

BUNDESGERICHTSHOF



7 AZR 828/12

16 Sa 1773/11

Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. März 2014

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. März 2014 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Glock und Klenter für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 17. Januar 2012 - 16 Sa 1773/11 - 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 15. April 2011 geendet hat. 1

Der Kläger war bei der Beklagten aufgrund eines unter der Zeile „B, den 14. April 2009“ unterzeichneten und unter den Unterschriften die Angabe „Geschlossen am 15/04/09 um 9:15 Uhr“ enthaltenden Arbeitsvertrags beschäftigt. Der Vertragstext lautet auszugsweise: 2

„§ 1

Herr M wird ab 16.04.2009 als Vollzeitbeschäftigter eingestellt. Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum 31.12.2009.

§ 2

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

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

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

...“

Der TV-BA (vom 28. März 2006) hat auszugsweise folgenden Wortlaut: 3

„Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 33

Befristete Arbeitsverträge

(1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 und 3 geregelten Besonderheiten; ...

(2) 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.

...

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

...

§ 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.

...“

Mit Schreiben der Beklagten - konkret: der Regionaldirektion B - vom 14. April 2009 wurde dem Kläger für die Dauer seines befristeten Arbeitsverhältnisses die der Tätigkeitsebene V (vgl. § 14 TV-BA) zugeordnete Tätigkeit „Fachassistent im Regionalen Forderungsmanagement in der Regionaldirektion B“ übertragen. Mit Änderungsvereinbarung vom 14. Dezember 2009 vereinbarten die Parteien eine Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum 31. Dezember 2010 und mit Änderungsvereinbarung vom 22. Dezember 2010 bis zum 15. April 2011. Mit Schreiben vom 23. September 2010 unter dem Betreff „Geschäftsverteilung“ verwies die Beklagte auf neuere Strukturstandardisierungen und Definitionen bzw. Differenzierungen der Fachkonzepte und übertrug dem Kläger „auf der Grundlage des veröffentlichten Fachkonzeptes Forderungsmanagement ... mit Wirkung vom 01.01.2010 für die Dauer der befristeten Beschäftigung folgende Tätigkeit: Fachassistent Forderungseinzug im regionalen Forderungsmanagement in der Regionaldirektion B“.

4

Auf Nachfrage des Klägers Ende Dezember 2010, wann er mit einer weiteren Vertragsverlängerung rechnen könne, teilte die Beklagte ihm per Mail vom selben Tag mit, dass „die Personalbedarfsplanung für 2011 in Bearbeitung“ sei; er erhalte zu gegebener Zeit Nachricht. Anfang Februar 2011 erfuhr der Kläger, dass der „für ihn vorgesehene Sachgrund entfallen sei; man bemühe sich aber, einen anderen zu finden“. Am 10. März 2011 teilte die Teamleiterin dem Kläger mit, man bemühe sich, ihn bis Ende Mai oder Juni 2011 weiterzubeschäftigen. Am folgenden Tag setzte sie den Kläger darüber in Kenntnis, dass der Verlängerungsvertrag schon bereit liege. Am selben Tag ordnete die Beklagte einen Einstellungs- und Stellenbesetzungsstopp an, der auch die Verlängerung befristeter Verträge betraf.

5

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts reduzierte die Beklagte im Jahr 2006 die Planstellen in der Regionaldirektion B im Bereich Forderungseinzug von 100 auf 60. Seit Anfang 2007 beschäftigt sie in diesem Bereich eine wechselnde Anzahl von Mitarbeitern, deren Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG befristet werden. Nach Ablauf der Höchstdauer für

6

eine Befristung ohne Sachgrund werden regelmäßig neue Mitarbeiter - wiederum befristet - eingestellt.

Mit am 30. März 2011 beim Arbeitsgericht eingegangener und der Beklagten am 18. April 2011 zugestellter Klage hat sich der Kläger ua. gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gewandt. Er hat in der von ihm selbst verfassten Klageschrift zunächst als Anträge ua. formuliert, es solle

1. festgestellt werden, dass die Beklagte gegen Intention und Geist der Richtlinie 1999/70/EG, den Missbrauch mit befristeten Arbeitsverträgen zu vermeiden, verstößt, indem sie über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren das Vertragsinstrument befristeter Arbeitsverträge zur Deckung regulärer und ständig anfallender Aufgabenerfüllungen missbraucht hat sowie festzustellen, dass die Befristung unwirksam ist;

...

