



Willms
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau F. G., B. hang 35, F.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Nohr & Kollegen,
Moltkestraße 29, 45138 Essen,

g e g e n

L. Security GmbH, gesetzlich vertreten durch die Geschäftsführer H.
S. und N. M., Am X. 70, E.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner,
Theodor-Heuss-Ring 19 - 21, 50668 Köln,

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 28.03.2013
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Göttling als Vorsit-
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Leske und die ehrenamtliche Richt-
erin Päslock

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Ar-
beitsgericht Düsseldorf vom 15.11.2012 – 4 Ca 4469/12 – wird
kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.**

TATBESTAND

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die Rechtswirksamkeit einer zwischen ihnen vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses.

Die am 20.02.1984 geborene Klägerin absolvierte im Jahr 2010 eine dreimonatige Fortbildungsmaßnahme als „Luftsicherheitsassistent als Sicherheitsfachkraft“, die von der Bundesagentur für Arbeit zertifiziert war. Bestandteil dieser Fortbildungsmaßnahme war u.a. auch eine betriebliche Einarbeitungsphase.

Unter dem 04.06.2010 schloss die Beklagte mit der Klägerin und der „Akademie für Sicherheit und Wirtschaft GmbH“ einen Vertrag über eine „betriebliche Einarbeitungsphase“. In diesem Vertrag wurde u.a. folgendes geregelt:

- „1. Die betriebliche Einarbeitungsphase beginnt am 10.06.2010
und endet am 08.07.2010.
2. Es gilt die betriebsübliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.
3. Die betriebliche Einarbeitungsphase wird von M. E. betreut.
4. Dem Unternehmen entstehen durch die betriebliche Einarbeitungsphase keine Kosten. Die Teilnehmer-/innen sind bei der zuständigen Berufsgenossenschaft des Trägers versichert.
5. Der/die Einzuarbeitende/Einzuarbeitender unterliegt den Weisungen der betrieblichen Ausbilder.“

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vertrages wird im Übrigen auf Bl. 30 d.A. verwiesen.

Ebenfalls am 04.06.2010 schlossen die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 09.07.2010 bis zum 08.07.2011, der eine Tätigkeit der Klägerin als Luftsicherheitsfachkraft vorsah. In dem Vertrag heißt es u.a.:

„Dieser Arbeitsvertrag basiert auf den Tarifverträgen für das Wach- und Sicherheitsgewerbe (Manteltarifvertrag BRD, sowie den jeweiligen Manteltarifverträgen am Einsatzort) in der jeweils gültigen Fassung. Die jeweiligen Entgelttarifverträge finden nur insoweit in der jeweils gültigen Fassung Anwendung, als sie für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Davon abweichende Konditionen werden durch Richtlinien des Arbeitgebers geregelt.“

Bereits zu Beginn der betrieblichen Einarbeitungsphase einigte sich die Klägerin mit dem für sie zuständigen Einsatzleiter, dem Zeugen D., dahingehend, eine Tätigkeit im sog. Rollstuhldienst zu übernehmen. Aufgabe eines Mitarbeiters im Rollstuhldienst ist es, in ihrer Mobilität eingeschränkte Passagiere vom Vorfeld bis zum Ausgangsbereich und umgekehrt oder bei einer Transferverbindung auf dem Weg zum Anschlusszug zu begleiten. Der Mitarbeiter erhält hierfür per Funk den Auftrag, wobei ihm eine sog. PAX-Definition genannt wird. Dabei handelt es sich um eine von 10 verschiedenen Abkürzungen, die beschreiben, inwieweit der Passagier beeinträchtigt ist und Hilfe benötigt (vgl. hierzu Bl. 84 d.A.). Der Mitarbeiter muss hierfür die unterschiedlichen Bereiche des Flughafens kennen und wissen, ob ein Fluggast in einen sog. Schengen- oder non-Schengen-Bereich begleitet werden muss bzw. ob es sich um eine Transferverbindung handelt und der Passagier den Sicherheitsbereich eventuell nicht verlassen darf. Darüber hinaus muss er wissen, ob ein besonderes Fahrzeug zum Transport benötigt wird oder nicht.

