

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 20. Januar 2016
- 7 AZR 340/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:200116.U.7AZR340.14.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 13. Mai 2013
- 25 Ca 15336/12 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 13. November 2013
- 8 Sa 444/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Personelle Kontinuität der Betriebsrattätigkeit als Befristungsgrund

Bestimmung:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 1

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 340/14
8 Sa 444/13
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Januar 2016

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 20. Januar 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Glock und Auhuber für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 13. November 2013 - 8 Sa 444/13 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrags, hilfsweise über die Verpflichtung der Beklagten zum Abschluss eines unbefristeten Vertrags mit dem Kläger. 1

Die Beklagte erbringt mit mehr als 400 Arbeitnehmern Leistungen im Bereich des Personalmanagements für Unternehmen der U Group. Sie betreibt Personalvermittlung und Beschäftigungssicherung für Mitarbeiter des Konzerns, erbringt Beratungsleistungen in Personalfragen, unterstützt Bewerber bei der Stellensuche und sucht Personal für ihre Auftraggeber. Bei der Beklagten besteht eine große Fluktuation von Arbeitskräften. Über 80 vH der Arbeitsverhältnisse sind befristet. Die Beklagte verfügt über die unbefristete Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung. 2

Der Kläger war seit dem 31. März 2010 zunächst auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 26. März 2010, sodann aufgrund der weiteren befristeten Verträge vom 11. Mai 2010, 14. Juli 2010, 3. Dezember 2010 und 18. April 2011 bis zum 31. Dezember 2011 bei der Beklagten als Bankkaufmann beschäftigt. Die Vertragsverlängerungen erfolgten nach Maßgabe der schriftlichen Verträge jeweils gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG iVm. § 9.2 Mantelhaustarifvertrag. Diese Bestimmung im Mantelhaustarifvertrag vom 11. November 2003 hat folgenden Wortlaut: 3

„Der Arbeitsvertrag kann abweichend von § 14 Abs. 2 S. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz bis zu einer Gesamtdauer von vier Jahren auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden. Innerhalb dieser Zeitspanne kann das Arbeitsverhältnis bis zu sechsmal verlängert werden. § 14 Abs. 2 S. 2 und 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt.“

Nach § 14 des Arbeitsvertrags vom 26. März 2010 ist für das Arbeitsverhältnis der Parteien ua. der Mantelhaustarifvertrag maßgebend. 4

Der Kläger wurde bei der Betriebsratswahl vom 26. Juli 2011 als Betriebsratsmitglied gewählt. Der Betriebsrat bestand aus elf Mitgliedern. Außerdem waren zwei Ersatzmitglieder gewählt. Bereits am 18. August 2011 schied ein Betriebsratsmitglied aus und ein Ersatzmitglied rückte nach. In der Folgezeit liefen drei weitere befristete Arbeitsverhältnisse von Betriebsratsmitgliedern aus. Nachdem Ersatzmitglieder nicht mehr zur Verfügung standen, bestand der Betriebsrat am 1. November 2011 noch aus neun Mitgliedern, von denen vier unbefristet und fünf befristet beschäftigt waren. Zum 31. Dezember 2011 schied ein weiteres befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied nach Fristablauf aus. In der Folgezeit wurden die befristeten Arbeitsverhältnisse der Betriebsratsmitglieder, darunter das des Klägers, befristet bis zum 31. Dezember 2012 verlängert, jeweils mit dem Sachgrund „Etablierung und Sicherung der Kontinuität der Betriebsratsstätigkeit bis zur Verfestigung der betriebsratsinternen Prozesse“. Demzufolge bestand der Betriebsrat Ende Januar 2012 wieder aus elf Mitgliedern. Zum 31. Juli 2012 schieden zwei Betriebsratsmitglieder durch Konzerntransfer aus, das Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds wurde innerhalb der tarifvertraglichen Grenzen weiter verlängert. Ab dem 1. August 2012 hatte der Betriebsrat neun Mitglieder, seit dem 31. Dezember 2012 bestand er aus vier Mitgliedern; ein weiteres Betriebsratsmitglied war zum 31. Dezember 2012 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden; die restlichen vier Betriebsratsmitglieder, deren Befristung zum 31. Dezember 2012 endete, darunter auch der Kläger, erhoben Befristungskontrollklagen. 5

