

Aktenzeichen: 7 AZR 192/89
Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 21. März 1990
- 7 AZR 192/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. Juni 1988
Herne - 5 Ca 280/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 30. Januar 1989
Hamm - 17 Sa 1337/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Tarifvorrang vor BeschFG 1985

Gesetz: BeschFG 1985 Art. 1 § 1 Abs. 1; BGB § 620, §§ 133, 157;
KSchG § 4; Manteltarifvertrag für die Angestellten der
Bundesanstalt für Arbeit: Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der
Sonderregelungen 2a

Leitsätze:

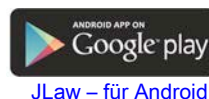
K e i n e

Hinweise des Senats:

Vorrang der SR 2a MTA vor Art. 1 § 1 BeschFG 1985. Ergänzende Vertragsauslegung bei Nichteinigung der Arbeitsvertragsparteien über die nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2a MTA zu vereinbarenden tarifvertragliche Grundform des befristeten Arbeitsverhältnisses. Bei einer Zeitbefristung bedarf es, soweit nicht tarifvertragliche Formvorschriften dies erfordern, weder einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über den Befristungsgrund noch eines entsprechenden Hinweises des Arbeitgebers beim Vertragsabschluß.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 192/89

17 Sa 1337/88 Hamm

Verkündet am
21. März 1990

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Breier und Straub für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. Januar 1989 - 17 Sa 1337/88 - insoweit aufgehoben, als über den Feststellungsantrag und über die Kosten des Rechtsstreits entschieden worden ist.

Der Rechtsstreit wird im Umfang der Aufhebung zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 im Jahre 1953 geborene ledige Klägerin ist ausgebildete Arzthelferin. In diesem Beruf war sie zuletzt bis zum 31. Dezember 1983 tätig. Danach war sie zunächst bis zum 31. Mai 1984 arbeitslos gemeldet. Vom 1. Juni 1984 bis 28. Februar 1986 unterzog sie sich einer Umschulung zur Verwaltungsfachangestellten beim Berufsförderungswerk in O , die mit Mitteln der Beklagten gefördert wurde. Danach war sie wieder vom 1. März 1986 bis zum 18. Februar 1987 arbeitslos gemeldet.

Die Klägerin ist seit dem 1. März 1983 Mitglied der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr.



Nach vergeblichen Bewerbungsschreiben der Klägerin vom 8. April 1986, 7. Juli 1986 und 17. November 1986 schlossen die Parteien am 17. Februar 1987 einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Nach § 1 dieses Vertrages wurde die Klägerin "ab dem 19. Februar 1987 gemäß Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 als vollbeschäftigte Zeitangestellte für die Zeit bis zum 31. Dezember 1987 beim Arbeitsamt B (Dienstort H 2) eingestellt".

§ 2 des Arbeitsvertrages enthält die folgende Regelung:

"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 2 a gilt nicht. Außerdem finden die für die BA jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung."

Die in § 2 des Arbeitsvertrages in bezug genommene Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA hat folgenden Wortlaut:

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

Die Klägerin wurde aufgrund des Arbeitsvertrages vom 17. Februar 1987 seit dem 19. Februar 1987 als Verwaltungsangestellte unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VIII des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit vom 21. April 1961 (im folgenden MTA) beim Arbeitsamt B (Dienstort H 2) beschäftigt.



Unter dem 19. Oktober 1987 richtete die Klägerin folgendes Schreiben an die Beklagte:

"Hiermit möchte ich mich erneut bei Ihrer Behörde als Verwaltungsangestellte bewerben.

Ich bin derzeitig beim Landesarbeitsamt D
im Forderungseinzug, Kasse H beschäftigt.

Da mein Arbeitsverhältnis zum 31.12.87 endet,
bewerbe ich mich erneut."

Hierauf teilte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 20. November 1987 mit:

"Die Überleitungsarbeiten in der Kasse H , für deren Erledigung Sie eingestellt wurden, erfordern im nächsten Jahr nur noch eine erheblich reduzierte Beschäftigung von Aushilfsangestellten. Da dies nach dem Verlauf der Überleitungsarbeiten absehbar war, wurde mit Ihnen ein bis zum 31.12.87 befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Eine Verlängerung dieses Arbeitsvertrages ist mir leider nicht möglich. Die Arbeitsvermittlung der Dienststelle H wird Ihnen bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung gerne behilflich sein."

