

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 4. Dezember 2013
- 7 AZR 468/12 -

I. Arbeitsgericht
Brandenburg an der Havel

Teilurteil vom 13. Oktober 2011
- 1 Ca 556/11 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 22. März 2012
- 5 Sa 2343/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Sachgrundlose Befristung - tarifliche Mindestdauer

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 2 Satz 1; Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (*TV-BA*) § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2

Leitsätze:

keine

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 468/12
5 Sa 2343/11
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Dezember 2013

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 4. Dezember 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Strippelmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 22. März 2012 - 5 Sa 2343/11 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen begründete Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Mai 2011 geendet hat. 1

Die Parteien schlossen am 15. Juni 2009 einen befristeten Arbeitsvertrag, der ua. folgende Vereinbarungen enthält: 2

„§ 1

Herr H wird ab 15.06.2009 als Vollzeitbeschäftigter nach § 14 Absatz 2 des Gesetzes über die Teilzeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) eingestellt. Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum 31.12.2010.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) und den diesen ergänzenden, ändernden und 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 Ost Anwendung.

§ 3

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit.

§ 4

Der Beschäftigte ist in der Tätigkeitsebene V 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. Das Recht des Arbeitgebers, dem Beschäftigten innerhalb der Tätigkeitsebene eine andere Tätigkeit zu übertragen wird auch durch eine lang währende Verwendung des Beschäftigten auf demselben Arbeitsplatz nicht eingeschränkt.

Mit der Übertragung einer anderen Tätigkeit oder einer zusätzlichen Aufgabe/Funktion bzw. deren Widerruf kann das Hinzutreten bzw. der Wegfall einer Funktionsstufe verbunden sein. Dies gilt auch bei Veränderungen der Funktionsstufentabelle.“

Der TV-BA vom 28. März 2006 hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

3

„§ 4

Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) Beschäftigte können aus dienstlichen Gründen umgesetzt, versetzt und abgeordnet werden. Umsetzung ist die vorübergehende oder dauerhafte Übertragung einer Tätigkeit innerhalb der Dienststelle der/des Beschäftigten. ...

§ 15

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die einer höheren Tätigkeitsebene zugeordnet ist, als die ihr/ihm dauerhaft übertragene Tätigkeit, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

...

§ 33

Befristete Arbeitsverträge

(1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung in Arbeitsver-

trägen 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) Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(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.

...

§ 40

Begriffsbestimmungen

(1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost und West Bezug genommen wird, gilt folgendes:

a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist, und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.

b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.“

Im Anschluss an die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages vom 15. Juni 2009 nahm der Kläger am gleichen Tage eine der Tätigkeitsebene V zugeordnete Tätigkeit als Fachassistent in der Eingangszone/Selbstinformationseinrichtung (SIE) in der Agentur für Arbeit P, Geschäftsstelle K, auf. Diese Tätigkeit war ihm mit Geschäftsverteilungsschreiben vom selben Tage für die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses übertragen worden. Mit Geschäftsverteilungsschreiben vom 5. August 2010 wurde dem Kläger vorübergehend die höherwertige Tätigkeit eines Arbeitsvermittlers mit Beratungsaufgaben der Tä-

4

tigkeitsebene IV in B zugewiesen; dafür erhielt er eine persönliche Zulage nach § 15 Abs. 1 TV-BA.

Unter dem 30. September 2010 schlossen die Parteien einen Änderungsvertrag, in dessen § 1 es heißt: 5

„§ 1 wird wie folgt geändert:

Herr H wird als Vollzeitbeschäftigter bis zum 31.05.2011 weiterbeschäftigt.“

Durch Geschäftsverteilungsschreiben vom 30. September 2010 übertrug die Beklagte dem Kläger mit Wirkung ab 1. Januar 2011 für die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses wiederum zunächst die der Tätigkeitsebene V zugeordnete Tätigkeit „Fachassistent in der Eingangszone/Selbstinformationseinrichtung (SIE)“ in K. Mit Schreiben vom 18. November 2010 teilte sie ihm mit, die Beauftragung vom 5. August 2010 werde bis zum 31. Mai 2011 verlängert und ihm weiterhin dafür eine persönliche Zulage nach § 15 Abs. 1 TV-BA gezahlt. 6

