

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 21. März 2018  
- 7 AZR 428/16 -  
ECLI:DE:BAG:2018:210318.U.7AZR428.16.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 15. Dezember 2015  
- 36 Ca 4909/15 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 19. April 2016  
- 19 Sa 136/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung ohne Sachgrund - Tarifvertrag - Zustimmung des Betriebsrats



7 AZR 428/16  
19 Sa 136/16  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
21. März 2018

## 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 21. März 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Gmoser und den ehrenamtlichen Richter Dr. Merten für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 19. April 2016 - 19 Sa 136/16 - 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 30. April 2015 geendet hat. 2

Die Beklagte ist ein nicht tarifgebundenes Unternehmen der Wohnungswirtschaft. Sie beschäftigte den Kläger in ihrem B Betrieb, in dem kein Betriebsrat bestand, auf der Grundlage von drei befristeten Arbeitsverträgen in der Zeit vom 18. Oktober 2012 bis zum 30. April 2015. Der Kläger wurde zunächst aufgrund Arbeitsvertrags vom 16. Oktober 2012 befristet für den Zeitraum vom 18. Oktober 2012 bis zum 30. April 2013 eingestellt. Am 29. Januar/25. Februar 2013 vereinbarten die Parteien eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. April 2014. Letztmals wurde das Arbeitsverhältnis am 17./23. Januar 2014 bis zum 30. April 2015 verlängert. Die Verlängerungen erfolgten jeweils unter Beibehaltung der übrigen Vertragsinhalte. Im letzten Arbeitsvertrag heißt es auszugsweise: 3

#### „§ 1 - Vertragsbeginn/Tätigkeitsbereich

- (1) Herr W wird ab dem **01.05.2014 befristet bis zum 30.04.2015** als ‚**technischer Sachbearbeiter**‘ - entsprechend § 14 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 21.12.2000 in der jeweils gültigen Fassung - vollzeitbeschäftigt.

...

#### § 2 - Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet am **30.04.2015** ohne dass es einer Kündigung bedarf.

...

### **§ 10 - Schlussbestimmungen**

Unter Bezug auf § 14 Absatz 2, Satz 3 und 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz kann § 4 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und -förderung in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Anwendung finden.

...“

Der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und -förderung in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft für die Beschäftigten in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft vom 4. Oktober 2005 (im Folgenden TV Beschäftigungssicherung) enthält ua. folgende Regelungen:

4

#### **„§ 1 Öffnungsklauseln**

1. Die Unternehmen können von den Vorschriften des Vergütungstarifvertrages unter den folgenden Voraussetzungen (auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer) abweichen, wenn dies der Beschäftigungssicherung dient.

Hierzu müssen Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich bei den Tarifvertragsparteien die Zustimmung zu einer Abweichung von den Vorschriften des Vergütungstarifvertrages beantragen.

...

In betriebsratslosen Betrieben muss die Zustimmung zu einer solchen Regelung mit der Gesamtbelegschaft abgestimmt werden. Erforderlich ist die Zustimmung von 75 % der Beschäftigten.

...

2. Die Unternehmen können von den Vorschriften des § 8 Abs. 2 und 3 MTV unter den folgenden Voraussetzungen (auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer) abweichen, wenn dies der Beschäftigungssicherung dient.

Hierzu müssen Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich bei den Tarifvertragsparteien die Zustimmung zu einer Abweichung von den Vorschriften des Vergütungstarifvertrages bzw. des § 8 Abs. 2 und 3 MTV beantragen.

...

In betriebsratslosen Betrieben muss die Zustimmung zu einer solchen Regelung mit der Gesamtbelegschaft abgestimmt werden. Erforderlich ist die Zustimmung von 75 % der Beschäftigten.

...

### **§ 3 Arbeitszeitkorridor**

Für das Unternehmen, einzelne Betriebe, einzelne Betriebsteile oder Arbeitnehmergruppen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung von 75 % der Arbeitnehmer abweichend von § 5 Abs. 1 des MTV für die Beschäftigten in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 34,5 und 39,5 Stunden festgelegt werden.

...

### **§ 4 Befristung von Arbeitsverhältnissen**

Befristete oder zweckbestimmte Arbeitsverhältnisse sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zulässig, wobei gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG die zulässige Dauer von ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnissen auf bis zu 48 Monate und die zulässige Anzahl der Verlängerung auf bis zu sechs ausgedehnt wird. Die Verlängerung eines in dieser Form befristeten Arbeitsverhältnisses über zwei Jahre bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.“

Mit Änderungsvertrag vom 28. April/7. Mai 2014 wurde die monatliche Bruttovergütung des Klägers mit Wirkung ab dem 1. Juni 2014 von 3.100,00 Euro auf 3.255,00 Euro erhöht. 5

Mit der am 2. April 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 10. April 2015 zugestellten Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Befristung zum 30. April 2015 sei unwirksam. Die zweijährige Höchstbefristungsdauer für die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sei überschritten. Auf § 4 TV Beschäftigungssicherung könne die Befristung nicht gestützt werden. Die Bezugnahmeklausel in § 10 des Arbeitsvertrags sei überraschend und intransparent. § 4 TV Beschäftigungssicherung finde zudem in betriebsratslosen Betrieben keine Anwendung. Die in dem Vertrag vom 17./23. Januar 2014 vereinbarte Befristung zum 30. April 2015 sei auch deshalb ohne Sachgrund unwirksam, weil es sich bei dem Vertrag auf- 6

grund der im Änderungsvertrag vom 28. April/7. Mai 2014 vereinbarten Erhöhung der Vergütung von 3.100,00 Euro auf 3.255,00 Euro nicht um eine Verlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG handele.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

7

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 17. Januar 2014 am 30. April 2015 geendet hat,
2. nach Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung gemäß des Klageantrags zu 1. die Beklagte zu verurteilen, ihn über den 30. April 2015 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

8

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.

9

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.

10

I. Die Befristungskontrollklage, mit der sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der im Änderungsvertrag vom 17./23. Januar 2014 vereinbarten Befristung zum 30. April 2015 wendet, ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der Befristung am 30. April 2015 geendet. Die Befristung ist wirksam.

11

1. Die Befristung gilt allerdings nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG, § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Der Kläger hat die Rechtsunwirksamkeit der Befristung im Arbeitsvertrag vom 17./23. Januar 2014 mit seiner am 2. April 2015

12

beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 10. April 2015 zugestellten Klage rechtzeitig geltend gemacht. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wahrt auch die Erhebung einer Klage vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (*BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 21/16 - Rn. 13; 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 13 mwN, BAGE 134, 339*).

2. Die Befristung ist auch nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. 13

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines Sachgrundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG die höchstens dreimalige Verlängerung des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Die zweijährige Höchstbefristungsdauer ist im vorliegenden Fall nicht eingehalten, da das Arbeitsverhältnis der Parteien vom 18. Oktober 2012 bis zum 30. April 2015 bestanden hat. 14

3. Die Befristung ist jedoch nach § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 TzBfG iVm. § 4 TV Beschäftigungssicherung gerechtfertigt. 15

a) Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung durch Tarifvertrag abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. 16

b) Diese Voraussetzungen sind erfüllt. In § 4 TV Beschäftigungssicherung haben die Tarifvertragsparteien die Höchstdauer und die Anzahl der Verlängerungen sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG geregelt. Die Tarifbestimmung ist wirksam. Die Beklagte kann die Befristung auf diese Tarifbestimmung stützen. Die Parteien haben die Geltung von § 4 TV Beschäftigungssicherung wirksam vereinbart (§ 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG). Die Voraussetzungen der Tarifbestimmung liegen vor. 17

- aa) Durch § 4 TV Beschäftigungssicherung sind die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer der Befristung wirksam abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegt worden. 18
- (1) Nach § 4 Satz 1 Halbs. 2 TV Beschäftigungssicherung wird die zulässige Dauer sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse auf 48 Monate und die zulässige Anzahl der Verlängerungen auf sechs ausgedehnt. Gemäß § 4 Satz 2 TV Beschäftigungssicherung bedarf die Verlängerung eines in dieser Form befristeten Arbeitsverhältnisses über die Dauer von zwei Jahren hinaus der Zustimmung des Betriebsrats. 19
- (2) Die tarifliche Regelung ist wirksam. Sie ist von der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis gedeckt. 20
- (a) 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 (*st. Rspr. des Senats, vgl. zuletzt BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 627/15 - Rn. 18 mwN*). 21
- (b) Die Festlegung einer Höchstbefristungsdauer von 48 Monaten bei sechsmaliger Verlängerungsmöglichkeit für sachgrundlose Befristungen in § 4 Satz 1 TV Beschäftigungssicherung hält sich im Rahmen der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Nach der Rechtsprechung des Senats kann durch Tarifvertrag geregelt werden, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags bis zur Dauer von sechs Jahren und bis zu dieser Gesamtdauer die bis zu neunmalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags zulässig ist. Innerhalb dieses Gestaltungsrahmens können die Tarifvertragsparteien die Höchstdauer und die Anzahl der Vertragsverlängerungen abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festlegen, ohne dass insoweit besondere bran-



chentypische Besonderheiten vorliegen müssen (*vgl. hierzu ausführlich BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 14, 31 ff., BAGE 157, 141*).

(c) Die Tarifvertragsparteien durften die Wirksamkeit der Befristung von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig machen. Die Tarifvertragsparteien können nicht nur die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG regeln, sondern dürfen - sofern sie von dieser Regelungsbefugnis Gebrauch machen - die von ihnen erweiterte Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung zugunsten des Arbeitnehmers (§ 22 TzBfG) von zusätzlichen Voraussetzungen abhängig machen und damit einschränken. Mit dem Erfordernis der Zustimmung des Betriebsrats in § 4 Satz 2 TV Beschäftigungssicherung ist keine unzulässige Delegation (*dazu vgl. Boecken/Jacobsen ZfA 2012, 37, 48; ErfK/Müller-Glöge 18. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 101c*) der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eingeräumten Regelungsbefugnis verbunden. Die zulässige Anzahl der Verlängerungen und die zulässige Höchstdauer der Befristung werden durch Tarifvertrag festgelegt. Mit dem Zustimmungserfordernis wird nur eine zusätzliche Voraussetzung für die Wirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung festgelegt. Die mit § 4 Satz 2 TV Beschäftigungssicherung verbundene Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats steht der Wirksamkeit der Regelung nicht entgegen. Die Normsetzungskompetenz der Tarifvertragsparteien folgt aus der Tarifautonomie (*vgl. zu § 102 BetrVG: APS/Koch 5. Aufl. BetrVG § 102 Rn. 180*).

bb) Die Beklagte kann die Befristung des Arbeitsvertrags zum 30. April 2015 auf § 4 TV Beschäftigungssicherung stützen. Diese Tarifbestimmung findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die Parteien haben die Geltung des § 4 TV Beschäftigungssicherung nach § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG einzelvertraglich wirksam vereinbart.

(1) Die Parteien haben in § 10 des Arbeitsvertrags vom 17./23. Januar 2014 - wie bereits in den vorausgegangenen befristeten Arbeitsverträgen - unter Bezugnahme auf § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 TzBfG vereinbart, dass § 4 TV Beschäftigungssicherung Anwendung finden kann. Damit haben die Partei-

en eine Vereinbarung über die Anwendung der tariflichen Regelungen iSv. § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG getroffen.

(a) Dem steht nicht entgegen, dass die Parteien nur die Befristungsregelung des TV Beschäftigungssicherung in Bezug genommen haben. § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG setzt nicht die Inbezugnahme des gesamten Tarifvertrags oder Tarifwerks voraus. Dafür könnte zwar der Wortlaut von § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG sprechen, wonach die Arbeitsvertragsparteien die Anwendung der „tariflichen Regelungen“ vereinbaren können. § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG knüpft jedoch mit der Formulierung „im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags“ an § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG an, der die von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG abweichende Festlegung der Höchstdauer der Befristung und der Anzahl der Verlängerungen durch Tarifvertrag ermöglicht. Daher sind mit den „tariflichen Regelungen“ die von § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG erfassten tariflichen Bestimmungen zur abweichenden Festlegung der Anzahl der Verlängerungen und der Höchstdauer der Befristung gemeint. Es genügt daher, einzelvertraglich auf die tariflichen Regelungen zu der Anzahl der Verlängerungen und der Höchstdauer der Befristung Bezug zu nehmen (*vgl. hierzu etwa Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 489; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 5. Aufl. § 14 Rn. 294; KR/Lipke 11. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 610 f.; HaKo/Mestwerdt 6. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 211; ErfK/Müller-Glöge 18. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 101d; Sievers TzBfG 5. Aufl. § 14 Rn. 561; aA BeckOK ArbR Bayreuther Stand 1. März 2018 TzBfG § 14 Rn. 100*). 26

(b) Die Parteien haben die Anwendung von § 4 TV Beschäftigungssicherung in dessen Geltungsbereich iSv. § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG vereinbart (*vgl. dazu BAG 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 36*). Die Parteien unterfiele bei angenommener beidseitiger Tarifgebundenheit dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des TV Beschäftigungssicherung. 27

(2) Die Vereinbarung über die Anwendung des § 4 TV Beschäftigungssicherung in § 10 des Arbeitsvertrags, bei dem es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um eine Allgemeine Geschäftsbedingung handelt, ist 28

Vertragsbestandteil geworden. Diese Vereinbarung ist keine überraschende Klausel iSv. § 305c Abs. 1 BGB.

(a) Eine Bestimmung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen hat überraschenden Charakter iSv. § 305c Abs. 1 BGB, wenn sie von den Erwartungen des Vertragspartners deutlich abweicht und dieser mit ihr den Umständen nach vernünftigerweise nicht zu rechnen braucht. Überraschenden Klauseln muss ein „Überrumpelungs- und Übertölpelungseffekt“ innewohnen. Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen. Die berechtigten Erwartungen des Vertragspartners bestimmen sich nach den konkreten Umständen bei Vertragsschluss ebenso wie nach der Gestaltung des Arbeitsvertrags, insbesondere dessen äußerem Erscheinungsbild. So kann der ungewöhnliche äußere Zuschnitt einer Klausel oder ihre Unterbringung an unerwarteter Stelle die Bestimmung zu einer ungewöhnlichen und damit überraschenden Klausel machen. Im Einzelfall kann der Verwender gehalten sein, auf die Klausel besonders hinzuweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorzuheben (*BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 632/15 - Rn. 30; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 - Rn. 19; 16. April 2008 - 7 AZR 132/07 - Rn. 16, BAGE 126, 295*).

(b) Die Vereinbarung über die Anwendung des § 4 TV Beschäftigungssicherung in § 10 des Arbeitsvertrags ist weder nach ihrem Erscheinungsbild noch nach den sonstigen Umständen so ungewöhnlich, dass der Kläger mit ihr nicht zu rechnen brauchte. Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht iSd. § 305c Abs. 1 BGB überraschend ist (*BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 627/15 - Rn. 31 mwN*). Die Bezugnahmeklausel ist auch nicht deshalb überraschend, weil § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags auf § 14 Abs. 2 TzBfG verweist, ohne die Sätze 3 und 4 der Vorschrift ausdrücklich zu erwähnen. Die Verweisung in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags steht entgegen der Ansicht des Klägers nicht im Widerspruch zu § 10 des Arbeitsvertrags, da § 14 Abs. 2 TzBfG auch § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 TzBfG umfasst. Der Kläger durfte daher nicht erwarten, dass die Befristung ausschließlich auf § 14 Abs. 2

Satz 1 TzBfG gestützt werden sollte. Die Bezugnahme Klausel befindet sich auch nicht an einer unerwarteten Stelle des Vertrags. § 10 des Vertrags enthält allgemeine Schlussbestimmungen, zu denen auch Bezugnahme Klauseln gehören können.

(3) Die Bezugnahme Klausel in § 10 des Arbeitsvertrags verletzt nicht das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 31

(a) Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelwerks führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Das Bestimmtheitsgebot als maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt lediglich, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (*vgl. BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 30 mwN, BAGE 128, 73*). Im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung müssen die geltenden, in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sein (*BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 21; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141*). 32

(b) Eine Regelung, die auf einen Tarifvertrag verweist, ist weder unverständlich noch unklar. Dies gilt auch dann, wenn die Verweisung dynamisch ausgestaltet ist. Bezugnahme Klauseln auf das jeweils gültige Tarifrecht entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien. Dies ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit des Arbeitsverhältnisses. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG genügt deshalb der bloße allgemeine Hinweis auf Tarifverträge (*vgl. BAG 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 38; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 31 mwN, BAGE 128, 73*). Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollen, ist von den Arbeitnehmern durch Einsicht in die Tarifverträge feststellbar (*BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 22*). 33

(c) Die Regelung ist nicht deshalb intransparent, weil § 1 des Arbeitsvertrags auf § 14 Abs. 2 TzBfG verweist und nach § 10 des Arbeitsvertrags unter 34

Bezugnahme auf § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 TzBfG auch § 4 TV Beschäftigungssicherung Anwendung finden kann. Daraus wird vielmehr deutlich, dass die Befristung ohne Sachgrund erfolgt und sie auch auf § 4 TV Beschäftigungssicherung beruhen kann.

cc) Die Voraussetzungen für die Zulässigkeit der Befristung nach § 4 TV Beschäftigungssicherung sind erfüllt. 35

(1) Die zulässige Höchstbefristungsdauer von 48 Monaten ist nicht überschritten. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand vom 18. Oktober 2012 bis zum 30. April 2015 und damit knapp 30,5 Monate. 36

(2) Das erstmals zum 30. April 2013 befristete Arbeitsverhältnis wurde zweimal verlängert. 37

(a) Das Tatbestandsmerkmal der Verlängerung in § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG setzt voraus, dass die Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts noch vor Abschluss der Laufzeit des bisherigen Vertrags in schriftlicher Form vereinbart wird und der Vertragsinhalt ansonsten unverändert bleibt (*vgl. BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 535/14 - Rn. 18; 9. September 2015 - 7 AZR 190/14 - Rn. 21; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 45; 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 - Rn. 7, BAGE 125, 248*). Andernfalls liegt der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags vor, dessen Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund unzulässig ist, da zwischen den Parteien bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dies gilt auch dann, wenn im Zusammenhang mit der Vertragsverlängerung für den Arbeitnehmer günstigere Arbeitsbedingungen vereinbart werden (*vgl. etwa BAG 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 22, BAGE 119, 212*). Hingegen ist die einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen während der Laufzeit eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags befristungsrechtlich nicht von Bedeutung. Eine derartige Vereinbarung unterliegt nicht der Befristungskontrolle. Sie enthält keine erneute, die bereits bestehende Befristungsabrede ablösende Befristung, die ihrerseits auf ihre Wirksamkeit überprüft werden könnte (*BAG 12. August 2009 - 7 AZR 270/08 - Rn. 20; 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 11, aaO*). 38

(b) Danach handelt es sich bei den Verträgen vom 29. Januar/25. Februar 2013 und vom 17./23. Januar 2014 um Verlängerungen iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG. Die Verträge wurden noch während der Laufzeit des vorherigen Vertrags geschlossen und führten zur nahtlosen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitsbedingungen wurden - auch im Zusammenhang mit der am 17./23. Januar 2014 vereinbarten Vertragsverlängerung - nicht geändert. 39

Entgegen der Ansicht des Klägers ist der Arbeitsvertrag vom 17./23. Januar 2014 nicht deshalb als Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags anzusehen, weil die Vereinbarung über die Erhöhung der Vergütung des Klägers am 28. April/7. Mai 2014 und damit im zeitlichen Zusammenhang mit dem Beginn der Laufzeit des letzten befristeten Arbeitsvertrags (1. Mai 2014) getroffen wurde. Für den Begriff der Vertragsverlängerung in § 14 Abs. 2 TzBfG kommt es allein darauf an, ob die Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Vereinbarung der Vertragsverlängerung einvernehmlich geändert werden. Der Arbeitnehmer soll bei der Entscheidung über die Verlängerung des nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristeten Arbeitsverhältnisses davor geschützt werden, dass der Arbeitgeber dessen Fortsetzung davon abhängig macht, dass der Arbeitnehmer geänderte Arbeitsbedingungen akzeptiert oder dass er durch das Angebot anderer Arbeitsbedingungen zum Abschluss eines weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags veranlasst wird. Die Vorschrift dient nicht nur einem Flexibilisierungsinteresse des Arbeitgebers, sondern schützt die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers gegenüber der angebotenen Verlängerung seines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags. Der für den Arbeitnehmer bestehende Entscheidungsfreiraum wird in Frage gestellt, wenn der Arbeitgeber die Vertragsfortsetzung mit einem privatautonom gestalteten Angebot zur Vertragsänderung verbindet (*BAG 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 21, BAGE 119, 212*). Dagegen ist die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers in Bezug auf die Verlängerung des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nicht betroffen, wenn die Vereinbarung günstigerer Arbeitsbedingungen nicht mit der Entscheidung über die Vertragsverlängerung im Zusammenhang steht (*BAG 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 23, aaO*). So verhält es sich hier. Die Ver- 40

einbarung über die Erhöhung der Vergütung wurde weder gleichzeitig noch im zeitlichen Zusammenhang mit der Vereinbarung über die Vertragsverlängerung, sondern erst mehr als drei Monate nach Abschluss des Verlängerungsvertrags vom 17./23. Januar 2014 getroffen.

(3) Die Befristung ist nicht mangels Zustimmung des Betriebsrats unwirksam. Einer solchen Zustimmung bedurfte es nicht, da in dem Betrieb, in dem der Kläger beschäftigt wurde, kein Betriebsrat bestand. Entgegen der Ansicht des Klägers findet § 4 Satz 1 TV Beschäftigungssicherung auch in betriebsratslosen Betrieben Anwendung. 41

(a) Für dieses Verständnis spricht bereits der Wortlaut von § 4 Satz 1 TV Beschäftigungssicherung, von dem bei der Auslegung vorrangig auszugehen ist (*st. Rspr., zB BAG 26. April 2017 - 10 AZR 589/15 - Rn. 14 mwN*). Dieser sieht keine Einschränkung des Anwendungsbereichs der Regelung auf Betriebe mit Betriebsrat vor. 42

(b) Die Tarifsystematik bestätigt dieses Verständnis. Der TV Beschäftigungssicherung gestattet Abweichungen von Vorschriften des Vergütungs- und Manteltarifvertrags sowie von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zulasten der Arbeitnehmer, um die Beschäftigung in Betrieben der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft zu sichern und zu fördern. Dabei sieht er unterschiedliche Voraussetzungen für die Abweichungen vom Tarifvertrag einerseits und die Abweichung von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG andererseits vor. Die Regelungen der §§ 1, 3 TV Beschäftigungssicherung ermöglichen Abweichungen von bestimmten tariflichen Bestimmungen zuungunsten der Arbeitnehmer. Sie bedürfen nach § 1 Ziff. 1 und 2, § 3 TV Beschäftigungssicherung der Zustimmung des Betriebsrats und in betriebsratslosen Betrieben der Zustimmung von 75 % der Arbeitnehmer. Nach § 4 Satz 2 TV Beschäftigungssicherung setzt die Wirksamkeit einer erweiterten sachgrundlosen Befristung die Zustimmung des Betriebsrats voraus. Dieses Zustimmungserfordernis kommt in betriebsratslosen Betrieben nicht zum Tragen. Anders als §§ 1, 3 TV Beschäftigungssicherung regelt § 4 TV Beschäftigungssicherung keine anderen Zulässigkeitsvoraussetzungen für die Befristung in betriebsratslosen Betrieben. 43

(c) Ein Ausschluss der Anwendbarkeit des § 4 Satz 1 TV Beschäftigungssicherung in betriebsratslosen Betrieben wäre auch mit dem Zweck der Regelung nicht vereinbar. Die durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eingeräumte Regelungsbefugnis soll es den Tarifvertragsparteien ermöglichen, hinsichtlich der Höchstdauer und der Anzahl der Verlängerungen sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge branchenspezifischen Bedürfnissen Rechnung zu tragen (*BT-Drs. 14/4374 S. 14*). Solche branchenspezifische Erfordernisse existieren nicht nur in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, sondern gleichermaßen in betriebsratslosen Betrieben. Allein aus dem mit § 4 Satz 2 TV Beschäftigungssicherung bezweckten Schutz der Arbeitnehmer kann daher nicht geschlossen werden, dass die Tarifvertragsparteien betriebsratslose Betriebe vom Anwendungsbereich des § 4 Satz 1 TV Beschäftigungssicherung ausgenommen haben.

II. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist für den Fall des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag gestellt. Diese innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten.

III. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

R. Gmoser

Merten