Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 7. Senat	Urteil vom 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 -
I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 25. März 2010 - 3 Ca 9095/09 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 3. Dezember 2010 - 10 Sa 659/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Sachgrundlose Befristung aufgrund Tarifvertrags

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 2 Satz 1 bis 4, § 22 Abs. 1

Leitsatz:

Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG können durch Tarifvertrag nicht nur entweder die Anzahl der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge oder die Höchstdauer der Befristung, sondern kumulativ beide Vorgaben abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG geregelt werden. Die tarifliche Dispositionsbefugnis ist allerdings nicht völlig schrankenlos.

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

7 AZR 184/11
10 Sa 659/10
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. August 2012

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. August 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht

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

Dr. Zwanziger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Coulin und Kley für Recht erkannt:

> Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. Dezember 2010 - 10 Sa 659/10 - wird zurückgewiesen.
>
> Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 2. Oktober 2009 geendet hat. 1

Die Beklagte ist ein Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes. Der Kläger schloss mit ihr am 24. März 2006 einen Arbeitsvertrag für die Zeit vom 3. April 2006 bis 2. April 2007, nach welchem er als Geld- und Werttransportfahrer „in der Geschäftsstelle F“ beschäftigt war. Ziffer 4 Satz 1 des Vertrags hat folgenden Wortlaut: 2

> „Der Mantelrahmentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland sowie die Mantel- und Lohn- / Entgelttarifverträge, die räumlich, fachlich und persönlich für das Wach- und Sicherheitsgewerbe bzw. den Sicherheitstransportdienst und den Arbeitnehmer gelten, finden auf dieses Arbeitsverhältnis uneingeschränkt Anwendung.“

In einer am 26. März 2007 geschlossenen „Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 24.03.2006“ vereinbarten die Parteien die Verlängerung der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses bis 2. April 2008. In der Zusatzvereinbarung heißt es ua., dass der „Mantelrahmentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland sowie die Mantel- und Lohn- / Entgelttarifverträge, die räumlich, fachlich und persönlich für das Wach- und Sicherheitsgewerbe bzw. den Sicherheitstransportdienst und den Arbeit- 3

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

nehmer gelten, … uneingeschränkt Anwendung“ finden. Mit Zusatzvereinbarung vom 19. März 2008 verlängerten die Parteien die Befristung bis zum 2. April 2009 und mit Zusatzvereinbarung vom 26. März 2009 bis zum 2. Oktober 2009. In diesen beiden Vereinbarungen ist niedergelegt, dass der „jeweils gültige Mantelrahmentarifvertrag sowie die Mantel- und Lohn- / Entgelttarifverträge, die räumlich, fachlich und persönlich für das Wach- und Sicherheitsgewerbe bzw. den Sicherheitstransportdienst und den Arbeitnehmer gelten, … uneingeschränkt Anwendung“ finden.

Der zwischen dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft geschlossene, am 1. September 2005 in Kraft getretene Mantelrahmentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland vom 30. August 2005 *(MRTV 2005)* lautet auszugsweise: 4

„**§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: für die Bundesrepublik Deutschland sowie exterritoriale Gebiete in der Bundesrepublik Deutschland,

fachlich: für alle Betriebe des Wach- und Sicherheitsgewerbes, sowie für alle Betriebe, die Kontroll- und Ordnungsdienste betreiben, für alle Bewachungsobjekte und Dienststellen, sowie für Geld- und Wertdienste,

persönlich: für alle in diesen Bereichen gewerblich beschäftigten Arbeitnehmer.

…

§ 2 Arbeitsverhältnis / Kündigungsfristen

…

6. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 42 Monaten zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens viermalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Befristete Arbeitsverträge unterliegen der ordentlichen Kündigung. Die genannten Kündigungsfristen gelten entsprechend. Diese Regelung gilt nicht für befristete Arbeitsverhältnisse, die zum

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

> Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages bereits bestehen."

In dem mit Wirkung ab 1. Januar 2007 geltenden Mantelrahmentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland vom 1. Dezember 2006 *(MRTV)* lautet der im Übrigen unveränderte § 2 Abs. 6 in Satz 5: 5

> „Diese Regelung gilt nicht für befristete Arbeitsverhältnisse, die am 31. August 2005 bereits bestanden."