Mit der am 31. Dezember 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Ansicht vertreten, die Befristung des Arbeitsvertrags 6

zum 31. Dezember 2012 sei wegen Fehlens eines Sachgrundes unwirksam. Ein Sachgrund „Sicherung der Kontinuität der Betriebsratstätigkeit“ sei im Gesetz nicht vorgesehen. Jedenfalls könne dieser Grund die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit einem Mitglied des Betriebsrats nur dann rechtfertigen, wenn die Amtskontinuität durch die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auch tatsächlich gewährleistet werde. Deshalb müsse ein zur Sicherung der Betriebsratstätigkeit befristeter Arbeitsvertrag mindestens für die Dauer der Wahlperiode abgeschlossen werden.

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision von Interesse - beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch Fristablauf zum 31. Dezember 2012 geendet hat, sondern unbefristet fortbesteht.
2. Hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1.:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger mit Wirkung vom 1. Januar 2013 ein Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrags zu unterbreiten, wonach der Kläger unbefristet im Übrigen zu den Arbeitsbedingungen aus dem mit ihm geschlossenen und mehrfach verlängerten Arbeitsvertrag vom 26. März 2010 zu beschäftigen ist.

Hilfshilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. und 2.:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger mit Wirkung vom 1. Januar 2013 den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags mit im Übrigen den nachgenannten Arbeitsbedingungen zu unterbreiten:

„§ 1 Tätigkeitsbereich

Der Mitarbeiter wird als Bankkaufmann eingestellt.

Die Einsatzmöglichkeit des Mitarbeiters erfordert mindestens die Qualifikation der Entgeltgruppe: EG 04.

Darüber hinaus legt die H im Begleitschreiben zu diesem Arbeitsvertrag einen regelmäßigen Einsatzort fest, der von der H jederzeit änderbar ist.

Der Mitarbeiter ist damit einverstanden, dass er anderen Firmen zur Arbeitsleistung überlassen wird.

Entsprechend dem Gesellschaftszweck, dem Mitarbeiter flexible Einsätze zu bieten, ist die H berechtigt, den Mitarbeiter an verschiedenen Orten einzusetzen.

§ 2 Erlaubnis

Die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wurde der H vom Landesamt Bayern, Dependence München, am 31. August 1999 erteilt.

§ 3 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Der Mitarbeiter wird unbefristet beschäftigt.

§ 4 Arbeitszeit

Der Mitarbeiter stellt der H seine ganze Arbeitskraft im Rahmen seiner Arbeitszeit zur Verfügung.

§ 5 Vergütung

Der Mitarbeiter erhält eine monatliche Vergütung, die sich aus folgenden Vergütungskomponenten zusammensetzt:

- Monatsgehalt
- Übertarifliche Zulage
- Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)

Die Höhe der einzelnen Bestandteile der monatlichen Vergütung ergibt sich aus dem Begleitschreiben zu diesem Vertrag und dem Haustarifvertrag.

Im Falle eines von der Vollzeit abweichenden Arbeitszeitfaktors werden die Vergütungskomponenten anteilig im Verhältnis der Regelung der Arbeitszeit und anteilig für die Monate, die der Mitarbeiter für die H tätig war, ausbezahlt.

Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit richten sich nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags.

Ist es der H vorübergehend nicht möglich, den Mitarbeiter bei einem entleihenden Unternehmen einzusetzen, wird das vertragsgemäße Festgehalt weitergezahlt. Weitere Regelungen hierzu ergeben sich aus dem Mantelhaustarifvertrag.

§ 6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Falle unverschuldeter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erhält der Mitarbeiter Entgeltfortzahlung nach dem Mantelhaustarifvertrag und dem Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils geltenden Fas-

sung.

