Aktenzeichen: 7 AZR 88/88
Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 11. November 1988
- 7 AZR 88/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 21. Mai 1987
Solingen - 1 Ca 2245/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 23. Dezember 1987
Düsseldorf - 12 (16) Sa 937/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag nach Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985

Gesetz: BeschFG 1985 Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1; BGB § 620; Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 a MTA

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristeter Arbeitsvertrag für die Dauer von 18 Monaten mit einer in der Arbeitsverwaltung beschäftigten Hilfssachbearbeiterin nach Art 1 § 1 Abs 1 Nr 1 BeschFG 1985; Frage, ob die arbeitsvertraglich abbedungene Protokollnotiz Nr 1 zu Nr 1 der Anlage 2 a MTA eine Betriebs-, Beendigungs- oder Abschlußnorm darstellt; Frage, ob ein nach Abschluß des Arbeitsvertrages erfolgter Gewerkschaftsbeitritt der Klägerin Auswirkungen auf die Wirksamkeit der arbeitsvertraglichen Befristung entfaltet (Fortführung von BAG Urt v 27. April 1988 - 7 AZR 593/87 - ZTR 1988, 388).

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

7 AZR 88/88
---
12 (16) Sa 937/87 Düsseldorf

Verkündet am
11. November 1988

Range,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1988 durch den Vor-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Kordus für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Dezember 1987 - 12 (16) Sa 937/87 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 21. Mai 1987 - 1 Ca 2245/86 - abgeändert und die Klage abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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 darüber, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten über den 28. Februar 1987 hinaus fortbestanden hat.

Am 29. August 1985 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag ab, der vom 1. September 1985 bis zum 28. Februar 1987 befristet war.

Die §§ 1 und 2 des Arbeitsvertrages lauten:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

"§ 1

Frau Eva R wird ab 1.9.85 als vollbeschäftigte Angestellte gemäß Art. 1 § 1 Abs. 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) als Zeitangestellte für die Zeit bis zum 28.2.1987 beim Arbeitsamt S eingestellt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der BA vom 21. April 1961 (MTA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung - die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2a gilt nicht. Außerdem finden die für die BA jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung."

Die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 a zum Manteltarifvertrag, die nach § 2 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien keine Geltung haben soll, lautet:

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

Die Klägerin wurde entsprechend dem Arbeitsvertrag als vollzeitbeschäftigte Hilfssachbearbeiterin beim Arbeitsamt S eingesetzt und erhielt nach der Vergütungsgruppe VII MTA ein monatliches Gehalt von 2.325,-- DM brutto.

Die Klägerin war im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages nicht Mitglied der tarifvertragschließenden Gewerkschaft, sondern trat in diese vor Ablauf der Befristung ein; die Beklagte ist tarifgebunden.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Mit ihrer am 20. November 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Befristung des Arbeitsvertrages sei unwirksam. Außerdem hat sie ihre Weiterbeschäftigung bis zur rechtkräftigen Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits begehrt.

Sie hat die Auffassung vertreten, es fehle an einem nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 a zum MTA erforderlichen sachlichen Grund für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses. Dies ergebe sich bereits daraus, daß ihr Arbeitsplatz als Hilfssachbearbeiterin beim Arbeitsamt S nach dem 28. Februar 1987 nicht ersatzlos weggefallen sei.

Soweit die Protokollnotiz durch § 2 des Arbeitsvertrages vom 29. August 1985 zu ihren Ungunsten einzelvertraglich abbedungen sei, handele es sich um eine Vereinbarung, die wegen der unmittelbaren und zwingenden Wirkung des MTA nach § 4 TVG unzulässig sei.

Die Wirkungen der Prokokollnotiz zum MTA vom 21. April 1961 seien auch nicht durch Art. 1 § 1 BeschFG 1985 beseitigt worden. Diese gesetzliche Vorschrift könne wegen des Günstigkeitsprinzips und wegen der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Tarifautonomie nicht zu Lasten von Arbeitnehmern Tarifbestimmungen über befristete Arbeitsverhältnisse außer Kraft setzen, die bereits vor dem Zustandekommen des Gesetzes Gültigkeit gehabt hätten.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 29. August 1985 vorgenommenen Befristung mit dem 28. Februar 1987 endet;

2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin über den 28. Februar 1987 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin auch ohne sachliche Gründe im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts rechtswirksam sei. Entscheidend sei insoweit allein, daß der Gesetzgeber durch Art. 1 § 1 BeschFG 1985 einen neuen sachlichen Grund für Befristungen - Beschäftigungsförderung - festgelegt habe.