Die Klägerin wurde in der Zeit vom 10.06.2010 bis zum 08.07.2010 ausschließlich im Rollstuhldienst eingesetzt; sie hatte dafür bereits am 1. Tag einen Schlüssel erhalten und war mit einem Funkgerät ausgestattet worden. Sie bezog in der angegebenen Zeit als arbeitslos gemeldete Beschäftigte Leistungen der Bundesagentur für Arbeit.

Am 05.07.2010 schlossen die Parteien einen Änderungsvertrag, in dem es u.a. wie folgt heißt:

„Der Arbeitnehmer wird als Servicekraft im Rollstuhldienst am Flughafen Düsseldorf eingesetzt.
Entlohnung erfolgt gemäß Lohngliederung/Manteltarifvertrag NRW.

Bei Bedarf wird der Arbeitnehmer auch in anderen Funktionen eingesetzt.

Kostenstelle 10450

Alle übrigen Bestimmungen des bestehenden Vertrages gelten unverändert.“

Am 30.06.2011/01.07.2011 vereinbarten die Parteien eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags bis zum 08.07.2012 (Bl. 29 d.A.). In dieser Zeit erhielt die Klägerin ein Bruttomonatsgehalt von ca. 2.000,00 €.

Mit ihrer am 20.07.2012 beim Arbeitsgericht Düsseldorf anhängig gemachten Klage hat die Klägerin die Rechtsunwirksamkeit der Befristung zum 08.07.2012 geltend gemacht, ihre tatsächliche Weiterbeschäftigung sowie die Erteilung eines Zwischenzeugnisses begehrt.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass ihre Tätigkeit bei der Beklagten im Zeitraum vom 10.06.2010 bis zum 08.07.2010 als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren wäre. Sie hat hieraus abgeleitet, dass die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht vorlägen, weil der 2-Jahres-Zeitraum überschritten sei.

Zu ihrer Beschäftigung in der Zeit vom 10.06.2010 bis zum 08.07.2010 hat die Klägerin vorgetragen, dass sie im Rahmen einer betriebsüblichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden gearbeitet hätte, teilweise aber auch in einer 6- oder 7-Tage-Woche. Sie sei in dieser Zeit ausschließlich im Rollstuhldienst tätig gewesen und hätte von Beginn an tatsächliche Arbeitsleistung erbracht. So sei sie nach den ersten drei Tagen komplett eigenverantwortlich gewesen, wäre keinem Mitarbeiter mehr zugeordnet worden und hätte die gleiche Arbeitsleistung erbracht wie alle anderen Mitarbeiter. Sie sei in einen festen Dienstplan eingeordnet gewesen. Ihre Aufgabe hätte darin bestanden, Fluggäste am Check-In abzuholen und zu den jeweiligen Gates bzw. Flugzeugen zu bringen. Sie hätte

Fluggäste von den Flugzeugen zu ihren Autos transportiert und sich um Gepäck und Angehörige gekümmert. Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des Vertrags über „eine betriebliche Einarbeitungsphase“ hätten überhaupt nicht stattgefunden.

Die Klägerin hat weiter darauf hingewiesen, dass es ihr auch nach nur wenigen Tagen Anlernzeit möglich gewesen wäre, die ihr übertragenen Tätigkeiten auszuüben. Die örtlichen Gegebenheiten seien ihr bekannt gewesen, sie hätte zudem die Möglichkeit gehabt, über ihr Funkgerät Rückfragen zu stellen. Das Erlernen der verschiedenen PAX's-Definitionen sei in nur wenigen Tagen möglich gewesen. Insgesamt hätte sie deshalb in dem hier streitbefangenen Zeitraum vollwertige Arbeitsleistungen erbracht.

