

Aktenzeichen: 7 AZR 432/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 15. November 1985

- 7 AZR 432/84 -

I. Arbeitsgericht

Köln

Urteil vom 8. November 1983

- 16/12 Ca 4212/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Köln

Urteil vom 20. Juni 1984

- 2 Sa 114/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit Rundfunkredakteur

Gesetz:

BGB § 620; MTV für die Deutsche Welle vom 29. April 1964
§ 2; Zusatzvereinbarung zu diesem MTV vom 15. Dezember 1970
§§ 2, 3 und 9; Zusatzvereinbarung über befristete Arbeitsver-
hältnisse gemäß TZ 240 ff. des MTV für die Deutsche Welle vom
6. Dezember 1979 §§ 1, 2 und 8; Protokollnotiz hierzu vom
6. Dezember 1979

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristete Arbeitsverträge mit einem als Sprecher, Übersetzer und
Redakteur bei der Dt. Welle beschäftigten ausländischen Mitar-
beiter; Frage der Unwirksamkeit der Befristung wegen Verstoßes



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

7 AZR 432/84

2 Sa 114/84 Köln

Verkündet am
15. November 1985

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Stappert und Straub für Recht erkannt:



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



1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 20. Juni 1984 - 2 Sa 114/84 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 8. November 1983 - 16/12 Ca 4212/83 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

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

Der im Jahre 1941 geborene Kläger ist chilenischer Staatsangehöriger. Er kam im November 1974 in die Bundesrepublik Deutschland und genießt hier als politisch Verfolgter Asylrecht.

Seit Ende 1976 ist der Kläger als Sprecher, Übersetzer und Redakteur in der Abteilung Latein-Amerika (spanisch) für das Ibero-Lateinamerikanische Programm tätig. Bis zum 30. Juni 1978 war der Kläger zeitweise als freier Mitarbeiter und zeitweise aufgrund befristeter Arbeitsverträge eingesetzt. Hinsichtlich dieser Zeitverträge hat die Beklagte unwidersprochen vorgetragen, es habe sich jeweils um Aushilfsverträge gehandelt für die Dauer von Erkrankungen, Urlaub oder sonstiger Abwesenheit anderer Mitarbeiter.

Vom 1. Juli 1978 bis zum 30. Juni 1980 und vom 1. Juli



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1980 bis zum 30. Juni 1983 wurde der Kläger sodann aufgrund zweier befristeter Arbeitsverträge vom 9. Juni 1978 und vom 25. Juni 1980 beschäftigt, in denen als Grund für die Befristung "die den Journalisten (Redakteuren) obliegende Mittlerrolle" angegeben ist.

Der Kläger ist Mitglied der Rundfunk-, Film- und Fernsehunion im DGB. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden mithin kraft Tarifbindung die für die Beklagte geltenden tariflichen Regelungen Anwendung. Außerdem haben die Parteien jeweils in § 2 der beiden letzten befristeten Arbeitsverträge die Geltung des MTV der Deutschen Welle in der jeweils gültigen Fassung unter Berücksichtigung der Zusatzvereinbarung - Anlage 1 - vereinbart.

In der ab 1. Januar 1971 geltenden "Zusatzvereinbarung über die Geltung des Tarifvertrages vom 29. April 1964 für befristet beschäftigte Arbeitnehmer" vom 15. Dezember 1970 ist bestimmt:

"§ 1 Begriffsbestimmung

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer sind die Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist endet (Zeitvertrag).

§ 2 Voraussetzungen für die Befristung

(1) Zeitverträge dürfen nur geschlossen werden, wenn die Eigenart der Tätigkeit, die Besonderheit oder der vorübergehende Bestand des Arbeitsplatzes oder sonstige sachliche Gründe dies erfordern. Unabhängig davon ist der Abschluß eines befristeten Vertrages zulässig, wenn die Befristung dem eigenen, auf aner kennenswerten Gründen beruhenden Wunsch des Arbeitnehmers entspricht.

(2) Die Begründung für die Befristung ist im Arbeitsvertrag festzuhalten.



§ 3 Zeitliche Beschränkungen

(1) Die Dauer eines einzelnen Zeitvertrages soll drei Jahre nicht übersteigen. Ein erstmals abgeschlossener Zeitvertrag soll mindestens ein Jahr dauern.

(2) Verlängerungen oder Erneuerungen von Zeitverträgen sind unter den Voraussetzungen des § 2 zulässig. Die Gesamtdauer einer Beschäftigung auf Grund mehrerer aneinander anschließender Zeitverträge darf acht Jahre nicht übersteigen.

...

§ 9 Übergangsbestimmungen

(1) Bisherige Zeitverträge oder ähnliche auf Sammelhonorarbasis abgeschlossene Vereinbarungen sind auf die Voraussetzungen nach dieser Zusatzvereinbarung zu überprüfen.

