

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

Gesetz: HGB § 69; Manteltarifvertrag für die Ange-
stellten der bayerischen Metallindustrie
vom 19. Januar 1958 § 2;
SchwerbeschG § 19 Abs. 4.

Leitsätze:

§ 2 Ziff. 2 Abs. 2 des Manteltarifvertrages für die
Angestellten der bayerischen Metallindustrie vom
19. Januar 1959 zählt nicht nur zwei, sondern drei
Fälle der Einstellung von Angestellten auf, nämlich
die Einstellung zur Aushilfe, die Einstellung für
eine bestimmte Zeit und die Einstellung für eine be-
stimmte Arbeit.

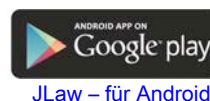
Für den Fall der Einstellung eines Angestellten zur
Aushilfe sieht der Manteltarifvertrag keine besondere
Kündigungsregelung vor. Bei dem nicht über die Zeit
von drei Monaten hinaus fortgesetzten Dienstverhältnis
verbleibt es somit bei der Vorschrift des § 69 HGB.

Aktenzeichen: 2 AZR 375/60

Urteil des BAG vom 23. März 1961 LAG Bayern (München)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 375/60

2 Sa 640/60 Bayern (München)

109

Verkündet
am 23. März 1961

Im Namen des Volkes!

gez. Hoffmann,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. März 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter von Lossau und Fink für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern in München vom 22. Juli 1960 - 2 Sa 640/60 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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 Beklagte stellte die Klägerin am 17. Dezember 1959 als kaufmännische Angestellte für die Dauer von drei Monaten zur Aushilfe ein und sandte ihr am 22. Dezember 1959 folgendes Schreiben:

"Nach der mit Ihnen getroffenen Vereinbarung sind Sie zur Aushilfe am 17. Dezember 1959 in unsere Dienste getreten. Wir beschäftigen Sie in unseren nachrichtentechnischen Fabriken, Betrieb M I.
Das Dienstverhältnis beginnt mit Dienstantritt und kann beiderseits von Tag zu Tag gelöst werden. Es endet spätestens am 16. März 1960, ohne daß es einer besonderen Kündigung bedarf ... Wir bitten um Unterzeichnung und Rückgabe der Einverständniserklärung."

Hiermit erklärte sich die Klägerin einverstanden. Beide Parteien sind tarifgebunden. Das Arbeitsverhältnis unterliegt dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der bayerischen Metallindustrie vom 19. Januar 1958 (MTV), der hinsichtlich der Kündigung folgendes bestimmt:

" § 2

Einstellungen und Kündigungen

1. (I) Einstellungen und Kündigungen von Angestellten im Sinne des § 1 erfolgen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

(II) Dem Angestellten ist bei Einstellung seine Tarifgruppe schriftlich bekanntzugeben. Sinngemäß ist bei Umgruppierungen zu verfahren.
2. (I) Eine Probezeit ist schriftlich zu vereinbaren; ihre Dauer soll in der Regel drei Monate nicht überschreiten. In besonderen Fällen kann eine längere Dauer vereinbart werden. Bei einer Verlängerung um mehr als einen Monat bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats. Während der Dauer der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis beiderseits mit einmonatiger Frist zum Monatsschluß gekündigt werden. Wird über die Weiterbeschäftigung nicht wenigstens einen Monat vor Ablauf der Probezeit eine Erklärung abgegeben, so gilt die Einstellung auf unbestimmte Zeit.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

(II) Eine Einstellung zur Aushilfe, für eine bestimmte Zeit oder für eine bestimmte Arbeit ist schriftlich zu vereinbaren. Das Beschäftigungsverhältnis soll in diesem Fall in der Regel nicht mehr als drei Monate dauern. Es erlischt nach Ablauf der vereinbarten Zeit oder Arbeit, es sei denn, daß es verlängert oder eine Umwandlung in ein ständiges Beschäftigungsverhältnis schriftlich vereinbart wird.

3. (I) Das Beschäftigungsverhältnis kann, wenn es auf unbestimmte Zeit eingegangen ist, von jedem Teil zum Schluß eines Kalendervierteljahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen gelöst werden. Die Vereinbarung einer längeren oder kürzeren beiderseitigen Kündigungsfrist hat nur Gültigkeit, wenn sie schriftlich erfolgt. Sie beträgt wenigstens einen Monat zum Monatsschluß.

(II) Im übrigen gelten die sonstigen gesetzlichen Bestimmungen.

(III) Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.

4. ...

5. ..."

