

Aktenzeichen: 7 AZR 663/97
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 15. April 1999
- 7 AZR 663/97 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 15. Mai 1996
- 3 Ca 6776/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 27. Februar 1997
- 6 (10) Sa 1227/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Tarifauslegung

Gesetz:

Manteltarifvertrag Deutsche Welle vom 6. Dezember 1979; BGB
§ 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 663/97
6 (10) Sa 1227/96 Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. April 1999

Urteil

Schiege,
Justizsekretär z.A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. April 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, den Richter Professor Dr. Steckhan und die Richterinnen Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Wilke und Straub für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 27. Februar 1997 - 6 (10) Sa 1227/96 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. Juli 1996.

Die nicht tarifgebundene Klägerin war bei der Beklagten zunächst vom 1. Februar bis zum 31. März 1993 befristet als Aushilfsangestellte zur Überbrückung eines personellen Engpasses mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde sodann für die Zeit vom 1. April bis zum 31. Juli 1993 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19,25 Stunden fortgesetzt. In beiden Arbeitsverträgen war die Geltung eines Tarifvertrags nicht vereinbart worden.

Mit Arbeitsvertrag vom 4. August 1993 wurde die Klägerin für die Zeit vom 1. August 1993 bis längstens 31. Juli 1996 als Sekretärin zur Vertretung der langfristig erkrankten Stelleninhaberin eingestellt. In § 2 des Arbeitsvertrags wurde vereinbart, daß für alle sich aus diesem Vertrag ergebenden Rechte und Pflichten die Bestimmungen des Manteltarifvertrages der Deutschen Welle (MTV-DW) in seiner jeweils gültigen Fassung unter Berücksichtigung der Zusatzvereinbarung - Anlage 1 - zu diesem Tarifvertrag gelten.

Der Manteltarifvertrag Deutsche Welle (MTV-DW) vom 6. Dezember 1979 enthält u.a. folgende Regelungen:



„110 Geltungsbereich

111.1 Der Manteltarifvertrag gilt für die bei der Deutschen Welle - nachstehend „Anstalt“ genannt - beschäftigten Arbeitnehmer, die Mitglieder einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

111.2 Für Arbeitnehmer im Sinne von 111.1, die für eine im voraus bestimmte Zeit verpflichtet werden (befristetes Arbeitsverhältnis), gilt der Tarifvertrag nach Maßgabe der Zusatzvereinbarung vom 06.12.1979.

...

112 Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf:

...

112.5 Arbeitnehmer, die zur Vertretung oder als Aushilfe beschäftigt werden, sofern die ununterbrochene Beschäftigung sechs Monate nicht überschreitet;

...

241.1 Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist nach Maßgabe der Zusatzvereinbarung vom 06.12.1979 zulässig.

...“

In § 2 Abs. 1 der genannten Zusatzvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse vom 6. Dezember 1979 heißt es:

„(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.“

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Befristung des letzten Arbeitsvertrags verstoße gegen die Zusatzvereinbarung zum MTV-DW über befristete Arbeitsverhältnisse. Sie überschreite bei Einrechnung der ersten beiden befristeten Arbeits-



verträge die Höchstgrenze von drei Jahren und sei überdies eine unzulässige Erneuerung bzw. Verlängerung eines Zeitarbeitsvertrags.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein über den 31. Juli 1996 hinausgehendes Arbeitsverhältnis besteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, sie über den 31. Juli 1996 hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluß des vorliegenden Verfahrens zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, die zulässige tarifliche Befristungsdauer sei nicht überschritten, da die Tarifgeltung erst mit dem Abschluß des Arbeitsvertrags vom 4. August 1993 eingetreten sei. Auch seien Aushilfsarbeitsverhältnisse, die die Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten, ausdrücklich von der Tarifgeltung ausgeschlossen. Deshalb sei der letzte befristete Arbeitsvertrag auch nicht als Verlängerung oder Erneuerung eines Zeitvertrags im Tarifsinne anzusehen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis hat mit Ablauf der im Arbeitsvertrag vom 4. August 1993 vereinbarten Befristung zum 31. Juli 1996 geendet.



I. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, für die Befristung des allein der Befristungskontrolle unterworfenen letzten Arbeitsvertrags vom 4. August 1993 liege der Sachgrund der Vertretung vor, ist zutreffend und wird auch von der Revision nicht angegriffen.

II. Entgegen der Ansicht der Klägerin verstößt die vereinbarte Befristung auch nicht gegen tarifliche Vorschriften. Die Tarifauslegung ergibt, daß die ersten zwei Arbeitsverträge vom 28. Januar 1993 bzw. vom 19. April 1993 bei der Anwendung der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 zum MTV-DW außer Betracht bleiben. Infolgedessen haben die mit der Klägerin abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge weder die dreijährige Höchstdauer des Satzes 1 des § 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung überschritten noch handelt es sich bei dem Arbeitsvertrag vom 4. August 1993 um eine nach Satz 2 dieser Tarifnorm unzulässige Verlängerung oder Erneuerung eines Zeitvertrags.

