

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 22. Januar 2014  
- 7 AZR 243/12 -

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 22. Juni 2010  
- 6 Ca 4305/10 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 2. Dezember 2011  
- 10 Sa 1229/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Sachgrundlose Befristung - Rechtsmissbrauch - tarifliche Zulässigkeit - Grundrechtecharta

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 2; BGB § 242; Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (*TV-BA*) § 33 Abs. 3 Satz 1; Charta der Grundrechte der Europäischen Union (*GRC*) Art. 30; im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 befindliche EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge § 5 Nr. 1

Leitsätze:

keine

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 243/12  
10 Sa 1229/10  
Landesarbeitsgericht  
Köln

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
22. Januar 2014

## 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 22. Januar 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger und Prof. Dr. Kiel sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Donath und Gmoser für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 2. Dezember 2011 - 10 Sa 1229/10 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Der Kläger begehrt die Feststellung, dass die Befristung des letzten 1  
zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsverhältnisses unwirksam ist und  
das dadurch bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht aus anderen Gründen  
geendet hat. Ferner macht er daran geknüpft einen Weiterbeschäftigungsan-  
spruch geltend.

Der Kläger, der Volljurist ist, nahm seine Tätigkeit bei der Beklagten am 2  
5. Mai 2008 auf der Grundlage eines nicht genau datierten Arbeitsvertrages  
vom April 2008 auf, der bis zum 31. Dezember 2008 befristet war und durch  
fortlaufende Vereinbarung ununterbrochen verlängert wurde, zuletzt mit Ände-  
rungsvereinbarung vom 2. Dezember 2009 bis zum 4. Mai 2010.

Der Arbeitsvertrag vom April 2008 lautet auszugsweise: 3

„...“

#### **§ 1**

Herr R wird ab 05.05.2008 als Vollbeschäftigter einge-  
stellt. Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum  
31.12.2008.

#### **§ 2**

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag  
für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundes-  
agentur für Arbeit (TV-BA) und den diesen ergänzenden,  
ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils  
geltenden Fassung.

Außerdem finden die für die Bundesagentur für Arbeit jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen für das Tarifgebiet West Anwendung.

...

#### **§ 4**

Der Beschäftigte ist in der Tätigkeitsebene IV eingruppiert (§ 14 Abs. 1 TV-BA). Zum Zeitpunkt der Einstellung wird der Beschäftigte der Entwicklungsstufe 01 zugeordnet.

#### **§ 5**

Der Arbeitsvertrag begründet keinen Anspruch auf Verwendung auf einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Aufgabengebiet. ...“

Mit der letzten Änderungsvereinbarung der Parteien vom 2. Dezember 2009 wurde die streitbefangene Befristung vereinbart. In § 1 dieser Änderungsvereinbarung war lediglich bestimmt, dass der ursprüngliche und bereits vorher verlängerte Arbeitsvertrag in seinem § 1 dahingehend geändert wurde, dass der Kläger „als Vollzeitbeschäftigter bis zum 04.05.2010 weiterbeschäftigt“ werde. 4

Während des Arbeitsverhältnisses wurde der Kläger als Sachbearbeiter in der Bearbeitungsstelle Sozialgerichtsgesetz im Bereich Sozialgesetzbuch Zweites Buch (*künftig: SGB II*) tätig. Er wurde in der zwischen der Beklagten und der Stadt K gebildeten Arbeitsgemeinschaft, dem Jobcenter K, eingesetzt. Deren Bildung ist durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag zwischen der Beklagten und der Stadt K geregelt. Die Beklagte trägt danach 87,4 % aller Personalkosten, unabhängig davon, wie viele Beschäftigte der Stadt und der Beklagten im Jobcenter tätig sind. 5

