

Tarifliche Regelungsbefugnis über befristete Arbeitsverhältnisse

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. Die Grenzen der den Tarifvertragsparteien eröffneten Regelungsbefugnis sind durch Ziff. 2 Abs. 2 „Ergänzungstarifvertrag über den zulässigen Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse auf Grundlage von § 14 Abs. 2 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)“ (ETV) nicht überschritten, indem die zulässige Höchstbefristungsdauer von 24 auf 48 Monate und die Anzahl der zulässigen Vertragsverlängerungen von drei auf sechs erhöht wird. 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.

(Leitsätze der Schriftleitung aus den Gründen)

BAG, Urteil v. 18.3.2015 – 7 AZR 272/13 –

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2011.

Der Kläger war bei der Beklagten in der Zeit vom 1. Februar 2008 bis zum 31. Dezember 2011 auf der Grundlage von vier befristeten Arbeitsverträgen im Schaltwerk B beschäftigt. Im ersten, zum 31. Januar 2009 befristeten Arbeitsvertrag vom 25. Januar 2008 heißt es auszugsweise:

„Die Befristung erfolgt gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG.

...

Auf das Arbeitsverhältnis finden die aufgrund der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers für den Betrieb räumlich und fachlich geltenden Tarifverträge (derzeit für die Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg I) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung, soweit sie unter den persönlichen Geltungsbereich fallen und im Einzelfall nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart worden ist.“

Das Arbeitsverhältnis wurde durch Vertrag vom 13. Januar 2009 bis zum 31. Januar 2010 und durch Vertrag vom 17. Dezember 2009 bis zum 31. Dezember 2010 verlängert. Am 1. Juli 2010 vereinbarten die Parteien die Verlängerung ihres Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 2011. In dem Vertrag vom 1. Juli 2010 heißt es ua.:

„...“

wie mit Ihnen besprochen, vereinbaren wir hiermit die Verlängerung Ihres Arbeitsverhältnisses bis zum 31.12.2011. Die Verlängerung der Befristung erfolgt aufgrund § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz in Verbindung mit dem Ergänzungstarifvertrag über den zulässigen Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse vom 26.5.2009.

...

Im Übrigen behalten die im Einstellungsvertrag getroffenen Vereinbarungen nebst Vertragsanlagen weiterhin Gültigkeit.“

Der von dem Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V. und der IG Metall abgeschlossene „Ergänzungstarifvertrag über den zulässigen Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse auf Grundlage von § 14 Abs. 2 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)“ vom 26. Mai 2009 (im Folgenden ETV) lautet auszugsweise wie folgt:

„Präambel

Dieser Tarifvertrag dient der Sicherung der Beschäftigung und der Flexibilität des Betriebes angesichts der wirtschaftlich schwierigen Zeit, indem er die Möglichkeit eröffnet, die Höchstbefristungsdauer von 24 Monate auf 48 Monate zu verlängern. ...

1. Geltungsbereich

Dieser Ergänzungstarifvertrag gilt:

räumlich und fachlich: für die S AG Schaltwerk B, ...
 persönlich: für Beschäftigte, die in einem nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis stehen.

2. Dauer und Verlängerung von sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen

Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages ist die weitere Befristung eines in den Jahren 2009 und 2010 auslaufenden befristeten Arbeitsverhältnisses im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und nach Maßgabe folgender Regelung gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zulässig.

Die Höchstdauer einer Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes wird bis zur Dauer von insgesamt 48 Monaten zugelassen. Im Rahmen dieser Gesamtdauer wird die Anzahl zulässiger Verlängerungen sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge auf höchstens sechs ausgeweitet.

...

3. Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Er endet am 31. Dezember 2010, ohne dass es einer Kündigung bedarf und wirkt nicht nach.

Die während der Laufzeit dieser Vereinbarung gemäß Ziffer 2 vereinbarten Befristungen bleiben bis zu ihrem jeweils vereinbarten Ende bestehen, auch wenn dieser Tarifvertrag bereits geendet hat.“

Am 2. Januar 2012 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Klägers eröffnet.

Mit der am Montag, dem 23. Januar 2012, beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 3. Februar 2012 zugestellten Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung zum 31. Dezember 2011 gewandt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei unwirksam. Der ETV sei von der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien nicht gedeckt. Die Öffnungsklausel des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG lasse eine Verdopplung der nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zulässigen Gesamtdauer und Anzahl der Verlängerungen sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge nicht zu. Jedenfalls genieße er Vertrauensschutz, da der ETV erst nach dem Abschluss seines ersten befristeten Arbeitsvertrags in Kraft getreten sei.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 1. Juli 2010 am 31. Dezember 2011 geendet hat,
2. hilfsweise, für den Fall des Obsiegens der Kündigungsschutzklage, die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des Klägers zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung hatte keinen Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Aus den Gründen

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der Antrag zu 1. ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 1. Juli 2010 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2011 geendet. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Klageantrag zu 2. fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.

I. Der Senat ist nicht an einer Sachentscheidung gehindert. Der Rechtsstreit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung ist durch die am 2. Januar 2012 erfolgte Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Klägers nicht nach § 240 Satz 1 ZPO unterbrochen. Er betrifft nicht die Insolvenzmasse, sondern einen höchstpersönlichen Anspruch des Klägers (vgl. für die Kündigungsschutzklage BAG 5. November 2009 - 2 AZR 609/08 - Rn. 10).

II. Der Befristungskontrollantrag, mit dem sich der Kläger gegen die letzte, am 1. Juli 2010 vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrags wendet, ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat mit Ablauf der Befristung am 31. Dezember 2011 geendet.

1. Die Befristung gilt zwar nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam, denn der Kläger hat deren Rechtsunwirksamkeit rechtzeitig geltend gemacht. Die Befristungskontrollklage ist innerhalb der Dreiwochenfrist nach § 17 Satz 1 TzBfG iVm. § 222 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO iVm. § 187 Abs. 2 BGB am Montag, dem 23. Januar 2012, beim Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 3. Februar 2012 und damit demnächst iSv. § 167 ZPO zugestellt worden.

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

a) 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.

b) Die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegte Höchstbefristungsdauer ist nicht eingehalten. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand 47 Monate.

3. Die Befristung ist aber gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1, Satz 3 und Satz 4 TzBfG iVm. Ziff. 2 Abs. 2 ETV wirksam. 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. Das ist durch Ziff. 2 Abs. 2 ETV wirksam geschehen. Die Beklagte kann die Befristung auf Ziff. 2 Abs. 2 ETV stützen. Der Kläger kann keinen Vertrauensschutz in Anspruch nehmen.

a) Ziff. 2 Abs. 2 ETV trifft eine Festlegung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. Die Tarifbestimmung legt abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung auf 48 Monate und die Anzahl der Vertragsverlängerungen auf sechs fest. Die tarifliche Regelung ist wirksam. Sie ist von der gesetzlichen Tariföffnungsklausel in § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG gedeckt.

aa) Der Wirksamkeit der tariflichen Regelung 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. Zwar könnte der Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG wegen der Verwendung der Konjunktion „oder“ dafür sprechen, dass eine Abweichung von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nur entweder hinsichtlich der Höchstdauer der Befristung oder hinsichtlich der Anzahl der Verlängerungen ermöglicht werden soll. Die Entstehungsgeschichte und insbesondere Sinn und Zweck der Norm gebieten es aber, die Vorschrift nicht nur auf Tarifverträge zu beziehen, die entweder die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG regeln, sondern auch Tarifverträge einzubeziehen, die sowohl zur Höchstdauer als auch zur Anzahl möglicher Vertragsverlängerungen von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG abweichende Bestimmungen enthalten. Nach der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 14/4374 S. 14) wollte der Gesetzgeber Tarifbestimmungen zur Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen vor dem Hintergrund bestimmter, branchentypischer Bedürfnisse zulassen. Diese Möglichkeit soll nach dem verlautbarten Gesetzeszweck auf die Höchstbefristungsdauer und die Höchstzahl der Verlängerungen, und damit kumulativ auf beide Umstände bezogen sein (vgl. hierzu ausführlich BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 17 bis 22 mwN, BAGE 143, 10).

bb) Entgegen der Ansicht des Klägers hält sich die Regelung auch hinsichtlich der vorgesehenen Befristungsdauer und der Anzahl der Vertragsverlängerungen im Rahmen der den Tarifvertragsparteien zustehenden Regelungsbefugnis.