Mit der Klage vom 9. Juni 2011 hat der Kläger die Auffassung vertreten, die in der Änderungsvereinbarung vom 30. September 2010 vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages zum 31. Mai 2011 sei unwirksam. Die Befristung sei weder durch einen Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt noch habe sie sachgrundlos iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vereinbart werden dürfen. Die Verlängerungsvereinbarung vom 30. September 2010 verstoße gegen § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA. Dies ziehe die Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung nach sich. Nach dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG sei diese tarifliche Bestimmung auch auf im Tarifgebiet Ost begründete Arbeitsverhältnisse anwendbar. Jedenfalls im Zeitpunkt des Vertragsschlusses habe für unterschiedliche Regelungen im Beitrittsgebiet und im Altbundesgebiet kein Sachgrund mehr bestanden. Die Voraussetzungen des § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA seien erfüllt. Die erneute Befristung betrage nur fünf Monate und unterschreite damit die zwingende Mindestdauer von sechs Monaten. Auch die Verlängerung eines auf Zeit geschlossenen Arbeitsvertrages sei ein eigenständiger befristeter Arbeitsvertrag. Das tarifvertragliche Ziel eines Mindestmaßes an 7

Planungssicherheit gelte ebenso für den Ausgangsvertrag wie für die Verlängerungsvereinbarung.

Der Kläger hat beantragt

8

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Befristung in der Änderungsvereinbarung vom 30. September 2010 zum 31. Mai 2011 aufgelöst wurde.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt eingenommen, die Befristung in der Änderungsvereinbarung vom 30. September 2010 sei wirksam. Eines Sachgrundes nach § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG habe es nicht bedurft, weil der befristete Ausgangsvertrag nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG wirksam um fünf Monate verlängert worden sei. Die vom Gesetz abweichende tarifvertragliche Regelung in § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA, die eine Mindestvertragszeit von sechs Monaten vorschreibe, habe im Zeitpunkt der Vertragsverlängerung im hier maßgeblichen Tarifgebiet Ost nicht gegolten. Die nach den Tarifgebieten unterscheidende Tarifregelung sei durch das Anliegen der Tarifparteien gerechtfertigt, im Beitrittsgebiet Einstellungen nicht durch zusätzliche Regelungen zu erschweren. Abgesehen davon gelte die in § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA geregelte Mindestvertragsdauer von sechs Monaten nicht für die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen, sondern nur für den Ausgangsvertrag.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision hat in der Sache keinen Erfolg. Die Befristungskontrollklage ist unbegründet. Die Parteien haben die Befristung ihres Arbeits-

11

verhältnisses zum 31. Mai 2011 in der Änderungsvereinbarung vom 30. September 2010 rechtswirksam vereinbart.

I. Mit dem punktuellen Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristung in der Änderungsvereinbarung vom 30. September 2010 zum 31. Mai 2011 aufgelöst wurde, hat der Kläger die letzte Befristungsabrede angegriffen. Nur diese Befristung ist Gegenstand der Befristungskontrollklage, die der Kläger am 9. Juni 2011 in der Frist des § 17 Satz 1 TzBfG erhoben hat. 12

II. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Mai 2011 geendet hat. Die Befristung in der Änderungsvereinbarung vom 30. September 2010 stellt eine wirksame Verlängerung des zulässig sachgrundlos befristeten Ausgangsvertrages dar, der für die Zeitdauer von 18 1/2 Monaten geschlossen war und damit iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zulässig um fünf Monate verlängert werden konnte. Für die streitgegenständliche Befristung in dem daran anschließenden Arbeitsverhältnis bedurfte es deshalb keines Sachgrundes nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Die Befristung verstößt auch nicht gegen § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA. 13

1. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Das Tatbestandsmerkmal der Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG eines nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages setzt nach der ständigen Rechtsprechung des Senats voraus, dass die Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts noch vor Abschluss der Laufzeit des bisherigen Vertrages in schriftlicher Form vereinbart wird und der Vertragsinhalt ansonsten unverändert bleibt. Allerdings können die Parteien anlässlich der Verlängerung Anpassungen des Vertragstextes an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage vornehmen oder Arbeitsbedingungen ver- 14

einbaren, auf die der befristet beschäftigte Arbeitnehmer einen Anspruch hat. Anderenfalls liegt bei der Vereinbarung von gegenüber dem Ausgangsvertrag geänderten Arbeitsbedingungen keine Verlängerung vor, sondern der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, der nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nur mit Sachgrund zulässig ist (*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*).

