

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 9. September 2015  
- 7 AZR 190/14 -  
ECLI:DE:BAG:2015:090915.U.7AZR190.14.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 22. August 2013  
- 59 Ca 960/13 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin-  
Brandenburg

Urteil vom 16. Januar 2014  
- 21 Sa 1795/13 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Sachgrundlose Befristung - Schriftform - Treu und Glauben

Bestimmungen:

TzBfG § 14 Abs. 2, Abs. 3, Abs. 4, § 17 Sätze 1 und 2; KSchG § 6; BGB § 126 Abs. 1, §§ 133, 157, 164 Abs. 1, § 242; SGB II § 44d Abs. 4, § 44g Abs. 1, Abs. 2, § 44k Abs. 1; Charta der Grundrechte der Europäischen Union Art. 30; EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG Art. 5 Nr. 1; ArbGG § 69 Abs. 2, § 72 Abs. 5; ZPO § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 190/14  
21 Sa 1795/13  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
9. September 2015

## 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 9. September 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Donath und den ehrenamtlichen Richter Klenter für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 16. Januar 2014 - 21 Sa 1795/13 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Dezember 2012 geendet hat. 1

Der 1955 geborene Kläger wurde von der beklagten Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ nach einer dreimonatigen Qualifizierungsphase befristet für die Zeit vom 1. März 2011 bis zum 31. Dezember 2011 als Vollzeitbeschäftigter eingestellt. Mit Schreiben vom 15. Februar 2011 wurde dem Kläger die Tätigkeit eines Arbeitsvermittlers im Bereich SGB II im Jobcenter T übertragen. Mit Änderungsvereinbarung vom 21. November 2011 vereinbarten die Parteien, dass der Kläger als Vollzeitbeschäftigter bis zum 31. Dezember 2012 weiterbeschäftigt wird. Diese Änderungsvereinbarung enthält den Hinweis, dass die Beklagte durch die Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B vertreten wird. Sie wurde durch den Kläger und auf Seiten der Beklagten durch ihren Mitarbeiter L mit dem Zusatz „Für die Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B im Auftrag“ unterzeichnet. 2

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte könne sich nach Treu und Glauben nicht auf die Befristungsabrede berufen, weil sie nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht habe, ihn nach § 14 Abs. 3 TzBfG für die Dauer von fünf Jahren befristet zu beschäftigen. Die kürzere Vertragslaufzeit sei mit dem Zweck des Bundesprogramms nicht vereinbar und stehe im Widerspruch dazu, dass die Beklagte zunächst geeigneten Bewerbern den Abschluss eines auf fünf Jahre befristeten Arbeitsvertrags in Aussicht gestellt habe. Erst- 3

mals mit seiner Berufung hat der Kläger einen Verstoß gegen das Schriftformerfordernis für die Befristung gerügt und dazu ausgeführt, die Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B sei aufgrund der Zuweisung des Klägers an das Jobcenter T nicht zur Verlängerung des Arbeitsvertrags befugt gewesen, sondern der Geschäftsführer des Jobcenters.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt 4

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristungsabrede vom 21. November 2011 mit Ablauf des 31. Dezember 2012 geendet hat;
2. hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Befristungskontrollverfahrens als Arbeitsvermittler (U25/Ü25) im Bereich SGB II weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 5

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 6

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist zulässig, aber unbegründet. 7

I. Entgegen der Ansicht der Beklagten ist die Revision zulässig. Die Revisionsbegründung setzt sich mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung ausreichend auseinander. 8

1. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a 9

ZPO). Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts in einer Weise verdeutlichen, die Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennen lässt. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Der Revisionsführer muss darlegen, warum er die Begründung des Berufungsgerichts für unrichtig hält (*vgl. etwa BAG 9. Dezember 2014 - 1 AZR 146/13 - Rn. 15*). Hierzu genügt weder die bloße Wiedergabe des bisherigen Vorbringens (*BAG 20. Juni 2013 - 8 AZR 482/12 - Rn. 20*) noch eine bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils (*BAG 18. Mai 2011 - 10 AZR 346/10 - Rn. 10*). Hat das Berufungsgericht die angefochtene Entscheidung auf zwei voneinander unabhängige, selbständig tragende Erwägungen gestützt, muss die Revisionsbegründung beide Erwägungen angreifen. Setzt sich die Begründung nur mit einer der beiden Erwägungen auseinander, ist die Revision insgesamt unzulässig (*BAG 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 16*).

