

Aktenzeichen: 7 AZR 399/08
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 9. Dezember 2009
- 7 AZR 399/08 -

I. Arbeitsgericht
Bremen-Bremerhaven

Urteil vom 3. Mai 2007
- 5 Ca 5343/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 18. Dezember 2007
- 1 Sa 168/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Befristung - tariflich geregelter sonstiger Sachgrund

Gesetz:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 1

Leitsatz:

Die Aufzählung von Sachgründen für die Befristung von Arbeitsverträgen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 8 TzBfG ist nicht abschließend. Andere Sachgründe können die Befristung von Arbeitsverträgen jedoch nur rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen. Das gilt auch für tariflich geregelte Sachgründe.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 399/08

1 Sa 168/07

Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Dezember 2009

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Dezember 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Kiel sowie die ehrenamtlichen Richter Kley und Busch für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 18. Dezember 2007 - 1 Sa 168/07 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Dezember 2006 geendet hat. 1

Die Klägerin war vom 18. März 1999 bis zum 2. Februar 2001 - mit Unterbrechungen - bei R beschäftigt. Zum 1. März 2004 wurde sie erneut befristet bei R eingestellt und war seit dem 1. August 2004 als erste Sachbearbeiterin/erste Sekretärin tätig. Nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung vom 23. Juli 2004 sind auf das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Rundfunktarifvertrags in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Unter dem 2. Mai 2005 vereinbarten R und die Klägerin deren Weiterbeschäftigung bis zum 31. Dezember 2006 nach § 1 Buchst. h des Tarifvertrags über befristete Arbeitsverhältnisse (*TV Befristung*) vom 19. Juni 2003. 2

Seit dem Jahr 2000 bestand bei R aufgrund erheblicher Einnahmeverluste die Notwendigkeit, Personal zu reduzieren. Zur Realisierung eines sozialverträglichen Personalabbaus schlossen R und die Gewerkschaft ver.di am 19. November 2002 einen Tarifvertrag über Sozialplanregelungen mit Interessenausgleich (*TV Sozialplan*). Dieser regelt ua. den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und sieht Möglichkeiten des freiwilligen Ausscheidens durch Vorruhestands-, Altersteilzeit- und Abfindungsregelungen sowie Qualifizierungs- und Umsetzungsmaßnahmen vor. Freiwerdende, nicht wegfallende Stellen sollten nach Möglichkeit - ggf. nach Qualifizierungsmaßnahmen - mit Arbeitnehmern aus dem entstehenden Personalüberhang besetzt 3



werden. Auf der Grundlage einer von R und dem Personalrat am 18. März 2003 geschlossenen Dienstvereinbarung wurde ein interner Stellenmarkt eingerichtet. Freiwerdende Stellen, die für diesen Mitarbeiterkreis vorgesehen waren, sollten für die Umstrukturierungs- und Qualifizierungsphase befristet besetzt werden. Dazu schlossen R und die Gewerkschaft ver.di am 19. Juni 2003 einen Tarifvertrag über befristete Arbeitsverhältnisse (*TV Befristung*). Dieser lautet auszugsweise:

„Ziel

Im Rahmen der Umstrukturierung von R findet bereits seit einiger Zeit ein erheblicher Personalabbau statt, der in den nächsten Jahren weitergehen muss. R hat sich in verschiedenen Vereinbarungen verpflichtet, keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen; die vom Arbeitsplatzwegfall betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden möglichst im Rahmen eines internen Stellenmarkts so weit qualifiziert, dass sie nach der Qualifizierung einen der verbleibenden Arbeitsplätze einnehmen können. Jetzt schon freiwerdende Arbeitsplätze, die für diesen Mitarbeiterkreis vorgesehen sind, müssen daher für die Umstrukturierungsphase befristet besetzt werden. Außerdem sind jetzt noch Aufgaben wahrzunehmen, die nach Abschluss der Umstrukturierungsphase voraussichtlich wegfallen oder in anderer Weise ausgeführt werden.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass dieser notwendige Personalumbau und -abbau bei R besondere Maßnahmen auch tarifvertraglicher Art notwendig macht, ohne dass Dauerarbeitsverhältnisse durch wiederkehrend befristete Arbeitsverhältnisse ersetzt werden sollen.