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die letzte Verlängerung seines Vertrags verstoße gegen § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA. Die von der Vorschrift zwingend vorgeschriebene Vertragsdauer von sechs Monaten gelte auch für Verlängerungsvereinbarungen. Ohnehin könne sich die Beklagte auf eine Zulässigkeit der Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht stützen, denn § 14 Abs. 2 TzBfG verstoße gegen das Verschlechterungsverbot des § 8 Nr. 3 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (*Rahmenvereinbarung*) im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999. Während die Regelungen über die sachgrundlose Befristung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (*BeschFG*) immer nur befristet gegolten hätten, handele es sich bei § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG um eine in der Laufzeit nicht begrenzte Norm. Zudem sei die nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG vorgesehene Möglichkeit der Regelung sachgrundloser Befristungen durch Tarifverträge nach dem BeschFG nicht möglich gewesen. Im Übrigen sei die nationale Bestimmung nicht mit § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vereinbar, weil sie - wie der Fall der Beklagten zeige - ermögliche, dass der Arbeitgeber einen ständigen und dauerhaften Beschäftigungsbedarf mit einer Vielzahl sachgrundlos befristeter Verträge decke. Ungeachtet dessen entspreche das

Vorgehen der Beklagten nicht Sinn und Zweck des § 14 Abs. 2 TzBfG. Die Beklagte schließe immer wieder befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund, obwohl ein dauerhafter Bedarf an Arbeitskräften bestehe. Seit 2007 habe die Beklagte im Forderungseinzug der Regionaldirektion B ca. 63 Mitarbeiter befristet beschäftigt; ab 2010 seien mehrere Mitarbeiter „entfristet“ worden, einige befristete Mitarbeiter hätten 2011 in anderen Bereichen eine Festanstellung erhalten. Im Rahmen einer gebotenen Missbrauchskontrolle seien daher nachvollziehbare Gründe für die Befristung zu verlangen. Solche bestünden vorliegend nicht. Schließlich sei die Berufung auf die Wirksamkeit der Befristung treuwidrig, denn die Beklagte habe dem Kläger in der Vergangenheit mehrfach verbindliche Verlängerungszusagen gemacht.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

9

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung mit Ablauf des 15. April 2011 geendet hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt eingenommen, die Befristung sei nach der unionsrechtskonformen Norm des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zulässig. § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA stehe dem nicht entgegen. Die Praxis der Beklagten zum Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge sei weder generell noch konkret im vorliegenden Fall rechtsmissbräuchlich.

10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

11

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen die seine Klage abweisende

12

Entscheidung des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Der zulässige Befristungskontrollantrag ist unbegründet. Die in der Änderungsvereinbarung der Parteien vom 22. Dezember 2010 verabredete Befristung des Arbeitsvertrags zum 15. April 2011 ist wirksam.

- I. Der Klageantrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die angegriffene Befristung ist konkret bezeichnet. Zwar ist im Klageantrag das Datum der Befristungsvereinbarung nicht genannt. Wegen der Angabe des Enddatums („mit Ablauf des 15. April 2011“) ist aber klar, dass sich der Kläger gegen die (Verlängerungs-)Abrede in der am 22. Dezember 2010 getroffenen Änderungsvereinbarung wendet, wonach der Arbeitsvertrag bis 15. April 2011 befristet ist. Nur diese Befristungsabrede ist Gegenstand der Klage. So hat die Beklagte - ebenso wie die Instanzgerichte - das Klagebegehren verstanden; der Kläger hat keine Einwendungen hiergegen erhoben. 13
- II. Der Antrag ist unbegründet. Die kalendermäßige Befristung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1, § 15 Abs. 1 TzBfG) des Arbeitsvertrags zum 15. April 2011 ist zulässig. 14
1. Die Befristung gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam, denn der Kläger hat deren Rechtsunwirksamkeit rechtzeitig geltend gemacht. Der Kläger hat mit seiner beim Arbeitsgericht am 30. März 2011 eingegangenen und der Beklagten am 18. April 2011 zugestellten Klage die Frist des § 17 Satz 1 TzBfG eingehalten. 15
- a) Die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG wird nach ständiger Rechtsprechung des Senats auch durch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit gewahrt (vgl. BAG 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 13 mwN, BAGE 134, 339). 16
- b) Bereits die - vor Beauftragung seiner Rechtsanwältin vom Kläger selbst verfasste - Klageschrift enthält in ihren angekündigten Anträgen eine die Befris- 17

tungsabrede vom 22. Dezember 2010 betreffende Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG.

