

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 62o Abs. 1; MTV für die Deutsche Welle vom
 29.4.1964 § 2; Zusatzvereinbarung zu diesem MTV
 vom 15.12.1970 § 2.

Leitsätze:

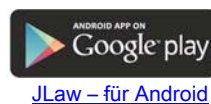
K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 228/74
Urteil des BAG vom 29. April 1976

LAG Düsseldorf



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



2 AZR 228/74

2 Sa 456/73 Düsseldorf

Verkündet am
29. April 1976

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. April 1976 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Schwarz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. März 1974 - 2 Sa 456/73 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 26. September 1973 - 3 Ca 2136/73 - wird zurückgewiesen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und

der Revision.
JLaw - Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der aus Persien stammt, war seit November 1962 als Sprecher und Übersetzer mit besonderen Aufgaben bei der beklagten Rundfunkanstalt beschäftigt. Bis zum 31. März 1972 war er als sog. freier Mitarbeiter aufgrund mehrerer aneinandergereihter Honorarvereinbarungen tätig. Für die Zeit vom 1. April 1972 bis 31. März 1973 schlossen die Parteien einen formularmäßigen Arbeitsvertrag, nach dem der Kläger als Sprecher und Übersetzer mit besonderen Aufgaben - unter Einschluß redaktioneller Aufgaben - angestellt wurde. In § 1 des Arbeitsvertrages ist festgelegt, daß zur Erfüllung der Aufgaben die ständige Vertrautheit mit dem aktuellen Wortschatz der persischen Sprache erforderlich sei. Nach § 2 des Arbeitsvertrages gelten für alle sich aus diesem Vertrag ergebenden Rechte und Pflichten die Bestimmungen des Manteltarifvertrages der Deutschen Welle in seiner jeweils gültigen Fassung unter Berücksichtigung der Zusatzvereinbarung - Anlage 1 - zu diesem Tarifvertrag. Der Kläger erhielt eine Grundvergütung von DM 2.354,-- brutto je Monat.

Am 21. November 1972 teilte die Beklagte dem Kläger mit, eine Verlängerung des Vertragsverhältnisses über den 31. März 1973 hinaus sei nicht beabsichtigt.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß er sich bei der Beklagten über den 31. März 1973 hinaus in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinde. Er hält die Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen Verstoßes gegen die einschlägigen tarifrechtlichen Bestimmungen für unwirksam. Außerdem habe für die Befristung des Arbeitsverhältnisses kein hinreichender Grund bestanden. Die Aufrechterhaltung einer einwandfreien Beherrschung der Sprache des Empfangsgebietes der Deutschen Welle könne zwar grundsätzlich zur Begründung einer Befristung in Betracht kommen, jedoch sei dann eine Prüfung des Einzelfalles erforderlich. Die Beklagte habe durch die Befristung des Arbeitsverhältnisses gegen § 3 Abs. 2 der Zusatzvereinbarung zum Tarifvertrag verstoßen, denn er sei seit 1962 auf-



