Bundesarbeitsgericht 7. Senat	Urteil vom 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 -
I. Arbeitsgericht München	Endurteil vom 15. Juli 2010 - 32 Ca 151/10 -
II. Landesarbeitsgericht München	Urteil vom 18. Februar 2011 - 7 Sa 896/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Sachgrundlose Befristung - Betriebsratsmitglied

Gesetz:

TzBfG § 14 Abs. 2

Leitsätze:

Die nach § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisse von Betriebsratsmitgliedern enden ebenso wie diejenigen anderer Arbeitnehmer mit Ablauf der vereinbarten Befristung. Der Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 TzBfG ist nicht etwa aus unionsrechtlichen Gründen teleologisch zu reduzieren.

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

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

BUNDESARBEITSGERICHT

7 AZR 698/11
7 Sa 896/10
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Dezember 2012

URTEIL

Förster, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Dezember 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Metzinger und Krollmann für Recht erkannt:

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

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

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 18. Februar 2011 - 7 Sa 896/10 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in erster Linie darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 11. Januar 2010 geendet hat. Erstmals in der Revisionsinstanz hat die Klägerin hilfsweise auch einen Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrags geltend gemacht. 1

Die Beklagte ist ein Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes. Die Klägerin schloss mit ihr am 11. Juli 2006 einen Arbeitsvertrag „für den Arbeitsbereich Geld- und Wertdienste/Sonderdienste“. In diesem heißt es ua.: 2

„…

1. Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 12. Juli 2006 bei Vorliegen aller Einstellungsgenehmigungen durch die Aufsichtsbehörde des Bewachungsgewerbes, jedoch nicht vor dem ersten Einsatz und ist befristet bis 31. Juli 2007. Es endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des 31.07.2007, sofern es nicht ausdrücklich verlängert wird.

…

6. Anerkennung von Tarifverträgen

Der Mantelrahmentarifvertrag und die Mantel- und Lohntarife, die zwischen den Sozialpartnern Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. und der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. - abgeschlossen und gültig sind, werden ohne Einschränkungen anerkannt.“

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

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

Mit der am 1. März 2007 getroffenen „Verlängerungsabrede gem. § 14 Abs. 2 TzBfG …“ vereinbarten die nach dem unwidersprochenen Vortrag der Beklagten „tarifgebundenen Parteien“ eine Vertragsverlängerung bis zum 31. Juli 2008 und mit Abrede vom 8. April 2008 bis zum 11. Januar 2010. In den Verlängerungsvereinbarungen heißt es jeweils unter der Ziffer 2: 3

> „Die Bestimmungen des bisherigen Arbeitsvertrages vom 11.07.2006 gelten … unverändert weiter.“

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

> „§ 2 Arbeitsverhältnis / Kündigungsfristen
>
> …
>
> 6. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 42 Monaten zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens viermalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Befristete Arbeitsverträge unterliegen der ordentlichen Kündigung. Die genannten Kündigungsfristen gelten entsprechend. Diese Regelung gilt nicht für befristete Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages bereits bestehen.“

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

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

Im Betrieb der Beklagten in E wurde im September/Oktober 2009 ein Betriebsrat gewählt. Die Klägerin war zuletzt dessen erstes Ersatzmitglied und 6

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

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

nahm seit der Wahl an sieben von acht Sitzungen des Betriebsrats teil. Die Beklagte bot der Klägerin - ebenso wie einem weiteren Betriebsratsmitglied - kein Anschlussarbeitsverhältnis an. Anders verfuhr sie Ende April 2010 gegenüber einem Betriebsratsmitglied und einem Ersatzmitglied.

Mit ihrer am 5. Januar 2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten alsbald zugestellten Klage hat die Klägerin die Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses geltend gemacht und ihre vorläufige Weiterbeschäftigung begehrt. Mit späteren Klageerweiterungen hat sie - alternativ berechnete - Entgeltzahlungsansprüche aus Annahmeverzug für die Zeiträume vom 12. Januar bis 31. März 2010 und vom 1. April bis 30. Mai 2010 verfolgt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung könne schon aus unionsrechtlichen Gründen nicht auf § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG iVm. § 2 Abs. 6 MRTV gestützt werden. Die in § 2 Abs. 6 Satz 1 MRTV geregelte Höchstdauer für eine sachgrundlose Befristung verstoße gegen das unionsrechtliche Verschlechterungsverbot. Auch seien die nationalen Befristungsbestimmungen zur Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen bei Arbeitnehmervertretern wie ihr im Hinblick auf unionsrechtliche Vorgaben nicht oder nur eingeschränkt anzuwenden. Jedenfalls sei die in § 2 Abs. 6 Satz 1 MRTV bestimmte zulässige Höchstdauer für die sachgrundlose Befristung überschritten, denn für deren Beginn komme es auf den Tag des Vertragsschlusses an. Schließlich sei ihr die Verlängerung des Arbeitsvertrags oder auch die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis allein wegen der Tätigkeit im Betriebsrat verweigert worden. 7

Die Klägerin hat beantragt 8

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 8. April 2008 vereinbarten Befristung am 11. Januar 2010 beendet worden ist;
2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Geld- und Wertpapiertransportfahrerin weiterzubeschäftigen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin

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

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

9.239,42 Euro brutto abzüglich 3.176,76 Euro netto nebst Zinsen hieraus iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen;

4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 7.017,28 Euro brutto abzüglich 2.762,40 Euro netto nebst Zinsen hieraus iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen;

5. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 3. und 4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 16.106,47 Euro brutto abzüglich 5.939,16 Euro netto nebst Zinsen hieraus iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich auf den Standpunkt gestellt, die Befristung sei nach § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4, § 22 Abs. 1 TzBfG iVm. § 2 Abs. 6 MRTV wirksam. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge weiter und beantragt außerdem erstmals 10

für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, das Angebot der Klägerin auf Wiedereinstellung *(Anschlussbeschäftigung)* zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Geld- und Wertpapiertransportfahrerin unter Anrechnung der bisherigen Betriebszugehörigkeit seit dem 11. Januar 2010 anzunehmen.

Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben den Befristungskontrollantrag zu 1. zu Recht abgewiesen. Die zu 2. bis 5. gestellten 12

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

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

Anträge fallen nicht zur Entscheidung an. Bei der in der Revisionsinstanz erstrebten hilfsweisen Verurteilung der Beklagten zur Abgabe einer Willenserklärung handelt es sich um eine unzulässige Klageänderung.

A. Der zulässige Befristungskontrollantrag hat keinen Erfolg. 13

I. Der Antrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die angegriffene Befristung ist konkret bezeichnet. Die Klägerin wendet sich gegen die (Verlängerungs-)Abrede vom 8. April 2008, nach der der Arbeitsvertrag bis 11. Januar 2010 befristet ist. 14

II. Der Antrag ist unbegründet. Die kalendermäßige Befristung *(§ 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1, § 15 Abs. 1 TzBfG)* ist wirksam. 15

1. Die Befristung gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam, denn die Klägerin hat deren Rechtsunwirksamkeit rechtzeitig geltend gemacht. Mit ihrer am 5. Januar 2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten alsbald zugestellten Klage hat sie die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG eingehalten. Diese wird nach ständiger Rechtsprechung des Senats auch durch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit gewahrt *(vgl. BAG 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 13 mwN, BAGE 134, 339)*. 16

2. Die Befristung ist nicht bereits nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zulässig. Die in § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG genannte Höchstdauer von zwei Jahren ist überschritten. 17

3. Die Befristung ist aber gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 und Satz 3, § 22 Abs. 1 TzBfG iVm. § 2 Abs. 6 Satz 1 MRTV zulässig. Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 iVm. § 22 Abs. 1 TzBfG kann durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG - auch zuungunsten der Arbeitnehmer - festgelegt werden. Diese gesetzliche Tariföffnungsklausel unterliegt mit den gebotenen immanenten Einschränkungen keinen unionsrechtlichen Bedenken. Sie verstößt nicht gegen das Verschlechterungsverbot des § 8 Nr. 3 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenverein- 18

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

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

barung über befristete Arbeitsverträge *(Rahmenvereinbarung)* im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 *(Befristungs-RL)*. Entgegen der Auffassung der Klägerin gebieten Art. 7 und Art. 8 der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft *(Richtlinie 2002/14)* iVm. Art. 27, 28 und 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 12. Dezember 2007 *(GRC)* keine Einschränkung der Bestimmungen des TzBfG zur Befristung von Arbeitsverträgen. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG, unter denen nach § 22 Abs. 1 TzBfG zuungunsten des Arbeitnehmers von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG abgewichen werden kann, liegen im Streitfall vor.

a) § 2 Abs. 6 Satz 1 und Satz 2 MRTV trifft eine Festlegung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. Die Tarifbestimmung modifiziert die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer einer ohne Sachgrund vereinbarten Befristung. Wie der Senat bereits entschieden hat, ist dies von der gesetzlichen Tariföffnungsklausel des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG gedeckt *(BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 15, NZA 2013, 45)*. Daran hält der Senat fest. 19

aa) Wie die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG ergibt, erlaubt die Vorschrift den Tarifvertragsparteien nicht nur, entweder Gesamtdauer oder Anzahl der Verlängerungen, sondern beides zugleich auch zuungunsten der Arbeitnehmer abweichend vom Gesetz zu regeln. Zwar legt der Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG auf den ersten Blick die Annahme nahe, die Vorschrift erlaube eine Abweichung von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nur entweder hinsichtlich der Anzahl der Verlängerungen oder hinsichtlich der Höchstdauer der Befristung. Der systematische Zusammenhang der gesetzlichen Tariföffnungsklausel gebietet dieses Verständnis aber nicht. Die Entstehungsgeschichte von § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG und insbesondere Sinn und Zweck der Norm sprechen deutlich dafür, die Vorschrift nicht nur auf Tarifverträge zu beziehen, die entweder die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung 20

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

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

abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG regeln *(ausf. BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 17 bis 22 mwN, NZA 2013, 45)*.

bb) Die den Tarifvertragsparteien mit § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Möglichkeit, die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung oder beide Umstände abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festzulegen, ist zwar nach dem Gesetzeswortlaut weder hinsichtlich der Höchstdauer noch der Anzahl der Verlängerungen eingeschränkt. Dennoch ist sie nicht völlig unbegrenzt. Systematischer Gesamtzusammenhang und Sinn und Zweck des TzBfG sowie verfassungs- und unionsrechtliche Gründe gebieten vielmehr eine immanente Beschränkung der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Dispositionsbefugnis der Tarifvertragsparteien *(vgl. BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 23, NZA 2013, 45)*. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG erlaubt keine tarifvertragliche Gestaltung sachgrundloser Befristungen, die das in § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ausgedrückte gesetzgeberische Konzept konterkariert, wonach die Befristung grundsätzlich eines Sachgrundes bedarf. Auch ermöglicht die Vorschrift keine tarifvertragliche Befristung ohne Sachgrund, die nicht mehr der mit dem TzBfG verfolgten Verwirklichung der aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden staatlichen Schutzpflicht entspricht oder dem nach der Befristungs-RL und deren inkorporierter Rahmenvereinbarung von den Mitgliedstaaten zu verwirklichenden Ziel der Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge erkennbar zuwiderläuft *(ausf. BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 24 bis 31, aaO)*. 21

cc) In diesem eingeschränkten Verständnis unterliegt die gesetzliche Öffnungsklausel keinen unionsrechtlichen Bedenken. 22

