

Aktenzeichen: 7 AZR 68/89

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 14. Februar 1990
- 7 AZR 68/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 26. November 1986
Bremen - 7 Ca 7254/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 19. Oktober 1988
Bremen - 2 Sa 186/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag unter sechs Monaten

Gesetz: BeschFG 1985 Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1; BGB § 620;
KSchG § 1 Abs. 1; PersVG Bremen § 65 Abs. 1 Buchst. c;
TVG § 4 Abs. 1, § 1 Abs. 1; Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1
der SR 2y BAT

Leitsätze:

1. Bei der in der Protokollnotiz Nr 1 zu Nr 1 der Sonderregelungen der Anlage 2y des Bundes-Angestelltentarifvertrags (SR 2y BAT) enthaltenen Regelung, nach der "Zeitan-gestellte nur eingestellt werden dürfen, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen", handelt es sich um eine tarifvertragli-che Abschlußnorm iS des § 4 Abs 1 TVG, die zwingend nur dann gilt, wenn die Vertragsparteien schon beim Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages tarifgebunden waren (Bestätigung des Senatsurteils vom 27. April 1988, BAGE 58, 183).

2. Ein befristeter Arbeitsvertrag von nicht mehr als sechs Monaten bedarf aus personalvertretungsrechtlichen Gründen selbst dann keines sachlichen Grundes, wenn die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers auch in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses der Zustimmung des Personalrats bedarf, da eine derartige Mitbestim-mungsregelung für den betreffenden Arbeitnehmer keinen ge-richtlich durchsetzbaren kündigungsschutzrechtlichen Be-standsschutz begründet (Aufgabe von BAG Urteile vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und vom 17. Februar 1983, BAGE 41, 381 = AP Nr 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsver-trag).



- 2 -

Hinweise des Senats:

Befristeter Arbeitsvertrag mit einer Erzieherin für die Dauer von 5 1/2 Monaten; Qualifikation der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT i.S. einer tarifvertraglichen Abschlußnorm; kein Erfordernis eines sachlichen Grundes für die Befristung eines Arbeitsvertrages aus personalvertretungsrechtlichen Gründen (hier: § 65 Abs. 1 Buchst. c PersVG Bremen)

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 68/89

2 Sa 186/88 Bremen

Verkündet am
14. Februar 1990

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

.

pp.



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgericht aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Scholz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 19. Oktober 1988 - 2 Sa 186/88 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 26. November 1986 - 7 Ca 7254/86 - abgeändert und die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der vereinbarten Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. Juli 1986.

Die im Jahre 1964 geborene Klägerin wurde aufgrund des Arbeitsvertrages vom 24. Februar 1986 mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten als Erzieherin gemäß Art. 1 § 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985) vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) für die Zeit vom 17. Februar 1986 bis zum 31. Juli 1986 von der Beklagten beschäftigt. In dem formularmäßigen Arbeitsvertrag ist durch eine entsprechende Ankreuzung deutlich gemacht

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



worden, daß die Klägerin in dem vereinbarten Vertragszeitraum als "Zeitangestellte" von der Beklagten beschäftigt werden sollte.

§ 1 des Arbeitsvertrages vom 24. Februar 1986 enthält den folgenden maschinenschriftlichen Zusatz:

"Von den in den SR 2y BAT enthaltenen Regelungen für Zeitangestellte gilt die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y nicht."

Die von der Anwendung ausgenommene Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT hat folgenden Wortlaut:

"Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen."

§ 2 des Arbeitsvertrages vom 24. Februar 1986 lautet wie folgt:

"Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für die Freie Hansestadt Bremen geltenden Fassung. Außerdem finden die für die Freie Hansestadt Bremen jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung."

Mit "Verfügung" vom 14. Februar 1986 setzte die Beklagte die Klägerin als Erzieherin im Kindertagesheim in der C - Straße ein. Diese formularmäßige "Verfügung" enthält den folgenden Hinweis:



"Der Personalrat ist einverstanden."

Nach Abschluß des Arbeitsvertrages vom 24. Februar 1986 trat die Klägerin der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr bei. Die Beklagte ist Mitglied der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder.

