

Aktenzeichen: 7 AZR 315/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 25. September 1987
- 7 AZR 315/86 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 27. Mai 1986
- 1 Ca 262/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Vorrang der SR 2y BAT vor Art. 1 § 1 BeschFG 1985

Gesetz: BeschFG 1985 Art. 1 §§ 1, 6; HRG § 57 a Satz 2, § 57 b;
Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der
Weiterbildung vom 15. Mai 1986 (BGBI. I S. 742) § 1 Abs. 5;
Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT

Leitsätze:

1. Bei der gesetzlichen Befristungsregelung des Art 1 § 1 BeschFG 1985 handelt es sich um eine einseitig zwingende gesetzliche Vorschrift, die für den Zeitraum ihrer Geltungsdauer (1. Mai 1985 bis zum 1. Jan. 1990) weder vorge-setzliche tarifvertragliche noch nachgesetzliche tarifver-tragliche Befristungsvorschriften verbietet, sofern diese für den Arbeitnehmer günstiger sind.

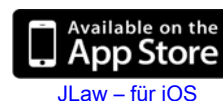
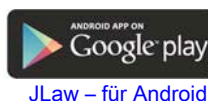
2. Die in der Protokollnotiz Nr 1 zu Nr 1 der Sonder-regelungen der Anlage 2y des Bundes-Angestelltentarifver-trages (SR 2y BAT) enthaltene Regelung, nach der "Zeitan-gestellte nur eingestellt werden dürfen, wenn hierfür sach-liche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen", ist eine Tarifnorm, die zugunsten des Arbeit-nehmers von der gesetzlichen Befristungsregelung des Art 1 § 1 BeschFG 1985 abweicht, weil sie die Zulässigkeit be-fristeter und deshalb vom zwingenden gesetzlichen Kündi-gungsschutzrecht ausgenommener Arbeitsverträge von stren-geren Voraussetzungen abhängig macht als das Gesetz.

Hinweise des Senats:

Feststellungsklage der GEW gegen die TdL bezüglich Klärung der Frage, ob die Protokollnotiz Nr 1 zu Nr 1 der SR 2y BAT auch im Geltungsbereich des Art 1 § 1 BeschFG 1985 weiterhin gültiges Tarifrecht ist.



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



7 AZR 315/86

1 Ca 262/86 ArbG Bonn

Verkündet am
25. September 1987

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen.

pp.

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

hat das Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

mündlichen Verhandlung vom 25. September 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Stappert und Bea für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 27. Mai 1986 - 1 Ca 262/86 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß das genannte Urteil wie folgt neu gefaßt wird:

Es wird festgestellt, daß die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Sonderregelungen der Anlage 2 y des Bundes-Angestelltentarifvertrages (SR 2 y BAT) auch im Geltungsbereich des Art. 1 § 1 Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) weiterhin gültiges Tarifrecht ist.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des ersten Rechtszuges und die bis zur teilweisen Klagerücknahme in der Revisionsverhandlung vom 25. September 1987 entstandenen Kosten des Revisionsverfahrens tragen die Klägerin zu 1/4 und die Beklagte zu 3/4. Die weiteren Kosten der Revision trägt die Beklagte.

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

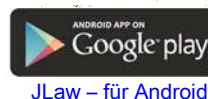
T a t b e s t a n d :

Die klagende Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat mit der Beklagten, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), Anschlußtarifverträge (u.a. den Anschlußtarifvertrag vom 30. März 1961) zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 einschließlich der "Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte" (SR 2y BAT) abgeschlossen. Die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT lautet wie folgt:

"Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen."

Mit Schreiben vom 15. Mai 1985 teilte die Beklagte ihren Mitgliedern im Hinblick auf das am 1. Mai 1985 in Kraft getretene Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 (BeschFG 1985) vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) u.a folgendes mit:

"Für Zeitverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 gehen die Vorschriften dieses Gesetzes tarifvertraglichen Regelungen vor, soweit die tarifvertraglichen Regelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen einen sachlichen Grund voraussetzen. Liegen die Voraussetzungen des § 1 des Gesetzes vor, braucht daher nicht geprüft zu werden, ob ein sachlicher Grund im Sinne der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung bzw. der Sonderregelung 2 y BAT gegeben ist"

Diesem Rundschreiben waren Vertragsmuster beigelegt, die folgende Klausel enthielten:

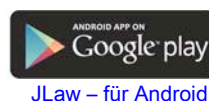
"Von den in der SR 2y BAT enthaltenen Regelungen für Zeitangestellte gilt die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT nicht."

Daraufhin schlossen die Mitglieder der Beklagten entsprechende Arbeitsverträge ab.

Mit Schreiben an die Beklagte vom 18. Dezember 1985 wandte sich die Klägerin gegen die in dem Rundschreiben vom 15. Mai 1985 vertretene Rechtsauffassung und beanstandete die entsprechende Vertragspraxis. Sie warf der Beklagten den Bruch eines bestehenden und nicht gekündigten Tarifvertrages vor und forderte



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



-4-

sie auf, ihre Rechtsansicht aufzugeben und ihre Mitglieder zu tarifkonformem Verhalten zu veranlassen. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 23. Januar 1986 ab.

Daraufhin hat die Klägerin Feststellungs- und Leistungsklage erhoben mit dem Ziel, den Vorrang der SR 2y BAT vor Art. 1 § 1 BeschFG 1985 feststellen und die Beklagte zur Erfüllung ihrer tarifvertraglichen Durchführungs- und Einwirkungspflicht verurteilen zu lassen. Sie meint, Art. 1 § 1 BeschFG 1985 sei eine einseitig zwingende Norm, die nur Abweichungen zuungunsten der Arbeitnehmer ausschlieÙe, dem Arbeitnehmer günstigere tarifliche Regelungen jedoch zulasse. Die Vorschriften der SR 2y BAT enthielten für den Arbeitnehmer günstigere Befristungsregelungen und hätten daher Vorrang vor Art. 1 § 1 BeschFG 1985. Eine andere Auslegung der gesetzlichen Befristungsregelung verstoÙe gegen Art. 9 Abs. 3 GG.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß Zeitverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 im Geltungsbereich des Tarifvertrages zwischen den Parteien vom 30. März 1961 (Anschlußtarifvertrag an den BAT) nur insoweit rechtmäßig sind, als sie in jedem Einzelfall die Vorschriften der Sonderregelungen 2y BAT erfüllen,
2. festzustellen, daß die Mitglieder der beklagten Tarifgemeinschaft mit Mitgliedern der klagenden Gewerkschaft nur insoweit Zeitverträge abzuschließen berechtigt sind, als in jedem Einzelfall die Sonderregelungen 2y BAT erfüllt sind,
3. die beklagte Tarifgemeinschaft zu verurteilen,



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



-5-

den Mitgliedern ihrer Tarifgemeinschaft mitzuteilen, daß Zeitverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 im Geltungsbereich des Tarifvertrages zwischen den Parteien vom 30. März 1961 nur insoweit rechtmäßig sind, als sie die Vorschriften der Sonderregelungen 2y BAT erfüllen,

4. die Beklagte zu verurteilen, auf die Mitglieder ihrer Tarifgemeinschaft dahingehend einzuwirken, daß diese befristete Arbeitsverträge zwischen ihnen und Mitgliedern der Klägerin nur dann abschließen, wenn in jedem Einzelfall die Voraussetzungen der Sonderregelungen 2y BAT erfüllt sind.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat erwidert, die von der Klägerin erhobene Klage sei unzulässig, weil es sich vorliegend nicht um einen Streit "aus Tarifverträgen" handele; es gehe vielmehr um die Auslegung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985. Die Klage sei auch unbegründet. Entgegen der Auffassung der Klägerin könne von Art. 1 § 1 BeschFG 1985 nicht durch Tarifvertrag abgewichen werden. Die Tariföffnungsklausel in Art. 1 § 6 BeschFG 1985 gelte nämlich nur für die Vorschriften des zweiten Abschnitts, zu dem Art. 1 § 1 BeschFG 1985 nicht gehöre. Hieraus sei zu folgern, daß der Gesetzgeber die Regelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 als nicht dispositiv angesehen habe. Dies werde auch durch die Entstehungsgeschichte des Beschäftigungsförderungsgesetzes bestätigt.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß nach Art. 1 § 1 BeschFG 1985 abgeschlossene befristete Arbeitsverträge im Geltungsbereich des Tarifvertrages zwischen den Parteien vom 23. Juni 1971 (richtig: 21. Juni 1971) in der Fassung des Änderungs-Tarifvertrages vom 30. August 1985 der Sonderregelungen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2y BAT entsprechen müssen, und die Beklagte verurteilt, auf ihre Mitglieder dahingehend einzuwirken, daß diese ihre Verpflichtungen aus dem Tarifvertrag im Sinne der getroffenen Feststellung erfüllen. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Mit der vom Arbeitsgericht zugelassenen Sprungrevision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Die Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vom 25. September 1987 ihren Leistungsantrag in der Fassung des angefochtenen Urteils mit Zustimmung der Beklagten zurückgenommen. Sie verfolgt nur noch ihr Feststellungsbegehren weiter, das sie in der Revisionsverhandlung neu formuliert hat, und beantragt demgemäß,

die Revision der Beklagten mit der Maßgabe zurückzuweisen, daß festgestellt wird, daß die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Sonderregelungen der Anlage 2y des Bundes-Angestelltentarifvertrages (SR 2y BAT) auch im Geltungsbereich des Art. 1 § 1 Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) weiterhin gültiges Tarifrecht ist.