- 3 -

grund von zehn befristeten Verträgen ohne Unterbrechung für die Beklagte tätig gewesen. Es müsse davon ausgegangen werden, daß es sich bei diesen aneinandergereihten Honorarvereinbarungen in Wirklichkeit um Arbeitsverträge gehandelt habe. Aufgrund dieser Vereinbarungen sei er nämlich zu stets gleicher Mitarbeit als Sprecher und Übersetzer in der persischen Redaktion gegen Monatsgehalt verpflichtet gewesen. Außerdem gebe es zahlreiche Mitarbeiter bei der Beklagten, die im Rahmen von unbefristeten Arbeitsverträgen Übersetzer- und Sprechertätigkeiten ausübten. Er habe schließlich von seinem aktuellen Wortschatz nichts eingebüßt, weil er mehrmals jährlich in seiner Heimat gewesen sei. Noch am 1. Juli 1970 habe der Intendant der Beklagten einem persischen Staatssekretär geschrieben, daß er, der Kläger, einer der fähigsten Mitarbeiter der persischen Redaktion sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Befristung für zulässig. Zur Erfüllung der dem Kläger vertraglich obliegenden Aufgaben sei nicht nur die ständige Vertrautheit mit dem aktuellen Wortschatz der persischen Sprache, sondern auch die Kenntnis der jeweiligen politischen und wirtschaftlichen Verhältnisse seines Heimatlandes erforderlich. Die Verbundenheit der ausländischen Mitarbeiter mit dem jeweiligen Sendegebiet gehe erfahrungsgemäß im Laufe der Zeit verloren. Daher sei eine individuelle Prüfung der Frage entbehrlich, ob der jeweilige Arbeitnehmer mit der Sprache seines Heimatlandes noch hinreichend vertraut sei. Allein der Erfahrungssatz, daß sich die Sprachkenntnisse und die Vertrautheit mit der jeweiligen politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Entwicklung seines Landes im Laufe der Zeit verschleife, rechtfertige die Befristung.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Entgegen der vom Berufungsgericht vertretenen Ansicht kann die auf den 31. März 1973 vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages vom 7. März 1972 nicht als wirksam angesehen werden.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zwar die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge (vor allem den Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960, BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) zum Ausgangspunkt seiner Entscheidung genommen; es hat die Grundsätze dieser Rechtsprechung im Streitfall aber nicht widerspruchsfrei angewendet. Dieser Rechtsfehler führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

1. Der Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen ist zwar grundsätzlich zulässig, jedoch muß für die Befristung ein sachlicher Grund vorliegen. Dabei ist die Üblichkeit im Arbeitsleben und das, was verantwortungsbewußte Parteien zu vereinbaren pflegen, zu berücksichtigen (Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960, aaO [zu C 2 der Gründe], seitdem ständige Rechtsprechung, vgl. zuletzt BAG AP Nr. 35, 36, 37 und 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Das ist anzunehmen, wenn der durch die gesetzlichen Kündigungsbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt. Daraus folgt, daß schon die einmalige Befristung eines Arbeitsvertrages unzulässig sein kann (BAG 13, 96 = AP Nr. 23 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 15, 132 = AP Nr. 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

2. Als sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zunächst

- 5 -

den Umstand gewertet, daß nach der in § 1 des Arbeitsvertrages vom 7. März 1972 getroffenen Regelung für die Erfüllung der dem Kläger obliegenden Aufgaben die ständige Vertrautheit mit dem aktuellen Wortschatz der persischen Sprache erforderlich sei. Da der Kläger **nicht nur als Sprecher und Übersetzer** tätig gewesen sei, sondern auch redaktionelle Aufgaben wahrnehmen müssen, habe er darüber hinaus die politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Verhältnisse und Strömungen seines Heimatlandes kennen müssen. Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin unter Hinweis auf die einschlägigen tariflichen Regelungen ausgeführt, daß die von den Parteien vereinbarte Befristung auch der Üblichkeit im Arbeitsleben entspreche. In § 2 der Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 zum Manteltarifvertrag für die Deutsche Welle vom 29. April 1964 sei festgelegt, daß Zeitverträge nur geschlossen werden dürften, wenn die Eigenart der Tätigkeit, die Besonderheit oder der vorübergehende Bestand des Arbeitsplatzes oder sonstige sachliche Gründe dies erforderten. Nach den von den Tarifvertragsparteien hierzu festgelegten Richtlinien vom 14. Dezember 1970 könnten die Voraussetzungen für die Befristung eines Arbeitsvertrages insbesondere gegeben sein:

- "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;
- b) bei sonstigen, zur Erbringung von Programmleistungen beschäftigten ausländischen Mitarbeitern, für deren arbeitsvertraglich festgelegte Tätigkeit eine aktuell Kenntnis der Verhältnisse und Entwicklungen eines Empfangsgebietes der deutschen Welle erforderlich ist;
- c) bei Mitarbeitern, die nach Buchst. a) oder b) mit Zeitverträgen angestellt waren und die nach Ablauf von 4 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."