(2) Für die Gesamtdauer der Verträge (§ 3, 2) sind bisherige Vertragszeiten nach Absatz 1 bis zur Höchstdauer von drei Jahren zu berücksichtigen. In diesen Fällen ist über die Höchstgesamtdauer von acht Jahren hinaus (§ 3, 2) noch eine weitere einmalige, höchstens zweijährige Verlängerung zulässig, wenn dies dem eigenen, auf aner kennenswerten Gründen beruhenden Wunsch des Arbeitnehmers entspricht.

..."

Die Tarifvertragsparteien haben außerdem am 14. Dezember 1970 "Richtlinien für die Anwendung der Zusatzvereinbarung" vereinbart. Darin heißt es:

"Die Tarifpartner sind sich darüber einig, daß die Voraussetzungen für die Befristung ... insbesondere in folgenden Fällen 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; dies gilt nicht für Mitarbeiter, deren Muttersprache englisch oder französisch ist und die in einem englisch- oder französich-



sichsprachigen europäischen Land beheimatet sind;

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 den Mitarbeitern, die nach Buchstaben 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."

In der ab 6. Dezember 1979 geltenden "Zusatzvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse gemäß TZ 240 ff. des Manteltarifvertrages vom 6. Dezember 1979" ist u. a. folgendes geregelt:

"§ 1 Voraussetzung für die Befristung

(1) Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist zulässig, wenn die Eigenart der Tätigkeit, die Besonderheit oder der vorübergehende Bestand des Arbeitsplatzes dies erfordern, oder wenn es dem ausdrücklich dargelegten, auf aner kennenswerten Gründen beruhenden Wunsch des Arbeitnehmers entspricht.

Die Voraussetzungen für die Befristung sind auch gegeben, wenn

1. Arbeitnehmer im Rahmen von Vereinbarungen zwischen der Deutschen Welle und anderen in- und ausländischen Institutionen, die auf dem Gebiet des Informationswesens tätig sind, für eine zeitlich begrenzte Tätigkeit bei der Deutschen Welle beurlaubt bzw. freigestellt worden sind,
2. Arbeitnehmern Arbeitsplätze mit dem Ziel ihrer beruflichen Fort- oder Weiterbildung für Tätigkeiten außerhalb der Deutschen



Welle angeboten werden. Solche Arbeitsplätze können insbesondere ausländischen Arbeitnehmern angeboten werden, die die deutsche Sprache erlernen oder vorhandene Kenntnisse vervollkommen, einschlägige Erfahrungen auf dem Gebiet des Rundfunks sammeln oder die Arbeitsweise einer deutschen Rundfunkanstalt kennenlernen wollen.

- (2) Der den Einzelfall betreffende Befristungsgrund und die Dauer der Befristung sind im Arbeitsvertrag festzuhalten.

§ 2 Zeitdauer

- (1) Die Dauer arbeitsvertraglicher Vereinbarungen für befristete Zeit beträgt höchstens 3 Jahre einschließlich der Probezeit. Verlängerungen oder Erneuerungen von Zeitverträgen sind nicht zulässig, auch wenn diese über weniger als 3 Jahre abgeschlossen wurden.
- (2) Unterbrechungen der arbeitsvertraglichen Zusammenarbeit bis zu insgesamt 6 Monaten durch Beurlaubung oder Freistellung für Fortbildungszwecke außerhalb der Deutschen Welle werden auf die Höchstdauer von 3 Jahren nicht angerechnet.
- (3) Das Verbot der Vertragsverlängerung gemäß vorstehendem Absatz 1 gilt nicht in den Fällen des § 1, Abs. 1, Satz 2, Ziffer 1. Eine einmalige Verlängerung ist ferner zulässig, wenn der Arbeitnehmer sich bei von der Deutschen Welle freigestellter Wahl zwischen einem unbefristeten und einem befristeten Arbeitsverhältnis, welche verbindlich angeboten werden, unter Darlegung seiner aner kennenswerten Gründe für ein befristetes Arbeitsverhältnis entscheidet. Eine solche Verlängerung darf 3 Jahre nicht überschreiten.
- (4) Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet durch Zeitablauf oder mit Erfüllung des vorgesehenen Zwecks. Eine besondere Mitteilung, die auf den bevorstehenden Vertragsauslauf hinweist, ergeht nicht. Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit vorzeitig nur durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde beendet werden.
- (5) Sind für den Arbeitnehmer während der Dauer der arbeitsvertraglichen Vereinbarung nach § 2, Abs. 1 nachträglich Ereignisse jedweder Art eingetreten, so gelten diese nicht als Gegen-



stand einer Vertragsänderung, und es wird dadurch keine Vertragsänderung bewirkt. Das Recht der Kündigung oder einvernehmlichen vorzeitigen Auflösung des Vertragsverhältnisses wird hierdurch nicht berührt.

