

Aktenzeichen: 7 AZR 79/90
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 29. Mai 1991
- 7 AZR 79/90 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 22. September 1989
- 12 Ca 5046/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 23. Januar 1990
- 4 Sa 1211/89 -

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



Entscheidungsstichwort:

Auflösungsvertrag u. Nichtverlängerungsmitteilung bei
Bühnenkünstlern

Gesetz:

BGB § 611 Bühnengengagementsvertrag; Normalvertrag Tanz vom
9. Juni 1980 (NVT) § 24

Leitsätze:

1. Das Unterbleiben einer Nichtverlängerungsmitteilung nach § 24 Ziff. 1 NVT führt auch dann zu der in dieser Vorschrift vorgesehenen Vertragsverlängerung, wenn zugleich mit dem Arbeitsvertrag ein Auflösungsvertrag abgeschlossen wurde.
2. Die Nichtverlängerungsmitteilung darf nicht zugleich mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages abgegeben werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 79/90

4 Sa 1211/89 Köln

Verkündet am
29. Mai 1991

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Mai 1991 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Metzinger für Recht erkannt:



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



Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 23. Januar 1990
- 4 Sa 1211/89 - wird auf Kosten der Klägerin zu-
rückgewiesen.

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 den Bestand ihres Arbeitsverhält-
nisses während der Spielzeit 1988/89.

Der Beklagte war bei der Klägerin, einem Theaterunternehmen,
aufgrund Arbeitsvertrags vom 19. Juni 1987 als Tänzer im ersten
Anfängerjahr beschäftigt. In diesem Arbeitsvertrag heißt es u.a.:

"§ 2

Das Arbeitsverhältnis wird für die Spielzeit
1987/88 begründet. Es beginnt am 17. August 1987
und endet am 7. August 1988.

§ 8

Die Parteien stellen ausdrücklich fest, daß
dieser Arbeitsvertrag nur für die Dauer einer
Spielzeit vereinbart worden und eine Verlängerung
nicht beabsichtigt ist. Das Mitglied verzichtet
auf eine Nichtverlängerungsmitteilung und
Anhörung."

Kraft beiderseitiger Tarifbindung und vertraglicher Bezug-
nahme in § 7 des Arbeitsvertrages gilt für das Arbeitsverhältnis
der Normalvertrag Tanz vom 9. Juni 1980 (NVT). § 24 dieses Tarif-
vertrages lautet:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Nichtverlängerung.

1. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Zeitpunkt. Ein mindestens für ein Jahr (Spielzeit) abgeschlossener Arbeitsvertrag verlängert sich zu den gleichen Bedingungen um ein Jahr (Spielzeit), es sei denn, eine Vertragspartei teilt der anderen bis zum 31. Oktober der Spielzeit, mit deren Ablauf der Arbeitsvertrag endet, schriftlich mit, daß sie nicht beabsichtigt, den Arbeitsvertrag zu verlängern (Nichtverlängerungsmitteilung).
2. ...
3. ...
4. Bevor der Arbeitgeber eine Nichtverlängerungsmitteilung ausspricht, hat er das Tanzgruppenmitglied - auf dessen schriftlichen Wunsch auch den Sprecher der Tanzgruppe oder das von dem Tanzgruppenmitglied benannte Vorstandsmitglied des Lokalverbandes der vertragschließenden Gewerkschaft, das an der gleichen Bühne beschäftigt ist - zu hören.

Das Tanzgruppenmitglied und der von ihm nach Unterabsatz 1 Benannte sind unter Berücksichtigung der durch die Theaterferien oder einen Gastierurlaub bedingten Abwesenheit des Tanzgruppenmitgliedes spätestens zwei Wochen vor den in den Absätzen 1 und 2 genannten Zeitpunkten zu hören, es sei denn, das Tanzgruppenmitglied verzichtet schriftlich darauf, gehört zu werden. Unterläßt es der Arbeitgeber, das Tanzgruppenmitglied fristgerecht zu hören, ist die Nichtverlängerungsmitteilung unwirksam. ..."