2. Die Voraussetzungen einer Verlängerung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG sind hier erfüllt. Bei der Änderungsvereinbarung vom 30. September 2010 handelt es sich um die erstmalige Verlängerung des zuvor am 15. Juni 2009 zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages. Die Gesamtdauer der beiden Arbeitsverträge liegt unter zwei Jahren. 15

a) Die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung scheidet nicht schon daran, dass bereits zuvor ein unbefristeter Vertrag bestanden hätte. Der ursprüngliche Arbeitsvertrag gilt schon nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 KSchG als bis zum 31. Dezember 2010 wirksam befristet, weil der Kläger die Unwirksamkeit der Befristungsabrede nicht mit einer fristgemäßen Befristungskontrollklage geltend gemacht hat. 16

aa) Die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG schützt die Interessen des Arbeitgebers und des Rechtsverkehrs an Rechtsklarheit und Rechtssicherheit. Bei mehreren aufeinander folgenden Befristungsabreden wird die Drei-Wochen-Frist für jede Befristungsabrede mit dem Ablauf der darin vereinbarten Befristung und nicht erst mit dem Ablauf der letzten Befristung in Lauf gesetzt. Bereits der erstmals sachgrundlos befristete Arbeitsvertrag und nicht erst die ihm nachfolgende Verlängerungsabrede muss daher mit der Befristungskontrollklage in der Frist des § 17 Satz 1 TzBfG angefochten werden, wenn die Fiktionswirkung des § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG nicht eintreten soll (*vgl. zur gleichlautenden Vorschrift in § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG bereits BAG 24. Oktober 2001 - 7 AZR 686/00 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 99, 232; im* 17

Anwendungsbereich des § 17 TzBfG bei Verlängerungen sachgrundloser Befristungen etwa BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 11).

bb) Der Kläger hat die Befristung des vorangehenden, für die Zeit vom 15. Juni 2009 bis zum 31. Dezember 2010 vereinbarten Arbeitsvertrages nicht innerhalb der in § 17 Satz 1 TzBfG bestimmten Frist mit der Klage angegriffen. Damit gilt die Befristung des Arbeitsvertrages vom 15. Juni 2009 nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam. Auf die vom Kläger gegen die Wirksamkeit der Befristung angeführten Gründe kommt es nicht an. 18

b) Mit der Änderungsvereinbarung vom 30. September 2010 haben die Parteien eine Verlängerungsabrede im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG getroffen. Sie haben das Vertragsende auf den 31. Mai 2011 verschoben. Die Änderungsvereinbarung erfolgte schriftlich vor Ende der Laufzeit des Ursprungsarbeitsvertrages. Auch die zulässige Gesamtdauer von zwei Jahren wurde mit der Änderungsvereinbarung nicht überschritten. Die übrigen Vertragsbedingungen blieben unberührt. Die Parteien haben am 30. September 2010 keinen neuen Arbeitsvertrag mit verändertem Vertragsinhalt abgeschlossen. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, dass der ursprüngliche Arbeitsvertrag vom 15. Juni 2009 durch die vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit durch Geschäftsverteilungsschreiben vom 5. August 2010 nicht geändert wurde. Ebenso wenig modifizierte das Geschäftsverteilungsschreiben vom 30. September 2010 den an diesem Tage abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Vielmehr handelt es sich bei beiden Verfügungen um personelle Maßnahmen im Rahmen des Weisungsrechts der Beklagten, die den arbeitsvertraglichen Inhalt nicht berührten. Insoweit erhebt der Kläger mit der Revision auch keine Rügen gegen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts. 19

aa) Der ursprüngliche Arbeitsvertrag vom 15. Juni 2009 hat sich nicht durch den Umstand geändert, dass der Kläger im Zeitpunkt der Änderungsvereinbarung vom 30. September 2010 nicht mehr die Tätigkeit der Tätigkeitsebene V in 20

K, sondern seit dem 4. August 2010 eine der Tätigkeitsebene IV zugeordnete Tätigkeit als Arbeitsvermittler mit Beratungsaufgaben in B für die Beklagte ausgeübt hat. Der Arbeitsvertrag enthält keine Festlegungen eines bestimmten Arbeitsplatzes. § 4 des Arbeitsvertrages bestimmt nur die Tätigkeitsebene V unter Hinweis auf § 14 Abs. 1 TV-BA. Die Tätigkeit in B war dem Kläger mit Geschäftsverteilungsschreiben vom 5. August 2010 nur vorübergehend für die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses übertragen worden. Zu der Umsetzung innerhalb der Agentur für Arbeit P war die Beklagte nach § 5 des Arbeitsvertrages iVm. § 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TV-BA berechtigt. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TV-BA, der mit den für das Tarifgebiet Ost geltenden Regelungen nach § 2 Abs. 3 des Arbeitsvertrages anwendbar ist, können Beschäftigte aus dienstlichen Gründen umgesetzt, versetzt und abgeordnet werden. Umsetzung ist die vorübergehende oder dauerhafte Übertragung einer Tätigkeit innerhalb der Dienststelle des Beschäftigten. Die Umsetzung erfolgte hier innerhalb derselben Dienststelle der Beklagten, der Agentur für Arbeit P. Wird dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die einer höheren Tätigkeitsebene zugeordnet ist als die ihm dauerhaft übertragene Tätigkeit, und hat er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. Auf dieser Grundlage erhielt der Kläger zusätzlich zu seiner Vergütung nach Tätigkeitsebene V eine persönliche Zulage nach § 15 Abs. 1 TV-BA.