2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung noch gerecht. 10

a) Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, die Befristung sei nach § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig. Sie verstoße nicht gegen Treu und Glauben. Insoweit werde auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts verwiesen. Die Befristung genüge dem Schriftformerfordernis. Herr L habe den Vertrag als Vertreter der Beklagten unterzeichnet. Für die Wahrung des Schriftformerfordernisses komme es nicht darauf an, ob der Unterzeichner bevollmächtigt sei. Die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B sei zur Verlängerung des befristeten Vertrags befugt gewesen. Der Befristungskontrollantrag wäre aber auch dann nicht begründet, wenn diese Befugnis beim Geschäftsführer des Jobcenters gelegen hätte. Dann hätte nur ein faktisches Arbeitsverhältnis bestanden, da die Voraussetzungen des § 15 Abs. 5 TzBfG nicht gegeben seien. Die Befristung verstoße auch nicht gegen den aus Art. 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) folgenden Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung. Die mit § 14 Abs. 2 TzBfG verbundene Einschränkung dieses Schutzes genüge unter Berücksichtigung der durch Art. 16

GRC geschützten unternehmerischen Freiheit den Voraussetzungen des Art. 52 Abs. 1 GRC. Der Charta sei nicht zu entnehmen, dass für öffentliche Arbeitgeber strengere Regeln gelten sollen.

b) Zwar setzt sich der Kläger mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung weitgehend nicht auseinander. 12

So hat der Kläger nicht dargelegt, weshalb die Begründung des Landesarbeitsgerichts dazu, dass die Berufung der Beklagten auf § 14 Abs. 2 TzBfG nicht gegen Treu und Glauben verstößt, fehlerhaft sein soll. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit die Begründung des Arbeitsgerichts gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG in Bezug genommen. Dieses hatte ausgeführt, die Beklagte sei in ihrer Entscheidung frei, ob und inwieweit sie im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeit sachgrundlos befristete Arbeitsverträge abschließe. Mit dieser Begründung hat sich der Kläger nicht befasst, sondern sich auf die Wiederholung seines Vorbringens aus der Klageschrift beschränkt. 13

Der Kläger hat sich auch nicht mit der Annahme des Landesarbeitsgerichts auseinandergesetzt, die Befristung genüge dem Schriftformerfordernis, weil Herr L den Vertrag als Vertreter der Beklagten unterzeichnet habe und die Wahrung des Schriftformerfordernisses nicht die tatsächliche Bevollmächtigung des Herrn L voraussetze. 14

Die Revisionsbegründung enthält auch keine ausreichende Auseinandersetzung mit der Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Befristung scheitere nicht an der fehlenden Befugnis der Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B zum Abschluss der Verlängerungsvereinbarung. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung insoweit auf zwei voneinander unabhängige Begründungen gestützt. Es hat angenommen, dass die Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B für die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags zuständig gewesen sei. Weiter hat es ausgeführt, die Befristungskontrollklage wäre auch dann unbegründet, wenn der Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B die Befugnis zur Verlängerung des befristeten Vertrags gefehlt hätte; in diesem Fall hätte nur ein faktisches Arbeitsverhältnis bestanden. Eine Auseinandersetzung mit der ersten dieser bei- 15

den Begründungen fehlt. Der Kläger hat insoweit lediglich seinen Vortrag aus der Berufungsbegründung wiederholt.

Der Kläger setzt sich jedoch ausreichend mit der Annahme des Landesarbeitsgerichts auseinander, die Befristung sei nach § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig. Er macht geltend, diese Vorschrift gelte für die Beklagte als öffentliche Arbeitgeberin nur eingeschränkt. Träfe dies zu, wäre die Rüge geeignet, die angefochtene Entscheidung insgesamt in Frage zu stellen. 16

II. Die Revision hat jedoch in der Sache keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der Befristungskontrollantrag ist unbegründet. Damit fällt der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Hilfsantrag nicht zur Entscheidung an. 17

1. Der Befristungskontrollantrag, mit dem sich der Kläger gegen die letzte, am 21. November 2011 vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrags wendet, ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der Befristung am 31. Dezember 2012 geendet. Die Befristung ist wirksam. Sie ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zulässig. Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG ist gewahrt. Die Rüge der fehlenden Vertretungsmacht führt nicht zum Erfolg der Klage. Der Beklagten ist es nicht nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Befristung des Arbeitsvertrags zu berufen. 18

a) Die Befristung ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zulässig. Dem steht nicht entgegen, dass es sich bei der Beklagten um eine öffentliche Arbeitgeberin handelt. 19

aa) Die Befristungsabrede erfüllt die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. 20

(1) Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags 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 Arbeitsvertrags möglich. Das Tatbestandsmerkmal der Verlän- 21

gerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG setzt voraus, dass die Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts noch vor dem Ende der Laufzeit des bisherigen Vertrags in schriftlicher Form vereinbart wird und der Vertragsinhalt ansonsten unverändert bleibt (vgl. BAG 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 45; 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 - Rn. 7, BAGE 125, 248).

