

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

30. SEP. 1971

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Normalvertrag Chor (MTV für Chormitglieder an Bühnen) vom 10. Dezember 1964, § 2 Nr. 3; Mitteilungsabkommen vom 10. Dezember 1964; ArbGG § 110 Abs. 1 Nr. 2

Leitsatz:

Die wiederholte Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Bühnenchormitgliedern gemäß § 2 Nr. 3 Normalvertrag Chor ist zulässig.

Aktenzeichen: 5 AZR 146/71

Urteil des BAG vom 30. September 1971 LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 146/71

Sa 437/70 Düsseldorf (Köln)

Im Namen des Volkes!

111

erkündet

am 30. September 1971

ez. Weinrich,

Arbeitsinspektor

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 1971 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Bichler sowie die Bundesarbeitsrichter Röglin und Dr. Sohler für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf

- 3. Kammer Köln - vom 1. April 1971
- 3 Sa 437/70 - 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 ist seit 1954 als Chorsängerin beim Landestheater D tätig. Sie ist Mitglied der Vereinigung Deutscher Opernchöre und Bühnentänzer e.V. in der DAG, der wiederum Tarifpartner des Deutschen Bühnenvereins ist. Das beklagte Land ist Mitglied des Deutschen Bühnenvereins.

Die Klägerin wurde seit 1954 in jährlich befristeten, mit der jeweiligen Spielzeit übereinstimmenden Dienstverträgen als Chorsängerin beschäftigt. Ihr letzter schriftlicher Vertrag datiert vom 16. Januar 1967 und lautet u.a. wie folgt:

"§ 1

Frau J S ist für die Kunstgattung: Alle am Theater gepflegten Kunstformen einschließlich Konzert und für das Kunstfach: Chorsängerin I. Chorsopran für das Landestheater D und Abstecher angestellt.

§ 2

Der Vertrag beginnt am 16. Januar 1967 und endet am 15. August 1968.

§ 6

Im übrigen richtet sich das Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Normalvertrages Chor vom 10. Dezember 1964 in der jeweils geltenden Fassung und den nachstehenden besonderen Bestimmungen:

...

5. Dem Mitteilungspflichtabkommen zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Genossenschaft Deutscher Bühnenangehörigen vom 10. Oktober 1947 bzw. dem Tarifvertrag über das Mitteilungspflichtabkommen vom 10. Dezember 1964 zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Vereinigung Deutscher Opernchöre und Bühnentänzer in der DAG. Als spätestster Termin für die Erfüllung der Mitteilungspflicht wird der 31. Juli 1967 festgestellt.

- 3 -



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



- 3 -

6. Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für Nebenabreden. Beide Parteien stellen fest, daß Abreden über den Inhalt dieses Dienstvertrages hinaus nicht getroffen wurden."

Nach dem in § 6 des Dienstvertrages unter Ziffer 5 genannten Mitteilungspflichtabkommen sind beide Vertragsparteien verpflichtet, die Absicht einer Nichtverlängerung des Dienstvertrages innerhalb bestimmter Fristen mitzuteilen. Diese Frist staffelt sich nach der Bühnenzugehörigkeit wie folgt:

"Die Nichtverlängerungsmitteilung muß bei Vertragsverhältnissen von mehr als 5 Jahren (Spielzeiten) bis zum 31.10. der laufenden Spielzeit, bei einer Vertragszeit von mehr als 10 Jahren (Spielzeiten) bis 31.7. der vorangegangenen Spielzeit dem anderen Vertragspartner schriftlich zugegangen sein."

Am 3. Juli 1968 ging der Klägerin die schriftliche Mitteilung zu, das beklagte Land beabsichtige nicht, den Dienstvertrag nach Ablauf der folgenden Spielzeit des Jahres 1968/1969 nochmals zu verlängern. Die Spielzeit begann beim Landestheater D am 16. August 1968 und endete am 15. August 1969. Nach der der Klägerin zugegangenen Nichtverlängerungsmitteilung sollte das Dienstverhältnis zwischen den Parteien mit Ablauf des 15. August 1969 beendet werden.

Die Klägerin sah in der Nichtverlängerungsmitteilung eine sozial ungerechtfertigte Kündigung ihres zuletzt unbefristet gewordenen Arbeitsverhältnisses und beantragte im Verfahren vor dem Bühnenschiedsgericht festzustellen, daß ihr Arbeitsverhältnis auf Grund der Kündigung der Beklagten mit der Spielzeit 1968/1969 nicht beendet ist.