Ursprünglich beabsichtigte die Beklagte, dem Kläger eine weitere Vertragsverlängerung bis zum 31. Dezember 2013 anzubieten. Das entsprechende Verfahren beim Personalrat der Beklagten war eingeleitet. Nachdem der Senat am 17. März 2010 (- 7 AZR 843/08 -) entschieden hatte, dass der Sachgrund der Haushaltsbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht für die Be- 6

klagte gelte, stoppte sie befristete Neueinstellungen, auch die des Klägers. Von dieser Maßnahme waren auch mehrere weitere Arbeitnehmer der Widerspruchsstelle und der Ordnungswidrigkeitenstelle des Jobcenters K betroffen, für die ursprünglich eine Vertragsverlängerung vorgesehen war.

Nachdem die Einstellung durch die Beklagte nicht weiter betrieben wurde, erhielt der Kläger ebenso wie andere Juristen in vergleichbarer Position von deren Personalabteilung die Aufforderung, eine schriftliche Erklärung abzugeben, wonach er damit einverstanden sei, dass seine Personalakten von der Beklagten an die Stadt K geleitet würden, sowie zu erklären, dass es keine Vorbeschäftigung bei der Stadt K gibt. Am 3./4. Mai 2010 kam es zur Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages zwischen der Stadt K und dem Kläger. Danach wird der Kläger als Verwaltungsangestellter im Jobcenter K „ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes“ ab dem 5. Mai 2010 bis zum 31. Dezember 2010 eingestellt. Mit weiterem Arbeitsvertrag vom 15. November/6. Dezember 2010 wurde zwischen dem Kläger und der Stadt ein weiterer Arbeitsvertrag, der bis zum 4. Mai 2012 befristet war, geschlossen. Die Tätigkeit des Klägers änderte sich gegenüber der, die er im Arbeitsverhältnis mit der Beklagten erbrachte, nicht. Ebenso wie der Kläger wurden auch mehrere weitere Arbeitnehmer, die früher Arbeitsverträge mit der Beklagten hatten, bei der Stadt K eingesetzt.

Mit seiner persönlich gefertigten, am 25. Mai 2010 beim Arbeitsgericht Köln eingegangenen und der Beklagten am 9. Juni 2010 zugestellten Klage hat der Kläger geltend gemacht, es liege ein Fall des Rechtsmissbrauchs vor.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristungsvereinbarung im Arbeitsvertrag vom April 2008 in der Fassung vom 2. Dezember 2009 nicht am 4. Mai 2010 endete, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht,
2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht aufgrund an-

derer Beendigungstatbestände beendet ist, sondern über den 4. Mai 2010 hinaus fortbesteht,

3. die Beklagte zu verurteilen, ihn über den 4. Mai 2010 hinaus zu unveränderten Bedingungen in der Agentur für Arbeit K, Arbeitsgemeinschaft K, als Sachbearbeiter in der Bearbeitungsstelle Sozialgerichtsgesetz (SGG) im Bereich Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 10

Sie hat die Ansicht vertreten, ein Rechtsmissbrauch liege nicht vor. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. 12

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Er vertritt weiterhin die Auffassung, die Beklagte habe rechtsmissbräuchlich gehandelt. Der Kläger hat in der Revisionsinstanz den Inhalt der zwischen ihm und der Beklagten abgeschlossenen Arbeitsverträge näher vorgetragen. Danach sei zwischen den Parteien zunächst durch Arbeitsvertrag vom April 2008 eine Befristung für sieben Monate und 27 Tage vom 5. Mai 2008 bis zum 31. Dezember 2008 vereinbart worden. Durch Änderungsvereinbarung vom 31. Oktober 2008 sei dieses Arbeitsverhältnis ohne Änderung der Arbeitsbedingungen für sechs Monate vom 1. Januar 2009 bis zum 30. Juni 2009 verlängert worden. Eine weitere Verlängerung sei mit Änderungsvereinbarung vom 18. März 2009 für ebenfalls sechs Monate vom 1. Juli 2009 bis zum 31. Dezember 2009 vereinbart worden. Schließlich sei das Arbeitsverhältnis nochmals durch die Änderungsvereinbarung vom 2. Dezember 2009 für vier Monate und vier Tage vom 1. Januar 2010 bis zum 4. Mai 2010 verlängert worden. 13