(1) 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 ist sie nicht völlig unbegrenzt. Vielmehr gebieten der systematische Gesamtzusammenhang und 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 (BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 23, BAGE 143, 10).

(a) Bereits nach dem systematischen Gesamtzusammenhang und dem Sinn und Zweck des TzBfG ist die Befugnis der Tarifvertragsparteien, sachgrundlose Befristungen zu ermöglichen, nicht völlig schrankenlos. Anderenfalls ergäbe sich ein Wertungswiderspruch insbesondere zu § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Von dieser Bestimmung, nach der eine Befristungsabrede grundsätzlich nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig ist, kann nach § 22 Abs. 1 TzBfG auch durch Tarifvertrag nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Daher muss auch ein tariflich geregelter Sachgrund den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG genügen (vgl. BAG 9. Dezember 2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 26 mwN, BAGE 132, 344). Dieses gesetzgeberische Konzept würde konterkariert, wenn die Tarifvertragsparteien völlig unbeschränkt sachgrundlose Befristungen gestatten könnten (BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 24, BAGE 143, 10).

(b) Für eine Beschränkung der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis sprechen auch verfassungsrechtliche Erwägungen.

(aa) Art. 12 Abs. 1 GG garantiert für Arbeitsverhältnisse einen staatlichen Mindestbestandsschutz. Diesen hat der Gesetzgeber für die Befristung von Arbeitsverträgen durch das TzBfG näher ausgestaltet. Ausgehend von dem Grundsatz, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis der Normalfall und das befristete Arbeitsverhältnis die Ausnahme ist (vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 12), sollen das Erfordernis eines sachlichen Grundes für die Befristung in § 14 Abs. 1 TzBfG sowie das Festlegen bestimmter Zulässigkeitsvoraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung den Arbeitnehmer vor einem grundlosen Verlust des Arbeitsplatzes bewahren (BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 26 mwN, BAGE 143, 10).

(bb) Bei der Verwirklichung der ihm obliegenden Schutzpflicht aus Art. 12 Abs. 1 GG hat der Gesetzgeber wie auch sonst bei der Verfolgung berufs-, arbeits- und sozialpolitischer Ziele einen weiten Gestaltungsspielraum (vgl. BVerfG 18. November 2003 - 1 BvR 302/96 - zu C 2 a der Gründe, BVerfGE 109, 64). Diesem Gestaltungsspielraum entspricht es, zumal in Ansehung der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Tarifautonomie, wenn der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien ermöglicht, die Voraussetzungen zur Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen in Abweichung seiner Festlegungen zur Höchstdauer und zur Anzahl der Verlängerungen zu regeln. Die mittels der Tarifautonomie herzustellende sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens ist Grundlage der Praxis des Gesetzgebers, in vielen Bereichen den Tarifvertragsparteien Regelungsbefugnisse zuzuweisen, die er aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes den Tarifvertragsparteien versagt. Diese gesetzliche Konzeption beruht auf der Annahme, dass Tarifverträge ein größeres „Richtigkeitsvertrauen“ genießen als der Arbeitsvertrag des Einzelnen. Sie bieten nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine materielle Richtigkeitsgewähr. Aufgrund des Verhandlungsgleichgewichts der Tarifvertragsparteien ist davon auszugehen, dass die vereinbarten tariflichen Regelungen den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln (vgl. BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 47 mwN, BAGE 117, 308). Das gilt grundsätzlich auch für Tarifverträge, die aufgrund der Tariföffnungsklausel des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG geschlossen werden (BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 27, BAGE 143, 10).

(cc) Gleichwohl sind Fallgestaltungen denkbar, in denen die tarifvertragliche Gestaltung sachgrundloser Befristungen trotz der Vermutung der materiellen Richtigkeit nicht mehr der mit den Regelungen des TzBfG verfolgten Verwirklichung der aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden staatlichen Schutzpflicht entspreche. Das bei Anwendung und Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zu beachtende Untermaßverbot führt daher ebenfalls zu einer Beschränkung der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien (BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 28, BAGE 143, 10).

(c) Eine Beschränkung der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis entspricht schließlich auch den unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Rahmenvereinbarung), deren Umsetzung der befristungsrechtliche Teil des TzBfG dient (BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 29, BAGE 143, 10).

(aa) Aus dem zweiten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung, aus ihren Allgemeinen Erwägungen 6 und 8 sowie aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union geht hervor, dass

festen Beschäftigungsverhältnisse einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können (vgl. zuletzt EuGH 26. Februar 2015 - C-238/14 - [Kommission/Luxemburg] Rn. 36; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo] Rn. 73 mwN). Die Richtlinie und die inkorporierte Rahmenvereinbarung verlangen daher von den Mitgliedstaaten zur Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge die Ergreifung einer oder mehrerer der drei in § 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen. Entschließt sich ein Mitgliedstaat zu einer dieser Maßnahmen oder zu mehreren, hat er das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen zu gewährleisten (EuGH 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo] Rn. 74; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 25 f. mwN; 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 94 f. mwN, Slg. 2009, I-3071; BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 30, BAGE 143, 10).

(bb) Der deutsche Gesetzgeber hat sich in § 14 Abs. 1 bis Abs. 3 TzBfG für eine Kombination der genannten Maßnahmen entschieden und ua. in § 14 Abs. 2 TzBfG die Zulässigkeit einer Befristung ohne sachliche Gründe in Abhängigkeit von der maximal zulässigen Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge und der Zahl von Verlängerungen solcher Verträge näher ausgestaltet. In diesem Zusammenhang hat er den Tarifvertragsparteien nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG die Möglichkeit eröffnet, die an die Höchstdauer und die Höchstanzahl von Verlängerungen anknüpfenden Zulässigkeitsvoraussetzungen befristeter Arbeitsverträge abweichend vom Gesetz zu regeln (allgemein zur Regelungsbefugnis richtlinienumsetzenden Rechts durch die Sozialpartner: vgl. zB EuGH 18. Dezember 2008 - C-306/07 - [Ruben Andersen] Rn. 24, Slg. 2008, I-10279; 28. Oktober 1999 - C-187/98 - [Kommission/Griechenland] Rn. 46 mwN, Slg. 1999, I-7713). Bei der Wahrnehmung dieser Regelungsbefugnis ist aber auch von den Tarifvertragsparteien das Ziel der Richtlinie, den Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zu verhindern, zu beachten. Die gesetzliche Tariföffnungsklausel erlaubt daher keine Tarifverträge, die diesem Ziel erkennbar zuwiderliefen (BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 31, BAGE 143, 10).

(2) Die Grenzen der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis sind durch Ziff. 2 Abs. 2 ETV nicht überschritten. Durch diese Tarifbestimmung werden die zulässige Höchstbefristungsdauer von 24 auf 48 Monate 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. Durch eine vierjährige sachgrundlose Befristung bei sechsmaliger Verlängerungsmöglichkeit wird die Konzeption des § 14 TzBfG nicht in Frage gestellt, wonach Befristungen grundsätzlich nur mit Sachgrund zulässig sind und sachgrundlose Befristungen nur unter bestimmten Voraussetzungen vereinbart werden dürfen. Eine solche tarifliche Bestimmung führt auch nicht dazu, dass der aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden Schutzpflicht nicht mehr genügt wäre. Der dem Arbeitnehmer zu gewährende Mindestbestandsschutz wird dadurch nicht unterschritten. Die Festlegung dieser Höchstgrenzen für die Gesamtdauer und die Verlängerungsmöglichkeiten sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge ist geeignet, den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern. Dies zeigt auch die Regelung in § 14 Abs. 2a TzBfG, die für neu gegründete Unternehmen sachgrundlose Befristungen bis zur Dauer von vier Jahren bei mehrfacher Verlängerungsmöglichkeit gestattet.

b) Die Beklagte kann die Befristung auf Ziff. 2 Abs. 2 ETV stützen. Der ETV findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die tarifvertraglichen Voraussetzungen liegen vor.

aa) Der ETV findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.

(1) Es sind zwar keine Feststellungen zu einer Tarifgebundenheit des Klägers getroffen. Daher kann nicht davon ausgegangen werden, dass der ETV für das Arbeitsverhältnis nach § 4 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend gilt. Die Parteien haben die Anwendung des ETV aber nach § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG einzelvertraglich wirksam vereinbart. In dem Vertrag vom 1. Juli 2010 haben sie geregelt, dass die Verlängerung der Befristung aufgrund von § 14 Abs. 2 TzBfG iVm. dem ETV erfolgt. Zudem galt der ETV aufgrund der Bezugnahme im Arbeitsvertrag vom 25. Januar 2008.

(a) Die Parteien haben bei Abschluss der streitbefangenen Befristungsabrede - wie auch zuvor bei Abschluss der Verlängerungsvereinbarungen vom 13. Januar 2009 und vom 17. Dezember 2009 - ver-

einbart, dass die im Arbeitsvertrag vom 25. Januar 2008 getroffenen Vereinbarungen weiterhin Gültigkeit haben. Dazu gehört die Vertragsbestimmung, dass auf das Arbeitsverhältnis die aufgrund der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers für den Betrieb räumlich und fachlich geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finden, soweit der Kläger unter deren persönlichen Geltungsbereich fällt.

(b) Diese dynamische Bezugnahme Klausel erfasst den ETV, der am 26. Mai 2009 in Kraft getreten ist und bei Abschluss der letzten Verlängerungsabrede am 1. Juli 2010 noch galt. Der Kläger und die Beklagte unterfielen bei angenommener Tarifgebundenheit dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des ETV. Sie haben damit iSd. § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG „im Geltungsbereich“ des Tarifvertrags dessen Anwendung vereinbart.

(c) Die Bezugnahme Klausel ist wirksam. Es kann dahinstehen, ob es sich bei der Bezugnahme Klausel um eine Allgemeine Geschäftsbedingung handelt, denn die auf die einschlägigen Tarifverträge bezogene dynamische Bezugnahme Klausel ist nicht überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB und hält der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB stand. Sie verstößt nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

(aa) Dynamische 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 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 20 mwN, BAGE 128, 73). 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 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 31 mwN, aaO).

(bb) Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelwerks führt auch für sich genommen nicht zur Intransparenz, selbst wenn sie dynamisch ausgestaltet ist. Das Bestimmtheitsgebot als maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt lediglich, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung müssen die geltenden, in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sein (vgl. BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 31 mwN, BAGE 128, 73).

Die Bezugnahme Klausel war für den Kläger weder unverständlich noch unklar. Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollten, war für ihn feststellbar. Die Frage, ob solche tariflichen Bestimmungen Vertragsinhalt werden, die für die Vertragspartner bei Abschluss des Vertrags schlechterdings nicht vorhersehbar waren (vgl. dazu BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 21 mwN, BAGE 128, 73), kann hier dahinstehen. Der Kläger musste damit rechnen, dass die Tarifvertragsparteien von dem ihnen durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Gestaltungsspielraum Gebrauch machen würden.