.....

§ 8 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt am 06.12.1979 an die Stelle der Vereinbarung vom 15.12.1970. Für Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten der neuen Vereinbarung in befristetem Arbeitsvertrag stehen, gilt dies nach Maßgabe der diesem Vertrag beigegebenen Protokollnotiz."

In einer Protokollnotiz vom 6. Dezember 1979 haben die Tarifvertragsparteien u. a. folgendes vereinbart:

"Die Tarifpartner sind sich darüber einig, daß für die vor Inkrafttreten dieser Tarifvereinbarung abgeschlossenen Zeitverträge bis zu ihrem Fristablauf die bisherigen Bestimmungen gelten.

Sofern in diesen Fällen die Voraussetzungen für eine befristete Weiterbeschäftigung nach Maßgabe dieser Tarifvereinbarung im übrigen gegeben sind, soll die Weiterbeschäftigung nicht durch das Verbot der Vertragsverlängerung gehindert werden.

Die Tarifpartner wollen durch diese Übergangsregelung bewirken, daß vorhandene Fristverträge in einen Gleichklang mit dieser Tarifvereinbarung gebracht oder nach bisherigem Tarifrecht beendet werden können ...

3.) Die Tarifpartner halten es hinsichtlich der Anwendung der Tarifvereinbarung für ausreichend, wenn zur Begründung der Befristung eines Arbeitsvertrages auf die den Einzelfall berührenden speziellen Regelungen des § 1 dieses Tarifvertrages hingewiesen wird, es sei denn, die Eigenart oder der vorübergehende Bestand des Arbeitsplatzes liegt nicht in den gemäß § 1 (1), Ziffern 1 und 2 getroffenen Vereinbarungen."

Mit Schreiben vom 11. März 1983 teilte die Beklagte dem



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



-8-

Kläger mit, daß wegen fehlender Planstellen keine Möglichkeit bestehe, ihn über den 30. Juni 1983 hinaus weiterzubeschäftigen.

Mit seiner am 4. Mai 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Feststellungsklage hat der Kläger geltend gemacht, er stehe in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten.

Dazu hat er ausgeführt, insbesondere bei den beiden letzten Verträgen seien sachliche Gründe für eine Befristung nicht vorhanden gewesen. In der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 - Anlage 1 - zum Manteltarifvertrag vom 6. Dezember 1979 sei die den Journalisten obliegende Mittlerrolle als rechtfertigender Grund für eine Befristung nicht mehr genannt. Im übrigen sei der Kläger überwiegend als Sprecher und Übersetzer im Einsatz gewesen und nur in geringerem Umfang als Redakteur. Als Sprecher und Übersetzer obliege ihm jedoch keine Mittlerrolle.

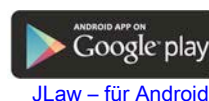
Bei Ausklammerung des Jahres 1980, in dem der Kläger unverhältnismäßig häufig mit redaktionellen Aufgaben betraut worden sei, ergebe sich folgende Aufteilung:

In der Zeit vom 25. November 1981 bis zum 25. April 1983 sei er mit folgenden Leistungen betraut gewesen:

Übersetzungen	=	919,26	Sendeminuten
Sprechen	=	1414,25	"
Übersetzen und Sprechen von Nachrichten	=	444,17	"



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-9-

redaktionelle
Tätigkeiten = 527,54 Sendeminuten.

Auf die Arbeitszeit umgerechnet ergebe sich daraus folgender
tatsächlicher Aufwand:

Übersetzungen
(Verhältnis 1 : 20) = 18385,02 Minuten

Sprechen
(Verhältnis 1 : 3) = 4242,75 Minuten

Übersetzen und
Sprechen von Nach-
richten (Verhält-
nis 1 : 14,66) = 6519,30 Minuten

redaktionelle
Leistungen (Verhält-
nis 1 : 25) = 13188,50 Minuten.

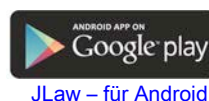
Daraus folge, daß er an 29.147,25 Minuten mit nicht redak-
tionellen Tätigkeiten und nur an 13.188,50 Minuten mit redaktio-
nellen Arbeiten befaßt gewesen sei. Auch die Beklagte komme bei
ihrer Berechnung nicht zu dem Ergebnis, daß der Kläger überwie-
gend als Redakteur im Einsatz gewesen sei.