Die Klägerin hat beantragt,

1. **festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Vereinbarung vom 30.06.2011/01.07.2011 mit Ablauf des 08.07.2011 beendet worden ist;**
2. **die Beklagte zu verurteilen, sie als Servicekraft im Rollstuhldienst bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Befristungskontrollklage weiterzubeschäftigen;**
3. **die Beklagte zu verurteilen, ihr ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erteilen;**
4. **hilfswise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1), die Beklagte zu verurteilen, ihr ein qualifiziertes Abschlusszeugnis zu erteilen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, bei der Tätigkeit der Klägerin im Zeitraum vom 10.06.2010 bis zum 08.07.2010 hätte es sich um ein Praktikum gehandelt, weil der Erwerb von praktischen Kenntnissen und Erfahrungen im Vor-

dergrund gestanden hätte. Ziel sei es gewesen, das komplexe Areal des Flughafens Düsseldorf als Arbeitsplatz kennenzulernen sowie die Anforderungen des Umgangs mit bewegungseingeschränkten Flugreisenden. Beim Rollstuhldienst hätte es sich jedenfalls um eine Tätigkeit gehandelt, die nicht innerhalb von zwei bis drei Tagen zu erlernen wäre. Die Praktikanten führten zwar gewisse Aufgaben auch selbständig aus; dabei würden sie jedoch durch einen ständig anwesenden Stammeschäftigten der Beklagten überwacht. Im Übrigen hätte die Klägerin regelmäßig nur 32 Wochenstunden gearbeitet.

Mit Urteil vom 15.11.2012 hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf dem Klagebegehren entsprochen.

In den Entscheidungsgründen, auf die im Übrigen Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die kalendermäßige Befristung ohne sachlichen Grund sei rechtsunwirksam, weil die Zeitdauer von zwei Jahren (§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG) überschritten wurde. Dies folge letztlich aus der Tatsache, dass die Tätigkeit der Klägerin in der Zeit vom 10.06.2010 bis zum 08.07.2012 als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren sei, da die Klägerin nicht als Luftsicherheitskraft ausgebildet worden wäre. Auf eine tarifliche Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten im Mantelrahmentarifvertrag (MRTV), die eine Befristungsvereinbarung von mehr als zwei Jahren vorsehe, könne sich die Beklagte nicht berufen, weil die entsprechende Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag unwirksam sei.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 22.11.2012 zugestellte Urteil mit einem am 21.12.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 23.01.2013 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Sie wiederholt im Wesentlichen ihren Sachvortrag aus dem ersten Rechtszug und unterstreicht ihre Rechtsauffassung, dass die einzelvertragliche Bezugnahme auf die Bestimmungen des MRTV rechtswirksam wäre. Von einer Intransparenz könne genauso wenig ausgegangen werden wie von einer unangemessenen Benachteiligung. Auch eine überraschende Klausel im Sinne des § 305 c Abs. 1 BGB läge nicht vor.

Die Beklagte meint weiterhin, dass die Tätigkeiten der Klägerin in der Zeit vom 10.06.2010 bis 08.07.2010 nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erfolgt wären. Vielmehr sei von einem Eingliederungsvertrag im Sinne der §§ 229 ff. SGB III auszugehen, der eben keinen Arbeitsvertrag darstelle. Hinsichtlich der Klägerin lägen die typischen Merkmale für die Annahme eines derartigen Vertragsverhältnisses vor. So sei sie nicht durch die Beklagte vergütet worden, in dem von ihr reklamierten Zeitraum tatsächlich arbeitslos gewesen und habe auch Arbeitslosengeld bezogen. Die Klägerin sei „von einem Dritten“ überlassen, wobei das Praktikum fester Bestandteil der Fortbildungsmaßnahme gewesen wäre. Darüber hinaus sei die Klägerin über die Arbeitsagentur sozial versichert gewesen.