Mitte Januar 1960 erkrankte die Klägerin, worauf ihr die Beklagte am 25. Januar 1960 folgendes mitteilte:

"Da Sie während ihrer Aushilfstätigkeit in unserem Hause leider erkrankt sind, sehen wir uns zu unserem Bedauern veranlaßt, neue Personaldispositionen zu treffen und müssen daher das Arbeitsverhältnis mit Ihnen mit Wirkung vom 26.1.60 lösen."

Die Klägerin verlangt Weiterzahlung ihres Gehalts. Sie ist der Ansicht, daß das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf der vereinbarten dreimonatigen Beschäftigungszeit oder bei Vorliegen eines außerordentlichen Kündigungsgrundes gelöst werden könne. Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 766,36 DM zu verurteilen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin als unbegründet zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Klägerin.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Der Klägerin steht der eingeklagte Gehaltsanspruch nicht zu, weil ihr Dienstverhältnis durch die am 25. Januar 1960 von der Beklagten erklärte Kündigung am folgenden Tage erloschen ist.

Nach der oben wiedergegebenen Vereinbarung der Parteien vom 22. Dezember 1959, die selbst nach § 69 HGB zulässig ist, konnte das Dienstverhältnis der Klägerin auch vor Ablauf der Höchstzeit von drei Monaten mit der Frist von einem Tag gekündigt werden. Entgegen der Ansicht der Revision widerspricht diese Vereinbarung auch nicht den Bestimmungen des MTV.

Die erleichterte Kündbarkeit eines Aushilfsvertrages nach § 69 HGB für die Zeit des drei Monate nicht übersteigenden Dienstverhältnisses ist zwar nicht bindend (vgl. Schlegelberger, HGB, 4. Aufl., § 69 Anm. 1). Der MTV hat jedoch keine abweichende Regelung getroffen. Er hat dort auch nicht, wie die Revision meint, das Aushilfsverhältnis eigenständig und umfassend geregelt.

1. Soweit § 2 MTV sich mit der Kündigung befaßt, enthält er in Ziff. 1 Abs. I eine allgemeine Vorschrift, wonach Kündigungen von Angestellten "nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen" erfolgen. Entsprechend den allgemeinen Auslegungsgrundsätzen, die auch für die Auslegung eines Tarifvertrages gelten (vgl. BAG AP Nr. 10 zu § 1 TVG Auslegung), kann diese Bestimmung nach ihrem Wortlaut und ihrer systematischen Stellung nur umfassend ausgelegt werden, also dahin, daß gerade auch dispositives Recht und damit § 69 HGB mit seiner hier in Rede stehenden Möglichkeit weitergilt. Das kommt nur dann nicht in Frage, soweit der Tarifvertrag im einzelnen besondere Regelungen und damit spezielle Vorschriften enthalten sollte.

- 5 -



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



Damit ergibt sich als entscheidende Frage dieses Rechtsstreits, ob § 2 Ziff. 2 Abs. II MTV, der das Aushilfsarbeitsverhältnis regelt, den § 69 HGB ausschließt. Der Senat hat diese Frage - im Ergebnis übereinstimmend mit dem Landesarbeitsgericht - verneint.

2. § 2 Ziff. 2 Abs. II MTV erwähnt drei Fälle der Einstellung von Angestellten: die Einstellung zur Aushilfe, die Einstellung für eine bestimmte Zeit und die für eine bestimmte Arbeit. Wenn die Revision demgegenüber meint, es seien in dieser Vorschrift nur zwei Fälle genannt, und zwar entweder die Aushilfe für eine bestimmte Zeit oder die Aushilfe für eine bestimmte Dauer, so wird das dem Inhalt dieser tarifvertraglichen Bestimmung nicht gerecht. Schon grammatisch-logisch ist nämlich die Annahme, daß drei Arbeitsverhältnisse gemeint sind, deswegen geboten, weil hinter dem Wort "Aushilfe" ein Komma steht. Dadurch muß gedanklich die Einstellung zur Aushilfe von der für eine bestimmte Zeit getrennt werden, so daß notwendig den beiden Fällen der Einstellung für eine bestimmte Zeit oder eine bestimmte Arbeit die Einstellung zur Aushilfe als dritter Fall hinzugerechnet werden muß.

