

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 14. Juni 2017
- 7 AZR 390/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:140617.U.7AZR390.15.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 8. Mai 2014
- 19 Ca 9365/13 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 5. Juni 2015
- 14 Sa 802/14 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung ohne Sachgrund - Tarifvertrag

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 390/15
14 Sa 802/14
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Juni 2017

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den

Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Steude und den ehrenamtlichen Richter Dr. Merten für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 5. Juni 2015 - 14 Sa 802/14 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 30. November 2013 geendet hat. 1

Die Beklagte ist ein bundeseigenes, privatrechtlich organisiertes Unternehmen, welches in den Bereichen der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung und internationale Bildungsarbeit insbesondere für das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung tätig ist. 2

Die Klägerin war bei der Beklagten aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrags vom 14./16. September 2010 in der Zeit vom 8. November 2010 bis zum 30. November 2013 als Personalreferentin auf einer Stelle beschäftigt, die zu Lasten der Verwaltungsgemeinkosten finanziert ist. Der Arbeitsvertrag vom 14./16. September 2010 lautet auszugsweise: 3

„§ 1

(1) Frau K wird für die Zeit vom 08.11.2010 bis zum 30.11.2013 beschäftigt.

(2) Frau K übernimmt die Tätigkeit als Personalreferentin in der Organisationseinheit Personalentwicklung am Einsatzort E.

(3) Die Möglichkeit einer Versetzung gemäß § 4 ‚Versetzung‘ des Manteltarifvertrages (MTV) bleibt daneben unberührt.

(4) Das Arbeitsverhältnis endet durch Fristablauf, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 2

(1) Die Grundvergütung errechnet sich aus der Zuordnung der Tätigkeit zu Band 4 entsprechend § 4 des Vergütungstarifvertrages (VTV) und der Positionierung innerhalb des Bandes gemäß § 5 des VTV.

(2) Die Jahresgrundvergütung beträgt € 59.000,00 brutto. Diese wird gemäß § 17 VTV in dreizehn Teilbeträgen ausbezahlt. ...

§ 3

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt gemäß § 6 Ziff. 1 MTV 2.028 Stunden im Kalenderjahr. ...

...

§ 7

Auf das Arbeitsverhältnis sind die jeweils für den Betrieb oder Betriebsteil geltenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Richtlinien in jeweils gültiger Fassung im Rahmen ihres Geltungsbereichs anzuwenden.

...“

Der von der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit der Gewerkschaft ver.di geschlossene, am 1. Januar 2009 in Kraft getretene Manteltarifvertrag vom 17./19. Dezember 2008 enthält ua. folgende Regelungen:

4

„§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für

- aufgrund eines am Sitz der Gesellschaft abgeschlossenen Arbeitsvertrags in Deutschland eingesetzte Mitarbeiter/-innen der Gesellschaft;

...

§ 2 Befristung von Arbeitsverträgen

1. Arbeitsverträge, die überwiegend Tätigkeiten im Rahmen zeitlich begrenzter entwicklungspolitischer Maßnahmen zum Gegenstand haben, werden in der Regel befristet abgeschlossen. Solche befristeten Tätigkeiten finden auch im Inland, schwerpunktmäßig jedoch im Ausland

statt, wo sie den Großteil der Einsätze ausmachen. Sonstige rechtlich zulässige Befristungsmöglichkeiten bleiben unberührt.

2. Die Gesellschaft kann gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz Arbeitsverträge ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes auf die Dauer von bis zu vier Jahren kalendermäßig befristen; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung von kalendermäßig befristeten Arbeitsverträgen zulässig.

3. Die Gesellschaft wird nicht mehr als 15 % der Mitarbeiter/-innen, deren monatliche Vergütung ganz oder teilweise zu Lasten der Verwaltungsgemeinkosten finanziert wird, aufgrund der Regelung in Ziffer 2 befristet beschäftigen. Sonstige rechtlich zulässige Befristungsmöglichkeiten werden dadurch nicht berührt.

Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 2 und 3:

Die Parteien betrachten diese Regelungen vor dem Hintergrund des geltenden Gesetzesrechts zur Befristung von Arbeitsverträgen insgesamt als angemessenen Ausgleich. Sollten sich die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen künftig ändern, werden die Parteien unverzüglich in Tarifgespräche eintreten mit dem Ziel, gemeinsam die Angemessenheit der tariflichen Regelungen im Hinblick auf die gesetzliche Neuerung zu überprüfen und ggf. im Sinne einer weiterhin ausgewogenen und interessengerechten Lösung anzupassen.

