

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

27. MRZ. 1969

Gesetz: BGB § 620 Abs. 1; MuSchG vom 24. Januar 1952
(BGBI. I S. 69) § 12; Tarifvertrag Nr. 220 a über die
Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rentenzahldienst
vom 8. November 1965

Leitsatz:

Beschäftigt die Deutsche Bundespost einen Arbeitnehmer ständig zu den Rentenauszahlterminen am Monatsende als Aushilfskraft, so fehlt es in der Regel an einem verständigen und sachlich gerechtfertigten Grund, mit ihm einen jeweils auf mehrere Tage befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen.

Aktenzeichen: 2 AZR 302/68

Urteil des BAG vom 27. März 1969

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. AZR 302/68

5 Sa 36/67 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Im Namen des Volkes!

41

Verkündet
am 27. März 1969
gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. März 1969 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Hautmann und Muhr für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 14. Februar 1968
- 5 Sa 36/67 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 3. November 1967
- 5 Ca 18/67 - abgeändert.

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin die für die Tage 28. und 30. Juni sowie 28. und 30. Juli 1966 zustehende Vergütung zu zahlen.

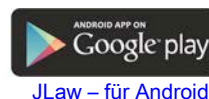
Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

V o n R e c h t s w e g e n !

.. 2 ..



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die verheiratete Klägerin ist seit Sommer 1965 beim Postamt M als Rentenzahlaushilfe gegen eine Vergütung von monatlich etwa 68,- DM beschäftigt. Wie mit allen anderen Aushilfskräften dieser Art schloß bisher die Beklagte mit der Klägerin jeweils zum Monatsende einen auf zwei Tage befristeten Arbeitsvertrag. Die Klägerin war nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Anfang des Jahres 1966 teilte die Klägerin ihrer Dienststelle mit, daß sie schwanger sei. Am 9. Juli 1966 kam sie nieder. Die Klägerin nahm für die Rentenzahltag am 28. und 30. Juni sowie am 28. und 30. Juli 1966 die Schutzfrist des § 3 MuSchG vom 24. Januar 1952 (BGBl. I S. 69) und die Schonfrist des § 6 MuSchG i.d.F. des Änderungsgesetzes vom 24. August 1965 (BGBl. I S. 912) in Anspruch. Für diese beiden Rentenzahlzeiträume weigerte sich die Beklagte, mit der Klägerin einen Arbeitsvertrag abzuschließen; sie beschäftigte eine Ersatzkraft. Seit Ende August 1966 wurde die Klägerin wieder regelmäßig aufgrund der gleichen Zeitverträge bei der Beklagten tätig.

Die Klägerin hält die Beklagte für verpflichtet, ihr das Arbeitsentgelt für die Dauer der Schutzfristen zu zahlen, und meint, es fehle an sachlich gerechtfertigten Gründen, die Arbeitsverträge jeweils auf zwei Tage zu befristen. Sie hat demgemäß Klage erhoben und beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie die ihr für die Tage 28. und 30. Juni sowie 28. und 30. Juli 1966 zustehende Vergütung zu zahlen.

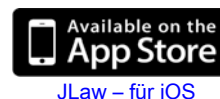
Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Befristung insbesondere mit Rücksicht auf den Tarifvertrag Nr. 220 a vom 8. November 1965 für sachlich gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Antrag weiter.

- 3 -



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



Entscheidungsgründe:

Nach der im Jahre 1966 anzuwendenden Bestimmung des § 12 Abs. 1 MuSchG vom 24. Januar 1952 (BGBl. I S. 69) hat der Arbeitgeber den Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, während der Schutzfristen das regelmäßige Arbeitsentgelt weiterzugewähren. Diese Pflicht entfällt bei berechtigten Zeitverträgen.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) sich mit der Frage befaßt, ob und inwieweit befristete Arbeitsverträge mit Rücksicht auf den Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses sich Einschränkungen gefallen lassen müssen. Der Große Senat hat darauf hingewiesen, daß befristete Arbeitsverträge im Rahmen des § 620 Abs. 1 BGB und nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit keineswegs unzulässig seien; sie müßten aber im Gefüge der Grundprinzipien des deutschen Arbeitsrechts einen verständigen, sachlich gerechtfertigten Grund haben. Die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Parteien müßten für die Verträge sprechen. Die Verträge müßten ihre sachliche Rechtfertigung in sich tragen, so daß sie mit Recht und aus gutem Grund von den Kündigungsschutzvorschriften nicht betroffen würden. Fehle es an sachlichen Gründen für die Befristung oder seien solche nur vorgeschoben, so fehle ein schutzwertes Interesse für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge. Der befristete Arbeitsvertrag sei dann als Mißbrauch der rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten anzusehen. Entscheidend sei die Interessenlage.