(1) Die mit § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG den Tarifvertragsparteien eröffnete Regelungskompetenz widerspricht nicht § 5 Nr. 1 Eingangssatz der Rahmenvereinbarung, wonach „… die Mitgliedstaaten ... und/oder die Sozialpartner, wenn keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsverhinderung bestehen, … eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen …“ ergreifen. 23

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

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

(a) Nach Sinn und Zweck des § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, zu denen sich der Gerichtshof der Europäischen Union *(Gerichtshof)* mehrfach geäußert hat, soll mit der Vorschrift eines der Ziele der Rahmenvereinbarung umgesetzt werden, nämlich den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse, der als eine Quelle potenziellen Missbrauchs zu Lasten der Arbeitnehmer gesehen wird, einzugrenzen, indem eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vorgesehen wird, die die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen *(vgl. EuGH 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 25, AP Richtlinie 99/70/EG Nr. 9 = EzA TzBfG § 14 Nr. 80; 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 73, Slg. 2009, I-3071; 4. Juli 2006 - C-212/04 - [Adeneler ua.] Rn. 64 f., Slg. 2006, I-6057)*. § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verpflichtet die Mitgliedstaaten zum effektiven und verbindlichen Erlass mindestens einer der dort aufgeführten Maßnahmen, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, wenn ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält *(zuletzt EuGH 8. März 2012 - C-251/11 - [Huet] Rn. 36 mwN, AP Richtlinie 99/70/EG Nr. 10 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 99/70 Nr. 5; vgl. auch 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 74 bis 79 mwN, aaO)*. Nach Nr. 10 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung ist es ua. den Sozialpartnern überlassen, „die Anwendungsmodalitäten“ der „allgemeinen Grundsätze, Mindestvorschriften und Bestimmungen“ der Rahmenvereinbarung „zu definieren, um so der jeweiligen Situation der einzelnen Mitgliedstaaten und den Umständen bestimmter Branchen und Berufe einschließlich saisonaler Tätigkeiten Rechnung zu tragen“. Entsprechend Nr. 12 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung sind „die Sozialpartner … am besten in der Lage, Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gerecht werden. Daher ist ihnen eine besondere Rolle bei der Umsetzung und Anwendung dieser Vereinbarung einzuräumen“ *(allg. zur Regelungsbefugnis richtlinienumsetzenden Rechts durch die Sozialpartner vgl. zB EuGH 18. Dezember 2008 - C-306/07 - [Ruben Andersen] Rn. 24, Slg. 2008, I-10279; 28. Oktober 1999 - C-187/98 - [Kommission/Griechenland] Rn. 46 mwN, Slg. 1999, I-7713)*. 24

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

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

(b) Hiernach bestehen keine Bedenken, wenn es der nationale Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien überlässt, die Höchstdauer und die Anzahl der Vertragsverlängerungen als Zulässigkeitsvoraussetzungen für sachgrundlose Befristungen in Abweichung von den gesetzlichen Vorgaben festzulegen. 25

(2) § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 und § 22 Abs. 1 TzBfG verstoßen nicht gegen das Verschlechterungsverbot nach § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung. 26

(a) Nach § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung darf „die Umsetzung dieser Vereinbarung … nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in dem von dieser Vereinbarung erfassten Bereich dienen“. 27

(aa) Eine *(behauptete)* Verschlechterung muss, um unter das in diesem Paragraf aufgestellte Verbot zu fallen, zum einen mit der „Umsetzung“ der Rahmenvereinbarung und zum anderen mit dem „allgemeinen Niveau des Schutzes“ der befristet beschäftigten Arbeitnehmer zusammenhängen *(vgl. EuGH 8. März 2012 - C-251/11 - [Huet] Rn. 31 mwN, AP Richtlinie 99/70/EG Nr. 10 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 99/70 Nr. 5; 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 44, Slg. 2010, I-7003; 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 130, Slg. 2009, I-3071)*. Die Prüfung, ob eine „Senkung“ im Sinn von § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung vorliegt, ist anhand aller Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts eines Mitgliedstaats vorzunehmen, die den Schutz der Arbeitnehmer im Bereich der befristeten Arbeitsverträge betreffen *(EuGH 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 120, aaO)*. Da die Auslegung des nationalen Rechts allein Sache der nationalen Gerichte ist, kommt es diesen zu, durch einen Vergleich des jeweiligen Schutzgrads der einzelnen nationalen Bestimmungen festzustellen, inwieweit Änderungen des bestehenden nationalen Rechts ggf. zu einer Herabsetzung des Schutzes von Arbeitnehmern mit einem befristeten Arbeitsvertrag geführt haben *(EuGH 24. Juni 2010 - C-98/09 - [Sorge] Rn. 36, Slg. 2010, I-5837; 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 129, aaO)*. 28

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

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

(bb) Ausgehend von diesen Prämissen hat sich der Gerichtshof auf Hinweise beschränkt und ausgeführt, eine nationale Regelung könne nicht als dem Verschlechterungsverbot des § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung zuwiderlaufend angesehen werden, wenn die Senkung, die sie mit sich bringe, in keinem Zusammenhang mit der Umsetzung der Rahmenvereinbarung stünde. Dies ist etwa der Fall, wenn die Senkung nicht durch das Erfordernis der Umsetzung der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt ist, sondern durch die Notwendigkeit, auf ein anderes Ziel als die Umsetzung hinzuwirken *(in diesem Sinn etwa EuGH 22. November 2005 - C-144/04 - [Mangold] Rn. 52 f., Slg. 2005, I-9981)*. Das zu prüfen obliegt dem nationalen Gericht *(EuGH 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 139, Slg. 2009, I-3071)*. Auch erfasst § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung nicht solche Regelungen, die keinen erheblichen Teil der in dem Mitgliedstaat befristet beschäftigten Arbeitnehmer bzw. nur eine begrenzte Kategorie von Arbeitnehmern mit einem befristeten Arbeitsvertrag betreffen oder die durch die Einführung anderer Garantien oder Schutzmechanismen ausgeglichen werden; das zu prüfen ist gleichfalls Sache des nationalen Gerichts *(EuGH 24. Juni 2010 - C-98/09 - [Sorge] Rn. 47, Slg. 2010, I-5837; 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 141 f., aaO)*. 29