Daraufhin bat die Klägerin die Beklagte unter dem 24. November 1987, ihre Bewerbung vorzumerken, falls zu einem späteren Zeitpunkt die Möglichkeit bestehe, sie wieder einzustellen. Zugleich erbat sie von der Beklagten ein Zeugnis für ihre Tätigkeit vom 19. Februar 1987 bis zum 31. Dezember 1987.

Unter dem 14. Dezember 1987 schrieb die für die Klägerin zuständige Kreisverwaltung H der ÖTV der Beklagten folgendes:

"Namens und kraft Vollmacht unseres Mitglieds Helga D teilen wir Ihnen mit, daß für die Befristung des Arbeitsverhältnisses vom 19.02.1987 bis zum 31.12.1987 (lt. Arbeitsvertrag vom 17.02.1987) kein Grund vorlag.



- 5 -

Wir gehen davon aus, daß das Arbeitsverhältnis weiter besteht und bieten hiermit über den 31.12.1987 hinaus die Arbeitskraft unseres Mitglieds an.

Wir bitten um entsprechende Mitteilung."

Hierauf erwiderte die Beklagte mit Schreiben vom 29. Dezember 1987 der Kreisverwaltung H der ÖTV folgendes:

"Zu Ihrem Schreiben vom 14.12.87 teile ich Ihnen mit, daß ich die Arbeitskraft der o.a. Angestellten über den 31.12.1987 hinaus nicht annehme. Die Arbeitsverhältnisse von Frau S , Frau Sp , Frau D und Herrn R sind bis zum 31.12.1987 befristet und enden zu diesem Zeitpunkt. Die Befristung erfolgte entsprechend dem Verlauf der Überleitungsarbeiten auf ein neues Datenverarbeitungsverfahren in der Kasse H . Diese Arbeiten verringern sich entsprechend dem Fortschritt der Überleitungsarbeiten und machen dementsprechend auch die Beschäftigung einer geringeren Zahl von Aushilfsangestellten erforderlich. Die Einstellung der o.a. Mitarbeiter erfolgte daher bis zum 31.12.1987. Für die Befristung der Arbeitsverhältnisse lag jeweils ein sachlicher Grund im Sinne der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA vor."

Die Klägerin wurde von der Beklagten ab dem 1. Januar 1988 nicht weiterbeschäftigt. In der Zeit vom 1. Januar bis 28. Februar 1988 war die Klägerin in einem befristeten Aushilfsarbeitsverhältnis bei einem privaten Arbeitgeber beschäftigt. Bis zur Klageerhebung war dies der Beklagten nicht bekannt.

Mit Begleitschreiben vom 18. Januar 1988 übersandte die Beklagte der Klägerin das von ihr mit Schreiben vom 24. November 1987 erbetene Zeugnis, worin im letzten Absatz aufgenommen ist, daß das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 1987 durch Fristablauf geendet habe.



Mit der am 1. Februar 1988 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 4. Februar 1988 zugestellten Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der mit ihr vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1987 geltend gemacht. Außerdem hat sie ihre Weiterbeschäftigung durch die Beklagte begehrt.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie stehe bei der Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, da nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA eine Befristung ihres Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte nur aus den dort genannten Gründen zulässig sei. Zwar sei die Geltung der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA in § 2 ihres Arbeitsvertrages ausgeschlossen. Dieses sei aber unerheblich, da diese tarifliche Regelung aufgrund ihrer Mitgliedschaft bei der ÖTV kraft zwingender Tarifbindung auf ihr Arbeitsverhältnis zur Beklagten anzuwenden sei. Soweit Art. 1 § 1 BeschFG 1985 bei einer Neueinstellung - wie bei ihr - eine Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zu 18 Monaten zulasse, gehe die tarifliche Regelung in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA vor, da sie für sie günstiger sei. Stehe sie aber in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten, sei diese verpflichtet, sie zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien im Februar 1987 begründete Arbeitsverhältnis unbefristet über den 31. Dezember 1987 hinaus fortbesteht;



2. die Beklagte zu verurteilen, sie über den 31. Dezember 1987 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen tatsächlich weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA stelle keine eigenständige Tarifnorm dar. Sie wiederhole nur in deklaratorischer Weise die geltende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge. Deswegen sei es zulässig gewesen, die Klägerin nach der Regelung für Neueinstellungen in Art. 1 § 1 BeschFG 1985 befristet für die Zeit vom 19. Februar 1987 bis zum 31. Dezember 1987 einzustellen.

