

20. Okt. 1967

117

Für das Nachschlagewerk! Ja

Für die Fachpresse! Ja

Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 625; Manteltarifvertrag für die staatlichen Forstbetriebe in Bayern vom 15. Oktober 1964 (MTF 1964) §§ 1, 2, 7, 12; BUrlG §§ 9, 10.

Leitsätze:

1. Bei einem Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit, der mit Zeitablauf von selbst endet, genügt es, daß die Vertragsdauer bestimmbar ist, z.B. dadurch, daß sie sich aus der Beschaffenheit oder dem Zweck der Arbeitsleistung ergibt. Dem steht hinsichtlich der Rechtsfolgen der unter einer auflösenden Bedingung abgeschlossene Arbeitsvertrag gleich.
2. Es verstößt weder gegen das Gesetz noch gegen den Manteltarifvertrag für die staatlichen Forstbetriebe in Bayern vom 15. Oktober 1964, wenn eine Forstarbeiterin, auch wenn sie "Stammarbeiterin" ist, zur Ausführung von Forstkulturarbeiten in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit, nämlich nur für die Dauer der Vegetationsperiode, beschäftigt wird.
3. Eine Vereinbarung, wonach ein derart befristeter Arbeitsvertrag um die Dauer des Jahresurlaubs verlängert wird, ist zulässig. Es entsteht dadurch kein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, sondern das Arbeitsverhältnis endet mit dem letzten Urlaubstag infolge Zeitablaufs. Das gilt auch dann, wenn das Vertragsende durch Krankheitstage hinausgeschoben wird, weil diese eine Urlaubsgewährung ausschließen.

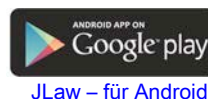
Aktenzeichen: 3 AZR 467/66

Urteil des BAG vom 20. Oktober 1967

LAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

~~AZR 467/66~~
~~Sa 635/66~~ Bayern

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

117

verkündet am
10. Oktober 1967

Gez. Groll,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Oktober 1967 durch die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Harries und Handrack für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 6. Oktober 1966 - 3 Sa 635/66 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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 Klägerin war seit vielen Jahren als Forstarbeiterin im Dienst des beklagten Freistaats im Bezirk des Forstamtes G beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis galt, für die Klägerin kraft Organisationszugehörigkeit, der Manteltarifvertrag für die staatlichen Forstbetriebe in Bayern (MTF) in seiner jeweiligen Fassung. Die Klägerin wurde regelmäßig im Frühjahr mit Beginn der Vegetationsperiode eingestellt und schied nach Eintritt kalter Witterung oder nach Wintereinbruch und nach der daran angeschlossenen Zeit ihres Jahresurlaubs wieder aus.

Bei Wiederbeginn ihrer Arbeit im April 1964 unterzeichnete die Klägerin eine Einweisungsniederschrift, in der auf folgende Erklärung vom 6. April 1964 Bezug genommen wurde:

"Weiterhin werde ich davon verständigt, daß ich zu folgenden Arbeiten eingestellt werde: Kulturarbeiten, Jungwuchspflege, Schutz der Pflanzen gegen Wildverbiss, die voraussichtlich bis spätestens November 1964 beendet sein werden, soweit nicht zwingende Maßnahmen entgegenstehen.

Muß eine Arbeit aus witterungsbedingten Gründen, z. B. wegen Frostes bei Herbstkulturen vorzeitig beendet werden, so habe ich davon Kenntnis, daß das Arbeitsverhältnis nach § 12 II a TV mit Beginn der hierdurch bedingten Unterbrechung als gelöst gilt. Mit dem Zeitpunkt der Arbeitseinstellung wird die vorgesehene Arbeit beendet."