Als Ergänzung zum Tarifvertrag Sozialplan und in befristeter Abänderung der Ziff. 241.1 des MTV wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund

Gemäß TZ 241.1 kann ein befristetes Arbeitsverhältnis aus sachlichem Grund vereinbart werden. Ein sachlicher Grund liegt vor, wenn:

...

- h) über den internen Stellenmarkt eine interne Besetzung vorgesehen ist, für die Arbeitnehmer/innen von R qualifiziert werden müssen,



...“

Mit Wirkung zum 1. August 2003 schlossen R und der Personalrat eine Dienstvereinbarung zum Einstellungsverfahren. § 2 dieser Dienstvereinbarung bestimmt:

4

„Alle zu besetzenden Stellen sind intern auszuschreiben. Interne Bewerber und Bewerberinnen haben auch dann Vorrang, wenn sie nach zumutbaren Qualifizierungsmaßnahmen die Anforderungen des Arbeitsplatzes erfüllen können. ...

Langjährig beschäftigte arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten als interne Bewerber bzw. Bewerberinnen, es sei denn, es wurde mit ihnen ein befristeter Rahmenvertrag nach dem Tarifvertrag für befristete Programmmitarbeit geschlossen. Befristet beschäftigte Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen gelten nicht als interne Bewerber.

...“

Am 29. November/15. Dezember 2004 vereinbarten R und die Gewerkschaft ver.di eine „Protokollerklärung zu § 1 Ziff. h Tarifvertrag Befristung“. Darin heißt es ua.:

5

„Nach § 1 h) des Tarifvertrags Befristung liegt ein sachlicher Grund für eine Befristung vor, ‚wenn über den internen Stellenmarkt eine interne Besetzung vorgesehen ist, für die Arbeitnehmer/Innen von R qualifiziert werden müssen.‘ Mit dieser Protokollerklärung vereinbaren die Tarifvertragsparteien eine verbindliche Interpretation des Tarifvertrags Befristung.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass diese Voraussetzungen gegeben sind, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- a. Die Stelle muss in den internen Stellenmarkt aufgenommen worden sein.
- b. Sie muss an der dafür vorgesehenen Stelle ausgehängt sein sowie über die dafür üblichen haus-internen Medien veröffentlicht worden sein.
- c. Es muss nach dem verabschiedeten Zielstellenplan personelle Überhänge geben.

Folgende Bedingungen müssen jedoch nicht erfüllt sein:



- d. Es muss keine konkrete Bewerbung auf die im internen Stellenmarkt ausgeschriebene Stelle vorliegen.
- e. Es muss keine Qualifikationsmaßnahme für den betroffenen Arbeitsplatz beschlossen sein oder vorliegen.
- f. Bei der befristeten Einstellung einer/s externen Mitarbeiterin/s ist die Benennung einer/s internen Mitarbeiterin/s, für die der Arbeitsplatz freigehalten werden soll, nicht erforderlich.“

Die Stelle der Klägerin war seit August 2003 im internen Stellenmarkt als weiterbestehende und zu besetzende Stelle ausgewiesen. Eine Bewerbung auf diese Stelle erfolgte nicht.

Zum 1. April 2006 wurde der Arbeitsbereich, in dem die Klägerin beschäftigt war, auf die von R und B neu gegründete Beklagte ausgegliedert. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ging auf die Beklagte über.