An dieser Rechtslage ändere die tarifvertragliche Regelung nichts. Diese komme schon deshalb nicht zur Anwendung, weil die diesbezügliche Bestimmung der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 a zum MTA rechtswirksam mit der Klägerin einzelvertraglich ausgeschlossen worden sei. Ein solcher Ausschluß sei auch im Hinblick darauf zulässig, daß es sich hierbei um keine Rechtsnorm im Sinne des § 4 Abs. 1 TVG handele. Ein Verstoß gegen zwingendes Tarifrecht komme auch deshalb nicht in Betracht,

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

weil bei Abschluß des Arbeitsvertrages bei der Klägerin keine Tarifbindung bestanden habe. Zu diesem Zeitpunkt sei die Klägerin unstreitig nicht Mitglied in der tarifvertragschließenden Gewerkschaft gewesen.

Selbst wenn der Ausschluß unwirksam sei, ändere sich an der Rechtswirksamkeit der vereinbarten Befristung nichts. Maßgeblich sei insoweit, daß der durch Art. 1 § 1 BeschFG 1985 neu geschaffene Befristungsgrund der tarifvertraglichen Regelung vorrangig sei.

Der geltend gemachte Weiterbeschäftigungsanspruch sei nicht gerechtfertigt, da die Zubilligung eines solchen Anspruches einen Verstoß gegen die sich aus Art. 20 Abs. 3 des Grundgesetzes ergebenden Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung darstelle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klagabweisungsbegehren 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 der Beklagten ist begründet.

Die Klage ist unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile abzuweisen, denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 28. Februar 1987 sein Ende

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gefunden.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zu Unrecht zu dem Ergebnis gelangt, daß die Befristung des mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsvertrages wegen Verstoßes gegen die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 a zum Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit (MTA) vom 21. April 1961 unwirksam sei, da sachliche oder persönliche Gründe für den befristeten Arbeitsvertrag nicht bestanden hätten.

Zur Begründung seiner Auffassung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Der im Arbeitsvertrag enthaltene Ausschluß der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 a zum MTA verstoße gegen zwingendes Tarifrecht (§ 1 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Ein Verstoß gegen zwingendes Tarifrecht scheide nicht bereits deshalb aus, weil die Klägerin zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages nicht tarifgebunden gewesen sei. Denn für die Frage der Tarifbindung komme es nicht auf den Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages, sondern auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Aus dem Umstand, daß nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für die Zulässigkeit einer arbeitsvertraglichen Befristung allein die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses maßgeblich seien, könne nicht gefolgert werden, es komme in gleicher Weise auf die Tarifbindung bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages an. Durch das Abstellen auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses solle verhindert werden, daß nachträgliche Tatsachen eine Befristung des

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigen können. Bei der Anwendung von Rechtsnormen eines Tarifvertrages gehe es nicht um die Berücksichtigung von nachträglich entstandenen Tatsachen. Dem tarifgebundenen Arbeitgeber seien die arbeitsvertraglich ausgeschlossenen Tarifvorschriften bekannt. Entgegen der Ansicht der Beklagten seien daher tarifvertragliche Befristungsregelungen generell als Beendigungsnormen im Sinne des § 1 Abs. 1 TVG zu qualifizieren. Aufgrund der beiderseitigen Tarifgebundenheit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelange deshalb die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 a zum MTA zur Anwendung. Dabei handele es sich um eine Tarifnorm im Sinne des § 4 Abs. 1 TVG, denn in § 2 des MTA in der Fassung des 45. Änderungstarifvertrages vom 21. April 1986 sei ausdrücklich festgestellt, daß die Sonderregelungen Bestandteil des Tarifvertrages seien. Entgegen der Auffassung der Beklagten seien keine sachlichen oder in der Person der Klägerin liegenden Gründe ersichtlich, welche den Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigen. Die in Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 enthaltene Regelung stelle keinen sachlichen Grund i.S. der betreffenden Protokollnotiz dar.