Die Protokollnotiz zu dieser Vorschrift lautet:

"Die Einhaltung von Formen und Fristen der Nichtverlängerungsmitteilung sowie die fristgerechte Durchführung des Anhörungsverfahrens sind Voraussetzung der Rechtswirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung. Weitere Fälle der Unwirksamkeit werden durch diese Vorschriften nicht begründet. Die Nichtverlängerungsmitteilung ist unwirksam,



wenn sie eine unzulässige Rechtsausübung darstellt."

Eine Nichtverlängerungsmitteilung nach dieser Vorschrift erfolgte während der Spielzeit 1987/88 nicht. Am 30. Juni 1988 reichte der Beklagte beim Schiedsgericht Klage auf Feststellung ein, daß er für die Spielzeit 1988/89 als Tänzer im zweiten Anfängerjahr bei der Klägerin beschäftigt sei. Die Klägerin beantragte die Abweisung der Schiedsklage, da das Arbeitsverhältnis wirksam auf die Spielzeit 1987/88 befristet sei und die Vereinbarung in § 8 des Arbeitsvertrages eine Nichtverlängerungsmitteilung entbehrlich gemacht habe.

Das Bezirksschiedsgericht hat durch Schiedsspruch vom 24. August 1988 der Schiedsklage stattgegeben, da sich der Arbeitsvertrag wegen des Unterbleibens einer Nichtverlängerungsmitteilung um eine Spielzeit verlängert habe; der in § 8 des Arbeitsvertrages vereinbarte Verzicht auf eine Nichtverlängerungsmitteilung sei als für den Arbeitnehmer nachteilige Abweichung von § 24 NVT gemäß § 4 Abs. 3 TVG unwirksam. Die Berufung der Klägerin gegen diesen Schiedsspruch ist vom Bühnenschiedsgericht durch Schiedsspruch vom 8. Dezember 1988 zurückgewiesen worden.

Gegen die Entscheidung des Bühnenschiedsgerichts hat die Klägerin beim Arbeitsgericht die vorliegende Aufhebungsklage erhoben. Sie hat die Auffassung vertreten, die Regelung des § 24 NVT beziehe sich nur auf einseitige Beendigungserklärungen des Arbeitgebers, nicht auf eine einverständliche Beendigung, die in



§ 8 der Arbeitsverträge zu sehen sei. Die einverständliche Aufhebung eines Bühnendienstvertrages könne durch besonderen Vertrag, aber auch im Vertrag selbst erfolgen. Jedenfalls enthalte § 8 des Arbeitsvertrages bereits die Nichtverlängerungsmitteilung. Es wäre unnütze Förmerei, neben der beiderseits erklärten Nichtverlängerung noch ein separates Schriftstück zu verlangen, in dem die Nichtverlängerung noch einmal erklärt wird. § 24 NVT verlange nur eine Absichtserklärung, den Arbeitsvertrag nicht zu verlängern; diese Erklärung könne auch schon bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages abgegeben werden.

Die Klägerin hat beantragt, die angefochtenen Schiedssprüche aufzuheben und die Schiedsklage abzuweisen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er hat die Ansicht vertreten, § 8 des Arbeitsvertrages sei wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 3 TVG rechtsunwirksam; ein Verzicht auf die Nichtverlängerungsmitteilung sei nicht möglich. § 8 enthalte auch keine Nichtverlängerungsmitteilung. Darüber hinaus würde das Wesen der Nichtverlängerungsmitteilung umgangen, wenn eine solche Mitteilung bereits in den Vertrag aufgenommen werden könnte. § 24 NVT solle gewährleisten, daß die Arbeitsverhältnisse der Tanzgruppenmitglieder einen verstärkten Bestandsschutz genießen. Sinn und Zweck der Tarifvorschrift würden umgangen, wenn der Bühnenarbeitgeber diesen Bestandsschutz durch eine vorweggenommene einvernehmliche Beendigungsvereinbarung unterlaufen könnte.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

