

Aktenzeichen: 5 AZR 362/02
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 20. August 2003
- 5 AZR 362/02 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 9. November 2000
- 9 Ca 15448/98 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Teilurteil vom 24. April 2002
- 7 Sa 246/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Entfristungsklage - Auslandsbeschäftigung

Gesetze:

BeschFG 1996 § 1 Abs. 5; ZPO §§ 139, 286

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



5 AZR 362/02
7 Sa 246/01
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. August 2003

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

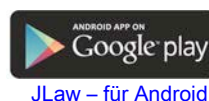
Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. August 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöße, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Kessel und Zoller für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts München vom 24. April 2002 - 7 Sa 246/01 - wird zurückgewiesen.



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



2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über das Bestehen und den Inhalt eines Arbeitsverhältnisses.

Der Beklagte ist ein eingetragener Verein mit Sitz in München. Er unterhält zahlreiche Institute zur Förderung der deutschen Kulturpolitik im Ausland, ua. das Goethe-Institut in London. Am 19. November 1973 schloß der Beklagte mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) einen Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der bei den Zweigstellen des Goethe-Instituts im Ausland beschäftigten deutschen nicht entsandten Angestellten. Gemäß § 2 dieses Tarifvertrags galten vorbehaltlich abweichender Regelungen die Bestimmungen des Tarifvertrags zur Regelung der Arbeitsbedingungen der bei Auslandsvertretungen der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten deutschen nicht entsandten Angestellten vom 23. September 1973; dieser Tarifvertrag sah in weiten Teilen die Anwendbarkeit des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) vor. Am 1. Juli 1994 trat ein neuer Tarifvertrag zwischen dem Beklagten und der GEW vom 19. April 1994 in Kraft, der die Gestaltung der Arbeitsbedingungen nach dem jeweiligen Ortsrecht vorsieht. Sein § 6 bestimmt, daß sich die Arbeitsbedingungen für Angestellte, deren Arbeitsverhältnisse bis zum 31. März 1991 von dem Tarifvertrag vom 19. November 1973 erfaßt waren und am 1. Juli 1994 ununterbrochen fortbestehen, nach den §§ 2 bis 4 des Tarifvertrags vom 19. November 1973 bestimmen.

Die Klägerin ist deutsche Staatsangehörige mit Wohnsitz in London. Sie arbeitet seit dem 24. September 1984 am Goethe-Institut in London als Sprachlehrerin. Bis zum Jahre 1991 war sie in der englischen, seitdem ist sie in der deutschen Sozialversicherung versichert. Seit dem 1. März 1992 ist sie Mitglied der GEW. Der Beklagte setzte die Klägerin jeweils semesterweise ein. Das Wintersemester beginnt Ende September/Anfang Oktober und endet im Februar des Folgejahres. Das Sommersemester dauert von Februar bis Juni. Die Parteien schlossen auf das Semester befri-



stete Honorarverträge, zuletzt für das Sommersemester 1998. In der semesterfreien Zeit übertrug der Beklagte der Klägerin wiederholt Ferienkurse, 1998 für die Zeiträume 1. bis 7. August und 1. bis 23. September. Alle Verträge wurden in London geschlossen. Die Klägerin erhielt ihre Vergütung vereinbarungsgemäß in englischen Pfund.

Nachdem die Klägerin am 26. Oktober 1998 die vorliegende Klage beim Arbeitsgericht München eingereicht hatte, schlossen die Parteien am 4. Januar/4. Mai 1999 einen unbefristeten Arbeitsvertrag nach englischem Recht mit Arbeitsbeginn 1. Oktober 1998. Der Vertrag enthält folgenden von der Klägerin formulierten Vorbehalt:

„Ich nehme den vorliegenden Vertrag unter dem Vorbehalt an, daß sich aus der beim Arbeitsgericht in München anhängigen Klage nicht ergibt, daß ein Arbeitsverhältnis zu BAT-Bedingungen vorliegt. Für diesen Fall sollen die vom Arbeitsgericht festgestellten Bedingungen gelten.“

Die Klägerin hat geltend gemacht, bereits seit Beginn ihrer Tätigkeit bei dem Beklagten habe ein Arbeitsverhältnis bestanden. Sie sei in den Unterrichtsbetrieb voll integriert und von den Weisungen der Leitung der Sprachabteilung abhängig gewesen. Es liege ein einheitlich zu bewertendes Arbeitsverhältnis vor, auf das gemäß § 6 des Tarifvertrags vom 19. April 1994 im Ergebnis der BAT anzuwenden sei. Zumindest seien die einzelnen Befristungen wegen Umgehung des Kündigungsschutzes unwirksam. Nach Art. 30 Abs. 2 EGBGB sei deutsches Recht anzuwenden, da das Arbeitsverhältnis eine enge Beziehung zur Bundesrepublik Deutschland aufweise.

