

Aktenzeichen: 7 AZR 457/87

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 27. April 1988
- 7 AZR 457/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 25. November 1986
Köln - 15 Ca 7532/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 24. April 1987
Köln - 5 Sa 136/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag bei der Deutschen Welle

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Zusatzvereinbarung
über befristete Arbeitsverhältnisse gemäß TZ 240 ff. des
Manteltarifvertrags der Deutschen Welle vom 6. Dezember 1979

Leitsatz:

Auch soweit § 2 Abs 3 Satz 1 der tariflichen Zusatzvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse zum Manteltarifvertrag der Deutschen Welle vom 6. Dezember 1979 ausnahmsweise die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages gestattet, darf diese Verlängerung die in § 2 Abs 1 Satz 1 der Zusatzvereinbarung bestimmte Höchstdauer von drei Jahren nicht überschreiten.



7 AZR 457/87
~~5 Sa 136/87~~ Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. April 1988

Range,

Urteil

Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

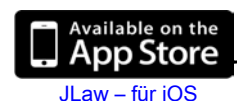
In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner und Kordus für Recht erkannt:



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



Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Köln vom 24. April
1987 - 5 Sa 136/87 - wird auf deren Kosten
zurückgewiesen.

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 über die Wirksamkeit der vereinbarten
Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der der Deutschen Angestelltengewerkschaft angehörende Klä-
ger war bei der Beklagten aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrags
vom 23. November 1981 seit 26. November 1981 befristet bis zum
25. November 1983 als Übersetzer und Sprecher beschäftigt. Mit
schriftlichem Arbeitsvertrag vom 6. September 1983 vereinbarten
die Parteien die Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum 31. De-
zember 1986. Als Befristungsgrund wurde in beiden Verträgen die
Freistellung vom Dienst durch die Universität San Marcos in Lima
angegeben. Die förmlichen Freistellungsbescheinigungen durch die
Universität vom 13. Oktober 1981 und vom 4. Juli 1983 sind je-
weils Bestandteil der Arbeitsverträge. In § 2 der Arbeitsverträge
wird jeweils auf die Bestimmungen des Manteltarifvertrages der
Deutschen Welle und auf die Zusatzvereinbarung - Anlage 1 - zu
diesem Tarifvertrag verwiesen.



Diese tarifliche Zusatzvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse vom 6. Dezember 1979, die auch seitens der Deutschen Angestelltengewerkschaft mit der Beklagten abgeschlossen worden war, hat u.a. folgenden Wortlaut:

"§ 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 anerkennswerten 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."

In der Protokollnotiz zu dieser Zusatzvereinbarung heißt es
u.a.:

"Darüber hinaus haben die Tarifpartner über die Auslegung dieser Tarifvereinbarung in den folgenden Punkten Einigkeit erzielt:

- 1.) Unter dem in § 1 (1), Ziff. 1 fixierten Begriff "Vereinbarungen" sind nicht nur offizielle Verträge, sondern auch andere schriftliche Abmachungen zu verstehen, durch welche ein Bewerber für eine vorübergehende Tätigkeit bei der Deutschen Welle freigestellt wird."

Der Kläger meint, ein sachlicher Grund für eine Befristung des Arbeitsvertrages gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 1 dieser Zusatzvereinbarung sei nicht gegeben. Bei der Universität San Marcos in Lima handele es sich nicht um eine Institution auf dem Gebiet des Informationswesens. Im übrigen dürfe eine Vertragsverlängerung drei Jahre nicht überschreiten. Die Vertragsverlängerung vom 6. September 1983 erstrecke sich jedoch über insgesamt 37 Monate.



Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes über den 31. Dezember 1986 hinausgehendes Arbeitsverhältnis besteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn auch über den 31. Dezember 1986 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Befristungen nach Maßgabe der tariflichen Regelungen für sachlich gerechtfertigt. Im Falle des Klägers liege eine Freistellung mit Rücknahmegarantie vor, die sich aus den schriftlichen Bescheinigungen der Universität in Lima ergebe. Damit sei die von den Tarifpartnern bezweckte soziale Absicherung bei Ablauf der Befristung gegeben. Aus § 2 der Zusatzvereinbarung ergebe sich nicht, daß eine Vertragsverlängerung drei Jahre nicht überschreiten dürfe. Im Falle des Klägers sei durch § 2 Abs. 3 Satz 1 eine Ausnahme von dem grundsätzlichen Verbot der Vertragsverlängerung in § 2 Abs. 1 Satz 2 der Zusatzvereinbarung gegeben. Die Regelung des § 2 Abs. 3 Satz 3 beziehe sich nach der Systematik und dem Zweck des Tarifvertrages nur auf Satz 2, nicht aber auch auf Satz 1 des § 2 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Der Kläger 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 ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht festgestellt, daß zwischen den Parteien über den 31. Dezember 1986 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

1. Beide Vorinstanzen sind zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß die im Arbeitsvertrag vom 6. September 1983 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 26. November 1983 bis zum 31. Dezember 1986 schon deshalb unwirksam ist, weil sie die in der Zusatzvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse bestimmte Höchstdauer von drei Jahren überschreitet.