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

Die Revision ist unbegründet. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Aufhebungsklage (§ 110 ArbGG) zu Recht abgewiesen. Der allein zu überprüfende Schiedsspruch des Bühnenschiedsgerichts ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, rechtsfehlerfrei.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Entgegen § 24 Abs. 1 NVT habe die Klägerin dem Beklagten nicht bis zum 31. Oktober 1987 schriftlich mitgeteilt, daß sie nicht beabsichtige, den Arbeitsvertrag zu verlängern. Eine solche Nichtverlängerungsmitteilung sei auch nicht im Hinblick auf § 8 des Arbeitsvertrages entbehrlich gewesen. Diese Vertragsbestimmung weiche zuungunsten des Arbeitnehmers von zwingendem Tarifrecht ab und sei daher von § 4 Abs. 3 TVG nicht gedeckt. Wenn bei Vertragsabschluß bereits festgelegt werde, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung des tarifvertraglichen Verfahrens beenden könne, so nehme dies dem Arbeitnehmer gerade den Schutz, den der Tarifvertrag bezwecke. Dies gelte auch für einen zugleich mit dem Arbeitsvertrag



abgeschlossen Auflösungsvertrag. Zwar habe das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 24. September 1986 (BAGE 53, 108 = AP Nr. 28 zu § 611 BGB Bühnenengagementsvertrag) ausgeführt, die Vertragspartner hätten die Möglichkeit, auch ein aufgrund eines Tarifvertrages unkündbares Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden. Diese Rechtsprechung beziehe sich jedoch ausdrücklich nur auf spätere abweichende Vereinbarungen. Im vorliegenden Fall hätten die Parteien, lege man den Vertrag wie die Klägerin aus, gleichzeitig einen Arbeitsvertrag geschlossen und dessen einvernehmliche Beendigung zu einem späteren Zeitpunkt vereinbart. Dies sei jedoch gerade der Fall, den § 24 NVT erfassen wolle. Eine Nichtverlängerungsmitteilung sei auch dann als erforderlich anzusehen, wenn die Parteien gleichzeitig mit dem Arbeitsvertrag eine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum Ablauf der vorgesehenen Befristung vereinbarten. Auch der Versuch der Klägerin, § 8 als Nichtverlängerungsmitteilung auszulegen, sei unbehelflich. Der Arbeitgeber könne seine Verpflichtung zur Erteilung einer Nichtverlängerungsmitteilung nicht dadurch erfüllen, daß er diese schon in den Arbeitsvertrag aufnehme. Eine solche Handhabung widerspräche dem Wortlaut, dem Gesamtzusammenhang und dem Sinn und Zweck des § 24 NVT. Aber selbst wenn man eine Verbindung von Nichtverlängerungsmitteilung und Arbeitsvertrag zuließe, würde die Nichtverlängerungsmitteilung hier eine unzulässige Rechtsausübung darstellen. Irgendwelche Gründe, die von vornherein einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses entgegengestanden hätten, seien nicht vorgetragen worden und lägen auch nicht vor, da die Klägerin dem Beklagten für die neue Spielzeit einen neuen Vertrag angeboten habe.



II. Dieser Würdigung schließt sich der Senat an.

1. Kraft beiderseitiger Tarifbindung gilt der Normalvertrag Tanz nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend. Ein Verzicht auf die Nichtverlängerungsmitteilung ist gemäß § 4 Abs. 4 TVG unzulässig. Das Verichtsverbot erfaßt neben dem einseitig vom Arbeitnehmer erklärten Verzicht auf tarifliche Rechte auch vertraglich mit dem Arbeitgeber vereinbarte Erlaßverträge (Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 4 Rz 199; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 325).