Die Klägerin führte die genannten Arbeiten bis zum 23. November 1964 aus. Vom 24. November bis zum 12. Dezember 1964 war sie krank. In der folgenden Zeit bis zum 13. Januar 1965 erhielt sie den ihr zustehenden Jahresurlaub. Am 14. Januar 1965 meldete sich die Klägerin arbeitslos und bezog bis Ende März 1965 Arbeitslosengeld. Am 5. April 1965 nahm sie nach Aufforderung ihre Arbeit als Forstarbeiterin beim Forstamt G wieder auf.

Am 1. Januar 1965 trat der Manteltarifvertrag für die staatlichen Forstbetriebe in Bayern in der Fassung vom 15. Oktober 1964 (MTF 1964) in Kraft. Aufgrund der geänderten Fassung des § 1.21 MTF erlangte die Klägerin mit

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

117

Beginn des Jahres 1965 die Eigenschaft als "Stammarbeiterin". Unter Berufung hierauf hat sie mit der Klage einen Anspruch auf Wintergeld erhoben, der in dem mit Wirkung vom 1. Januar 1965 neu eingefügten § 7.7 MTF wie folgt geregelt ist:

"7.71 Der Stammarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März gemäß § 12.21 geendet hat und der bei der Wiederaufnahme der Arbeit gemäß § 12.211 wieder eingestellt worden ist, erhält nach einer Wartezeit von 14 Kalerdertagen, gerechnet vom Beginn der ersten Arbeitsunterbrechung an, für jeden folgenden Tag, für den ihm während der Arbeitsunterbrechung Arbeitslosengeld, Krankengeld als Arbeitsloser oder Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe zusteht, einen Zuschuß in Höhe von 1,60 DM, jedoch für höchstens 42 Tage in einem Winter.

7.72 Bei mehreren Arbeitsunterbrechungen in einem Winter werden Wartezeiten vorangegangener Arbeitsunterbrechungen angerechnet.

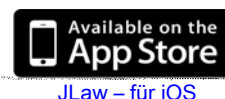
7.73 Das Wintergeld wird fällig mit der auf die Wiedereinstellung folgenden Lohnzahlung.

7.74 Im Hochgebirge und Bayerischen Wald wird bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen das Wintergeld auch gewährt, wenn infolge einer Kündigung seitens der Staatsforstverwaltung in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März eine Arbeitsunterbrechung von mindestens acht Wochen herbeigeführt wird."

Die in § 7.71 in Bezug genommenen Vorschriften des § 12.21 und des § 12.211 MTF haben folgenden Wortlaut:

"12.21 In Fällen sog. 'Höherer Gewalt', z. B. bei Katastrophen - wie besonders bei hoher Schneelage, starkem anhaltendem Frost, Hochwasser - kommen die vorstehend unter § 12.11 mit 12.13 vorgesehenen Kündigungsfristen nicht zur Anwendung. Das Arbeitsverhältnis gilt mit Beginn der hierdurch bedingten Unterbrechung als gelöst.

12.211 Nach Wegfall des Hinderungsgrundes sind die ausgestellten Arbeiter auf ihr Verlangen wieder einzustellen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn der Waldarbeiter die Arbeit nach Aufforderung nicht unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) wieder aufnimmt."



Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses am 13. Januar 1965 seien die Voraussetzungen für den Anspruch auf Wintergeld erfüllt gewesen. Sie hat für insgesamt 42 Tage je 1,60 DM, demgemäß mit der Klage die Zahlung von 67,20 DM gefordert. Der Beklagte ist dem entgegengetreten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Anspruch weiter.