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, wegen der kurzen Vertragsdauer verstoße die letzte Befristung gegen § 33 Abs. 3 Satz 1 des Tarifvertrages für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (künftig: TV-BA). Diese Bestimmung lautet auszugsweise: 14

**„§ 33**

**Befristete Arbeitsverträge**

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 und 3 geregelten Besonderheiten; ...
- (2) ...
- (3) Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat die BA zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

...“

Der Kläger bringt vor, § 33 Abs. 3 Satz 1 TV-BA gelte auch für die Vertragsverlängerung. 15

Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. Ein Rechtsmissbrauch liege nicht vor. Die Beschäftigung des Klägers entspreche auch dem Tarifvertrag. 16

**Entscheidungsgründe**

Die Revision hat keinen Erfolg. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers gegen die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. 17

A. Die Klageanträge sind - wie sich auch aus den Erörterungen in der mündlichen Verhandlung ergibt - dahingehend auszulegen, dass der Kläger mit seinem Klageantrag zu 1. einen Befristungskontrollantrag nach dem TzBfG an- 18

bringt, der sich auf Feststellung der Unwirksamkeit der letzten Befristung durch Änderungsvereinbarung vom 2. Dezember 2009 zum 4. Mai 2010 richtet. Für den Fall des Obsiegens mit diesem Antrag begehrt er mit dem Antrag zu 2. die gerichtliche Feststellung, das Arbeitsverhältnis bestehe weiter. Der Beschäftigungsantrag ist für den Fall des Obsiegens auch mit diesem Antrag gestellt.

B. Der Befristungskontrollantrag ist unbegründet. Zu Recht sind die Vorinstanzen von der Wirksamkeit der in der Änderungsvereinbarung vom 2. Dezember 2009 enthaltenen Befristung zum 4. Mai 2010 ausgegangen. Die Befristung gilt nicht bereits wegen Versäumung der Klagefrist nach § 17 TzBfG als wirksam. Sie erfüllt die Voraussetzungen einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG. Ein möglicher Rechtsmissbrauch führt nicht zur Unwirksamkeit dieser Befristung. Sie verstößt auch nicht gegen § 33 Abs. 3 Satz 1 TV-BA. Es bestehen auch keine durchgreifenden Bedenken gegen die Rechtswirksamkeit der in § 14 Abs. 2 TzBfG eingeräumten Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen. 19

I. Die Befristung gilt nicht bereits nach § 17 TzBfG iVm. § 7 KSchG als wirksam. Der Kläger hat die Kündigung innerhalb der Frist von drei Wochen nach dem Befristungsende mit seinem Befristungskontrollantrag angegriffen (*§ 17 Satz 1 TzBfG, § 187 Abs. 2 Satz 1, § 188 Abs. 2 BGB, § 253 Abs. 1, § 167 ZPO*). 20

II. Die Befristung entspricht den in § 14 Abs. 2 TzBfG geregelten Voraussetzungen und bedarf deshalb nach dieser Bestimmung keines Sachgrundes. 21

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TzBfG ist - soweit nicht mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat - die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. 22