bb) Hatte sich somit der Arbeitsvertrag durch die vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit in B durch Geschäftsverteilungsschreiben vom 5. August 2010 nicht geändert, konnte auch die im Geschäftsverteilungsschreiben vom 30. September 2010 vorgesehene Übertragung der ursprünglichen Tätigkeit als „Fachassistent in der Eingangszone/Selbstinformationseinrichtung (SIE)“ in K ab dem 1. Januar 2011 nicht als Änderung der vereinbarten Arbeitsbedingungen angesehen werden. Die mit dem Kläger ab 1. Januar 2011 vereinbarte Tätigkeit blieb vielmehr unverändert der Tätigkeitsebene V zugeordnet. Mit der Verlängerung der Beauftragung der

21

vom Kläger wahrgenommenen höherwertigen Tätigkeit der Tarifebene IV durch Schreiben vom 18. November 2010 hat die Beklagte wiederum von ihrem Weisungsrecht nach Maßgabe von § 5 des Arbeitsvertrages iVm. § 4 TV-BA Gebrauch gemacht. Der Arbeitsvertrag der Parteien blieb dadurch unberührt.

3. Die Befristung in der Vereinbarung über die fünfmonatige Vertragsverlängerung vom 30. September 2010 ist nicht wegen Verstoßes gegen § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA unwirksam. Die tariflichen Voraussetzungen sind nicht erfüllt. 22

a) Die vom Landesarbeitsgericht zutreffend vorgenommene Auslegung ergibt, dass § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA nur eine Mindestdauer des ersten sachgrundlos befristeten Vertrages verlangt, nicht aber auf Vertragsverlängerungen anzuwenden ist. 23

aa) 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, zweckori- 24

entierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*BAG 28. August 2013 - 10 AZR 701/12 - Rn. 13*).

bb) 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. 25

(1) 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. 26

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 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 27

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.

(2) 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. 28

(3) 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 Zeitrahmen von zwei Jahren nicht angetastet werden sollte. Würde die sechsmonatige Mindestvertragsdauer nach § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG auf Verlängerungen sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge angewandt, bliebe nur eine oder gar - wie im vorliegenden Fall - keine zulässige Verlängerungsmöglichkeit des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages mehr übrig, wenn bereits der Ausgangsvertrag für eine Dauer von mehr als zwölf Monaten abgeschlossen 29

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 Höchststrahmen 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.

b) Auf die Verlängerungsvereinbarung vom 30. September 2010, die Gegenstand der vorliegenden Befristungskontrollklage ist, findet die sechsmonatige Mindestvertragsdauer in § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA damit keine Anwendung. 30

c) Damit bedarf es keiner Entscheidung, ob die für das Tarifgebiet West vereinbarte sechsmonatige Mindestvertragsdauer in § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA wegen eines Verstoßes gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG auch auf das im Tarifgebiet Ost begründete Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden ist. Der Senat konnte vielmehr zugunsten des Klägers die Anwendbarkeit der tariflichen Regelung unterstellen. 31

d) Der Senat konnte ferner zugunsten des Klägers davon ausgehen, dass die Tarifregelung in § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA selbst keinen Wirksamkeitsbedenken begegnet. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG, der bei sachgrundloser Befristung gegenüber den Möglichkeiten nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG abweichende tarifliche Festlegungen zu der Anzahl der Verlängerungen oder der Höchstdauer der Befristung erlaubt, erfasst eine Mindestvertragsdauer allerdings nicht. Da eine vertragliche Mindestlaufzeit aber grundsätzlich als Abweichung zugunsten des Arbeitnehmers anzusehen ist, spricht viel dafür, dass die Regelung nach § 22 Abs. 1 TzBfG zulässig ist. Soweit ausnahmsweise eine kürzere Befristung auf einem Wunsch des Arbeitnehmers beruhen sollte, kann diese durch einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Sachgrund nach 32

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG gerechtfertigt sein (*vgl. dazu ErfK/Müller-Glöge 14. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 61 ff.*).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

33

Linsenmaier

Schmidt

Kiel

Strippelmann

Busch