aa) Ein (*angekündigter*) Klageantrag ist als Prozesshandlung ebenso auslegungsfähig wie eine private Willenserklärung. Ausgehend vom Antragswortlaut ist der geäußerte Parteiwille maßgeblich, wie er aus dem Begehren, der Begründung und sonstigen Umständen bei Erhebung der Klage erkennbar wird (*vgl. BAG 16. April 2003 - 7 AZR 119/02 - zu I 1 a der Gründe mwN, BAGE 106, 72*). Folgt aus dem Gesamtzusammenhang zweifelsfrei, dass sich der Kläger gegen eine konkrete Befristungsvereinbarung wendet, genügt dies für die Annahme einer Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG (*vgl. zB BAG 2. Juni 2010 - 7 AZR 85/09 - Rn. 10*). 18

bb) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat der Kläger bereits mit der Klageschrift einen Befristungskontrollantrag nach § 17 Satz 1 TzBfG angekündigt. Ausgehend vom Wortlaut vor allem des formulierten Antrags zu 1. und unter Hinzuziehung der Klagebegründung ist das Rechtsschutzziel des Klägers dahingehend zu interpretieren, dass es ihm von Anfang an (*zumindest auch*) darum ging, die letzte mit der Beklagten getroffene Befristungsvereinbarung anzugreifen. Er hat in der Klageschrift ua. auf den von ihm am „20.“ Dezember 2010 unterzeichneten Änderungsvertrag verwiesen und seine Ansicht bekundet, dass die in diesem Vertrag vereinbarte Befristung „bis einschließlich 15.04.2011“ gegen § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA verstoße. Der Kläger hat damit die in dieser Änderungsvereinbarung - die als Anlage der Klage beigelegt war und das Datum „22.“ Dezember 2010 ausweist - verabredete Befristungsabrede zum Gegenstand der Klage erhoben. Die Beklagte hat dies auch so verstanden und sich nur zu der - aus ihrer Sicht gegebenen - Zulässigkeit der Befristung zum 15. April 2011 geäußert. 19

2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 15. April 2011 geendet hat. Die Befristung in der Änderungsvereinbarung vom 22. Dezember 2010 ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig. Sie stellt eine zweite, wirksame Verlängerung des zulässig befristeten Ausgangsvertrags vom 14. (*oder* 20

15.) April 2009 dar, der für die Zeit vom 16. April 2009 bis 31. Dezember 2009 geschlossen und mit Änderungsvereinbarung vom 14. Dezember 2009 erstmalig bis 31. Dezember 2010 verlängert worden war. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG unterliegt keinen unionsrechtlichen oder verfassungsrechtlichen Bedenken. Die Befristung verstößt auch nicht gegen § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA, dessen Anwendung die Parteien nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 14. (15.) April 2009 auf ihr Arbeitsverhältnis vereinbart haben. Es bestehen schließlich - schon nach dem Vortrag des Klägers - keine Anhaltspunkte für eine rechtmisbräuchliche Vertragsgestaltung.

a) Die Befristung ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zulässig. 21

aa) 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. Bei der Zwei-Jahres-Dauer des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Vertragsdauer entscheidend. Es kommt nicht auf die Zeitspanne zwischen Vertragsschluss und Ende des Vertragsverhältnisses an (*vgl. BAG 29. Juni 2011 - 7 AZR 774/09 - Rn. 13 mwN*). 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 Arbeitsvertrags setzt nach der ständigen Rechtsprechung des Senats im Übrigen 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. Allerdings können die Parteien anlässlich der Verlängerung Anpassungen des Vertragstextes an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage vornehmen oder Arbeitsbedingungen vereinbaren, auf die der befristet beschäftigte Arbeitnehmer einen Anspruch hat (*vgl. dazu 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*).

