

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 15. Dezember 2021
- 7 AZR 422/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:151221.U.7AZR422.20.0

I. Arbeitsgericht Wuppertal

Urteil vom 5. Dezember 2019
- 7 Ca 1786/19 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 19. Mai 2020
- 3 Sa 23/20 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Vertretung - Musiker in Kulturorchester

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 422/20

3 Sa 23/20

Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

15. Dezember 2021

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 15. Dezember 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtliche Richterin Schuh und den ehrenamtlichen Richter Wilhelms für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. Mai 2020 - 3 Sa 23/20 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 3. Juli 2019 geendet hat. 1

Der Kläger war vom 14. Oktober 2014 bis zum 3. Juli 2019 aufgrund 2
mehrerer befristeter Verträge als Musiker im A-Orchester der Beklagten mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Die Verträge wurden jeweils für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung des an sich vollzeitbeschäftigten Klarinetisten Herrn H geschlossen, welchem antragsgemäß jeweils für ein Jahr die Reduzierung seiner Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt war. Die Beklagte schloss mit dem Kläger zunächst am 6. Oktober 2014 für die Zeit vom 14. Oktober 2014 bis zum 3. Juli 2015 einen Arbeitsvertrag, nach dessen § 2 ihm die Tätigkeit als Zweiter Klarinetist und das Spielen des Nebeninstruments Bassklarinette übertragen waren. Nach § 1 Abs. 3 des Vertrags bestimmte sich das Arbeitsverhältnis „nach dem Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern vom 31.10.2009 (TVK) in der jeweils geltenden Fassung und den ihn ergänzenden, ändernden oder an seine Stelle tretenden Tarifverträgen“. Mit Arbeitsvertrag vom 7. April 2015 stellte die Beklagte den Kläger für die Zeit vom 4. Juli 2015 bis zum 3. Juli 2016 ein; die weiteren Bestimmungen dieses Vertrags entsprechen denen des Vertrags vom 6. Oktober 2014. Mit „Arbeitsvertragsänderung“ vom 30. Mai 2016 vereinbarten die Parteien, den Vertrag vom 7. April 2014 unter Beibehaltung der übrigen Arbeitsvertragsbedingungen mit Wirkung zum 4. Juli 2016 dahingehend zu ändern, dass die Beschäftigung befristet für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung von Herrn H vom 4. Juli 2016 bis zum 3. Juli 2017 mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgt. Mit weiteren „Arbeitsvertragsänderungen“ vom 13. April 2017 und vom 18. Mai 2018 änderten

die Parteien den Vertrag vom 7. April 2015 in der zuletzt gültigen Fassung unter Beibehaltung der übrigen Arbeitsvertragsbedingungen dahin, dass der Kläger befristet für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung von Herrn H in der Zeit vom 4. Juli 2017 bis zum 3. Juli 2018 bzw. in der Zeit vom 4. Juli 2018 bis zum 3. Juli 2019 mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war.

§ 3 TVK in der Fassung (idF) vom 31. Oktober 2009 lautet auszugsweise:

3

„§ 3

Begründung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Mit dem Musiker ist ein Arbeitsvertrag nach dem diesem Tarifvertrag anliegenden Muster abzuschließen. Der Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform. Das Gleiche gilt für Änderungen und Ergänzungen.

Zeitverträge dürfen nur abgeschlossen werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Musikers liegende Gründe vorliegen. Als sachlicher Grund gilt auch,

- a) dass der Musiker in den letzten zwölf Monaten vor Abschluss des Arbeitsvertrages ununterbrochen arbeitslos gemeldet ist oder
- b) dass die Beendigung der Ausbildung des Musikers nach einem vorgelegten Abschlusszeugnis nicht länger als 18 Monate zurückliegt und der Musiker in diesen 18 Monaten in keinem Beschäftigungsverhältnis als Musiker tätig war, das eine ununterbrochene Dauer von drei Monaten überschritten hat.

Der Abschluss von Zeitverträgen für die Dauer von mehr als drei Jahren ist unzulässig.

...

Protokollnotizen zu Abs. (1) Unterabs. 2.:

1. *Zeitverträge sind Verträge, die durch Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Zeit oder durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses enden.*

2. ...