Das Bühnenschiedsgericht hat mit Schiedsspruch vom 24. März 1969 die Klage abgewiesen. Die gegen diesen Schiedsspruch eingelegte Berufung hat das Bühnenoberschiedsgericht für Opernhöre in Köln mit Schiedsspruch

- 4 -



- 4 -

vom 15. Dezember 1969 - O.Sch. C 5/69 - zurückgewiesen und in seiner Entscheidung die Auffassung vertreten, die Klägerin habe in einem befristeten Arbeitsverhältnis gestanden; die Zulässigkeit befristeter Verträge ergebe sich aus § 620 BGB, für den Fall von Bühnenarbeitsverhältnissen aus den in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) genannten Beispielen und den zwischen den zuständigen Tarifpartnern abgeschlossenen Tarifverträgen. Diese Tarifverträge gingen von befristeten Verträgen als Regelfall aus. Es bestehe auch ein sachliches Interesse einerseits der Bühnenleitung, den Opernchor beweglich zu halten, andererseits aber auch der Chorsänger, die Bühne verhältnismäßig leicht wechseln zu können. Gegen die Zulässigkeit der Befristung spreche nicht, daß der Wechsel innerhalb der Opernchöre verhältnismäßig gering sei. Es stelle einen ausreichenden sachlichen Grund für die Befristung dar, daß die Bühnenleitung im Hinblick auf die ständig wechselnden Schwerpunkte der künstlerischen Aufgaben das Ensemble und damit den Chor mittels Abschluß befristeter Verträge ständig beweglich erhalten und neu zusammenstellen könne.

Mit ihrer am 7. April 1970 beim Arbeitsgericht Köln eingereichten Klage hat die Klägerin beantragt, den Schiedsspruch des Bühnenoberschiedsgerichts für Opernchöre in Köln vom 15. Dezember 1969 aufzuheben und festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die Kündigung des beklagten Landes mit Ablauf der Spielzeit 1968/69 nicht beendet ist.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hält die fortlaufende Befristung des mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses für zulässig, weil sie durch den Normalvertrag Chor vom 10. Dezember 1964 gedeckt sei.

- 5 -



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



Die tarifvertragliche Regelung verstoße weder gegen Grundrechte noch zwingende gesetzliche Vorschriften. Es sei in der Regel nicht zu untersuchen, ob der Tarifvertrag die Schutzbedürfnisse des einzelnen Arbeitnehmers hinreichend beachte. Im übrigen sei eine derartige Handhabung bei Bühnenchormitgliedern üblich.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin ihr ursprüngliches Klageziel weiter, während das beklagte Land um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige und fristgerecht erhobene Aufhebungsklage ist nicht begründet. Der Schiedsspruch des Bühnenschiedsgerichts beruht nicht auf der Verletzung einer Rechtsnorm im Sinne des § 110 Abs. 1 Ziff. 2 ArbGG. Der Senat tritt den Ausführungen des angefochtenen Urteils bei.

1. Die Revision hält die vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts für die Rechtswirksamkeit der Befristung von Arbeitsverträgen aufgestellten Rechtsgrundsätze (vgl. BAG 10, 65 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) im vorliegenden Fall für verletzt, jedoch zu Unrecht.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum sogenannten Kettenarbeitsvertrag ist der Abschluß befristeter Arbeitsverhältnisse an sich grundsätzlich zulässig, soweit sachliche Gründe für eine Befristung vorliegen. Die Befristung muß nach den gesamten wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen der Parteien oder jedenfalls einer Partei einen sachlich gerechtfertigten Grund haben. Liegt ein solcher Grund nicht vor, so ist ein schutzwertes Interesse für den Abschluß befristeter Arbeitsverhältnisse zu verneinen. Der Arbeitgeber kann sich dann nicht auf die Befristung berufen, weil sie dem Arbeitnehmer den Schutz zwingender Kündigungsschutzvorschriften vorenthält. Nach den damit gesetzten Maßstäben ist im Einzelfall eine



- 6 -

eingehende Prüfung der gesamten Fallumstände daraufhin erforderlich, welche Gesichtspunkte für oder gegen die Befristung sprechen. Es ist dabei nach den Ausführungen des Großen Senats auch auf die Frage der Üblichkeit im Arbeitsleben, sowie darauf Gewicht zu legen, was verständige und verantwortungsbewußte Parteien gewöhnlich vereinbaren.