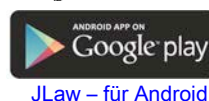
Die Beklagte sieht in dem neugefaßten Feststellungsantrag der Klägerin eine unzulässige Klageänderung, der sie widersprochen hat.

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

A. Die Sprungrevision ist statthaft (§ 76 Abs. 1 ArbGG). Der Antrag auf Zulassung der Sprungrevision ist von beiden Parteien gestellt worden. Dem hat das Arbeitsgericht entsprochen. Die Zu-



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



-7-

stimmungserklärung der Klägerin war gemäß § 76 Abs. 1 Satz 3 ArbGG der Revisionsschrift beigelegt. Die Sprungrevision ist darüber hinaus auch form- und fristgerecht eingelegt sowie rechtzeitig und ordnungsgemäß begründet worden.

B. Die von der Klägerin in der Revisionsinstanz allein noch weiterverfolgte Feststellungsklage ist zulässig.

I. Entgegen der Ansicht der Revision handelt es sich bei dem von der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat gestellten Klageantrag nicht um eine in der Revisionsinstanz im allgemeinen unzulässige Klageänderung (vgl. hierzu BAG Urteil vom 17. Oktober 1972 - 1 AZR 86/72 - AP Nr. 8 zu § 630 BGB, unter I 1 der Gründe; BGH LM Nr. 27 zu § 561 ZPO; Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 20. Aufl., § 561 Rz 4; Rosenberg/Schwab, Zivilprozeßrecht, 14. Aufl., § 102 II S. 615). Die auf Anregung des Senats erfolgte Neufassung des Feststellungsantrages stellt nur eine Präzisierung des erstinstanzlichen Klagebegehrens dar. Die Klägerin hat bereits in der Klagebegründung unter Hinweis auf den Inhalt des Rundschreibens der Beklagten vom 15. Mai 1985 dargelegt, daß der Streit der Parteien im wesentlichen um die Klärung der Frage geht, ob auch bei Vorliegen der Voraussetzungen des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 die Befristung eines Arbeitsvertrages einen sachlichen Grund i.S. der SR 2y BAT erfordert. Da das Erfordernis eines sachlichen Grundes für den Abschluß von Zeitverträgen in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT geregelt ist, war Streitgegenstand der Feststellungsklage von vornherein die Frage der Fortgeltung dieser Tarifnorm nach dem Inkrafttreten des Be-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

schäftigungsförderungsgesetzes 1985. Der Fortbestand der übrigen Vorschriften der SR 2y BAT im Geltungsbereich des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 ist zwischen den Parteien in der ersten Instanz nicht umstritten gewesen. Die nunmehr in den Antrag eingefügte Bezeichnung der streitigen Tarifnorm stellt somit nur eine Verdeutlichung des von Anfang an verfolgten Feststellungsbegehrens der Klägerin dar.

Eine Klageänderung ist auch nicht darin zu sehen, daß in der vom Senat angeregten Neufassung des Feststellungsantrages nicht mehr ausdrücklich die Rechtsfolgen angeführt werden, die sich aus einem Fortbestehen der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT im Geltungsbereich des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 für die tarifunterworfenen Arbeitsverträge ergeben. Diese sich unmittelbar aus den Vorschriften des Tarifvertragsgesetzes (vgl. insbesondere § 4 TVG) ergebenden Rechtsfolgen sind zwischen den Parteien gar nicht umstritten. Streitig ist zwischen ihnen allein die Fortgeltung der genannten Tarifnorm selbst. Deshalb bedurfte es keiner Aufnahme dieser gesetzlichen Folgen in den Feststellungsantrag.

II. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO auch für Verbandsklagen i.S. des § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG erforderliche Feststellungsinteresse (vgl. BAGE 46, 61, 63 = AP Nr. 3 zu § 9 TVG 1969) liegt vor.

1. Die Klägerin ist aufgrund der mit der Beklagten geschlossenen Anschlußtarifverträge zum BAT Tarifvertragspartnerin der Beklagten. Als solche hat sie ein rechtliches Interesse an alsbaldiger



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



gerichtlicher Klärung der zwischen den Parteien streitigen Frage, ob die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT als von ihnen vereinbarte Tarifnorm im Geltungsbereich des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 weiterhin gültiges Tarifrecht ist. Von der Beantwortung dieser Frage hängt es ab, ob die der Beklagten als Tarifvertragspartei der Klägerin gegenüber obliegende Pflicht zur Durchführung des Tarifvertrages sich auch auf die genannte Tarifnorm bezieht und ob die Klägerin deshalb von der Beklagten eine Berichtigung ihres Rundschreibens vom 15. Mai 1985 und der darin enthaltenen Empfehlungen an ihre Mitglieder verlangen kann. Ferner hat die Klägerin auch im Hinblick auf ihre gewerkschaftliche Aufgabe, ihre Mitglieder über die tarifrechtliche Situation richtig und vollständig zu unterrichten, ein rechtliches Interesse an alsbaldiger Feststellung der Fortgeltung der hier streitigen Tarifnorm.

2. Der Zulässigkeit der von der Klägerin erhobenen Verbandsklage steht nicht entgegen, daß die bei der Klägerin organisierten tarifunterworfenen Arbeitnehmer im Wege von individuellen Feststellungsklagen die Unwirksamkeit einer gegen die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT verstoßenden Befristung ihrer Arbeitsverträge geltend machen könnten. Durch eine Verbandsklage nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, § 9 TVG soll nach dem Willen des Gesetzgebers den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eröffnet werden, ungeachtet der immer bestehenden Möglichkeit der Führung von Individualprozessen das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifnormen durch die Gerichte für Arbeitssachen in abstrakter Weise klären zu lassen (BAGE 46, 61, 64 = AP Nr. 3 zu § 9 TVG



1969).

C. Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

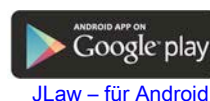
Die von der Klägerin erhobene Verbandsklage führt zur Feststellung, daß die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Sonderregelungen der Anlage 2y des Bundes-Angestelltentarifvertrages (SR 2y BAT) auch im Geltungsbereich des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 weiterhin gültiges Tarifrecht ist.

I. Bei der gesetzlichen Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 handelt es sich um eine einseitig zwingende gesetzliche Vorschrift, die als Arbeitnehmerschutznorm für den Zeitraum ihrer Geltungsdauer (1. Mai 1985 bis zum 1. Januar 1990) nur solche abweichenden tariflichen Regelungen ausschließt, die für den Arbeitnehmer ungünstiger sind. Für den Arbeitnehmer günstigere tarifliche Befristungsregelungen werden jedoch nicht berührt.

1. Da der Erste Abschnitt des Art. 1 BeschFG 1985 im Unterschied zum Zweiten Abschnitt (vgl. Art. 1 § 6 BeschFG 1985) keine ausdrückliche Bestimmung über das Verhältnis seiner Vorschriften zu Tarifverträgen trifft, muß durch Auslegung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 ermittelt werden, ob diese gesetzliche Regelung über die Befristung von Arbeitsverhältnissen auch für den Arbeitnehmer günstigere tarifliche Befristungsregelungen verdrängen will oder nicht.