Mit seiner am 23. Oktober 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 2. Oktober 2009 geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, diese sei ohne Sachgrund nicht zulässig. Soweit § 2 Abs. 6 MRTV eine Befristung ohne sachlichen Grund für einen Zeitraum bis zu 42 Monaten bei einer viermaligen Verlängerungsmöglichkeit vorsehe, verstoße dies gegen das TzBfG. Die Öffnungsklausel des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG lasse nur zu, durch Tarifvertrag entweder die Anzahl der Befristungen oder die Höchstdauer der Befristungen zu verlängern. 6

Der Kläger hat beantragt 7

> festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht am 2. Oktober 2009 aufgrund der Befristung vom 26. März 2009 geendet hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich auf den Standpunkt gestellt, die streitbefangene Befristung sei nach § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 TzBfG iVm. § 2 Abs. 6 MRTV wirksam. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 9

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

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht erkannt, dass die Befristung auch ohne Vorliegen eines Sachgrundes zulässig ist. Dies folgt aus § 14 Abs. 2 Satz 1, Satz 3 und Satz 4 TzBfG iVm. § 2 Abs. 6 Satz 1 und Satz 2 des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden MRTV. Die tarifliche Vorschrift hält sich im Rahmen der gesetzlichen Tariföffnungsklausel des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. Kläger und Beklagte haben gemäß § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG in zulässiger Weise die Anwendung des MRTV auf das Arbeitsverhältnis vereinbart. 10

A. Die Befristungskontrollklage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die angegriffene Befristung ist konkret bezeichnet. Der Kläger wendet sich gegen die letzte, am 26. März 2009 getroffene (Verlängerungs-)Abrede, nach der der zunächst für die Dauer vom 3. April 2006 bis zum 2. April 2007 geschlossene und sodann bis zum 2. April 2008 sowie später bis zum 2. April 2009 verlängerte Arbeitsvertrag vom 24. März 2006 nunmehr am 2. Oktober 2009 enden soll. Nur diese Befristungsabrede ist Gegenstand der Klage. 11

B. Die Klage ist unbegründet. Die kalendermäßige Befristung *(§ 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1, § 15 Abs. 1 TzBfG)* ist wirksam. 12

I. Die Befristung ist nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig. Der - dreimalig verlängerte - Arbeitsvertrag des Klägers bestand länger als die in § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG genannte Höchstdauer von zwei Jahren. 13

II. Die streitbefangene Befristung ist aber gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1, Satz 3 und Satz 4 TzBfG iVm. § 2 Abs. 6 Satz 1 MRTV zulässig. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 14

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

Halbs. 2 TzBfG auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren *(§ 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 TzBfG)*. Nach § 22 Abs. 1 TzBfG kann außer in den Fällen des § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 von den Vorschriften des TzBfG nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 TzBfG, unter denen nach § 22 Abs. 1 TzBfG zuungunsten des Arbeitnehmers von der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmten Frist für einen nach § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag abgewichen werden kann, liegen im Streitfall vor.

1. § 2 Abs. 6 Satz 1 und Satz 2 MRTV trifft eine Festlegung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. Die Tarifbestimmung modifiziert die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer einer ohne Sachgrund vereinbarten Befristung. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass dies von der gesetzlichen Tariföffnungsklausel des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG gedeckt ist. Wie die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG ergibt, erlaubt die Vorschrift den Tarifvertragsparteien nicht nur, entweder Gesamtdauer oder Anzahl der Verlängerungen, sondern beides zugleich auch zuungunsten der Arbeitnehmer abweichend vom Gesetz zu regeln. Diese Befugnis ist aber im Hinblick auf den systematischen Gesamtzusammenhang und den Zweck des TzBfG sowie aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen nicht völlig schrankenlos. 15

a) Wie die Auslegung von § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG ergibt, ist es den Tarifvertragsparteien eröffnet, von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG abweichende Regelungen zu treffen, die nicht nur entweder die Anzahl der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge oder die Höchstdauer der Befristung, sondern kumulativ beide Vorgaben betreffen. 16

aa) Der Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG legt auf den ersten Blick die Annahme nahe, die Vorschrift erlaube eine Abweichung von § 14 Abs. 2 Satz 1 17

