



# BUNDESARBEITSGERICHT

7 AZR 774/09  
17 Sa 678/09  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
29. Juni 2011

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Juni 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Gallner

und Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Schiller und Glock für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. September 2009 - 17 Sa 678/09 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten in erster Linie darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 16. Juli 2008 geendet hat. 1

Die beklagte Betriebskrankenkasse ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Der Kläger, welcher am 28. Juni 2006 erfolgreich seine Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten absolviert hatte, wurde aufgrund eines mit der Beklagten am 6./9. Juni 2006 geschlossenen Arbeitsvertrags ab dem 17. Juli 2006 als Angestellter mit den Aufgaben eines Kundenbetreuers KC Hilfsmittel in M eingestellt. Im Arbeitsvertrag heißt es ua.: 2

„wird folgender aus sachlichem Grund

#### **befristeter Arbeitsvertrag**

geschlossen:

...

#### **§ 2 Befristung/Probezeit/Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des 16.07.2008, ohne dass es einer ausdrücklichen Kündigung bedarf.

Die Befristung erfolgt aus folgendem Grund:

Der Arbeitnehmer wird für die Dauer von zwei Jahren zur Probe eingestellt, um dem Arbeitnehmer die Übernahme in eine dauerhafte Beschäftigung zu erleichtern.

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. In dieser Zeit kann der Vertrag beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nach den im MTV-BAHN-BKK festgelegten Kündigungsfristen zulässig. Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

...

## **§ 12 Tarifverträge/Dienstvereinbarungen**

Auf das Arbeitsverhältnis finden die tariflichen Regelungen für die Arbeitnehmer der BAHN-BKK in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. Ferner gelten die für die BAHN-BKK abgeschlossenen Dienstvereinbarungen. In die Tarifverträge und die bestehenden Dienstvereinbarungen kann jederzeit Einsicht genommen werden.“

Im Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der BAHN-BKK vom 6. Dezember 2001 in der Fassung vom 23. Juni 2006 (*MTV-BAHN-BKK*) ist ua. bestimmt: 3

### **„§ 2**

#### **Einstellung und Arbeitsvertrag**

- (1) Der Arbeitsvertrag sowie Änderungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform. Der Arbeitsvertrag ist grundsätzlich vor Beginn der Tätigkeit, spätestens mit dem Tag der Arbeitsaufnahme abzuschließen. Die Einstellung soll auf unbestimmte Zeit erfolgen. Der Arbeitnehmer erhält eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages.
- (2) Der Arbeitsvertrag enthält folgende Punkte:
  - a) den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
  - b) bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die Dauer und den Zweck der Befristung,
  - c) die Bezeichnung der Tätigkeit (Eckstelle),
  - d) den Arbeitsort oder falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort eingesetzt werden soll, den Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten eingesetzt werden kann,
  - e) die Höhe der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit,

f) die Entgeltgruppe.

...

## **§ 24**

### **Ende des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet
- durch Kündigung,
  - nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
  - durch Auflösung im beiderseitigen Einvernehmen,
  - Gewährung einer gesetzlichen Altersrente
- ...“

Mit seiner am 2. Juli 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung gewandt und mit Schriftsatz vom 21. August 2008 hilfsweise den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristung seines Arbeitsverhältnisses sei unwirksam. Nach § 2 des Arbeitsvertrags sei eine Befristung zur Erprobung vereinbart worden. Eine Probezeit von zwei Jahren sei aber zu lang. Weil nur der Befristungsgrund der Erprobung im Arbeitsvertrag genannt und dem Personalrat mitgeteilt worden sei, kämen andere Gründe für die Rechtfertigung oder Zulässigkeit der Befristung nicht in Betracht. Auch schließe § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung aus. Sollte die Befristung wirksam sein, sei die Beklagte jedenfalls verpflichtet, mit ihm einen unbefristeten Arbeitsvertrag ab dem 17. Juli 2008 abzuschließen.

4

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

festzustellen, dass das befristete Arbeitsverhältnis vom 8. Juni 2006 nicht mit dem 16. Juli 2008 beendet worden ist;

hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, mit ihm einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag als Sozialversicherungsfachangestellter rückwirkend ab dem 17. Juli 2008 zu schließen.