...“

§ 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK wurde durch den Ersten Tarifvertrag vom 5. Mai 2019 zur Änderung des TVK vom 31. Oktober 2009 mit Wirkung zum 1. Juni 2019 wie folgt geändert:

„Der Abschluss eines einzelnen Zeitvertrags für die Dauer von mehr als drei Jahren, im Fall des Unterabsatzes 2 Buchst. a von mehr als zwei Jahren, ist unzulässig.“

Der TVK idF vom 5. Mai 2019 wurde am 1. Oktober 2019 durch den Tarifvertrag für die Musiker in Konzert- und Theaterorchestern vom 1. Oktober 2019 ersetzt (§ 63 Abs. 1 TVK vom 1. Oktober 2019), dessen § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 denselben Wortlaut hat wie § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK idF vom 5. Mai 2019.

Mit seiner der Beklagten am 22. Juli 2019 zugestellten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 3. Juli 2019 sei wegen Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam. Zudem verstoße sie gegen § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK idF vom 31. Oktober 2009. Diese Vorschrift verbiete nicht nur den Abschluss eines einzelnen Zeitvertrags für die Dauer von mehr als drei Jahren, sondern auch den Abschluss mehrerer Arbeitsverträge mit einer Gesamtdauer von mehr als drei Jahren. Jedenfalls unterfiele die Gestaltung seiner Arbeitsverträge dem Anwendungsbereich der Tarifvorschrift, weil die Befristung und ihre Verlängerungen einen einheitlichen Vertrag bildeten.

Der Kläger hat zuletzt beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund Befristung zum 3. Juli 2019 beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Befristungskontrollklage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der in der „Arbeitsvertragsänderung“ vom 18. Mai 2018 vereinbarten Befristung am 3. Juli 2019 geendet. 10

I. Diese Befristung ist wirksam. 11

1. Sie ist durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG iVm. § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 des arbeitsvertraglich in Bezug genommenen TVK - in der hier im Zeitpunkt des Abschlusses der Befristungsabrede geltenden und damit maßgeblichen Fassung vom 31. Oktober 2009 - gerechtfertigt. 12

a) Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG liegt ein sachlicher Grund vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Der Grund für die Befristung liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnet. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 17. Mai 2017 - 7 AZR 420/15 - Rn. 10, BAGE 159, 125*). Der Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags mit einer Vertretungskraft steht § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 TVK idF vom 31. Oktober 2009 nicht entgegen. Nach Satz 1 dürfen Zeitverträge nur abgeschlossen werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Musikers liegende Gründe vorliegen. Satz 2 der Tarifbestimmung nennt unter Buchst. a und Buchst. b Sachverhalte, die „auch“ als sachliche Gründe gelten. Der Sachgrund der Vertretung ist damit nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nicht ausgeschlossen, ohne dass es insoweit auf weitere Erwägungen ankäme. 13

- b) Der Sachgrund der Vertretung liegt vor. Der Kläger wurde zur Vertretung des Klarinettisten H für die Dauer und im Umfang der diesem bewilligten Arbeitszeitreduzierung als Musiker eingestellt. Er vertrat den Arbeitnehmer H unmittelbar. Die Beklagte durfte bei Abschluss des Vertrags vom 18. Mai 2018 davon ausgehen, dass dieser Arbeitnehmer seine Vollzeittätigkeit am 4. Juli 2019 wiederaufnehmen werde, da dessen Arbeitszeit nur bis zum 3. Juli 2019 reduziert war. Hiergegen wendet sich die Revision auch nicht. 14
- c) Der Beklagten ist es nicht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf den Sachgrund der Vertretung zu berufen. Der Kläger war seit dem 14. Oktober 2014 auf der Grundlage von fünf befristeten Verträgen insgesamt knapp 57 Monate bei der Beklagten beschäftigt. Im Hinblick darauf hat das Landesarbeitsgericht keinen Anlass zu einer weitergehenden Missbrauchskontrolle gesehen und eine missbräuchliche Nutzung der Befristungsmöglichkeit durch die Beklagte verneint (*vgl. zur Kontrolle nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 26, BAGE 157, 125*). Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 15
2. Die in der „Arbeitsvertragsänderung“ vom 18. Mai 2018 vereinbarte Befristung zum 3. Juli 2019 verstößt nicht gegen § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK idF vom 31. Oktober 2009. 16
- a) Das Landesarbeitsgericht hat § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK idF vom 31. Oktober 2009 zutreffend dahin ausgelegt (*zu den Auslegungsgrundsätzen für Tarifverträge vgl. zB BAG 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 20 mwN*), dass diese Tarifnorm den Abschluss eines einzelnen Vertrags über die Dauer von mehr als drei Jahren verbietet, nicht aber den Abschluss mehrerer sich anschließender Verträge mit einer Gesamtdauer von mehr als drei Jahren. 17
- aa) Zwar ist der Wortlaut des § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK idF vom 31. Oktober 2009 nicht eindeutig. Die Formulierung der Tarifnorm kann dahin zu verstehen sein, dass entweder alle aneinandergereihten Zeitverträge oder der einzelne Zeitvertrag die Höchstdauer von drei Jahren nicht überschreiten darf (*vgl. - zum* 18