Im vorliegenden Falle darf man sich zunächst nicht dadurch irreführen lassen, daß die Arbeit in zeitlich außergewöhnlichen Abschnitten geleistet werden soll. Auch solche Verträge können durchaus Dauerverträge sein. Des weiteren ist die Interessenlage hier eine andere als in dem vom Senat entschiedenen Fall, in dem Studenten sonntags bei der Auswertung des Zahlenlottos beschäftigt wurden (Urteil vom



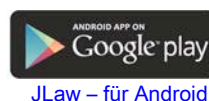
- 4 -

28. September 1961 - AP Nr. 21 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag -). In dieser Entscheidung hatte der Senat die sachliche Rechtfertigung nicht allein aus der Interessenlage der Parteien beurteilt, sondern sie auch aus dem Gesamtinteresse der Studentenschaft hergeleitet. Hier kommt ein solches Drittinteresse nicht in Betracht und ist die Interessenlage unter den Parteien eine andere. Während in der zitierten Entscheidung die Freiheit der Studenten, aus persönlichen Gründen an einem Wochenende fernzubleiben, berücksichtigt werden mußte, handelt es sich hier für die sogenannten Rentenaushilfskräfte darum, möglichst ständig zu den Rentenauszahlterminen hinzugezogen zu werden, um regelmäßig den monatlichen Verdienst zu haben. Die Beklagte auf der anderen Seite ist daran interessiert, einen Stamm eingearbeiteter Kräfte zu haben, der eine Vorbildung mitbringt und mit dem Publikum umzugehen versteht. Es handelt sich dabei nicht um ältere und aus dem aktiven Dienst ausgeschiedene Bedienstete. Daraus ergibt sich auf beiden Seiten ein Dauerinteresse. Das gilt zwar nicht uneingeschränkt. Es kann sein, daß beispielsweise die Bundespost zwar einen Stamm von sonstigen Auszahlungshilfen, daneben aber noch andere Reservekräfte hat, die sie einsetzt, wenn eine Stammaushilfe ausfällt. In diesen und ähnlichen Fällen bestehen keine Bedenken, daß die Beklagte jeweils echte befristete Arbeitsverträge entsprechend dem in der Anlage zum Tarifvertrag Nr. 220 a über die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rentenzahldienst vom 8. November 1965 (Amtsbl. für das Post- und Fernmeldewesen 1965 II, 1167) enthaltenen Mustervertrag abschließt. Hier war die Klägerin aber seit 1965 regelmäßig bei der Rentenauszahlung tätig gewesen. Sie fiel nur an den beiden Rentenzahlterminen Ende Juni und Juli 1966 aus und wird seitdem von der Beklagten wieder ständig beschäftigt. Außerdem wohnt die Klägerin in einem kleinen Ort, wo das Bedürfnis der Beklagten nach bestimmten Stammkräften erfahrungsgemäß besonders groß ist. Schließlich wurde die Klägerin nicht nur eingesetzt, um einen nur vorläufigen Bedarf zu decken; vielmehr

- 5 -



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



wurde ihre von vornherein feststehende und ständig in Anspruch genommene Arbeitsleistung praktisch zu jedem Monatsende erwartet. Aus diesen Gründen ist der Senat der Ansicht, daß im Sinne der bereits erwähnten Entscheidung des Großen Senats ein sachlicher Grund fehlt, der die Befristung der mit der Klägerin abgeschlossenen Zeitverträge rechtfertigt.

Die Schutzfrist des § 3 Abs. 2 lit. b MuSchG vom 24. Januar 1952 begann bei der Klägerin am 28. Mai 1966, und die Schonfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG i.d.F. des Änderungsgesetzes vom 24. August 1965 (vgl. Bulla, Mutterschutzgesetz, 2. Aufl., Einführung zu § 3 sowie Einführung zu § 6) endete am 3. September 1966, so daß der Klägerin mindestens für den von ihr begehrten Zeitraum das regelmäßige Arbeitsentgelt zusteht.

gez. Dr. König Wichmann Dr. Rengier
 Dr. Hautmann Muhr