(2) Danach ist die Befristung des Arbeitsvertrags ohne sachlichen Grund zulässig. Bei der Änderungsvereinbarung vom 21. November 2011 handelt es sich um die erste Verlängerung des am 17. Februar 2011 zwischen den Parteien zunächst für die Zeit vom 1. März 2011 bis zum 31. Dezember 2011 geschlossenen Arbeitsvertrags. Die Verlängerung wurde noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart. Mit der Abrede wurde lediglich der Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben, der weitere Vertragsinhalt blieb unverändert. Die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses von einem Jahr und zehn Monaten hält sich im Rahmen der zulässigen Höchstdauer des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. 22

bb) Der Anwendbarkeit des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG steht nicht entgegen, dass es sich bei der Beklagten um eine öffentliche Arbeitgeberin handelt. 23

(1) § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gilt für öffentliche Arbeitgeber ebenso wie für private Arbeitgeber. Der Wortlaut der Regelung unterscheidet nicht zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgebern. Eine eingeschränkte Anwendbarkeit folgt auch nicht aus dem Gesetzeszweck. Die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG eröffnete Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen soll es zum einen dem Arbeitgeber ermöglichen, auf eine unsichere und schwankende Auftragslage und wechselnde Marktbedingungen durch Neueinstellungen flexibel zu reagieren; zum anderen soll die befristete Beschäftigung für den Arbeitnehmer eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und eine Brücke zur Dauerbeschäftigung sein (vgl. BAG 6. April 2011 - 7 AZR 716/09 - Rn. 22, BAGE 137, 275). Dieser Gesetzeszweck kann auch durch sachgrundlos befristete Arbeitsverträge mit öffentlichen Arbeitgebern erreicht werden. 24



(2) Eine Einschränkung der durch § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG eröffneten Befristungsmöglichkeiten für öffentliche Arbeitgeber ist auch nicht unionsrechtlich geboten. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG entspricht 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*). Nach § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung haben die Mitgliedstaaten zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse entweder sachliche Gründe zu bestimmen, die eine Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse rechtfertigen (*Buchst. a*), oder die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse (*Buchst. b*) oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Arbeitsverhältnisse (*Buchst. c*) festzulegen. Der deutsche Gesetzgeber hat mit der Regelung in § 14 Abs. 2 TzBfG von der durch § 5 Nr. 1 Buchst. b und Buchst. c der Rahmenvereinbarung eröffneten Möglichkeit, die Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse und die zulässige Anzahl der Verlängerungen festzulegen, Gebrauch gemacht (*BAG 22. Januar 2014 - 7 AZR 243/12 - Rn. 35*). Die Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie gilt für alle befristet beschäftigten Arbeitnehmer ohne Unterscheidung danach, ob sie an einen öffentlichen oder an einen privaten Arbeitgeber gebunden sind (*EuGH 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo] Rn. 67*). Die Rahmenvereinbarung ist ihrerseits mit Art. 30 GRC vereinbar (*BAG 22. Januar 2014 - 7 AZR 243/12 - Rn. 35 f.*).

b) Die Befristungsabrede vom 21. November 2011 ist nicht wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam. 26

aa) Der Kläger war nicht daran gehindert, erstmals im Berufungsverfahren eine Verletzung des Schriftformgebots geltend zu machen. Nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 6 KSchG kann sich der Kläger im Rahmen eines Befristungskontrollverfahrens bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Befristung auch auf innerhalb der Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG nicht geltend gemachte Gründe berufen. Darauf hat ihn das Arbeitsgericht hinzuweisen. Wird - wie hier - ein derartiger Hinweis nicht 27

einmal in allgemeiner Form erteilt, steht die Regelung der Einführung weiterer möglicher Unwirksamkeitsgründe im Berufungsverfahren nicht entgegen (vgl. BAG 20. August 2014 - 7 AZR 924/12 - Rn. 21; 4. Mai 2011 - 7 AZR 252/10 - Rn. 20, BAGE 138, 9).

bb) Die Befristungsabrede vom 21. November 2011 erfüllt das Schriftform- 28  
erfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG.