II. Diesen Ausführungen kann nicht gefolgt werden.

1. Der unter ausdrücklicher Bezugnahme auf Art. 1 § 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 - BeschFG 1985 - abgeschlossene Arbeitsvertrag ist wirksam befristet, denn es handelt sich im Streitfall um eine Neueinstellung für eine Dauer von achtzehn Monaten (Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985). Eines sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsvertrages

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

bedurfte es nicht. Die einen sachlichen Grund für eine befristete Einstellung fordernde Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Sonderregelungen der Anlage 2 a zum MTA (SR 2 a) greift hier nicht ein, weil die Klägerin beim Abschluß des Arbeitsvertrages nicht tarifgebunden war. Dabei geht der Senat zugunsten der Klägerin davon aus, daß es sich bei der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Sonderregelungen der Anlage 2 a zum MTA um eine eigenständige Regelung mit Tarifnormcharakter handelt. Auch bei einer zugunsten der Klägerin unterstellten Tarifnormqualität konnte die Geltung der betreffenden Protokollnotiz im Arbeitsvertrag wirksam ausgeschlossen werden, denn dann würde es sich bei der entsprechenden Protokollnotiz um eine Abschlußnorm i.S. des § 4 Abs. 1 TVG handeln. Der spätere Beitritt der Klägerin zur tarifvertragschließenden Gewerkschaft konnte an der Wirksamkeit der vereinbarten Befristung nichts ändern. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

2. Da die Voraussetzungen des Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985 hier vorliegen, bedurfte es aus Gründen des staatlichen Rechts keiner Prüfung, ob die Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin im Sinne der Befristungsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (grundlegend: BAGE GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt war. Denn die Vorschrift des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 will aus beschäftigungspolitischen Gründen den Abschluß befristeter Arbeitsverträge in dem dort festgelegten Umfang von den Schranken des staatlichen Rechts und der daraus abgeleiteten Rechtsprechung befreien (vgl. BAG Urteil vom

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

25. September 1987 - 7 AZR 315/86 -, zu C I 3 a cc der Gründe, NZA 1988, 358, 360, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

a) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ergibt sich das Erfordernis eines sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin auch nicht aus tarifrechtlichen Gründen.

Wie der Senat im Urteil vom 25. September 1987 (aaO) entschieden hat, wird die (mit der hier streitigen Protokollnotiz inhaltsgleiche) 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 der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 a zum MTA jedoch in ihrem Arbeitsvertrag wirksam ausgeschlossen. Das war möglich, weil es sich bei dieser Protokollnotiz weder um eine Betriebs- noch um eine Beendigungs-, sondern bei einer zugunsten der Klägerin unterstellten Tarifnormqualität um eine tarifliche Abschlußnorm handeln würde und die Klägerin bei Abschluß des Arbeitsvertrages (29. August 1985) noch nicht Gewerkschaftsmitglied war.

aa) Der Senat hat bereits in dem Urteil vom 25. September 1987 (aaO, unter C I 3 a cc der Gründe) klargestellt, daß die mit der hier streitigen Protokollnotiz inhaltsgleiche Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT, nach der "Zeitangestellte nur eingestellt werden dürfen, wenn hierfür sachliche oder in der Person

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

des Angestellten liegende Gründe vorliegen", mangels Allgemeinverbindlichkeit des BAT unmittelbar und zwingend nur für tarifgebundene Arbeitnehmer gilt. Für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer wird die Vertragsfreiheit nur durch die Schranken zwingenden staatlichen Rechts begrenzt. Der Senat ist damit im Urteil vom 25. September 1987 (aaO) davon ausgegangen, daß es sich bei der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT jedenfalls nicht um eine tarifliche Norm über betriebliche Fragen i.S. des § 3 Abs. 2 TVG handelt. Diese Rechtsauffassung hat der Senat im Urteil vom 27. April 1988 (- 7 AZR 593/87 - ZTR 1988, 388, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) bestätigt und zugleich klargestellt, daß es sich bei der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT um eine tarifliche Abschlußnorm i.S. des § 4 Abs. 1 TVG handelt. Für die inhaltsgleiche Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 a zum MTA - ihr Tarifnormcharakter unterstellt - kann nichts anderes gelten.