Die Revision nimmt nun an, das Landesarbeitsgericht habe im vorliegenden Fall diese Bewertungsmaßstäbe nicht richtig angewandt. Dabei verkennt sie jedoch die rechtlich erhebliche Bedeutung des für das Arbeitsverhältnis der Klägerin geltenden Normalvertrages Chor vom 10. Dezember 1964 sowie des Mitteilungspflichtabkommens vom gleichen Tage. Diese tarifliche Gesamtordnung geht davon aus, daß befristete Arbeitsverhältnisse mit Bühnenchormitgliedern grundsätzlich als zulässig anzusehen sind, wie es einem jahrzehntelangen Bühnenbrauch entspricht. Sie haben gleichzeitig im Interesse der Betroffenen durch das Mitteilungspflichtabkommen Schutzvorschriften gesetzt. Damit haben die Tarifvertragsparteien es selbst übernommen, im Geltungsbereich des Tarifvertrages Maßstäbe dafür zu setzen, ob und unter welchen Voraussetzungen befristete Arbeitsverträge nicht als ein Mißbrauch rechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten anzusehen sind. Zur Setzung einer derartigen rechtlichen Ordnung sind im Hinblick auf die besondere Lage des erfassten Personenkreises gerade die Tarifvertragsparteien berufen (vgl. BAG AP Nr. 32 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag: für Rentenauszahler).

2. Diese tarifliche Ordnung kann von den Gerichten für Arbeitssachen nur darauf hin geprüft werden, ob sie gegen die Verfassung, zwingendes Gesetzesrecht, die guten Sitten oder tragende Grundsätze des Arbeitsrechts verstößt (BAG AP Nr. 12 zu § 15 AZO; AP Nr. 54 und 57 zu § 611 BGB Gratifikationen; AP Nr. 142 zu § 242/BGB Ruhegehalt; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 2, 1. Halbbd., § 19 S. 370 ff.). Dagegen ist nicht zu prüfen, ob die gesetzte

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ordnung in jedem Einzelfall für alle Beteiligten zu voll befriedigenden Ergebnissen führt (BAG 7, 153 [159] = AP Nr. 3 zu § 2 TVG). Zwar sind auch die Tarifvertragsparteien den Bindungen der Art. 12 und 14 GG unterworfen, doch ist nicht ersichtlich, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt, daß die Tarifpartner mit der Regelung über die Befristung der Arbeitsverhältnisse und dem damit in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Mitteilungspflichtabkommen gegen diese Grundrechtsartikel oder das Verbot unzulässiger Kündigungserleichterungen, sonstiges zwingendes Recht oder andere tragende Grundsätze des Arbeitsrechts verstoßen hätten.

Auch die Tarifvertragsparteien müssen sich an die Grundsätze halten, die der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts über die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen aufgestellt hat (vgl. BAG AP Nr. 32 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Denn das gesetzliche Kündigungsschutzrecht steht als solches nicht zur Disposition. Den Tarifvertragsparteien ist es aber unbenommen, tarifliche Regeln zu normieren, die den Abschluß befristeter Arbeitsverhältnisse aus aner kennenswerten Gründen rechtfertigen und somit die vom Großen Senat aufgestellten Rechtsgrundsätze konkretisieren. Soweit ein Tarifvertrag Regeln über die Befristung von Arbeitsverhältnissen enthält, handelt es sich anerkanntermaßen um Inhaltsnormen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Sinne des § 1 Abs. 1 TVG (Hueck-Nipperdey, aaO, S. 281 und BAG, aaO). Derartige Regelungen halten sich im Rahmen der Tarifautonomie. Angesichts der anerkannten Bedeutung und des Einflusses der Gewerkschaften ist im allgemeinen davon auszugehen, daß beim Abschluß von Tarifverträgen die schutzwerten Interessen der Arbeitnehmer gebührend berücksichtigt sind, wobei der Schutzzweck des Tarifvertrages nicht ohne weiteres und immer mit dem Schutzbedürfnis des einzelnen Arbeitnehmers identisch zu sein braucht. Haben aber die Tarifvertragsparteien hier eine tarifvertragliche Regelung über die allgemeine Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse getroffen und damit durch Ausfüllung ihrer recht-