wortlautgleichen § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 TVK idF vom 1. Juli 1971 - BAG 10. Februar 1999 - 7 AZR 593/97 - zu II 1 a der Gründe).

bb) Hingegen sprechen systematische Erwägungen eher dafür, dass die 19
Tarifnorm ausschließlich den Abschluss eines einzelnen Vertrags für die Dauer von mehr als drei Jahren verbietet. Die Tarifvertragsparteien verwenden den Plural „Zeitverträge“ durchgängig, so auch in § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 und Unterabs. 3 TVK idF vom 31. Oktober 2009 und in der hierzu ergangenen Protokollnotiz. Demgegenüber liegt es beim tariflichen Erfordernis des Vorliegens „sachlicher oder in der Person des Musikers liegender Gründe“ auf der Hand, dass es sich auf jeden (einzelnen) Zeitvertrag bezieht. Entsprechend findet sich der Gebrauch des Singulars („Arbeitsvertrag“) im Relativsatz der Definition von Zeitverträgen in der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 TVK idF vom 31. Oktober 2009. Das legt ein Verständnis nahe, dass ebenso mit der Tarifregelung zur Dauer der Befristung der jeweilige Zeitvertrag gemeint ist. Dieser muss durch einen sachlichen oder in der Person des Musikers liegenden Grund gerechtfertigt sein und darf die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten (so auch - zur tariflichen Vorgängerregelung in § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 TVK idF vom 1. Juli 1971 - BAG 10. Februar 1999 - 7 AZR 593/97 - zu II 1 b der Gründe).

cc) Diese Auslegung entspricht Sinn und Zweck der tariflichen Regelung. 20
Den Bestimmungen des TVK idF vom 31. Oktober 2009 liegt das Verständnis des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Regelarbeitsverhältnis zugrunde; befristete Verträge sind unter bestimmten Voraussetzungen - bei Vorliegen „sachlicher oder in der Person des Musikers liegender Gründe“ - zulässig. § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK idF vom 31. Oktober 2009 flankiert diesen Schutz vor den Nachteilen einer Befristung des Arbeitsverhältnisses, indem eine solche trotz Vorliegens „sachlicher oder in der Person des Musikers liegender Gründe“ für einen längeren Zeitraum (mehr als drei Jahre) unzulässig ist. Das soll verhindern, dass der Arbeitgeber zB einen von vornherein absehbar länger als drei Jahre bestehenden Vertretungsbedarf durch einen entsprechenden, von vornherein für