Mit der am 11. September 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung zum 31. Dezember 2006 gewandt und ihre vorläufige Weiterbeschäftigung für die Dauer des Rechtsstreits verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Die Regelung in § 1 Buchst. h TV Befristung in Gestalt der „verbindlichen Interpretation“ nach der Protokollerklärung vom 29. November/15. Dezember 2004 genüge den an einen Sachgrund für die Befristung zu stellenden Anforderungen nicht. Im Übrigen seien die Voraussetzungen der Bestimmung nicht erfüllt. Nach Buchst. f der Protokollerklärung zu § 1 Buchst. h TV Befristung sei bei der befristeten Einstellung eines externen Mitarbeiters die Benennung eines internen Mitarbeiters, für den der Arbeitsplatz freigehalten werden solle, nicht erforderlich. Daraus ergebe sich im Umkehrschluss, dass bei der befristeten Einstellung eines internen Mitarbeiters ein anderer interner Mitarbeiter benannt werden müsse, für den der Arbeitsplatz freigehalten werden solle. Da sie bei Abschluss des letzten befristeten Arbeitsvertrags bei R befristet beschäftigt gewesen sei, gelte sie nicht als externe Mitarbeiterin iSv. Buchst. f



der Protokollerklärung. Es hätte daher ein interner Mitarbeiter benannt werden müssen, für den der Arbeitsplatz habe freigehalten werden sollen. Dies sei nicht geschehen.

Die Klägerin hat beantragt,

9

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung im Vertrag vom 2. Mai 2005 mit dem 31. Dezember 2006 beendet wurde;
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Klageverfahrens als erste Sachbearbeiterin/erste Sekretärin weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Befristung sei nach § 1 Buchst. h TV Befristung in Verbindung mit der Protokollerklärung sachlich gerechtfertigt. Die Voraussetzungen der Tarifbestimmung seien erfüllt. Die Klägerin sei eine externe Mitarbeiterin iSv. Buchst. f der Protokollerklärung, da sie bei Abschluss des letzten befristeten Arbeitsvertrags lediglich befristet beschäftigt gewesen sei. Befristet Beschäftigte seien externe Mitarbeiter iSd. Tarifnorm. Die Regelung in § 1 Buchst. h TV Befristung iVm. der Protokollerklärung sei von der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien gedeckt und regele einen zulässigen Sachgrund für die Befristung von Arbeitsverträgen. Damit habe den besonderen Bedürfnissen von R im Zusammenhang mit dem sozialverträglichen Abbau von Arbeitsplätzen Rechnung getragen werden sollen.

10

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

11



Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Klageantrag zu 1) zu Recht stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der am 2. Mai 2005 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2006 geendet. Der Klageantrag zu 2), mit dem die Klägerin ihre vorläufige Weiterbeschäftigung für die Dauer des Rechtsstreits verlangt hat, ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 12

A. Der Klageantrag zu 1) ist begründet. Die am 2. Mai 2005 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2006 ist mangels eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG unwirksam. Die Befristung ist weder durch einen im Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten noch durch einen sonstigen Sachgrund gerechtfertigt. Zwar entspricht die Befristung den Anforderungen des § 1 Buchst. h TV Befristung iVm. der hierzu vereinbarten Protokollerklärung vom 29. November/15. Dezember 2004. Diese Tarifbestimmung normiert aber keinen den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG genügenden Sachgrund für die Befristung von Arbeitsverträgen. 13

I. Die Befristung ist nicht wegen der geplanten anderweitigen Besetzung des Arbeitsplatzes der Klägerin gerechtfertigt. Die geplante anderweitige Besetzung eines Arbeitsplatzes kann zwar einen sonstigen, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht genannten Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrags darstellen. Die hierfür nach der Rechtsprechung des Senats erforderlichen Voraussetzungen liegen aber nicht vor. 14

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG enthält eine Aufzählung sachlicher Gründe, die die Befristung von Arbeitsverträgen rechtfertigen können. Diese Aufzählung ist, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt, nicht abschließend. Dadurch werden weder andere von der Rechtsprechung vor Inkraft- 15



treten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen (*BT-Drucks. 14/4374 S. 18*). Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung eines Arbeitsvertrags nur rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (*BAG 16. März 2005 - 7 AZR 289/04 - Rn. 27, BAGE 114, 146*).