5

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt vertreten, das Arbeitsverhältnis sei jedenfalls nach § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig befristet worden. § 2 des Arbeitsvertrags stehe dem nicht entgegen. Auch § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK verbiete weder eine sachgrundlose Befristung noch folge daraus ein Zitiergebot. Eine Zustimmung des Personalrats zur Befristungsabrede sei nicht erforderlich gewesen. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat den Hilfsantrag im Tatbestand seines Urteils aufgeführt, sich in den Entscheidungsgründen hierzu aber nicht verhalten. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger den Haupt- und den Hilfsantrag weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 7

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben den Befristungskontrollantrag im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 6./9. Juni 2006 vereinbarten Befristung am 16. Juli 2008 geendet. Die Befristung ist wirksam. Hinsichtlich des Hilfsantrags war bereits die Berufung des Klägers unzulässig. 8

I. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist die mit dem Hauptantrag verfolgte Befristungskontrollklage unbegründet. 9

1. Der Antrag ist zulässig. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Das im Antrag genannte Datum „8. Juni 2006“ ist offensichtlich unrichtig. Wie sich aus dem Gesamtzusammenhang zweifelsfrei ergibt, greift der Kläger die Regelung im Arbeitsvertrag vom 6./9. Juni 2006 an, mit der die Parteien das Arbeitsverhältnis zum 16. Juli 2008 befristet haben. 10

2. Der Antrag ist unbegründet. Die im Vertrag vom 6./9. Juni 2006 vereinbarte Befristung zum 16. Juli 2008 ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG ohne sachlichen 11

Grund zulässig. Dazu bedurfte es keiner entsprechenden Angabe im Arbeitsvertrag. Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB hindert die Annahme einer sachgrundlosen Befristung nicht. Die Parteien haben die sachgrundlose Befristung nicht vertraglich abbedungen. Auch nach § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK ist sie nicht ausgeschlossen. Personalvertretungsrechtliche Gründe stehen ihr ebenfalls nicht entgegen.

- a) Der Kläger hat die Rechtsunwirksamkeit der Befristung mit seiner am 2. Juli 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage rechtzeitig geltend gemacht. Die - materiell-rechtliche - Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG wird nach ständiger Rechtsprechung des Senats auch durch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit gewahrt (*zB BAG 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 13 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 71 = EzA TzBfG § 14 Nr. 67*). Die Klage genügt den Anforderungen des § 17 Satz 1 TzBfG (*vgl. hierzu BAG 16. April 2003 - 7 AZR 119/02 - zu I der Gründe, BAGE 106, 72*). 12
- b) Die Befristung bedurfte keines sachlichen Grundes. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags möglich (§ 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG). Diese Voraussetzungen liegen im Streitfall vor. Insbesondere ist die zulässige Höchstdauer von zwei Jahren nicht überschritten. Diese betrifft den Zeitrahmen für das Arbeitsverhältnis, nicht die Zeit vom Vertragsschluss bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses (*vgl. Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 460*). Das Arbeitsverhältnis dauerte vom 17. Juli 2006 bis zum 16. Juli 2008. Eine Vorbeschäftigung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG liegt nicht vor. 13
- c) Die Beklagte kann die Befristung auf § 14 Abs. 2 TzBfG stützen. Dem stehen weder die Angabe eines Sachgrundes im Arbeitsvertrag noch das Transparenzgebot entgegen. Die Parteien haben die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung nicht vertraglich ausgeschlossen. Auch § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK steht der sachgrundlosen Befristung nicht entgegen. 14