Entscheidungsgründe:

Der tarifliche Anspruch auf Wintergeld setzt nach § 7.71 MTF 1964 u. a. voraus, daß das Arbeitsverhältnis des Forstarbeiters (Stammarbeiters) gemäß § 12.21 geendet hat. Das bedeutet, daß ein Fall sog. "höherer Gewalt" zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben muß. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin bis zum 13. Januar 1965 befristet gewesen ist und zufolge Fristablaufs an diesem Tag geendet hat. Demnach hat die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im vorliegenden Fall nicht im Zusammenhang mit dem in § 12.21 MTF vorausgesetzten Endigungstatbestand gestanden. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb zu Recht die Klage abgewiesen, wie sich im einzelnen aus folgendem ergibt:

I. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß dem im April 1964 begonnenen Arbeitsverhältnis der Klägerin gemäß der Zusatzerklärung zur Einweisungsniederschrift vom 6. April 1964 (im folgenden kurz: Abrede) ein Arbeitsvertrag zugrunde gelegen hat, der mit Ablauf der Zeit, für die er eingegangen war (spätestens November 1964), enden sollte. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision sind nicht begründet.

1. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es habe sich um einen Arbeitsvertrag mit bestimmter Dauer gehandelt, berücksichtigt zutreffend, daß unter den Begriff des Arbeitsvertrages auf bestimmte Zeit, der mit Ablauf der



vereinbarten Zeit von selbst endet (§ 620 Abs. 1 BGB), nicht nur solche Verträge fallen, deren Ende zeitlich genau, also nach Zeiteinheiten, bestimmt ist. Vielmehr genügt es auch, daß der Zeitraum, für den der Arbeitnehmer eingestellt wird, bestimmbar ist, z. B. für die Dauer der Saison oder wie hier für die Dauer der nur während bestimmter Jahreszeiten im Freien ausführbaren Arbeiten. Es handelt sich dann um einen Arbeitsvertrag, dessen Befristung aus der Beschaffenheit oder dem Zweck der Dienste zu entnehmen ist (§ 620 Abs. 2 BGB).

Nichts anderes gilt für den Fall des unter einer auflösenden Bedingung abgeschlossenen Arbeitsvertrages. Er endet mit Eintritt der auflösenden Bedingung von selbst (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 620 BGB Bedingung). Auch dahin kann z. B. der Fall gehören, daß der Eintritt von für Pflanzarbeiten ungeeigneter Witterung das Arbeitsverhältnis (vorzeitig) beenden soll.

2. Die Wertung des Landesarbeitsgerichts, hier sei für die Vegetationsperiode 1964 ein Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit (in dem vorstehend gekennzeichneten umfassenden Sinn) zustandegekommen, ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat der Abrede vom 6. April 1964 entnommen, daß die Parteien eine echte Zeitbefristung ("bis spätestens November 1964") neben einer Zweckbefristung ("zu folgenden Arbeiten: Kulturarbeiten, Jungwuchspflege, Schutz der Pflanzen gegen Wildverbiß") vereinbart haben. Dazu hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum ausgeführt, daß der so vereinbarte Endigungszeitpunkt nicht nur objektiv feststellbar, sondern auch für beide Parteien erkennbar war.

Die Revision hält die Befristung des Vertrags für unklar und deshalb für unwirksam. Insbesondere habe das Landesarbeitsgericht den Abs. 2 der Abrede über die vorzeitige Beendigung einer Arbeit aus witterungsbedingten Gründen nicht genügend beachtet; dort werde nicht ein Fall der Zweckbefristung, sondern ein Fall der vorzeiti-



gen Lösung geregelt. Deshalb habe in Wahrheit ein Zeitvertrag nicht vorgelegen. Dem kann der Senat nicht folgen:

- a) Bezüglich des Abs. 1 der Abrede hat schon das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Eindeutigkeit des Zeitvertrags nicht an der Einschränkung scheitert "so weit nicht zwingende Maßnahmen entgegenstehen". Nach der Auslegung des Landesarbeitsgerichts sollten damit die Fälle erfaßt werden, daß bereits vor November und vor Abwicklung der Arbeiten, für die die Klägerin eingestellt war, Witterungsverhältnisse oder andere Gründe einträten, die eine Weiterführung der Arbeiten nicht zuließen. Diese Auslegung wird sowohl dem Wortlaut als auch dem Sinn des Abs. 1 der Abrede gerecht.
- b) Nichts anderes gilt aber für den Abs. 2 der Abrede. Er stellt in gewissem Sinn eine Erläuterung des Abs. 1 dar, indem er einmal von den "zwingenden Maßnahmen" des Abs. 1 die "witterungsbedingten Gründe" besonders nennt und zum anderen die Rechtsfolgen für einen solchen Fall regelt, nämlich die von selbst eintretende Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Rechtlich liegt darin die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung, die unter den genannten besonderen Voraussetzungen das Ende des Arbeitsverhältnisses schon vor Ablauf der vereinbarten Zeit oder vor Eintritt des vorgesehenen Zwecks der Arbeit herbeiführen soll.

Daß dabei die Vorschrift des "§ 12 II a TV" genannt wird, kann an der dargelegten rechtlichen Würdigung nichts ändern. Damit kann nur § 12 Abs. 2 Buchst. a der bei Vertragsabschluß im Jahre 1964 schon lange überholten Tarifverträge für die staatlichen Forstbetriebe in Bayern entweder vom 31. Januar 1953 (TR. Nr. 5665/1) oder vom 8. Oktober 1955 (TR. Nr. 5659/1) verstanden werden, da nur diese Tarifverträge eine entsprechende Paragraphenbezeichnung enthalten haben, während später die inhaltsgleiche Regelung in § 12.21 MTF aufgenommen worden ist. Offenbar ist versäumt worden, den der Abrede zugrunde liegenden Vor- druck den neuen Tariftexten anzupassen.



117

Rechtlich ist der Hinweis auf § 12 II a TV oder, wie es richtig hätte heißen müssen, auf § 12.21 MTF dahin zu verstehen, daß der Eintritt solcher Witterungsverhältnisse, der zum vorzeitigen Abbruch der Arbeiten nötigt, für die die Klägerin eingestellt worden ist, als ein Fall "höherer Gewalt" angesehen werden soll, wie er in § 12.21 MTF geregelt ist.

Im Verlauf des Arbeitsverhältnisses der Klägerin im Jahre 1964 ist nach dem unstreitigen Sachverhalt ein solcher besonderer Fall nicht eingetreten. Im übrigen kann diese zusätzliche Vereinbarung einer auflösenden Bedingung, die nur vor Ablauf der Zeit, für die die Klägerin eingestellt worden ist, hätte Bedeutung erlangen können, nichts daran ändern, daß der Arbeitsvertrag als solcher auf bestimmte Zeit (für einen bestimmten Zweck) abgeschlossen worden ist und diese Befristung für beide Parteien eindeutig zu erkennen gewesen ist.

Dies wird, worauf das Landesarbeitsgericht bereits hingewiesen hat, dadurch bestätigt, daß die Parteien es seit vielen Jahren schon ebenso gehandhabt haben: Die Klägerin stellte mit Ende der Vegetationsperiode ihre Arbeiten für den Beklagten ein und nahm sie erst im Frühjahr wieder auf; in der Zwischenzeit bezog sie - abgesehen von der Zeit des Urlaubs - Arbeitslosengeld, was seinerseits eine rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraussetzt (vgl. § 75 AVAVG).

3. Daß die Gültigkeit der Befristung hier nicht an den Grundsätzen scheitert, die das Bundesarbeitsgericht für die Zulässigkeit von Zeitverträgen aufgestellt hat (vgl. insbesondere BAG [Gr.Sen.] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), hat das Landesarbeitsgericht im einzelnen zutreffend dargelegt. Die Revision hat insoweit keine Beanstandungen erhoben.