(b) Hiernach ist das Verschlechterungsverbot des § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung nicht verletzt. 30

(aa) Die in § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 iVm. § 22 Abs. 1 TzBfG geregelte Möglichkeit, bei einer sachgrundlosen Befristung von den gesetzlichen Bestimmungen durch Tarifvertrag auch zuungunsten der Arbeitnehmer abzuweichen und - für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer - im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags die Anwendung der tariflichen (Befristungs-)Regelungen zu vereinbaren, war allerdings nach der bis zum Inkrafttreten des TzBfG am 1. Januar 2001 geltenden Rechtslage nicht eröffnet. Gemäß § 1 Abs. 1 BeschFG *(zuletzt idF des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996, BGBl. I S. 1476)* war die Zulässigkeit von Kalenderbefristungen ohne Sachgrund - ebenso wie jetzt in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmt - ua. an eine Höchstdauer von zwei Jahren und die 31

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

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

höchstens dreimalige Vertragsverlängerung geknüpft. Die Vorschrift war einseitig zwingend und schloss für den Zeitraum ihrer Geltungsdauer vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 2000 *(ebenso wie ihre Vorgängerregelung nach dem BeschFG 1985)* abweichende tarifliche Regelungen aus, die für den Arbeitnehmer ungünstiger waren *(ausf. BAG 27. September 2000 - 7 AZR 390/99 - zu B II 1 der Gründe mwN, BAGE 95, 377; 25. September 1987 - 7 AZR 315/86 - zu C I der Gründe, BAGE 56, 155)*. Erst mit dem TzBfG, dessen befristungsrechtlicher Teil der Umsetzung der Rahmenvereinbarung im Anhang zur Befristungs-RL dient *(BT-Drucks. 14/4374 S. 1; vgl. BAG 25. März 2009 - 7 AZR 710/07 - Rn. 19, BAGE 130, 146)*, wurden die Regelungen nach § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4, § 22 Abs. 1 TzBfG getroffen, die bei einer Befristung ohne Sachgrund Abweichungen von den in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegten gesetzlichen Voraussetzungen durch Tarifvertrag auch zuungunsten der Arbeitnehmer erlauben.

(bb) Damit stehen § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 sowie § 22 Abs. 1 TzBfG zwar in einem Zusammenhang mit der Umsetzung unionsrechtlicher Rahmenvorgaben. Es wird jedoch nicht das allgemeine Schutzniveau für Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen gesenkt. Die vom Gesetz abweichende, erweiterte Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung betrifft nicht generell die Arbeitsverhältnisse befristet Beschäftigter. Sie ist auf eine bestimmte Kategorie von Arbeitnehmern beschränkt. Nur wenn der eine erweiterte sachgrundlose Befristung ermöglichende Tarifvertrag wegen der Tarifgebundenheit beider Arbeitsvertragsparteien für das Arbeitsverhältnis gilt *(§ 4 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 3 Abs. 1 TVG)*, oder nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren *(§ 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG)*, ist eine Befristung ohne Sachgrund auch zuungunsten der Arbeitnehmer abweichend von der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegten Höchstdauer und Anzahl der zulässigen Verlängerungen zulässig. Damit ist das vor Inkrafttreten des TzBfG geltende Schutzniveau bei sachgrundlosen Befristungen nicht „allgemein“ gesenkt. 32

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

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

dd) Der Streitfall verlangt keine Entscheidung, wo die Grenzen der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis liegen. Sie sind jedenfalls durch § 2 Abs. 6 Satz 1 und Satz 2 MRTV nicht überschritten *(vgl. auch BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 32, NZA 2013, 45)*. 33

(1) Die Festlegung der zulässigen Höchstdauer von 42 Monaten für die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes und die in diesem Rahmen vorgegebene höchstens viermalige Vertragsverlängerung ist eine maßvolle Erweiterung der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG geregelten Höchstdauer und Verlängerungsmöglichkeiten. Die Regelung entspricht noch dem gesetzlichen Leitbild, nach dem der unbefristete Vertrag das „Normalarbeitsverhältnis“ und der befristete Vertrag die Ausnahme darstellt. Auch wird der nach Art. 12 Abs. 1 GG staatlich zu garantierende Mindestbestandsschutz nicht unterschritten. 34

(2) Entgegen der Auffassung der Klägerin konterkariert die durch § 2 Abs. 6 Satz 1 MRTV eröffnete Befristungsdauer nicht das in der Rahmenvereinbarung beschriebene Ziel einer Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse *(vgl. Nrn. 6 und 8 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung)*. Eine Gesamtdauer von 42 Monaten bei höchstens viermaliger Vertragsverlängerung entspricht vielmehr den in § 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung vorgesehenen Präventivmaßnahmen. 35

b) Das Mandat und die Tätigkeit der Klägerin als Ersatzmitglied des Betriebsrats stehen der Anwendung der nationalen Vorschriften zur Zulässigkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses nicht entgegen. Entgegen der Auffassung der Klägerin gebieten Art. 7 und Art. 8 der Richtlinie 2002/14 - auch unter Berücksichtigung von Art. 27, 28 und 30 GRC - bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen mit Betriebsrats(ersatz-)mitgliedern kein Verständnis von § 14 Abs. 2 TzBfG dahingehend, dass die Vorschrift richtlinien-/unionsrechtskonform zu reduzieren und unanwendbar sei *(im Ergebnis ebenso Deeg ArbRAktuell 2011, 103; Fuhlrott ArbRAktuell 2011, 619; Tilch/Vennewald NJW-* 36

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

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

Spezial 2011, 690; Ulrici jurisPR-ArbR 31/2011 Anm. 4; Ulrici/Uhlig jurisPR-ArbR 11/2012 Anm. 1; Weller BB 2012, 2763; vgl. auch Boemke jurisPR-ArbR 18/2012 Anm. 1; aA Däubler dbr 6/2011 S. 37; Bell/Helm AiB 2011, 269; Helm/Bell/Windirsch AuR 2012, 293; Helm/Hjort/Hummel ArbRAktuell 2011, 397; Huber/Schubert/Ögüt AuR 2012, 429; Thannheiser AiB 2011, 427).