aa) Allerdings verweist der Kläger zutreffend darauf, dass in dem schriftlichen Arbeitsvertrag von einer sachgrundlosen Befristung nicht die Rede ist, sondern vielmehr § 2 Satz 2 des Arbeitsvertrags ausdrücklich einen Grund für die Befristung benennt. § 14 Abs. 2 TzBfG setzt aber keine Vereinbarung der Parteien voraus, die Befristung auf diese Rechtsgrundlage stützen zu wollen. Ausreichend ist, dass die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG bei Vertragsschluss objektiv vorlagen. Ebenso wie sich der Arbeitgeber bei einer Sachgrundbefristung zu deren Rechtfertigung auch auf einen anderen als den im Arbeitsvertrag genannten Sachgrund berufen oder er sich auf einen Sachgrund stützen kann, wenn im Arbeitsvertrag § 14 Abs. 2 TzBfG als Rechtfertigungsgrund für die Befristung genannt ist, kann er grundsätzlich die Befristung auch dann mit § 14 Abs. 2 TzBfG begründen, wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund für die Befristung angegeben ist (*vgl. BAG 12. August 2009 - 7 AZR 270/08 - Rn. 24 mwN, USK 2009 - 153*). Aus § 14 Abs. 4 TzBfG folgt nichts anderes. Das gesetzliche Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG gilt für die Befristungsabrede als solche, nicht für die Angabe des die Befristung rechtfertigenden Grundes. Dies folgt bereits aus dem Wortlaut der Vorschrift. Danach unterliegt die Befristung des Arbeitsverhältnisses zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die von § 14 Abs. 4 TzBfG bezweckte Klarstellungs-, Beweis- und Warnfunktion bezieht sich allein auf die vereinbarte Befristung, nicht aber auf deren Rechtfertigung und den übrigen Inhalt des Arbeitsvertrags. Dies gilt nicht nur für die Rechtfertigung der Befristung durch einen sachlichen Grund, sondern auch für die Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG (*vgl. BAG 26. Juli 2006 - 7 AZR 515/05 - Rn. 10 mwN, BAGE 119, 157*).

15

bb) Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Befristungsvereinbarung nicht nach § 307 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB unwirksam. Dabei kann mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgegangen werden, dass es sich bei den Regelungen im Arbeitsvertrag der Parteien um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handelt. Die Befristungsabrede unter § 2 des Arbeitsvertrags verstößt jedenfalls nicht gegen das Transparenzgebot.

16

- (1) Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Eine vom Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen gewählte Befristungsabrede muss wegen der weitreichenden wirtschaftlichen Folgen, die mit der Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses verbunden sind, den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den durchschnittlichen Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennen lassen (*vgl. BAG 16. April 2008 - 7 AZR 132/07 - Rn. 22 mwN, BAGE 126, 295*). 17
- (2) Hier genügt die Befristungsabrede unter § 2 des Arbeitsvertrags dem Transparenzgebot. Das Befristungsende zum 16. Juli 2008 ist klar und verständlich. Weil die Rechtsgrundlage der Befristung nicht Vertragsinhalt geworden sein muss, hindert deren missverständliche Beschreibung im Arbeitsvertrag nicht die Wirksamkeit der Befristung. 18
- cc) Die Parteien haben die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG nicht abbedungen. 19
- (1) Die Arbeitsvertragsparteien können die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung vertraglich ausschließen. Das kann ausdrücklich oder konkludent geschehen. Ein konkludenter Ausschluss der Anwendbarkeit von § 14 Abs. 2 TzBfG liegt etwa dann vor, wenn der Arbeitnehmer die Erklärungen des Arbeitgebers so verstehen darf, dass die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt werden und nur von seinem Bestehen abhängen soll. Dabei sind die Umstände des Einzelfalls entscheidend. Die Benennung eines Sachgrundes kann ein wesentliches Indiz sein. Allein reicht sie allerdings regelmäßig nicht aus, um anzunehmen, die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG solle damit ausgeschlossen sein. Vielmehr müssen im Einzelfall noch zusätzliche Umstände hinzutreten (*vgl. BAG 12. August 2009 - 7 AZR 270/08 - Rn. 26 mwN, USK 2009 - 153*). 20



(2) Das Landesarbeitsgericht hat die vertraglichen Bestimmungen der Parteien nur im Hinblick auf einen möglichen Ausschluss anderer Sachgründe für die Befristung als dem der in § 2 des Arbeitsvertrags angegebenen Erprobung des Klägers näher geprüft und einen vertraglichen Verzicht auf die Geltendmachung anderer Sachgründe verneint. Gleiches gilt aber auch für die Abbedingung der sachgrundlosen Befristung. Es gibt keine Anhaltspunkte für eine Einigung der Parteien dahingehend, mit dem Vorliegen des im Arbeitsvertrag formulierten - oder überhaupt eines - Sachgrundes solle die Befristung „stehen und fallen“. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Eingangssatz des Vertragstextes, es werde „folgender aus sachlichem Grund befristeter Arbeitsvertrag geschlossen“. Der Kläger konnte bei verständiger Würdigung nicht annehmen, die Beklagte wolle auf die ihr gesetzlich eingeräumte Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung verzichten und bei Fehlen des Sachgrundes der Erprobung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingehen. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien ein befristetes Arbeitsverhältnis, so ist der Regelfall, dass der Arbeitgeber gerade kein unbefristetes Vertragsverhältnis anstrebt und die Befristung unter jedem möglichen rechtlichen Gesichtspunkt rechtfertigen will. Die Behauptung des Klägers, ihm sei im Einstellungsgespräch mitgeteilt worden, es bestehe ein hohes Arbeitsaufkommen und er könne daher im Falle der erfolgreichen Erprobung mit einer Festanstellung rechnen, spricht gerade gegen die Annahme, es habe von vornherein ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vereinbart werden sollen, falls sich herausstellte, dass der Sachgrund der Erprobung die Befristung nicht rechtfertigt.