Aber selbst wenn es sich bei der Regelung in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA um eine eigenständige Tarifnorm handeln sollte, sei dieser dadurch genügt, daß die Klägerin nach Art. 1 § 1 BeschFG 1985 befristet eingestellt worden sei. Denn dort sei gesetzlich als Sachgrund für den Abschluß eines befristeten Arbeitsverhältnisses die "Beschäftigungsförderung" anerkannt worden.

Schließlich sei die Befristung des Arbeitsverhältnisses aus den folgenden Gründen sachlich gerechtfertigt: Im Rahmen der bundesweit von der Beklagten durchgeführten Umstellung der Kassensorganisation von dem halbautomatischen K -System auf das vollautomatische S -System seien auch beim Ar-



beitsamt B (Dienstort H 2) zur Vorbereitung der Überleitung und während der Überleitung Mehrarbeiten angefallen. Zur Erledigung dieser Mehrarbeiten seien beim Arbeitsamt B zu-
mindest im Februar/März 1987 zehn Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen - so auch die Klägerin - befristet bis zum 31. Dezember 1987 eingestellt worden. Dabei sei die Leitung des Arbeitsamtes B davon ausgegangen, daß die Umstellungsarbeiten und die damit verbundenen Mehrarbeiten zu Ende 1987 erledigt sein würden. Da sich jedoch der Anlaufzeitpunkt der Überleitungsarbeiten wegen technischer Schwierigkeiten bis zum 9. Juni 1987 verzögert habe, hätten die letzten Überleitungsarbeiten beim Arbeitsamt B erst im April 1988 abgeschlossen werden können. Deswegen seien zum 1. Juni 1987 beim Arbeitsamt B zusätzlich sechs Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen befristet eingestellt worden, wobei drei Arbeitsverhältnisse bis zum 31. Dezember 1987 und die anderen drei Arbeitsverhältnisse bis zum 30. April 1988 befristet worden seien.

Die Klägerin sei über diese der Befristung des Arbeitsverhältnisses zugrunde liegenden Umstände bei Abschluß des Arbeitsvertrages mündlich unterrichtet worden.

Im übrigen könne sich die Klägerin nicht mehr gerichtlich auf die angebliche Unwirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses berufen, da sie nicht innerhalb der dreiwöchigen Frist des § 4 KSchG Klage erhoben habe.



Die Klägerin hat erwidert, sie sei bei ihrer Einstellung nicht darüber unterrichtet worden, daß sie wegen der Umstellung auf ein anderes Computer-System befristet eingestellt werde. Im übrigen sei es der Beklagten nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2a MTA verwehrt, sich auf diesen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses zu berufen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt. Die Klägerin wird aufgrund der erstinstanzlichen Verurteilung der Beklagten zur Weiterbeschäftigung seit dem 10. August 1988 von der Beklagten beim Arbeitsamt B weiterbeschäftigt.

Im Berufungsverfahren hat die Klägerin ihren Weiterbeschäftigungsantrag dahin richtiggestellt, daß sie beantragt, die Beklagte zu verurteilen, sie bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu den bisherigen Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Beklagte verurteilt wird, die Klägerin bis zur rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses der Parteien zu den bisherigen Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während 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 im wesentlichen begründet.

Sie führt insoweit zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, als das Landesarbeitsgericht über den Feststellungsantrag entschieden hat. Im Umfang der Aufhebung war der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, denn es bedarf noch tatsächlicher Feststellungen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien wegen einer "Aufgabe von begrenzter Dauer" i. S. von Nr. 1 Buchst. b SR 2a MTA wirksam bis zum 31. Dezember 1987 befristet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Klägerin die angebliche Unwirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 17. Februar 1987 enthaltenen Befristung nicht verspätet klageweise geltend gemacht hat.