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs müssen die nationalen Gerichte das innerstaatliche Recht soweit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der fraglichen Richtlinie unionsrechtskonform auslegen, um das in ihr festgestellte Ergebnis zu erreichen und somit der Pflicht aus Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen *(vgl. EuGH 5. Oktober 2004 - C-397/01 bis C-403/01 - [Pfeiffer ua.] Rn. 113, Slg. 2004, I-8835)*. Der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung verlangt dazu, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der danach anerkannten Auslegungsmethoden alles in ihrer Zuständigkeit liegende unternehmen, um die volle Wirksamkeit der fraglichen Richtlinie zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel übereinstimmt *(EuGH 10. März 2011 - C-109/09 - [Deutsche Lufthansa] Rn. 55 mwN, AP Richtlinie 99/70/EG Nr. 8 = EzA TzBfG § 14 Nr. 69; BAG 19. Oktober 2011 - 7 AZR 253/07 - Rn. 25 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 88 = EzA TzBfG § 14 Nr. 82)*. Der Grundsatz kann es erfordern, das nationale Recht, wo dies nötig und möglich ist, fortzubilden *(vgl. zur richtlinienkonformen Auslegung BGH 26. November 2008 - VIII ZR 200/05 - Rn. 21 mwN, BGHZ 179, 27)*. Dies kann auch dazu führen, eine nationale Bestimmung entgegen ihrem Wortlaut hinsichtlich eines Teils der von ihr erfassten Fälle nicht anzuwenden, also die Reichweite der innerstaatlichen Bestimmung einzuschränken *(zu den Grenzen einer solchen richtlinienkonformen Rechtsfortbildung durch teleologische Reduktion vgl. BAG 17. November 2009 - 9 AZR 844/08 - Rn. 29 mwN, BAGE 132, 247; ein Bsp. für eine richtlinienkonforme Reduktion gibt [zu § 439 Abs. 4 BGB in Fällen des Verbrauchsgüterkaufs] BGH 26. November 2008 - VIII ZR 200/05 - aaO; vgl. auch BVerfG 26. September 2011 - 2 BvR 2216/06, 2 BvR 469/07 - Rn. 46 f., NJW 2012, 669; zur Auslegung einer Vorschrift [§ 45 Satz 2 WPO] im Wege einer verfassungskonformen* 37

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

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

teleologischen Reduktion vgl. BAG 29. Juni 2011 - 7 ABR 15/10 - AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 76; vgl. auch zB Gallner FS Etzel S. 155, 162 ff.). Die wortsinnunterschreitende Nichtanwendung eines Gesetzes durch Reduktion bedarf aber immer auch einer besonderen Legitimation *(zur teleologischen Reduktion im nationalen Recht vgl. etwa BAG 29. September 2004 - 1 AZR 473/03 - zu II 4 a bb (2) der Gründe)*. Das Gebot einer richtlinienkonformen Rechtsfortbildung durch teleologische Reduktion setzt daher eine verdeckte Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit des Gesetzes voraus, die durch die teleologische Reduktion auf einen richtlinien- (oder weitergehend: unionsrechts-)konformen Sinngehalt zurückgeführt werden kann.

bb) Bei § 14 Abs. 2 TzBfG besteht kein solches Korrekturbedürfnis. Das 38
Fehlen einer Einschränkung der Zulässigkeit einer kalendermäßigen Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes für den Fall der (Ersatz-)Mitgliedschaft im Betriebsrat stellt keine planwidrige Unvollständigkeit des Gesetzes dar, die dem von Art. 7 und Art. 8 der Richtlinie 2002/14 geforderten (Mindest-)Schutz von Arbeitnehmervertretern und der Gewährleistung der Durchsetzung ihrer Rechte zuwiderliefe. Das gilt auch unter Berücksichtigung der von der Klägerin angeführten Art. 27, 28 und 30 GRC. Es kann daher offenbleiben, ob die erst mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon am 1. Dezember 2009 als Primärrecht zu berücksichtigende GRC *(vgl. hierzu BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 29, NZA 2012, 1216)* im Hinblick auf die hier streitgegenständliche, am 8. April 2008 geschlossene Befristungsabrede überhaupt herangezogen werden kann *(zur Anwendbarkeit eines erst nach einer Befristungsvereinbarung in Kraft getretenen Assoziationsabkommens vgl. allerdings EuGH 29. Januar 2002 - C-162/00 - [Pokrzeptowicz-Meyer] Rn. 52 f., Slg. 2002, I-1049 und BAG 14. August 2002 - 7 AZR 225/98 - BAGE 102, 157)*.

(1) Mit der Richtlinie 2002/14 ist ein allgemeiner Rahmen für die Unterrich- 39
tung und Anhörung der Arbeitnehmer festgelegt; ihre Art. 7 und 8 geben eine näher beschriebene Sekurität für Arbeitnehmervertreter vor.