Mit ihrer am 7. Juli 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage erstrebt die Klägerin die Feststellung, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses unwirksam ist, weil nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT eine Befristung ihres Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte nur aus den dort genannten Gründen zulässig sei. Derartige Gründe hätten jedoch bei Vertragsabschluß nicht vorgelegen. Der vertragliche Ausschluß der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT sei wegen beiderseitiger Tarifbindung unwirksam. Auch aus personalvertretungsrechtlichen Gründen sei hier ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses erforderlich. Durch die zwischen den Parteien vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses werde die Vorschrift des § 65 Abs. 1 Buchst. c BremPersVG objektiv umgangen, denn dem Personalrat stehe nach dieser Vorschrift auch bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses mit einer Dauer von weniger als sechs Monaten ein Mitbestimmungsrecht zu. Stehe sie aber in einem Dauerarbeitsverhältnis zur Beklagten, sei diese verpflichtet, sie zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß sie sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Erzieherin zur Beklagten befindet;
2. die Beklagte zu verurteilen, sie über den 31. Juli 1986 hinaus zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 gehe der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT vor. Da das Arbeitsverhältnis auf einen Zeitraum von weniger als sechs Monaten befristet worden sei, bedürfe es auch aus Gründen des zwingenden Kündigungsschutzrechts keines sachlichen Grundes. Die Vorschrift des § 65 Abs. 1 Buchst. c BremPersVG werde durch die Befristungsabsprache nicht objektiv umgangen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und ihr erstinstanzliches Vorbringen im wesentlichen wie folgt ergänzt: Im Streitfall liege eine Neueinstellung i. S. des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 vor. Die Klägerin sei zwar bereits in der Zeit vom 1. Februar 1985 bis zum 31. Juli 1985 bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Bei einem Unterbrechungszeitraum von mehr als einem halben Jahr fehle es aber an einem "engen sachlichen Zusammenhang" i. S. des Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1985.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Re-



vision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter.
Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet.

Sie führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile und zur Abweisung der Klage, denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 31. Juli 1986 sein Ende gefunden. Es war weder aus tarifrechtlichen noch aus Gründen des staatlichen Rechts ein sachlicher Grund zur Rechtfertigung der zwischen den Parteien vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses erforderlich.

I. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts bedurfte es aus tarifrechtlichen Gründen (Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT) keines sachlichen Grundes zur Wirksamkeit der mit der Klägerin im Arbeitsvertrag vom 24. Februar 1986 vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Juli 1986.

1. Wie der Senat bereits im Urteil vom 25. September 1987 (BAGE 56, 155 = AP Nr. 1 zu § 1 BeschFG 1985) entschieden hat, wird die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT als für den Arbeitnehmer günstigere Tarifnorm zwar nicht durch Art. 1 § 1 BeschFG 1985 verdrängt. Die Parteien haben die Geltung dieser tariflichen Vorschrift jedoch in ihrem Arbeitsvertrag wirksam ausgeschlossen. Das war möglich, weil es sich bei dieser Tarifnorm entgegen der



Ansicht des Berufungsgerichts nicht um eine Beendigungs- sondern um eine tarifliche Abschlußnorm i. S. des § 4 Abs. 1 TVG handelt und die Klägerin bei Abschluß des Arbeitsvertrages (24. Februar 1986) noch nicht Gewerkschaftsmitglied war.

2. Der Senat hat in dem Urteil vom 27. April 1988 (BAGE 58, 183 = AP Nr. 4, aaO, = EzA § 1 BeschFG 1985 Nr. 4) grundlegend entschieden, daß die in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT enthaltene Regelung, nach der "Zeitangestellte nur eingestellt werden dürfen, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen", eine tarifliche Abschlußnorm i. S. des § 4 Abs. 1 TVG darstellt. Bei fehlender Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages können daher die Arbeitsvertragsparteien wirksam die Geltung der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT ausschließen. An dieser Rechtsprechung hält der Senat auch nach erneuter Prüfung fest. Die von dem Landesarbeitsgericht hiergegen vorgebrachten Argumente vermögen nicht zu überzeugen. Im einzelnen gilt folgendes:

a) Eine tarifvertragliche Befristungsregelung kann sowohl eine Abschluß- als auch eine Beendigungsnorm darstellen. Die Zuordnung zu der jeweiligen Normkategorie ist durch Auslegung zu ermitteln (ebenso Hagemeier/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl. 1990, § 1 Rz 30). Soweit in der Literatur (vgl. etwa Däubler/Hege, TVG, 2. Aufl. 1981, Anm. 403, 404; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 227) die Auffassung vertreten wird, bei tarif-



lichen Befristungsregelungen handele es sich stets um Beendigungsnormen, kann dem nicht gefolgt werden.

Um eine Abschlußnorm handelt es sich bei einer tarifvertraglichen Befristungsregelung insbesondere dann, wenn die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge von dem Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (etwa in Form einer das Erfordernis eines sachlichen Grundes postulierenden Generalklausel oder in Gestalt einer Beschränkung der Zulässigkeit auf bestimmte Sachgründe) bei Vertragsabschluß abhängig gemacht wird. Derartige tarifvertragliche Befristungsregelungen beziehen sich auf den Abschluß des Arbeitsvertrages, denn sie bestimmen mit normativer Wirkung, welche Voraussetzungen für einen befristeten Arbeitsvertrag die tarifunterworfenen Vertragsparteien bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses zu beachten haben. Weitere Beispiele für Abschlußnormen sind tarifvertragliche Befristungsregelungen, die den Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen generell oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen verbieten (sog. Abschlußverbote), die für Befristungen des Arbeitsverhältnisses mit konstitutiver Wirkung die Schriftform anordnen (vgl. BAG Urteil vom 11. August 1988 - 2 AZR 95/88 - NZA 1989, 891), für bestimmte Sachgründe eine Höchstdauer anordnen oder den erneuten Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages verbieten oder von bestimmten zusätzlichen Voraussetzungen (z. B. von einem Unterbrechungszeitraum) abhängig machen.