(1) Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu 29  
ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das erfordert nach § 126 Abs. 1 BGB eine  
eigenhändig vom Aussteller durch Namensunterschrift oder mittels notariell be-  
glaubigten Handzeichens unterzeichnete Urkunde. Einen Vertrag wie eine Be-  
fristungsabrede müssen die Parteien nach § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB regelmäßig  
auf derselben Urkunde unterzeichnen. Wird ein Vertrag für eine Vertragspartei  
von einem Vertreter iSv. § 164 Abs. 1 BGB unterzeichnet, muss das Vertre-  
tungsverhältnis in der Vertragsurkunde deutlich zum Ausdruck kommen. Das  
kann insbesondere durch einen entsprechenden Zusatz bei der Unterschrift  
erfolgen. Für die Frage, ob jemand eine Erklärung in fremdem Namen abgibt,  
kommt es auf deren objektiven Erklärungswert an. Nach §§ 133, 157 BGB ist  
maßgeblich, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung nach Treu und Glau-  
ben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen darf. Dabei sind außer  
dem Erklärungswortlaut alle Umstände zu berücksichtigen, die unter Beachtung  
der Verkehrssitte Schlüsse auf den Sinn der Erklärung zulassen. Von Bedeu-  
tung sind insbesondere die dem Rechtsverhältnis zugrunde liegenden Lebens-  
verhältnisse, die Interessenlage, der Geschäftsbereich, dem der Erklärungsge-  
genstand angehört, und verkehrstypische Verhaltensweisen. Die gesetzliche  
Schriftform ist nur gewahrt, wenn der ermittelte rechtsgeschäftliche Vertre-  
tungswille in der Urkunde jedenfalls andeutungsweise Ausdruck gefunden hat  
(BAG 4. Mai 2011 - 7 AZR 252/10 - Rn. 32, BAGE 138, 9; 25. März  
2009 - 7 AZR 59/08 - Rn. 30; 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - Rn. 14,  
BAGE 125, 208).

Ist eine Erklärung mit dem Zusatz „im Auftrag“ unterschrieben, kann das im Einzelfall dafür sprechen, dass der Unterzeichner nicht selbst handelnd wie ein Vertreter die Verantwortung für den Inhalt der von ihm unterzeichneten Erklärung übernehmen will (vgl. BAG 4. Mai 2011 - 7 AZR 252/10 - Rn. 33, BAGE 138, 9; 25. März 2009 - 7 AZR 59/08 - Rn. 30; 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - Rn. 14, BAGE 125, 208). Der Zusatz „in Vertretung“ deutet demgegenüber darauf hin, dass der Erklärende selbst für den Vertretenen handelt. Bei der nach §§ 133, 157 BGB gebotenen Auslegung der Erklärung ist aber zu berücksichtigen, dass im allgemeinen, unjuristischen Sprachgebrauch nicht immer hinreichend zwischen „Auftrag“ und „Vertretung“ unterschieden wird (vgl. Klein NZA 2004, 1198, 1200). Die Zusätze „in Vertretung“ und „im Auftrag“ werden häufig nur verwendet, um unterschiedliche Hierarchieebenen auszudrücken. Deswegen folgt nicht allein aus dem Zusatz „im Auftrag“, dass der Erklärende lediglich als Bote und nicht als Vertreter gehandelt hat. Maßgeblich sind vielmehr die Gesamtumstände. Ergibt sich daraus, dass der Unterzeichner die Erklärung ersichtlich im Namen eines anderen abgegeben hat, ist von einem Handeln als Vertreter auszugehen. Für die Wahrung der Schriftform kommt es nicht darauf an, ob der Unterzeichner tatsächlich bevollmächtigt war (BAG 4. Mai 2011 - 7 AZR 252/10 - Rn. 33, aaO; 25. März 2009 - 7 AZR 59/08 - Rn. 31; 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - Rn. 15, aaO).

30

(2) Danach ist die Schriftform gewahrt.