(a) Gemäß Art. 7 der Richtlinie 2002/14 tragen die Mitgliedstaaten dafür 40
Sorge, dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen

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

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

ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen. Arbeitnehmervertreter sind nach Art. 2 Buchst. e der Richtlinie 2002/14 die nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer. Art. 8 der Richtlinie 2002/14 verpflichtet die Mitgliedstaaten, für den Fall der Nichteinhaltung der Richtlinie geeignete Maßnahmen - insbesondere Verwaltungs- und Gerichtsverfahren zur Durchsetzung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen - sowie wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen vorzusehen, die im Falle eines Verstoßes gegen diese Richtlinie durch den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmervertreter Anwendung finden.

(b) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs folgt sowohl aus dem Wortlaut von Art. 7 der Richtlinie 2002/14 als auch daraus, dass diese nur einen allgemeinen Rahmen mit Mindestvorschriften vorsieht, dass der Unionsgesetzgeber den Mitgliedstaaten - und vorbehaltlich der ihnen obliegenden Verpflichtung, die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse zu erreichen, den Sozialpartnern - in Bezug auf die hinsichtlich der Arbeitnehmervertreter zu treffenden Schutzmaßnahmen und zu bietenden Sicherheiten ein weites Ermessen eingeräumt hat *(vgl. EuGH 11. Februar 2010 - C-405/08 - [Holst] Rn. 52, Slg. 2010, I-985)*. Das Ermessen bezieht sich nach den Ausführungen des Gerichtshofs neben dem ausreichenden Schutz auch auf die „zu bietenden“ ausreichenden „Sicherheiten“ *(in den englischen und französischen Sprachfassungen der Richtlinie 2002/14: „adequate guarantees“ und „garanties suffisantes“)* nach Art. 7 der Richtlinie 2002/14 *(vgl. EuGH 11. Februar 2010 - C-405/08 - [Holst] Rn. 52, aaO)*. Es ist nicht schrankenlos, sondern muss das in Art. 7 der Richtlinie 2002/14 vorgesehene Mindestmaß wahren *(EuGH 11. Februar 2010 - C-405/08 - [Holst] Rn. 53 und Rn. 57, aaO)*. Der Gerichtshof hat in diesem Zusammenhang angenommen, es sei klar, dass die Kündigung eines Arbeitnehmervertreters, die mit dessen Eigenschaft oder mit der von ihm in dieser Eigenschaft als Vertreter ausgeübten Funktion begründet wäre, mit dem in Art. 7 der Richtlinie 2002/14 geforderten Schutz nicht zu vereinbaren wäre *(EuGH 11. Februar 2010 - C-405/08 - [Holst] Rn. 58, aaO)*. Art. 7 der 41

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

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

Richtlinie 2002/14 sei aber auch dahin auszulegen, dass er nicht verlange, Arbeitnehmervertretern einen verstärkten Kündigungsschutz zu gewähren. Jedoch habe jede zur Umsetzung dieser Richtlinie, sei es durch Gesetz oder durch Tarifvertrag, vorgesehene Maßnahme den in Art. 7 der Richtlinie 2002/14 vorgesehenen Mindestschutz zu wahren *(EuGH 11. Februar 2010 - C-405/08 - [Holst] Rn. 66, aaO)*.

(2) Mit Art. 27 GRC ist die Gewährleistung eines Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen beschrieben, mit Art. 28 GRC das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen. Nach Art. 30 GRC hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung. 42

(3) Ausgehend von diesen unionsrechtlichen Vorgaben ist eine Einschränkung des Anwendungsbereichs von § 14 Abs. 2 TzBfG auf befristete Arbeitsverträge von Mitgliedern oder *(herangezogenen)* Ersatzmitgliedern des Betriebsrats nicht geboten. Allerdings genösse ein sachgrundlos befristet beschäftigtes Betriebsrats(ersatz-)mitglied keinen ausreichenden Schutz und keine ausreichenden Sicherheiten, wenn die Beendigung seines Arbeitsvertrags mit seinem Mandat oder mit seiner Amtstätigkeit begründet werden könnte. Das Gesetz sieht für eine derartige unzulässige Benachteiligung aber hinreichende Sanktionen vor. Eine teleologische Reduktion von § 14 Abs. 2 TzBfG ist daher nicht erforderlich. 43

(a) Eine analoge Anwendung von § 78a Abs. 2 Satz 1, Abs. 1 BetrVG kommt allerdings nicht in Betracht. 44

(aa) Es fehlt insoweit an der erforderlichen planwidrigen Regelungslücke *(vgl. zu dieser Voraussetzung zB BAG 24. Mai 2012 - 6 AZR 679/10 - Rn. 16 mwN, NZA 2012, 1158)*. Der Gesetzgeber hat die mit Gesetz zum Schutze in Ausbildung befindlicher Mitglieder von Betriebsverfassungsorganen vom 18. Januar 1974 *(BGBl. I S. 85)* in das BetrVG eingefügte Vorschrift des § 78a BetrVG mit der Gewährleistung der Ämterkontinuität der in seinem Abs. 1 45

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

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

genannten Arbeitnehmervertretungen und dem durch die Weiterbeschäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vermittelten Schutz des Amtsträgers vor nachteiligen Folgen bei der Amtsführung während des Berufsausbildungsverhältnisses begründet *(vgl. BT-Drucks. 7/1170 S. 3)*. Beide Schutzzwecke stehen gleichberechtigt nebeneinander; ein bestimmtes Rangverhältnis ist der Gesetzesbegründung nicht zu entnehmen *(vgl. BT-Drucks. 7/1170 S. 3 ff.)*. Befristet beschäftigte Amtsträger sind demgegenüber vor den nachteiligen Folgen ihrer Amtsführung zwar durch die in § 15 KSchG enthaltenen Kündigungsbeschränkungen und den durch das Zustimmungsverfahren nach § 103 BetrVG gewährleisteten Schutz vor der einseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber geschützt. Eine mit § 78a BetrVG vergleichbare Schutzvorschrift gegenüber der Beendigung ihres nur auf Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses hat der Gesetzgeber aber gerade nicht geschaffen und hiervon auch im Zusammenhang mit dem am 28. Juli 2001 in Kraft getretenen Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes *(BGBl. I S. 1852)* und späteren Änderungen des BetrVG *(zuletzt durch Art. 9 des Gesetzes zur Errichtung eines Bundesaufsichtsamtes für Flugsicherung und zur Änderung und Anpassung weiterer Vorschriften vom 29. Juli 2009 - BGBl. I S. 2424 -)* abgesehen. Demnach ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein Mitglied einer Arbeitnehmervertretung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen oder das befristete Arbeitsverhältnis bis zur Beendigung des Mandats zu verlängern. Dies gilt selbst bei Bestehen einer betrieblichen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, die eine Ämterkontinuität gewährleisten würde *(vgl. BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - BAGE 120, 205)*.