1. Die Klägerin war nicht gehalten, innerhalb von drei Wochen nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Frist die Unwirksamkeit der Befristung gerichtlich geltend zu machen. Eine entsprechende Anwendung des § 4 Satz 1 KSchG kommt in den Fällen der hier vorliegenden Art nicht in Betracht.

Der Senat hat bereits im Urteil vom 7. März 1980 (- 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 1 der Gründe) unter Anknüpfung an die Rechtsprechung des Zweiten und des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom



26. April 1979 - 2 AZR 431/77 - AP Nr. 47 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und Urteil vom 24. Oktober 1979 - 5 AZR 851/78 - AP Nr. 49 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) entschieden, daß die Vorschrift des § 4 Satz 1 KSchG nicht entsprechend anzuwenden ist, wenn ein Arbeitnehmer nach Ablauf der Zeit, für das sein befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen war, die Unwirksamkeit der Befristung gerichtlich geltend machen will. An dieser Rechtsauffassung hält der Senat aus den im Urteil vom 7. März 1980 (aaO) dargelegten Gründen fest.

Der Umstand, daß die Feststellungsklage erst am 1. Februar 1988 und damit nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 KSchG beim Arbeitsgericht eingegangen ist, führt somit noch nicht zu einer Abweisung der Klage als unzulässig. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

2. Das Feststellungsbegehren der Klägerin ist auch nicht prozessual verwirkt.

a) Die Befugnis zur Anrufung der Gerichte (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) kann im Einzelfall der Verwirkung unterliegen (BVerfG Beschluß vom 26. Januar 1972, BVerfGE 32, 305, 309; BGHZ 48, 351, 354; BGHZ 43, 289, 292 f.; BSG Urteil vom 29. Juni 1972 - 2 RU 62/70 - NJW 1972, 2103; BAG Urteil vom 7. März 1980, aaO, unter I 1 c der Gründe; BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter B II 3 b der Gründe). Die Verwirkung der Klagebefugnis tritt ein, wenn neben dem Zeitablauf besondere Umstände vorliegen, aus denen



sich für den Gegner der Vertrauenstatbestand ergibt, eine Klage werde nicht (mehr) erhoben werden, und der Vertrauenstatbestand für den Gegner derart überwiegt, daß das Interesse des Berechtigten an der sachlichen Prüfung seines Feststellungsbegehrens zurücktreten muß.

b) Selbst wenn man zugunsten der Beklagten davon ausgeht, daß ein Zeitraum von nur einem Monat nach Ablauf der Befristung überhaupt genügen kann, das Zeitmoment für die Annahme einer prozessualen Verwirkung zu begründen, so fehlt es im Streitfall an dem erforderlichen Vertrauenstatbestand. Die Beklagte hat nämlich keine Umstände vorgetragen noch sind solche sonstwie ersichtlich, die bei der Beklagten den Eindruck erwecken konnten, die Klägerin werde die Unwirksamkeit der Befristung nicht gerichtlich geltend machen.

Die Klägerin hatte mit Schreiben ihres späteren Prozeßbevollmächtigten vom 14. Dezember 1987 unter Hinweis auf das Fehlen eines Sachgrundes die Unwirksamkeit der Befristung gegenüber der Beklagten geltend gemacht. Im Antwortschreiben der Beklagten vom 29. Dezember 1987 legte die Beklagte dar, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen der Umstellung auf ein anderes Computer-System sachlich gerechtfertigt sei und lehnte eine Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 31. Dezember 1987 ab. Die Klägerin war zwar in der Zeit vom 1. Januar 1988 bis zum 28. Februar 1988 bei einem privaten Arbeitgeber im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Zwischen den Parteien ist aber unstreitig, daß die Beklagte hiervon erst nach Klageerhebung Kenntnis erhalten hat.



Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht in den übrigen Umständen (Zeugnisbegehren der Klägerin mit Schreiben vom 24. November 1987 und Zeugniserteilung durch die Beklagte mit formularmäßigem Begleitschreiben vom 18. Januar 1988) keine Grundlage für einen Vertrauenstatbestand der Beklagten gesehen.