31

Die Änderungsvereinbarung vom 21. November 2011 wurde von dem Kläger und seitens der Beklagten, vertreten durch die Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B, durch Herrn L eigenhändig unterzeichnet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass Herr L den Vertrag als Vertreter und nicht als Erklärungsbote unterzeichnet hat. Es kann dahinstehen, ob die Änderungsvereinbarung vom 21. November 2011 typische Willenserklärungen enthält, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht der vollen revisionsrechtlichen Überprüfung unterliegt, oder nichttypische Willenserklärungen, deren Auslegung vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden kann, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen

32

Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat (*BAG 22. Juli 2014 - 9 AZR 1066/12 - Rn. 14 mwN, BAGE 148, 349; 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 32, BAGE 134, 269*). Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

Der Wille des Herrn L, für die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B und damit für die Beklagte zu handeln, ergibt sich bereits aus dem äußeren Erscheinungsbild der Änderungsvereinbarung. Sie ist - wie auch schon der Arbeitsvertrag vom 17. Februar 2011 - zwischen dem Kläger und der Beklagten, vertreten durch die Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B, geschlossen. Die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B wurde ihrerseits durch Herrn L vertreten. Zwar enthält der Unterschriftszusatz die Formulierung „im Auftrag“. Dies spricht jedoch allein nicht gegen eine Vertretung. Aus dem weiteren Inhalt des Zusatzes „Für die Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B“ ist ersichtlich, dass Herr L die Erklärung im Namen einer anderen Person abgegeben hat. Wird eine Erklärung als Bote überbracht, wird nicht „für“ eine andere Person unterzeichnet (*vgl. BAG 4. Mai 2011 - 7 AZR 252/10 - Rn. 37, BAGE 138, 9*).

Die Rüge des Klägers, die Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B sei nicht zur Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags befugt gewesen, steht der Wahrung der Schriftform nicht entgegen. Für die Wahrung der Schriftform kommt es auf das Bestehen der Vertretungsmacht nicht an.

c) Die Rüge der fehlenden Vertretungsmacht der Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B zur Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags führt auch nicht aus anderen Gründen zum Erfolg der Klage. Die Befugnis zur Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags lag bei der Beklagten, die durch die Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit B vertreten wird. Sie war nicht mit der Zuweisung des Klägers zum Jobcenter T auf dessen Geschäftsführer übergegangen.

aa) Nach § 44d Abs. 4 SGB II übt die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer der gemeinsamen Einrichtung über die Beamtinnen und Beamten

sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen in der gemeinsamen Einrichtung Tätigkeiten zugewiesen worden sind, die dienst-, personal- und arbeitsrechtlichen Befugnisse sowie die Dienstvorgesetzten- und Vorgesetztenfunktion aus mit Ausnahme der Befugnisse zur Begründung und Beendigung der mit den Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehenden Rechtsverhältnisse. Danach stehen der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer der gemeinsamen Einrichtung nicht die Befugnisse zur Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu. Diese Befugnisse verbleiben bei den jeweiligen Trägern, die weiterhin Dienstherren oder Arbeitgeber sind (vgl. *BT-Drs. 17/1555 S. 26; BAG 15. Oktober 2014 - 7 ABR 71/12 - Rn. 32 mwN*). Ihnen sind daher die Entscheidungen vorbehalten, die die Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen.

bb) Die Zuständigkeit des Trägers für die Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen iSv. § 44d Abs. 4 SGB II umfasst nicht nur den erstmaligen Abschluss eines Arbeitsvertrags, sondern auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags (vgl. *Knapp in jurisPK-SGB II 3. Aufl. § 44d Rn. 54; Luthé in Hauck/Noftz SGB II Stand Juli 2015 K § 44d Rn. 45; Weißenberger in Eicher/Spellbrink SGB II 3. Aufl. § 44d Rn. 26*). Zwar geht allein aus den Begriffen der „Begründung“ und „Beendigung“ nicht eindeutig hervor, dass auch die Verlängerung eines schon bestehenden Arbeitsverhältnisses darunter fallen soll. Dies folgt jedoch aus dem Gesamtzusammenhang der Regelung. Bei den Befugnissen zur „Begründung und Beendigung der mit den Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehenden Rechtsverhältnisse“ geht es um die Entscheidungen, die den Beginn und das Ende und damit den Bestand dieser Rechtsverhältnisse betreffen. Dazu gehört auch die Entscheidung, ob ein befristeter Vertrag auslaufen soll oder ob er verlängert wird.

