

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

- 4. DEZ. 1969

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BUrlG § 1;
Tarifvertrag Nr. 220 a der Deutschen Bundespost
vom 8. November 1965

- Leitsätze: 1. Gestattet ein Tarifvertrag die fortgesetzte Befristung der Arbeitsverhältnisse von nur an bestimmten Tagen beschäftigten Arbeitnehmern, so ist in der Regel ohne nähere Prüfung des Einzelfalls davon auszugehen, daß die Befristung durch schutzwerte Interessen gerechtfertigt ist.
2. Der Tarifvertrag Nr. 220 a der Deutschen Bundespost, der die Befristung der Arbeitsverhältnisse der im Rentenzahldienst tätigen Arbeitnehmer für zulässig erklärt, ist rechtswirksam.

Aktenzeichen: 5 AZR 84/69

Urteil des BAG vom 4. Dezember 1969

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 84/69

2 Sa 450/68 Frankfurt/Main

Verkündet

am 4. Dezember 1969

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 1969 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Schumacher und Dr. Eck für Recht erkannt:

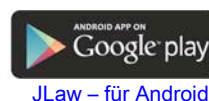
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 21. November 1968 - 2 Sa 450/68 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin, die der Deutschen Postgewerkschaft angehört, ist seit dem Jahre 1956 bei dem Postamt in O am Main jeweils zum Monatsende auf Grund befristeter Arbeitsverhältnisse für die Dauer von jeweils drei bis fünf Tagen als Rentenzahlaushilfe beschäftigt.

Mit der vorliegenden, im Dezember 1964 erhobenen Klage begehrt die Klägerin für die Zeit ab Juni 1964 bis einschließlich April 1968 Urlaubsabgeltung. Sie ist der Ansicht, die wiederholte Befristung der Arbeitsverträge sei unwirksam, weil sie dem Zweck diene, durch Nichterfüllung der Wartezeit den Urlaubsanspruch zu Fall zu bringen. Sie hat beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 376,95 DM an sie zu verurteilen bzw. festzustellen, daß ihr für jedes volle Urlaubsjahr vier volle Urlaubstage zuständen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hält die Befristung der Arbeitsverträge für zulässig, weil sie sich dabei an die Vereinbarungen in dem Tarifvertrag Nr. 220 a zwischen der Bundespost und der Deutschen Postgewerkschaft - bzw. dem Vorgänger dieses Tarifvertrages, dem Tarifvertrag Nr. 68 - gehalten habe.

Die hier interessierende Vorschrift des § 1 des Tarifvertrages Nr. 220 a vom 8. November 1965 lautet wie folgt:

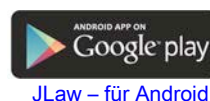
"§ 1

- (1) Die ausschließlich für den Rentenzahldienst eingestellten Arbeitnehmer fallen nicht unter den persönlichen Geltungsbereich
- a) des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost vom 6. Januar 1955 (TV Arb),
 - b) des Tarifvertrages für die Angestellten der Deutschen Bundespost vom 21. März 1961 (TV Ang) und
 - c) der übrigen für die Angestellten und Arbeiter der Deutschen Bundespost abgeschlossenen und künftig noch abzuschließenden Tarifverträge.

- 3 -



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



- 3 -

- (2) Mit den ausschließlich für den Rentenzahldienst
eingestellten Arbeitnehmern sind zeitbefristete
Arbeitsverträge nach der Anlage zu diesem Tarif-
vertrag abzuschließen.
- (3) Die Vergütung für die ausschließlich für den
Rentenzahldienst eingestellten Arbeitnehmer beträgt
für jede Arbeitsstunde
- | | |
|-----------------------|----------|
| in Berlin und Hamburg | 3,90 DM |
| und | |
| in den Orten | |
| der Ortsklasse S | 3,80 DM |
| der Ortsklasse A | 3,65 DM. |

Die Klägerin ist in beiden Vorinstanzen unterlegen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt sie das Ziel
ihrer Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsge-
richt hat mit im wesentlichen zutreffenden Erwägungen den
Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin als unbegründet ange-
sehen.