Auf einen Verzicht auf die Nichtverlängerungsmitteilung beruft sich nunmehr auch die Klägerin selbst nicht mehr. Sie meint vielmehr, in § 8 des Arbeitsvertrages liege ein Auflösungsvertrag, der die tarifrechtlichen Schutzbestimmungen gegen die einseitige Beendigungserklärung durch den Arbeitgeber nicht berühre und daher gemäß § 305 BGB uneingeschränkt zulässig sei.

2. Der Senat läßt mit dem Landesarbeitsgericht dahingestellt, ob § 8 des Arbeitsvertrages als Auflösungsvertrag ausgelegt werden kann. Denn der Senat folgt der Würdigung des Landesarbeitsgerichts, daß jedenfalls ein mit dem Arbeitsvertrag zeitgleich abgeschlossener Auflösungsvertrag nicht geeignet ist, die Rechtsfolge des § 24 Abs. 1 NVT auszuschließen, daß sich der Arbeitsvertrag im Falle des Unterbleibens einer rechtzeitigen und formgerechten Nichtverlängerungsmitteilung um ein Jahr (Spielzeit) verlängert.



a) Sofern die Parteien mit dem Abschluß des Auflösungsvertrages nicht mehr erreichen wollten als die Festlegung des Endzeitpunkts ihrer Vertragsbeziehungen, tritt die in § 24 Abs. 1 Satz 2 NVT für den Fall des Unterbleibens einer Nichtverlängerungsmitteilung vorgesehene Verlängerung des Arbeitsvertrages schon deshalb ein, weil diese Form der Vertragsgestaltung bereits vom Wortlaut der Tarifnorm mitumfaßt wird. Nach dem Tarifwortlaut verlängert sich, sofern nicht rechtzeitig eine Nichtverlängerungsmitteilung erfolgt, ein mindestens auf ein Jahr (Spielzeit) befristeter Arbeitsvertrag um ein Jahr (Spielzeit). Die Tarifvorschrift geht damit von einer Begrenzung der Vertragsdauer durch die Vereinbarung einer Befristung aus. Sie erfaßt aber auch einen zeitgleich mit dem Arbeitsvertrag abgeschlossenen Auflösungsvertrag, denn auch in einem solchen Falle kommt es nur zu einem Vertragsabschluß für die Zeit bis zum vereinbarten Endzeitpunkt. Von einer Befristungsabrede unterscheidet sich der (zusätzliche) Abschluß eines Auflösungsvertrages zum vereinbarten Fristende nach seinem Regelungsgehalt nicht; auch er besagt inhaltlich nur, daß das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt sein Ende finden soll. Auch eine rechtserhebliche Verstärkung dieser Beendigungserklärung tritt nicht dadurch ein, daß die Parteien zusätzlich zur Befristungsvereinbarung noch eine Auflösungsvereinbarung treffen. Denn auf die Intensität des Beendigungswillens der Parteien bzw. auf ihren im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorhandenen Willen, den Vertrag auf keinen Fall zu verlängern, sowie auf die hierfür maßgeblichen Beweggründe der Parteien stellt § 24 Abs. 1 Satz 2 NVT für das Erfordernis einer Nichtverlängerungsmitteilung nicht ab. Im Sinne dieser Tarifvorschrift liegt daher ein auf



mindestens ein Jahr (Spielzeit) abgeschlossener Arbeitsvertrag, der sich mangels einer Nichtverlängerungsmitteilung um ein Jahr (Spielzeit) verlängert, auch dann vor, wenn der Beendigungszeitpunkt nicht (nur) durch eine Befristungsabrede, sondern (statt dessen bzw. zusätzlich) in Form eines Auflösungsvertrages vereinbart wurde.