2. Die Bedeutung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 ist in der Literatur umstritten. Die Auffassung, Art. 1 § 1 BeschFG 1985 sei verdeckt tarifdispositives Gesetzesrecht, das tarifvertragliche Abweichungen zugunsten und zuungunsten des Arbeitnehmers zulasse, wird - soweit ersichtlich - nur von Falkenberg (ZTR 1987, 19, 20) vertreten. Einige Autoren meinen, daß es sich bei Art. 1 § 1 BeschFG 1985 um zweiseitig zwingendes Gesetzesrecht handle, das tarifvertragliche Abweichungen zugunsten und zuungunsten des Arbeitnehmers untersage (so Andritzky, NZA 1986, 385, 387; Gaul, ZTR 1987, 164; Winterfeld in Mager/Winterfeld/Göbel/Seelmann, BeschFG 1985, Art. 1 § 1 Rz 92; Winterfeld, ZfA 1986, 157 sowie die BAT-Kommentare Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand: April 1987, SR 2y BAT Nr. 1, Rz 4 i; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand: Februar 1987, Anhang 1 zu SR 2y BAT; Uttlinger/Breier/Kiefer, BAT, Stand: Februar 1986, SR 2y BAT, B Anm. 5). Überwiegend wird in der Literatur die Auffassung vertreten, Art. 1 § 1 BeschFG 1985 sei eine einseitig zwingende Gesetzesvorschrift, von der zugunsten des Arbeitnehmers durch Tarifvertrag abgewichen werden könne (so Düttmann/Hinrichs/Kehrmann/Oberhofer, AiB 1985, 67, 71; Dütz, Anm. zu EzA Art. 1 § 1 BeschFG 1985 Nr. 1; Frey, Neues Arbeitsrecht, Teil A Rz 26; Friedhofen/Weber, NZA 1985, 337, 339; Gast, BB 1986, 1513; Hanau, RdA 1987, 25, 27; Heinze, DB 1986, 2327; Kempen, AuR 1985, 374; Kohte, BB 1986, 397, 398; Löwisch, BB 1985, 1200, 1201; Mayer, BlStSozArbR 1985, 225, 227; Otto, NJW 1985, 1807, 1810; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Anh. 1, Anm. IX 6; Schaub, Städte- und Gemeindebund 1986, 12, 14).



3. Der Senat ist zu dem Ergebnis gelangt, daß es sich bei der gesetzlichen Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 um eine einseitig zwingende gesetzliche Bestimmung handelt, die nur für den Arbeitnehmer ungünstigere tarifvertragliche Befristungsregelungen ausschließt, günstigere dagegen zuläßt.

a) Für die Annahme einer zweiseitig zwingenden gesetzlichen Regelung, nach der keine abweichenden tarifvertraglichen Befristungsvorschriften gestattet wären, fehlt es an eindeutigen Anhaltspunkten. Weder aus dem Gesetzeswortlaut noch aus dem systematischen Zusammenhang, dem Sinn und Zweck sowie aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes läßt sich mit der erforderlichen Eindeutigkeit entnehmen, daß der Gesetzgeber in bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Tarifverträge eingreifen oder entsprechende zukünftige Tarifverträge verbieten wollte.

aa) Dem Wortlaut des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 kann kein Hinweis entnommen werden, ob und gegebenenfalls in welchem Umfange von der gesetzlichen Befristungsregelung abweichende Tarifverträge verdrängt werden sollen. Das Verhältnis von Gesetz und abweichenden Tarifverträgen wird im Gesetzestext weder unmittelbar noch mittelbar erwähnt.

bb) Auch der Systematik des Gesetzes lassen sich keine eindeutigen Hinweise für einen zweiseitig zwingenden Charakter des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 entnehmen.

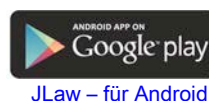


Eine Regelung des Verhältnisses von Gesetz und Tarifvertrag trifft das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 für den im Zweiten Abschnitt seines Art. 1 in den §§ 2 bis 6 geregelten Bereich der Teilzeitarbeit. Nach § 6 Abs. 1 kann von den Vorschriften dieses Zweiten Abschnitts auch zuungunsten des Arbeitnehmers durch Tarifvertrag abgewichen werden. Daraus, daß das Gesetz für den Zweiten Abschnitt das Verhältnis von Gesetz und Tarifvertrag ausdrücklich regelt, für den Ersten Abschnitt dagegen nicht, lassen sich unterschiedliche Schlüsse ziehen. Ein Teil des Schrifttums gelangt in völliger Umkehrung der für den Zweiten Abschnitt angeordneten uneingeschränkten Tarifdisponibilität für den Ersten Abschnitt zur Annahme einer zweiseitig zwingenden, jede abweichende tarifliche Regelung auch zugunsten des Arbeitnehmers ausschließenden Wirkung des Gesetzes (so Winterfeld, ZfA 1986, 157, 169 und Gaul, ZTR 1987, 164, 168). Dieser Umkehrschluß ist indessen keineswegs zwingend.

Gemessen am Regelungsgehalt des § 620 BGB stellt die Vorschrift des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 eine Arbeitnehmerschutznorm dar; denn sie erlaubt den Abschluß befristeter Arbeitsverträge uneingeschränkt nur für bestimmte Fallkonstellationen und für einen begrenzten Zeitraum (vom 1. Mai 1985 bis zum 1. Januar 1990). Dieser rechtlichen Qualifikation als Arbeitnehmerschutznorm steht nicht entgegen, daß Art. 1 § 1 BeschFG 1985 die für den Arbeitnehmer günstigeren Befristungsgrundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. grundlegend die Entscheidung des Großen Senats vom 12. Oktober 1960, BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) für die ge-



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

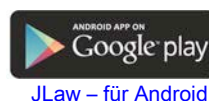


gesetzlich geregelten Sachverhalte zeitweilig suspendiert. Der arbeitnehmerschutzrechtliche Charakter des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 ergibt sich bereits daraus, daß danach Befristungen des Arbeitsvertrages nur bei Vorliegen der dort näher bezeichneten Voraussetzungen und nur unter Beachtung bestimmter Höchstfristen gestattet werden. Enthält eine gesetzliche Vorschrift Regelungen zum Schutze des Arbeitnehmers, so handelt es sich in der Regel um einseitig zwingendes Recht, das nur Abweichungen zum Nachteil, nicht aber auch solche zugunsten des Arbeitnehmers verbieten will (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., Einl. Rz 91; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, Einl. Rz 169; Säcker, AR-Blattei, Tarifvertrag I C, unter II; Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., Anm. 174; Dütz, Anm. zu EzA Nr. 1 zu Art. 1 § 1 BeschFG 1985, unter 2 a). Betrachtet man unter diesem Aspekt die Kollisionsregelung in Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 mit ihrer Hervorhebung der uneingeschränkten Tarifdisponibilität auch zuungunsten des Arbeitnehmers für den Bereich der Teilzeitarbeit, so kann aus dem Fehlen einer Kollisionsregelung für den Regelungsbereich des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 auch gefolgert werden, daß es für diesen Bereich bei der allgemeinen Regel bleiben soll, daß Arbeitnehmerschutznormen nur Abweichungen zuungunsten, nicht aber solche zugunsten des Arbeitnehmers ausschließen (vgl. etwa Dütz, Anm. zu EzA Nr. 1 zu Art. 1 § 1 BeschFG 1985, unter 2 a mit weiteren Nachweisen; Kohte, BB 1986, 397, 398).