Tarifvertragliche Befristungsregelungen stellen dagegen etwa dann Beendigungsnormen dar, wenn für das Ende eines befristeten



Arbeitsverhältnisses Umstände maßgeblich sein sollen, die nach Abschluß der Befristungsvereinbarung eintreten. Hierzu gehören z. B. tarifvertragliche Vorschriften, nach denen unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Eintritt einer Schwangerschaft nach Abschluß des Arbeitsvertrages) die Befristung des Arbeitsverhältnisses ihre Wirksamkeit verlieren soll. Auch die zwingende Anordnung einer form- und fristgebundenen sog. Nichtverlängerungsanzeige sowie die Festlegung der mit einer nicht, nicht rechtzeitig oder nicht formgerecht erklärten Nichtverlängerung verbundenen Rechtsfolgen wäre eine sich auf das Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses beziehende Beendigungsnorm. Da in den zuletzt genannten tarifvertraglichen Befristungsregelungen jeweils an Umstände angeknüpft wird, die erst nach Abschluß der Befristungsvereinbarung eintreten und sich auf die Wirksamkeit der Befristung und damit auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auswirken, entfalten diese Tarifnormen ihre unmittelbare und zwingende Wirkung, wenn zum Zeitpunkt der tarifvertraglich als relevant erachteten Umstände (z. B. Schwangerschaftseintritt oder Unterlassen der fristgebundenen sog. Nichtverlängerungsanzeige) beiderseitige Tarifbindung vorliegt.

Die Qualifikation einer tarifvertraglichen Befristungsregelung i. S. einer Beendigungsnorm bedeutet somit nicht, daß die betreffende Tarifvorschrift ihre unmittelbare und zwingende Wirkung stets dann entfaltet, wenn die Arbeitsvertragsparteien zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung tarifgebunden sind. Welcher Zeitpunkt für die Geltung einer tarifvertraglichen Beendigungsnorm maßgeblich ist, richtet sich nach ihrem Regelungsgehalt.



Wird z. B. für eine arbeitgeberseitige Kündigung ein konstitutives Schriftformerfordernis tarifvertraglich festgelegt, so gelangt dies nur dann zur Anwendung, wenn die Arbeitsvertragsparteien zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung tarifgebunden sind. Tritt ein Arbeitnehmer erst nach Zugang der Kündigung, aber vor Ablauf der Kündigungsfrist der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft bei, so kann er sich nicht mit Erfolg auf eine tarifvertragliche Formvorschrift für eine arbeitgeberseitige Kündigung berufen.

Demgegenüber hat die Qualifikation einer tarifvertraglichen Befristungsregelung i. S. einer Abschlußnorm stets zur Folge, daß bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages beiderseitige Tarifbindung vorliegen muß. Dies ergibt sich daraus, daß eine tarifvertragliche Abschlußnorm unmittelbar und zwingend den Abschluß des Arbeitsvertrages gestalten oder die Beachtung einer bestimmten Form (z. B. Schriftform oder einseitig vom Arbeitgeber erstellte Urkunde) festlegen will.

b) Wie der Senat bereits im Urteil vom 27. April 1988 (aaO, unter I 3 c, aa der Gründe) ausgeführt hat, hängt die normative Qualifikation einer tarifvertraglichen Befristungsvorschrift maßgeblich vom jeweiligen Regelungsgegenstand ab. Der für die Rechtsnatur der Tarifnorm maßgebliche Regelungsgehalt ist dabei nach den Grundsätzen der Tarifauslegung zu bestimmen (vgl. BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung m. w. N.). Auszugehen ist danach vom Tarifwortlaut. Um den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien zu ermitteln, ist über den reinen Tarifwortlaut



hinaus der mit einer Tarifnorm beabsichtigte Sinn und Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie in der tarifvertraglichen Regelung ihren Niederschlag gefunden haben. Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, der häufig schon deswegen mitberücksichtigt werden muß, weil nur daraus und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und so nur bei Mitberücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhangs der Sinn und Zweck der Tarifnormen zutreffend ermittelt werden kann.

