

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 über die Geltung des Tarifvertrages vom 29. April 1964 für befristet beschäftigte Arbeitnehmer [der Deutschen Welle] § 2 Abs. 2, § 3 Abs. 2 Satz 2, § 9 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. 5 AZR 561/76)

Aktenzeichen: 5 AZR 716/76

Urteil des BAG vom 30. November 1977 LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 716/76

8 Sa 728/75 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
30. November 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heitherr und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Scherer für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. September 1976 - 8 Sa 728/75 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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:

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des letzten befristeten Arbeitsvertrages beendet wurde oder fortbesteht.

Der Kläger ist Syrer. Er war bei der Beklagten seit 1. März 1965 in deren Nahost-Redaktion tätig. Er arbeitete überwiegend als Sprecher und Übersetzer. Bis zum Jahre 1970 wurde er als freier Mitarbeiter (Pauschalist) behandelt. Für die Zeit vom 1. Dezember 1970 bis 30. November 1972, vom 1. Dezember 1972 bis 30. November 1974 und vom 1. Dezember 1974 bis 31. Dezember 1975 schlossen die Parteien jeweils befristete Arbeitsverträge. Im letzten befristeten Arbeitsvertrag vom 18. April 1974 heißt es:

"§ 1 Herr O S wird mit Wirkung vom 1.12.1974 bis zum 31.12.1975 als Übersetzer und Sprecher mbA *) eingestellt. Zur Erfüllung der Aufgaben ist die ständige Vertrautheit mit dem aktuellen Wortschatz der arabischen Sprache erforderlich. Die Parteien stimmen darin überein, daß der Vertrag befristet wird.

*) unter Einschluß von Redakteur- und Reporteraufgaben."

Ähnliche Vereinbarungen finden sich auch in den beiden vorausgegangenen Arbeitsverträgen. In allen drei Arbeitsverträgen wird auch Bezug genommen auf den Manteltarifvertrag der Deutschen Welle in der jeweils gültigen Fassung "unter Berücksichtigung der Zusatzvereinbarung - Anlage 1 - zu diesem Tarifvertrag". Diese Bestimmungen sind abgedruckt im Urteil des Senats vom gleichen Tage in der Parallelsache (5 AZR 561/76); auf das beigelegte Urteil wird Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 8. Juli 1975 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß der bis zum 31. Dezember 1975 befristete Arbeitsvertrag auslaufe. Sie wies den Kläger wei-



- 3 -

ter darauf hin, daß ihm bei Beendigung der Zusammenarbeit nach § 6 der Zusatzvereinbarung eine Abfindung in Höhe von 18.336,40 DM brutto zustehe.

Mit der am 25. Juli 1975 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die vereinbarte Befristung sei unwirksam, da es dafür keinen sachlichen Grund gebe. Er hat behauptet, seine Fähigkeiten als Sprecher und Übersetzer hätten nicht nachgelassen. Er habe jedes Jahr seinen vollen Jahresurlaub in Syrien verbracht. In der Bundesrepublik Deutschland unterhalte er zahlreiche gesellschaftliche Kontakte zu arabisch sprechenden Personen. Er hat beantragt,

festzustellen, daß das unbefristete Arbeitsverhältnis mit der Beklagten durch das Schreiben der Beklagten vom 8. Juli 1975 zum 31. Dezember 1975 nicht beendet sei.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei sachlich gerechtfertigt. Der Kläger könne seine Aufgaben nur ordnungsgemäß erfüllen, wenn er mit dem aktuellen Wortschatz der arabischen Sprache und mit den politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Verhältnissen des ausländischen Empfangslandes gut vertraut sei. Erfahrungsgemäß gebe es bei einem längeren Aufenthalt außerhalb des Empfangslandes Verschleißerscheinungen. Um diesen Verschleißerscheinungen vorzubeugen, seien die Arbeitsverträge befristet abgeschlossen worden. Auch die tarifliche Regelung gestatte solche Befristungen. Der Kläger habe schließlich in die Befristung dadurch eingewilligt, daß er vorbehaltlos die Abfindung angenommen habe. Dazu hat die Beklagte behauptet, sie habe die tarifvertraglich vorgesehene Abfindung dem Kläger am 21. Januar 1976

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



- 4 -

ausgezahlt; der Kläger habe keine Erklärung abgegeben, daß er damit nicht einverstanden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und dem Klageantrag entsprochen. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

I. Zu entscheiden ist allein darüber, ob das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1975 hinaus besteht. Der Teil des Antrags, mit dem der Kläger die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis durch das Schreiben der Beklagten vom 8. Juli 1975 nicht beendet worden sei, hat keine selbständige rechtliche Bedeutung. Der Kläger hat insoweit keine Kündigungsschutzklage erhoben. Beide Parteien haben die in dem genannten Schreiben enthaltenen Erklärungen der Beklagten nicht als Kündigung angesehen. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ist das noch einmal klargestellt worden.