Nach Auffassung des Senats lassen sich jedoch aus der Vorschrift des Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 und dem Fehlen einer



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

-15-

Kollisionsnorm für den Bereich des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 weder in der einen noch in der anderen Richtung eindeutige und überzeugende Schlüsse ziehen. Die Formulierung in Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985, daß von den Vorschriften des Zweiten Abschnitts "auch zuungunsten des Arbeitnehmers" durch Tarifvertrag abgewichen werden kann, zeigt, daß der eigentliche Regelungsgehalt dieser Vorschrift in der Tariföffnung zuungunsten des Arbeitnehmers besteht, während die Zulässigkeit günstigerer tariflicher Regelungen als selbstverständlich vorausgesetzt und auf sie nur durch das Wort "auch" hingewiesen wird. Ohne die Tariföffnung auch für ungünstigere Tarifverträge wäre es nicht erforderlich gewesen, die Zulässigkeit günstigerer Tarifverträge im Gesetz überhaupt zu erwähnen, weil sich dies bei Arbeitnehmerschutznormen von selbst versteht und die Vorschriften über Teilzeitarbeit in Art. 1 §§ 2 bis 5 BeschFG 1985 solche Arbeitnehmerschutznormen darstellen. Die besondere Erwähnung günstigerer Tarifverträge durch das Wort "auch" in Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 war hier lediglich zur Vermeidung von Mißverständnissen angebracht, die hätten entstehen können, wenn im Gesetzestext allein von der Zulässigkeit tarifvertraglicher Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmers gesprochen worden wäre. Aus dem Hinweis auf die Zulässigkeit tariflicher Abweichungen auch zuungunsten des Arbeitnehmers in Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 läßt sich daher für das Verhältnis von Art. 1 § 1 BeschFG 1985 zu für den Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen nichts wesentliches herleiten.

cc) Auch Sinn und Zweck des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 lassen nicht



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



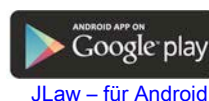
mit der erforderlichen Klarheit erkennen, daß die Vorschrift zwingende Wirkung auch gegenüber für den Arbeitnehmer günstigeren Tarifnormen entfalten will.

Durch die Vorschrift soll die Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, gegenüber dem bis dahin geltenden, durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geprägten Recht erweitert werden. Nach dieser Rechtsprechung bedarf es zur wirksamen Befristung eines Arbeitsvertrages stets eines die Befristung sachlich rechtfertigenden Grundes, wenn dem Arbeitnehmer durch die Befristung der sonst durch Kündigungsschutzbestimmungen gegebene Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses entzogen wird. Die damit gezogenen engen Grenzen für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge wollte der Gesetzgeber für die in Art. 1 § 1 BeschFG 1985 näher bezeichneten Fallkonstellationen vorübergehend beseitigen. Die Vorschrift dient beschäftigungspolitischen Zielen; sie soll zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen (vgl. RegE, BT-Drucks. 10/2102, S. 15). Die Arbeitgeber sollen veranlaßt werden, auch bei unsicherer Auftragslage Überstunden abzubauen und stattdessen befristete Neueinstellungen vorzunehmen (vgl. RegE, BT-Drucks. 10/2102, S. 14). Bei Nichtvorhandensein von Dauerarbeitsplätzen sollen die Arbeitgeber dazu bewogen werden, mit dem Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluß an seine Berufsausbildung einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen.

Das mit der Regelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 verfolgte beschäftigungspolitische Ziel zwingt jedoch nicht zu der Annahme,



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



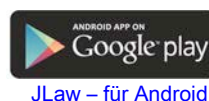
-17-

der Gesetzgeber habe den Abschluß befristeter Arbeitsverträge in dem dort festgelegten Umfang nicht nur von den Schranken des staatlichen Rechts, sondern unter entsprechender Zurückdrängung der Tarifautonomie auch von tarifvertraglichen Schranken befreien wollen. Eine solche Annahme ließe sich nur dann rechtfertigen, wenn ohne die Beseitigung auch tarifvertraglicher Schranken die gesetzliche Regelung weitgehend leerliefe und sie deshalb nur als zweiseitig zwingendes Recht sinnvoll wäre. Das ist indessen nicht der Fall. Tarifliche Vorschriften, die die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge von besonderen Voraussetzungen abhängig machen, gibt es in der Privatwirtschaft nur vereinzelt; sie sind dort nicht typisch, so daß die gesetzliche Regelung hier in ihrer Wirkung durch abweichende Tarifverträge nicht entscheidend beeinträchtigt wird. Aber auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes bleibt die Vorschrift des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 nicht ohne Bedeutung. Zwar verlangt hier die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages einen sachlichen oder in der Person des Angestellten liegenden Grund. Mangels Allgemeinverbindlichkeit des BAT gilt diese tarifliche Beschränkung für den Abschluß von Zeitverträgen aber zwingend nur für tarifgebundene Arbeitnehmer; für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer wird die Vertragsfreiheit nur durch die Schranken zwingenden staatlichen Rechts begrenzt.

Kann mithin die Regelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 in weiten Bereichen des Arbeitslebens auch ohne die Verdrängung abweichender, für den Arbeitnehmer günstigerer Tarifnormen ihre



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



Wirkung entfalten, dann läßt sich aus der beschäftigungspolitischen Zielsetzung dieser Vorschrift keine Antwort auf die Frage gewinnen, ob der Gesetzgeber neben den Schranken des staatlichen Rechts auch entsprechende tarifliche Schranken für Zeitarbeitsverträge beseitigen wollte oder ob ihm die Beseitigung von Hindernissen des staatlichen Rechts ohne eine Zurückdrängung der Tarifautonomie auf diesem Gebiet genügte.

dd) Die Entstehungsgeschichte des Gesetzes bietet ebenfalls keine eindeutigen Anhaltspunkte für die Qualifikation des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 i. S. von zweiseitig zwingendem Gesetzesrecht.

In Art. 1 § 10 Abs. 3 des Referentenentwurfs (im folgenden: Erster RefE) in der Fassung vom 23. März 1984 war folgende Regelung vorgesehen:

"(3) Von § 11 kann in einem Tarifvertrag abgewichen werden, der nach Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen wird. Absatz 2 gilt entsprechend."

Die gesetzliche Kollisionsregelung sollte sich auf die in Art. 1 § 11 Erster RefE enthaltene Befristungsvorschrift beziehen, in der bis Dezember 1988 die erstmalige Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer auch ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von höchstens einem Jahr erlaubt werden sollte. Gegen den in Art. 1 § 10 Abs. 3 Erster RefE vorgesehenen Eingriff in vorgesetzliche Tarifverträge hat der Deutsche Gewerkschaftsbund in einer Stellungnahme vom

Der Referentenentwurf in der Fassung vom 17. Juli 1984 (im folgenden: Zweiter RefE) enthielt in seinem Art. 1 § 2 unter der Überschrift "Vorrang des Tarifvertrages" ebenfalls eine ausdrückliche Regelung des Verhältnisses von Gesetz und Tarifvertrag. Diese geplante Vorschrift sollte wie folgt lauten:

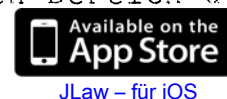
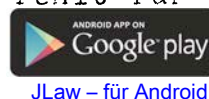
"(1) Von § 1 kann durch Tarifvertrag abgewichen werden."

In der Begründung des Zweiten RefE wird zu Art. 1 § 2 Abs. 1 ausgeführt, daß diese Vorschrift "den Grundsatz des Vorrangs tarifvertraglicher Regelung enthalte, der sowohl für bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits bestehende Tarifverträge als auch für später abgeschlossene Tarifverträge gelte". Die zuletzt genannte Kollisionsregelung sollte sich auf Art. 1 § 1 Zweiter RefE beziehen, in dem für einen Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 1991 eine einmalige Befristung des Arbeitsvertrages mit einem arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer bis zur Dauer eines Jahres erlaubt werden sollte, ohne daß es eines rechtfertigenden Grundes für die Befristung und ihre Dauer bedurft hätte. Der in Art. 1 § 2 Abs. 1 Zweiter RefE enthaltene Grundsatz des Vorrangs tarifvertraglicher Regelung sollte sich weiterhin auf die in Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 2 Zweiter RefE vorgesehene erleichterte Befristungsmöglichkeit mit einem ehemaligen Auszubildenden beziehen.

In dem von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 vom 24. August 1984 (im folgenden: RegE, BR-Drucks. 393/84) fehlt für den Bereich der



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



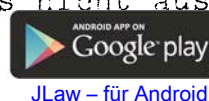
-20-

befristeten Arbeitsverträge eine gesetzliche Regelung des Verhältnisses von Gesetz und Tarifvertrag. Aus der Begründung des RegE (vgl. BR-Drucks. 393/84, S. 15 - 17) läßt sich kein Hinweis entnehmen, ob durch die geplante gesetzliche Befristungsregelung des Art. 1 § 1 RegE in vorgesetzliche Tarifverträge eingegriffen werden soll oder nicht. Auch aus dem weiteren Gesetzgebungsverfahren (vgl. z. B. die Stellungnahme des Bundesrates vom 25. September 1984, BR-Drucks. 393/1/84; Beschlußempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 17. April 1985, BT-Drucks. 10/3206; Stenographischer Bericht über die zweite und dritte Beratung des RegE vom 19. April 1985, Plenarprotokoll 10/133, S. 9868 ff.) ergeben sich keine eindeutigen Anhaltspunkte für die Annahme, der Gesetzgeber habe mit der Schaffung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 in vorgesetzliche, für den Arbeitnehmer günstigere Tarifverträge eingreifen oder den Abschluß entsprechender nachgesetzlicher Tarifverträge verbieten wollen.