dd) Die Bestimmungen des - zumindest wegen der einzelvertraglichen Bezugnahme in § 12 Satz 1 des Arbeitsvertrags auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren - MTV-BAHN-BKK hindern die Beklagte ebenfalls nicht, sich zur Rechtfertigung der Befristung auf § 14 Abs. 2 TzBfG zu berufen.

(1) Der MTV-BAHN-BKK verbietet den Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge nicht. Ein dahingehender Regelungswille der Tarifvertragsparteien kommt insbesondere nicht in § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK zum Ausdruck. Die Bestimmung führt die im befristeten Arbeitsvertrag anzu-

gebenden Daten auf. Anders als § 3 Abs. 2 des - wie der MTV-BAHN-BKK ua. von der ehemaligen TRANSNET Gewerkschaft GdED geschlossenen - Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer von Schienenverkehrs- und Schieneninfrastrukturunternehmen vom 1. August 2002 (*MTV Schiene*), nach dem ein befristeter Arbeitsvertrag nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes geschlossen werden darf, verbietet § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK sachgrundlos befristete Verträge nicht.

(2) § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK enthält auch kein „Zitiergebot“. 24

(a) Ein auf die Rechtfertigungsgrundlage des befristeten Arbeitsvertrags bezogenes tarifliches sogenanntes Zitiergebot hindert den Arbeitgeber daran, sich bei der Befristung auf andere als die im Arbeitsvertrag angegebenen Gründe zu berufen. So ist zB nach der Protokollnotiz Nr. 6 Buchst. a zu Nr. 1 SR 2y BAT im Arbeitsvertrag anzugeben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 oder Abs. 3 TzBfG handelt. Im Anwendungsbereich des BAT genügt es daher zur Rechtfertigung der Befristung nicht, dass die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG im Zeitpunkt des Vertragsschlusses objektiv vorlagen. Erforderlich ist vielmehr die Angabe im Arbeitsvertrag, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. Die Nichtbeachtung des Zitiergebots führt dazu, dass der Arbeitgeber die Befristung nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG stützen kann (*vgl. zB BAG 17. Juni 2009 - 7 AZR 193/08 - Rn. 14 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 69; 16. Juli 2008 - 7 AZR 278/07 - Rn. 15 mwN, BAGE 127, 140*). 25

(b) § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK regelt kein solches Zitiergebot. Dies folgt aus dem Wortlaut, der Systematik und dem Zweck der Tarifnorm. 26

(aa) Entgegen der Auffassung des Klägers folgt bereits aus dem Wortlaut der Tarifvorschrift kein Gebot, den Befristungsgrund oder die Befristungsrechtfertigung im Arbeitsvertrag anzugeben. Nach § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK hat der Arbeitsvertrag bei einem befristeten Arbeitsverhältnis „die Dauer und den Zweck“ der Befristung zu enthalten. 27