§ 7 Urlaub

Der Mitarbeiter hat einen Urlaubsanspruch nach Maßgabe des Manteltarifvertrags von 30 Tagen pro Jahr auf Basis einer Vollbeschäftigung. Er wird anteilig im Verhältnis der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Regelung der Arbeitszeit berechnet. Die Berechnung der Höhe des Urlaubsanspruches und die Berechnung des Urlaubsentgeltes erfolgen entsprechend der Regelung im Bundesurlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

§ 8 Probezeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis besteht auf unbestimmte Zeit (unbefristet).

Die Probezeit und die gegenseitige Kündigungsfrist richten sich nach dem Manteltarifvertrag.

Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie bei Bezug einer gesetzlichen Vollrente wegen Alters bzw. bei Bezug einer Rente wegen dauernder Erwerbsminderung.

§ 9 Verzicht auf Arbeitsleistung

Die H kann - unter Fortzahlung des Festgehalts - jederzeit auf die Arbeitsleistung des Mitarbeiters verzichten. Diese Freistellung ist durch den Arbeitgeber jederzeit widerrufbar. Mit der Freistellung werden die zum Zeitpunkt der Freistellung vorhandenen Urlaubsansprüche und die restlichen Urlaubsansprüche sowie Überstunden verrechnet.

§ 10 Nebenbeschäftigung

Vor Aufnahme einer Nebenbeschäftigung ist hierüber zu informieren. In den in der Arbeitsordnung näher benannten Fällen ist die Zustimmung der H einzuholen.

§ 11 Bundesdatenschutzgesetz, Verschwiegenheits- erklärung und andere Verpflichtungserklärungen der H und des entleihenden Unternehmens

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze des Datengeheimnisses gemäß § 5 BDSG einzuhalten. Er verpflichtet sich ebenfalls, alle Geschäftsangelegenheiten, die die

berechtigten Interessen der H und der jeweiligen entleihenden Unternehmen betreffen, vertraulich zu behandeln und die Konzernrichtlinien zum Corporate Behavior zu beachten. Der Mitarbeiter erkennt durch seine Unterschrift auf der beigefügten Verpflichtungserklärung die Regelungen zum Datenschutz und zur Verschwiegenheit an.

Außerdem wird der Mitarbeiter darauf hingewiesen, dass die Verpflichtungserklärungen der jeweiligen entleihenden Unternehmen, insbesondere die Leitlinien und die Leitsätze für Compliance, zu akzeptieren und zu beachten sind.

Der Mitarbeiter stimmt der EDV-Speicherung seiner Daten, ua. zu Dispositionszwecken, zu.

§ 12 Nutzungsrechte an Arbeitsergebnissen

Jedes Arbeitsergebnis, das der Mitarbeiter in Erfüllung seiner Arbeitsverpflichtung erzielt, steht ausschließlich der H bzw. den jeweiligen entleihenden Unternehmen zu und wird durch das vereinbarte Gehalt abgegolten, soweit dem nicht die Vorschriften des Arbeitnehmererfindungsgesetzes entgegenstehen.

Der Mitarbeiter überträgt der H bzw. dem jeweiligen entleihenden Unternehmen das ausschließliche, zeitlich, örtlich und räumlich uneingeschränkte Nutzungsrecht an Arbeitsergebnissen jeder Art.

Die H bzw. die entleihenden Unternehmen sind berechtigt, das ausschließliche Nutzungsrecht an Dritte zu übertragen. Der Mitarbeiter kann nicht verlangen, als Urheber benannt zu werden.

Die vorstehende Vereinbarung behält auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Gültigkeit.

§ 13 Merkblatt für Leiharbeitnehmer

Der Mitarbeiter bestätigt, das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesanstalt für Arbeit erhalten zu haben.