Der Kläger hat beantragt
festzustellen, daß zwischen den
Parteien über den 30. Juni 1983
hinaus ein unbefristetes Arbeits-
verhältnis besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat
die Auffassung vertreten, die Befristungen seien wirksam. Die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Darstellung des Klägers zu seinem Aufgabenbereich sei unzutreffend; er sei in weit größerem Umfang mit redaktionellen Tätigkeiten befaßt gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und in Ergänzung ihres erstinstanzlichen Vorbringens im wesentlichen folgendes vorgebracht:

Der Kläger sei von Ende 1976 bis Mitte 1978 immer nur aufgrund von Aushilfssituationen befristet eingestellt worden; dazwischen sei er als freier Mitarbeiter tätig gewesen. Daraus könne er nicht herleiten, die Beklagte habe unzulässigerweise Kettenarbeitsverträge geschlossen.

Auch die beiden letzten Befristungen seien nicht zu beanstanden, weil das Schwergewicht der Tätigkeit des Klägers im Bereich redaktioneller Arbeiten gelegen habe. Bei Redakteuren müsse gewährleistet sein, daß die Mitarbeiter besonders gut mit den politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Verhältnissen des jeweiligen Landes vertraut seien und eine enge Bindung zu dem Land unterhielten, für das die Beklagte als Mittler handele. Erfahrungsgemäß gehe nach längerer Abwesenheit vom Ursprungsland der für redaktionelle Tätigkeit erforderliche enge Kontakt zu den kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Strömungen des Heimatlandes verloren. Durch die Lektüre von Zeitschriften und die Auswertung sonstiger Kommunikationsmittel lasse sich die erforderliche enge Bindung nicht erhalten.



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



Der Kläger hat hierauf erwidert, bei einem Mitarbeiter, der - wie er - überwiegend als Sprecher und Übersetzer eingesetzt werde, sei als Befristungsgrund nur die ständige Vertrautheit mit dem aktuellen Wortschatz der Heimatsprache anzuerkennen. Dieser Grund sei in den beiden letzten Zeitverträgen jedoch nicht angegeben. Auf die als Befristungsgrund angegebene "Mittlerrolle" eines Redakteurs könne es nicht ankommen, weil er weit überwiegend als Sprecher und Übersetzer tätig gewesen sei und nur in wesentlich geringerem Maße als Redakteur gearbeitet habe. Dies gelte auch für die Dauer des befristeten Vertrages vom 1. Juli 1978 bis 30. Juni 1980. Auch hinsichtlich der redaktionellen Arbeiten obliege ihm nicht im eigentlichen Sinne eine Mittlerrolle, weil er aus Deutschland nach Lateinamerika berichte und deshalb im wesentlichen deutsche Zeitschriften auswerte, wozu ein enger Kontakt mit den kulturellen und sonstigen Strömungen seines Heimatlandes nur begrenzt notwendig sei.

Im Übrigen müsse berücksichtigt werden, daß an den die Befristung rechtfertigenden Grund besonders strenge Anforderungen gestellt werden müßten, weil er schon viele Jahre für die Beklagte tätig gewesen sei.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des klagestattgebenden arbeitsgerichtlichen Urteils, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist begründet.

Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils sowie zur Wiederherstellung des klagestattgebenden Urteils des Arbeitsgerichts.

Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß jedenfalls die letzte am 25. Juni 1980 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 1983 unwirksam ist, weil sie gegen tarifvertragliche Bestimmungen über die Höchstdauer von Befristungen verstößt (§ 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse gemäß TZ 240 ff. des MTV der Deutschen Welle vom 6. Dezember 1979 in Verbindung mit der Protokollnotiz vom 6. Dezember 1979).

I. Das Berufungsgericht hat angenommen, die in der Zeit von November 1976 bis Juni 1978 vereinbarten Befristungen des Arbeitsverhältnisses seien wirksam, da hierfür jeweils Aushilfsstatbestände (z.B. Krankheit und Urlaub von Stammarbeitnehmern) vorgelegen hätten.

Hinsichtlich der Wirksamkeit der beiden zuletzt vereinbarten Befristungen des Arbeitsverhältnisses hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Aufgrund der beiderseitigen Tarifbindung gelte für das Arbeitsverhältnis der Parteien die Zusatzvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse gemäß TZ 240 ff. des Manteltarifvertrages vom 6. Dezember