...

§ 29 Verlängerung des Arbeitsvertrags

1. Befristete Arbeitsverträge enden grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Frist, ohne dass es einer besonderen Erklärung der Gesellschaft bedarf.

...“

Mit der am Montag, dem 23. Dezember 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 14. Januar 2014 zugestellten Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung zum 30. November 2013 gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, die vereinbarte Befristung sei unwirksam. Die Befristung könne schon deshalb nicht auf § 2 Ziff. 2 MTV gestützt werden, weil diese Bestimmung nicht von der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien gedeckt sei. Außerdem sei die Rege-

5

lung nicht wirksam in Bezug genommen. Jedenfalls lägen die Voraussetzungen des § 2 Ziff. 2 MTV nicht vor. Diese Bestimmung gelte nur für die Befristung von Arbeitsverträgen iSv. § 2 Ziff. 1 MTV, die überwiegend Tätigkeiten im Rahmen zeitlich begrenzter entwicklungspolitischer Maßnahmen zum Gegenstand haben. Ferner sei die in § 2 Ziff. 3 MTV bestimmte Quote nicht eingehalten.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt 6
festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 14. September 2010/16. September 2010 zum 30. November 2013 beendet ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 7

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht 9
hat die Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 14./16. September 2010 vereinbarten Befristung am 30. November 2013 geendet.

I. Die Befristung zum 30. November 2013 (Samstag) gilt allerdings nicht 10
bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Die Klägerin hat deren Unwirksamkeit rechtzeitig innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG geltend gemacht. Die Klageschrift vom 23. Dezember 2013 (Montag) ist beim Arbeitsgericht am selben Tag und damit innerhalb der Dreiwochenfrist eingegangen, § 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2, § 193 BGB iVm. § 222 Abs. 2 ZPO. Sie ist der Beklagten am 14. Januar 2014 und damit demnächst iSv. § 167 ZPO zugestellt worden.

II. Die Befristung ist auch nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Nach dieser Bestimmung ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines Sachgrunds bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer kann nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG die höchstens dreimalige Verlängerung des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags vereinbart werden. Die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegte Höchstbefristungsdauer ist vorliegend nicht eingehalten. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand vom 8. November 2010 bis zum 30. November 2013, somit länger als zwei Jahre. 11

III. Die Befristung ist jedoch nach § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 TzBfG iVm. § 2 Ziff. 2 MTV gerechtfertigt. 12

Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG kann durch Tarifvertrag die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung oder die Anzahl der Vertragsverlängerungen abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegt werden. Dies ist mit der Erstreckung der Höchstbefristungsdauer auf 48 Monate in § 2 Ziff. 2 MTV wirksam geschehen. Die Beklagte kann die Befristung auf diese Regelung stützen. Die Parteien haben die Geltung von § 2 Ziff. 2 MTV wirksam vereinbart (§ 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG). Die Voraussetzungen für eine Befristung nach § 2 Ziff. 2 MTV liegen vor. § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV steht der Befristung nicht entgegen. 13

1. Die tarifliche Regelung in § 2 Ziff. 2 MTV ist wirksam. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass sich die Festlegung einer vierjährigen Höchstbefristungsdauer für sachgrundlos befristete Arbeitsverträge in § 2 Ziff. 2 MTV im Rahmen der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis hält. Nach der Rechtsprechung des Senats kann durch Tarifvertrag geregelt werden, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags bis zur Dauer von sechs Jahren und bis zu dieser Gesamtdauer die bis zu neunmalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags zulässig ist. Innerhalb dieses Gestaltungsrahmens können die Tarifvertragsparteien die Höchstdauer sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge und die Anzahl zulässiger Vertragsverlängerungen bestimmen, ohne dass 14

es insoweit einer Prüfung branchentypischer Besonderheiten bedarf (*vgl. hierzu ausführlich BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 17, 31 ff.*).