(bb) Außerdem ist die Interessenlage der von § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG erfassten Konstellationen nicht in jeder Hinsicht dieselbe wie bei befristet beschäftigten Mandatsträgern. Bei Auszubildenden, die Mitglied in einem der in § 78a Abs. 1 BetrVG genannten Gremien sind, endet - wie bei allen anderen Auszubildenden auch - das Berufsausbildungsverhältnis nach § 21 BBiG von Gesetzes wegen mit Ablauf der Ausbildungszeit oder ggf. vorher mit Bestehen der Abschlussprüfung oder ggf. später nach der ersten, innerhalb eines Jahres durchzuführenden Wiederholungsprüfung. Wegen dieser grundsätzlichen 46

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

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

Befristung des Vertragsverhältnisses für die Dauer der Ausbildungszeit bedarf es einer kollektiv-rechtlichen Absicherung nach § 78a BetrVG *(vgl. auch die Gesetzesbegründung BT-Drucks. 7/1170 S. 3 ff.)*. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines in den Betriebsrat gewählten, befristet eingestellten Arbeitnehmers beruht demgegenüber auf einem einzelvertraglich vereinbarten Fristablauf. Anders als das Berufsausbildungsverhältnis ist das Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds nicht typischerweise befristet.

(b) Dem unionsrechtlich gebotenen Schutz eines Betriebsratsmitglieds vor einer im Zusammenhang mit einer Befristung stehenden Benachteiligung kann aber durch § 78 Satz 2 BetrVG - ggf. iVm. § 280 Abs. 1 und/oder § 823 Abs. 2 BGB - Rechnung getragen werden. Danach dürfen Mitglieder des Betriebsrats nicht wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Die Bestimmung dient ua. der inneren und äußeren Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder, die ohne Furcht vor Maßregelungen und Sanktionen des Arbeitgebers ihr Amt ausüben können sollen *(vgl. BAG 20. Januar 2010 - 7 ABR 68/08 - Rn. 10 mwN, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 98 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 18)*. Sie erstreckt sich jedenfalls auch auf „amtierende“ Ersatzmitglieder der in § 78 Satz 1 BetrVG genannten Gremien *(vgl. Fitting 26. Aufl. § 78 Rn. 2 mwN)* und gilt unabhängig davon, ob das Gremiumsmitglied in einem unbefristeten oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis steht. Eine Benachteiligung iSv. § 78 Satz 2 BetrVG ist jede Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht. Eine Benachteiligungsabsicht ist nicht erforderlich. Es genügt die objektive Schlechterstellung gegenüber Nichtbetriebsratsmitgliedern *(vgl. BAG 20. Januar 2010 - 7 ABR 68/08 - Rn. 11 mwN, aaO)*. Die verbotene Benachteiligung kann sowohl in einer einseitigen Maßnahme des Arbeitgebers als auch in einer vertraglichen Vereinbarung liegen. Eine Maßnahme rechtsgeschäftlicher oder tatsächlicher Art kann in einem Unterlassen bestehen, etwa indem einem von § 78 Satz 2 BetrVG geschützten Mandatsträger Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern gewährt *(vgl. zu § 612a BGB BAG 21. September 2011 - 7 AZR 150/10 - Rn. 34 mwN, EzA BGB 2002 § 612a* 47

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

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

Nr. 7). Daher kann die Nichtübernahme eines befristet beschäftigten Betriebsratsmitglieds in ein unbefristetes oder in ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis eine unzulässige Benachteiligung darstellen, wenn sie gerade wegen der Betriebsratstätigkeit erfolgt *(vgl. zB Thüsing in Richardi BetrVG 13. Aufl. § 78 Rn. 23 mwN)*. Sich hierüber erforderlichenfalls unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls eine Überzeugung zu bilden, ist Sache des Tatsachengerichts. Ist ein Arbeitnehmer bereits bei Abschluss der Befristungsabrede Betriebsratsmitglied - das wird regelmäßig nur bei Vertragsverlängerungen in Betracht kommen - kann auch die Befristungsabrede als solche unwirksam sein. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur wegen seiner Betriebsratsmitgliedschaft lediglich ein befristetes statt eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses anbietet *(vgl. zu einer altersdiskriminierenden Vereinbarung der Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags BAG 6. April 2011 - 7 AZR 524/09 - EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 7)*.

c) Die Beklagte kann die streitbefangene Befristung auf § 2 Abs. 6 Satz 1 und Satz 2 MRTV stützen. Die Voraussetzungen der tarifvertraglich vorgesehenen Befristungsmöglichkeit liegen vor; sie ist für das Arbeitsverhältnis der Parteien eröffnet. 48

aa) Die Befristungsabrede entspricht den Vorgaben von § 2 Abs. 6 Satz 1 und Satz 2 MRTV. 49

(1) Die nach § 2 Abs. 6 Satz 1 MRTV vorgegebene Höchstdauer von 42 Monaten ist entgegen der Auffassung der Klägerin nicht überschritten. 50