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

TzBfG nur entweder hinsichtlich der Anzahl der Verlängerungen oder hinsichtlich der Höchstdauer der Befristung *(im Schrifttum wird insoweit zT von einem „Redaktionsversehen“ ausgegangen, vgl. zB Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 488 mwN)*. Mit der Konjunktion „oder“ werden regelmäßig Alternativen verbunden und Möglichkeiten beschrieben, von denen nur eine zutreffen kann *(vgl. Brockhaus Wahrig Deutsches Wörterbuch)*. Allerdings kann „oder“ in bestimmten sprachlogischen Zusammenhängen auch bedeuten, dass mindestens eine Möglichkeit - und nicht nur eine - in Frage kommt. Immerhin sind die in der Vorschrift als tarifvertraglich abweichend regelbaren Tatbestände nicht mit der mehrteiligen Konjunktion „entweder … oder“ verbunden. Insoweit lässt der Wortsinn verschiedene Deutungsmöglichkeiten offen. Im Übrigen wäre die Vorschrift auch bei Verwendung der Konjunktion „und“ nicht zwingend klarer verfasst. Es stellte sich dann nämlich die Frage, ob eine zulässige Abweichung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG voraussetzt, dass der Tarifvertrag sowohl die Anzahl der Verlängerungen als auch die Höchstbefristung - in einem kumulativen Verständnis - anders regelt.

bb) Der systematische Zusammenhang der Vorschrift gebietet kein bestimmtes Auslegungsergebnis. Einerseits könnte der Bezug zu § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG dafür sprechen, dass die Tarifvertragsparteien kumulativ sowohl über die Höchstdauer als auch über die Anzahl der Befristungen disponieren können. Andererseits könnte aus der mit § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG vergleichbaren Tariföffnungsbestimmung des § 1 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG und der dort verwendeten Konjunktion „und“ auch der (Umkehr-)Schluss gezogen werden, dass in den Worten „oder“ sowie „und“ ein unterschiedlicher Regelungswille des Gesetzgebers zum Ausdruck kommt. 18

cc) Für ein Verständnis, nach dem durch Tarifverträge kumulativ sowohl hinsichtlich der Höchstdauer als auch hinsichtlich der Anzahl der Verlängerungen von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG abgewichen werden kann, spricht deutlich die Entstehungsgeschichte der Vorschrift. In der Gesetzesbegründung ist deren Regelungsgehalt wie folgt beschrieben *(BT-Drucks. 14/4374 S. 20)*: 19

„Satz 3 bestimmt, dass tarifvertraglich eine andere (höhe-

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

> re oder niedrigere) Anzahl von zulässigen Verlängerungen sowie eine andere (kürzere oder längere) Höchstbefristungsdauer eines befristeten Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund festgelegt werden kann."

Dies zeigt, dass der Gesetzgeber dem Begriff „oder" keinen alternativen Bedeutungsgehalt beigemessen hat. Er geht - deutlich verlautbart - davon aus, dass durch Tarifvertrag die eine sachgrundlose Befristung ermöglichenden Zulässigkeitsvoraussetzungen nicht nur weiter als im Gesetz, sondern auch strenger geregelt werden können. In diesem Zusammenhang wäre es wenig einleuchtend, einen Tarifvertrag, der eine kürzere Höchstbefristungsdauer *und* eine niedrigere Anzahl zulässiger Verlängerungen bestimmt, als nicht von der gesetzlichen Öffnungsklausel erfasst anzusehen. Ebenso verhielte es sich bei einem „Kombinationsmodell", also tarifvertraglichen Bestimmungen, die etwa die zulässige Höchstdauer verlängern und die Anzahl zulässiger Vertragsverlängerungen reduzieren. Im Übrigen findet sich im Gesetzgebungsverfahren kein Anhaltspunkt für die Annahme, dass durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG den Tarifvertragsparteien eine Abweichung ausschließlich von einem der die Zulässigkeit von sachgrundlosen Befristungen begrenzenden Faktoren des Satzes 1 von § 14 Abs. 2 TzBfG eröffnet werden sollte. 20

dd) Wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend betont hat, gebieten Sinn und Zweck des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG, die Vorschrift nicht nur auf Tarifverträge zu beziehen, die entweder die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend regeln. In der Gesetzesbegründung ist zur Intention der „Tariföffnung" bei einer sachgrundlosen Befristung ausgeführt *(BT-Drucks. 14/4374 S. 14)*: 21

> „Von der gesetzlichen Höchstbefristungsdauer und der Höchstzahl der Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund kann durch Tarifvertrag abgewichen werden. Die tarifliche Öffnungsklausel zielt darauf ab, branchenspezifische Lösungen zu erleichtern."