Entgegen der Ansicht der Revision läßt sich auch nicht aus dem vom Deutschen Bundestag in seiner 133. Sitzung vom 19. April 1985 (vgl. Plenarprotokoll 10/133, S. 9893 sowie BR-Drucks. 167/85) angenommenen Entschließungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und FDP vom 18. April 1985 (BT-Drucks. 10/3217) mit der erforderlichen Eindeutigkeit entnehmen, daß Art. 1 § 1 BeschFG 1985 zweiseitig zwingend ausgestaltet werden sollte. Das Verhältnis zu vorgesetzlichen Tarifverträgen, die für den Arbeitnehmer günstigere Befristungsregelungen enthalten, wird in dem Beschluß des Deutschen Bundestages nicht ausdrücklich erwähnt.



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

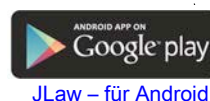


[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt in diesem Beschluß lediglich die beschäftigungspolitische Zielsetzung des Gesetzgebers, wenn es dort heißt, daß in den Betrieben und Unternehmen der privaten Wirtschaft sowie bei der öffentlichen Hand Dauerüberstunden durch Neueinstellungen abgebaut werden sollen; dazu biete die erweiterte Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse ein geeignetes Instrumentarium, auch in allen den Fällen, in denen derzeit eine dauerhafte Verbesserung der Beschäftigung noch nicht mit Sicherheit zu erwarten sei. Abgesehen davon, daß in Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (vgl. z. B. § 17 Abs. 5 Satz 1 BAT; § 17 Abs. 4 Satz 1 BMT-G II; § 19 Abs. 4 Satz 1 MTB II; § 19 Abs. 4 Satz 1 MTL II; § 17 Abs. 5 Satz 1 MTA; § 17 Abs. 5 Satz 1 KnAT) der Vorrang des Freizeitausgleichs für geleistete Überstunden enthalten ist, kann aus der zitierten Formulierung nicht mit der notwendigen Klarheit und Eindeutigkeit gefolgert werden, daß für den Arbeitnehmer günstigere tarifvertragliche Befristungsregelungen temporär verdrängt und entsprechende nachgesetzliche Tarifverträge untersagt werden sollten. Die zitierte Formulierung kann auch dahin verstanden werden, daß der Gesetzgeber für eine Übergangszeit die Arbeitsvertragsparteien nur von den Schranken des staatlichen Befristungsrechts - in Gestalt der von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätze - aus beschäftigungspolitischen Aspekten befreien wollte. Für eine derartige Annahme spricht die in dem Beschluß des Deutschen Bundestages vom 19. April 1985 (aaO) weiterhin enthaltene Aufforderung an "die Tarifvertragsparteien sowie die Arbeitgeber, die Gewerkschaften, die Betriebs- und Personalräte, die durch dieses Gesetz eröffneten Möglichkeiten im



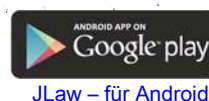
vollen Umfang zu nutzen". Dieser Appell an die Tarifvertragsparteien kann, wenn er sich auch auf den Regelungsbereich des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 beziehen sollte, nur bedeuten, daß sie tarifliche Schranken abbauen sollen. Das setzt aber voraus, daß solche Schranken noch bestehen und nicht bereits durch das Gesetz selbst verdrängt worden sind.

b) Nach alledem ergeben sich weder aus dem Gesetzeswortlaut noch aus dem systematischen Zusammenhang, dem Sinn und Zweck und der Entstehungsgeschichte des Gesetzes eindeutige Anhaltspunkte für einen zweiseitig zwingenden Charakter des Art. 1 § 1 BeschFG 1985. Der Umstand, daß das im wesentlichen zeitgleich in den gesetzgebenden Körperschaften beratenes Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S. 1065) in dem neu in das Hochschulrahmengesetz eingefügten § 57 a Satz 2 ausdrücklich bestimmt, daß die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge nur insoweit anzuwenden sind, als sie den Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes nicht widersprechen, und damit für den Bereich des Hochschulrahmengesetzes auch abweichende tarifliche Vorschriften verdrängt, während Art. 1 § 1 BeschFG 1985 keine entsprechende Regelung enthält, spricht sogar eher gegen den zweiseitig zwingenden Charakter dieser Gesetzesvorschrift.

Fehlt es aber an eindeutigen Anhaltspunkten für eine zweiseitig zwingende Wirkung der gesetzlichen Regelung, so muß jedenfalls bei Arbeitnehmerschutznormen davon ausgegangen werden,



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



daß sie abweichende tarifliche Regelungen nicht ausschließen wollen, wenn diese für den Arbeitnehmer günstiger sind. Die Tarifvertragsparteien sind aufgrund der ihnen von der Verfassung (Art. 9 Abs. 3 GG) zugewiesenen Tarifautonomie in erster Linie berufen, die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu regeln. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet eine Ordnung des Arbeits- und Wirtschaftslebens, bei der der Staat seine Zuständigkeit zur Rechtsetzung weit zurückgenommen und die Bestimmung der regelungsbedürftigen Einzelheiten des Arbeitsvertrages grundsätzlich den Koalitionen überlassen hat. Dieser ist durch die genannte Verfassungsnorm die im öffentlichen Interesse liegende Aufgabe zugewiesen und in einem Kernbereich garantiert, insbesondere die materiellen Arbeitsbedingungen in einem von staatlicher Rechtsetzung freien Raum in eigener Verantwortung und im wesentlichen ohne staatliche Einflußnahme sinnvoll zu ordnen. Diese Normsetzungsprärogative der Koalitionen gilt allerdings nicht schrankenlos. Der subsidiär für die Ordnung des Arbeitslebens weiterhin zuständige staatliche Gesetzgeber kann die Betätigung der Koalitionen in einer den besonderen Erfordernissen des jeweiligen Sachgebiets entsprechenden Weise - in den Grenzen des Kernbereichs der Koalitionsfreiheit - näher regeln (BVerfGE 4, 96, 106 f.; 20, 312, 317, 320; 28, 295, 304, 306; 38, 281, 306; 38, 386, 393; 44, 322, 340 ff.). Solange und soweit der staatliche Gesetzgeber jedoch nicht eindeutig zu erkennen gegeben hat, daß er in einem bestimmten, von ihm geregelten Bereich des Arbeitslebens die Regelungsmacht der Koalitionen zurückdrängen will, muß angesichts der Normsetzungsprärogative der Koalitionen angenommen werden, daß die gesetzliche Regelung tarifdispositiven



Charakter hat (vgl. Kohte, BB 1986, 397, 399; Otto, NJW 1985, 1807; Löwisch, BB 1985, 1200; Friedhofen/Weber, NZA 1985, 337, 339; Dütz, Anm. zu EzA Nr. 1 zu Art. 1 § 1 BeschFG 1985, unter 2 a, mit weiteren Nachweisen).

Der Senat geht daher in Übereinstimmung mit der Überwiegenden Ansicht im Schrifttum (vgl. statt aller Dütz, aaO, unter 2 c, mit weiteren Nachweisen) davon aus, daß es sich bei Art. 1 § 1 BeschFG 1985 um ein einseitig zwingendes Gesetz handelt, das vorgeseztliche tarifvertragliche Abweichungen zugunsten des Arbeitnehmers bestehen läßt und entsprechende nachgesetzliche Tarifverträge nicht verbietet.

II. Der Senat sieht in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT eine Tarifnorm, die zugunsten des Arbeitnehmers von der gesetzlichen Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 abweicht, weil sie die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge von strengeren Voraussetzungen abhängig macht als das Gesetz und damit dem Arbeitnehmer einen stärkeren Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses verschafft.