Das Landesarbeitsgericht hält die fortlaufende Befri-
stung des mit der Klägerin geschlossenen Arbeitsverhältnisses
- und den sich daraus zwangsläufig ergebenden Wegfall von
Voll- und Teilurlaubsansprüchen - für zulässig, weil sie
durch den für die Arbeitsverhältnisse der Klägerin geltenden
Tarifvertrag Nr. 220 a gedeckt sei. Seiner Meinung nach ist
die tarifvertragliche Regelung einer gerichtlichen Nachprü-
fung grundsätzlich nur insoweit zugänglich, ob sie gegen
Grundrechte oder zwingende gesetzliche Vorschriften verstoße;
ein Verstoß dieser Art liege hier nicht vor. Eine weiter-
gehende Nachprüfung würde, so meint das Landesarbeitsgericht,
auf einen Eingriff in die Tarifautonomie hinauslaufen; insbe-
sondere sei nicht zu untersuchen, ob die Regelung die Schutz-
bedürfnisse des einzelnen Arbeitnehmers hinreichend beachte
und sich damit an Grundprinzipien des Arbeitsrechts halte.
Dies müsse hier um so mehr gelten, als personalstarke Gewerk-
schaften die tarifliche Ordnung mitgestaltet hätten, denen
die Problematik der Befristung von Arbeitsverträgen bekannt
gewesen sei.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

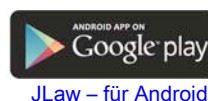
Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist gegenüber den Angriffen der Revision jedenfalls dann zuzustimmen, wenn die tarifvertragliche Regelung sich wie im vorliegenden Falle mit der näheren Ordnung von Fragen befaßt, die sich aus einer auf bestimmte Tage beschränkten Teilzeitbeschäftigung ergeben. Auch in diesen Fällen ist zwar von den Grundsätzen auszugehen, die der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts für die Rechtswirksamkeit der Befristung von Arbeitsverträgen aufgestellt hat (BAG 10, 65 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Danach sind befristete Arbeitsverträge an sich grundsätzlich zulässig. Die Befristung muß allerdings nach den gesamten wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen der Parteien oder jedenfalls einer Partei einen sachlich gerechtfertigten Grund haben, andernfalls ein schutzwertes Interesse für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge zu vernennen ist. Nach den damit gesetzten Maßstäben wird im jeweiligen Einzelfall eine 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 und darauf, was verständige und verantwortungsbewußte Parteien gewöhnlich vereinbaren, Gewicht zu legen.

Es liegt auf der Hand, daß sich mit einem derartigen auf den Einzelfall abstellenden Beurteilungsmaßstab notwendigerweise eine gewisse Unsicherheit über die Rechtsgültigkeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses verbindet. Das rechtliche Gewicht dieses oder jenes maßgeblichen Einzelumstandes kann von den Beteiligten verschieden beurteilt werden; daraus erwächst eine gewisse Gefahr für die Rechtssicherheit, die erst durch eine gerichtliche Prüfung endgültig beseitigt werden könnte. Fühlbar wird diese Gefahr besonders in jenen Bereichen des Arbeitslebens, in denen, wie gerade auch im Rentenzahlwesen, nur für eng begrenzte Zeitabschnitte das Bedürfnis nach der Beschäftigung von Arbeitskräften besteht. Ob hier der Abschluß befristeter Arbeitsverträge der richtige,

- 5 -



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



jeder Nachprüfung standhaltende Weg ist oder inwieweit hier trotz des zeitlichen geringen Umfangs der Beschäftigung dennoch unbefristete Arbeitsverträge geboten sind, wird sich von Fall zu Fall verschieden darstellen; damit vergrößert sich die Möglichkeit der Gefährdung des Rechtsfriedens.

Diese Schwierigkeiten und Unsicherheiten entfallen oder werden wenigstens weitgehend gemindert, wenn eine tarifvertragliche Ordnung es übernimmt, selbst die Maßstäbe zu setzen und danach für einen bestimmten Bereich abschließend zu entscheiden, ob befristete Arbeitsverträge als Mißbrauch einer an sich offenstehenden rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit anzusehen sind oder nicht. Zu einer solchen rechtlichen Ordnung sind die Tarifvertragsparteien in besonderem Maße befähigt. Sie können die nach dem erwähnten Beschluß des Großen Senats hierbei maßgeblichen Gesichtspunkte am ehesten beurteilen, insbesondere die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen einer Befristung, ferner die Frage der Üblichkeit im Arbeitsleben und die allgemeine Auffassung in dem verständigen und verantwortungsbewußten Teil des betroffenen Personenkreises. Angesichts der anerkannten Bedeutung und des Einflusses der Gewerkschaften ist im allgemeinen auch zu erwarten, daß bei der tariflichen Regelung die schutzwürdigen Interessen der Arbeitnehmer gebührend berücksichtigt worden sind. Irgendwelche besonderen tarifrechtlichen Bedenken gegen derartige Regelungen bestehen nicht. Soweit ein Tarifvertrag Regeln über die Befristung von Arbeitsverträgen enthält, handelt es sich anerkanntermaßen um Inhaltsnormen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Sinne von § 1 Abs. 1 TVG (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 2, S. 281). Regelungen der genannten Art halten sich also im Rahmen der Tarifaufonomie.