22

- bb) Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sind hier erfüllt. 23
- (1) Bei der Änderungsvereinbarung vom 22. Dezember 2010 handelt es sich um die zweite Verlängerung des am 14. (15.) April 2009 zwischen den Parteien zunächst für die Zeit vom 16. April 2009 bis 31. Dezember 2009 geschlossenen Arbeitsvertrags. Ebenso wie bei der ersten Änderungsvereinbarung handelt es sich um eine Abrede über das (*bloße*) Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts; der Vertragsinhalt wurde nicht geändert. Eine Vertragsänderung liegt auch nicht in dem Schreiben der Beklagten vom 23. September 2010. Mit diesem wurden nicht (*konkudent*) Vertragsbedingungen modifiziert, sondern der Kläger wurde lediglich auf bestehende Vertragsbedingungen hingewiesen. 24
- (2) Die Gesamtdauer des kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags beträgt zwei Jahre (*16. April 2009 bis 15. April 2011*) und überschreitet damit die zulässige Höchstdauer des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht. 25
- cc) Die Zulässigkeit einer Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG unterliegt weder verfassungsrechtlichen noch - anders als der Kläger vor allem in den Instanzen gemeint hat - unionsrechtlichen Bedenken (*vgl. hierzu zuletzt BAG 22. Januar 2014 - 7 AZR 243/12 - Rn. 34*). 26
- (1) Indem der deutsche Gesetzgeber die zulässige Gesamtdauer sachgrundloser Befristungen auf zwei Jahre und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen innerhalb dieses Zeitraums auf drei Verlängerungen begrenzt, genügt er seiner aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden Schutzpflicht (*vgl. BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 26 mwN*). Unionsrechtlich entspricht § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (*ABl. EG L 175 vom 10. Juli 1999 S. 43 mit späteren Änderungen*) beigefügten Rahmenvereinbarung (*Rahmenvereinbarung*). Nach deren § 5 Nr. 1 ergreifen die Mitgliedstaaten, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, eine oder mehrere der folgenden 27

Maßnahmen (vgl. dazu etwa EuGH 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 26; vgl. auch BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 24 mwN):

- „a) sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen;
- b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse;
- c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.“

Von der durch § 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung eröffneten Möglichkeit hat der deutsche Gesetzgeber mit § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG Gebrauch gemacht (BAG 22. Januar 2014 - 7 AZR 243/12 - Rn. 35).

(2) Die Rahmenvereinbarung ist ihrerseits mit Art. 30 der mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon am 1. Dezember 2009 als Primärrecht zu berücksichtigenden Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) vom 12. Dezember 2007 vereinbar. Nach Art. 30 GRC hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer „nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung“. Es kann, wenngleich das nicht selbstverständlich erscheint, unterstellt werden, dass auch Befristungen, obwohl es sich bei ihnen nicht um einseitige Maßnahmen, sondern um vertragliche Vereinbarungen handelt, „Entlassungen“ im Sinne von Art. 30 GRC sein können (so *Krebber in Callies/Ruffert EUV/AEUV 4. Aufl. Art. 30 GRCh Rn. 4; Willemsen/Sagan NZA 2011, 258, 261; wohl auch Rebhahn ZfA 2003, 163, 180; aA Maschmann Anm. zu AP TzBfG § 14 Nr. 101*). Geht man hiervon aus, so entspricht die Rahmenvereinbarung Art. 51 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 GRC. Danach achten Organe, Einrichtungen und sonstige Stellen der Union sowie die Mitgliedstaaten die Rechte, halten sich an die Grundsätze und fördern deren Anwendung. Hierbei steht ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zu. Die sich daraus ergebenden Grenzen sind durch die Rahmenvereinbarung offensichtlich gewahrt. Insbesondere wird durch sie der Wesensgehalt des in Art. 30 GRC gewährleisteten Anspruchs auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung nicht berührt. Zwar mag Art. 30 GRC

28

29

im Rahmen der Auslegung von § 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung dafür sprechen, dass diese Bestimmungen nicht jede mitgliedstaatliche Regelung einer noch so langen zeitlichen Dauer befristeter Arbeitsverträge oder einer noch so großen Anzahl von Verlängerungen gestatten (*vgl. dazu - freilich ohne ausdrücklichen Bezug auf Art. 30 GRC - schon BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 30; 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 21*). Die insoweit wohl bestehende immanente Schranke ist aber jedenfalls durch § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gewahrt (*BAG 22. Januar 2014 - 7 AZR 243/12 - Rn. 36*).