- 6 -

Aus dieser tariflichen Regelung folge, daß die Befristung bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen der Üblichkeit im Arbeitsleben entspreche. Auch der Umstand, daß der Kläger bereits seit November 1962 aufgrund von zehn aneinander anschließenden Verträgen als sog. freier Mitarbeiter bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei, ändere an dieser Beurteilung nichts. Aufgrund der Übergangsregelung des § 9 der Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 seien bisherige Vertragszeiten nur bis zur Höchstdauer von 3 Jahren zu berücksichtigen. Selbst bei Anrechnung dieses Zeitraumes sei die in § 3 Abs. 2 der Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 für befristete Arbeitsverträge aufgestellte zeitliche Höchstgrenze von acht Jahren im Streitfall nicht erreicht.

3. Da es sich bei dem Begriff des sachlichen Grundes für die Befristung um einen sog. unbestimmten Rechtsbegriff handelt, kann das angefochtene Urteil im Revisionsverfahren nur beschränkt nachgeprüft werden. Eine Rechtsverletzung liegt danach nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (BAG AP Nr.20 und 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Solche Rechtsfehler liegen hier vor.

a) Zunächst ist zu beanstanden, daß das Berufungsgericht zur Begründung des Vorliegens eines sachlichen Grundes auch auf solche Umstände abgestellt hat, auf deren Vorhandensein es den Parteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht entscheidend ankam. Nach § 2 Abs. 2 der tariflichen Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970, die im Streitfall zumindest aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme (§ 2 des Arbeitsvertrages vom 7. März 1972) gilt, ist im Arbeitsvertrag die Begründung für die Befristung anzugeben. In § 1 des Formular-Arbeitsvertrages ist als sachlicher Grund für die Befristung aber lediglich angegeben, daß zur Erfüllung der dem Kläger obliegenden Aufgaben die ständige Vertrautheit mit dem aktuellen Wortschatz der persischen Sprache erforderlich sei. Angesichts dieser vertraglichen Regelung ist



- 7 -

es rechtsfehlerhaft, wenn das Berufungsgericht in dem angefochtenen Urteil maßgeblich darauf abgestellt hat, daß als Befristungsgrund auch das ständige Vertrautsein des Klägers mit den jeweiligen Verhältnissen und Strömungen des Heimatlandes in Betracht komme. Diese Auffassung des Berufungsgerichts steht im Widerspruch zu dem besonderen Schutzzweck der im Streitfall zur Anwendung kommenden Bestimmung des § 2 Abs. 2 der tariflichen Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970. Die danach erforderliche Angabe des Befristungsgrundes dient der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit; auf diese Art und Weise soll einem möglichen Streit über die Frage, auf welchen Grund für die Befristung es nach dem übereinstimmenden Willen beider Parteien bei Vertragsschluß maßgeblich angekommen ist, vorgebeugt werden. Entgegen der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Ansicht kommt daher im Streitfall als einzig möglicher sachlicher Grund für die Befristung nur der in § 1 des Arbeitsvertrages angegebene Grund - ständige Vertrautheit mit dem aktuellen Wortschatz der persischen Sprache - in Betracht.

Insofern unterscheidet sich der vorliegende Fall maßgeblich von dem dem Urteil des Senats vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - (AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) zugrundeliegenden Sachverhalt. Die Entscheidung vom 25. Januar 1973 (aaO) betraf einen fremdländischen Bediensteten, der mit den Aufgaben eines Reporters, Interviewers, Übersetzers und Sprechers für den Auslandsdienst eingesetzt war und dessen Arbeitsvertrag am 19. Mai 1970, also vor der ab 1. Januar 1971 geltenden Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970, abgeschlossen war. In diesem Urteil hat der Senat das Interesse der Beklagten, die Stelle eines Redakteurs im fremdsprachlichen Dienst mit einem Mitarbeiter zu besetzen, der mit den politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Verhältnissen des Heimatlandes vertraut ist, wegen der mit einer derartigen Funktion verknüpften Mittlerrolle als sachlichen Grund für eine Befristung anerkannt. Im Streitfall ist eine derartige rechtliche Beurteilung jedoch nicht möglich, weil anders als in der angezogenen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 8 -