2. Die Beklagte kann die Befristung des Arbeitsvertrags zum 30. November 2013 auf § 2 Ziff. 2 MTV stützen. Diese Vorschrift ist arbeitsvertraglich wirksam in Bezug genommen. Die tariflichen Voraussetzungen für die Befristung nach § 2 Ziff. 2 MTV liegen vor. 15

a) § 2 Ziff. 2 MTV findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die Klägerin ist zwar nicht tarifgebunden, sodass die Bestimmung nicht nach § 4 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 1 TVG zwingend und unmittelbar gilt. Sie findet aber aufgrund der Bezugnahme in § 7 des Arbeitsvertrags vom 14./16. September 2010 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. 16

aa) Die Parteien haben in § 7 des Arbeitsvertrags vereinbart, dass auf das Arbeitsverhältnis ua. die jeweils für den Betrieb oder Betriebsteil geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung im Rahmen ihres Geltungsbereichs anzuwenden sind. Diese dynamische Bezugnahme Klausel erfasst den am 1. Januar 2009 in Kraft getretenen MTV. Das Arbeitsverhältnis unterfällt dem Geltungsbereich des MTV. Nach § 1 MTV gilt dieser Haustarifvertrag ua. für aufgrund eines am Sitz der Gesellschaft abgeschlossenen Arbeitsvertrags in Deutschland eingesetzte Mitarbeiter/innen der Gesellschaft. Die Parteien unterfielen daher bei angenommener beidseitiger Tarifgebundenheit dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrags. Mit § 7 des Arbeitsvertrags haben sie daher die Anwendung der Regelung in § 2 Ziff. 2 MTV nach § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG vereinbart (*vgl. dazu BAG 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 36*). 17

bb) Die Bezugnahme Klausel in § 7 des Arbeitsvertrags ist wirksam. Zugunsten der Klägerin kann unterstellt werden, dass es sich bei der Bezugnahme Klausel um eine Allgemeine Geschäftsbedingung handelt, denn die Bezugnahme auf den MTV ist weder überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB noch verstößt sie gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 18

- (1) Die Bezugnahmeklausel ist keine überraschende Klausel iSv. § 305c Abs. 1 BGB und deshalb Vertragsbestandteil geworden. Dynamische Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht iSd. § 305c Abs. 1 BGB überraschend ist (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 20 mwN, BAGE 128, 73*). 19
- (2) Die Bezugnahmeklausel verletzt nicht das Transparenzgebot in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 20
- (a) Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelungswerks führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Das Bestimmtheitsgebot als maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt lediglich, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (*vgl. BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 30 mwN, BAGE 128, 73*). Im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung müssen die geltenden, in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sein (*vgl. BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 39*). 21
- (b) Eine Regelung, die auf einen Tarifvertrag verweist, ist weder unverständlich noch unklar. Dies gilt auch dann, wenn die Verweisung dynamisch ausgestaltet ist. Bezugnahmeklauseln auf das jeweils gültige Tarifrecht entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien. Dies ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit des Arbeitsverhältnisses. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG genügt deshalb der bloße allgemeine Hinweis auf Tarifverträge (*vgl. BAG 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 38; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 31 mwN, BAGE 128, 73*). Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollen, ist von den Arbeitnehmern durch Einsicht in die Tarifverträge feststellbar (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39*). 22