1979, die in § 1 Abs. 2 vorsehe, daß der den Einzelfall betreffende Befristungsgrund und die Dauer der Befristung im Arbeitsvertrag festzuhalten seien. Das könne nur den Sinn haben, daß die Beklagte in einer etwaigen streitigen Auseinandersetzung damit ausgeschlossen sein solle, sich auf andere mögliche Gründe zu berufen, die im Einzelfall eine Befristung sonst noch rechtfertigen könnten. Die in den beiden letzten Zeitverträgen angegebene "Mittlerrolle" der Journalisten rechtfertige die Befristungen des Arbeitsverhältnisses. Zwar sei dieser Befristungsgrund in der tariflichen Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 nicht ausdrücklich aufgeführt. Daraus folge jedoch nicht die Unwirksamkeit der Befristungsabrede, denn der zwischen den Parteien streitige Befristungsgrund werde von § 1 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung erfaßt. Danach sei ein befristetes Arbeitsverhältnis u. a. dann zulässig, wenn die Eigenart der Tätigkeit, die Besonderheit oder der vorübergehende Bestand des Arbeitsplatzes dies erforderten. Die Tarifvertragsparteien hätten damit eine Generalklausel geschaffen, in der die von der Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Befristungen entwickelten Grundsätze zusammengefaßt seien. Im Zweifel hätten die Tarifpartner diese Grundsätze übernehmen und sie in den Unterziffern den besonderen Gegebenheiten der Rundfunkanstalt anpassen wollen. Eine Abweichung von diesen Grundsätzen zu Lasten der Arbeitnehmer wäre den Tarifvertragsparteien ohnehin verwehrt gewesen, weil dann die tarifliche Regelung wegen Verstoßes gegen höherrangiges Richterrecht unwirksam gewesen wäre. Andererseits fehlten Anhaltspunkte für die Annahme, daß hinsichtlich der materiellrechtlichen Zulässigkeitsgesichtspunkte Abweichungen zugunsten der Arbeitnehmer hätten vereinbart werden



sollen. Demgemäß sei bei der Frage der Zulässigkeit der Befristung der von den Parteien genannte Grund auch an den in ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts herausgebildeten Grundsätzen zu messen. Diesen Anforderungen werde die Vereinbarung der Parteien gerecht, denn es sei nicht zu beanstanden, wenn eine Rundfunkanstalt, die Sendungen in fremde Länder für deren Bevölkerung ausstrahle, mit den aus dem jeweiligen Land stammenden Redakteuren, die die Sendungen als Reporter, Interviewer, Übersetzer und Sprecher der fremden Sprache vorbereiteten und durchführten, befristete Arbeitsverträge abschließe. Als sachlicher Grund für die Befristung sei das Interesse der Rundfunkanstalt anzuerkennen, daß die Sendungen aus einer aktuellen Kenntnis der Verhältnisse und Entwicklungen in dem Empfangsgebiet gestaltet würden.

Der Kläger könne dagegen nicht mit Erfolg einwenden, er sei nur zu einem geringen Teil mit eigentlichen redaktionellen Aufgaben betraut gewesen. Die Beklagte könne sich auf den Befristungsgrund der Mittlerrolle nicht nur dann berufen, wenn die redaktionelle Tätigkeit im Aufgabenbereich zeitlich überwiege, d. h. mehr als 50 % der Arbeitszeit in Anspruch nehme. Es sei zwar nicht völlig unbeachtlich, ob und in welchem Umfang journalistische Arbeiten von dem Mitarbeiter verlangt würden, dessen Arbeitsvertrag wegen der einem Journalisten obliegenden Mittlerrolle befristet sei. Werde ein solcher Mitarbeiter fast ausschließlich mit Arbeiten betraut, für die der angegebene Befristungsgrund unbeachtlich sei, dürfte es der Rundfunkanstalt verwehrt sein, sich auf den Ablauf der Frist aus diesem Grunde zu



berufen. Aus dem Tarifvertrag seien aber keine Anhaltspunkte für die Annahme ersichtlich, daß eine Befristung nur dann sachlich gerechtfertigt sei, wenn der genannte Grund den Überwiegenden Teil des Aufgabenbereiches betreffe. Es müsse vielmehr genügen, wenn dem Mitarbeiter in nicht unerheblichem Umfang Aufgaben übertragen würden, für die der genannte Befristungsgrund zutreffe. Das sei anzunehmen, wenn mindestens 25 % des Aufgabenbereiches entsprechende Tätigkeiten seien. So sei es im Falle des Klägers gewesen. In seiner in erster Instanz aufgestellten Berechnung komme der Kläger zu dem Ergebnis, daß er von November 1981 bis Ende April 1983 zu gut 2/3 seiner Tätigkeit mit Aufgaben eines Sprechers und Übersetzers und zu knapp 1/3 mit redaktionellen Arbeiten befaßt gewesen sei. Entsprechend solle das Verhältnis der Teiltätigkeiten zueinander während des ersten befristeten Vertrages gewesen sein. Der Kläger habe dabei jedoch nach seiner eigenen Darstellung das ganze Jahr 1980 ausgespart, weil er seinerzeit unverhältnismäßig häufig mit redaktionellen Aufgaben betraut worden sei. Hätte der Kläger das Jahr 1980 einbezogen, wäre im Zweifel auch nach seiner Berechnung von einem Anteil der journalistischen Tätigkeit von mehr als 1/3 auszugehen. Das sei ein Anteil, der in keinem Fall als unerheblich bezeichnet werden könne.