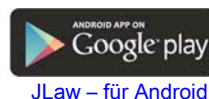
lichen Gestaltungsmöglichkeit selbst Maßstäbe gesetzt, so führt die verfassungsrechtlich garantierte Regelungszuständigkeit der Tarifvertragsparteien zur gerichtlichen Nachprüfung tarifvertraglicher Abweichungen von gesetzlichen Bestimmungen und der Konkretisierung richterlichen Gewohnheitsrechts nur insoweit, als gewisse Existenzgrenzen unterschritten werden (vgl. Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964, S. 193, 256 ff.). Deshalb ist, wie der erkennende Senat bereits wiederholt ausgeführt hat, in aller Regel ohne weitere Untersuchung des Einzelfalles von der Rechtswirksamkeit der tariflich zugelassenen Befristung von Arbeitsverhältnissen auszugehen, weil eine Überprüfung der eine Befristung rechtfertigenden Gründe bereits durch die Tarifvertragsparteien selbst erfolgt ist (BAG 18, 217 ff. = AP Nr. 54 und AP Nr. 57 zu § 611 BGB Gratifikationen; AP Nr. 32 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Februar 1971 - 5 AZR 282/70 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt; a.A. Seiter, SAE 1970, 206 ff.). Es ist davon auszugehen, daß die erzielte Ordnung einer materiellen Richtigkeitsprüfung standhält.

3. Die die wiederholte Befristung von Arbeitsverhältnissen zulassenden Tarifnormen sind nach den unter Ziff. 2 aufgezeigten Prüfungsmaßstäben nicht zu beanstanden. Irgendwelche Gesichtspunkte, die eine vom Regelfall abweichende rechtliche Beurteilung des Normalvertrages Chor geboten erscheinen lassen, liegen nicht vor. Vielmehr ist anzunehmen, daß die Tarifvertragsparteien das Vorliegen schutzwürdiger, die Befristung rechtfertigender Interessen im Sinne des Beschlusses des Großen Senats bejaht haben. Insbesondere kann die Revision nicht mit der Rüge durchdringen, das Landesarbeitsgericht hätte auf Grund der gegenteiligen Behauptung der Klägerin Beweis darüber erheben müssen, ob die Tarifvertragsparteien tatsächlich eine Abwägung der für und gegen die Befristung sprechenden Umstände vorgenommen haben. Zwar kann ein Gericht bei der Auslegung einer Tarifnorm auch eine Beweisaufnahme durchführen, um zu einer



zutreffenden Tarifauslegung zu gelangen (BAG 18, 217 = AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation). Eine derartige Beweiserhebung verstieße im vorliegenden Falle jedoch gegen die anerkannten Rechtsgrundsätze über die Reihenfolge der Auslegungskriterien von Tarifverträgen. Danach ist zunächst der Wille der Tarifparteien maßgeblich, soweit er im Wortlaut des Tarifvertrages erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Nur falls der Wortlaut keinen hinreichenden Aufschluß gibt, sind in erster Linie der Gesamtzusammenhang, in zweiter Linie die Tarifgeschichte und Tarifübung und drittens die Entstehungsgeschichte des streitigen Tarifvertrages, sowie letztlich die Anschauung der beteiligten Berufskreise zur Zeit der Entstehung des Tarifvertrages heranzuziehen (BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung).

Hier haben die Tarifvertragsparteien in § 2 Abs. 3 Normalvertrag Chor den befristeten Arbeitsvertrag als tariflichen Regelfall angenommen, wenn es dort heißt, daß die Zeit angegeben sein muß, für die der Dienstvertrag abgeschlossen wurde, sowie die Kalendertage, an denen das Dienstverhältnis beginnt und endet. Gleichzeitig ist diese Regelung im Gesamtzusammenhang mit den ihn ergänzenden und das Arbeitsverhältnis der Parteien mitgestaltenden Mitteilungspflichtabkommen zu sehen. Auch insoweit ist der Wille der Tarifvertragsparteien deutlich, daß befristete Arbeitsverträge als sachgerecht anerkannt werden. Das Mitteilungspflichtabkommen trifft Regelungen nicht etwa für "Kündigungen", sondern für die "beabsichtigte Nichtverlängerung des Vertrages" und setzt Fristen für den Zugang der Nichtverlängerungserklärung bei Beschäftigungsverhältnissen von mehr als fünf bzw. zehn Jahren (Spielzeiten). Dieses Mitteilungsabkommen zeigt auch deutlich, daß die Tarifvertragsparteien die sozialen Härten, die durch befristete Arbeitsverhältnisse entstehen können, gesehen und geregelt haben. Denn in Art. I Ziff. 4 des Abkommens wird dem Theaterleiter empfohlen, bei einer beab-