4. Die Revision meint jedoch, kraft der tariflichen Regelung sei der Abschluß eines Zeitvertrags mit der Klägerin unzulässig gewesen. Als Stammarbeiterin habe die



Klägerin gemäß § 12.11 in Verbindung mit § 1.2, 1.21 und 1.22 MTF nur auf unbestimmte Zeit eingestellt werden dürfen. Diese Ansicht der Revision trifft nicht zu.

a) Soweit die Revision ihre Auffassung aus der Eigenschaft der Klägerin als Stammarbeiterin herleiten will, steht dem schon entgegen, daß die Klägerin, als sie am 6. April 1964 den befristeten Arbeitsvertrag abschloß, noch nicht Stammarbeiterin gewesen ist. Sie hat diese Rechtsstellung erst mit Wirkung vom 1. Januar 1965 erlangt, als der Manteltarifvertrag vom 15. Oktober 1964 (MTF 1964) in Kraft trat. Nach dessen § 1.21 genügte für die Eigenschaft als Stammarbeiter, daß der Forstarbeiter in den drei vorangegangenen Kalenderjahren im Arbeitsverhältnis zur Staatsforstverwaltung gestanden und mindestens 600 Tarif-tage erreicht hatte. Waren diese Voraussetzungen wie im Falle der Klägerin erfüllt, dann wurde der Forstarbeiter automatisch Stammarbeiter.

Im Vorläufer des MTF 1964, dem Manteltarifvertrag vom 25. November 1960 (MTF 1960; mit späteren Änderungen), war in § 1.21 der automatische Eintritt der Stammarbeiter-eigenschaft nur für die Waldarbeiter der Lohngruppe S (Schwere Arbeit) vorgesehen; die Klägerin hat nicht vorge-tragen, daß sie dazu gehört habe. Im übrigen war eine schriftliche Ernennung zum Stammarbeiter notwendig; die Klägerin hat auch nicht behauptet, daß sie diese Voraus-setzung erfüllt habe. Dann aber ist sie im Jahre 1964 noch nicht Stammarbeiterin gewesen.

b) Auf die Stammarbeitereigenschaft kommt es allerdings vom Standpunkt der Revision aus nicht an, wenn - worauf die Revision vor allem abhebt - die Regelung des § 12.1 mit § 12.12 MTF (1960 oder 1964, beide stimmen wörtlich überein) über die Kündigungsfristen in Betracht gezogen werde. Dort ist nicht nur für Stammarbeiter, sondern auch für "regelmäßig Beschäftigte", zu denen die Klägerin vor dem 1. Januar 1965 unstreitig gehört hat, die Dauer der Kün-digungsfrist bei ordentlicher Kündigung bestimmt. Nach dem Gedankengang der Revision soll sich hieraus in Verbindung



mit § 12.21 MTF über die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Fällen sog. "höherer Gewalt" ergeben, daß der Tarifvertrag für solche Arbeitnehmer den Abschluß von Zeitverträgen ausgeschlossen habe.

Diese Tarifauslegung der Revision läßt sich aber den genannten Tarifnormen nicht entnehmen. Da es bei der Tarifauslegung entscheidend auf den Willen der Tarifvertragsparteien ankommt, wie er im Tarifvertrag erkennbar Ausdruck gefunden hat (ständ. Rechtspr. d. BAG; vgl. aus neuer Zeit BAG AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen), müßte sich, wenn die Auffassung der Revision richtig wäre, aus dem Tarifvertrag ergeben, daß durch die Bestimmungen des § 12 MTF mit der Überschrift "Einstellung und Kündigung" das erfaßte Rechtsgebiet abschließend und unter Ausschluß anderer rechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten geregelt wäre. Das Gegenteil besagt aber § 12.1 MTF, wonach bei Einstellungen und Kündigungen "die gesetzlichen Vorschriften zu beachten" sind. Der Senat hat keinen Zweifel, daß zu diesen gesetzlichen Vorschriften auch die Bestimmung des § 620 BGB über den befristeten Arbeitsvertrag insbesondere in der Ausgestaltung gehört, wie er sie durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfahren hat.