Die vom Senat im Urteil vom 27. April 1988 (aaO) vorgenommene Qualifikation der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT als Abschlußnorm (§ 4 Abs. 1 TVG) entspricht diesen Grundsätzen. Zu einer anderen Beurteilung gelangt man selbst dann nicht, wenn man - wie das Landesarbeitsgericht - einen größeren tariflichen Gesamtzusammenhang berücksichtigt.

aa) Der Wortlaut der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT knüpft an die "Einstellung" des Zeitangestellten an, wenn dort bestimmt wird, daß "Zeitangestellte nur eingestellt werden dürfen, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen". Unter dem tariflichen Begriff der "Einstellung" ist der arbeitsvertragliche Begründungsakt zu verstehen. Dies ergibt sich aus dem individuellen Schutzzweck der Tarifnorm. Mit dem Angestellten soll danach nur bei Vorliegen der tarifvertraglichen Voraussetzungen ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden dürfen. Die in der Protokollnotiz Nr. 1 zu



Nr. 1 SR 2y BAT enthaltenen normativen Schranken begrenzen die Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien bei Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages im Interesse eines möglichst wirksamen Bestandsschutzes der tarifunterworfenen Arbeitsverhältnisse. Der hier zu beurteilende tarifrechtliche Begriff der "Einstellung" und der betriebsverfassungsrechtliche Begriff der "Einstellung" i. S. von § 99 Abs. 1 BetrVG sind nicht identisch. Dies verkennt das Landesarbeitsgericht. Das Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung soll die Interessen der bereits im Betrieb vorhandenen Arbeitnehmer wahren (BAGE 26, 149, 156 = AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972, zu II 4 der Gründe; BAG Beschluß vom 16. Dezember 1986 - 1 ABR 52/85 - AP Nr. 40 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II der Gründe). Daher ist Einstellung i. S. von § 99 Abs. 1 BetrVG der Vorgang, aufgrund dessen Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den im Betrieb schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen (BAGE 51, 337, 341 f. = AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 2 a der Gründe). Während somit bei dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der "Einstellung" i. S. des § 99 Abs. 1 BetrVG die kollektiven Schutzbelange der bereits im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer im Vordergrund stehen, soll durch die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT der individuelle Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses gesichert werden. Die Formulierung "Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn ..." bezieht sich somit unter Beachtung von Sinn und Zweck der Tarifnorm auf den Vertragsabschluß (ebenso zum Begriff der Neueinstellung i. S. von Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985, BAG Urteil vom 8. Dezember 1988 - 2 AZR

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



308/88 - AP Nr. 6 zu § 1 BeschFG 1985 = EzAÜG Nr. 308, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

Wenn die Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT erkennbar darauf abstellen, ob zum Zeitpunkt der "Einstellung", d. h. unter Beachtung des individuellen Schutzcharakters der Tarifnorm bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages, sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen, so spricht dieser Regelungsgehalt eindeutig für das Vorliegen einer tariflichen Abschlußnorm. Tarifvertraglich geregelt werden in der Protokollnotiz die tatbestandsmäßigen Voraussetzungen für die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen. Das Abstellen auf das Vorliegen sachlicher Gründe zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses macht deutlich, daß die Tarifvertragsparteien damit Abschlußmodalitäten, nicht dagegen Tatbestände regeln wollten, die sich nach Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auswirken sollen (z. B. Rechtsfolgen bei einem nachträglichen Fortfall des Sachgrundes).

bb) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts spricht auch der tarifvertragliche Gesamtzusammenhang für eine Qualifikation der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT i. S. einer tariflichen Abschlußnorm.

Im Urteil vom 27. April 1988 (aaO, zu I 3 c, bb der Gründe) hat der Senat den Regelungsgehalt der in einem systematischen Zusammenhang zu der hier streitigen Tarifnorm stehenden Protokoll-



notizen Nr. 2 und Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT berücksichtigt. Er hat darauf hingewiesen, daß die Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT ausdrücklich auf den Abschluß des Arbeitsvertrages abstellt, wenn dort bestimmt ist, daß "der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren unzulässig ist". Im Urteil vom 22. März 1985 (BAGE 48, 215, 218 f. = AP Nr. 90 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3 b der Gründe) hat der Senat in Anknüpfung an seine seitherige Rechtsprechung Sinn und Zweck dieser Tarifnorm darin gesehen, eine von vornherein für eine längere Dauer als fünf Jahre vorgesehene Befristung zu verhindern, weil sich für eine in derart weiter Ferne liegende Beendigung des Arbeitsverhältnisses die für den sachlichen Grund erforderliche Prognose kaum werden stellen lassen. Mit dieser tarifvertraglichen Befristungsregelung beschränken die Tarifvertragsparteien ebenfalls die Vertragsfreiheit bei Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen, indem sie die Höchstdauer des Arbeitsverhältnisses im Interesse eines individuellen Bestandsschutzes auf einen Zeitraum von fünf Jahren festlegen. In dieser Regelung liegt somit insofern ein Abschlußverbot, als damit die Vereinbarung von längeren Befristungen des Arbeitsverhältnisses tarifrechtlich unzulässig ist.