Die Klägerin hat, soweit in der Revision von Interesse, beantragt:

Es wird festgestellt, daß die Klägerin seit dem 24. September 1984 bei dem Beklagten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis steht, auf das der zwischen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und dem Beklagten abgeschlossene Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der bei den Zweigstellen des Goethe-Instituts im Ausland beschäftigten deutschen nicht entsandten Angestellten vom 19. November 1973 anzuwenden ist.

Mit ihren weiteren Anträgen hat die Klägerin die Feststellung des vertraglichen Beschäftigungsumfangs, der tariflichen Vergütungsgruppe sowie von Ansprüchen auf Verschaffung einer zusätzlichen Altersversorgung verlangt.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Ansicht vertreten, auf das Rechtsverhältnis der Klägerin als ortsansässige Honorarkraft sei engli-



sches Recht anwendbar. Seit dem 1. Oktober 1998 stehe die Klägerin in einem unbestimmten Arbeitsverhältnis nach englischem Recht. Davor sei sie als freie Mitarbeiterin beschäftigt worden. Eine Anwendung der mit der GEW abgeschlossenen Tarifverträge komme nicht in Betracht. In der Vergangenheit sei die Klägerin jeweils mit befristeten Verträgen und erheblichen Unterbrechungen in den Sommermonaten beschäftigt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die in vollem Umfang eingelegte Berufung der Klägerin durch Teilurteil zurückgewiesen, „soweit die Klägerin die Feststellung begehrt, daß sie seit dem 1. Oktober 1998 bei dem Beklagten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis steht, auf das der zwischen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und dem Beklagten abgeschlossene Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der bei den Zweigstellen des Goethe-Instituts im Ausland beschäftigten deutschen nicht entsandten Angestellten vom 19. November 1973 anzuwenden ist“. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Feststellungsbegehren „zumindest für die Zeit seit dem 1. Oktober 1998“ weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet.

A. Der in die Revision gelangte Feststellungsantrag ist zulässig. Die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte folgt aus dem allgemeinen Gerichtsstand des Beklagten in München. Die Klägerin hat ein rechtliches Interesse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO an der Klärung der Frage, ob sich die Rechte und Pflichten aus ihrem Arbeitsverhältnis nach dem BAT oder nach den im Arbeitsvertrag vom 4. Januar/4. Mai 1999 genannten Bedingungen richten (vgl. BAG 26. Juli 2001 - 8 AZR 759/00 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 63 = EzA ZPO § 256 Nr. 55).

B. Die Klägerin steht jedenfalls seit dem 1. Oktober 1998 nicht in einem Arbeitsverhältnis nach deutschem Recht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Parteien hätten ab dem 1. Oktober 1998 ein Arbeitsverhältnis nach englischem Recht begründet. Zuvor seien

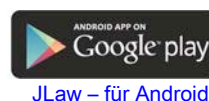


die Verträge jeweils befristet abgeschlossen worden, zuletzt bis zum Ende des Sommersemesters 1998 bzw. bis zum 23. September 1998. Bei unterstellter Annahme eines Arbeitsverhältnisses hätte die Unwirksamkeit der Befristung gemäß § 1 Abs. 5 BeschFG spätestens drei Wochen nach Ablauf der letzten Befristung geltend gemacht werden müssen. Da die Klage erst am 26. Oktober 1998 beim Arbeitsgericht eingereicht worden sei, gelte die letzte Befristung als wirksam.

II. Dem schließt sich der Senat im Ergebnis an. Zwar ist das Landesarbeitsgericht ohne weiteres davon ausgegangen, auf die Vertragsbeziehungen der Parteien vor dem 1. Oktober 1998 finde deutsches Recht Anwendung. Demgegenüber könnte nach Art. 28 oder nach Art. 30 Abs. 2 EGBGB die Anwendbarkeit des englischen Rechts näherliegen. Die Frage bedarf jedoch keiner Entscheidung. Für die Rechtsbeziehungen der Parteien ab dem 1. Oktober 1998 ist in jedem Falle der Arbeitsvertrag vom 4. Januar/4. Mai 1999 maßgebend. Dieser sieht die Anwendung von englischem Recht vor.