(aaa) Soweit die Tarifvertragsparteien bestimmte Rechts- und Fachtermini - wie hier „Dauer“ und „Zweck“ der Befristung - gebrauchen, ist im Zweifel anzunehmen, dass sie diese Begriffe in ihrer zutreffenden rechtlichen oder fachlichen Bedeutung verwenden (vgl. BAG 11. November 2010 - 8 AZR 392/09 - Rn. 20, NZA 2011, 763; 13. Mai 1998 - 4 AZR 107/97 - zu I 5.1.1 der Gründe mwN, BAGE 89, 6). Das TzBfG unterscheidet bei einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag zwischen seiner „Dauer“, seinem „Zweck“ und seinem „Grund“. Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, dass die Begriffe „Dauer“ und „Zweck“ iSd. § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK denen von § 3 Abs. 1 Satz 2 TzBfG entsprechen. Nach § 3 Abs. 1 Satz 2 TzBfG liegt ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt. Da bei einer Zweckbefristung die Dauer des Arbeitsverhältnisses allein vom Vertragszweck abhängt, muss dieser schriftlich vereinbart werden. Die Zweckbefristung ist ohne Vereinbarung des Vertragszwecks nicht denkbar. Seine Bezeichnung tritt an die Stelle der Datums- oder Zeitangabe bei der Zeitbefristung. Der Vertragszweck ist vom (Sach-)Grund zu unterscheiden, auch wenn dieser mit dem Vertragszweck regelmäßig übereinstimmen dürfte (vgl. BAG 21. Dezember 2005 - 7 AZR 541/04 - zu B II 2 b bb (1) aE der Gründe, AP TzBfG § 14 Nr. 18 = EzA TzBfG § 14 Nr. 25). Da die Tarifvertragsparteien die Bezeichnungen des § 3 Abs. 1 TzBfG gebraucht haben, ist davon auszugehen, dass sie die Begrifflichkeiten in dieser Bedeutung verstanden wissen wollten und nicht, wie es der Kläger insbesondere beim Begriff „Zweck“ interpretiert, als „Befristungsgrund“ oder „Befristungsrechtsgrundlage“. Allerdings erscheint die Konjunktion „und“ zwischen den Begriffen „Dauer“ und „Zweck der Befristung“ in § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK auf den ersten Blick etwas widersprüchlich, kann doch regelmäßig bei einer Zweckbefristung die genaue Dauer gerade nicht angegeben werden. Die Konjunktion „und“ kann aber auch eine Aufzählung oder Aneinanderreihung ausdrücken (Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Bd. 9 S. 4090). Sie bedingt nicht immer und zwingend ein kumulatives Verständnis. Vielmehr kommt ihr im vorliegenden Verwendungszusammenhang

28

zwanglos die Bedeutung zu, dass bei einem kalendermäßig befristeten Arbeitsverhältnis die Dauer „und“ bei einer Zweckbefristung der Zweck anzugeben sind. Eine zu den Vorgaben des § 14 Abs. 4 TzBfG zusätzliche Anforderung dergestalt, dass nicht nur bei einer Zweckbefristung das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führende Ereignis zu bezeichnen, sondern bei einer Befristung stets der Sachgrund aufzunehmen ist, hat im Wortlaut der Tarifnorm keinen Niederschlag gefunden.

(bbb) Aber selbst wenn man als „Zweck“ iSv. § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK den „Sachgrund“ der Befristung verstände, folgte daraus nicht, dass ein solcher auch bei einer sachgrundlosen Befristung anzugeben oder diese von vornherein ausgeschlossen wäre. Bei einer Befristung ohne sachlichen Grund gem. § 14 Abs. 2 TzBfG gibt es keinen Grund für die Befristung. Diese findet vielmehr ihre Rechtfertigung ohne Vorliegen eines Grundes unter den in § 14 Abs. 2 TzBfG normierten Voraussetzungen. Die Angabe eines Grundes für die Befristung im Arbeitsvertrag ist daher bei einer Befristung ohne sachlichen Grund nicht möglich (vgl. [zur Auslegung von § 5 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2 der Arbeitsvertragsrichtlinien - AVR - des Diakonischen Werkes der EKD Berlin-Brandenburg als nur auf die Sachgrundbefristung bezogenes Zitiergebot] BAG 26. Juli 2006 - 7 AZR 515/05 - Rn. 14, BAGE 119, 157). Der Beklagten wäre es nur dann verwehrt, sich auf § 14 Abs. 2 TzBfG zu berufen, wenn § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK im Fall einer sachgrundlosen Befristung eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag verlangen würde. Dies erscheint nach dem Wortlaut der Tarifnorm fernliegend.