Bei der Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT handelt es sich ebenfalls um ein tarifvertragliches Abschlußverbot, wenn dort bestimmt ist, daß "ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer nicht abgeschlossen werden darf, wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren er-



ledigt werden können". Auch die zuletzt genannte Tarifnorm stellt normative Schranken für die inhaltliche Ausgestaltung einer arbeitsvertraglichen Befristungsvereinbarung auf und bezieht sich damit ebenfalls auf den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages. Sie dient ebenso wie die Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT dem Schutz des Angestellten vor sachlich nicht gerechtfertigten langen Befristungen des Arbeitsverhältnisses.

Damit stellen sowohl die hier streitige Tarifnorm als auch die in einem systematischen Zusammenhang stehenden Protokollnotizen Nr. 2 und Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT auf Umstände bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages ab. Sie regeln Fragen, die den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages betreffen und sind daher als Abschlußnormen i. S. des § 1 Abs. 1 und des § 4 Abs. 1 TVG zu qualifizieren.

An dieser Beurteilung ändert sich entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nichts, wenn man die übrigen in einem systematischen Gesamtzusammenhang zu der hier streitigen Protokollnotiz stehenden Tarifvorschriften aus den "Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte" (SR 2y BAT) berücksichtigt.

In einem engen systematischen Regelungszusammenhang zu der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT stehen die in Nr. 2 SR 2y BAT enthaltenen tarifvertraglichen Vorschriften über die bei befristeten Arbeitsverträgen notwendigen Angaben. Im Urteil vom 15. März 1989 (- 7 AZR 264/88 -, zur Veröffentlichung in der



Fachpresse bestimmt) hat der Senat entschieden, daß es sich bei der in Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT enthaltenen Regelung, nach der "im Arbeitsvertrag zu vereinbaren ist, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird", nicht um eine formbedürftige Nebenabrede i. S. des § 4 Abs. 2 BAT handelt. Die damit vorgeschriebene Angabe der tarifvertraglichen Grundform des befristeten Arbeitsvertrages bezieht sich ebenfalls auf Abschlußmodalitäten. Dies gilt auch für die Regelungen in Nr. 2 Abs. 2 SR 2y BAT, nach denen bei den einzelnen tarifvertraglichen Grundformen des befristeten Arbeitsvertrages gewisse Mindestangaben bezüglich des Sachgrundes und der Dauer des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind. Sämtliche Vorschriften der Nr. 2 SR 2y BAT knüpfen an Tatbestände an, die bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages von den Arbeitsvertragsparteien zu beachten sind.

Gegen die Qualifikation der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT als tarifvertragliche Abschlußnorm spricht auch nicht die Nr. 7 SR 2y BAT. In dieser Tarifvorschrift wird im wesentlichen festgelegt, zu welchem Zeitpunkt sowie unter welchen Voraussetzungen das Arbeitsverhältnis bei den einzelnen tarifvertraglichen Grundformen des befristeten Arbeitsvertrages endet bzw. vorher gekündigt werden kann. Für das Arbeitsverhältnis eines Zeitangestellten bestimmt Nr. 7 Abs. 1 SR 2y BAT, daß es mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist endet. Bei dieser Tarifvorschrift handelt es sich um eine Regelung über die "Beendigung von Arbeitsverhältnissen" i. S. des § 1 Abs. 1 und des § 4 Abs. 1 TVG. Nicht ausdrücklich geregelt haben die Tarifvertrags-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



parteien die Frage, ob das Arbeitsverhältnis eines Zeitangestellten auch dann mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist endet, wenn die Voraussetzungen der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT nicht vorliegen. Eine derartige – ebenfalls als Beendigungsnorm zu qualifizierende – Tarifvorschrift war jedoch entbehrlich, weil die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT insofern ein Abschlußverbot darstellt, als sie den Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen verbietet, sofern hierfür weder sachliche noch in der Person des Zeitangestellten liegende Gründe vorliegen. Die Rechtsfolge der Unwirksamkeit der gleichwohl vereinbarten Befristung ergibt sich bereits aus dem Verstoß gegen das tarifvertragliche Abschlußverbot der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT. Aus dem systematischen Gesamtzusammenhang der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT und der Nr. 7 Abs. 1 SR 2y BAT folgt, daß die zuletzt genannte Tarifvorschrift ihre normative Beendigungswirkung nur dann entfalten kann, wenn der mit dem Zeitangestellten vereinbarte Arbeitsvertrag wirksam nach Maßgabe der in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT geregelten Voraussetzungen (sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe) befristet ist. Diese Zulässigkeitsvoraussetzungen müssen bei Abschluß der Befristungsvereinbarung vorliegen. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts läßt sich somit nicht aus den als Beendigungsnormen anzusehenden Regelungen der Nr. 7 SR 2y BAT herleiten, daß die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT trotz des sich allein auf Umstände bei Vertragsabschluß beziehenden Regelungsinhalts ihrerseits ebenfalls eine tarifvertragliche Beendigungsnorm darstellt.



cc) Die sich aus dem Wortlaut, Sinn und Zweck sowie aus dem systematischen Gesamtzusammenhang ergebende Qualifikation der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT als tarifliche Abschlußnorm hat zur Folge, daß diese tarifvertragliche Befristungsbeschränkung nur dann unmittelbar und zwingend gilt, wenn beide Arbeitsvertragsparteien zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages tarifgebunden sind.