die Dauer von mehr als drei Jahren befristeten Arbeitsvertrag mit einer Vertretungskraft deckt. Ein darüberhinausgehender Schutzzweck ist nicht ersichtlich, zumal es im Bereich von Kulturorchestern gute Gründe für eine Mehrfachbefristung geben kann, mit der insgesamt die Dauer von drei Jahren überschritten wird (*vgl. zur Vorgängerregelung in § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 TVK idF vom 1. Juli 1971 BAG 10. Februar 1999 - 7 AZR 593/97 - zu II 1 c der Gründe; vgl. zu SR 2y BAT: BAG 21. April 1993 - 7 AZR 376/92 - zu II der Gründe; 22. März 1985 - 7 AZR 142/84 - zu II 2 der Gründe, BAGE 48, 215*). Im Übrigen ist es ausgeschlossen, das Verbot des § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK idF vom 31. Oktober 2009 dadurch zu unterlaufen, dass der Arbeitgeber trotz der Planung, den Orchestermusiker für die gesamte Dauer eines den Zeitraum von drei Jahren übersteigenden Vertretungsfalls einzusetzen, mit diesem mehrere kurzzeitige, insgesamt aber über drei Jahre laufende Zeitverträge anstatt eines drei Jahre überschreitenden Zeitvertrags abschließt. Eine solche Umgehung führte zur Unwirksamkeit der Befristung (*vgl. - zur tariflichen Vorgängerregelung in § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 TVK idF vom 1. Juli 1971 - BAG 10. Februar 1999 - 7 AZR 593/97 - zu II 2 der Gründe; vgl. im Übrigen auch - zur Befristungshöchstgrenze der früheren - Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT BAG 21. April 1993 - 7 AZR 376/92 - zu II der Gründe*).

dd) Dieses Auslegungsergebnis wird durch die Tarifentwicklung bestätigt (*zu deren Berücksichtigung: BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 42, BAGE 164, 326; 27. Juli 2017 - 6 AZR 701/16 - Rn. 19; 14. Juli 2015 - 3 AZR 903/13 - Rn. 17; 17. Juni 2015 - 10 AZR 518/14 - Rn. 34; kritischer wohl BAG 20. Juni 2018 - 4 AZR 339/17 - Rn. 43 mwN*). Der Senat hatte zur inhaltsgleichen Vorgängerregelung des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 TVK idF vom 1. Juli 1971 entschieden, dass sie den Abschluss eines Zeitvertrags für die Dauer von mehr als drei Jahren - nicht aber den Abschluss mehrerer kurzer Zeitverträge mit einer Gesamtdauer von mehr als drei Jahren - verbietet (*BAG 10. Februar 1999 - 7 AZR 593/97 - zu II 1 der Gründe*). Die Tarifvertragsparteien haben in Kenntnis der Senatsrechtsprechung die Regelung unverändert fortgeführt und auch in § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK idF vom 31. Oktober 2009 übernommen. Hätten sie der

21

Regelung einen anderen Inhalt beigemessen, hätte es nahegelegen, die Tarifnorm zu modifizieren. Gegenteiliges folgt nicht daraus, dass der Wortlaut der tariflichen Dreijahresgrenze nunmehr geändert und nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK idF vom 5. Mai 2019 sowie § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK idF vom 1. Oktober 2019 der Abschluss eines „einzelnen“ Zeitvertrags für die Dauer von mehr als drei Jahren unzulässig ist. Damit ist das bisherige Tarifverständnis lediglich klargestellt (vgl. *Bolwin/Sponer Bühnen- und Orchesterrecht Stand November 2021 Teil A II § 3 TVK Rn. 36*).

b) Danach ist die streitgegenständliche Befristung mit § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK idF vom 31. Oktober 2009 vereinbar. Der Arbeitsvertrag vom 18. Mai 2018 wurde für die Zeit vom 4. Juli 2018 bis zum 3. Juli 2019 geschlossen. Die Laufzeit der vorangegangenen Verträge ist nicht zu berücksichtigen. Das Landesarbeitsgericht hat die fünf Vertragsabschlüsse zu Recht nicht als „einen“ (einheitlichen) Arbeitsvertrag gewertet. 22

aa) Der Kläger macht ohne Erfolg geltend, die Parteien hätten mit den Verträgen vom 7. April 2015, 30. Mai 2016, 13. April 2017 und 18. Mai 2018 jeweils den Beendigungszeitpunkt noch vor Abschluss der Laufzeit des vorausgegangenen Vertrags in schriftlicher Form hinausgeschoben und den Vertragsinhalt ansonsten unverändert gelassen, so dass es sich nach Senatsrechtsprechung zu § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG (vgl. *dazu zuletzt BAG 28. April 2021 - 7 AZR 212/20 - Rn. 32 mwN*) um Verlängerungen eines einheitlichen - und damit „einzelnen“ - Vertrags handele. § 3 Abs. 1 TVK idF vom 31. Oktober 2009 enthält keine Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien - an die Rechtsprechung zum Begriff der Verlängerung bei der sachgrundlosen Befristung anknüpfend - Ausgangs- und Verlängerungsvertrag als einheitlichen Vertrag angesehen haben. Weder enthält die Tarifnorm den Begriff der Verlängerung noch regelt sie Abschluss und Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags. § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK idF vom 31. Oktober 2009 verbietet vielmehr den Abschluss von Zeitverträgen mit einer Laufzeit vom mehr als drei Jahren. Zeitverträge sind nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 TVK idF vom 31. Oktober 2009 Verträge, die durch Ablauf der im Arbeitsvertrag 23