Die Beklagte beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 15.11.2012
(4 Ca 4469/12) wird abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.**

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und wiederholt ebenfalls ihren Sachvortrag aus der ersten Instanz. Sie vertritt die Auffassung, dass die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien wegen ihres unklaren Wortlauts unwirksam sei. Es liege ein Verstoß gegen das Transparenzgebot vor und damit eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

Hinsichtlich ihrer Vorbeschäftigung vom 10.06.2010 bis zum 08.07.2010 verweist die Klägerin erneut darauf, dass sie ausschließlich im Rollstuhldienst eingesetzt gewesen sei. Sie sei gerade nicht im Sinne eines Eingliederungsvertrags erprobt oder eingegliedert worden. Es hätte überdies kein Praktikantenverhältnis bestanden. Vielmehr sei sie im Rahmen fester Dienstpläne mit einer Wochenstundenzahl von mehr als 40 tatsächlich und eigenständig tätig gewesen, sodass auch für den angesprochenen Zeitraum von einem Arbeitsverhältnis auszugehen wäre.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der zu den Akten gereichten Urkunden und der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze verwiesen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist nämlich an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Ziffer b ArbGG) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

In der Sache selbst hatte das Rechtsmittel indessen keinen Erfolg.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Befristung zum 08.07.2012 nicht beendet worden. In Übereinstimmung mit der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts geht auch die erkennende Berufungskammer davon aus, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 08.07.2012 hinaus als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen anzusehen ist, weil die Befristungsabrede rechtsunwirksam ist, § 16 Satz 1 TzBfG. Die Unwirksamkeit der sachgrundlosen Befristung folgt aus der Tatsache, dass die 2-Jahres-Frist des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG überschritten ist und die Beklagte sich auf weitergehende tarifliche Bestimmungen in § 2 Ziffer 6 MRTV nicht berufen kann.

1.1 Das Vertragsverhältnis, auf dessen Grundlage die Klägerin in der Zeit vom 10.06.2010 bis zum 08.07.2010 tätig geworden ist, muss entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten als Arbeitsverhältnis charakterisiert werden.

Als Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses gilt nach herrschender Meinung in Literatur und Rechtsprechung derjenige, der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags zur Arbeit im Dienste eines anderen verpflichtet ist. Erforderlich und auch genügend für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses ist es, dass der Betreffende überhaupt, wenn auch nur in einem geringen Umfang, zur Erbringung von weisungsgebundener Arbeit vertraglich verpflichtet ist, also ein Verfügungsrecht des Arbeitgebers über einen Teil seiner Arbeitskraft gegeben ist (vgl. hierzu: ErfK zum Arbeitsrecht/Preis, 13. Aufl., § 611 BGB, Rdz. 35 mit vielfältigen Nachweisen auf Rechtsprechung und Literatur).

Der Arbeitnehmer erbringt seine vertraglich geschuldete Leistung dabei im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation. Seine Eingliederung in die Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere daran, dass er einem Weisungsrecht unterliegt, das Inhalt, Durchführungszeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen kann. Demgegenüber ist ein Praktikant in aller Regel vorübergehend in einem Betrieb praktisch tätig, um sich die zur Vorbereitung auf einen – meist akademischen – Beruf notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen anzueignen. Allerdings findet in einem Praktikantenverhältnis keine systematische Berufsausbildung statt; vielmehr wird eine darauf beruhende Tätigkeit häufig Teil einer Gesamtausbildung sein und beispielsweise für die Zulassung zu Studium oder Beruf benötigt. Demnach steht bei einem Praktikantenverhältnis ein Ausbildungszweck im Vordergrund. Die Vergütung ist der Höhe nach deshalb auch eher als eine Aufwandsentschädigung oder Beihilfe zum Lebensunterhalt zu verstehen (BAG 13.03.2003 – 6 AZR 564/01 – juris).

Kein Arbeitsverhältnis liegt auch vor, wenn eine Eingliederung gemäß §§ 229 ff. SGB III erfolgen soll. Der Eingliederungsvertrag begründet zwar ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 7 SGB IV, nicht aber ein Arbeitsverhältnis. Im Gegensatz zum Arbeitsverhältnis bildet bei der Eingliederung nicht etwa die entgeltliche weisungsgebundene Tätigkeit den Schwerpunkt; der Eingliederungsvertrag ist vielmehr darauf gerichtet, den Geförderten zu qualifizieren und einzuarbeiten, ihn zu betreuen oder seine Betreuung durch das Arbeitsamt oder einem von diesen benannten Dritten zuzulassen und ihn gegebenenfalls für eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme freizustellen. Die wechselseitigen Rechte und Pflichten aus dem Eingliederungsvertrag unterscheiden sich damit erheblich von der für ein Arbeitsverhältnis typischen Konstellation (BAG 17.05.2011 – 2 AZR 10/00 – AP Nr. 14 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit).