1. Die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT, nach der "Zeitangestellte nur eingestellt werden dürfen, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegenden Gründe vorliegen", ist eine echte Tarifnorm, denn sie hat als general-klauselartige Befristungsbeschränkung einen eigenständigen normativen Regelungsgehalt.



a) Bei tarifvertraglichen Bestimmungen, die inhaltlich mit außertariflichen Normen übereinstimmen oder auf sie verweisen, ist durch Auslegung zu ermitteln, ob die Tarifvertragsparteien durch sie eine selbständige, d. h. in ihrer normativen Wirkung von der außertariflichen Norm unabhängige Regelung treffen wollten. Dieser Wille muß im Wortlaut des Tarifvertrages seinen erkennbaren Ausdruck gefunden haben (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. zuletzt Senatsurteil vom 27. August 1982 - 7 AZR 190/80 - BAGE 40, 102, 105 = AP Nr. 133 zu § 1 TVG Auslegung, unter II 2 der Gründe). Im Regelfalle findet dieser Normsetzungswille seinen hinreichenden Ausdruck darin, daß die Tarifvertragsparteien eine im Gesetz nicht oder anders enthaltene Regelung treffen oder eine gesetzliche Regelung übernehmen, die ohne diese Übernahme nicht für die betroffenen Arbeitsverhältnisse gelten würde (vgl. Senatsurteil vom 27. August 1982, aaO).

b) Der Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien ist im Wortlaut der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT eindeutig zum Ausdruck gekommen, denn der tarifvertragliche Regelungsgehalt weicht von der gesetzlichen Regelung der befristeten Arbeitsverhältnisse (§ 620 Abs. 1 BGB) insofern ab, als für die Einstellung von Zeitangestellten "sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe" gefordert werden. Da es nach dem Wortlaut des § 620 Abs. 1 BGB keines sachlichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grundes für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages bedarf, handelt es sich bei der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT nicht um die deklaratorische Verweisung auf eine gesetzliche Vorschrift, sondern um



eine in Abweichung von der gesetzlichen Regelung festgelegte generalklauselartige Beschränkung der Zeitarbeitsverträge.

Die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT weist auch gegenüber der zum Zeitpunkt des Abschlusses des Bundes-Angestelltentarifvertrages (23. Februar 1961) vorliegenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen eigenständigen normativen Regelungsgehalt auf. Die ohne mündliche Verhandlung ergangene Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960 (BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) war den Tarifvertragsparteien am 23. Februar 1961 noch nicht bekannt, denn sie ist erst am 10. bzw. 11. März 1961 den damaligen Prozeßparteien zugestellt worden. Bis zum Abschluß der Tarifverhandlungen bestand zur Frage der Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen noch keine gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Eine gefestigte Rechtsprechung gab es insoweit nur für den Bereich der sogenannten Kettenarbeitsverträge. Für diese Fallgestaltungen war wiederholt entschieden worden, daß die Befristung solcher aneinandergereihter Zeitarbeitsverträge dann unwirksam ist, wenn sie dem Arbeitnehmer einen zwingenden Kündigungsschutz nimmt und dafür kein sachlicher Grund gegeben ist, so daß ein verständiger Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen hätte (vgl. etwa BAGE 1, 128 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG; BAG Urteile vom 26. März 1957 - 3 AZR 608/54 - AP Nr. 29 zu § 1 KSchG, und - 3 AZR 428/55 - AP Nr. 5 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 26. März 1957 (aaO) enthielten auch bereits die Klarstellung,



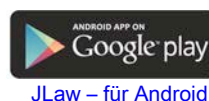
-27-

daß sich die sachlichen Gründe aus den Eigenarten des jeweiligen Arbeitsverhältnisses sowie aus den besonderen Verhältnissen des Betriebes oder einer Verwaltungsbehörde ergeben können. Nicht geklärt war damals jedoch, ob diese Grundsätze auch schon für den erstmaligen Abschluß eines Zeitarbeitsvertrages gelten. Gerade zur Klärung dieser Frage hatte der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Beschluß vom 11. November 1958 - 3 AZR 65/56 - den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts angerufen, der dann erst nach dem Abschluß der hier in Rede stehenden Tarifverhandlungen zum BAT durch seinen oben bereits erwähnten Beschluß vom 10. Oktober 1960 (aaO) die Rechtslage abschließend klärte.

Die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT lehnt sich zwar erkennbar an die zum Zeitpunkt der Tarifverhandlungen vorliegende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. insbesondere die Urteile des Dritten Senats vom 26. März 1957, aaO) an, indem sie den Begriff des sachlichen Grundes verwendet; ihr normativer Regelungsgehalt geht aber inhaltlich über die seinerzeit von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (aaO) erarbeiteten Grundsätze hinaus (a.A. Lorenz/Schwedes, DB 1985, 1077, 1079). Das Erfordernis eines sachlichen oder in der Person des Angestellten liegenden Grundes wird von den Tarifvertragsparteien bereits bei der erstmaligen Befristung des Arbeitsverhältnisses, und zwar ausnahmslos und unabhängig davon gefordert, ob im Einzelfall durch die Befristung des Arbeitsvertrages zwingendes Kündigungsschutzrecht umgangen wird. Die tarifvertragliche Befristungsbeschränkung galt zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens daher auch für Fälle, in denen dem Arbeitnehmer z. B. wegen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-28-

Nichterreichens der seinerzeit geltenden Altersgrenze von 20 Jahren (§ 1 Abs. 1 KSchG 1951) oder wegen Nichterfüllung der sechsmonatigen Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG) noch kein Kündigungsschutz zustand.

Dem unveröffentlichten Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 2. April 1984 - 2 AZN 628/83 - kann kein gegenteiliger Standpunkt entnommen werden (a.A. Heinze, DB 1986, 2327, 2332 sowie Lorenz/ Schwedes, DB 1985, 1077, 1079). In dieser Entscheidung hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts eine Nichtzulassungsbeschwerde mit der Begründung als unzulässig verworfen, bei dem in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT verwendeten Begriff des "sachlichen Grundes" handele es sich nicht um einen von den Tarifvertragsparteien geschaffenen und als solchen auszulegenden tariflichen Rechtsbegriff. Damit hat der Zweite Senat nicht den normativen Charakter dieser tarifvertraglichen Regelung verneint, sondern hat lediglich klargestellt, daß die Tarifvertragsparteien den von ihnen benutzten und von der Rechtsprechung entwickelten Begriff des "sachlichen Grundes" übernommen haben, ohne ihm einen besonderen tariflichen Sinn zu geben. Der Umstand, daß die Tarifvertragsparteien davon abgesehen haben, den von der Rechtsprechung inhaltlich vorgeprägten unbestimmten Rechtsbegriff des sachlichen Grundes durch entsprechende tarifliche Tatbestandsmerkmale oder Beispiele zu konkretisieren, beseitigt noch nicht den normativen Regelungsgehalt der hier streitigen tarifvertraglichen Befristungsregelung. Durch die Verwendung der tarifvertraglich nicht näher definierten Begriffe des sachlichen Grundes bzw. des Grundes in der Person des Ange-



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



[JLaw – für Android](#)



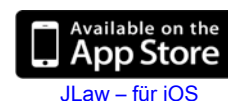
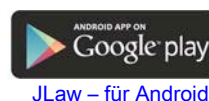
[JLaw – für iOS](#)

stellten ist die generelle Befristungsbeschränkung der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT zwar insoweit offen, als sie der Rechtsprechung eine nähere Typisierung und Konkretisierung dieses unbestimmten Rechtsbegriffes unter Beachtung des Tarifzusammenhangs sowie des von den Tarifvertragsparteien beabsichtigten Sinns und Zwecks der Tarifnorm überläßt. Der normative Regelungsgehalt der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT erschöpft sich aber nicht in der Verwendung des von der Rechtsprechung begründeten und fortentwickelten Begriffs des sachlichen Grundes. Die Tarifvertragsparteien haben diesen unbestimmten Rechtsbegriff in einen funktionellen Zusammenhang zur inhaltlichen Ausgestaltung des Arbeitsvertrages i. S. eines Zeitvertrages gestellt, indem sie bereits für die erstmalige Einstellung von Zeitangestellten ausnahmslos und ohne Rücksicht auf eine mögliche Umgehung von zwingenden Vorschriften des staatlichen Kündigungsschutzrechts das Erfordernis eines sachlichen Grundes bzw. eines Grundes in der Person des Angestellten postuliert haben. Diese generalklauselartige Befristungsbeschränkung hat somit nicht nur deklaratorischen, sondern normativen Charakter.

2. Zwischen der in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT enthaltenen generellen Befristungsbeschränkung und der gesetzlichen Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 besteht eine inhaltliche Kollision, denn die Tarifnorm sieht für die in Art. 1 § 1 BeschFG 1985 geregelten Fallkonstellationen keine Ausnahme von dem Erfordernis des sachlichen Grundes bzw. des Grundes in der Person des Angestellten vor.