An diesen Erfordernissen fehlt es im Streitfall. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts war die Klägerin zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages (24. Februar 1986) nicht Mitglied der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr. Sie ist vielmehr erst in der Zeit nach Abschluß des Arbeitsvertrages und vor Erhebung der Klage (10. Juli 1986) dieser Gewerkschaft beigetreten. Der nachträgliche Gewerkschaftsbeitritt hätte nur dann die Unwirksamkeit der arbeitsvertraglichen Ausschußklausel zur Folge, wenn es sich bei der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT um eine tarifliche Beendigungsnorm handeln würde. Da dies nicht der Fall ist, konnten die Arbeitsvertragsparteien die Geltung der betreffenden Protokollnotiz im Arbeitsvertrag wirksam ausschließen, so daß es im Streitfall aus tarifrechtlichen Gründen keines sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsverhältnisses bedurfte.

II. Das Erfordernis eines sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin ergibt sich auch nicht aus Gründen des staatlichen Rechts.



1. Mangels entsprechender Tatsachenfeststellungen kann der Senat nicht abschließend darüber entscheiden, ob es sich im Streitfall um eine Neueinstellung i. S. von Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 handelt mit der Folge, daß die vereinbarte Befristung schon aufgrund dieser Vorschrift ohne weiteres zulässig wäre. Die Beklagte hat in der Berufungsbegründung lediglich darauf hingewiesen, daß sie die Klägerin bereits in der Zeit vom 1. Februar 1985 bis zum 31. Juli 1985 beschäftigt habe. Irgendwelche Umstände zu der Frage, ob zwischen diesem Arbeitsverhältnis und dem hier streitigen Arbeitsverhältnis ein "enger sachlicher Zusammenhang" anzunehmen ist oder nicht, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Sie hat lediglich darauf verwiesen, daß die in Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 3 BeschFG 1985 enthaltene Fiktion nicht eingreift, da zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als vier Monaten liegt. Bei einem hier vorliegenden Unterbrechungszeitraum von ca. sechseinhalb Monaten ist es aber nicht von vornherein ausgeschlossen, daß zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen noch ein enger sachlicher Zusammenhang besteht.

Ob im Streitfall eine "Neueinstellung" i. S. von Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1985 vorliegt, kann offenbleiben, denn es bedurfte auch nicht aus Gründen einer objektiven Umgehung von zwingenden Kündigungsschutzbestimmungen eines sachlichen Grundes zur Rechtfertigung der mit der Klägerin im Arbeitsvertrag vom 24. Februar 1986 vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Juli 1986.



2. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien nur für die Zeit vom 17. Februar 1986 bis zum 31. Juli 1986 und damit auf einen Zeitraum von weniger als sechs Monaten befristet worden ist, hätte es nur dann eines sachlichen Grundes wegen einer objektiven Umgehung des allgemeinen Kündigungsschutzes bedurft, wenn die Dauer des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses (1. Februar 1985 bis 31. Juli 1985) auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG anzurechnen wäre. Dies ist angesichts eines Unterbrechungszeitraumes von ca. sechs-einhalb Monaten zu verneinen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedarf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann eines sachlichen Grundes, wenn sie dem Arbeitnehmer einen zwingenden Bestandsschutz entzieht; hierzu sind die unverzichtbaren Bestimmungen des Kündigungsrechts auf ihren Zweckgehalt zu prüfen. Dabei handelt es sich in erster Linie um die Vorschriften des allgemeinen Kündigungsschutzes. Da diese jedoch bei einem Arbeitsverhältnis, das noch nicht länger als sechs Monate gedauert hat, nicht eingreifen (§ 1 Abs. 1 KSchG), bedarf ein befristeter Arbeitsvertrag von nicht mehr als sechs Monaten nur dann eines sachlichen Grundes, wenn durch die Befristung ein besonderer Bestandsschutz objektiv umgangen wird (Senatsurteil vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr. 91 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe, m. w. N.).