c) Bei richtiger Würdigung regelt § 12 MTF die Einstellung, d. h. die Gestaltung des abzuschließenden Arbeitsvertrags, - vom Fall der Beschäftigung im Stücklohn abgesehen - überhaupt nicht, während er für das Kündigungsrecht lediglich eine Teilregelung gibt, nämlich die Kündigungsfristen für die ordentliche Kündigung vorschreibt (§ 12.11 bis 12.13) und seit dem Inkrafttreten des MTF 1964 mehrere Sonderfälle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Frist näher gestaltet (§ 12.2 mit 12.21 bis 12.262, wobei die Verwendung des Wortlauts "Kündigung" in § 12.2 zumindest irreführend ist).

Aus dieser Teilregelung kann man nicht folgern, daß die Tarifvertragsparteien andere rechtliche Möglichkei-



ten der Gestaltung des Arbeitsvertrages und seiner Beendigung ausschließen wollten. Gerade aus der Verweisung in § 12.1 auf die "gesetzlichen Vorschriften" ist zu entnehmen, daß sich die Tarifvertragsparteien insoweit, wie der Tarifvertrag keine Bestimmungen enthält, einer eigenständigen Regelung, wenn auch nur im Sinn eines Verbots andersartiger Vertragsgestaltung, haben enthalten wollen.

d) Das gilt selbst für den Fall, daß Vertragspartner des Beklagten ein Stammarbeiter im Sinne des § 1.21 MTF 1964 ist. Auch wenn berücksichtigt wird, daß die Eigenschaft als Stammarbeiter zu einer stärkeren Rechtsstellung führt, insbesondere nur ein Stammarbeiter Anspruch auf Wintergeld haben kann, kann dem Tarifvertrag nicht entnommen werden, daß mit Stammarbeitern nur Arbeitsverträge auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden dürften. Wie gerade der Fall der Klägerin zeigt, können Stammarbeiter auch solche Arbeiter sein, die Jahr für Jahr in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit beim Beklagten tätig sind.

Aus der Begriffsbestimmung des Stammarbeiters in § 1.21 MTF 1964 ergibt sich, daß eine ständige Beschäftigung im Dienst des Beklagten, wozu ja ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit in aller Regel führt, nicht erforderlich ist, sondern eine Beschäftigung auf Zeit genügen kann. In § 1.21 MTF 1964 wird nur gefordert, daß der Forstarbeiter, um die Stammarbeitereigenschaft zu erwerben, in den vorangegangenen drei Kalenderjahren im Arbeitsverhältnis zum Beklagten wenigstens 600 Tariftage erreicht hat. Das bedeutet im Durchschnitt eines Kalenderjahres eine Leistung von wenigstens 200 Tariftagen. Da, wie sich aus § 2.3 MTF 1964 ergibt, die Woche im Ergebnis mit 6 Tariftagen anzusetzen ist, in die zugunsten des Arbeiters alle erlaubten Fehlzeiten einbezogen werden (vgl. § 2.3 in Verbindung mit § 2.2 bis 2.29 MTF 1964), umfassen jährlich 200 Tariftage den Zeitraum von knapp 34 Wochen oder von rund 8 Monaten.

Das heißt aber, daß Stammarbeiter auch ein solcher Forstarbeiter werden und sein kann, der im Durchschnitt





jedes Jahres rund vier Monate lang nicht beschäftigt wird. Anderenfalls hätte die Klägerin, die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts seit vielen Jahren "während der üblichen Forstarbeitszeiten für Frauen", d. h. nur während der Vegetationsperiode vom Frühjahr bis zum Spätherbst, gearbeitet, im Winter aber ausgesetzt und damit keine "Tariftage" erreicht hat, nicht Stammarbeiterin werden können.