- (c) Die Bezugnahmeklausel ist auch nicht deshalb intransparent, weil der Arbeitsvertrag in § 1 Abs. 3, § 2 und § 3 auf einzelne Bestimmungen des MTV verweist. Dies steht entgegen der Auffassung der Klägerin nicht im Widerspruch zu der umfassenden dynamischen Inbezugnahme des MTV in § 7 des Arbeitsvertrags. Bei der Erwähnung einzelner Tarifbestimmungen im Arbeitsvertrag handelt es sich nicht um konstitutive Verweisungen, sondern um deklaratorische Hinweise auf die einschlägigen Tarifbestimmungen, deren Geltung der Arbeitsvertrag aufgrund der umfassenden Bezugnahme voraussetzt. So bestimmt § 1 Abs. 3 des Arbeitsvertrags, dass das Versetzungsrecht nach § 4 MTV durch die Festlegung der Tätigkeit der Klägerin in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags nicht abbedungen ist. Dies setzt denotwendig die Geltung von § 4 MTV voraus. § 2 des Arbeitsvertrags regelt bereits nach seinem Wortlaut nicht die Verpflichtung der Beklagten, die Klägerin nach dem VTV zu vergüten. Die Bestimmung, nach welcher sich die Höhe der Vergütung aus der Zuordnung der Tätigkeit zu Band 4 und der Positionierung innerhalb des Bandes gemäß § 5 VTV errechnet, ist vielmehr deklaratorisch und setzt ebenfalls die Geltung des VTV voraus. § 3 des Arbeitsvertrags enthält die erforderliche Einigung über den Umfang der Arbeitszeit. Das wird durch die Formulierungen „gemäß“ und „entspricht“ bestätigt. Mit den lediglich deklaratorischen Hinweisen auf einzelne tarifliche Vorschriften nimmt der Arbeitsvertrag diese entgegen der Auffassung der Klägerin auch nicht in konstitutiver Weise statisch in Bezug. 23
- b) Die Voraussetzungen des § 2 Ziff. 2 MTV sind vorliegend erfüllt. 24
- aa) Die nach § 2 Ziff. 2 MTV zulässige Höchstbefristungsdauer von vier Jahren ist mit der vereinbarten Vertragslaufzeit vom 8. November 2010 bis zum 30. November 2013 nicht überschritten. Die Parteien haben lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Vertragsverlängerungen wurden nicht vereinbart. 25
- bb) Entgegen der Auffassung der Klägerin erfasst § 2 Ziff. 2 MTV nicht nur Arbeitsverträge iSv. § 2 Ziff. 1 MTV. Die Regelung in § 2 Ziff. 2 MTV gilt vielmehr auch für Arbeitsverträge, die keine Tätigkeiten im Rahmen zeitlich begrenzter entwicklungspolitischer Maßnahmen zum Gegenstand haben, sondern 26

andere Tätigkeiten wie diejenige der Klägerin. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut von § 2 Ziff. 2 MTV, dem keine Beschränkung auf bestimmte Arbeitsverträge zu entnehmen ist. Die Regelung spricht vielmehr allgemein von der Befristung von „Arbeitsverträgen“ und nicht von „Arbeitsverträgen im Sinne der Ziffer 1“. Demgegenüber nimmt der Tarifvertrag bei aufeinander bezogenen Regelungen eine solche Konkretisierung ausdrücklich vor, wie sich aus § 2 Ziff. 2 und Ziff. 3 Satz 1 MTV ergibt. Aus dem Fehlen einer entsprechenden Bezugnahme in § 2 Ziff. 2 MTV auf § 2 Ziff. 1 MTV ist daher zu schließen, dass § 2 Ziff. 2 MTV nicht nur für Arbeitsverträge iSv. § 2 Ziff. 1 MTV gilt. Dies steht auch im Einklang damit, dass für eine auf Arbeitsverträge nach § 2 Ziff. 1 MTV beschränkte Erweiterung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit kein Bedürfnis bestünde, da diese Arbeitsverträge typischerweise mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG und damit ohne die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für sachgrundlose Befristungen vorgesehene zeitliche Einschränkung auf zwei Jahre befristet werden können. Ein Interesse daran, die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung zu erweitern, besteht daher insbesondere bei den Arbeitsverhältnissen, die nicht unter § 2 Ziff. 1 MTV fallen.

c) § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV steht der Befristung nicht entgegen. 27

Es kann dahinstehen, ob die Beklagte die in der Tarifbestimmung vorgesehene Quote eingehalten hat. Die Einhaltung der Quote ist nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Befristung nach § 2 Ziff. 2 MTV iVm. § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 TzBfG. Bei der Bestimmung in § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV handelt es sich nicht um eine tarifvertragliche Rechtsnorm zur Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen nach § 2 Ziff. 2 MTV, sondern um eine schuldrechtliche Vereinbarung der Tarifvertragsparteien, die nur diese bindet. Dies hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt. 28

aa) Bei dem zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di vereinbarten MTV handelt es sich zwar um einen Tarifvertrag iSd. § 1 Abs. 1 TVG. Dies bedeutet aber nicht, dass alle Bestimmungen des MTV tarifvertragliche Rechtsnormen sind. Nach § 1 Abs. 1 TVG regelt ein Tarifvertrag die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, 29