2. Nach der Rechtsprechung des Senats kann die für einen späteren Zeitpunkt geplante anderweitige Besetzung des Arbeitsplatzes als sonstiger in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht erwähnter Sachgrund geeignet sein, die befristete Einstellung eines Arbeitnehmers bis zu diesem Zeitpunkt zu rechtfertigen. Dies setzt jedoch voraus, dass der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit dem anderen als Dauerbesetzung vorgesehenen Arbeitnehmer bereits vertraglich gebunden ist (*6. November 1996 - 7 AZR 909/95 - zu 5 b der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 188 = EzA BGB § 620 Nr. 146; 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - zu III 2 b aa der Gründe, BAGE 112, 187*). 16

3. Diesen Anforderungen genügt die Befristung zum 31. Dezember 2006 nicht. Die Beklagte hat nicht dargelegt, dass bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags am 2. Mai 2005 beabsichtigt war, den Arbeitsplatz künftig mit einem bestimmten bereits bei R beschäftigten Mitarbeiter oder mit einer anderen Person, mit der bereits eine vertragliche Bindung bestand, zu besetzen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lag zu diesem Zeitpunkt nicht einmal eine Bewerbung für die seit August 2003 im internen Stellenmarkt ausgewiesene Stelle der Klägerin vor. 17

II. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Befristung nicht durch § 1 Buchst. h TV Befristung iVm. der hierzu vereinbarten Protokollerklärung gerechtfertigt. Die Befristung erfüllt zwar die Voraussetzungen dieser Tarifbestimmung. Diese regelt jedoch keinen der Befristungskontrolle genügenden Sachgrund für die Befristung von Arbeitsverträgen. 18



1. Die Befristung zum 31. Dezember 2006 erfüllt die Voraussetzungen des § 1 Buchst. h TV Befristung iVm. der Protokollerklärung vom 29. November/15. Dezember 2004. 19
- a) Nach § 1 Buchst. h TV Befristung liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn über den internen Stellenmarkt eine interne Besetzung vorgesehen ist, für die Arbeitnehmer/Innen von R qualifiziert werden müssen. Die Voraussetzungen, unter denen eine Befristung nach § 1 Buchst. h TV Befristung zulässig sein soll, sind in der Protokollerklärung vom 29. November/15. Dezember 2004 festgelegt. Die Protokollerklärung enthält nicht nur Auslegungshinweise zu § 1 Buchst. h TV Befristung, sondern eine eigenständige, den TV Befristung konkretisierende tarifliche Regelung. Dies ergibt sich bereits aus der Eingangsbemerkung, wonach die Tarifvertragsparteien mit der Protokollerklärung eine „verbindliche Interpretation“ des TV Befristung vereinbart haben. Nach dem erklärten Willen der Tarifvertragsparteien soll daher ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vorliegen, wenn die in der Protokollerklärung genannten Voraussetzungen gegeben sind. 20
- b) Die am 2. Mai 2005 vereinbarte Befristung genügt den Anforderungen der Buchst. a - c der Protokollerklärung. Die Stelle der Klägerin war in dem internen Stellenmarkt seit August 2003 als weiterbestehende und zu besetzende Stelle ausgewiesen. Im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung am 2. Mai 2005 bestanden personelle Überhänge. Weitere Voraussetzungen sind für eine Befristung nach der Tarifbestimmung nicht erforderlich. Insbesondere bedurfte es entgegen der Auffassung der Klägerin nicht der Benennung eines internen Mitarbeiters, für den der Arbeitsplatz freigehalten werden sollte. Dabei kann dahinstehen, ob Buchst. f der Protokollerklärung geeignet ist, den Umkehrschluss zu rechtfertigen, bei der befristeten Einstellung eines „internen“ Mitarbeiters sei die Benennung eines anderen internen Mitarbeiters erforderlich, für den der Arbeitsplatz freigehalten werden soll. Denn die Klägerin war als befristet bei R beschäftigte Arbeitnehmerin eine im Sinne der Protokollerklärung „externe“ Mitarbeiterin. Dies ergibt die Auslegung der Protokollerklärung. 21