Dagegen kann man nicht einwenden, daß Aushilfsarbeitsverhältnisse nur in der Form eines Zeit- oder eines Zweckvertrages vorkommen. Auch § 19 Abs. 4 Satz 1 SchwBeschG stellt die Arbeitsverhältnisse auf Probe oder für einen vorübergehenden Zweck dem Arbeitsverhältnis zur vorübergehenden Aushilfe gegenüber. In dieser Gesetzesbestimmung wird also das Arbeitsverhältnis für einen vorübergehenden Zweck nicht als Unterfall des Aushilfsarbeitsverhältnisses angesehen, sondern diesem gleichgestellt. Das Schwerbeschädigten-gesetz sieht also eine Regelung vor, die grammatisch-logisch der des hier auszulegenden § 2 Ziff. 2 Abs. II Satz 1 MTV entspricht. Zu beachten ist nämlich, daß das Arbeitsverhältnis zur vorübergehenden Aushilfe nach § 19 Abs. 4 Satz 1 SchwBeschG nicht mit dem Zeitvertrag identisch ist. Jene Vorschrift handelt davon, daß die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle, die nach § 14 SchwBeschG zur Kündigung eines



Schwerbeschädigten durch den Arbeitgeber grundsätzlich erforderlich ist, in bestimmten Fällen nicht notwendig ist. Die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle kommt bei dem Auslaufen des Zeitvertrages eines Schwerbeschädigten aber von vornherein nicht in Frage (statt anderer Becker, SchwBeschG, § 19 Anm. 13).

Eine solche Regelung ist auch sinnvoll, gerade wenn man den hier zu entscheidenden Fall berücksichtigt, daß jemand als Aushilfe für einen erkrankten Arbeitnehmer eingestellt und gleichzeitig vereinbart wird, daß das Arbeitsverhältnis "spätestens am ..." endet. Dann handelt es sich nicht um die Einstellung für eine bestimmte Zeit oder für eine bestimmte Arbeit. Vor allem aber besteht ein Bedürfnis nach einer eigenständigen Regelung des Aushilfsverhältnisses neben dem reinen Zeit- und neben dem reinen Zweckvertrag in den Fällen, in denen jemand wegen der Erkrankung mehrerer anderer Arbeitnehmer oder wegen eines besonders starken Arbeitsanfalles eingestellt wird.

3. Wenn nunmehr im übernächsten Satz des MTV (Abs. II Satz 3) gesagt wird, daß das Beschäftigungsverhältnis "nach Ablauf der vereinbarten Zeit oder Arbeit ..." erlischt, so kann sich diese Regelung gegenüber der Tragweite des Satzes 1 sinnvollerweise nur auf zwei der bereits genannten drei Fälle beziehen, nämlich nur auf den Zeitvertrag und den Zweckvertrag, nicht aber auf den Aushilfsarbeitsvertrag; dieser Fall wird in Ziff. 2 Abs. II Satz 3 nicht geregelt, sondern bleibt offen. Satz 3 bringt also für die in Satz 1 genannten drei Fälle keine abschließende und erschöpfende Regelung. Daher greift für den in Satz 3 nicht geregelten Fall der Aushilfe die allgemeine Vorschrift der Ziff. 1 Abs. I ein, so daß damit § 69 HGB auch auf die unter den MTV fallenden Aushilfsbeschäftigungsverhältnisse anzuwenden ist.

4. Daß dieses Ergebnis auch dem Willen der Tarifvertragsparteien entspricht, ergibt sich aus der Anmerkung zu § 2 Ziff. 1 Abs. 1 ihres Kommentars zu dem MTV:

"Als hauptsächliche gesetzliche Bestimmungen im Sinne dieser tariflichen Regelung sind anzusehen: Betriebsverfassungsgesetz (§§ 60 ff.), Kündigungsschutzgesetz (§ 1), Kündigungsschutzgesetz für ältere Angestellte, HGB (§§ 60 ff.), ..."



Auch deswegen kann nicht angenommen werden, daß § 69 HGB im Bereich des MTV ausgeschlossen ist.

5. Dieses vom Senat bereits auf Grund der Systematik des MTV gewonnene Auslegungsergebnis wird schließlich am besten der Interessenlage von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gerecht. Denn in einem Aushilfsfall, bei dem von vornherein feststeht, daß mit einer Beschäftigung über die Dauer der Abwesenheit des erkrankten Arbeitnehmers hinaus nicht gerechnet werden kann, haben dann beide Parteien Bewegungsfreiheit. Das liegt nicht nur im Interesse des Arbeitgebers, sondern nicht zuletzt auch im Interesse des Arbeitnehmers, dem selbst während der Dauer der Aushilfe daran gelegen sein muß, ein Arbeitsverhältnis auf unbegrenzte Zeit einzugehen. Wird ihm von einem anderen Arbeitgeber eine solche Gelegenheit geboten, so könnte er nach der von der Revision vertretenen Ansicht das Aushilfsarbeitsverhältnis nicht vor Ablauf der Höchstdauer kündigen und müßte sich dann eine derartige berufliche Chance entgehen lassen.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Joachim

v. Lossau

Fink



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)