Dem Kläger könne auch nicht in seiner Auffassung gefolgt werden, er benötige nicht unbedingt aktuelle Kenntnisse der Verhältnisse und Entwicklungen im Empfangsgebiet, weil er aus Deutschland berichte und im wesentlichen deutsche Zeitschriften und Zeitungen zur Berichterstattung auswerte. Denn die richtige



Auswertung setze voraus, daß der Redakteur mit den politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Strömungen des Empfangsgebiets vertraut sei.

Die beiden letzten streitigen Zeitverträge seien auch nicht hinsichtlich der Dauer zu beanstanden. Die in § 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 enthaltene Höchstdauer der Befristung von drei Jahren habe bei Abschluß des ersten der beiden umstrittenen Verträge noch nicht gegolten. Es habe daher am 25. Juni 1980 noch ein Dreijahresvertrag abgeschlossen werden können. Bei der Frage, ob die jeweils gewählte Dauer der beiden streitigen Zeitverträge sachlich gerechtfertigt gewesen sei, komme es nicht darauf an, ob der Kläger bei Abschluß der betreffenden Zeitverträge den erforderlichen engen Kontakt zu seinem Heimatland bereits verloren gehabt hätte oder ob dies voraussehbar gewesen sei. Der Beklagten sei es gestattet, insoweit von allgemeinen Erfahrungswerten auszugehen, die im Zweifel auch die Tarifvertragsparteien in § 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 berücksichtigt und zugrundegelegt hätten. Bei Abschluß des ersten - hier streitigen - Zeitvertrages sei der Kläger nahezu vier Jahre in der Bundesrepublik Deutschland gewesen, bei Abschluß des letzten Zeitvertrages bereits ca. sechs Jahre. Auch der Umstand, daß nach einer längeren Beschäftigungsdauer strengere Anforderungen an die sachliche Rechtfertigung von Befristungen zu stellen seien, begründe nicht die Unwirksamkeit der beiden letzten Befristungen. Das Interesse der Beklagten, ihre Sendungen für das Ausland von solchen Redakteuren gestalten zu lassen, die nach allgemeinen Erfahrungswerten den erforderli-



chen engen Kontakt zu dem Sendegebiet noch nicht verloren hätten, sei gegenüber den sozialen Schutzbelangen des Klägers als höherrangig zu bewerten.

II. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann weder im Ergebnis noch teilweise in der Begründung zugestimmt werden.

1. Es kann dahinstehen, ob die mit dem Kläger in der Zeit von November 1976 bis Juni 1978 vereinbarten Befristungen des Arbeitsverhältnisses wegen Vorliegens von Aushilfsstatbeständen sachlich gerechtfertigt gewesen sind (zur grundsätzlichen Zulässigkeit von Befristungen bei Aushilfsstatbeständen vgl. etwa die Urteile des Senats vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt; vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - BAG 36, 229 = AP Nr. 61 und - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Da jedenfalls die letzte Befristung vom 25. Juni 1980 wegen Verstoßes gegen tarifvertragliche Bestimmungen (§ 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse gemäß TZ 240 ff. des MTV der Deutschen Welle vom 6. Dezember 1979 in Verbindung mit der Protokollnotiz vom 6. Dezember 1979) unwirksam ist, kann es auch offenbleiben, ob die im vorletzten Arbeitsvertrag vom 9. Juni 1978 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses wirksam ist oder nicht.

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, daß unter Beachtung der in § 1 Abs. 2 der tariflichen Zusatzvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse vom



6. Dezember 1979 enthaltenen Regelung, nach der sowohl der im Einzelfall in Betracht kommende Befristungsgrund als auch die Dauer der Befristung im Arbeitsvertrag festzuhalten ist, nur der im Arbeitsvertrag vom 25. Juni 1980 angegebene Befristungsgrund ("Mittlerrolle" der Journalisten) im Rahmen der gerichtlichen Befristungskontrolle zu berücksichtigen sei. Diese Ansicht entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 30. November 1977 - 5 AZR 561/76 - AP Nr. 44 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter II 1 der Gründe sowie Urteil vom 29. April 1976 - 2 AZR 228/74 - unter I 3 a der Gründe, unveröffentlicht). Sowohl der Fünfte als auch der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts (aaO) haben zu der bereits gemäß § 2 der tariflichen Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 erforderlichen Angabe des Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag die Auffassung vertreten, daß der Arbeitgeber die Befristung nur mit solchen Gründen rechtfertigen könne, die im Arbeitsvertrag festgehalten seien. Die in § 1 Abs. 2 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 enthaltene tarifliche Regelung dient der Rechtssicherheit und Klarheit; sie will einem Streit der Parteien darüber, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war, vorbeugen. Das wird nur erreicht, wenn sich der Arbeitgeber bei einem Streit um die Wirksamkeit der Befristung später nicht auf Gründe berufen kann, die bei Vertragsabschluß keine Rolle gespielt haben. Für den Streitfall folgt daraus, daß als einzig möglicher sachlicher Grund für die Befristung der in § 1 des Arbeitsvertrages vom 25. Juni 1980 angegebene Grund ("die den Journalisten (Redakteuren) obliegende Mittlerrolle") in Betracht kommt.