3. Die Klägerin hat die sich aus einer Unwirksamkeit der Befristung ergebende Rechtsposition auch nicht materiellrechtlich verwirkt.

a) Materiellrechtlich verwirkt ist ein Anspruch oder die Berufung auf eine günstige Rechtsstellung dann, wenn der Berechtigte längere Zeit hindurch untätig geblieben ist, dadurch den Eindruck erweckt hat, er wolle sich auf die für ihn günstige Rechtsfolge nicht mehr berufen, sein Vertragspartner sich auf den dadurch geschaffenen Vertrauenstatbestand eingestellt hat und es ihm deshalb nicht mehr zugemutet werden kann, dem verspäteten Begehren des Berechtigten zu entsprechen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. z. B. Urteile vom 28. Juli 1960 - 2 AZR 105/59 - und vom 18. Dezember 1964 - 1 AZR 88/64 - AP Nr. 17 und 36 zu § 242 BGB Verwirkung).

b) Selbst wenn man wiederum zugunsten der Beklagten davon ausgeht, daß im Streitfall das Zeitmoment für die Annahme einer materiellrechtlichen Verwirkung gegeben ist, fehlt es auch insoweit am Vorliegen eines Vertrauenstatbestandes. Der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt läßt keine Umstände erkennen, aus denen sich für die Beklagte ein Vertrauenstatbestand ergeben



hat, die Klägerin werde die sich aus einer Unwirksamkeit der Befristung ergebenden Rechte nicht mehr beanspruchen.

II. Die Revision ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1987 sei aus tarifrechtlichen Gründen unwirksam, da die Beklagte weder Gründe in der Person noch sachliche Gründe i. S. der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA vorgetragen habe und es ihr nach Nr. 2 SR 2a MTA verwehrt sei, die Befristung auf die von ihr dargelegten "Überleitungsarbeiten auf ein neues Computersystem", bei denen es sich um "Aufgaben von begrenzter Dauer" i. S. der Nr. 1 Buchst. b SR 2a MTA handele, zu stützen. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts haben sich die Arbeitsvertragsparteien nicht auf eine bestimmte Grundform des befristeten Arbeitsverhältnisses i. S. der Nr. 2 Abs. 1 SR 2a MTA geeinigt. Diese Vertragslücke ist im Wege ergänzender Vertragsauslegung dahin zu schließen, daß unter Berücksichtigung des von der Beklagten vorgetragenen Sachgrundes davon auszugehen ist, daß die Parteien bei Kenntnis der Unwirksamkeit des in § 2 des Arbeitsvertrages enthaltenen Ausschlusses der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA als tarifvertragliche Grundform des befristeten Arbeitsverhältnisses den in Nr. 1 Buchst. b SR 2a MTA geregelten Tatbestand (Aufgabe von begrenzter Dauer) vereinbart hätten.

1. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zu Recht angenommen, daß der im Arbeitsvertrag vom 17. Februar 1987 enthaltene Ausschluß der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Sonderregelungen



der Anlage 2a des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit (MTA) unwirksam ist. Diese Protokollnotiz, bei der es sich um eine tarifvertragliche Abschlußnorm handelt, gilt im Streitfall wegen der beiderseitigen Tarifgebundenheit der Parteien bei Abschluß des Arbeitsvertrages vom 17. Februar 1987 unmittelbar und zwingend (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Die Klägerin ist zwar aufgrund des Arbeitsvertrages vom 17. Februar 1987 von der Beklagten "neu eingestellt" worden i. S. des Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1985. Diese gesetzliche Befristungsregelung gelangt aber im Streitfall nicht zur Anwendung, denn die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA stellt gegenüber der gesetzlichen Befristungsregelung des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 für den Arbeitnehmer eine günstigere Tarifnorm dar, weil sie die Zulässigkeit befristeter und deshalb vom zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzrecht ausgenommener Arbeitsverträge von strengeren Voraussetzungen abhängig macht als das Gesetz.