den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. Ein Tarifvertrag kann daher sowohl schuldrechtliche als auch normative Bestimmungen enthalten. Tariffähige Koalitionen und Arbeitgeber können auch nicht tarifliche Vereinbarungen treffen. Ob es sich bei einer Bestimmung in einem Tarifvertrag um eine normative oder um eine schuldrechtliche Bestimmung handelt, ist im Wege der Auslegung zu ermitteln. Diese Auslegung richtet sich nach den allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und die Auslegung schuldrechtlicher Verträge in §§ 133, 157 BGB (vgl. BAG 26. Januar 2011 - 4 AZR 159/09 - Rn. 18, 21 mwN, BAGE 137, 45). Danach kommt es für die Frage, ob einer Tarifbestimmung Rechtsnormcharakter beizumessen ist, darauf an, ob die Tarifvertragsparteien ihren Willen zur Normsetzung hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht haben. Dazu müssen sie durch bindende, dh. normative Regelungen die Klärung von Rechtsanwendungsproblemen verbindlich vorwegnehmen (vgl. BAG 9. Februar 2011 - 7 AZR 91/10 - Rn. 48 mwN).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat unter Zugrundelegung dieser Grundsätze 30
angenommen, bei der Bestimmung in § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV handle es sich
nicht um eine tarifvertragliche Rechtsnorm, sondern um eine schuldrechtliche
Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien, die Rechte und Pflichten nur
zwischen diesen erzeugt. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

(1) Bereits der Wortlaut von § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV spricht gegen einen Wil- 31
len der Tarifvertragsparteien zur Normsetzung. Tarifliche Rechtsnormen sind
nach § 1 Abs. 1 TVG darauf gerichtet, den Inhalt, den Abschluss oder die Be-
endigung von Arbeitsverhältnissen zu ordnen. § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV bestimmt
nach seinem Wortlaut keine Verpflichtung, sondern umschreibt ein künftiges
Verhalten der Beklagten.

(2) Der Gesamtzusammenhang der Bestimmungen in § 2 MTV spricht 32
ebenfalls gegen einen Rechtsnormcharakter von § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV.

§ 2 MTV besteht aus drei Textziffern. Entgegen der Auffassung der 33
Klägerin enthalten nicht alle Textziffern Rechtsnormen, was darauf schließen

lassen könnte, dass es sich auch bei § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV um eine normative Regelung handelt. Bei der Bestimmung in § 2 Ziff. 1 MTV ist dies nicht der Fall. Danach werden Arbeitsverträge, die überwiegend Tätigkeiten im Rahmen zeitlich begrenzter entwicklungspolitischer Maßnahmen zum Gegenstand haben, in der Regel befristet abgeschlossen. Hierbei handelt es sich nicht um eine Rechtsnorm, sondern um eine Zustandsbeschreibung. § 2 Ziff. 2 MTV enthält zwar Rechtsnormen für die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen. Die von der Beklagten einzuhaltende Quote ist allerdings dort nicht erwähnt, sondern findet sich in der gesonderten Ziffer 3. Wenn die Tarifvertragsparteien beabsichtigt hätten, die Einhaltung der Quote als Zulässigkeitsvoraussetzung für die sachgrundlose Befristung vorzusehen, hätte es nahegelegen, die Quote in § 2 Ziff. 2 MTV zu regeln oder § 2 Ziff. 3 MTV anders zu formulieren, etwa dahingehend, dass Befristungen nach § 2 Ziff. 2 MTV nur zulässig sind, wenn die in Ziff. 3 festgelegte Quote nicht überschritten wird.

Entgegen der Auffassung der Klägerin kann auch aus § 2 Ziff. 3 Satz 2 MTV, wonach „sonstige rechtlich zulässige Befristungsmöglichkeiten ... dadurch nicht berührt“ werden, nicht auf einen Rechtsnormcharakter von § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV geschlossen werden. § 2 Ziff. 3 Satz 2 MTV ist ebenfalls keine normative Bestimmung. Es handelt sich vielmehr - wie bei dem fast wortgleich formulierten § 2 Ziff. 1 Satz 3 MTV - um einen deklaratorischen Verweis auf sonstige (gesetzlich vorgesehene) Befristungsmöglichkeiten, die unabhängig von den tariflichen Bestimmungen gelten sollen. Zur Frage der rechtlichen Zulässigkeit von Befristungen, die die in § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV genannte Quote überschreiten, verhält sich § 2 Ziff. 3 Satz 2 MTV nicht. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, sind „sonstige rechtlich zulässige Befristungsmöglichkeiten“ iSv. § 2 Ziff. 3 Satz 2 MTV andere als die unmittelbar zuvor bezeichneten Befristungsmöglichkeiten. Die Formulierung „dadurch“ bezieht sich auf die quantitative Beschränkung in § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV. Damit wird klargestellt, dass nur die nach § 2 Ziff. 2 MTV eröffneten Befristungsmöglichkeiten eine quantitative Beschränkung erfahren, nicht jedoch Befristungen, die unabhängig von § 2 Ziff. 2 MTV vereinbart werden. Eine über diese Aussage hin-

34

ausgehende Bestimmung trifft § 2 Ziff. 3 Satz 2 MTV nicht. Insbesondere enthält § 2 Ziff. 3 Satz 2 MTV keine Regelung zur Wirksamkeit von Befristungen.