§ 14 Haustarifvertrag, Arbeitsordnung

Für das Arbeitsverhältnis sind neben diesem Arbeitsvertrag (einschließlich dem Begleitschreiben) der Haustarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung - mit seinen Bestandteilen; Mantelhaustarifvertrag, Entgelthaustarifvertrag, Entgeltrahmentarifvertrag - und die Arbeitsordnung in der jeweils gültigen Fassung

maßgebend. Änderungen dieser Vertragsbestandteile werden automatisch mit Bekanntgabe (ebenfalls mittels interner Medien) auch für bereits bestehende Arbeitsverträge wirksam. Mit der Vereinbarung des Mantelhaustarifvertrags werden von § 3 (1) Nr. 3 Satz 2 sowie § 9 Nr. 2 AÜG abweichende Regelungen zugelassen.

§ 15 (Neben-)Abreden, Vertragsänderungen

Die H ist berechtigt, die Vertragswirksamkeit vom Ergebnis einer Einstellungsuntersuchung oder vom Inhalt eines polizeilichen Führungszeugnisses abhängig zu machen.

Weitere - außer den in diesem Vertrag, im Begleitschreiben, in der Arbeitsordnung und im Manteltarifvertrag genannten - (Neben-)Abreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen der hier getroffenen Vereinbarung bedürfen der Schriftform. Auch die Aufhebung der Formabrede bedarf der Schriftform. Generelle Änderungen, die alle oder bestimmte Mitarbeitergruppen betreffen, werden auch durch Bekanntgabe in den Medien wirksam.

Der Mitarbeiter wird aufgrund einer gesetzlichen Vorschrift darauf hingewiesen, dass er sich frühzeitig vor Auslaufen seines Arbeitsvertrags um eine neue Beschäftigung kümmern muss. Insbesondere muss er sich frühzeitig bei der Agentur für Arbeit persönlich als arbeitssuchend melden, damit ihm bei der Gewährung des Arbeitslosengeldes keine Nachteile entstehen.“

3. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und 2. (bzw. dem Hilfs- oder Hilfshilfsantrag) wird die Beklagte verurteilt, den Kläger zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen, jedoch unbefristet als Bankkaufmann tatsächlich weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, das Arbeitsverhältnis habe aufgrund der vereinbarten Befristung mit Ablauf des 31. Dezember 2012 geendet. Die Befristung bedürfe keines Sachgrundes. Jedenfalls sei die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG durch einen sonstigen Sachgrund gerechtfertigt. Seit Ende des Jahres 2011 sei klar gewesen, dass die Zahl der Betriebsratsmitglieder weit vor Ablauf der regulären Amtszeit des Betriebsrats unter die gesetzlich vorgeschriebene Zahl sinken

8

werde und somit Neuwahlen erforderlich würden. Das Arbeitsverhältnis sei bis zum Ende des Jahres 2012 verlängert worden, um die Kontinuität der Betriebsratsarbeit bis zu den anstehenden Neuwahlen sicherzustellen. Es sei unschädlich, dass die Vertragsverlängerung nicht für die vollständige Amtszeit vereinbart worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung als unzulässig verworfen, soweit sich der Kläger gegen die Abweisung der auf das Angebot eines weiteren Arbeitsvertrags gerichteten Hilfsanträge gewandt hatte. Im Übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren insgesamt weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts, die Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2012 sei nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zur Wahrung der Kontinuität der Tätigkeit des Betriebsrats gerechtfertigt, kann die Befristungskontrolklage nicht abgewiesen werden. Ob der Arbeitsvertrag nach § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 TzBfG iVm. § 9.2 des Mantelhaustarifvertrags ohne Vorliegen eines Sachgrundes wirksam befristet ist, kann der Senat nicht abschließend beurteilen. Dazu bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen seitens des Landesarbeitsgerichts. Die Hilfsanträge fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an. 10

I. Bei dem Hauptantrag (Klageantrag zu 1.) handelt es sich ausschließlich um eine Befristungskontrolklage gemäß § 17 Satz 1 TzBfG. Die Parteien streiten nur über die Wirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 2012. Da andere Beendigungstatbestände nicht im Streit sind, ist dem letzten Halbsatz des 11

Klageantrags keine eigenständige Bedeutung im Sinne einer allgemeinen Feststellungsklage beizumessen.