1. sichtigten Nichtverlängerung eines Vertragsverhältnisses von mehr als 15 Jahren (Spielzeiten) eine Weiterbeschäftigung zu anderen Vertragsbedingungen anzubieten. Führt dies bei der einen oder anderen Seite zu Härten, so soll eine anderweitige Beschäftigung erwogen werden. Damit haben aber die Tarifvertragsparteien selbst bei langjähriger Beschäftigung eine Befristung noch als sachgerecht angesehen.

Selbst die Berücksichtigung der Tarifgeschichte und der Tarifübung führt zu keinem anderen Ergebnis. Das Dienstrecht der Opernchormitglieder wurde bis Ende 1964 nach dem Normalvertrag Chor vom 19. Juni 1924 geregelt, der den befristeten Arbeitsvertrag als Regelfall vorsah. Danach liegt eine seit über 47 Jahren bestehende und somit jedenfalls bisher bewährte, insbesondere von dem betroffenen Personenkreis im allgemeinen hingenommener Bühnenbrauch vor. Das befristete Arbeitsverhältnis ist also, wie die Revision selbst nicht verkennet, die historisch übliche Regelung (vgl. Hurst, RdA 1952, S. 455; Rehbinder, RdA 1971, S. 211; Boden-Waschmann, Der Normalvertrag für Opernchöre, § 2 Anm. 6; Crisolli-Tiedtke, Tarifrecht für die Angestellten im öffentlichen Dienst, Teil VI [Normalvertrag Chor] § 2 Anm. 5; Riepenhausen, Das Arbeitsrecht der Bühne, Erg. Band 1965, S. 126).

Schließlich ist davon auszugehen, daß das Spannungsverhältnis zwischen Bindung und Freizügigkeit bei Bühnenmitgliedern nach allgemeiner Überzeugung im künstlerischen Bereich möglichst durch künstlerische Motive und nicht durch rechtlichen Zwang bestimmt sein soll. Dieses Interesse an der Freizügigkeit des Engagementswechsels ist für die bestmögliche Entfaltung künstlerischer Ideen im Bühnenbereich zu respektieren (vgl. Rehbinder, RdA 1971, S. 211 [214]). Wenn die Tarifvertragsparteien diese Gesichtspunkte nicht nur für das Solopersonal, sondern auch für Chormitglieder durchgreifen lassen, so überschrei-



ten sie damit noch nicht die Grenze ihrer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten. Auch der Beruf des Chorsängers ist ein künstlerischer Beruf.

Aus alledem folgt die Rechtswirksamkeit der im Normalvertrag Chor und dem Mitteilungsabkommen vorgesehenen Befristung von Arbeitsverhältnissen, also auch des Vertrages mit der Klägerin.

4. Mit der Bejahung der Rechtswirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin als Opernchorsängerin setzt sich der Senat auch nicht in Gegensatz zu dem Urteil des Zweiten Senats vom 5. März 1970 (AP Nr. 34 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses einer Rundfunkchorsängerin für nicht rechtswirksam ansieht. Der Zweite Senat hat bei seiner Entscheidung nicht zu der die vorliegende Entscheidung tragenden Rechtsfrage der Wirksamkeit der im Normalvertrag Chor für Bühnen vom 10. Dezember 1964 gestatteten allgemeinen Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse Stellung genommen. Es besteht daher kein Anlaß, den Großen Senat anzurufen.

Somit kann die Revision keinen Erfolg haben.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

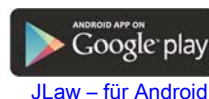
Bichler

Röglin

Dr. Sohler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)