1. Gemäß Nr. 111.2 des für den Arbeitsvertrag vom 4. August 1993 geltenden MTV-DW gilt der Tarifvertrag für befristete Arbeitsverhältnisse nach Maßgabe der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979. Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 dieser Zusatzvereinbarung beträgt die Dauer arbeitsvertraglicher Vereinbarungen höchstens drei Jahre einschließlich der Probezeit. Nach Satz 2 dieser Tarifvorschrift sind Verlängerungen oder Erneuerungen von Zeitverträgen nicht zulässig, auch wenn diese über weniger als drei Jahre abgeschlossen werden.

2. Die Geltung des MTV-DW und der Zusatzvereinbarung ist von den Parteien erst für den (dritten) Arbeitsvertrag vom 4. August 1993 vereinbart worden. Ein Verstoß dieses Arbeitsvertrags gegen eine der beiden Vorschriften des § 2 Abs. 1 der



Zusatzvereinbarung läge nur dann vor, wenn die Beschäftigung der Klägerin in der Zeit vom 1. Februar bis zum 31. Juli 1993 entweder in die Drei-Jahres-Frist des Satzes 1 einzubeziehen oder der Arbeitsvertrag vom 4. August 1993 als Verlängerung bzw. Erneuerung i.S.d. Satzes 2 des § 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung anzusehen wäre. Beides ist jedoch zu verneinen.

Es kann dahinstehen, ob es tarifrechtlich zulässig ist, daß Tarifvertragsparteien Arbeitsverträge, die wegen fehlender Tarifgebundenheit bzw. wegen fehlender einzelvertraglicher Inbezugnahme nicht vom Tarifvertrag erfaßt wurden, in den Regelungsbereich des nachfolgend geltenden Tarifvertrags insofern einzubeziehen; als sie bei der Anwendung des neuen Tarifvertrags wie tarifrechtlich geregelte Arbeitsverträge behandelt werden. Denn die Tarifvertragsparteien des MTV-DW haben diese Rechtsfolge nicht herbeiführen wollen. Vielmehr ergibt die Auslegung des Tarifvertrags, daß nur solche Arbeitsverträge von § 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung erfaßt werden sollten, die überhaupt in den Anwendungsbereich des Tarifvertrages fallen. So findet gemäß Nr. 112.5 MTV-DW der Tarifvertrag keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die zur Vertretung oder als Aushilfe beschäftigt werden, sofern die ununterbrochene Beschäftigung sechs Monate nicht überschreitet. Diese Vorschrift ist eine Spezialregelung gegenüber Nr. 111.2 MTV-DW, derzufolge der Tarifvertrag für befristete Arbeitsverhältnisse nach Maßgabe der Zusatzvereinbarung vom 6. Dezember 1979 gilt. Damit sind die unter Nr. 112.5 MTV-DW fallenden Arbeitsverhältnisse auch vom Geltungsbereich der Zusatzvereinbarung ausgenommen. Mit dieser Spezialregelung haben die Tarifvertragsparteien ersichtlich den Zweck verfolgt, kurzen Vertretungs- bzw. Aushilfsbedarf bis zu einer Dauer von sechs Monaten außerhalb des Manteltarifvertrags und damit auch außerhalb der strengen Befri-



stungsregelungen der Zusatzvereinbarung flexibel abdecken zu können. Diesem Regelungsziel würde es widersprechen, wenn derartige kurzzeitige Beschäftigungen als nicht verlängerbare oder erneuerbare Zeitverträge i.S.d. § 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung gelten würden. Auch kurzzeitige Verlängerungen eines Aushilfsarbeitsverhältnisses wären dann nicht möglich. Das würde die von den Tarifvertragsparteien angestrebte Flexibilität bei kurzfristigen Aushilfstätigkeiten vereiteln.

3. Aufgrund der Arbeitsverträge vom 28. Januar 1993 und vom 19. April 1993 war die Klägerin für die Dauer von zwei bzw. vier Monaten aushilfsweise zur Überbrückung eines personellen Engpasses beschäftigt worden. Diese Beschäftigungszeiten erfüllten damit die Voraussetzungen der Nr. 112.5 MTV-DW und vollzogen sich unabhängig davon, daß die Inbezugnahme des MTV-DW nicht vereinbart war, außerhalb des Geltungsbereichs des Tarifvertrags und seiner Zusatzvereinbarung. Ein Verstoß des sich anschließenden dritten Arbeitsvertrags vom 4. August 1993 gegen § 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung liegt daher nicht vor.

Dörner Steckhan Schmidt
Straub Wilke





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)