Über die rechtliche Einordnung derartiger Verträge zwischen Dritten und einem Arbeitgeber entscheidet der Geschäftsinhalt und nicht die von den Parteien gewünschte Rechtsfolge oder eine Bezeichnung, die dem tatsächlichen Geschäftsinhalt nicht entspricht. Der Geschäftsinhalt kann sich sowohl aus den

ausdrücklichen Vereinbarungen der Vertragsparteien als auch aus der praktischen Durchführung des Vertrages ergeben. Widersprechen sich beide, so ist die tatsächliche Durchführung des Vertrages maßgebend (BAG 18.01.2012 – 7 AZR 723/10 – EzA § 1 AÜG Nr. 14).

Schließlich ist nach wohl herrschender Meinung in der Rechtsprechung der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig für die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG (BAG 19.10.2005 – 7 AZR 31/05 – NZA 2006, 154). Diese Darlegungs- und Beweislast erstreckt sich nach Auffassung der erkennenden Kammer nicht nur auf die Frage des Vorliegens eines Vorarbeitsverhältnisses, sondern auch auf die Behauptung, dass die 2-Jahres-Frist des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG überschritten sein soll.

1.2 Ausgehend von den oben beschriebenen Grundsätzen ist die erkennende Berufungskammer überzeugt, dass zwischen den Parteien in der Zeit vom 10.06.2010 bis zum 08.07.2010 ein Arbeitsverhältnis und nicht nur ein Praktikanten- oder Eingliederungsverhältnis bestanden hat.

1.2.1 Die Beklagte verweist allerdings zu Recht darauf, dass zwischen den Parteien zunächst beabsichtigt war, auf der Grundlage des „Vertrags über betriebliche Einarbeitungsphase“ vom 04.06.2010 die Klägerin als Luftsicherheitsassistentin und damit als Sicherheitsfachkraft einzuarbeiten. Dazu war vorgesehen, dass die Klägerin nicht durch die Beklagte vergütet wurde, dass sie auch weiterhin arbeitslos bleiben und Arbeitslosengeld beziehen sollte. Hieraus wiederum folgte, dass sie über die Agentur für Arbeit sozial versichert blieb und damit letztlich auch eine Überlassung „von einem Dritten“ vorgelegen hätte.

1.2.2 Das tatsächlich gelebte Vertragsverhältnis, auf das entscheidend abzustellen ist, spricht dagegen eindeutig für den Abschluss und die Durchführung eines Arbeitsverhältnisses.

Dabei ist von entscheidender Bedeutung, dass die zunächst beabsichtigte Einarbeitungs- und Eingliederungsphase als Sicherheitsfachkraft nicht stattgefunden hat. Nach dem nicht mehr substantiiert bestrittenen Sachvortrag der Klägerin ist sie von Anfang an nur noch im Rollstuhldienst eingesetzt gewesen. Sie ist insoweit den Weisungen der zuständigen Mitarbeiter der Beklagten unterworfen gewesen und offensichtlich nicht mehr von ihrem eigentlich vorgesehenen Betreuer unterstützt worden. Die Klägerin hat hierzu, ohne dass dies von der Beklagten substantiiert bestritten worden wäre, in beiden Instanzen unter Beweistritt vorgetragen, welche konkreten Tätigkeiten sie in dem hier streitigen Zeitraum erfüllt hat, weshalb sie zu diesen Tätigkeiten auf der Grundlage einer 3-tägigen-Einweisung auch in der Lage gewesen wäre und dass sie darüber hinaus auch in den entsprechenden Dienstplänen der Beklagten aufgeführt worden sei. Demgegenüber war die Beklagte nicht in der Lage, ihre Behauptung zur Überwachung der Klägerin durch einen entsprechenden Mitarbeiter zu konkretisieren und unter Beweis zu stellen.