bestimmten Zeit oder durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses enden. Dies erfasst auch Verträge über die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags für einen weiteren befristeten Zeitraum. Bei diesen handelt es sich um eigenständige Arbeitsverträge (vgl. BAG 15. Januar 2003 - 7 AZR 346/02 - zu I der Gründe, BAGE 104, 244), die mit Ablauf der in ihnen bestimmten Zeit enden. Daher ist die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags für einen weiteren befristeten Zeitraum ein Fall von zwei eigenständigen aneinandergereihten Zeitverträgen (vgl. - zu der insoweit vergleichbaren Regelung der früheren Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT - BAG 22. November 1995 - 7 AZR 252/95 - zu I 2 der Gründe).

bb) Der Arbeitsvertrag vom 7. April 2015 und die Verträge vom 30. Mai 2016, 13. April 2017 sowie 18. Mai 2018 gelten auch nicht deshalb als einheitlicher Vertrag, weil letztere als „Arbeitsvertragsänderung“ bezeichnet sind und sich auf die Festlegung einer anderen Vertragslaufzeit unter Beibehaltung der übrigen Arbeitsvertragsbedingungen aus dem Arbeitsvertrag vom 7. April 2015 beschränken (ebenso - zu der insoweit vergleichbaren Regelung der früheren Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT bei einem „Nachtrag“ - BAG 22. November 1995 - 7 AZR 252/95 - zu I 2 der Gründe). Dies ändert nichts daran, dass es sich bei diesen selbständigen Verträgen um Zeitverträge iSd. Protokollnotiz Nr. 1 zu § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 TVK idF vom 31. Oktober 2009 handelt. 24

cc) Schließlich steht der Umstand, dass die Parteien bei Abschluss der Verträge vom 30. Mai 2016, 13. April 2017 und 18. Mai 2018 entgegen § 3 Abs. 1 Satz 1 TVK idF vom 31. Oktober 2009 nicht das dem TVK anliegende Muster verwendet haben, der Einordnung dieser Verträge als Zeitverträge nicht entgegen. Ein Abweichen vom Muster-Arbeitsvertrag ist ohne jede rechtliche Bedeutung, solange - wie hier - nur die Form und nicht der erforderliche Inhalt betroffen ist (vgl. Bolwin/Sponer Bühnen- und Orchesterrecht Stand November 2021 Teil A II § 3 TVK Rn. 18). Die Parteien haben die Vertragslaufzeit und die Wochenarbeitszeit jeweils ausdrücklich in den Arbeitsvertragsänderungen festgelegt und im Übrigen die Bestimmungen des Vertrags vom 7. April 2015 in Bezug genommen. 25

c) Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler erkannt, dass die mehrfache Befristung des Arbeitsverhältnisses zur Vertretung desselben Kollegen nicht zur Unwirksamkeit der Befristung wegen einer Umgehung der in § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 TVK idF vom 31. Oktober 2009 vorgesehenen Höchstdauer führt. Der Kläger hat keine Anhaltspunkte darlegt, die auf eine Umgehung schließen lassen könnten. Es ist auch sonst nichts dafür ersichtlich, dass die Arbeitgeberin von Anfang an von einem drei Jahre übersteigenden Vertretungsbedarf ausgegangen ist. Der Vertretungsbedarf entstand vielmehr jedes Jahr erneut durch die Bewilligung einer einjährigen Arbeitszeitreduzierung für den Arbeitnehmer H. 26

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 27

Schmidt

Klose

M. Rennpferdt

Schuh

Wilhelms