a) Der Senat hat im Urteil vom 15. März 1989 (- 7 AZR 449/88 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt) im Anschluß an die Senatsentscheidung vom 25. September 1987 (BAGE 56, 155 = AP Nr. 1 zu § 1 BeschFG 1985) entschieden, daß die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA als für den Arbeitnehmer günstigere Tarifnorm der gesetzlichen Befristungsregelung des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 vorgeht. An dieser Rechtsprechung hält der Senat auch nach erneuter Prüfung fest. Dies gilt ebenso für die Qualifikation dieser Protokollnotiz als eigenständige tarifvertragliche Abschlußnorm i. S. des § 4 Abs. 1 TVG (Senatsurteil vom 15. März 1989, aaO, unter II 2 der Gründe). Bei fehlender Tarif-



gebundenheit des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages können daher die Arbeitsvertragsparteien wirksam die Geltung der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA ausschließen.

b) Die inhaltliche Kollision der hier streitigen Protokollnotiz mit der gesetzlichen Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 hat das Landesarbeitsgericht zutreffend mittels eines normativen Günstigkeitsvergleiches gelöst.

Vergleicht man den objektiven Regelungsgehalt des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 mit dem Inhalt der hier streitigen Protokollnotiz, so ergibt sich, daß die tarifliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist als die gesetzliche. Die gesetzliche Regelung läßt in dem dort festgelegten Rahmen befristete und damit nicht bestandsgeschützte Arbeitsverhältnisse zu, ohne daß ein sachlicher Grund für die Befristung vorzuliegen braucht, während die Tarifnorm die Wirksamkeit der Befristung vom Vorliegen eines sachlichen oder eines in der Person des Angestellten liegenden Grundes abhängig macht. Die hier streitige Protokollnotiz stellt somit für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge strengere Voraussetzungen auf als das Gesetz, indem sie dem Arbeitnehmer einen größeren Schutz für den Bestand seines Arbeitsverhältnisses bietet.

c) Wegen der bei Abschluß des Arbeitsvertrages (17. Februar 1987) bestehenden beiderseitigen Tarifbindung konnten die Parteien die für die Klägerin gegenüber Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG



1985 günstigere Befristungsregelung der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA einzelvertraglich nicht wirksam ausschließen (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Der in § 2 des Arbeitsvertrages enthaltene Ausschluß der hier streitigen Protokollnotiz ist daher unwirksam.

2. Soweit das Landesarbeitsgericht weiterhin angenommen hat, der Beklagten sei es im Hinblick darauf, daß die Klägerin gemäß § 1 des Arbeitsvertrages als "Zeitangestellte" eingestellt worden sei, nach Nr. 2 SR 2a MTA verwehrt, sich zur sachlichen Rechtfertigung auf die von ihr geltend gemachten "Überleitungsarbeiten auf ein neues Computersystem" zu berufen, kann dem nicht gefolgt werden.

a) Das Landesarbeitsgericht hat ohne nähere Begründung angenommen, daß die in § 1 des Arbeitsvertrages enthaltene Formulierung, nach der die Klägerin "gemäß Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 vom 26. April 1985 (BGBI. I S. 710) als vollbeschäftigte Zeitangestellte für die Zeit bis zum 31. Dezember 1987 beim Arbeitsamt B (Dienstort H 2) eingestellt" wird, dahin zu verstehen sei, daß damit die Arbeitsvertragsparteien die tarifvertragliche Grundform des befristeten Arbeitsvertrages i. S. der Nr. 1 Buchst. a SR 2a MTA festgelegt hätten.

Es kann dahingestellt bleiben, ob es sich bei der Regelung in § 1 des Arbeitsvertrages um eine typische oder untypische Klausel handelt. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, daß hier eine untypische Regelung vorliegt, darf das Re-



visionsgericht auch bei untypischen Willenserklärungen die vom Berufungsgericht unterlassene Auslegung jedenfalls dann selbst vornehmen, wenn es um die Auslegung einer Vertragsurkunde geht und besondere Umstände des Einzelfalls, die der Auslegung eine bestimmte, der Beurteilung des Revisionsgerichts entzogene Richtung geben könnten, ausscheiden (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BAG Urteile vom 9. März 1972 - 5 AZR 246/71 - AP Nr. 12 zu § 622 BGB, zu 2 der Gründe und vom 26. März 1986, BAGE 51, 319, 327 = AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 3 b der Gründe).

b) Zwischen den Parteien ist zwar streitig, ob der Klägerin bei ihrer Einstellung die für die Beklagte maßgeblichen Befristungsgründe mündlich mitgeteilt worden sind. Eine Aufklärung des Sachverhalts ist aber entbehrlich, denn es bedarf entgegen der Ansicht der Klägerin weder aus tarifrechtlichen noch aus Gründen des staatlichen Rechts einer Einigung der Parteien darüber, welcher konkrete Befristungsgrund maßgeblich sein soll.

Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat im Urteil vom 8. Dezember 1988 - 2 AZR 308/88 - (AP Nr. 6 zu § 1 BeschFG 1985, unter 2 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) klargestellt, daß es bei einer Zeitbefristung (im Unterschied zur Zweckbefristung), soweit nicht tarifvertragliche Formvorschriften dies erfordern, weder einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über den Befristungsgrund noch eines entsprechenden Hinweises seitens des Arbeitgebers bedarf (ebenso KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 620 BGB Rz 151



m.w.N.). Das Vorliegen eines sachlichen Grundes ist eine objektive Wirksamkeitsvoraussetzung für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses (ständige Rechtsprechung seit BAGE GS 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C der Gründe). Befristungen des Arbeitsverhältnisses sind unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird.

Soweit der Senat in dem Urteil vom 30. September 1981 (BAGE 36, 229, 234 = AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter 5 der Gründe) für den Fall eines befristeten Probearbeitsverhältnisses ausnahmsweise eine Einigung der Parteien über den Sachgrund der Erprobung gefordert hat, hält der Senat an dieser Rechtsprechung nicht mehr fest.

c) Auch aus tarifrechtlichen Gründen bedurfte es im Streitfall bei der Einstellung der Klägerin weder eines Hinweises der Beklagten auf einen bestimmten Befristungsgrund noch einer Einigung der Parteien über die Maßgeblichkeit eines bestimmten Befristungsgrundes. Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2a MTA ist im Arbeitsvertrag lediglich die tarifvertragliche Grundform des befristeten Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren, und zwar in der Weise, daß anzugeben ist, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Welche Ausdrucksweise dabei zu verwenden ist, ist nicht vorgeschrieben. Die Regelung in § 1 des Ar-



beitsvertrages, nach der die Klägerin "gemäß Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 als vollbeschäftigte Zeitangestellte für die Zeit bis zum 31. Dezember 1987" eingestellt wird, läßt sich nicht dahin verstehen, daß die Arbeitsvertragsparteien damit die tarifvertragliche Grundform des befristeten Arbeitsverhältnisses i. S. der Festlegung des in Nr. 1 Buchst. a SR 2a MTA geregelten Grundtyps vereinbaren wollten. Für das Fehlen einer Einigung über den tarifvertraglichen Grundtyp des befristeten Arbeitsverhältnisses spricht, daß in § 1 des Arbeitsvertrages der tarifvertragliche Begriff des "Zeitangestellten" nicht unter Bezugnahme auf entsprechende Regelungen in Nr. 1 Buchst. a bzw. in Nr. 2 Abs. 2 Satz 1 SR 2a MTA verwendet wird. Die Formulierung, nach der die Klägerin "gemäß Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 als vollbeschäftigte Zeitangestellte" eingestellt wird, deutet vielmehr darauf hin, daß die Arbeitsvertragsparteien den Begriff "Zeitangestellte" i. S. des allgemeinen Sprachgebrauchs und nicht im tarifvertraglichen Sinne benutzen wollten. Den Hinweis auf die gesetzliche Befristungsregelung konnte die Klägerin nur dahin verstehen, daß die Beklagte sie nicht unbefristet, sondern im Rahmen eines nach Maßgabe des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigen wollte.