Die tarifliche Zusatzvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse vom 6. Dezember 1979 gilt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis der Parteien (§ 4 Abs. 1 TVG). Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 dieser Zusatzvereinbarung darf die Dauer arbeitsvertraglicher Vereinbarungen für befristete Zeit höchstens drei Jahre einschließlich der Probezeit betragen. Bereits durch diese Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 1 der Zusatzvereinbarung haben die Tarifvertragsparteien unmißverständlich zum Ausdruck gebracht, daß auch eine Vertragsverlängerung, sofern sie in § 2 Abs. 3 Satz 1 und 2 der Zusatzvereinbarung als Ausnahme vom grundsätzlichen Verlängerungsverbot des § 2 Abs. 1 Satz 2 überhaupt zugelassen ist, höchstens drei Jahre betragen darf.



a) Auch ein Arbeitsvertrag, durch den ein befristetes Arbeitsverhältnis befristet verlängert wird, ist eine "arbeitsvertragliche Vereinbarung für befristete Zeit" im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 der Zusatzvereinbarung. Es wäre sinnwidrig und würde mangels Vorliegens eines einsichtigen Grundes zu einem Wertungswiderspruch führen, wenn die Tarifvertragsparteien zwar für den erstmaligen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages ausnahmslos eine Höchstgrenze von drei Jahren vorgeschrieben hätten, aber Vertragsverlängerungen ohne diese und sogar ohne jede Höchstgrenze hätten zulassen wollen. Schon aus § 2 Abs. 1 Satz 1 der Zusatzvereinbarung ist daher zu entnehmen, daß eine befristete Vertragsverlängerung, sofern sie gemäß § 2 Abs. 3 Satz 1 bzw. Satz 2 ausnahmsweise gestattet ist, die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten darf.

b) Die Vorschrift des § 2 Abs. 3 Satz 3 der Zusatzvereinbarung, die das Landesarbeitsgericht in den Vordergrund seiner Betrachtung gestellt hat, hat lediglich Klarstellungsfunktion; sie soll dem möglichen Mißverständnis vorbeugen, in § 2 Abs. 3 hätten die Tarifvertragsparteien von der Grundregel des § 2 Abs. 1 Satz 1 der Zusatzvereinbarung abweichen wollen. Aufgrund dieser bloßen Klarstellungsfunktion bezieht sich § 2 Abs. 3 Satz 3 naturgemäß auf alle Fälle einer zugelassenen Vertragsverlängerung und damit auch auf den Fall des § 2 Abs. 3 Satz 1 der Zusatzvereinbarung.

2. Ist die Befristung mit der Vertragsverlängerung vom 6. September 1983 mithin schon wegen Überschreitens der dreijährigen Höchstdauer unwirksam, so kommt es auch nicht mehr darauf an, ob



im Entscheidungsfall der Befristungsgrund des § 1 Abs. 1 Ziffer 1 überhaupt vorgelegen hat. Vielmehr kann, obwohl der Senat insoweit Bedenken hegt, zugunsten der Beklagten sowohl unterstellt werden, daß eine Universität unter den Begriff der auf dem Gebiet des Informationswesens tätigen Institutionen fällt, als auch, daß die Voraussetzungen für das Vorliegen einer Beurlaubungs- bzw. Freistellungsvereinbarung im Sinne des § 1 Abs. 1 Ziffer 1 der Zusatzvereinbarung in Verbindung mit der Protokollnotiz zu dieser Zusatzvereinbarung im Entscheidungsfall erfüllt sind.

3. Auch hinsichtlich der vom Landesarbeitsgericht bestätigten Verurteilung der Beklagten, den Kläger über den 31. Dezember 1986 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen, ist die Revision unbegründet. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien fortbesteht und die Beklagte besondere Interessen, die ihrer Weiterbeschäftigungspflicht entgegenstehen könnten, nicht geltend gemacht hat, hat das Landesarbeitsgericht auch dem Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers zu Recht stattgegeben.

4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Wagner

Kordus



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