b) Sofern die Parteien, was im Entscheidungsfalle durch die Fassung des § 8 des Arbeitsvertrages naheliegt, mit dem zusätzlichen Abschluß eines Auflösungsvertrages eine weitergehende Rechtsfolge als die schon in der Befristungsabrede enthaltene Vertragsbeendigung erreichen wollten, kann es sich nur um die Abdingung des in § 24 Abs. 1 Satz 2 NVT normierten Erfordernisses einer Nichtverlängerungsmitteilung bzw. um einen vertraglichen Ausschluß der in dieser Tarifnorm vorgesehenen Vertragsverlängerung beim Fehlen einer Nichtverlängerungsmitteilung handeln. Gerade diese zusätzlichen Rechtsfolgen aber können gemäß § 4 Abs. 3 TVG im Falle der Tarifgebundenheit der Parteien als für den Arbeitnehmer ungünstige Abweichungen vom Tarifvertrag nicht eintreten.

c) Entgegen den Befürchtungen der Revision führt die Wirkungslosigkeit eines mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages zeitgleichen Auflösungsvertrages auch nicht zwingend zu einer Mindestdauer befristeter Arbeitsverträge von zwei Jahren, da dem Arbeitgeber die Möglichkeit verbleibt, eine Nichtverlängerungsmitteilung bis zum 31. Oktober der ersten Spielzeit abzugeben. Sofern Arbeitsverträge erst so kurz vor diesem Datum abgeschlos-



sen werden, daß die verbleibende Zeit insbesondere für die Durchführung des vorherigen Anhörungsverfahrens nicht ausreichen würde, laufen sie, sofern sie auf das Ende der ersten Spielzeit befristet werden, regelmäßig nicht mindestens für ein Jahr (Spielzeit) und fallen deshalb ohnehin nicht unter § 24 Abs. 1 Satz 2 NVT.

III. Soweit die Klägerin erstmals im arbeitsgerichtlichen Aufhebungsverfahren geltend gemacht hat, in § 8 des Arbeitsvertrages liege bereits der Ausspruch einer Nichtverlängerungsmitteilung, ist das Landesarbeitsgericht ihr mit Recht nicht gefolgt. Eine bereits in den Arbeitsvertrag aufgenommene bzw. zugleich mit dessen Abschluß abgegebene Nichtverlängerungsmitteilung entspricht nicht den Anforderungen des § 24 Abs. 1 Satz 2 NVT.

In § 24 Abs. 1 Satz 2 NVT ist zwar nicht ausdrücklich geregelt, ob die Nichtverlängerungsmitteilung bereits in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden darf bzw. wann sie frühestens erfolgen kann. Die Auslegung dieser Tarifnorm ergibt jedoch, wie bereits das Landesarbeitsgericht mit zutreffender Begründung dargelegt hat, daß die Nichtverlängerungsmitteilung durch gesonderte Erklärung erfolgen muß, die dem Arbeitsvertrag jedenfalls in einem gewissen - hier nicht näher zu bestimmenden - Zeitraum nachfolgen muß.

Die Zulässigkeit der Aufnahme der Nichtverlängerungsmitteilung bereits in den Arbeitsvertrag würde dazu führen, daß das Arbeitsverhältnis endgültig, d.h. unabhängig von einer erneuten Willensbildung des Arbeitgebers, auf das vorgesehene Vertragsende



befristet wäre. Demgegenüber machen der tarifliche Gesamtzusammenhang und insbesondere Sinn und Zweck der Einführung des Erfordernisses einer Nichtverlängerungsmitteilung deutlich, daß die Tarifvertragsparteien keinen in diesem Sinne endgültig befristeten Arbeitsvertrag zulassen wollten, wenn dieser für mindestens ein Jahr (Spielzeit) abgeschlossen worden ist. Beim Abschluß eines Vertrages von dieser Mindestdauer läßt sich, weil stets unvorhergesehene Ereignisse eintreten können, nicht mit Sicherheit voraussagen, ob nicht doch eine Verlängerung über das vorgesehene Vertragsende hinaus in Betracht kommt.