Entscheidung vorliegend auch die Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 uneingeschränkt zu beachten ist. Wenn die Beklagte im Zeitpunkt des Vertragsschlusses - 7. März 1972 - den in Buchstabe b der Richtlinien zur tariflichen Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 festgelegten Befristungsgrund - ständige Vertrautheit mit den aktuellen Verhältnissen und Entwicklungen des Heimatlandes - für maßgebend erachtet hätte, so hätte sie eine derartige Begründung für die Befristung in den formularmäßigen Arbeitsvertrag aufnehmen müssen. Da dies nicht geschehen ist, kann sich die Beklagte gegenüber dem Kläger nur auf den vertraglich vereinbarten Befristungsgrund berufen.

Die Tarifvertragsparteien haben zwar in den Richtlinien zur tariflichen Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 vereinbart, daß bei ausländischen Sprechern und Übersetzern für deren arbeitsvertraglich festgelegte Tätigkeit die Aufrechterhaltung einer einwandfreien Beherrschung der Sprache des Empfangsgebietes die Voraussetzung für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bilden kann. Durch diese "Kann-Bestimmung" ist aber keineswegs unmittelbar und zwingend festgelegt, daß für die Tätigkeit eines ausländischen Sprechers und Übersetzers die sprachliche Verbindung zum Heimatland stets einen sachlichen Grund für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages darstellt. Es bedarf vielmehr stets im Einzelfall der Prüfung, ob die Befristung durch das Vorliegen eines sachlichen Grundes gerechtfertigt ist. Dies folgt auch aus der Bestimmung des § 2 Abs. 1 der tariflichen Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970, die die Zulässigkeit eines befristeten Arbeitsvertrages von dem Vorliegen eines sachlichen Grundes abhängig macht, für den in den Richtlinien nur mögliche Fälle genannt werden.

b) Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff des sachlichen Grundes weiterhin insofern verkannt, als es den Umstand, daß der Kläger bereits seit November 1962 als Sprecher und Übersetzer unter Einschluß von redaktionellen Aufgaben für die Beklagte tätig war, lediglich unter dem Aspekt der tarif-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



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



lichen Zulässigkeit von "Kettenarbeitsverträgen" geprüft hat. Dabei hat es insbesondere verkannt, daß nach der einschlägigen Tarifbestimmung (§ 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970) bereits die erstmalige Befristung des Arbeitsvertrages durch das Vorliegen eines sachlichen Grundes gerechtfertigt sein muß. Für die Frage des Vorliegens eines sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsvertrages kann es aber nicht außer acht gelassen werden, daß der Kläger über die tarifliche Befristungsgrenze von acht Jahren hinaus Sprecher- und Übersetzertätigkeiten unter Einschluß von redaktionellen Arbeiten geleistet hat. Dabei ist es für die sachliche Rechtfertigung der Befristung unmaßgeblich, ob der Kläger bereits vor Abschluß des Arbeitsvertrages vom 7. März 1972 diese Tätigkeit als sog. freier Mitarbeiter oder als Arbeitnehmer erbracht hat. Entscheidend ist vielmehr der Umstand, daß der Kläger über den von den Tarifvertragsparteien in zeitlicher Hinsicht konkretisierten "Verschleißtatbestand" hinaus von der Beklagten weiterbeschäftigt worden ist. Der Kläger hat unwidersprochen vorgetragen, daß er an dem aktuellen Wortschatz der persischen Sprache nichts eingebüßt habe, da er sich jährlich mehrmals in seiner Heimat aufgehalten habe. Der von den Parteien für allein maßgeblich erachtete Befristungsgrund - ständige Vertrautheit mit dem aktuellen Wortschatz der persischen Sprache - mag zwar grundsätzlich dazu geeignet sein, die Befristung des Arbeitsvertrages bei einem auch mit redaktionellen Aufgaben befaßten ausländischen Sprecher und Übersetzer zu rechtfertigen. Im Streitfall ist dies jedoch nicht als ausreichender Befristungsgrund anzuerkennen. Nach der Ansicht des 5. Senats (Urteil vom 3. Oktober 1975 - 5 AZR 162/74 - [zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Gerichts vorgesehen] kann bei einem ausschließlich mit Sprecher- und Übersetzertätigkeiten beschäftigten ausländischen Mitarbeiter der Beklagten die ständige Vertrautheit mit der Sprache des Heimatlandes nicht als ausreichender Befristungsgrund anerkannt werden. Ein Sprecher und Übersetzer habe Routinearbeit zu leisten, ohne daß ihm wesentlicher Raum für eigene Initiative und eigenständige redak-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