aa) Bereits der Wortlaut der Protokollnotiz, von dem bei der Tarifauslegung auszugehen ist, spricht für die Annahme, dass befristet Beschäftigte als „externe“ Mitarbeiter anzusehen sind. Zwar ließe der allgemeine Sprachgebrauch auch eine andere Auslegung zu. Nach dem vorliegend maßgeblichen betriebsinternen Sprachgebrauch der im Zusammenhang mit dem Personalabbau abgeschlossenen kollektivrechtlichen Vereinbarungen bei R sind aber befristet beschäftigte Arbeitnehmer „externe“ Mitarbeiter. Dies ergibt sich aus § 2 der von R und dem Personalrat geschlossenen Dienstvereinbarung zum Einstellungsverfahren vom 1. August 2003. Danach gelten befristet beschäftigte Mitarbeiter nicht als interne Bewerber. Die Dienstvereinbarung zum Einstellungsverfahren wurde zwar nicht von denselben Vertragspartnern abgeschlossen wie der TV Befristung und hat auch nicht denselben Regelungsgegenstand. Sie ist jedoch Bestandteil des gesamten Regelungsgefüges der zwischen R einerseits und der Gewerkschaft ver.di sowie dem Personalrat andererseits aus Anlass des erforderlichen Personalabbaus getroffenen Vereinbarungen. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien des TV Befristung und der hierzu vereinbarten Protokollerklärung die Begriffe extern und intern mit dem gleichen Inhalt verwendet haben wie R und der Personalrat in der Dienstvereinbarung.

22

bb) Sinn und Zweck der tariflichen Regelungen bestätigen diese Auslegung. Die aus Anlass des erforderlichen Personalabbaus bei R vereinbarten kollektivrechtlichen Bestimmungen verfolgen den Zweck, die durch den Personalabbau frei werdenden Arbeitsplätze für die vom Arbeitsplatzabbau betroffenen unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer während der Umstrukturierung und der Dauer erforderlicher Qualifizierungsmaßnahmen frei zu halten. Dadurch soll eine „interne“ Besetzung der Arbeitsplätze iSv. § 1 Buchst. h TV Befristung ermöglicht werden. „Interne“ Mitarbeiter oder Bewerber im Sinne der kollektivrechtlichen Bestimmungen sind daher diejenigen Arbeitnehmer, die in unbefristeten Arbeitsverhältnissen stehen und von dem Personalabbau betroffen sind. Darunter fallen befristet beschäftigte Arbeitnehmer nicht.

23



- cc) Auch der tarifliche Gesamtzusammenhang rechtfertigt keine andere Auslegung. Insbesondere besagt die Regelung in Buchst. f der Protokoll-
erklärung, wonach bei der befristeten Einstellung eines externen Mitarbeiters
die Benennung eines internen Mitarbeiters nicht erforderlich ist, nichts darüber,
ob ein befristet Beschäftigter als „extern“ oder „intern“ anzusehen ist. 24
2. § 1 Buchst. h TV Befristung iVm. der Protokoll-
erklärung vom 29. November/15. Dezember 2004 rechtfertigt jedoch die Befristung zum
31. Dezember 2006 deshalb nicht, weil die Tarifvorschrift keinen den Wertungs-
maßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG genügenden sachlichen Grund für die
Befristung von Arbeitsverträgen normiert. 25
- a) Tarifliche Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen
aufgrund von Befristungen unterliegen nach ständiger Rechtsprechung des
Senats der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle und bedürfen zu ihrer
Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrunds iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG (*vgl.*
zuletzt 17. Juni 2009 - 7 AZR 112/08 (A) - Rn. 14). Auch ein tariflich geregelter
Sachgrund muss den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG genügen, da
von dieser Vorschrift nach § 22 Abs. 1 TzBfG auch durch Tarifvertrag nicht zu
Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Die befristungsrecht-
lichen Bestimmungen in § 14 Abs. 1 TzBfG sind - ebenso wie die von der
Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG entwickelten Grundsätze zur
Befristungskontrolle - nicht tarifdispositiv (*vgl. zu der vor Inkrafttreten des TzBfG*
bestehenden Rechtslage: BAG 31. Juli 2002 - 7 AZR 140/01 - zu B I 3 b bb der
Gründe mwN, BAGE 102, 65). Dem stehen weder die durch Art. 9 Abs. 3 GG
gewährleistete Tarifaufonomie entgegen (*vgl. etwa BAG 21. Juli 2004 - 7 AZR*
589/03 - zu II 1 der Gründe, EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 5) noch die
gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom
28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete
Arbeitsverträge. 26
- aa) Die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifaufonomie eröffnet den
Tarifvertragsparteien nicht die Möglichkeit, unabhängig von den Vorgaben in 27



§ 14 Abs. 1 TzBfG sachliche Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen festzulegen.