e) Demnach wird durch die Eigenschaft als Stammarbeiter der Abschluß eines Vertrages auf bestimmte Zeit nicht ausgeschlossen. Das gilt auch in Anbetracht des Umstandes, daß solchen Stammarbeitern, die nach der Art der Klägerin zulässigerweise befristet beschäftigt werden, das Wintergeld gemäß § 7.7 ff. MTF 1964 entgeht, da ihr Arbeitsverhältnis, jedenfalls soweit es um die tatsächliche Beschäftigung geht, regelmäßig nicht in den Anspruchszeitraum vom 1. Dezember bis 31. März fällt. In dieser Folge kann keine Verletzung des Gleichheitssatzes (Art. 3 GG) oder des Gleichbehandlungsgrundsatzes gesehen und etwa daraus auf die Unzulässigkeit der Befristung geschlossen werden. Die unterschiedliche Rechtslage beim Anspruch auf Wintergeld beruht auf der unterschiedlichen Gestaltung des Arbeitsvertrags. Gegen dessen Zulässigkeit im Falle der Klägerin können - wie ausgeführt - keine rechtlichen Bedenken erhoben werden. Es ist auch nicht ersichtlich, daß allein die Eigenschaft der Klägerin als Frau zum Abschluß des befristeten Arbeitsvertrags geführt habe. Vielmehr zeigen die ganzen Umstände, daß die Art der der Klägerin übertragenen Arbeiten eine Beschäftigung nur während bestimmter Zeiten des Jahres erlaubt und damit ein sachlicher Grund für die Andersbehandlung gegenüber den mit Arbeiten über das ganze Jahr hinweg und deshalb auf unbestimmte Zeit beschäftigten Forstarbeitern bestanden hat.

5. Schließlich vermag auch der Hinweis der Revision auf die Arbeitsordnung an dem hier gefundenen Ergebnis nichts zu ändern. Es trifft zwar zu, daß gemäß § 2 III



der hier anwendbaren Arbeitsordnung für die staatlichen Forstbetriebe in Bayern vom 6. Dezember 1955 "Stammarbeiter, Stammarbeiterinnen und regelmäßig Beschäftigte in der Regel in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, das weder nach der Zeitdauer noch nach dem Arbeitszweck begrenzt ist", und daß "die Stammarbeiter möglichst das ganze Jahr über beschäftigt werden sollen". Daraus kann jedoch, wie schon die Worte "in der Regel" und "möglichst" zeigen, nicht darauf geschlossen werden, daß der Abschluß befristeter Verträge unzulässig sei. § 2 III der Arbeitsordnung stellt gerade keine zwingende Regel auf.

Wenn weiter die Revision in diesem Zusammenhang meint, § 2 III der Arbeitsordnung müsse bei der Auslegung des Arbeitsvertrags (s. oben I 1 und 2) dazu führen, daß besonders strenge Anforderungen an die Eindeutigkeit der Befristung gestellt würden, so vermag dem der Senat nicht zu folgen. Welchen Inhalt ein Vertrag hat, ergibt seine Auslegung, die im Streitfall das Gericht zu treffen hat. Dieser so festgestellte Vertragsinhalt ist auch dann maßgebend, wenn er sich möglicherweise auf den ersten Blick nicht "eindeutig" aus dem Vertragswortlaut ergeben hat. Notwendig ist – abgestellt auf den vorliegenden Fall – allein, daß die Parteien einen Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit abgeschlossen haben, eine Frage, die hier bejaht worden ist. Auf diese Antwort ist aber § 2 III der Arbeitsordnung ohne Einfluß.

II. Das im April 1964 begonnene Arbeitsverhältnis der Klägerin ist, wie bereits das Landesarbeitsgericht zutreffend dargelegt hat, auch nicht dadurch zu einem unbefristeten geworden, daß es über November 1964 hinaus für die Zeit der Krankheit und des Urlaubs der Klägerin als rechtlich fortbestehend behandelt und erst mit dem letzten Urlaubstag am 13. Januar 1965 beendet worden ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, daß in allen vorangegangenen Jahren stets an das Ende der tatsächlichen Beschäftigung, das nach der Art der von der Klägerin zu verrichtenden Arbei-



117

ten regelmäßig mit dem Eintritt kalter Witterung erreicht war, die Zeit des ihr zustehenden Jahresurlaubs. angeschlossen worden ist. Es hat, wie das Landesarbeitsgericht weiter festgestellt hat, Einverständnis der Parteien darüber bestanden, daß das Arbeitsverhältnis wie jedes Jahr so auch 1964/65 mit der Einbringung des Jahresurlaubs von selbst enden sollte.