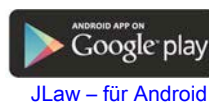


- 10 -

tionelle Gestaltungen zustehe. Im Unterschied zu einem fremdsprachlichen Redakteur komme ihm daher keine Mittlerrolle zwischen Deutschland und seiner Heimat zu.

Da der Kläger im Streitfall neben seiner Sprecher- und Übersetzertätigkeit auch mit redaktionellen Aufgaben betraut war, hätten die Parteien als maßgeblichen Befristungsgrund im Arbeitsvertrag auch die ständige Vertrautheit mit den aktuellen Verhältnissen und Entwicklungen im Heimatland angeben können, wenn sie das tatsächlich für wesentlich erachtet hätten. In Übereinstimmung mit der vom Fünften Senat in dem genannten Urteil vertretenen Auffassung ist davon auszugehen, daß der von den Parteien für allein maßgeblich erachtete Befristungsgrund der ständigen Vertrautheit mit der persischen Sprache die Befristung des Arbeitsvertrages nicht zu rechtfertigen vermag. Durch die Vordienstzeiten des Klägers wird nämlich der von den Tarifvertragsparteien in zeitlicher Hinsicht konkretisierte Erfahrungssatz, wonach die Kenntnis der Heimatsprache bei einem sich ständig im Inland aufhaltenden ausländischen Mitarbeiter einem natürlichen Verschleiß unterliegt, widerlegt. Der Kläger hat sowohl über die in Nr. 2 der tariflichen Zusatzvereinbarung vom 29. April 1964 festgelegte Befristungsgrenze von sechs Jahren als auch über die in § 3 Abs. 2 der tariflichen Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 enthaltene Befristungsgrenze von acht Jahren Sprecher- und Übersetzertätigkeiten unter Einschluß von redaktionellen Aufgaben ohne jegliche Beanstandung seitens der Beklagten geleistet. Bei dieser Sachlage stellt es eine dem Bestandschutzinteresse des Klägers widersprechende mißbräuchliche Vertragsgestaltung dar, wenn die Beklagte gleichwohl mit dem Kläger am 7. März 1972 einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hat.

Entgegen der Ansicht der Revision entsteht auch nicht etwa durch eine entsprechend längere Beschäftigung und die dadurch verursachte längere Abwesenheit vom Heimatland des ausländischen Sprechers regelmäßig ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages: Es ist üblich und billi-



- 11 -

genswert, und davon sind auch die Tarifvertragsparteien ausgegangen (§ 9 der Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970), daß nach längerer Beschäftigungszeit schließlich soziale Gesichtspunkte, nämlich der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses, stärker in den Vordergrund treten und aus diesem Grunde Befristungen nicht mehr zulässig sind.

II. Da die Befristung des Arbeitsvertrages bis zum 31. März 1973 mangels Vorliegens eines sachlichen Grundes unwirksam ist, hat das Arbeitsgericht zu Recht der Klage stattgegeben, so daß auf die Revision das angefochtene Urteil aufzuheben und die Berufung der Beklagten zurückzuweisen war.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

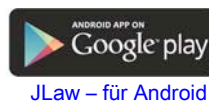
gez.: Hillebrecht Roeper Dr.Feller

Kerrmann Schwarz

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)