Der Gesetzgeber hat demnach Tarifbestimmungen zur Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen vor dem Hintergrund bestimmter, branchentypi- 22

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

scher Bedürfnisse zulassen wollen. Diese Möglichkeit soll nach dem verlautbarten Gesetzeszweck auf die Höchstbefristungsdauer *und* die Höchstzahl der Verlängerungen *(und damit ebenso kumulativ auf beide Umstände)* bezogen sein. In diesem Sinn wird die Vorschrift auch im arbeitsrechtlichen Schrifttum einhellig verstanden *(vgl. zB APS/Backhaus 4. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 403; HaKo-TzBfG/Boecken 3. Aufl. § 14 Rn. 123; Dörner Der befristete Arbeitsvertrag Rn. 488; ErfK/Müller-Glöge 12. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 101; Arnold/Gräfl/Gräfl TzBfG 3. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 292; KR/Lipke 9. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 434; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 4. Aufl. § 14 Rn. 223; Schlachter in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 14 Rn. 124; Sievers TK-TzBfG 4. Aufl. § 14 Rn. 494)*.

b) Die den Tarifvertragsparteien mit § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Möglichkeit, die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung oder beide Umstände abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festzulegen, ist zwar nach dem Gesetzeswortlaut weder hinsichtlich der Höchstdauer noch der Anzahl der Verlängerungen eingeschränkt. Dennoch ist sie nicht völlig unbegrenzt. Vielmehr gebieten systematischer Gesamtzusammenhang und Sinn und Zweck des TzBfG, aber auch verfassungs- und unionsrechtliche Gründe eine immanente Beschränkung der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Dispositionsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Dabei verlangt der Streitfall keine abschließende Entscheidung, wo die Grenzen der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien liegen. 23

aa) Bereits nach dem systematischen Gesamtzusammenhang und dem Sinn und Zweck des TzBfG ist die Befugnis der Tarifvertragsparteien, sachgrundlose Befristungen zu ermöglichen, nicht völlig schrankenlos. Anderenfalls ergäbe sich ein Wertungswiderspruch insbesondere zu § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Von dieser Bestimmung, nach der eine Befristungsabrede grundsätzlich nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig ist, kann nach § 22 Abs. 1 TzBfG auch durch Tarifvertrag nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Daher muss auch ein tariflich geregelter Sachgrund den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG genügen *(vgl. BAG 9. Dezember 2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 26 mwN, BAGE 132, 344)*. Dieses gesetzgeberische 24

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

Konzept würde konterkariert, wenn die Tarifvertragsparteien völlig unbeschränkt sachgrundlose Befristungen gestatten könnten.

bb) Für eine Beschränkung der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis sprechen auch verfassungsrechtliche Erwägungen. 25

(1) Art. 12 Abs. 1 GG garantiert für Arbeitsverhältnisse einen staatlichen Mindestbestandsschutz. Diesen hat der Gesetzgeber für die Befristung von Arbeitsverträgen durch das TzBfG näher ausgestaltet *(vgl. zur Anschlusssperre des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG BAG 6. April 2011 - 7 AZR 716/09 - Rn. 35, AP TzBfG § 14 Nr. 82 = EzA TzBfG § 14 Nr. 77; zum Sachgrund von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG BAG 9. März 2011 - 7 AZR 728/09 - Rn. 22 mwN, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 18 = EzA TzBfG § 14 Nr. 76)*. Ausgehend von dem Grundsatz, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis der Normalfall und das befristete Arbeitsverhältnis die Ausnahme ist *(vgl. BT-Drucks. 14/4374 S. 12)*, sollen das Erfordernis eines sachlichen Grundes für die Befristung in § 14 Abs. 1 TzBfG sowie das Festlegen bestimmter Zulässigkeitsvoraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung den Arbeitnehmer vor einem grundlosen Verlust des Arbeitsplatzes bewahren. 26