Wenn das Landesarbeitsgericht hieraus den Schluß gezogen hat, daß in dieser Handhabung eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach der Regel des § 625 BGB nicht erblickt werden könne, sondern daß die Parteien lediglich den schon ursprünglich befristeten Vertrag (s. oben zu I) zur Gewährung des Urlaubs als (bezahlte) Freizeit um deren Dauer und damit wiederum befristet verlängert haben, so kann das aus Rechtsgründen nicht beanstandet werden. Es handelt sich um den immer wieder vorkommenden Fall, daß ein befristetes Arbeitsverhältnis über sein durch den Zeitablauf eintretendes Ende hinaus um eine bestimmte Dauer verlängert wird. Beruht der zweite Zeitvertrag auf vernünftigen Gründen, was hier nicht bezweifelt werden kann, dann endet er mit Ablauf der vereinbarten Zeit (vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 15 AZO Äbschn. II der Gründe; BAG 12, 328 335 f. = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; auch LAG Düsseldorf Köln vom 9. November 1965, BB 1966, 741).

2. An dieser Rechtslage hat schließlich auch die Zeit der Erkrankung der Klägerin vom 24. November bis zum 12. Dezember 1964 nichts geändert. Wenn davon auszugehen ist, daß die Parteien die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über das Ende der tatsächlichen Beschäftigung (23. November 1964) hinaus für die Dauer des Jahresurlaubs vereinbart haben, dann bestehen keine Bedenken dagegen, daß diese bestimmte Zeit in Anbetracht des mit der Verlängerung verfolgten Zweckes (Urlaubs-gewährung) kalendermäßig um die Tage erneut verlängert worden ist, an denen der Zweck nicht erfüllt werden konnte. Da Erkrankung und Urlaub einander ausschließen



(vgl. §§ 9, 10 BUrlG; ferner vor allem BAG 12, 311 313 f.
= AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Kur, mit weiteren Hin-
weisen), kann die Abrede der Parteien (s. oben II 1) nur
so verstanden werden, daß eine Unterbrechung der Urlaubs-
zeit durch eine Krankheit der Klägerin zu einer entspre-
chenden Vertragsverlängerung führen, d. h. daß das Ar-
beitsverhältnis erst mit dem letzten Urlaubstag enden soll-
te. Auch hierdurch ist der befristete Arbeitsvertrag der
Parteien nicht zu einem Vertrag auf unbestimmte Zeit ge-
worden. Ebenso wenig kann der Meinung der Revision gefolgt
werden, durch diese doch wohl überwiegend im Interesse
der Klägerin liegende Handhabung - sie hat dadurch u. a.
zusätzliche, für die Erhaltung der Stammarbeitereigenschaft
wesentliche "Tariftage" gewonnen - habe die Einstellungs-
abrede vom 6. April 1964 ihren Sinn verloren.

III. Damit erweist sich die Revision als unbegründet, ohne
daß noch auf die Frage einzugehen ist, in welchen Fällen
ein Arbeitsverhältnis, wie es § 7.71 MTF 1964 für den
Wintergeldanspruch voraussetzt, "gemäß § 12.21" geendet
hat. Aus diesen Gründen kommt es auch auf die Prozeßbrühe
der Revision aus § 286 ZPO nicht an.

gez. Hilger

Dr. Gröninger

Wendel

Helmuth Harries

Handrack



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)