bb) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ergibt sich die Anwendbarkeit der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 a zum MTA auch nicht daraus, daß die Klägerin nach Vertragsabschluß (29. August 1985) der tarifvertragschließenden Gewerkschaft beigetreten ist, denn es würde sich bei der im Arbeitsvertrag von der Geltung ausgenommenen Protokollnotiz - bei einer zugunsten der Klägerin unterstellten Tarifnormqualität - nicht um eine Beendigungs-, sondern um eine Abschlußnorm i.S. des § 4 Abs. 1 TVG handeln.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Frage, ob eine Tarifvorschrift, die sich mit Fragen des befristeten Arbeitsverhältnisses befaßt, eine Beendigungs- oder Abschlußnorm darstellt, kann nicht allgemein beantwortet werden. Es ist vielmehr durch Auslegung der betreffenden Tarifnorm zu ermitteln, ob sie Abschlußmodalitäten oder Beendigungsfragen im Zusammenhang mit befristeten Arbeitsverhältnissen regelt. Je nach dem Regelungsgehalt können daher tarifliche Befristungsregelungen als Abschluß- oder als Beendigungsnormen qualifiziert werden. Soweit in der Literatur (vgl. etwa Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl. 1981, Anm. 403, 404; Hagemeier/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, § 1 Rz 31; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 227) die Auffassung vertreten wird, bei tariflichen Befristungsregeln handele es sich stets um Beendigungsnormen, kann dem nicht gefolgt werden. Diese - auch vom Landesarbeitsgericht vertretene - Auffassung verkennt, daß die Rechtsnatur von Tarifnormen nicht pauschal, sondern nur durch Auslegung unter Berücksichtigung des jeweiligen Regelungsgehalts der betreffenden Tarifvorschrift sowie des tariflichen Gesamtzusammenhangs bestimmt werden kann.

Die hiernach erforderliche Auslegung ergibt, daß die mit der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT inhaltsgleiche Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 a zum MTA - bei einer zugunsten der Klägerin unterstellten Tarifnormqualität - eine tarifliche Abschlußnorm i.S. des § 4 Abs. 1 TVG darstellen würde.

Der Senat hat im Urteil vom 27. April 1988 (aaO, unter I 3 c aa der Gründe) ausführlich dargelegt, daß es sich bei der Proto-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

kollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT um eine tarifliche Abschlußnorm handelt. An dieser Rechtsauffassung hält der Senat nach erneuter Prüfung fest. Die inhaltsgleiche Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 a zum MTA wäre daher - bei einer Qualifikation i.S. einer eigenständigen tariflichen Regelung - ebenfalls als tarifliche Abschlußnorm zu qualifizieren. Dies hat zur Folge, daß diese Protokollnotiz nur dann unmittelbar und zwingend zur Anwendung gelangt wäre, wenn beide Arbeitsvertragsparteien zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages tarifgebunden gewesen wären.

b) An diesem Erfordernis fehlt es im Streitfall. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts war die Klägerin zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages (29. August 1985) nicht Mitglied der tarifvertragschließenden Gewerkschaft. Die Klägerin ist vielmehr erst nach Begründung des Arbeitsverhältnisses der tarifvertragschließenden Gewerkschaft beigetreten. Der nachträgliche Gewerkschaftsbeitritt hätte nur dann die Unwirksamkeit der arbeitsvertraglichen Ausschlußklausel zur Folge, wenn es sich bei der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 a zum MTA 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 auch aus tarifrechtlichen Gründen keines sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsverhältnisses bedurfte. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 28. Februar 1987 sein Ende

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gefunden.

III. Die Revision der Beklagten ist auch hinsichtlich des von der Klägerin geltend gemachten Weiterbeschäftigungsanspruchs begründet.

Die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats des Bundesarbeitgerichts 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 einem über den vereinbarten Befristungszeitpunkt hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnis hat, stand der Klägerin wegen der wirksamen Befristung des Arbeitsvertrages für die Zeit nach dem 28. Februar 1987 kein Weiterbeschäftigungsananspruch zu.

Dr. Seidensticker Schliemann Dr. Becker

Kleeschulte Kordus

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS