

Aktenzeichen: 7 AZR 270/08
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 12. August 2009
- 7 AZR 270/08 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 8. August 2007
- 10 Ca 2170/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 14. Februar 2008
- 17 Sa 2017/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Sachgrundlose Befristung - Verlängerung - Anschlussverbot

Gesetz:

TzBfG § 14 Abs. 2

Leitsatz:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 270/08
17 Sa 2017/07
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. August 2009

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. August 2009 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

am Bundesarbeitsgericht Dr. Kiel sowie die ehrenamtlichen Richter Hökenschnieder und Dr. Gerschermann für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. Februar 2008 - 17 Sa 2017/07 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. März 2007 geendet hat. 1

Die Klägerin war vom 15. August 2005 bis zum 31. März 2007 aufgrund dreier befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten beschäftigt. Der erste Arbeitsvertrag wurde am 15. August 2005 vor der Arbeitsaufnahme seitens der Klägerin unterzeichnet. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise: 2

„§ 1

Frau S wird ab dem 15.08.2005 als vollbeschäftigte Angestellte auf bestimmte Zeit ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) in der jeweils geltenden Fassung für die Zeit bis zum 31. Dezember 2005 bei der Agentur für Arbeit D eingestellt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der BA vom 21. April 1961 (MTA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweiligen Fassung. ...

...



§ 4

Die Angestellte erhält bis zu einer tariflichen Neubewertung der Tätigkeitsmerkmale ein monatliches Festgehalt iHv. 1.755 Euro.

Nach In-Kraft-Treten des neuen Tarifvertrages für die Arbeitnehmer der BA wird die Angestellte auf der Grundlage der darin getroffenen Regelungen erstmals eingruppiert. Insoweit ist damit eine Überleitung nicht gegeben.

...“

Die Parteien schlossen am 31. Oktober 2005 eine Änderungsvereinbarung, wonach die Klägerin nach § 14 Abs. 2 TzBfG bis zum 30. Juni 2006 weiterbeschäftigt wurde.

Am 28. März 2006 wurde der Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) abgeschlossen, der mit Wirkung vom 1. Januar 2006 in Kraft trat.

Die Parteien unterzeichneten am 8. Juni 2006 eine Änderungsvereinbarung. Danach wurde die Klägerin bis zum 31. März 2007 weiterbeschäftigt. In einem von der Klägerin mit dem Zusatz „zur Kenntnis genommen“ und von einem Vertreter der Beklagten mit dem Zusatz „im Auftrag“ unterzeichneten Vermerk vom 8. Juni 2006 heißt es ua.:

„...“

Befristungsgrund:

§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG

Die ARGE D stellt aus dem Eingliederungstitel bis zum 31.03.2007 Mittel für die Beschäftigung von Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag zur Verfügung. Bei der Bereitstellung geht die ARGE davon aus, dass einerseits durch einen Rückgang der Arbeitslosigkeit auch ein Bedarfsrückgang eintritt und andererseits durch die bei der ARGE getroffenen und noch zu treffenden organisatorischen Maßnahmen Effizienzgewinne eintreten, die eine Übernahme von Aufgaben nach dem SGB II durch vorhandenes Dauerpersonal der ARGE ermöglichen werden.

...“



6

Am 19. Juni 2006 erhielt die Klägerin ein vom 8. Mai 2006 datiertes Schreiben der Beklagten. Dieses lautet auszugsweise:

„Sehr geehrte Frau S,

die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat einen neuen Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA (TV-BA) abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2006 in Kraft und gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2006 übertrage ich Ihnen für die Dauer Ihres befristeten Arbeitsvertrages folgende Tätigkeit:

**Fachassistentin Markt- und Integration im Bereich
SGB II**

in der Agentur für Arbeit D.

...

Nach den vereinbarten tarifvertraglichen Regelungen ist die jeweilige Eingruppierung im Arbeitsvertrag anzugeben. Eine entsprechende Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag, die auch eine redaktionelle Anpassung an die tarifvertraglichen Neuregelungen enthält, ist daher mit der Bitte um Gegenzeichnung beigelegt.

...“

7

Dem Schreiben lag eine von der Beklagten auf den 6. Mai 2006 datierte Änderungsvereinbarung bei, in der es ua. heißt:

„§ 1

... Frau S wird ab dem 01.01.2006 als Vollbeschäftigte bis zum 30.06.2006 weiterbeschäftigt.

§ 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 sowie dem Tarifvertrag zur Überleitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit in den TV-BA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-BA).

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



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

...

§ 4

Die Beschäftigte ist in der Tätigkeitsebene V eingruppiert (§ 14 Abs. 1 TV-BA).

§ 5

Der Arbeitsvertrag begründet keinen Anspruch auf Verwendung auf einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Aufgabengebiet. Das Recht des Arbeitgebers, der Beschäftigten innerhalb der Tätigkeitsebene eine andere Tätigkeit zu übertragen wird auch durch eine lang währende Verwendung der Beschäftigten auf demselben Arbeitsplatz nicht eingeschränkt.

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

...“

Die Klägerin unterzeichnete diese Änderungsvereinbarung am 19. Juni 2006. 8

Mit der am 20. April 2007 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung zum 31. März 2007 gewandt und gemeint, die Befristung könne nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt werden, weil am 15. August 2005 vor Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden sei. Sie habe zwar vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags um 9.30 Uhr keine Arbeitsleistungen erbracht, sich hierzu aber ab 8.00 Uhr bereitgehalten. Jedenfalls sei die Befristung mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrundes unwirksam. Auf § 14 Abs. 2 TzBfG könne sich die Beklagte nicht berufen. Diese Befristungsmöglichkeit sei vertraglich abbedungen worden. Außerdem sei der Vertrag vom 8. Juni 2006 keine Vertragsverlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, da durch die am 19. Juni 2006 von ihr unterzeichnete Änderungsvereinbarung das Arbeitsverhältnis rückwirkend auf eine neue 9



tarifliche Grundlage gestellt worden sei. Eine Änderung der Tätigkeit sei zwar nicht eingetreten. § 5 Abs. 2 der Änderungsvereinbarung enthalte aber im Gegensatz zu den vorherigen Verträgen eine Regelung über das Hinzutreten bzw. den Wegfall einer Funktionsstufe, deren Voraussetzungen sie allerdings nicht erfülle.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Interesse - beantragt 10
festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende
Arbeitsverhältnis aufgrund seiner Befristung nicht mit dem
31. März 2007 geendet hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 12
hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die
Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung
der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die in der 13
Revision allein anhängige Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Das
Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der in dem Änderungsvertrag vom
8. Juni 2006 vereinbarten Befristung am 31. März 2007 geendet. Die Befristung
ist wirksam. Sie ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die in dem Änderungsvertrag 14
vom 8. Juni 2006 vereinbarte Befristung zum 31. März 2007 der Befristungs-
kontrolle unterzogen. Die Klägerin hat zwar danach am 19. Juni 2006 den vom
6. Mai 2006 datierenden Änderungsvertrag unterzeichnet, nach dessen § 1 sie
ab 1. Januar 2006 bis zum 30. Juni 2006 weiterbeschäftigt wurde. Damit haben
die Parteien jedoch nicht die am 8. Juni 2006 vereinbarte Befristungsabrede
zum 31. März 2007 aufgehoben. Der am 19. Juni 2006 von der Klägerin unter-
zeichnete Änderungsvertrag diene nach dem beigelegten Anschreiben der



Beklagten lediglich der Anpassung an das neue Tarifrecht. Damit sollte keine von dem Änderungsvertrag vom 8. Juni 2006 abweichende Befristung vereinbart werden.

II. Die in der Änderungsvereinbarung vom 8. Juni 2006 vereinbarte Befristung zum 31. März 2007 ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt. Die Voraussetzungen dieser Bestimmung liegen vor. Bei der Änderungsvereinbarung vom 8. Juni 2006 handelt es sich um die zweite Verlängerung des am 15. August 2005 abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrags. Das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist nicht verletzt. Die Parteien haben die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG nicht abbedungen. 15

1. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbs. TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig (§ 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG). Eine Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). 16

Die Voraussetzungen für eine Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG liegen im Streitfall vor. Die zulässige Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses von zwei Jahren ist nicht überschritten. Das Arbeitsverhältnis dauerte vom 15. August 2005 bis zum 31. März 2007. Die Anzahl möglicher Vertragsverlängerungen ist eingehalten. Bei der Änderungsvereinbarung vom 8. Juni 2006 handelt es sich um eine Verlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG und nicht um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung wegen des in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG normierten Anschlussverbots ohne Sachgrund unzulässig wäre. Das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist nicht verletzt. 17

a) Bei dem Änderungsvertrag vom 8. Juni 2006 handelt es sich um eine Vertragsverlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG. 18



aa) Eine Vertragsverlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG setzt nach ständiger Rechtsprechung des Senats voraus, dass sich die Vertragslaufzeit des Folgevertrags unmittelbar an die Laufzeit des zu verlängernden Vertrags anschließt, die Verlängerung noch vor Ablauf der Vertragslaufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart wird und nur die Vertragsdauer unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird (vgl. etwa BAG 26. Juli 2006 - 7 AZR 514/05 - Rn. 19, BAGE 119, 149 = AP TzBfG § 14 Nr. 24 = EzA TzBfG § 14 Nr. 30; 19. Oktober 2005 - 7 AZR 31/05 - zu 2 a der Gründe, AP TzBfG § 14 Nr. 19 = EzA TzBfG § 14 Nr. 23; 25. Mai 2005 - 7 AZR 286/04 - EzA TzBfG § 14 Nr. 19). Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG unzulässig ist.

19

Einer Verlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG steht nicht entgegen, wenn die Parteien in der Verlängerungsvereinbarung die Vertragsbedingungen an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage anpassen (vgl. etwa BAG 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 11, BAGE 119, 212 = AP TzBfG § 14 Verlängerung Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 33) oder wenn sie in dem Verlängerungsvertrag Arbeitsbedingungen vereinbaren, auf die der befristet beschäftigte Arbeitnehmer einen Anspruch hat (BAG 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 - Rn. 9, AP TzBfG § 9 Nr. 5 = EzA TzBfG § 14 Nr. 44). Vereinbaren die Parteien nicht im Zusammenhang mit einer Vertragsverlängerung, sondern unabhängig davon während der Laufzeit eines nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG befristeten Arbeitsvertrags unter Beibehaltung der Vertragslaufzeit eine Änderung der Arbeitsbedingungen, ist dies für die Wirksamkeit der Befristung nicht von Bedeutung (BAG 19. Oktober 2005 - 7 AZR 31/05 - zu 2 b der Gründe, AP TzBfG § 14 Nr. 19 = EzA TzBfG § 14 Nr. 23).

20

bb) Danach handelt es sich bei der Änderungsvereinbarung vom 8. Juni 2006 um eine Vertragsverlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Die Änderungsvereinbarung wurde noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags, der am 30. Juni 2006 ablief, getroffen. Die Laufzeit des Vertrags schloss sich unmittelbar an die des zu verlängernden Vertrags an. Mit

21



Ausnahme des Beendigungszeitpunkts wurden sonstige Vertragsbedingungen nicht geändert. Die von der Klägerin am 19. Juni 2006 unterzeichnete Änderungsvereinbarung enthält lediglich eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an das zwischenzeitlich geänderte Tarifrecht und eine erstmalige Eingruppierung, auf die die Klägerin nach § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 15. August 2005 einen Anspruch hatte. Die Regelung in § 5 Abs. 2 der Änderungsvereinbarung vom 6. Mai/19. Juni 2006 über das Hinzutreten oder den Wegfall einer Funktionsstufe steht der Verlängerung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht entgegen, da diese Regelung von vornherein gegenstandslos war. Nach den protokollierten Erklärungen der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht erfüllte sie die Voraussetzungen einer Funktionsstufe nicht, so dass auch keine Funktionsstufe entfallen konnte. Im Übrigen erfolgte die Anpassung der Arbeitsbedingungen an das neue Tarifrecht nicht im Zusammenhang mit der am 8. Juni 2006 vereinbarten Vertragsverlängerung, sondern danach durch die von der Klägerin am 19. Juni 2006 unterzeichnete Änderungsvereinbarung. Dabei spielt es keine Rolle, dass die Änderungen mit Wirkung vom 1. Januar 2006 in Kraft treten sollten. Vereinbart wurde dies erst am 19. Juni 2006 und damit nicht im Zusammenhang mit der am 8. Juni 2006 erfolgten Vertragsverlängerung.