Es ist auch davon auszugehen, dass die Klägerin über einen Zeitraum von mehreren Wochen mindestens 32 Stunden pro Woche, möglicherweise aber auch 40 Stunden und mehr pro Woche gearbeitet hat. Diese Tätigkeit war letztlich dann auch auf Dauer angelegt. Dies zeigt nicht zuletzt der Umstand, dass bereits am 04.06.2010 ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag ab dem 09.07.2010 geschlossen worden ist. Verstärkt wird dieser Eindruck durch den Änderungsvertrag vom 05.07.2010, der nachhaltig belegt, dass auch die Beklagte von einer dauerhaften Arbeitstätigkeit der Klägerin im Rollstuhldienst ausging. Es ist jedenfalls nicht ersichtlich, dass im gesamten hier streitigen Zeitraum die eigentlich angedachte Ausbildung bzw. Einarbeitung der Klägerin tatsächlich umgesetzt worden ist. Dann aber verliert auch die Tatsache, dass ursprünglich keine Vergütung durch die Beklagte beabsichtigt gewesen ist, entscheidend an Bedeutung. Auch im Rahmen einer vorzunehmenden Gesamtschau muss deshalb davon ausgegangen werden, dass das Vertragsverhältnis der Parteien auch im Zeitraum zwischen dem 10.06.2010 und dem 08.07.2010 ein Arbeitsverhältnis gewesen ist. Der zwischen den Parteien vereinbarte letzte

befristete Arbeitsvertrag vom 30.06.2011 bzw. 07.11.2011 überschreitet dann aber die 2-Jahres-Frist des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG und führt zur oben festgestellten Rechtsunwirksamkeit der Befristungsabrede.

2. Die Beklagte kann sich zur Rechtfertigung der vereinbarten Befristungen nicht auf die tarifvertraglich vorgesehenen Erweiterungsmöglichkeit des § 2 Ziffer 6 MRTV berufen. Die dort vorgesehene kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 42 Monaten findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Die entsprechende Bezugnahmeklausel im ursprünglichen Vertrag vom 04.06.2010, die als allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB zu qualifizieren ist, verletzt das Transparenzgebot und stellt deshalb eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin dar, § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

2.1 Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischem Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständigungsmöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ausgangspunkt für die Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen ist zwar zunächst der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis ist jedoch auch der von den Vertragsparteien verfolgte typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (BAG 18.09.2012 – 3 AZR 415/10 – NZA 2013, 210).

Zur Auslegung arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklauseln geht das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass die Verweisung auf andere Rechtsnormen dem geltenden Recht nicht fremd und deshalb nichts Ungewöhnliches. Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelungswerkes führt deshalb für sich genommen nicht zur Intransparenz. Das Bestimmtheitsgebot als hier maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots

verlangt lediglich, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass er wegen unklar abgefasster allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (BAG 24.09.2008 – 6 AZR 76/07 – NZA 2009, 154). Eine Bezugnahme-klausel in Arbeitsverträgen ist im Übrigen dann intransparent, wenn sich nicht ersehen lässt, welches von in Bezug genommenen tariflichen Regelwerken bei sich widersprechenden Regelungen den Vorrang haben sollen (BAG 13.03.2013 – 5 AZR 954/11 – noch nicht veröffentlicht).

2.2 Hiernach ist – auch in Anwendung der oben dargestellten Auslegungsgrundsätze – davon auszugehen, dass die Bezugnahme-klausel im Arbeitsvertrag der Parteien vom 04.06.2010, die auf die Anwendung des MRTV gerichtet ist, intransparent und damit rechtsunwirksam im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB ist.