3. Dem Landesarbeitsgericht ist weiterhin insoweit zuzustimmen, als es angenommen hat, der im Arbeitsvertrag vom 25. Juni 1980 vereinbarte Befristungsgrund ("Mittlerrolle" des Journalisten) sei zwar in der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 nicht ausdrücklich erwähnt, gleichwohl werde der zwischen den Parteien streitige Befristungsgrund von der Generalklausel des § 1 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 erfaßt. Der Beklagten sei es daher aus tarifrechtlichen Gründen nicht verwehrt, sich auf den vertraglich vereinbarten Befristungsgrund zu berufen.

Diese Auslegung der im Streitfall kraft beiderseitiger Tarifbindung geltenden Vorschrift des § 1 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 ist zutreffend. Die in dieser Bestimmung unter Nr. 1 und Nr. 2 aufgeführten Fallgruppen sind nur beispielhaft zu verstehen. Dies ergibt sich aus der den beiden Fallgruppen vorangestellten Formulierung, nach der "die Voraussetzungen für die Befristung auch gegeben sind, wenn ...". Durch die Verwendung des Wortes "auch" haben die Tarifvertragsparteien eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß es sich bei den nachfolgend erwähnten Fallgruppen nicht um einen abschließenden Katalog von tarifrechtlich zulässigen Befristungsgründen handelt. Auch aus dem Umstand, daß die Tarifvertragsparteien in den "Richtlinien für die Anwendung der Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970" unter Buchstabe b) noch ausdrücklich den hier streitigen Befristungsgrund erwähnt hatten, führt nicht zu einer anderen Auslegung. Daß damit dieser Befristungsgrund tarifrechtlich nicht mehr anerkannt werden sollte, kommt in der



Vorschrift des § 1 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 nicht hinreichend zum Ausdruck. Gegen eine derartige Auslegung spricht der generalklauselartige Charakter der in § 1 Abs. 1 Satz 1 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 enthaltenen Regelung. Danach ist ein befristetes Arbeitsverhältnis zulässig, wenn die Eigenart der Tätigkeit, die Besonderheit oder der vorübergehende Bestand des Arbeitsverhältnisses dies erfordern oder wenn es dem ausdrücklich dargelegten, auf aner kennenswerten Gründen beruhenden Wunsch des Arbeitnehmers entspricht". Hierin kommt mit der notwendigen Eindeutigkeit zum Ausdruck, daß die Tarifvertragsparteien die Zulässigkeit eines befristeten Arbeitsvertrages von dem Vorliegen eines sachlichen Grundes abhängig machen wollten. Der von den Parteien in den beiden letzten Arbeitsverträgen vereinbarte Befristungsgrund (Mittlerrolle des Journalisten) berührt die "Eigenart der Tätigkeit" i. S. der betreffenden tariflichen Regelung. Ein derartiger Befristungsgrund ist vom Bundesarbeitsgericht (vgl. Urteil des Zweiten Senats vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) bei einem als Reporter, Interviewer, Übersetzer und Sprecher beschäftigten ausländischen Mitarbeiter der Beklagten grundsätzlich als geeignet angesehen worden, eine Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich zu rechtfertigen.

4. Es kann dahinstehen, ob die beiden letzten Zeitverträge dem Grunde nach sachlich gerechtfertigt sind. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf einen Zeitraum von drei Jahren gegen tarifliche Be-



stimmungen über die Höchstdauer verstößt und daher unwirksam ist.

a) Das Berufungsgericht hat zwar zutreffend angenommen, daß die in § 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 enthaltene Höchstdauer der Befristung von drei Jahren bei Abschluß des vorletzten Arbeitsvertrages vom 9. Juni 1978 noch nicht gegolten habe. Nicht gefolgt werden kann hingegen seiner Auffassung, es habe daher am 25. Juni 1980 noch ein Dreijahresvertrag abgeschlossen werden können.