1. Nach englischem Arbeitsrecht können Kollektivvereinbarungen nur einzelvertraglich in das Arbeitsverhältnis einbezogen werden. Es gibt keine Form von Tarifbindung, nach der ein Tarifvertrag für einen Betrieb schon deswegen Gültigkeit erlangt, weil der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließenden Verbands ist. Tarifverträge haben in Großbritannien keine normative Wirkung (*Harth/Taggart in Henssler/Braun Arbeitsrecht in Europa 2003 S. 436 Rn. 88 f.; Stein/Rabe v. Pappenheim Arbeitsrecht in Großbritannien 2. Aufl. Rn. 56, 58; Smith and Wood's Industrial Law sixth edition S. 100 f.*). Eine unmittelbare Wirkung der Tarifverträge vom 19. November 1973 und 19. April 1994 kommt nur gemäß den §§ 3, 4 TVG im Geltungsbereich dieses Gesetzes in Betracht. Bei Zugrundelegung des englischen Rechts findet das TVG jedoch keine Anwendung. Die Klägerin hat auch weder etwas zu einer einzelvertraglichen Bezugnahme vorgetragen noch ergeben sich hierfür Anhaltspunkte aus den vorgelegten Verträgen. Ist demnach ein Arbeitsverhältnis zu deutschen Tarifbedingungen auf der Grundlage des englischen Rechts nicht zustande gekommen, geht der Vorbehalt in dem 1999 abgeschlossenen Arbeitsvertrag ins Leere.

2. Legt man deutsches Recht zugrunde, gilt im Ergebnis dasselbe. Zwischen den Parteien bestand am 1. Oktober 1998 jedenfalls kein Arbeitsverhältnis zu tariflichen Bedingungen mehr.



a) War die Klägerin nicht Arbeitnehmerin, sondern freie Mitarbeiterin auf der Grundlage von Honorarverträgen, ist die Bedingung gemäß dem arbeitsvertraglichen Vorbehalt von vornherein nicht erfüllt.

b) Nimmt man zugunsten der Klägerin an, sie sei Arbeitnehmerin des Beklagten gewesen, hat das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund der vereinbarten Befristung vor dem 1. Oktober 1998 geendet.

aa) Die Klägerin hat die etwaige Unwirksamkeit der Befristung nicht rechtzeitig gerichtlich geltend gemacht.

Nach § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG idF vom 25. September 1996 muß der Arbeitnehmer, wenn er die Unwirksamkeit einer Befristung geltend machen will, innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags Klage beim Arbeitsgericht erheben. Die Drei-Wochen-Frist wird bei mehreren aufeinanderfolgenden Befristungsabreden für jede Abrede mit dem Ablauf der darin vereinbarten Befristung in Lauf gesetzt, und zwar unabhängig davon, ob die nachfolgende Befristungsvereinbarung mit oder ohne zeitliche Unterbrechung geschlossen wurde (*BAG 24. Oktober 2001 - 7 AZR 686/00 - BAGE 99, 232, 235 ff.*). Wird die Frist nicht gewahrt, gilt die Befristung gemäß § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG in Verb. mit § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam. Da die Klagfrist für alle Klagen gilt, mit denen die Unwirksamkeit einer Befristung geltend gemacht wird, werden mit ihrer Versäumung alle Voraussetzungen einer rechtswirksamen Befristung fingiert (*BAG 9. Februar 2000 - 7 AZR 730/98 - BAGE 93, 305, 308*).

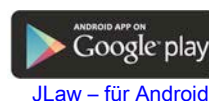
Die Klägerin hat ihre Klage am 26. Oktober 1998 beim Arbeitsgericht eingereicht. Der Tätigkeit der Klägerin bei dem Beklagten lagen jeweils auf das Semester befristete Verträge zugrunde. Folgen in dieser Weise mehrere Befristungsabreden aufeinander, unterliegt nur der letzte Vertrag der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle (*vgl. BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130; 9. Februar 2000 - 7 AZR 730/98 - BAGE 93, 305, 306*). Unabhängig davon, ob die Drei-Wochen-Frist mit Ende des Sommersemesters im Juni 1998 oder erst mit Abschluß des bis zum 23. September 1998 befristeten Einsatzes in dem Sommerkurs zu laufen begann, war sie bei Klageerhebung bereits abgelaufen. Dem Fristbeginn steht nicht entgegen, daß der Beklagte die Klägerin nicht als Arbeitnehmerin behandelt hat und deren Arbeitnehmerstatus nicht geklärt war (*vgl.*



BAG 24. Oktober 2001 - 5 AZR 32/00 - AP BGB § 823 Schutzgesetz Nr. 27 = EzA BGB § 852 Nr. 1, zu B I 3 a bb der Gründe).