Die vorstehenden Erwägungen bestimmen den Senat, eine tarifvertragliche Ordnung über die allgemeine Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge jedenfalls bei Teilzeitbeschäftigungen der vorliegenden Art im Regelfall ohne weiteres als rechtswirksam anzusehen. Daraus ergibt sich die Folge, daß



- 6 -

die tarifunterworfenen Arbeitsverhältnisse nicht in jedem Einzelfall unter den nach den im Beschluß des Großen Senats genannten Gesichtspunkten noch daraufhin zu untersuchen wären, ob die Befristung durch schutzwerte Interessen gerechtfertigt ist oder nicht. Denn diese Prüfung ist bereits durch die Tarifvertragsparteien selbst erfolgt. Daraus folgt weiter zugleich, daß nicht etwa die - von der Rechtsprechung entwickelten - Rechtsgrundsätze aufgehoben werden, nach denen gemäß dem Beschluß des Großen Senats die Rechtswirksamkeit der Befristung von Arbeitsverträgen zu beurteilen ist. In Wegfall kommt allein die sonst im Einzelfall erforderlich werdende Prüfung, ob schutzwerte Interessen die Befristung rechtfertigen. Die Rechtslage entspricht in etwa derjenigen, wie sie gemäß der Rechtsprechung des Senats (BAG 18, 217 ff. = AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation) hinsichtlich tariflich vereinbarter Gratifikations-Rückzahlungsklauseln besteht. Auch auf diese sind die sonst für einzelvertragliche Rückzahlungsklauseln in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze nicht ohne weiteres anzuwenden, weil im allgemeinen davon ausgegangen werden kann, daß eine tarifliche Ordnung die schutzwerten Belange der Beteiligten gegeneinander abgewogen hat und damit nicht gegen auch von den Tarifvertragsparteien zu beachtende gesetzliche Vorschriften verstößt.

Aus alledem folgt auch die Rechtswirksamkeit der im Tarifvertrag Nr. 220 a gestatteten allgemeinen Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge mit den Arbeitnehmern des Rentenzahldienstes, auch wenn diese zum sog. Stammpersonal gehören. Irgendwelche Gesichtspunkte, die eine vom Regelfall abweichende rechtliche Beurteilung dieses Tarifvertrages geböten, liegen hier nicht vor. Es muß hier vielmehr angenommen werden, daß die tarifvertragschließenden Parteien, insbesondere auch die personalstarke Deutsche Postgewerkschaft, alle für und gegen die Befristung sprechenden Umstände genau abgewogen und danach das Vorliegen schutzwertiger, die Befristung rechtfertigender Interessen im Sinne des Beschlusses des Großen Senats bejaht haben. Einmal ist dies aus der seit vielen Jahren bestehenden,

- 7 -



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



danach offenbar bewährten und in dem betroffenen Personenkreis im allgemeinen hingenommenen Übung zu entnehmen; denn eine Regelung gleicher Art fand sich bereits in dem Vorgänger des Tarifvertrages Nr. 220 a, dem Tarifvertrag Nr. 68. Zum anderen ist gerade der Tarifvertrag Nr. 220 a zu einem Zeitpunkt abgeschlossen worden, als die Problematik der Befristung von Arbeitsverträgen allgemein bekannt geworden war; dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht unter Hinweis auf den erwähnten Beschluß des Großen Senats hervorgehoben.

Mit der Bejahung der uneingeschränkten Rechtsgültigkeit des Tarifvertrages Nr. 220 a setzt der Senat sich nicht etwa in Gegensatz zu dem Urteil des Zweiten Senats vom 27. März 1969 - 2 AZR 302/68 - (zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Der Zweite Senat hat dort die fortgesetzte Befristung der Arbeitsverträge von Stammarbeitskräften im Rentenzahldienst als ungerechtfertigt angesehen und der klagenden Arbeitnehmerin den Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts gemäß § 12 Abs. 1 Mutterschutzgesetz zugesprochen. Dabei hat er jedoch nicht zu der das vorliegende Urteil tragenden Rechtsfrage der Wirksamkeit des Tarifvertrages Nr. 220 a eindeutig Stellung genommen. Es besteht daher kein Anlaß, den Großen Senat anzurufen.

Die Klägerin, die kraft Organisationszugehörigkeit an den Tarifvertrag Nr. 220 a gebunden ist, muß nach alledem die darin für zulässig erklärte und in ihre Arbeitsverhältnisse übernommene Befristung hinnehmen. Damit ist keine Rechtsgrundlage für ihr Urlaubsverlangen gegeben.

Die Revision war somit zurückzuweisen.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Eck

Schumacher