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

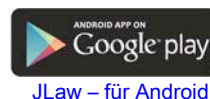


a) Durch das Inkrafttreten des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 ist nicht für die Dauer seiner Geltung (1. Mai 1985 bis zum 1. Januar 1990) eine tarifvertragliche Regelungslücke entstanden (a.A. Dütz, Anm. zu EzA Art. 1 § 1 BeschFG 1985 Nr. 1; Winterfeld, ZfA 1986, 157, 163 f.). Die generalklauselartige Ausgestaltung der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT läßt eindeutig den Willen der Tarifvertragsparteien erkennen, eine generelle Beschränkung der Zeitarbeitsverträge normativ festzulegen. Ausnahmen von diesen tarifvertraglichen Befristungsbeschränkungen (z. B. für Zeitarbeitsverträge unter sechs Monaten oder für Angestellte in Kleinbehörden i. S. des § 23 Abs. 1 KSchG) haben die Tarifvertragsparteien nicht vorgesehen. Es kann daher nicht angenommen werden, daß die hier streitige Tarifnorm in sich, d. h. gemessen an dem Regelungsplan der Tarifvertragsparteien unvollständig ist (vgl. dazu Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 5. Aufl., S. 354 ff.). Sie ist durch die gesetzliche Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 auch nicht nachträglich unvollständig geworden, denn sie ist vor ihrem umfassenden normativen Regelungsgehalt her auch auf die gesetzlich geregelten Fallkonstellationen mit der Maßgabe anwendbar, daß es auch in diesen Fällen eines sachlichen oder in der Person des Angestellten liegenden Grundes bedarf. Für eine ergänzende Tarifauslegung ist daher mangels Vorliegens einer Regelungslücke kein Raum.

Dabei verkennt der Senat nicht, daß die Tarifvertragsparteien bei Abschluß des Bundes-Angestelltentarifvertrages (23. Februar 1961) naturgemäß nicht die spätere gesetzliche Entwicklung im



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



Bereich des staatlichen Kündigungsschutzrechts, z. B. die Neufassung des § 1 Abs. 1 KSchG durch das Erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) sowie die temporäre Modifikation des Rechts der befristeten Arbeitsverhältnisse durch Art. 1 § 1 BeschFG 1985, vorhersehen konnten (vgl. Schwerdtner, NZA 1985, 577, 580). Hieraus kann aber mangels eindeutiger Anhaltspunkte im Tarifwortlaut nicht gefolgert werden, daß die Tarifvertragsparteien im Wege einer "dynamischen Verweisung" den jeweils einschlägigen geltenden Gesetzesvorschriften den Vorrang einräumen wollten. Die Tarifnorm verweist weder ausdrücklich noch verdeckt auf den jeweiligen Stand der Gesetzgebung zum Kündigungsschutzrecht oder zum Recht der befristeten Arbeitsverträge. Der Annahme eines Verweisungsscharakters steht entgegen, daß der normative Regelungsgehalt der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT sowohl von der zum Zeitpunkt des Tarifvertragsabschlusses (23. Februar 1961) bestehenden Gesetzeslage (§ 620 Abs. 1 BGB) als auch von der zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abweicht (vgl. BAGE 1, 128 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG; Urteil vom 26. März 1957 - 3 AZR 608/54 - AP Nr. 29 zu § 1 KSchG; Urteil vom 26. März 1957 - 3 AZR 428/55 - AP Nr. 5 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Beschluß vom 11. November 1958 - 3 AZR 65/56 -, unveröffentlicht). Aus dem Umstand, daß die Tarifnorm insofern von der damaligen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (aa0) abgeleitet ist, als sie den von ihr entwickelten Begriff des sachlichen Grundes in ihren Regelungsgehalt aufgenommen hat, kann nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit entnommen werden, daß damit die Tarifvertragsparteien die Geltung



der von ihnen geschaffenen Tarifnorm von späteren Gesetzesänderungen im Bereich des Kündigungsschutzrechts oder im Recht der befristeten Arbeitsverträge abhängig machen wollten (vgl. Dütz, Anm. zu EzA Art. 1 § 1 BeschFG 1985 Nr. 1, unter 2 c; Kempen, AuR 1985, 374, 384; Schwerdtner, NZA 1985, 577, 580; a.A. Lorenz/Schwedes, DB 1985, 1077, 1079).

Nicht zu folgen vermag der Senat auch der von Heinze (DB 1986, 2327, 2332) vertretenen Auffassung, vorgesetzliche tarifliche Befristungsregelungen der hier gegebenen Art würden deshalb durch Art. 1 § 1 BeschFG 1985 verdrängt, weil es sich insofern um abgeleitete Tarifnormen handele, als sie den richterrechtlich "weiterentwickelten" § 620 Abs. 1 BGB übernommen hätten. Gegen die von Heinze angenommene partielle Derogation von vorgesetzlichen tarifvertraglichen Befristungsbeschränkungen der hier vorliegenden Art durch Art. 1 § 1 BeschFG 1985 spricht der eigenständige normative Regelungsgehalt der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT. Heinze übersieht, daß sich der normative Regelungsgehalt dieser Tarifnorm nicht in einer Übernahme des richterrechtlich "weiterentwickelten" § 620 Abs. 1 BGB erschöpft.

b) Den eigenständigen normativen Regelungsgehalt der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT verkennen auch diejenigen Autoren, die eine inhaltliche Kollision zwischen Art. 1 § 1 BeschFG 1985 und der hier streitigen Tarifnorm deshalb verneinen, weil es sich bei den gesetzlich geregelten Fallkonstellationen um sachliche Gründe i. S. der tarifvertraglichen Befristungsbe-



schränkung handele (vgl. Lorenz/Schwedes, DB 1985, 1077, 1078 f.; Mager/Winterfeld/Göbel/Seelmann, Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, Rz 94; Löwisch, BB 1985, 1200, 1202; Friedhofer/Weber, NZA 1985, 337, 339; Hanau, NZA 1984, 345, 346).

Verwenden die Tarifvertragsparteien - wie hier - einen von der Rechtsprechung entwickelten unbestimmten Rechtsbegriff, so ist davon auszugehen, daß sie damit auch den von der Rechtsprechung geprägten Bedeutungsinhalt übernehmen wollen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß der Begriff des "sachlichen Grundes" von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. insbesondere BAG Urteil vom 26. März 1957 - 3 AZR 428/55 - AP Nr. 5 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) an den "jeweiligen Besonderheiten des einzelnen Falles" entwickelt worden ist. In dem zuletzt erwähnten Urteil hat das Bundesarbeitsgericht bereits klargestellt, daß sich sachliche Gründe "aus den Eigenarten des jeweiligen Arbeitsverhältnisses, aber auch aus den besonderen Verhältnissen eines Betriebes oder einer Verwaltungsbehörde ergeben können". Auch aus der nach Inkrafttreten des Bundes-Angestelltentarifvertrages (1. April 1961) ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (grundlegend der nach Abschluß der Tarifverhandlungen veröffentlichte Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960, BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) geht hervor, daß der Begriff des sachlichen Grundes an die besonderen Verhältnisse der Arbeitsvertragsparteien anknüpft und damit einzelfallbezogen aufzufassen ist. Dabei hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sowohl Gründe aus der Arbeitgebersphäre (z. B. saisonale Gründe, betriebliche Sonder-



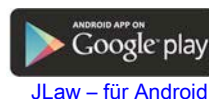
-34-

aufgaben) als auch solche aus der Arbeitnehmersphäre (z. B. Wunsch des Arbeitnehmers) als sachliche Gründe anerkannt (vgl. BAGE 10, 65, 72, aaO; zu C 3 der Gründe; BAG Urteil vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr. 91 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Allgemeine Umstände und Gesichtspunkte, die sich nicht konkret auf das jeweilige befristete Arbeitsverhältnis auswirken, sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAGE 44, 107 = AP Nr. 77 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) nicht geeignet, eine Befristung des Arbeitsvertrages sachlich zu rechtfertigen.