bb) Erfolglos rügt die Revision, die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin habe zuletzt in der Zeit vom 1. bis zum 23. September 1998 in einem befristeten Arbeitsverhältnis gestanden, sei verfahrensfehlerhaft zustande gekommen. Das Landesarbeitsgericht hat nicht gegen § 286 ZPO verstoßen, sondern den Vortrag der Klägerin in den Tatsacheninstanzen ausreichend berücksichtigt. Danach konnte das Landesarbeitsgericht nicht feststellen, die Parteien hätten ein für das Wintersemester 1998/99 befristetes Vertragsverhältnis geschlossen. Hierzu fehlt es an konkretem Vortrag. Was die Revision insoweit anführt, ergibt nichts für das Zustandekommen eines befristeten Vertrags. Die Klägerin hat nur vorgetragen, ihr seien Ende September 1998 für das Wintersemester zwölf Unterrichtseinheiten zugeteilt worden. Der Beklagte hat im Schriftsatz vom 21. Januar 2002 nichts zu einer mündlichen Befristung für das Wintersemester 1998/99 vorgetragen. Aus dem Vorbehalt im Arbeitsvertrag vom 4. Januar/4. Mai 1999 ergibt sich kein entsprechender Anhaltspunkt. Die Aufstellung der Klägerin über die befristeten Arbeitsverträge vom 16. September 2000 endet mit dem Jahr 1997. Der Beklagte weist zutreffend darauf hin, daß die Klägerin ein befristetes Arbeitsverhältnis für das Wintersemester 1998/99 erstmals in der Revisionsbegründung behauptet hat.

cc) Ohne Erfolg bleibt auch die weitere Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe verfahrensfehlerhaft nicht gefragt, auf welcher Vertragsgrundlage die Klägerin von der Aufnahme der Beschäftigung für das Wintersemester 1998/99 bis zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrags beschäftigt gewesen sei; die Klägerin hätte auf eine entsprechende Frage erklärt, auch im Wintersemester 1998/99 in einem für die Dauer des Semesters befristeten Arbeitsverhältnis gestanden zu haben. Diese Aufklärungsrüge gemäß den §§ 551 Abs. 3 Nr. 2b, 139 ZPO ist unzulässig, weil die Revisionsbegründung nicht hinreichend den Sachvortrag bezeichnet, den die Klägerin nach einem entsprechenden Hinweis gehalten hätte (vgl. BAG 5. Juli 1979 - 3 AZR 197/78 - BAGE 32, 56, 66; 12. April 2000 - 5 AZR 704/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 72 = EzA EntgeltfortzG § 4 Nr. 39, zu II 1 a der Gründe). Die Klägerin hat auch in der Revision nicht dargelegt, wann und mit wem sie eine Befristungsabrede getroffen habe. Die Rüge ist zudem unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat, wie sich aus dem Protokoll der Sitzung vom 5. Dezember 2001 ergibt, ausdrücklich darauf hingewiesen, die Klägerin habe die Befristungsregelung erstmals mit der Klage vom



26. Oktober 1998 angegriffen. Es hat darauf abgestellt, ob die Klägerin für das Sommersemester 1998 einen weiteren befristeten Honorarvertrag abgeschlossen habe und zu welchem Zeitpunkt dieser Vertrag hätte enden sollen. Damit hat das Landesarbeitsgericht hinreichend deutlich gemacht, daß es den Vortrag der Klägerin zur Wahrung der Klagefrist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG als nicht ausreichend ansah. Die Klägerin mußte den Hinweis dahin verstehen, sie solle das Ende der letzten Befristung mitteilen, um dem Gericht die Prüfung der Einhaltung der Klagefrist zu ermöglichen. Der ausdrücklichen Frage nach einem weiteren befristeten Arbeitsverhältnis bedurfte es angesichts der eigenen Aufstellung der befristeten Verträge durch die Klägerin und des unbefristeten Arbeitsvertrags mit Vertragsbeginn am 1. Oktober 1998 nicht. Im übrigen hätte die Klägerin schon innerhalb der Klagefrist deutlich machen müssen, welche Befristung sie angreift (vgl. BAG 16. April 2003 - 7 AZR 119/02 - zur Veröffentlichung vorgeesehen).

c) Die Parteien haben das Arbeitsverhältnis nicht über seinen Ablauf hinaus einvernehmlich fortgesetzt. Der Beklagte hat der Klägerin mit Schreiben vom 28. Juli 1998 einen unbefristeten Arbeitsvertrag nach Ortsrecht ab dem 1. Oktober 1998 angeboten. Damit hat er eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß er die Zusammenarbeit nicht in der bisherigen Form, also auf der Grundlage befristeter Honorarverträge, fortsetzen wollte. Die beiderseitige Tarifbindung der Parteien steht dem Angebot eines Vertrags nach Ortsrecht nicht entgegen. Gemäß den §§ 1, 2 des Tarifvertrags vom 19. April 1994 können die Arbeitsbedingungen grundsätzlich nach Ortsrecht gestaltet werden.

C. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Müller-Glöße

Mikosch

Linck

Kessel

Zoller



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