II. Die Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2012 ist nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Zwar kann die Wahrung der personellen Kontinuität der Betriebsratstätigkeit die Befristung eines Arbeitsvertrags sachlich rechtfertigen. Hierbei handelt es sich entgegen der Auffassung des Klägers um einen sonstigen Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Jedoch hält die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Befristung sei im vorliegenden Fall zur Wahrung der Kontinuität der Betriebsratstätigkeit geeignet und erforderlich, einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 12

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG enthält in Nr. 1 bis 8 eine Aufzählung möglicher Sachgründe für die Befristung. Diesen Sachgründen lässt sich der Tatbestand der Wahrung der personellen Kontinuität der Betriebsratstätigkeit zwar nicht zuordnen. Die Aufzählung von Sachgründen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG ist aber nicht abschließend, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt. Dadurch sollen weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen werden (*BT-Drs. 14/4374 S. 18*). Die unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung gebieten entgegen der Auffassung des Klägers keine andere Beurteilung. Es ergibt sich weder aus der Richtlinie noch aus der Rahmenvereinbarung, dass die sachlichen Gründe in der Regelung des nationalen Rechts abschließend genannt sein müssen (*BAG 18. März 2015 - 7 AZR 115/13 - Rn. 13; 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - zu III 2 b aa der Gründe, BAGE 112, 187*). Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (*BAG 18. März 2015* 13

- 7 AZR 115/13 - Rn. 13; 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 21, BAGE 134, 339; 9. Dezember 2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 15, BAGE 132, 344; 16. März 2005 - 7 AZR 289/04 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 114, 146).

2. Vor dem Inkrafttreten des TzBfG war die personelle Kontinuität der Betriebsratsstätigkeit als Sachgrund für die Befristung von Arbeitsverträgen anerkannt. Mit Urteil vom 23. Januar 2002 (- 7 AZR 611/00 - BAGE 100, 204) hat der Senat entschieden, dass das anderenfalls aufgrund befristeten Arbeitsvertrags auslaufende Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds befristet verlängert werden kann, wenn der befristete Vertrag zur Sicherung der personellen Kontinuität der Betriebsratsarbeit geeignet und erforderlich ist. Unter diesen Voraussetzungen ist auch im Anwendungsbereich des TzBfG ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gegeben (*ebenso APS/Backhaus 4. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 251 f.; Maschmann in Annuß/Thüsing TzBfG 3. Aufl. § 14 Rn. 21; Schaub/Koch ArbR-HdB 16. Aufl. § 40 Rn. 56; KR/Lipke 10. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 350, der den Befristungsgrund iE dem Tatbestand des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG „zuschlagen“ will; ErfK/Müller-Glöge 16. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 78; AR/Schüren 7. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 54; Sievers TzBfG 5. Aufl. § 14 Rn. 480*). Der Sachgrund entspricht vom Gewicht her den Wertungsmaßstäben der Befristungstatbestände in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG. Für diese ist kennzeichnend, dass ein anerkanntes Interesse an einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung besteht. Dabei beschränken sich die aufgezählten Sachgründe nicht auf Fallgestaltungen, in denen nur ein vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers besteht, wie etwa durch die Tatbestände in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4, 5, 6 und 8 TzBfG deutlich wird. Gemeinsam ist den in dem Sachgrundkatalog aufgelisteten Befristungstatbeständen jedoch ein rechtlich anerkanntes Interesse daran, anstelle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses die rechtliche Gestaltungsmöglichkeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses zu wählen (*vgl. zu der Rechtslage vor Inkrafttreten des TzBfG: BAG 23. Januar 2002 - 7 AZR 611/00 - zu II 2 a der Gründe, aaO*).

14

a) Hiervon ausgehend entspricht es nicht nur den Wertungsmaßstäben der vor Inkrafttreten des TzBfG entwickelten Rechtsprechung zur Sachgrundbe-

15

fristung, sondern auch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG zum Ausdruck kommenden gesetzlichen Wertungsmaßstäben, das Interesse des Arbeitgebers an der personellen Kontinuität des Betriebsrats grundsätzlich als sonstigen, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht ausdrücklich genannten Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags eines Betriebsratsmitglieds anzuerkennen. Wie insbesondere in § 15 Abs. 1, 4 und 5 KSchG zum Ausdruck kommt, erachtet der Gesetzgeber die personelle Kontinuität des Betriebsrats als schützenswert. Der Zweck des § 15 KSchG besteht nicht nur darin, die Betriebsratsmitglieder verstärkt vor Kündigungen zu schützen, sondern auch die Stetigkeit der Arbeit der jeweiligen Arbeitnehmervertretung dadurch zu sichern, dass diese als Ganzes für die Dauer ihrer Wahlperiode in ihrer personellen Zusammensetzung möglichst unverändert erhalten bleibt. Diese personelle Kontinuität des Betriebsrats ist für den Arbeitgeber auch nicht lediglich ein Drittinteresse. Vielmehr hat er selbst ein berechtigtes Interesse an der Funktionsfähigkeit eines in seinem Betrieb gebildeten Betriebsrats sowie daran, dass nicht durch ein vermeidbares Ausscheiden der Betriebsratsmitglieder aus dem Betrieb und dem Betriebsrat bereits während dessen Amtszeit kostspielige Neuwahlen erforderlich werden. Dieses Interesse des Arbeitgebers ist grundsätzlich geeignet, einen Sachgrund für eine Befristung abzugeben. Allerdings muss die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Betriebsratsmitglieds geeignet und erforderlich sein, um die personelle Kontinuität des Betriebsrats zu wahren. Dies kann dann der Fall sein, wenn der Arbeitsvertrag befristet bis zum Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats verlängert wird (*so im Ergebnis BAG 23. Januar 2002 - 7 AZR 611/00 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 100, 204*). Erfolgt die Verlängerung nur für einen kürzeren Zeitraum, bedarf es besonderer Darlegungen dazu, weshalb dies zur Wahrung der Kontinuität der Betriebsratsarbeit geboten sein soll.

b) Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Wahrung der Kontinuität der Betriebsratsarbeit könne auch eine Befristung rechtfertigen, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats führt, sofern die Vertragslaufzeit nicht so kurz sei, dass sie jegliche Förderung der Betriebsratsarbeit ausschließe, hat das Landesarbeitsgericht

16

nicht berücksichtigt, dass die Befristung geeignet und erforderlich sein muss, um die personelle Kontinuität des Betriebsrats zu wahren. Diesem Anliegen wird im Regelfall nur dann entsprochen, wenn sich die Laufzeit des Vertrags auf die Dauer der gesetzlichen Amtszeit des Betriebsrats erstreckt. Ist sie kürzer bemessen, führt sie ebenso zur personellen Diskontinuität des Betriebsrats wie die zuvor vereinbarte Befristung. In einem solchen Fall bedarf es besonderer Umstände, aus denen sich ergibt, dass die Befristung gleichwohl zur Wahrung der personellen Kontinuität des Betriebsrats geeignet und erforderlich ist.

Dies steht nicht im Widerspruch dazu, dass die Dauer der Befristung grundsätzlich keiner besonderen sachlichen Rechtfertigung bedarf und die vereinbarte Vertragslaufzeit nicht mit dem prognostizierten Beschäftigungsbedarf für den befristet eingestellten Arbeitnehmer übereinstimmen muss, sondern dahinter zurückbleiben kann. Bei der Befristungskontrolle geht es nicht um die Zulässigkeit der Befristungsdauer, sondern nur um das Vorliegen eines Sachgrundes für die Wahl eines befristeten anstatt eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Die im Einzelfall vereinbarte Vertragsdauer hat allerdings Bedeutung im Rahmen der Prüfung, ob ein sachlicher Grund iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt. Sie muss sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, dass sie den angeführten Sachgrund nicht in Frage stellt (*st. Rspr. vgl. etwa BAG 21. Januar 2009 - 7 AZR 630/07 - Rn. 10 mwN*). Stützt der Arbeitgeber die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem Betriebsratsmitglied auf die Wahrung der personellen Kontinuität des Betriebsrats, stellt die vereinbarte Vertragsdauer diesen Sachgrund dann nicht in Frage, wenn der befristete Arbeitsvertrag für die noch verbleibende Dauer der Amtszeit des Betriebsrats vereinbart wird. Ist die Vertragsdauer kürzer bemessen, stellt das den Sachgrund in Frage, weil die Befristung erneut zur personellen Diskontinuität des Betriebsrats führt. In diesem Fall bedarf es daher der Darlegung besonderer Umstände, weshalb die Befristung gleichwohl zur Wahrung der personellen Kontinuität des Betriebsrats geeignet und erforderlich sein soll.

17

3. Danach hat das Landesarbeitsgericht unzutreffend angenommen, die Befristung sei durch den Sachgrund der personellen Kontinuität der Betriebs-

18

ratsarbeit gerechtfertigt. Die am 22. Dezember 2011 vereinbarte Vertragsverlängerung bis zum 31. Dezember 2012 ermöglichte keine kontinuierliche Fortsetzung der Betriebsratsarbeit für den Zeitraum der regelmäßigen Amtsperiode, die nach § 21 iVm. § 13 Abs. 1 BetrVG frühestens am 1. März 2014 geendet hätte. Die Arbeitgeberin hat keine Umstände vorgetragen, aus denen sich ergeben könnte, dass die Befristung zum 31. Dezember 2012 zur Wahrung der personellen Kontinuität des Betriebsrats erforderlich war, obwohl die Vertragslaufzeit hinter der noch verbleibenden regelmäßigen Amtszeit des Betriebsrats zurückblieb. Die Arbeitgeberin hat sich insoweit darauf berufen, die Verlängerung des Arbeitsvertrags des Klägers und anderer befristet beschäftigter Betriebsratsmitglieder um ein weiteres Jahr bis zum 31. Dezember 2012 sei vereinbart worden, um eine Neuwahl des Betriebsrats und bis zu diesem Zeitpunkt dessen personelle Kontinuität zu gewährleisten. Dazu hätte es allerdings keiner Verlängerung der Arbeitsverträge um ein weiteres Jahr bedurft. Die Vorbereitung und Durchführung einer Betriebsratswahl ist in einem wesentlich kürzeren Zeitraum möglich, wie sich aus § 16 Abs. 1 BetrVG ergibt. Danach ist bei regelmäßigen Betriebsratswahlen spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats ein Wahlvorstand zu bestellen, der die Neuwahl einzuleiten und durchzuführen hat. Weshalb bei dieser Sachlage die befristete Verlängerung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2012 zur Wahrung der Kontinuität des Betriebsrats geeignet und erforderlich gewesen sein soll, ist nicht ersichtlich.

III. Das angegriffene Urteil war nach § 562 Abs. 1 ZPO aufzuheben und die Sache gemäß § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Der Senat kann auf der Grundlage der bislang getroffenen Feststellungen nicht gemäß § 563 Abs. 3 ZPO in der Sache selbst entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat bislang nicht geprüft, ob die Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2012 ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG iVm. § 9.2 des Mantelhausrarifvertrags gerechtfertigt ist. Dies ist vom Landesarbeitsgericht nachzuholen, wobei es ggf. die dazu erforderlichen Tatsachen festzustellen haben wird.

19

1. Die Voraussetzungen einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG iVm. § 9.2 des Mantelhaustarifvertrags sind erfüllt. 20

a) Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer kann ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag bis zu drei Mal verlängert werden. Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung durch Tarifvertrag abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. In § 9.2 des Mantelhaustarifvertrags ist abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung auf vier Jahre und die Anzahl der Vertragsverlängerungen auf sechs Verlängerungen festgelegt. Die Parteien haben die Anwendung des Mantelhaustarifvertrags arbeitsvertraglich vereinbart. 21

b) Die tarifliche Regelung ist wirksam. Sie ist von der gesetzlichen Tariföffnungsklausel in § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG gedeckt. 22

Der Wirksamkeit der Tarifbestimmung steht nicht entgegen, dass sowohl die Höchstdauer der Befristung als auch die Anzahl der Verlängerungen abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG geregelt sind. Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG können durch Tarifvertrag nicht nur entweder die Höchstdauer der Befristung oder die Anzahl der Verlängerungen sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge, sondern kumulativ beide Vorgaben abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG geregelt werden (*dazu ausführlich BAG 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 20 ff.; 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 17 ff. mwN, BAGE 143, 10*). 23

Die den Tarifvertragsparteien mit § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Möglichkeit, die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung oder beide Umstände abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festzulegen, ist zwar nach dem Gesetzeswortlaut weder hinsichtlich der Höchstdauer noch der Anzahl der Verlängerungen eingeschränkt. Dennoch gilt sie nicht völlig unbegrenzt. Vielmehr gebieten der systematische Gesamtzusammenhang 24

sowie Sinn und Zweck des TzBfG, aber auch verfassungs- und unionsrechtliche Gründe eine immanente Beschränkung der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien (*dazu ausführlich BAG 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 22 ff.; 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 23, BAGE 143, 10*). Die Grenzen der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eingeräumten Gestaltungsmöglichkeiten sind durch § 9.2 des Mantelhaustarifvertrags nicht überschritten. Durch diese Tarifbestimmung werden die zulässige Höchstbefristungsdauer von zwei auf vier Jahre und die Anzahl der zulässigen Vertragsverlängerungen von drei auf sechs erhöht. Die Verdopplung der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegten Werte ist weder nach der Systematik und dem Zweck des TzBfG noch aus verfassungs- oder unionsrechtlichen Gründen bedenklich (*BAG 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 31*).

c) Die fünfmalige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger bei einer Gesamtdauer von zwei Jahren und neun Monaten vom 31. März 2010 bis zum 31. Dezember 2012 hält sich in dem tarifvertraglich zulässigen Rahmen. 25

2. Der Senat kann jedoch nicht abschließend beurteilen, ob die Parteien eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG ausdrücklich oder konkludent abbedungen haben. 26

a) Ein konkludenter Ausschluss der nach § 14 Abs. 2 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeit kommt nach der ständigen Rechtsprechung des Senats in Betracht, wenn der Arbeitnehmer die Erklärungen des Arbeitgebers nach dem Empfängerhorizont so verstehen darf, dass die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt wird und sie davon abhängen soll, dass dieser Sachgrund besteht. Die Angabe eines Sachgrundes im Arbeitsvertrag kann auf einen solchen Ausschluss hindeuten. Es müssen jedoch zusätzliche Umstände hinzutreten (*vgl. BAG 21. September 2011 - 7 AZR 375/10 - Rn. 10, BAGE 139, 213; 29. Juni 2011 - 7 AZR 774/09 - Rn. 20 mwN*). 27

b) Das Landesarbeitsgericht hat bislang nicht festgestellt, ob die Parteien die sachgrundlose Befristung konkludent abbedungen haben, worauf sich der 28

Kläger berufen hat. Dies ist vom Landesarbeitsgericht nachzuholen. Dabei wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, dass der im Arbeitsvertrag ausdrücklich angegebene Sachgrund der „Etablierung und Sicherung der Kontinuität der Betriebsratstätigkeit“ allein nicht ausreicht um anzunehmen, dass die Parteien die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG konkludent abbedungen haben. Das Landesarbeitsgericht wird vielmehr festzustellen haben, ob weitere Umstände bei Vertragsschluss mit dem Kläger vorlagen, aus denen er schließen konnte, dass die sachgrundlose Befristung ausgeschlossen sein sollte. Nicht maßgeblich sind dagegen Umstände, die zur befristeten Vertragsverlängerung mit anderen Arbeitnehmern geführt haben, bei denen die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung nicht mehr eröffnet war.

IV. Die auf Wiedereinstellung gerichteten Hilfsanträge und der Weiterbeschäftigungsantrag, der als uneigentlicher Hilfsantrag für den Fall des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag gestellt ist, fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an.

29

Gräfl

M. Rennpferdt

Kiel

Glock

Auhuber