(2) Das Arbeitsverhältnis unterfällt dem Geltungsbereich des ETV. Nach Ziff. 1 ETV gilt dieser räumlich und fachlich für die S AG Schaltwerk B und persönlich für Beschäftigte, die in einem nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG befristeten Arbeitsverhältnis stehen. Diese Voraussetzungen liegen vor. Der Kläger war bei Inkrafttreten des ETV und bei Abschluss des Verlängerungsvertrags in einem nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristeten Arbeitsverhältnis bei der Beklagten im Schaltwerk B beschäftigt.

bb) Die Voraussetzungen von Ziff. 2 ETV sind erfüllt.

(1) Nach Ziff. 2 Abs. 1 ETV konnte ein im Jahr 2010 auslaufendes befristetes Arbeitsverhältnis während der Laufzeit des ETV im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und nach Maßgabe des ETV gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG weiter befristet werden. Dies ist mit der Vereinbarung vom 1. Juli 2010 geschehen.

(a) Das Arbeitsverhältnis der Parteien lief aufgrund der am 17. Dezember 2009 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2010 und damit im Jahr 2010 aus. Die weitere Befristung wurde am 1. Juli 2010, mithin während der Laufzeit des am 31. Dezember 2010 endenden ETV vereinbart. Es ist unerheblich, dass der ETV vor dem Ablauf der Befristung außer Kraft getreten ist. Die Tarifvertragsparteien haben

durch die Regelung in Ziff. 3 Abs. 2 ETV klargestellt, dass die während der Laufzeit des ETV gemäß Ziff. 2 vereinbarten Befristungen bis zu ihrem jeweils vereinbarten Ende bestehen bleiben, auch wenn der ETV bereits geendet hat.

(b) Bei der Vereinbarung vom 1. Juli 2010 handelt es sich um eine Verlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 und Satz 3 TzBfG. Es wurde nur die Vertragsdauer geändert, die übrigen bisher geltenden Arbeitsbedingungen wurden beibehalten. Der Hinweis auf den erst nach Abschluss des Ausgangsvertrags in Kraft getretenen ETV ist keine Vertragsänderung. Dieser Hinweis gibt nur wieder, dass der ETV seit seinem Inkrafttreten auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Er dokumentiert nur den zum Zeitpunkt der Verlängerung geltenden Vertragsinhalt (vgl. hierzu BAG 20. Februar 2008 - 7 AZR 786/06 - Rn. 9 mwN; 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 11, BAGE 119, 212).

(2) Die Befristung entspricht auch im Übrigen den Vorgaben in Ziff. 2 Abs. 2 ETV. Die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses von 47 Monaten überschreitet die nach Ziff. 2 Abs. 2 ETV zulässige Höchstdauer nicht. Die Befristung vom 1. Juli 2010 ist die dritte Verlängerungsabrede.

c) Der Wirksamkeit der Befristung steht nicht entgegen, dass der ETV bei Abschluss des Ausgangsvertrags am 25. Januar 2008 noch nicht galt, sondern erst während des Arbeitsverhältnisses am 26. Mai 2009 in Kraft trat. Die Wirksamkeit einer Befristung richtet sich nach der im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung bestehenden Rechtslage. Das gilt auch für die in einem Verlängerungsvertrag vereinbarte Befristung (vgl. BAG 15. Januar 2003 - 7 AZR 346/02 - zu I der Gründe, BAGE 104, 244). Bei Abschluss des Verlängerungsvertrags am 1. Juli 2010 fand der ETV auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Deshalb kann sich der Kläger auch nicht auf Vertrauensschutz berufen. In eine Rechtsposition des Klägers wurde durch den ETV nicht eingegriffen. Der ETV eröffnete lediglich für die Zeit ab seinem Inkrafttreten zusätzliche sachgrundlose Befristungsmöglichkeiten in noch abzuschließenden Verlängerungsverträgen. Der Kläger konnte auch nicht darauf vertrauen, dass die Tarifvertragsparteien von dem ihnen durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eingeräumten Gestaltungsspielraum keinen Gebrauch machen würden.

III. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Hilfsantrag fällt nicht zur Entscheidung an. Er ist für den Fall des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag gestellt. Diese Bedingung ist nicht eingetreten.