(3) Auch die Protokollnotiz zu § 2 Ziff. 2 und 3 MTV spricht nicht für ein Verständnis von § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV als Rechtsnorm. Die Bezeichnung von § 2 Ziff. 1 bis Ziff. 3 MTV als „Regelungen“ in der Protokollnotiz weist entgegen der Auffassung der Klägerin nicht darauf hin, dass die Tarifvertragsparteien sämtlichen Bestimmungen in § 2 MTV Rechtsnormcharakter beimessen. Mit dem Begriff „Regelung“ kann auch eine Abrede in einem schuldrechtlichen Vertrag gemeint sein. Da die Protokollnotiz ausdrücklich die Tarifvertragsparteien und ihr Verhältnis in den Blick nimmt, indem ausgeführt wird, die Parteien betrachteten diese Regelungen insgesamt als angemessenen Ausgleich, im Falle der Änderung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zur Befristung von Arbeitsverträgen würden die Parteien unverzüglich in Tarifgespräche eintreten, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien unter dem Begriff „Regelungen“ ausschließlich tarifliche Rechtsnormen verstehen. Vielmehr kommt in der Protokollnotiz zum Ausdruck, dass ver.di der erweiterten Befristungsmöglichkeit nach § 2 Ziff. 2 MTV zugestimmt und die Beklagte sich im Gegenzug ver.di gegenüber mit § 2 Ziff. 3 MTV verpflichtet hat, von dieser Möglichkeit nur in quantitativ beschränktem Umfang Gebrauch zu machen. Hieraus ist auf den rein schuldrechtlichen Charakter von § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV zu schließen.

35

(4) Gegen ein Verständnis von § 2 Ziff. 3 Satz 1 MTV als normative Regelung spricht zudem, dass die Bestimmung keine Vorgaben zur Ermittlung der Quote enthält. Hätten die Tarifvertragsparteien mit der Quote eine Zulässigkeitsvoraussetzung für die erweiterte Befristungsmöglichkeit schaffen wollen, hätte es nahegelegen, Regelungen dazu zu treffen, wie die Quote zu errechnen sein soll, und zu welchem Zeitpunkt sie eingehalten sein muss. Ohne derartige Vorgaben würde die Regelung als Rechtsnorm zu erheblichen Rechtsanwendungsproblemen führen und sie wäre kaum praktikabel. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, ist bereits unklar, ob bei der Ermittlung der Quote auch Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind, mit denen auf der

36

Grundlage von § 2 Ziff. 2 MTV befristete Arbeitsverträge abgeschlossen wurden, die die Beklagte aber nicht „beschäftigt“ (etwa wegen Elternzeit oder längerfristiger Arbeitsunfähigkeit). Unklar ist auch, welcher Zeitpunkt für die Feststellung der Quote maßgeblich sein soll. Zwar sind grundsätzlich für die Wirksamkeit einer Befristung die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgeblich. Dies wäre jedoch für die Einhaltung der Quote nicht sachgerecht. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht ausgeführt, dass es allein durch eine gehäufte Beendigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse, auf die nicht allein die Beklagte Einfluss hat, zu einer unvorhergesehenen kurzfristigen Überschreitung der Quote kommen könnte und dass jeweils aktuell für den Tag des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags die genaue Quote ermittelt werden müsste, was jedenfalls dann schwer handhabbar wäre, wenn Vertragsurkunden zur Unterschriftsleistung an Arbeitnehmer versandt werden müssen, da in diesem Fall der Tag des Vertragsschlusses im Vorhinein nicht exakt feststeht. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien die erweiterte sachgrundlose Befristungsmöglichkeit von einem derart unpraktikablen Tatbestandsmerkmal abhängig gemacht haben.

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

37

Gräfl für die wegen Krankheit verhinderte Richter
in Dr. Rennpferdt
Gräfl Waskow

Steude Merten