Für die Frage, ob ein der gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegendes Arbeitsverhältnis von mehr als sechs Monaten anzunehmen ist, sind die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsge-



richts zur Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG aufgestellten Grundsätze heranzuziehen (vgl. BAG Urteil vom 26. April 1985, aaO, zu III 2 b der Gründe). Auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG sind die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht (BAGE 28, 252, 258 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu 4 b der Gründe; KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 57). Dabei kommt es insbesondere auf Anlaß und Dauer der Unterbrechung sowie auf die Art der Weiterbeschäftigung an. Unter Beachtung des Schutzzwecks des § 1 Abs. 1 KSchG, den Erwerb des allgemeinen Kündigungsschutzes nach Ablauf eines ununterbrochenen rechtlichen Bestands des Arbeitsverhältnisses von sechs Monaten sicherzustellen, können dabei nur kurzfristige rechtliche Unterbrechungen als unschädlich angesehen werden (Senatsurteil vom 31. Mai 1989 - 7 AZR 466/88 -, unveröffentlicht).

Eine rechtliche Unterbrechung von ca. sechseinhalb Monaten ist ein Zeitraum, der sogar noch über die gesetzliche Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG hinausgeht. Eine derartige lange rechtliche Unterbrechung ist nicht dazu geeignet, den gesetzlichen Bestandschutz nach Maßgabe der §§ 1 ff. KSchG aufrechtzuerhalten. Im Streitfall fehlt es daher bereits an dem Erfordernis eines engen zeitlichen Zusammenhangs, so daß die im Arbeitsvertrag vom 24. Februar 1986 enthaltene Befristung keine objektive Umgehung des allgemeinen Kündigungsschutzes darstellt.



3. Der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt bietet keine Anhaltspunkte dafür, daß die Klägerin zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages (24. Februar 1986) einer Arbeitnehmergruppe angehört hat, für deren Arbeitsverhältnisse ein besonderer Kündigungsschutzrechtlicher Bestandsschutz eingreift (z. B. § 9 MuSchG). Da eine objektive Umgehung von zwingenden Vorschriften des individuellen Sonderkündigungsschutzes bereits aus tatsächlichen Gründen ausscheidet, bedurfte die im Arbeitsvertrag vom 24. Februar 1986 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses auch insofern keines sachlichen Grundes.

4. Die mit der Klägerin vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses stellt auch keine objektive Umgehung des § 65 Abs. 1 Buchst. c BremPersVG dar, denn diese Vorschrift enthält keinen individuellen Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses, der durch eine Befristung objektiv umgangen werden kann.

Nach § 65 Abs. 1 Buchst. c BremPersVG bedarf die Kündigung von Angestellten und Arbeitern auch in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses der Zustimmung des Personalrats. Für die Form und die Durchführung der Mitbestimmung gelten die §§ 58 ff. BremPersVG. Eine Aufzählung von Zustimmungsverweigerungstatbeständen enthält das Gesetz nicht, so daß der Personalrat aus den unterschiedlichsten Gründen seine Zustimmung zu einer beabsichtigten Kündigung eines Angestellten oder Arbeiters verweigern kann. Kommt es zwischen dem Personalrat und dem Leiter der Dienststelle nicht zu einer Einigung über eine beabsichtigte Kündigung (§ 58 BremPersVG), so kann binnen einer Frist von zwei



Wochen nach Feststellung der Nichteinigung eine Schlichtungsstelle schriftlich unter Darlegung von Gründen angerufen werden (§ 59 Abs. 1 BremPersVG). Stellt während der Verhandlung vor der Schlichtungsstelle einer der Beteiligten die Nichteinigung fest, so kann von den Beteiligten innerhalb von zwei Wochen die Einberufung der Einigungsstelle (§ 60 BremPersVG) schriftlich unter Angabe von Gründen verlangt werden (§ 59 Abs. 6 BremPersVG). Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluß mit Stimmenmehrheit (§ 61 Abs. 3 BremPersVG).

Durch dieses Mitbestimmungsverfahren bei der Kündigung von Angestellten und Arbeitern wird kein zwingender individueller Bestandsschutz für die Arbeitsverhältnisse von Angestellten und Arbeitern errichtet, denn das Gesetz räumt dem von einer arbeitgeberseitigen Kündigung bedrohten Arbeitnehmer keine zwingend geschützte kündigungsrechtliche Position ein. Dies zeigt sich bereits darin, daß der einzelne Arbeitnehmer – im Unterschied zum allgemeinen Kündigungsschutz (§§ 1 ff. KSchG) sowie zum besonderen Individualschutz bei Kündigungen (z. B. §§ 15 ff. SchwbG, § 18 BErzGG, § 9 MuSchG) – keinen gerichtlich durchsetzbaren Bestandsschutz für sein Arbeitsverhältnis erhält. Der von einer arbeitgeberseitigen Kündigung bedrohte Angestellte oder Arbeiter hat rechtlich keine Möglichkeiten, auf die Willensentschließung des Personalrats, der Schlichtungsstelle (§ 59 BremPersVG) oder der Einigungsstelle (§ 60 BremPersVG) Einfluß zu nehmen. Diese personalvertretungsrechtlichen Organe und Stellen sind ihrerseits nicht verpflichtet, ihre Entscheidungen nach gerichtlich nachprüfbaren Bewertungskriterien des allgemeinen Kündigungsschutzes