(2) Bei der Verwirklichung der ihm obliegenden Schutzpflicht aus Art. 12 Abs. 1 GG hat der Gesetzgeber wie auch sonst bei der Verfolgung berufs-, arbeits- und sozialpolitischer Ziele einen weiten Gestaltungsspielraum *(vgl. BVerfG 18. November 2003 - 1 BvR 302/96 - zu C 2 a der Gründe, BVerfGE 109, 64)*. Diesem Gestaltungsspielraum entspricht es, zumal in Ansehung der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Tarifautonomie *(vgl. zu diesem Zusammenhang Dörner Der befristete Arbeitsvertrag Rn. 486)*, wenn der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien ermöglicht, die Voraussetzungen zur Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen in Abweichung seiner Festlegungen zur Höchstdauer und zur Anzahl der Verlängerungen zu regeln. Die mittels der Tarifautonomie herzustellende sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens ist Grundlage der Praxis des Gesetzgebers, in vielen Bereichen den Tarifvertragsparteien Regelungsbefugnisse zuzuweisen, die er aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes den Arbeitsvertragsparteien versagt. So enthalten zwingende Arbeitnehmer- 27

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

schutzgesetze häufig Tariföffnungsklauseln, die es den Tarifvertragsparteien gestatten, von der gesetzlichen Regelung auch zu Lasten der Arbeitnehmer abzuweichen. Entsprechende Klauseln finden sich etwa in § 622 Abs. 4 Satz 1 BGB, in § 8 Abs. 4 Satz 3, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 13 Abs. 4 Satz 1 TzBfG, in § 13 Abs. 1 BUrlG, § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG sowie in § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 AÜG. Diese gesetzliche Konzeption beruht auf der Annahme, dass Tarifverträge ein größeres „Richtigkeitsvertrauen“ genießen als der Arbeitsvertrag des Einzelnen. Sie bieten nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine materielle Richtigkeitsgewähr. Aufgrund des Verhandlungsgleichgewichts der Tarifvertragsparteien ist davon auszugehen, dass die vereinbarten tariflichen Regelungen den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln *(vgl. BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 47 mwN, BAGE 117, 308)*. Das gilt grundsätzlich auch für Tarifverträge, die aufgrund der Tariföffnungsklausel des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG geschlossen werden.

(3) Gleichwohl sind Fallgestaltungen denkbar, in denen die tarifvertragliche Gestaltung sachgrundloser Befristungen trotz der Vermutung der materiellen Richtigkeit nicht mehr der mit den Regelungen des TzBfG verfolgten Verwirklichung der aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden staatlichen Schutzpflicht entspräche. Das bei Anwendung und Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zu beachtende Untermaßverbot führt daher ebenfalls zu einer Beschränkung der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien. 28

cc) Eine Beschränkung der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis entspricht schließlich auch den unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge *(Rahmenvereinbarung)*, deren Umsetzung der befristungsrechtliche Teil des TzBfG dient *(vgl. BT-Drucks. 14/4374 S. 1; BAG 6. April 2011 - 7 AZR 716/09 - Rn. 24 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 82 = EzA TzBfG § 14 Nr. 77)*. 29

(1) Aus dem zweiten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung, aus ihren Allgemeinen Erwägungen 6 und 8 sowie aus der Rechtsprechung des 30

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

Gerichtshofs der Europäischen Union geht hervor, dass feste Beschäftigungsverhältnisse einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können *(vgl. zuletzt EuGH 8. März 2012 - C-251/11 - [Huet] Rn. 35 mwN, AP Richtlinie 99/70/EG Nr. 10 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 99/70 Nr. 5)*. Die Richtlinie und die inkorporierte Rahmenvereinbarung verlangen daher von den Mitgliedstaaten zur Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge die Ergreifung einer oder mehrerer der drei in § 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen. Entschließt sich ein Mitgliedstaat zu einer dieser Maßnahmen oder zu mehreren, hat er das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen zu gewährleisten *(vgl. hierzu EuGH 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 25 f. mwN, AP Richtlinie 99/70/EG Nr. 9 = EzA TzBfG § 14 Nr. 80; 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 94 f. mwN, Slg. 2009, I-3071)*.