§ 2 Abs. 1 Satz 1 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 enthält eine Höchstdauer für Befristungen von drei Jahren. Diese Regelung wird durch das in § 2 Abs. 1 Satz 2 der erwähnten Zusatzvereinbarung enthaltene Verlängerungs- und Erneuerungsverbot ergänzt. In § 3 Abs. 2 der Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 war demgegenüber eine Befristungshöchstdauer von acht Jahren enthalten. Die Tarifvertragsparteien haben in der Protokollnotiz vom 6. Dezember 1979 festgelegt, sie seien sich darüber einig, "daß für die vor Inkrafttreten dieser Tarifvereinbarung abgeschlossenen Zeitverträge bis zu ihrem Fristablauf die bisherigen Bestimmungen" zur Anwendung gelangten. In dieser als Übergangsregelung zu wertenden Protokollnotiz kommt eindeutig zum Ausdruck, daß die Wirksamkeit von sog. Altverträgen nach den seitherigen tariflichen Bestimmungen zu beurteilen ist. Dies gilt sowohl hinsichtlich des Vorliegens eines Sachgrundes für die Befristung als auch hinsichtlich der tarifvertraglichen Vorschriften über die Dauer der Befristung. Soweit Altverträge Befristungen unter Überschreitung der in § 2 Abs. 1 der Zusatzvereinba-



rung vom 6. Dezember 1979 festgelegten dreijährigen Höchstdauer enthielten, führte dies somit nicht zur Unwirksamkeit der Befristungen. In der Protokollnotiz vom 6. Dezember 1979 haben die Tarifvertragsparteien weiter bestimmt, daß das in § 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 enthaltene Verbot der Vertragsverlängerung auf Altverträge keine Anwendung findet. Schließlich haben die Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz vom 6. Dezember 1979 festgelegt, sie wollten durch diese Übergangsregelung bewirken, "daß vorhandene Fristverträge in einen Gleichklang mit dieser Tarifvereinbarung gebracht oder nach bisherigem Tarifrecht beendet werden können". Aus beiden zuletzt genannten Regelungen ergibt sich, daß die Tarifvertragsparteien zwar das Verlängerungsverbot für Altverträge aufheben wollten, nicht dagegen die in § 2 Abs. 1 Satz 1 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 enthaltene dreijährige Höchstdauer für Befristungen. Der von den Tarifvertragsparteien angestrebte "Gleichklang" mit den neuen tariflichen Bestimmungen wird aber nur dann erreicht, wenn bei der Verlängerung eines Altvertrages dessen Dauer bei der Bemessung der dreijährigen Höchstdauer der Befristungen berücksichtigt wird. Der gegenteilige Standpunkt hätte zur Folge, daß mit Arbeitnehmern, die nach dem alten Tarifrecht acht Jahre lang befristet beschäftigt gewesen sind, ein weiterer Zeitvertrag bis zu drei Jahren abgeschlossen werden könnte. Für eine derartige Auslegung der Protokollnotiz vom 6. Dezember 1979 bietet weder der Wortlaut einen Anhaltspunkt noch sprechen hierfür Sinn und Zweck dieser tariflichen Regelung. Durch die Verkürzung der Befristungshöchstdauer von acht auf drei Jahre wollten die Tarifvertragsparteien den arbeitsvertraglichen



Gestaltungsspielraum in zeitlicher Hinsicht einengen, um auf diese Weise sicherzustellen, daß eine langfristige Beschäftigung der Arbeitnehmer im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen unterbunden wird. Diese Zielvorstellung der Tarifvertragsparteien ist eindeutig in § 2 Abs. 1 Satz 1 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 zum Ausdruck gekommen. Eine weitere Beschränkung der arbeitsvertraglichen Gestaltungsfreiheit bedeutet das in § 2 Abs. 1 Satz 2 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 enthaltene Verlängerungs- und Erneuerungsverbot. Eine am Sinn und Zweck des § 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 orientierte Auslegung kann daher nur zu dem Ergebnis führen, daß unter Beachtung der als Übergangsregelung zu wertenden Protokollnotiz vom 6. Dezember 1979 frühere Zeitverträge bei der Bemessung der dreijährigen Höchstbefristung zu berücksichtigen sind.

b) Eine Anwendung dieser Grundsätze hat im Streitfall zur Folge, daß die Arbeitsvertragsparteien nach dem Auslaufen des auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrages vom 9. Juni 1978 wegen der Nichtgeltung des Erneuerungs- und Verlängerungsverbotes zwar eine Vertragsverlängerung vereinbaren durften. Dabei mußten sie aber die in der Protokollnotiz vom 6. Dezember 1979 enthaltene Übergangsregelung beachten. Einen "Gleichklang" mit dem neuen Tarifrecht, d.h. mit der ab 6. Dezember 1979 geltenden dreijährigen Höchstbefristung hätten sie aber nur durch eine Ausschöpfung des verbliebenen Restzeitraumes von einem Jahr erzielen können. Der auf drei Jahre befristete Arbeitsvertrag vom 25. Juni 1980 verstößt somit gegen die erwähnten tariflichen Bestimmungen



mit der Folge, daß die Befristung unwirksam ist.

III. Auf die Revision des Klägers war daher das angefochtene Urteil aufzuheben und das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Becker

Stappert

Straub



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)