oder des besonderen Individualschutzes zu treffen. Selbst für den Fall, daß der Personalrat einer gegen zwingende Vorschriften des allgemeinen oder besonderen Kündigungsschutzes (z. B. § 1 KSchG, § 15 SchwbG, § 18 BErzGG, § 9 MuSchG) verstoßenden Kündigung zustimmt oder eine nicht erteilte Zustimmung zu einer solchen Kündigung durch eine Einigung der Beteiligten im Schlichtungsverfahren (§§ 59, 60 BremPersVG) oder durch einen Beschluß der Einigungsstelle (§ 61 Abs. 3 BremPersVG) ersetzt wird, kann der betreffende Arbeitnehmer hiergegen nicht gesondert gerichtlich vorgehen. Auch eine unter Außerachtlassung zwingender Vorschriften des individuellen Kündigungsschutzes erteilte oder ersetzte Zustimmung beseitigt für den Arbeitgeber die personalvertretungsrechtliche Kündigungssperre. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Kündigungen nach § 65 Abs. 1 Buchst. c BremPersVG ist Teil der dem Personalrat in § 52 Abs. 1 BremPersVG allgemein zugewiesenen Aufgabe, für alle in der Dienststelle weisungsgebunden tätigen Personen in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten gleichberechtigt mitzubestimmen. Es geht hierbei darum, das Alleinentscheidungsrecht der Dienststelle in solchen die Mitarbeiter berührenden Angelegenheiten zurückzudrängen zugunsten einer gleichberechtigten Teilhabe der Personalvertretung an den Entscheidungen der Dienststelle. Dadurch soll gewährleistet werden, daß die Interessen der Mitarbeiter bei den sie berührenden Entscheidungen der Dienststelle angemessen berücksichtigt werden.

Zweck des dem Personalrat bei Kündigungen eingeräumten Mitbestimmungsrechts ist es jedoch nicht, den individualrechtlichen Kündigungsschutz gegenüber den bestehenden bundesgesetzlichen



Kündigungsschutzvorschriften noch zu erweitern und damit zugleich auch die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge nach § 620 Abs. 1 BGB weiter einzuschränken. Dies kann umso weniger angenommen werden, als sich das ebenfalls nach § 65 Abs. 1 Buchst. c BremPersVG gegebene Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Einstellungen nicht auf die Frage erstreckt, ob der Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet abzuschließen ist (BVerwG Beschluß vom 17. August 1989 - 6 P 11.87 - PersR 1989, 327).

Soweit der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in den Urteilen vom 11. November 1982 (- 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und 17. Februar 1983 (- 2 AZR 208/81 - AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) zu inhaltlich ähnlich gestalteten Vorschriften des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (§ 64 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 60 HessPersVG) die Auffassung vertreten hat, daß diese personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen neben dem kollektiven auch einen individuellen Kündigungsschutz enthalten, der durch eine Befristung umgangen werden kann, schließt sich der nunmehr nach der Geschäftsverteilung für die Entscheidung über die Befristung von Arbeitsverhältnissen allein zuständige erkennende Senat dieser Rechtsprechung aus den vorgenannten Gründen nicht an.

Dies hat im Streitfall zur Folge, daß die im Arbeitsvertrag vom 24. Februar 1986 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Juli 1986 auch aus Gründen des Personalvertretungsrechts keines sachlichen Grundes bedurfte. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat daher mit dem 31. Juli 1986 sein Ende



gefunden, so daß die Klage hinsichtlich des Feststellungsantrages unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile abzuweisen ist.

III. Die Revision der Beklagten ist auch hinsichtlich des von der Klägerin geltend gemachten Weiterbeschäftigungsanspruchs begründet. Die vorinstanzlichen Urteile sind daher auch insoweit aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 (BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) gelten entsprechend auch dann, wenn - wie hier - um die Wirksamkeit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses gestritten wird (BAG Urteil vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 - AP Nr. 19 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Da der Weiterbeschäftigungsanspruch seine Grundlage in dem über den vereinbarten Befristungszeitpunkt hinaus fortbestehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis hat, stand der Klägerin für die Zeit nach dem 31. Juli 1986 wegen der wirksam vereinbarten Befristung kein Weiterbeschäftigungsanspruch zu.

Dr. Seidensticker

Schliemann

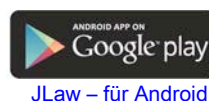
Dr. Becker

Neumann

Dr. Scholz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)