Die erkennende Kammer folgt insoweit der Entscheidung der 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10.08.2011 (Aktenzeichen: 7 Sa 534/11), wonach bereits die Formulierung, dass der „Arbeitsvertrag...auf den Tarifverträgen...basiert“, eine Unklarheit beinhaltet, die zur Verletzung des Transparenzgebotes führt. Es ist nämlich nicht hinreichend deutlich zu erkennen, ob mit der Formulierung eine Einbeziehung der Tarifverträge oder lediglich eine Orientierung an diesen Tarifverträgen gemeint ist. Die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (a.a.O.) führt in diesem Zusammenhang aus, dass Synonyme für „basieren auf“ sein können „stützen auf, gründen auf oder beruhen auf“. Hiernach kann die Formulierung „basieren“ zum Einen bedeuten, dass die genannten Tarifverträge die Grundlage des Arbeitsverhältnisses bilden sollen, etwa im Sinne einer Einbeziehung der tarifvertraglichen Voraussetzun-

gen und Rechtsfolgen als Bestandteil des Arbeitsvertrages zur Regelung der Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien. Zum Anderen kann diese Formulierung aber auch dahingehend verstanden werden, dass die genannten Tarifverträge für die Beklagte der Ansatzpunkt für die dem Arbeitsvertrag zugrundegelegten Vereinbarungen im Sinne einer Orientierungshilfe oder „Vorlage“ sind, sie die tarifvertraglichen Regelungen eben als „Basis“ für die von ihr niedergelegten Vereinbarung genommen hat, ohne dass damit die uneingeschränkte Einbeziehung in das Arbeitsverhältnis verbunden sein sollte. Dem schließt sich die erkennende Berufungskammer an.

Aber auch dann, wenn man neben dem reinen Wortlaut darauf abgestellt, was der von den Arbeitsvertragsparteien verfolgte Regelungszweck sein könnte, bleibt die Bezugnahme intransparent. Der dritte Satz des Absatzes, mit dem die Bezugnahme auf den MRTV geregelt werden soll, sagt aus, dass „abweichende Konditionen durch Richtlinien des Arbeitgebers geregelt“ werden sollen. Dies ist einerseits so zu verstehen, dass es Konditionen gibt, die Abweichungen zu den genannten Tarifverträgen beinhalten. Andererseits lässt sich der vorhergehende Satz aber auch so verstehen, dass sich der Arbeitgeber allenfalls vorbehalten möchte, die im ersten Satz genannten Tarifverträge nach seinen Vorstellungen abzuändern. Darüber hinaus weist die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in der bereits mehrfach zitierten Entscheidung (a.a.O.) darauf hin, dass auch der Hinweis über eventuell geltenden Richtlinien, die beim Niederlassungsleiter einsehbar sein sollen, zur weiteren Verwirrung beitragen. Für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, so auch für die Klägerin, ist jedenfalls nicht erkennbar, welche Regelung denn nun konkret Geltung haben soll und ob insbesondere eine unmittelbare Anwendung des MRTV beabsichtigt gewesen ist. Diese Unklarheit muss sich die Beklagte zurechnen lassen (§ 305 c Abs. 2 BGB) und führt zur Annahme einer unangemessenen Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

3. Da sich die Beklagte im Rahmen des Berufungsverfahrens nicht konkret gegen die Verurteilung zur vorläufigen Weiterbeschäftigung und zur Erteilung eines Zwischenzeugnisses gewehrt hat, kann insoweit auf die zutreffenden

Ausführungen des Arbeitsgerichts im erstinstanzlichen Urteil verwiesen werden, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Die erkennende Kammer hat die Revision für die Beklagte zugelassen, weil sie das Vorliegen einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung bejaht hat, § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

REVISION

eingelegt werden.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss

innerhalb einer Notfrist von einem Monat

nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Bundesarbeitsgericht,
Hugo-Preuß-Platz 1,
99084 Erfurt,
Fax: (0361) 2636 - 2000**

eingelegt werden.

Die Revision ist gleichzeitig oder

innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils

schriftlich zu begründen.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

gez.: Göttling

gez.: Leske

gez.: Päslock