2. Diese Voraussetzungen liegen hier vor. 23
- a) Auszugehen ist dabei von den vom Kläger in der Revisionsinstanz vorgelegten Verträgen. Die Beklagte hat dieses Vorbringen des Klägers nicht bestritten. Es kann daher als zugestanden angesehen und der rechtlichen Beurteilung des Senats zugrunde gelegt werden (*vgl. GK-ArbGG/Mikosch Stand Dezember 2013 § 73 Rn. 82 mwN*). 24
- b) Danach ergibt sich, dass der ursprüngliche Arbeitsvertrag der Parteien vom April 2008 insgesamt dreimal durch Änderungsvereinbarungen verlängert wurde. Auch mit der letzten Verlängerung wurde die gesetzliche Höchstdauer von zwei Jahren nicht überschritten. Die Änderungsvereinbarungen waren auch Verlängerungen iSd. gesetzlichen Vorschrift. Der Vertragsinhalt hat sich nicht geändert und die Vereinbarungen wurden auch jeweils vor Ablauf des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses abgeschlossen (*vgl. BAG 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 11, BAGE 119, 212; 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 - Rn. 7, BAGE 125, 248*). 25
- III. Gründe des Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) sprechen nicht dagegen, die Befristung als wirksam zu erachten. Allerdings kann ein Rechtsmissbrauch vorliegen, wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit einem Arbeitnehmer ausschließlich deshalb schließen, um auf diese Weise über die nach § 14 Abs. 2 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können. Ein solcher Rechtsmissbrauch kann jedoch lediglich dem letzten Vertragsarbeitgeber des Arbeitnehmers entgegengehalten werden, nicht dem Arbeitgeber, zu dem der Arbeitnehmer vorher in einem Vertragsverhältnis stand. Denn der mit dem letzten Vertragsarbeitgeber geschlossene Arbeitsvertrag ist als solcher wirksam. Dem Schutzzweck von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG als umgangener Norm ist genügt, wenn sich der Vertragspartner des Arbeitnehmers nach § 242 BGB nicht auf die Zulässigkeit der von ihm vereinbarten Befristung berufen kann (*vgl. BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 525/11 - Rn. 17, 25 ff.*). Rechtsfolgen aus einem Rechtsmissbrauch könnten sich daher hier nicht zu Lasten 26

der Beklagten, sondern nur zu Lasten der Stadt K ergeben. Es kommt daher nicht darauf an, ob tatsächlich eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung vorliegt.

IV. Die Befristung verstößt auch nicht gegen die in § 33 Abs. 3 Satz 1 TV-BA vorgesehene Mindestvertragsdauer von sechs Monaten, so dass dahingestellt bleiben kann, ob sich der Kläger trotz § 6 Satz 1 KSchG iVm. § 17 Satz 2 TzBfG noch auf diesen Unwirksamkeitsgrund berufen kann. Das Arbeitsverhältnis der Parteien erfüllt allerdings - worüber sie auch keine unterschiedlichen Auffassungen haben - die Voraussetzungen von § 33 Abs. 1 Satz 2 TV-BA, da auf den Kläger die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und er eine klassische Angestelltentätigkeit ausübt, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. Daher findet auch § 33 Abs. 3 TV-BA Anwendung. Auf die Rechtsgültigkeit der in § 33 Abs. 1 Satz 2 TV-BA geregelten Begrenzung des persönlichen Geltungsbereichs von § 33 Abs. 3 TV-BA kommt es nicht an. Die in § 33 Abs. 3 Satz 1 TV-BA geregelte Mindestdauer eines Arbeitsverhältnisses von sechs Monaten betrifft jedoch nur die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses und damit nicht den - hier vorliegenden - Fall der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Das ergibt die Auslegung der Tarifnorm (*ebenso bereits BAG 4. Dezember 2013 - 7 AZR 468/12 -*):

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*vgl. etwa BAG 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 30, BAGE 124, 110*) folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden

können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, gesetzeskonformen und praktisch brauchbaren Regelung führt (*vgl. BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 665/11 - Rn. 44 mwN*).