b) Durch die Änderungsvereinbarung vom 8. Juni 2006 wird das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht verletzt. Die Klägerin hat nicht dargelegt, dass bereits vor Unterzeichnung des ersten schriftlichen Arbeitsvertrags am 15. August 2005 ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat. Insbesondere hat die Klägerin nicht ein Angebot der Beklagten auf Abschluss eines Arbeitsvertrags konkludent angenommen, indem sie am 15. August 2005 die Arbeit aufgenommen und erst danach den befristeten Arbeitsvertrag unterzeichnet hätte. Nach der eigenen Darstellung der Klägerin verhielt es sich vielmehr so, dass sie von der Beklagten aufgefordert worden war, sich am 15. August 2005 um 8.00 Uhr zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrags einzufinden. Entsprechend dieser Aufforderung hat die Klägerin an diesem Tag - nach einer Wartezeit ab 8.00 Uhr - zunächst um 9.30 Uhr den Arbeitsvertrag unterzeichnet und erst danach die Arbeit aufgenommen. Ein

22



Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist daher erstmals mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrags am 15. August 2005 entstanden.

2. Die Beklagte kann die in der Änderungsvereinbarung vom 8. Juni 2006 vereinbarte Befristung zum 31. März 2007 auf § 14 Abs. 2 TzBfG stützen. Dazu bedurfte es weder einer vertraglichen Vereinbarung des Rechtfertigungsgrunds für die Befristung noch einer entsprechenden Angabe im Arbeitsvertrag. Die Parteien haben die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung nicht vertraglich abbedungen.

23

a) Die Anwendbarkeit des § 14 Abs. 2 TzBfG setzt keine Vereinbarung der Parteien voraus, die Befristung auf diesen Rechtfertigungstatbestand stützen zu wollen. Die Vorschrift enthält kein Zitiergebot. Es genügt vielmehr, dass der Rechtfertigungsgrund für die Befristung bei Vertragsschluss objektiv vorlag. Ebenso wie sich der Arbeitgeber bei einer Sachgrundbefristung zu deren Rechtfertigung auch auf einen anderen als den im Arbeitsvertrag genannten Sachgrund berufen oder er sich auf einen Sachgrund stützen kann, wenn im Arbeitsvertrag § 14 Abs. 2 TzBfG als Rechtfertigungsgrund für die Befristung genannt ist, kann er die Befristung mit § 14 Abs. 2 TzBfG begründen, wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund für die Befristung angegeben ist (*st. Rspr., vgl. etwa zur Vorgängerregelung in § 1 BeschFG 1996: BAG 26. Juni 2002 - 7 AZR 410/01 - zu B I 1 a der Gründe, AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 15; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zu II 1 a der Gründe, BAGE 101, 262 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193*). Nach der bei Abschluss der Änderungsvereinbarung am 8. Juni 2006 aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme geltenden tariflichen Regelung in § 33 TV-BA gilt nichts anderes. Danach ist es für die Wirksamkeit einer Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG - anders als nach der Vorgängerregelung in der Protokollnotiz Nr. 5a zu Nr. 1 SR 2a MTA - nicht erforderlich, im Arbeitsvertrag anzugeben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt.