II. Die Klage hat Erfolg. Zumindest die letzte am 18. April 1974 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1975 war unwirksam, weil sie nicht mit sachlichen Gründen gerechtfertigt werden kann (vgl. BAG [GS] 10, 65 [71/72] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II C 2 der Gründe]; zuletzt auch BAG AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 1 a der Gründe]). Tarifliche Regelungen führen zu keinem anderen Ergebnis.

1. Dem Berufungsgericht ist darin zu folgen, daß sich die Beklagte zur Rechtfertigung der vereinbarten Befristung nur auf solche Gründe berufen kann, die ausdrücklich im Arbeitsvertrag genannt sind. Das folgt aus § 2 Abs. 2 der Zusatzvereinbarung über die Geltung des Ta-



- 5 -

rifvertrages für befristet beschäftigte Arbeitnehmer vom 15. Dezember 1970, der kraft Bezugnahme Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden ist. Die Tragweite dieser tariflichen Bestimmung hat der Senat im Parallelprozeß (Urteil vom 30. November 1977 - 5 AZR 561/76 -) näher erläutert und begründet; auf das beigelegte Urteil in dieser Rechtssache wird verwiesen.

2. Der danach allein maßgebende Grund - die ständige Vertrautheit mit dem aktuellen Wortschatz der arabischen Sprache - kann zumindest die letzte Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Der Senat kann auch zur Begründung dieser Auffassung weitgehend auf seine Ausführungen im Parallelprozeß verweisen. Darüber hinaus steht im vorliegenden Fall fest, daß sich nach fast achtjähriger Tätigkeit des Klägers für die Beklagte nicht die Verschleißerscheinungen gezeigt hatten, die im allgemeinen Befristungen der Arbeitsverträge ausländischer Sprecher und Übersetzer begründen sollen. Gegen diese Feststellungen hat die Revision keine Rügen erhoben. Danach fehlt es auch hier an einem sachlichen Grund für die letzte Befristung. Die Beklagte kann sich dem Kläger gegenüber nicht auf diese Befristung berufen, da dem Kläger sonst der Schutz der zwingenden Kündigungsbestimmungen genommen würde.

3. Daß auch die tariflichen Regelungen die Befristung nicht rechtfertigen können, hat der Senat ebenfalls in dem mehrfach erwähnten Urteil im Parallelverfahren dargelegt; auch hierauf wird Bezug genommen. Ob sich die Unwirksamkeit der Befristung in diesem Fall bereits aus § 3 Abs. 2 Satz 2 des Zusatztarifvertrages ergibt, kann offenbleiben. Immerhin war der Kläger vom 1. Dezember 1970 bis 31. Dezember 1975 in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Das sind fünf Jahre und ein Monat. Rechnet man die zuvor verbrachten Vertragszeiten bis zur Höchstdauer von drei Jahren hinzu

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



- 6 -

(§ 9 Abs. 2 Zusatzvereinbarung), kommt der Kläger auf eine Beschäftigungszeit von mehr als acht Jahren. Etwas anderes ergäbe sich nur, wenn die Gesamtdauer der Beschäftigung vom Inkrafttreten dieser Zusatzvereinbarung an – das ist der 1. Januar 1971 – ohne den Monat Dezember 1970 berechnet würde. Letztlich kann diese Frage offenbleiben, weil es jedenfalls an einem sachlichen Grund für die zuletzt vereinbarte Befristung fehlt.

4. Der Einwand der Beklagten, der Kläger habe sich nachträglich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt, weil er die ihm nach dem Vertrag für den Fall der Beendigung zustehende Abfindung angenommen habe, ist unbegründet. Darin liegt kein Einverständnis des Klägers, wie das Berufungsgericht mit Recht ausgeführt hat. Zuvor hatte der Kläger Klage erhoben und Berufung gegen das klageabweisende erstinstanzliche Urteil eingelegt. Wenn der Kläger trotzdem die Abfindung annahm, konnte die Beklagte dies nicht dahin verstehen, er wolle sein Klageziel endgültig aufgeben.

5. Die Revision der Beklagten ist deshalb unbegründet.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Seidensticker

Dr. Florack Scherer



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