2. Wortlaut, Systematik sowie Sinn und Zweck der tariflichen Regelungen sprechen dafür, dass sich die in § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA bestimmte Mindestdauer sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge nur auf den zuerst abgeschlossenen Grundarbeitsvertrag nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG, nicht aber auf dessen Verlängerungen im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG bezieht. 29

a) Bereits der tarifliche Sprachgebrauch legt dieses Verständnis nahe. In § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA ist nur von einem befristeten Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund, nicht aber von Verlängerungen befristeter Verträge die Rede. Im systematischen Zusammenhang zu den Begrifflichkeiten des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG spricht dies bereits entscheidend dafür, dass die Tarifvertragsparteien die Mindestdauer von sechs Monaten nicht auf Vertragsverlängerungen erstrecken wollten. 30

Die Tarifvertragsparteien haben in § 33 Abs. 1 Satz 1 TV-BA ausdrücklich geregelt, dass befristete Arbeitsverträge nach Maßgabe des TzBfG zulässig sind. Ausgangsnorm für eine sachgrundlose Befristung ist somit § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, der in seinen beiden Halbsätzen zwischen der „Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes“ und der „höchstens dreimaligen Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages“ unterscheidet. Zwar ist auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages ein Arbeitsvertrag, mit dem die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf die nunmehr allein maßgebliche rechtliche Grundlage stellen. Deshalb muss auch die in einer Verlängerungsvereinbarung niedergelegte Befristung innerhalb der Frist 31

des § 17 Satz 1 TzBfG angegriffen werden. Jedoch wird bei einer Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG ausschließlich der vereinbarte Endtermin hinausgeschoben, während die sonstigen Vertragsinhalte nicht verändert werden dürfen (vgl. BAG 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 11, BAGE 119, 212; 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 - Rn. 7, BAGE 125, 248). Darin besteht der wesentliche Unterschied zu einer kalendermäßigen Befristung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG. § 33 Abs. 3 TV-BA regelt vom Gesetz abweichende Besonderheiten. Deshalb wäre eine entsprechende Bezeichnung in § 33 Abs. 3 Satz 1 TV-BA zu erwarten gewesen, wenn sich die tarifliche Mindestdauer auch auf Verlängerungen hätte beziehen sollen. Ein solcher Wille der Tarifvertragsparteien hat im Text der Tarifnorm aber keinen Niederschlag gefunden.

b) Die Systematik des Tarifvertrages bestätigt, dass sich § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA ausschließlich auf den Ausgangsvertrag und nicht auf nachfolgende Verlängerungsabreden bezieht. Die Tarifvertragsparteien sind mit der Sollvorschrift in § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 1 TV-BA von der Vorstellung ausgegangen, dass ein sachgrundlos befristeter Ausgangsarbeitsvertrag in der Regel mindestens für zwölf Monate abgeschlossen wird. Die in § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA angefügte Regelung bezeichnet demgegenüber eine zwingende Untergrenze der zu vereinbarenden Vertragsdauer. Die Verknüpfung von Soll- und Muss-Vorschrift in einer Tarifbestimmung weist darauf hin, dass sich beide Regelungen auf denselben Gegenstand, somit hier auf den Ausgangsvertrag beziehen. 32

c) Sinn und Zweck der Tarifnorm sprechen ebenfalls für dieses Ergebnis. Die in § 33 Abs. 3 TV-BA vorgesehene Mindestdauer des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages soll den betroffenen Arbeitnehmern über die gesetzliche Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG hinaus ein Mindestmaß an Planungssicherheit vermitteln. Andererseits geht aus § 33 Abs. 1 Satz 1 TV-BA hervor, dass die gesetzliche Möglichkeit einer bis zu dreimaligen Verlängerung sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge in dem zur Verfügung stehenden Zeitraumen von zwei Jahren nicht angetastet werden sollte. Würde die sechsmonatige 33