(bb) Die Systematik der Tarifnorm spricht gegen die Annahme eines Zitiergebots. Unter der Überschrift „Einstellung und Arbeitsvertrag“ regelt § 2 Abs. 1 Satz 1 MTV-BAHN-BKK ua. für den Arbeitsvertrag, dass er der Schriftform bedarf. § 2 Abs. 2 MTV-BAHN-BKK konkretisiert die in den schriftlich abzufassenden Arbeitsvertrag aufzunehmenden „Punkte“. Dies lässt den Rückschluss zu, dass es den Tarifvertragsparteien - auch bei § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK - um den Inhalt der Niederschrift des Arbeitsvertrags ging und nicht um besondere, über § 14 Abs. 4 TzBfG hinausgehende Formerfordernisse

im Sinn von Zulässigkeitsvoraussetzungen bei einer Befristung. Anderes folgt auch nicht aus den weiteren Bestimmungen des Tarifvertrags. Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 MTV-BAHN-BKK soll die Einstellung auf unbestimmte Zeit erfolgen. Hierdurch kommt der Leitgedanke zum Ausdruck, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis der Normalfall sein soll. Über die Vereinbarungen im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags trifft die Bestimmung keine Aussage. § 24 MTV-BAHN-BKK enthält eine Aufzählung der Tatbestände, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen (*ua. durch Ablauf der vereinbarten Zeit*), ohne die Befristung inhaltlich zu regeln.

(cc) Der Zweck von § 2 Abs. 2 Buchst. b MTV-BAHN-BKK gebietet kein  
anderes Verständnis. Wie § 2 Abs. 2 MTV-BAHN-BKK insgesamt zeigt, sollen  
die im Arbeitsvertrag anzugebenden „Punkte“ der Rechtssicherheit und der  
Rechtsklarheit über die arbeitsvertraglichen Bedingungen dienen. Bei einem  
befristeten Arbeitsverhältnis betrifft dies seine Beendigung, etwa aufgrund des  
Ablaufs seiner Dauer oder einer Zweckerreichung. Diese Bedingungen - nicht  
ihre Wirksamkeitsgrundlagen - sind im Arbeitsvertrag anzugeben. 31

d) Die Befristung ist schließlich nicht aus personalvertretungsrechtlichen  
Gründen unwirksam. Eine ohne Zustimmung des Personalrats vereinbarte  
Befristung eines Arbeitsvertrags ist unwirksam, wenn sie nach dem maßgeb-  
lichen Personalvertretungsgesetz der zwingenden Mitbestimmung des  
Personalrats unterfällt (*vgl. BAG 6. Oktober 2010 - 7 AZR 397/09 - Rn. 32  
mwN, EzA TzBfG § 14 Nr. 70*). Das ist hier nicht der Fall. Der Personalrat hat  
nach den Bestimmungen des für die Beklagte nach §§ 1, 88 BPersVG ein-  
schlägigen Bundespersonalvertretungsgesetzes kein Mitbestimmungsrecht bei  
der Befristung von Arbeitsverträgen. 32

aa) Nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG steht dem Personalrat ein Mit-  
bestimmungsrecht bei der Einstellung zu. Einstellung ist die Eingliederung des  
Arbeitnehmers in die Dienststelle, die regelmäßig durch den Abschluss eines  
Arbeitsvertrags und die tatsächliche Aufnahme der vorgesehenen Tätigkeit  
bewirkt wird (*vgl. BVerwG 23. März 1999 - BVerwG 6 P 10.97 - zu II 1 der  
Gründe mwN, BVerwGE 108, 347*). Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich 33

nicht auf die zeitliche Begrenzung des Vertrags als Bestandteil der Vereinbarung (*BAG 23. Juni 2004 - 7 AZR 636/03 - zu II 5 der Gründe, AP TzBfG § 14 Nr. 12 = EzA TzBfG § 14 Nr. 10; BVerwG 12. Juni 2001 - BVerwG 6 P 11.00 - BVerwGE 114, 308*). Auch mit der gesetzlichen Überwachungsbefugnis nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG ist dem Personalrat - entgegen der vom Kläger vertretenen Auffassung - kein zusätzliches Mitbestimmungsrecht eingeräumt (*vgl. [zu § 80 Abs. 1 BetrVG] BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 32/01 - zu B I 6 der Gründe, BAGE 101, 216; ferner [zum allgemeinen Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG iVm. seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG] 27. Oktober 2010 - 7 ABR 86/09 - Rn. 32, NZA 2011, 418*).

bb) Damit bedurfte es zur Wirksamkeit der Befristung keiner Mitteilung an den Personalrat, auf welcher Rechtsgrundlage der Kläger befristet eingestellt worden ist. 34

II. Die Revision ist auch unbegründet, soweit sie den Hilfsantrag auf Abschluss eines Arbeitsvertrags betrifft. Insoweit war bereits die Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil unzulässig. 35

1. Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach Einlegung der Berufung. Sie ist deshalb vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen (*BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 20/06 - Rn. 10 mwN, BAGE 121, 18*). 36

2. Die Berufung des Klägers gegen das arbeitsgerichtliche Urteil war unzulässig, soweit sie den Hilfsantrag betraf. Die etwa zunächst mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil auch bezüglich des Hilfsantrags für den Kläger bestehende Beschwer ist entfallen, da der Kläger hinsichtlich des vom Arbeitsgericht übergangenen Hilfsantrags innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des erstinstanzlichen Urteils nicht den nach § 321 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO möglichen Antrag auf Ergänzung des arbeitsgerichtlichen Urteils gestellt hat. Dadurch ist die Rechtshängigkeit des Hilfsantrags weggefallen. Der Kläger hat 37

diesen Anspruch auch nicht im Wege einer zulässigen Klageerweiterung im Berufungsverfahren erneut eingeführt.

a) Wird ein nach dem ursprünglich festgestellten oder nachträglich be- 38  
richtigten Tatbestand von einer Partei geltend gemachter Haupt- oder Neben-  
anspruch ganz oder teilweise übergangen, so ist nach § 321 Abs. 1 ZPO das  
Urteil durch nachträgliche Entscheidung zu ergänzen. Nach § 321 Abs. 2 ZPO  
muss die nachträgliche Entscheidung binnen einer zweiwöchigen Frist, die mit  
der Zustellung des Urteils beginnt, durch Einreichung eines Schriftsatzes  
beantragt werden. Wird der Antrag auf Urteilsergänzung nicht fristgerecht  
gestellt, entfällt die Rechtshängigkeit des übergangenen Anspruchs (*vgl. BGH*  
*16. Februar 2005 - VIII ZR 133/04 - zu II 2 der Gründe, NJW-RR 2005, 790;*  
*BAG 24. Januar 1991 - 2 AZR 402/89 - zu B II 2 c der Gründe*). Das Urteil  
entfaltet daher jedenfalls von diesem Zeitpunkt an insoweit auch keine Be-  
schwer mehr für die Partei, deren Anspruch übergangen worden ist. Damit fehlt  
es insoweit an einer Voraussetzung für ein zulässiges Rechtsmittel. Ein über-  
gangener Anspruch kann allerdings in der zweiten Instanz durch Klage-  
erweiterung wieder in den Prozess eingeführt werden, wenn der Rechtsstreit  
wegen anderer Teile noch in der Berufungsinstanz anhängig ist (*BAG 26. Juni*  
*2008 - 6 AZN 1161/07 - Rn. 15 mwN, AP ArbGG 1979 § 72a Rechtliches Gehör*  
*Nr. 13 = EzA ArbGG 1979 § 72a Nr. 117*).

b) Vorliegend hatte das Arbeitsgericht den Hilfsantrag des Klägers iSv. 39  
§ 321 Abs. 1 ZPO übergangen. Es hatte ihn zwar im Tatbestand seines Urteils  
wiedergegeben, sich aber im Übrigen mit dem Antrag nicht befasst. Demzufolge  
war es dem Kläger auch nicht möglich, sich in der Berufungsbegründung mit  
der Abweisung des Hilfsantrags auseinanderzusetzen. Der Kläger hat innerhalb  
von zwei Wochen nach Zustellung des arbeitsgerichtlichen Urteils keinen  
Antrag auf Urteilsergänzung nach § 321 Abs. 2 ZPO gestellt. Damit entfiel die  
Rechtshängigkeit des Hilfsantrags und die diesbezüglich mit dem erstinstanz-  
lichen Urteil verbundene Beschwer. Der Kläger hat den Hilfsantrag nicht klage-  
erweiternd in der Berufungsinstanz eingeführt, sondern sein Abänderungs-  
begehren der erstinstanzlichen Entscheidung auch hierauf bezogen. Entspre-

chend hat sich das Landesarbeitsgericht nicht mit der Zulässigkeit des Hilfsantrags als Klageerweiterung iSv. § 533 Nr. 1 ZPO, § 64 Abs. 6 ArbGG befasst. Dem Kläger bleibt nur die Möglichkeit einer neuen Klage auf Abschluss eines Arbeitsvertrags.

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

40

Linsenmaier

Gallner

Schmidt

R. Schiller

Glock