Das gesonderte tarifliche Erfordernis einer Nichtverlängerungsmitteilung zusätzlich zur Befristungsabrede verfolgt ersichtlich auch das Ziel, dem Arbeitgeber zu ermöglichen, sich über das Können und die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers ein Bild zu machen. Dies wird besonders deutlich durch die eingehende tarifliche Regelung des Anhörungsverfahrens vor Abgabe der Nichtverlängerungsmitteilung (§ 24 Abs. 4 NVT). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist für die ordnungsgemäße Anhörung im Rahmen des § 24 Abs. 4 NVT die Angabe der maßgeblichen Gründe für die beabsichtigte Nichtverlängerungsmitteilung erforderlich. Insbesondere soll die Anhörung soziale Härten vermeiden helfen und den Intendanten ggfs. zum nochmaligen Überdenken seiner Entscheidung veranlassen. Dieser Sinn und Zweck der Anhörung kann nicht erreicht werden, wenn dem Bühnenmitglied keine Begründung für die beabsichtigte Nichtverlängerung des Engagements gegeben wird. Nur dann, wenn der Theaterunternehmer gezwungen wird, im Rahmen der Anhörung die Gründe für seine Entscheidung dem Bühnenmitglied in nachvollziehbarer Weise nahezubringen, wird er



wirklich veranlaßt, seine Entscheidung unter Berücksichtigung der vom Bühnenmitglied vorgetragenen Gegenargumente erneut zu überdenken bzw. zu überprüfen (BAG Urteil vom 11. März 1982, BAGE 39, 1 = AP Nr. 19 zu § 611 BGB Bühnenengagementsvertrag, für den § 24 Abs. 4 NVT entsprechenden § 2 Abs. 5 Tarifvertrag über die Mitteilungspflicht vom 23. November 1977; Senatsurteil vom 18. April 1986, BAGE 51, 374 = AP Nr. 27 zu § 611 BGB Bühnenengagementsvertrag). Die Anhörung des Arbeitnehmers bedeutet gleichzeitig, daß der Arbeitgeber eine auf die Person des betroffenen Bühnenmitglieds bezogene, konkrete und nachvollziehbare Begründung für die Nichtverlängerung geben muß (Senatsurteil vom 18. April 1986, BAGE 51, 374 = AP Nr. 27 zu § 611 BGB Bühnenengagementsvertrag).

Auch wenn, was hier nicht zu entscheiden ist, der Arbeitnehmer gemäß § 24 Abs. 4 Satz 2 NVT bereits im Arbeitsvertrag auf die Anhörung verzichten kann, ergibt sich aus dem grundsätzlichen Zusammenspiel von Anhörungsverfahren und Nichtverlängerungsmitteilung, daß die Nichtverlängerungsmitteilung zeitlich dem Arbeitsvertrag nachfolgen muß und deshalb auch nicht bereits im Arbeitsvertrag enthalten sein kann. Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt, würde die von den Tarifpartnern vorgesehene Prüfung der Vertragsparteien, ob man sich für eine weitere Spielzeit binden soll, unmöglich gemacht, wenn schon mit Abschluß des Arbeitsvertrages die Nichtverlängerung vereinbart werden könnte und damit jede Form der künstlerischen Bewertung ausgeschlossen wird.

Würde man die Aufnahme der Nichtverlängerungsmitteilung schon in den Arbeitsvertrag selbst zulassen, so würde diese Mit-



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



teilung von vornherein ihres von den Tarifpartnern gewollten Gewichtes beraubt und zu einer bedeutungslosen Floskel herabsinken. Denn sie bedeutet dann nichts anderes als eine bloße Wiederholung und Bestätigung des Vertragsendes, das schon in der Befristungsabrede selbst vereinbart worden ist, weil der Vertrag als befristeter Vertrag rechtlich mit dem Zeitablauf sein Ende erreicht (so auch Riepenhausen, Das Arbeitsrecht der Bühne, 2. Aufl., S. 182).

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Steckhan

Nehring

Metzinger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)