Mindestvertragsdauer nach § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA auf Verlängerungen sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge angewandt, bliebe nur eine oder gar keine zulässige Verlängerungsmöglichkeit des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages mehr übrig, wenn bereits der Ausgangsvertrag für eine Dauer von mehr als zwölf Monaten abgeschlossen wurde. Ein solches Ergebnis läge nicht etwa ohne Weiteres in dem von der tarifschließenden Gewerkschaft verfolgten Interesse der Arbeitnehmer. Vielmehr dürfte ein Arbeitgeber, der gehindert wäre, den zweijährigen gesetzlichen Rahmen auszuschöpfen, häufig von der Verlängerung des Vertrages absehen. Für die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten den durch die Bezugnahme auf das TzBfG eröffneten zeitlichen Höchstrahmen von zwei Jahren mittelbar verkürzen wollen, gibt es jedenfalls keine hinreichenden Anhaltspunkte. Allein die Anwendung der tariflichen Mussbestimmung auf den Ausgangsvertrag führt daher zu einer sachgerechten und zweckorientierten Lösung.

V. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG begegnet weder verfassungs- noch unionsrechtlichen Bedenken. Indem der deutsche Gesetzgeber die zulässige Gesamtdauer sachgrundloser Befristungen auf zwei Jahre und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen innerhalb dieses Zeitraums auf drei Verlängerungen begrenzt, genügt er seiner aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden Schutzpflicht (vgl. BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 26 mwN). Unionsrechtlich entspricht § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG L 175 vom 10. Juli 1999 S. 43 mit späteren Änderungen) beigefügten Rahmenvereinbarung (Rahmenvereinbarung). Nach deren § 5 Nr. 1 ergreifen die Mitgliedstaaten, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen (vgl. dazu etwa EuGH 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 26; vgl. auch BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 24 mwN):

34

„a) sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen;

- b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse;
- c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.“

Von der durch § 5 Nr. 1 Buchst. b und c Rahmenvereinbarung eröffneten Möglichkeit hat der deutsche Gesetzgeber mit § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG Gebrauch gemacht. 35

Die Rahmenvereinbarung ist ihrerseits mit Art. 30 GRC vereinbar. 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“. Es kann, wenngleich das nicht selbstverständlich erscheint, unterstellt werden, dass auch Befristungen, obwohl es sich bei ihnen nicht um einseitige Maßnahmen, sondern um vertragliche Vereinbarungen handelt, „Entlassungen“ im Sinne von Art. 30 GRC sein können (so *Krebber in Calliess/Ruffert EUV/AEUV 4. Aufl. Art. 30 GRCh Rn. 4; Willemsen/Sagan NZA 2011, 258, 261; wohl auch Rebhahn ZfA 2003, 163, 180; aA Maschmann Anm. AP TzBfG § 14 Nr. 101*). Geht man hiervon aus, so entspricht die Rahmenvereinbarung Art. 51 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 GRC. Danach achten Organe, Einrichtungen und sonstige Stellen der Union sowie die Mitgliedstaaten die Rechte, halten sich an die Grundsätze und fördern deren Anwendung. Hierbei steht ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zu. Die sich daraus ergebenden Grenzen sind durch die Rahmenvereinbarung offensichtlich gewahrt. Insbesondere wird durch sie der unabdingbare Mindestgehalt des in Art. 30 GRC vorgesehenen Anspruchs auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung nicht berührt. Zwar mag Art. 30 GRC im Rahmen der Auslegung von § 5 Nr. 1 Buchst. b und c Rahmenvereinbarung dafür sprechen, dass diese Bestimmungen nicht jede mitgliedstaatliche Regelung einer noch so langen zeitlichen Dauer befristeter Arbeitsverträge oder einer noch so großen Anzahl von Verlängerungen gestatten (*vgl. dazu - freilich ohne ausdrücklichen Bezug auf Art. 30 GRC - schon BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 30; 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 21*). Die insoweit wohl bestehende immanente Schranke ist aber jedenfalls durch § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gewahrt. 36

C. Da der Befristungskontrollantrag somit keinen Erfolg hat, fallen die lediglich hilfsweise gestellten weiteren Klageanträge dem Senat nicht zur Entscheidung an. 37

D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO. 38

Linsenmaier

Kiel

Zwanziger

R. Gmoser

Donath