37

Die Regelung in § 44k SGB II rechtfertigt keine abweichende Bewertung. Nach § 44k Abs. 1 SGB II übertragen die Träger mit der Zuweisung von Tätigkeiten nach § 44g Abs. 1 und Abs. 2 SGB II der gemeinsamen Einrichtung die entsprechenden Planstellen und Stellen sowie Ermächtigungen für die Be-

38

schäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen zur Bewirtschaftung. Damit wird die weitgehende Übertragung dienst- und arbeitsrechtlicher Befugnisse auf den Geschäftsführer (§ 44d Abs. 4 SGB II) personalwirtschaftlich abgesichert. Dies führt jedoch nicht zu einer Ausdehnung der dienst- und arbeitsrechtlichen Befugnisse der Geschäftsführer über die Regelung in § 44d Abs. 4 SGB II hinaus (BAG 15. Oktober 2014 - 7 ABR 71/12 - Rn. 34 mwN).

Ein anderes Verständnis der Regelung in § 44d Abs. 4 SGB II ergibt sich entgegen der Auffassung des Klägers nicht daraus, dass die in § 44d Abs. 4 SGB II enthaltene Ausnahmeregelung eng auszulegen ist (vgl. insoweit BVerwG 1. Oktober 2014 - 6 P 13.13 - Rn. 21) und dass die beamtenrechtliche Terminologie zwischen der Begründung und der Beendigung eines Beamtenverhältnisses einerseits und der Beförderung eines Beamten andererseits unterscheidet. Die Beförderung eines Beamten ist mit der Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht vergleichbar, da sie nicht den Bestand des Rechtsverhältnisses betrifft. Deshalb kann der Kläger aus den von ihm zitierten Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts vom 1. Oktober 2014 (- 6 P 13.13 - ua.), des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 29. August 2013 (- 20 A 1399/12.PVB -) und des Verwaltungsgerichts Ansbach vom 18. April 2013 (- AN 7 P 12.01283 -) nichts zu seinen Gunsten herleiten. Diese Entscheidungen befassen sich mit der Befugnis zur Übertragung einer anders zu bewertenden Tätigkeit und mit der Befugnis zur Beförderung eines Beamten, nicht aber mit einer Entscheidung, die - wie die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses - den Bestand des Rechtsverhältnisses betrifft. Zwar hat das Bundesverwaltungsgericht angenommen, zum Ausspruch einer Änderungskündigung zwecks Übertragung einer niedriger bewerteten Tätigkeit sei der Geschäftsführer des Jobcenters zuständig. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht jedoch damit begründet, dass für den Arbeitgeber die Änderungskündigung nicht primär den Zweck habe, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen, sondern die fehlende Zustimmung des Arbeitnehmers zur Tätigkeits- und Vergütungsänderung zu überwinden. Sie ziele auf die Erweiterung seines Direktionsrechts (BVerwG 1. Oktober 2014 - 6 P 13.13 - Rn. 20).

39

Demgegenüber zielt die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags darauf ab, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu bewirken.

d) Der Beklagten ist es nicht unter dem Gesichtspunkt des widersprüchlichen Verhaltens nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf die Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2012 zu berufen. Der Kläger konnte nicht darauf vertrauen, dass sein Arbeitsverhältnis über die vertraglich vereinbarte Laufzeit hinaus bis zur Dauer von fünf Jahren fortgesetzt wird. Er musste vielmehr aufgrund der Befristung des Arbeitsvertrags mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2012 rechnen. Der Kläger beruft sich ohne Erfolg auf den Zweck des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ und die mit seiner Qualifizierung verbundenen Kosten. Die Beklagte konnte in Ausübung ihrer Vertragsfreiheit entscheiden, ob sie unter Berücksichtigung dieser Umstände das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger über den 31. Dezember 2012 fortsetzen wollte. Sie war nicht gehalten, den Befristungsrahmen des § 14 Abs. 3 TzBfG auszuschöpfen. 40

2. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt nicht zur Entscheidung an. Er ist für den Fall des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag gestellt. Der Kläger hat den Antrag zwar in der Revision - anders als in den Vorinstanzen - nicht ausdrücklich in ein Hilfsverhältnis zum Befristungskontrollantrag gestellt. Dennoch ist der Antrag als unechter Hilfsantrag zu verstehen, da regelmäßig ein Eventualverhältnis anzunehmen ist (*BAG 2. Juni 2010 - 7 AZR 85/09 - Rn. 21*). Dafür spricht zudem, dass der Kläger die Weiterbeschäftigung „bis zum rechtskräftigen Abschluss des Befristungskontrollverfahrens“ begehrt. Die innerprozessuale Bedingung des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag ist nicht eingetreten. 41

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

42

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

Peter Klenter

Donath