(2) Der deutsche Gesetzgeber hat sich in § 14 Abs. 1 bis 3 TzBfG für eine Kombination der genannten Maßnahmen entschieden und ua. in § 14 Abs. 2 TzBfG die Zulässigkeit einer Befristung ohne sachliche Gründe in Abhängigkeit von der maximal zulässigen Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge und der Zahl von Verlängerungen solcher Verträge näher ausgestaltet *(vgl. zur Sachgrundbefristung BAG 9. März 2011 - 7 AZR 728/09 - Rn. 30 mwN, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 18 = EzA TzBfG § 14 Nr. 76; zur Missbrauchsverhinderung bei sachgrundlosen Befristungen im Zusammenhang mit einem Gestaltungsmissbrauch iSv. § 242 BGB vgl. BAG 9. März 2011 - 7 AZR 657/09 - Rn. 21 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 81 = EzA TzBfG § 14 Nr. 75)*. In diesem Zusammenhang hat er den Tarifvertragsparteien nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG die Möglichkeit eröffnet, die an die Höchstdauer und die Höchstanzahl von Verlängerungen anknüpfenden Zulässigkeitsvoraussetzungen befristeter Arbeitsverträge abweichend vom Gesetz zu regeln *(allg. zur Regelungsbefugnis richtlinienumsetzenden Rechts durch die Sozialpartner vgl. zB EuGH 18. Dezember 2008 - C-306/07 - [Ruben Andersen] Rn. 24, Slg. 2008, I-* 31

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

10279; 28. Oktober 1999 - C-187/98 - [Kommission/Griechenland] Rn. 46 mwN, Slg. 1999, I-7713). Bei der Wahrnehmung dieser Regelungsbefugnis ist aber auch von den Tarifvertragsparteien das Ziel der Richtlinie, den Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zu verhindern, zu beachten. Die gesetzliche Tariföffnungsklausel erlaubt daher keine Tarifverträge, die diesem Ziel erkennbar zuwiderliefen.

dd) Der Streitfall verlangt keine Entscheidung, wo die Grenzen der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis liegen. Sie sind jedenfalls durch § 2 Abs. 6 Satz 1 und Satz 2 MRTV nicht überschritten. Die Festlegung der zulässigen Höchstdauer von 42 Monaten für die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes und die in diesem Rahmen vorgegebene höchstens viermalige Vertragsverlängerung sind weder nach der Systematik und dem Zweck des TzBfG noch aus verfassungs- oder unionsrechtlichen Gründen bedenklich. 32

2. Die Beklagte kann die Befristung auf § 2 Abs. 6 MRTV stützen. Der MRTV findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. 33

a) Es sind keine Feststellungen zu einer Tarifgebundenheit der Parteien getroffen. Es kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass der MRTV für das Arbeitsverhältnis nach § 4 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend gilt. 34

b) Die Parteien haben aber die Anwendung des MRTV nach § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG vereinbart. 35

aa) Sie haben im Zusammenhang mit dem Abschluss der streitbefangenen Befristungsabrede - ebenso wie bei der Vereinbarung der vorangegangenen Befristungen - vertraglich auf die Anwendung ua. des MRTV Bezug genommen. 36

bb) Kläger und Beklagte unterfielen bei angenommener Tarifgebundenheit dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des MRTV. Sie 37

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

haben damit iSd. § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG „im Geltungsbereich“ des Tarifvertrags dessen Anwendung vereinbart.

cc) Die arbeitsvertragliche Verweisung betrifft den gesamten MRTV sowie - noch weitergehend - alle Tarifbestimmungen *(auch)* der Lohn- und Entgelttarifverträge, die räumlich, fachlich und persönlich für das Wach- und Sicherheitsgewerbe bzw. den Sicherheitstransportdienst und den Arbeitnehmer gelten. Auf die Frage, ob es ausreicht, nur die Anwendung der zu § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG ergangenen Bestimmungen zu vereinbaren *(so zB Dörner Der befristete Arbeitsvertrag Rn. 489 mwN; ErfK/Müller-Glöge § 14 TzBfG Rn. 101)*, oder ob mindestens die gesamten tariflichen Normen vereinbart sein müssen, die die Befristung regeln *(so zB APS/Backhaus § 14 TzBfG Rn. 410 mwN)*, oder ob sogar eine Bezugnahme des gesamten Tarifvertrags oder Tarifwerks erforderlich ist, kommt es nicht an. 38

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 39

Linsenmaier Zwanziger Schmidt

Coulin Kley

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