(3) Mit § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG hat der deutsche Gesetzgeber entgegen der Auffassung des Klägers nicht gegen das Verschlechterungsverbot des § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung verstoßen. Nach § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung darf die Umsetzung des in der Rahmenvereinbarung festgelegten (Mindest-)Schutzstandards in das nationale Recht nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in dem von dieser Vereinbarung erfassten Bereich dienen. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union muss eine behauptete Verschlechterung, um unter das Verschlechterungsverbot des § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung zu fallen, zum einen mit der „Umsetzung“ der Rahmenvereinbarung und zum anderen mit dem „allgemeinen Niveau des Schutzes“ der befristet beschäftigten Arbeitnehmer zusammenhängen (*vgl. EuGH 8. März 2012 - C-251/11 - [Huet] Rn. 31 mwN*). Vorliegend diene das am 1. Januar 2001 in Kraft getretene TzBfG der Umsetzung der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG. Das TzBfG löste ua. die Regelungen des am 31. Dezember 2000 außer Kraft getretenen BeschFG 1996 über sachgrundlose Befristungen ab. Die in diesem Gesetz enthaltenen Vorschriften zur sachgrundlosen Befristung bestimmten kein höheres Schutzniveau bei der Zulässigkeit solcher Befristungen. Der Umstand, dass die Geltungsdauer der Regelungen des § 1 Abs. 1 bis Abs. 4 BeschFG 1996 über sachgrundlose Befristungen nach § 1 Abs. 6 BeschFG 1996 bis zum 31. Dezember 2000 befristet war und § 14 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TzBfG in seiner Laufzeit nicht begrenzt ist, stellt keine Absenkung des allgemeinen Schutzes der befristet beschäftigten Arbeitnehmer dar.

30

- (4) Schließlich verfährt das - in der Revisionsinstanz nicht mehr aufgegriffene - Argument des Klägers nicht, jedenfalls § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG verstoße gegen das Verschlechterungsverbot des § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung. Zum einen ist die hier streitbefangene Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG - und nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG - zulässig. Zum anderen widerspricht § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG, wonach durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegt werden kann, nicht dem Verschlechterungsverbot des § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung (*ausf. BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 26 ff.*). 31
- b) Die Befristung in der Vereinbarung über die dreieinhalbmonatige Vertragsverlängerung vom 22. Dezember 2010 ist nicht wegen Verstoßes gegen § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA unwirksam. Mit Urteilen vom 4. Dezember 2013 (- 7 AZR 468/12 -) und vom 22. Januar 2014 (- 7 AZR 243/12 -) hat der Senat entschieden, dass § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA nur eine Mindestdauer des ersten sachgrundlos befristeten Vertrags verlangt, nicht aber auf Vertragsverlängerungen anzuwenden ist. Hieran hält der Senat fest. 32
- c) Anhaltspunkte dafür, dass der Befristungsabrede aus Gründen des Rechtsmissbrauchs die Wirksamkeit zu versagen wäre, bestehen nicht (*vgl. zum institutionellen Rechtsmissbrauch grds. BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - BAGE 142, 308 und zum Vertragsgestaltungsmisbrauch bei der Aneinanderreihung sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge mit unterschiedlichen Vertragsarbeitgebern, um das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zu umgehen, zB BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 525/11 -*). Dem vom Kläger in der Revision nicht mehr vertieften Argument, die Beklagte setze das Vertragsinstrument sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge dem Sinn und dem Zweck des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG widersprechend ein, steht schon sein eigener Vortrag entgegen, dass es in einigen Fällen zu einer „Entfristung“ der befristeten Arbeitsverhältnisse gekommen sei. 33
3. Schließlich ist nichts dafür ersichtlich, dass die Beklagte dem Kläger den Abschluss eines unbefristeten (*oder weiteren befristeten*) Arbeitsvertrags 34

verbindlich zugesagt hat. Ungeachtet dessen führte die Annahme einer solchen Zusage auch nicht zu der mit der Klage beanspruchten Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Befristung. Der Abschluss eines (Folge-)Arbeitsvertrags ist nicht Gegenstand der Klage.

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

35

Zwanziger

Kiel

Schmidt

Peter Klenter

D. Glock