Diese arbeitsverhältnisbezogene Betrachtungsweise liegt auch der hier in Rede stehenden Tarifnorm zugrunde. Dies ergibt sich zunächst daraus, daß Gründe in der Person des Angestellten ausdrücklich als Sachgründe für die Befristung des Arbeitsvertrages anerkannt werden. Die Hervorhebung der in der Sphäre des Arbeitnehmers liegenden Gründe macht deutlich, daß die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff des sachlichen Grundes die von der damaligen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. insbesondere Urteil vom 26. März 1957 - 3 AZR 428/55 - AP Nr. 5 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) als Sachgründe anerkannten Umstände in der Sphäre des Arbeitgebers erfassen wollten. Für eine derartige Auslegung der Tarifnorm spricht auch der Tarifzusammenhang. In Nr. 1 b SR 2y BAT haben die Tarifvertragsparteien "eine Aufgabe von begrenzter Dauer" als Sachgrund für eine Befristung des Arbeitsvertrages ausdrücklich anerkannt. Dieser Sachgrund stellt einen sich aus der Arbeitgebersphäre ergebenden Umstand dar, der sich unmittelbar auf das jeweilige Arbeitsver-



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



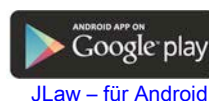
-35-

hältnis auswirkt. Dies gilt ebenso für die in Nr. 1 c SR 2y BAT erwähnten Sachgründe der "Vertretung" und der "zeitweiligen Aus-
hilfe".

Die Vorschrift des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 ist von ihrem objektiven Regelungsgehalt her so zu verstehen, daß der Gesetzgeber für eine Übergangszeit (1. Mai 1985 bis zum 1. Januar 1990) die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Befristungsgrundsätze aus beschäftigungspolitischen Gründen für die gesetzlich geregelten Fallkonstellationen aufheben wollte (vgl. RegE, BT-Drucks. 10/2102, S. 15). Während in § 57 b Abs. 2 HRG eine Reihe von "sachlichen Gründen" ausdrücklich gesetzlich anerkannt werden, kann dem Art. 1 § 1 BeschFG 1985 ein derartiger Regelungsgehalt nicht entnommen werden. Gegen eine gesetzliche Normierung eines sachlichen Grundes spricht zunächst der temporäre Charakter des Art. 1 § 1 BeschFG 1985. Die vom Gesetzgeber verfolgten beschäftigungspolitischen Zielvorstellungen stellen ihrerseits nicht die gesetzliche Normierung eines sachlichen Grundes i. S. der hier streitigen Tarifnorm dar. Bei den gesetzlichen Fallkonstellationen (Neueinstellung eines Arbeitnehmers und Übernahme eines Arbeitnehmers im unmittelbaren Anschluß an die Berufsausbildung) handelt es sich für den Arbeitgeber um zeitlich begrenzte gesetzliche Erlaubnistatbestände. Der hinter diesen gesetzlichen Erlaubnistatbeständen stehende beschäftigungspolitische Zweck ist nicht auf das jeweilige Arbeitsverhältnis bezogen und kann daher nicht als "sachlicher Grund" i. S. der hier in Rede stehenden Tarifnorm anerkannt werden. Für diese Auslegung spricht auch die Entstehungsge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

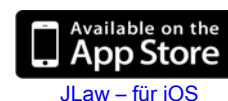
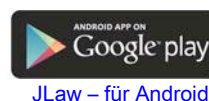
schichte des Gesetzes. Der Referentenentwurf vom 17. Juli 1984 enthielt in Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 noch die Klarstellung, daß die befristete Einstellung eines arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers zulässig sein sollte, "ohne daß es eines rechtfertigenden Grundes für die Befristung und ihre Dauer bedarf". Dies sollte auch für den in Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 2 des Referentenentwurfs vom 17. Juli 1984 genannten Fall der befristeten Übernahme eines Arbeitnehmers im unmittelbaren Anschluß an die Berufsausübung gelten. Der Umstand, daß die in dem Referentenentwurf erwähnte Klarstellung im späteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens nicht beibehalten worden ist, hat zu keiner Änderung des Regelungsgehalts des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 geführt. Für die Annahme, der Gesetzgeber habe den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten und von den Tarifvertragsparteien übernommenen Begriff des sachlichen Grundes durch Art. 1 § 1 BeschFG 1985 für eine Übergangszeit (1. Mai 1985 bis zum 1. Januar 1990) konkretisiert, ergeben sich weder aus dem Gesetzeswortlaut noch aus dem Sinn und Zweck des Gesetzes eindeutige Anhaltspunkte.

c) Die inhaltlich mit Art. 1 § 1 BeschFG 1985 kollidierende Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT hat auch nicht durch das Rechtsinstitut des Wegfalls der Geschäftsgrundlage ihre tarifliche Geltung verloren.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 15. Dezember 1976, BAGE 28, 260 = AP Nr. 1 zu § 36 BAT; Urteil vom 14. Juli 1961 - 1 AZR 154/60 - AP Nr. 1 zu



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



Art. 24 Verf NRW; Urteil vom 5. März 1957 - 1 AZR 420/56 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Rückwirkung) können die im allgemeinen Zivilrecht entwickelten Grundsätze über die Änderung bzw. den Wegfall der Geschäftsgrundlage auf die normativen Regelungen eines Tarifvertrages nicht ohne weiteres übertragen werden. In aller Regel ist nämlich den tarifunterworfenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht erkennbar, von welcher "Geschäftsgrundlage" die Parteien des Tarifvertrages ausgegangen sind, so daß die Tarifunterworfenen auch nicht feststellen können, ob eine Tarifnorm diesen Voraussetzungen noch, nur noch teilweise oder überhaupt nicht mehr entspricht.

Der vorliegende Rechtsstreit erfordert keine Stellungnahme zu der Frage, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Modifikationen das Rechtsinstitut des Fehlens oder Wegfalls der Geschäftsgrundlage im Tarifrecht anzuerkennen wäre (vgl. hierzu Dütz, Anm. zu EzA Art. 1 § 1 BeschFG 1985 Nr. 1, S. 14). Im allgemeinen Zivilrecht (vgl. etwa MünchKomm-Roth, 2. Aufl., § 242 BGB Rz 589 ff.) ist zwar anerkannt, daß auch Änderungen der Gesetzgebung zu Vertragsstörungen führen können, die nach den zum Rechtsinstitut des Fortfalls der Geschäftsgrundlage entwickelten Grundsätzen zu behandeln sind. Im Streitfall läßt sich jedoch nicht feststellen, ob ein bestimmter Stand der Gesetzgebung als Geschäftsgrundlage für die in Rede stehende Tarifnorm in Betracht kommt. Insoweit haben auch die Parteien, die hier zugleich die Tarifvertragsparteien sind, keine entsprechenden Tatsachen vorgetragen.



3. Bei der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT handelt es sich um eine Tarifnorm, die zugunsten des Arbeitnehmers von der Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG abweicht und deshalb nicht von dieser gesetzlichen Regelung verdrängt wird.

Zur Beantwortung der Frage, ob eine vom Gesetz abweichende tarifliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist als die gesetzliche Regelung, ist ein normativer Günstigkeitsvergleich vorzunehmen. Miteinander zu vergleichen sind die beiden rechtlichen Regelungen und nicht eine der beiden Regelungen mit der sonst gegebenen Lage des Arbeitnehmers. Es kommt also nicht darauf an, ob es für den Arbeitnehmer günstiger ist, einen Arbeitsvertrag nach Art. 1 § 1 BeschFG 1985 oder überhaupt keinen Arbeitsvertrag zu erhalten (vgl. Dütz, aaO, S. 18; Kempen, AuR 1985, 374, 385; Kohte, BB 1986, 397, 405).

Vergleicht man den objektiven Regelungsgehalt des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 mit dem Inhalt der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT, 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 beim Fehlen eines sachlichen Befristungsgrundes eine vereinbarte Befristung nicht gelten, sondern ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstehen läßt, von dem sich der Arbeitgeber einseitig nur durch Kündigung unter Beachtung des gesetzlichen Kündigungsschutzes lösen kann. Weil die Tarifnorm die



-39-

Zulässigkeit befristeter und deshalb vom zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzrecht ausgenommener Arbeitsverträge von strengen Voraussetzungen abhängig macht als das Gesetz, bietet sie dem Arbeitnehmer einen größeren Schutz für den Bestand seines Arbeitsverhältnisses.

III. Nach alledem ist die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT auch im Geltungsbereich des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 weiterhin gültiges Tarifrecht, so daß die Revision der Beklagten als unbegründet zurückzuweisen war. Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 97, 92 Abs. 1 ZPO.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Stappert

Bea



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)