- (1) Art. 9 Abs. 3 GG schützt die Koalitionen in ihren Betätigungen zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Dazu gehört insbesondere das Aushandeln von Tarifverträgen (*BVerfG 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - zu B 1 der Gründe, BVerfGE 103, 293; 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - zu C I 1 der Gründe, BVerfGE 94, 268, jeweils mwN*). Die Koalitionen sind bei ihrer Normsetzung nach dem Willen des Grundgesetzes frei. Der Staat enthält sich in deren Betätigungsfeld grundsätzlich einer Einflussnahme und überlässt die erforderlichen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum großen Teil den Koalitionen, die sie autonom durch Vereinbarungen treffen (*BVerfG 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - aaO; 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - aaO, jeweils mwN*). Dazu gehören auch Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen. Diese bilden seit jeher einen Gegenstand tariflicher Normsetzung (*BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - aaO*). 28
- (2) Die Koalitionsfreiheit ist durch Art. 9 Abs. 3 GG vorbehaltlos gewährleistet. Das bedeutet allerdings nicht, dass damit jedes staatliche Handeln im Schutzbereich dieses Grundrechts unzulässig wäre. Art. 9 Abs. 3 GG gewährt den Tarifvertragsparteien zwar ein Normsetzungsrecht, aber kein Normsetzungsmonopol. Nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG bleibt der Gesetzgeber befugt, das Arbeitsrecht zu regeln. Damit verbundene Beeinträchtigungen der Tarifautonomie sind hinzunehmen, wenn der Gesetzgeber mit ihnen den Schutz der Grundrechte Dritter oder anderer mit Verfassungsrang ausgestatteter Belange bezweckt und wenn sie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren (*BVerfG 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - zu B 3 der Gründe, BVerfGE 103, 293; 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - zu C II 1 der Gründe, BVerfGE 94, 268*). 29
- (3) Im Bereich des arbeitsvertraglichen Bestandsschutzes ist im Interesse der Gewährleistung der durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierten Berufsfreiheit der Arbeitnehmer ein staatlicher Mindestschutz unverzichtbar. Das folgt aus der Schutzpflichtfunktion der Grundrechte, die staatliche Grundrechtsadressaten dazu verpflichten, einzelne Grundrechtsträger vor einer unangemessenen 30



Beschränkung ihrer Grundrechte zu bewahren (BAG 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - zu III 2 b der Gründe mwN, BAGE 88, 162).

Bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen schützen die Bestimmungen des TzBfG vor einer unangemessenen Beeinträchtigung des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG. Die verfassungsrechtliche Schutzpflicht, der die Arbeitsgerichte als Grundrechtsadressaten zu genügen haben, rechtfertigt und gebietet es, auch tarifvertraglich normierte Befristungen einer gerichtlichen Kontrolle zu unterwerfen. Deshalb bedürfen auch tarifliche Normen über Befristungen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrunds (BAG 31. Juli 2002 - 7 AZR 140/01 - zu B I 3 b bb der Gründe mwN, BAGE 102, 65). Allerdings steht den Tarifvertragsparteien bei ihrer Normsetzung eine Einschätzungsprärogative zu, soweit es um die Beurteilung der tatsächlichen Gegebenheiten, der betroffenen Interessen und der Regelungsfolgen geht. Ferner verfügen sie über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung (BAG 29. November 2001 - 4 AZR 762/00 - zu II 5 a der Gründe, AP GG Art. 3 Nr. 296 = EzA GG Art. 3 Nr. 94; 27. Januar 2000 - 6 AZR 471/98 - zu II 1 c aa der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 33 = EzA TVG § 4 Tarifverträge Rundfunk Nr. 22). Das Erfordernis eines die Befristung rechtfertigenden Sachgrunds iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG entfällt dadurch jedoch nicht. Dessen Bestehen haben die Gerichte im Rahmen der Befristungskontrolle zu prüfen (BAG 31. Juli 2002 - 7 AZR 140/01 - zu B I 3 b bb der Gründe, aaO). Dabei haben sie die den Tarifvertragsparteien zustehende Einschätzungsprärogative zu respektieren (BAG 21. Juli 2004 - 7 AZR 589/03 - zu II 1 b der Gründe, EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 5). Es kann vorliegend dahinstehen, ob dies den Tarifvertragsparteien bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen weitergehende Gestaltungsspielräume eröffnet als den Arbeitsvertragsparteien. Jedenfalls haben sie sich bei ihrer Normsetzung an den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG zu orientieren und zu beachten, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags nur dann sachlich gerechtfertigt sein kann, wenn ein rechtlich anerkennenswertes Interesse des Arbeitgebers vorliegt, statt eines unbefristeten nur ein befristetes

31

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



Arbeitsverhältnis zu begründen. Diesen Anforderungen muss ein tariflich bestimmter Sachgrund für die Befristung genügen.

bb) Die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung gebieten keine andere Beurteilung. Diese Bestimmungen gehen - ebenso wie die nationalen Vorschriften - von dem Grundsatz aus, dass unbefristete Arbeitsverhältnisse die übliche Form der Beschäftigung und befristete Arbeitsverhältnisse die Ausnahme sind (*BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 45, AP TzBfG § 14 Nr. 48 = EzA TzBfG § 14 Nr. 49*). Die Richtlinie und die Rahmenvereinbarung verlangen von den Mitgliedstaaten zur Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge die Ergreifung einer der drei in § 5 Nr. 1 Buchst. a - c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen. Hierzu zählt nach § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung das Erfordernis sachlicher Gründe. Diese Vorgabe hat der bundesdeutsche Gesetzgeber mit der Regelung in § 14 Abs. 1 TzBfG in das nationale Recht umgesetzt. Die Verpflichtung aus § 5 der Rahmenvereinbarung trifft nicht nur den Gesetzgeber, sondern ebenso die Tarifvertragsparteien. Zwar kommt ihnen nach den Erwägungsgründen 10 und 12 sowie § 8 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung bei der Verfolgung der Richtlinienziele eine besondere Rolle zu. Nach § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung darf deren Umsetzung aber nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes dienen. Dazu käme es, wenn nach Inkrafttreten des TzBfG Tarifverträge sachliche Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen festlegen könnten, die von ihrer Wertigkeit her nicht den in § 14 Abs. 1 TzBfG normierten Sachgründen entsprechen. Denn mit § 14 Abs. 1 TzBfG hat der Gesetzgeber an die vor Inkrafttreten des TzBfG von der Rechtsprechung entwickelten Sachgründe zur Rechtfertigung von Befristungen nach § 620 BGB angeknüpft und diese im Wesentlichen kodifiziert.

32

b) Nach diesen Grundsätzen regelt § 1 Buchst. h TV Befristung in Verbindung mit der Protokollerklärung keinen den Anforderungen des § 14 Abs. 1 TzBfG genügenden sachlichen Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen.