(a) § 2 Abs. 6 Satz 1 MRTV regelt die sachgrundlose kalendermäßige Befristung „eines Arbeitsvertrags“. Bereits nach dem Tarifwortlaut sind damit für die Berechnung der Vertragsdauer der *(vereinbarte)* Vertragsbeginn und das *(vereinbarte)* Vertragsende maßgeblich. Für das von der Klägerin geltend gemachte Verständnis, die (Höchst-)Dauer von § 2 Abs. 6 Satz 1 MRTV berechne sich ab dem Zeitpunkt des Vertragsschlusses, finden sich weder im systematischen Kontext der Tarifnorm noch in ihrem Sinn und Zweck Anhaltspunkte. Auch bei der Zwei-Jahres-Dauer des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG kommt 51

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

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

es nicht auf die Zeitspanne zwischen Vertragsschluss und Ende des Vertragsverhältnisses an *(vgl. BAG 29. Juni 2011 - 7 AZR 774/09 - Rn. 13 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 83 = EzA TzBfG § 14 Nr. 78)*. Nichts anderes gilt für § 2 Abs. 6 Satz 1 MRTV.

(b) Der Arbeitsvertrag dauerte vom 12. Juli 2006 bis zum 11. Januar 2010. Das sind 42 Monate *(§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 BGB)*. 52

(2) Die Befristung vom 8. April 2008 hält sich als zweite Verlängerungsabrede im Rahmen von § 2 Abs. 6 Satz 2 MRTV. 53

bb) Der MRTV ist auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. 54

(1) Die Beklagte hat - von der Klägerin unwidersprochen - vorgebracht, die Parteien seien „tarifgebunden“. Damit behauptet die Beklagte der Sache nach, dass die Klägerin in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und die Beklagte im Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. organisiert sind. Dem ist die Klägerin nicht entgegengetreten. Damit richtet sich das Arbeitsverhältnis gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend ua. nach § 2 Abs. 6 Satz 1 und Satz 2 MRTV. 55

(2) Ginge man nicht von einer unmittelbaren und zwingenden Geltung des MRTV aus, hätten die Parteien seine Anwendung jedenfalls iSv. § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG vereinbart. Ziffer 6 des Arbeitsvertrags vom 11. Juli 2006 legt fest, dass ua. der MRTV „ohne Einschränkung anerkannt“ wird. Mit den befristeten Verlängerungen des Arbeitsverhältnisses haben die Parteien diese Vertragsabrede nicht geändert. 56

4. Für eine Unwirksamkeit der Befristung aus anderen Gründen gibt es keine Anhaltspunkte. Insbesondere steht die Vereinbarung über das Ende des Arbeitsverhältnisses ersichtlich in keinem Zusammenhang mit der späteren Stellung oder Tätigkeit der Klägerin als Ersatzmitglied im Betriebsrat: Die Befristung wurde am 8. April 2008 vereinbart; die Betriebsratswahlen fanden im September/Oktober 2009 statt. 57

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

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

B. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Klageantrag zu 2. fällt nicht zur Entscheidung an. Er steht unter der innerprozessualen Bedingung des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1. Diese Bedingung ist nicht eingetreten. Über die Klageanträge zu 3. und 4. ist gleichfalls nicht zu befinden. Auch sie sind als Hilfsanträge für den Fall des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag gestellt, wie die Klägerin auf Nachfrage in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt hat. Gleiches gilt für den von vornherein als Hilfsantrag formulierten Antrag zu 5. 58

C. Bei dem von der Klägerin erstmals in der Revisionsinstanz gestellten (Hilfs-)Antrag auf Verurteilung der Beklagten zur Annahme des Vertragsangebots der Klägerin handelt es sich um eine in der Revisionsinstanz unzulässige Klageänderung. 59

I. Im Revisionsverfahren können neue prozessuale Ansprüche grundsätzlich nicht zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden *(vgl. BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - zu II 1 der Gründe mwN, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2)*. Klageänderungen und Klageerweiterungen können in der Revisionsinstanz nur dann ausnahmsweise aus prozessökonomischen Gründen zugelassen werden, wenn sich der neue Antrag - abgesehen von den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO *(hierzu BAG 14. Dezember 2010 - 9 AZR 642/09 - Rn. 21 mwN, NZA 2011, 509)* - auf den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt oder ggf. auf den unstreitigen Parteivortrag stützt *(vgl. zB [im Beschlussverfahren] BAG 20. April 2010 - 1 ABR 78/08 - Rn. 37, BAGE 134, 62; 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - zu B I 1 a der Gründe mwN, BAGE 112, 238)*. Erforderlich ist außerdem, dass berechtigte Interessen der gegnerischen Partei nicht beeinträchtigt werden *(BAG 25. Januar 2012 - 4 AZR 147/10 - Rn. 15 mwN, NZA-RR 2012, 530)*. 60

II. Danach ist die in dem Begehren auf (Wieder-)Einstellung liegende Klageänderung unzulässig. 61

1. Während die Klägerin in den Instanzen einen Befristungskontrollantrag, einen hilfsweisen Weiterbeschäftigungsantrag sowie Zahlungsanträge gestellt 62

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

hat, begehrt sie in der Revision zusätzlich *(hilfsweise)* die Verurteilung der Beklagten zur Abgabe einer Willenserklärung. Damit führt sie einen anderen Streitgegenstand ein.

2. Die Klageänderung ist nicht ausnahmsweise zulässig. Die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede und ein (Wieder-)Einstellungsanspruch unterliegen unterschiedlichen „Prüfprogrammen“. Es kann dahinstehen, ob es für letzteres Begehren weiterer Feststellungen bedarf; jedenfalls würde der Beklagten die Möglichkeit entzogen, etwaige Einwendungen hiergegen vorzubringen. 63

D. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 64

Linsenmaier Kiel Schmidt

Günther Metzinger Krollmann

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

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