24



- b) Die Parteien haben die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG nicht abbedungen. 25
- aa) Die Arbeitsvertragsparteien können die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung vertraglich ausschließen. Eine derartige Abbedingung der Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG kann ausdrücklich oder konkludent erfolgen. Ein konkludenter Ausschluss der Anwendbarkeit von § 14 Abs. 2 TzBfG liegt etwa dann vor, wenn der Arbeitnehmer die Erklärungen des Arbeitgebers so verstehen darf, dass die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt werden und nur von seinem Bestehen abhängen soll. Dabei sind die Umstände des Einzelfalls entscheidend. Die Benennung eines Sachgrunds kann dafür ein wesentliches Indiz sein. Allein reicht sie allerdings nicht aus, um anzunehmen, die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG solle damit ausgeschlossen sein. Vielmehr müssen im Einzelfall noch zusätzliche Umstände hinzutreten (*vgl. zu § 1 BeschFG 1996: BAG 5. Mai 2004 - 7 AZR 629/03 - zu I 3 c bb (1) der Gründe mwN, BAGE 110, 295 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 27 = EzA TzBfG § 15 Nr. 1*). Ob die Anwendbarkeit des § 14 Abs. 2 TzBfG vertraglich abbedungen wurde, ist vom Gericht der Tatsacheninstanz durch Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen zu ermitteln (*BAG 5. Mai 2004 - 7 AZR 629/03 - mwN, aaO*). Die revisionsrechtliche Überprüfung der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Auslegung ist bei atypischen Vereinbarungen darauf beschränkt, ob die Rechtsvorschriften über die Auslegung (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt wurden, ob der für die Auslegung maßgebliche Tatsachenstoff vollständig verwertet wurde und ob gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen wurde (*BAG 26. Juni 2002 - 7 AZR 410/01 - zu B I 1 c der Gründe mwN, AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 15*). 26
- bb) Das Landesarbeitsgericht hat die vertraglichen Vereinbarungen der Parteien dahingehend ausgelegt, dass die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG nicht vertraglich abbedungen worden sei. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Es kann dahinstehen, ob den Vereinbarungen der Parteien nichttypische Willenserklärungen zugrunde liegen oder 27



ob es sich um typische Willenserklärungen handelt, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung unterliegt. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung hält auch einer uneingeschränkten Überprüfung stand. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von der ständigen Rechtsprechung des Senats ausgegangen, wonach allein die Angabe eines Sachgrunds für die Befristung im Arbeitsvertrag nicht ausreicht für die Annahme, die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG sei abbedungen. Deshalb hat es das Landesarbeitsgericht zu Recht als unerheblich angesehen, dass in der Änderungsvereinbarung vom 8. Juni 2006 keine Rechtfertigung für die Befristung angegeben ist und dass in dem Vermerk vom 8. Juni 2006 der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG genannt ist. Selbst wenn der Vermerk Bestandteil der Änderungsvereinbarung vom 8. Juni 2006 sein sollte, genügte allein die Angabe des Sachgrunds zur Abbedingung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit nicht. Eine andere Beurteilung ergibt sich nicht daraus, dass in dem Ausgangsvertrag vom 15. August 2005 und in dem ersten Änderungsvertrag vom 31. Oktober 2005 § 14 Abs. 2 TzBfG als Rechtsgrundlage für die Befristung angegeben ist. Allein aus der fehlenden Benennung von § 14 Abs. 2 TzBfG in dem Änderungsvertrag vom 8. Juni 2006 konnte die Klägerin nicht schließen, dass die Befristung nicht auf diese Vorschrift gestützt werden sollte. Dazu hätte es weiterer Anhaltspunkte bedurft. Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht zu Recht darauf hingewiesen, dass die Angabe von § 14 Abs. 2 TzBfG in den Verträgen vom 15. August 2005 und vom 31. Oktober 2005 der bei Abschluss dieser Verträge geltenden tariflichen Rechtslage geschuldet war. Nach der Protokollnotiz Nr. 5a zu Nr. 1 SR 2a MTA war im Arbeitsvertrag anzugeben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. Dies war nach der im Zeitpunkt des Abschlusses der Änderungsvereinbarung vom 8. Juni 2006 geltenden Regelung in § 33 TV-BA nicht mehr erforderlich. Sonstige Umstände, aufgrund derer die Klägerin als Empfängerin der Vertragsangebote der Beklagten davon hätte ausgehen können, dass die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG aus-



geschlossen sein sollte, hat die Klägerin nicht dargelegt und sind auch sonst nicht ersichtlich.

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

28

Dörner

Gräfl

Kiel

Hökenschnieder

Gerschermann