33



- aa) Anders als die vom Senat als Sachgrund anerkannte konkret geplante anderweitige Besetzung des Arbeitsplatzes lässt § 1 Buchst. h TV Befristung iVm. der Protokollerklärung als Sachgrund für die Befristung einen Sachverhalt genügen, der mit den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG normierten Sachgründen nicht vergleichbar ist. 34
- (1) Die vom Senat als Sachgrund anerkannte Fallgestaltung entspricht den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags gerechtfertigt, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein Sachgrund für die Befristung liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmers beschäftigt wird. Diesen Befristungstatbeständen ist gemeinsam, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung hat, weil er im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem befristet eingestellten Arbeitnehmer aufgrund konkreter Tatsachen damit rechnen muss, dass er diesen nur für eine vorübergehende Zeit beschäftigen kann. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zu einem späteren Zeitpunkt mit einem anderen Arbeitnehmer besetzen will, mit dem er bereits eine vertragliche Bindung eingegangen ist. Auch dann besteht ein nur zeitlich begrenztes Bedürfnis an der Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers. Ein berechtigtes Interesse an einer nur vorübergehenden Beschäftigung kann ferner dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber eine Stelle erst zu einem späteren Zeitpunkt mit einem bereits beschäftigten Arbeitnehmer besetzen will, dessen Arbeitsplatz wegfällt und der sich vor der Umsetzung einer Qualifizierungsmaßnahme unterziehen muss. Auch dann ist die Prognose gerechtfertigt, dass der für die Zwischenzeit befristet eingestellte Arbeitnehmer nur für eine begrenzte Zeit beschäftigt werden kann. 35
- (2) Eine damit vergleichbare Fallgestaltung liegt dagegen nicht vor, wenn es bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags keine konkreten Anhaltspunkte dafür gibt, dass der Arbeitsplatz künftig überhaupt für einen anderen Arbeit- 36



nehmer benötigt wird. Dann ist lediglich ungewiss, ob an der Arbeitsleistung des befristet eingestellten Arbeitnehmers nur ein vorübergehender Bedarf besteht. Eine solche Unsicherheit über den künftigen Beschäftigungsbedarf ist allein nicht geeignet, die Befristung eines Arbeitsvertrags zu rechtfertigen (*vgl. dazu BT-Drucks. 14/4374 S. 19*). Eben dies ermöglicht jedoch § 1 Buchst. h TV Befristung iVm. der Protokollerklärung. Die Regelung lässt den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags bereits dann zu, wenn eine Stelle in den internen Stellenmarkt aufgenommen ist - sie also dauerhaft weiterbestehen soll -, dies innerbetrieblich bekannt gemacht ist und es nach dem verabschiedeten Zielstellenplan personelle Überhänge gibt. Nach der Tarifbestimmung sind keine Anhaltspunkte für die Annahme erforderlich, dass die Stelle künftig überhaupt jemals mit einem bereits beschäftigten und von dem Personalüberhang betroffenen Mitarbeiter besetzt werden kann. § 1 Buchst. h TV Befristung iVm. der Protokollerklärung ermöglicht es der Beklagten daher, für die - nicht absehbare - Dauer bestehender Personalüberhänge frei werdende Dauerarbeitsplätze generell nur befristet besetzen zu müssen. Eine so weitgehende Herabsetzung der Anforderungen an einen Sachgrund für die Befristung entspricht nicht den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG.

bb) § 1 Buchst. h TV Befristung iVm. der Protokollerklärung entspricht nicht etwa deshalb den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG, weil von der Befristungsregelung programmgestaltend tätige Arbeitnehmer betroffen sein können. Die Befristung von Arbeitsverträgen mit diesen Arbeitnehmern kann zwar aufgrund der durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG garantierten Rundfunkfreiheit nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt sein (*BAG 26. Juli 2006 - 7 AZR 495/05 - Rn. 11, BAGE 119, 138*). § 1 Buchst. h TV Befristung erfasst aber nicht nur programmgestaltend tätige Mitarbeiter, sondern alle bei R beschäftigten Arbeitnehmer. Die Regelung dient auch nicht der Gewährleistung der Programmvietfalt, sondern der Sicherung des erforderlichen Personalabbaus.

B. Der auf vorläufige Weiterbeschäftigung für die Dauer des Rechtsstreits gerichtete Klageantrag zu 2) ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.



Die Entscheidung des Senats über die Befristungskontrollklage ist mit der Verkündung rechtskräftig geworden (*BAG 16. November 2005 - 7 AZR 86/05 - Rn. 35, AP ATG § 8 Nr. 2 = EzA ATG § 8 Nr. 1*).

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

39

Linsenmaier

Gräfl

Kiel

Busch

Kley

