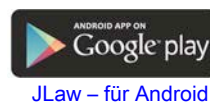
gez. Dr. Gröninger Dr. Rengier Hillebrecht

Herr ehrenamtlicher
Richter Dr. Zimmermann
hat seine Amtszeit
beendet
Dr. Gröninger

Fritz Zeilinger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)