Daß die Arbeitsvertragsparteien den Begriff der "Zeitangestellten" nicht im tarifvertraglichen Sinne verstanden haben, ergibt sich weiterhin daraus, daß sie in § 2 des Arbeitsvertrages die Geltung der entsprechenden Protokollnotiz (Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA) ausgeschlossen haben. Der - wegen beiderseitiger Tarifbindung zwar unwirksame - Ausschluß der mit der Nr. 1



Buchst. a SR 2a MTA im systematischen Zusammenhang stehenden Protokollnotiz spricht für die Annahme, daß die Parteien die tarifvertraglich gebotene Festlegung des Grundtyps des befristeten Arbeitsverhältnisses für entbehrlich gehalten haben. Ansonsten wäre es nicht zu verstehen, wieso die Parteien gerade diejenige tarifvertragliche Regelung, für die eine Festlegung des tarifvertraglichen Grundtyps des befristeten Arbeitsverhältnisses von Bedeutung ist, nämlich die für "Zeitangestellte" geltende Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA in § 2 des Arbeitsvertrages abgeschlossen haben.

d) Haben sich die Parteien somit nicht über die nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2a MTA erforderliche Angabe der tarifvertraglichen Grundform des befristeten Arbeitsverhältnisses geeinigt, liegt eine Vertragslücke vor. Im Streitfall sind die Parteien offensichtlich davon ausgegangen, daß es wegen der Bezugnahme auf Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 und wegen des - allerdings unwirksamen - Ausschlusses der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA nicht erforderlich war, sich über die maßgebliche Grundform des befristeten Arbeitsverhältnisses i. S. der Nr. 2 Abs. 1 SR 2a MTA zu einigen.

Die Lücke in einem Vertrag, die durch die Unwirksamkeit einer Klausel entsteht, kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung geschlossen werden (BGH Urteil vom 1. Februar 1984 - VIII ZR 54/83 - BGHZ 90, 69, 74; BGH Urteil vom 30. Oktober 1974 - VIII ZR 69/73 - BGHZ 63, 132, 136; BAG Urteil vom 8. November 1972 - 4 AZR 15/72 - AP Nr. 3 zu § 157 BGB; BAG Urteil vom



16. November 1979 - 2 AZR 1052/77 - AP Nr. 1 zu § 154 BGB). Die ergänzende Vertragsauslegung geht der von der Revision befürworteten Anwendung der Grundsätze vom Wegfall der Geschäftsgrundlage vor (BGHZ 90, 69, 74; BGHZ 81, 135, 143; Larenz, Allgemeiner Teil des BGB, 7. Aufl., § 29 I S. 545; Ulmer, BB 1982, 1125, 1130). Die mit Hilfe der ergänzenden Vertragsauslegung ermöglichte Durchführung des Regelungsplanes der Vertragsparteien hat Vorrang vor einer bei Wegfall der Geschäftsgrundlage unter Umständen notwendigen Korrektur der vertraglichen Abreden.

Eine ergänzende Vertragsauslegung führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß die Parteien bei Kenntnis der Unwirksamkeit des vertraglichen Ausschlusses der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA sich über die Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses i. S. der Nr. 1 Buchst. b SR 2a MTA geeinigt hätten. Für eine derartige Annahme spricht, daß sich die Beklagte im vorliegenden Rechtsstreit zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung von vornherein nur auf das Vorliegen einer "Aufgabe von begrenzter Dauer" berufen hat. Mit sonstigen Befristungsgründen, die einer anderen tarifvertraglichen Grundform des befristeten Arbeitsverhältnisses zuzuordnen sind, ist die Beklagte daher aus tariflichen Gründen ausgeschlossen.

III. Im erneuten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses aus den von der Beklagten vorgebrachten Gründen (vorübergehende Mehrarbeiten wegen der Umstellung auf ein anderes Computer-System) sachlich gerechtfertigt ist. Da hierzu noch entsprechende Tatsa-



chenfeststellungen notwendig sind, bedurfte es insoweit einer Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Da nicht abzusehen ist, zu welchen Tatsachenfeststellungen das Berufungsgericht gelangen wird, sieht der Senat von weiteren Hinweisen ab.

IV. Die Klägerin ist jedenfalls für die Dauer des weiteren Berufungsverfahrens weiterzubeschäftigen, da in der ersten Instanz das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 1987 hinaus festgestellt worden ist und besondere Umstände, aus denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung der Klägerin ergeben könnte, nicht ersichtlich sind.

Dr. Seidensticker

Schliemann

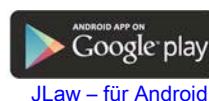
Dr. Becker

Breier

Straub



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)