

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 24. Februar 2021
- 7 AZR 108/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:240221.U.7AZR108.20.0

I. Arbeitsgericht Magdeburg

Urteil vom 28. Februar 2018
- 2 Ca 2008/17 -

II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Urteil vom 5. September 2019
- 3 Sa 304/18 -

Entscheidungsstichworte:

Sachgrundlose Befristung - Verlängerung - Arbeitszeitreduzierung

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 108/20
3 Sa 304/18
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Februar 2021

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 24. Februar 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Schiller und Meißner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 5. September 2019 - 3 Sa 304/18 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 2. August 2017 geendet hat. 1

Der Kläger war vom 3. August 2015 bis zum 2. August 2017 auf der Grundlage von drei befristeten Arbeitsverträgen bei der Beklagten als IT-Fachassistent beschäftigt. § 1 des Ausgangsvertrags der Parteien vom 29. Juni 2015 lautet auszugsweise: 2

„§ 1

Herr B wird ab 03.08.2015 als Vollzeitbeschäftigter eingestellt.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum 31.12.2015.“

Dieser Vertrag wurde durch Änderungsvertrag vom 16. November 2015 bis zum 31. Dezember 2016 verlängert. In dem Änderungsvertrag heißt es ua.: 3

„§ 1

§ 1 wird wie folgt geändert:

Herr B wird als Vollzeitbeschäftigter bis zum 31.12.2016 weiterbeschäftigt.“

Auf Antrag des Klägers schlossen die Parteien am 2. Dezember 2015 einen weiteren Änderungsvertrag zu dem Arbeitsvertrag vom 29. Juni 2015 in der Fassung vom 16. November 2015, dessen § 1 lautet: 4

„§ 1

§ 1 wird wie folgt geändert:

Herr B wird als Teilzeitbeschäftigter mit 90,00 v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechend Vollzeitbeschäftigten bis zum 31.12.2016 weiterbeschäftigt.“

In einem Begleitschreiben vom 2. Dezember 2015 zu diesem Änderungsvertrag teilte die Beklagte dem Kläger ua. mit: 5

„Ihrem Antrag entsprechend beschäftige ich Sie ab dem 01.01.2016 bis zum 31.12.2016 mit 90 v.H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten (Grundlage: § 13 Abs. 2 Tarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA)).

...

Der Vollständigkeit halber darf ich darauf hinweisen, dass im Anschluss an diese Änderung zur Arbeitszeit, damit ab 01.01.2017, Ihre Beschäftigung als Vollzeitbeschäftigter erfolgt.

Sollte sich an diesen Plänen etwas ändern, informieren Sie bitte die Personalberaterin für Ihre Dienststelle, spätestens bis 30.09.2016, damit Ihre Wünsche in die Personalplanung einbezogen werden können.

...“

§ 13 des kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren Tarifvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) vom 28. März 2006 in der hier maßgeblichen ab dem 1. August 2016 geltenden Fassung des 17. Änderungstarifvertrags vom 19. Juli 2016 lautet auszugsweise: 6

„§ 13 Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat die/der Dienststellenleiter/in im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrer/ihrem Dienststellenleiter/in verlangen, dass sie/er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.“

Vor dem 29. November 2016 sprach der Teamleiter des Klägers diesen wegen einer Verlängerung des bis zum 31. Dezember 2016 befristeten Arbeitsvertrags an. Dabei äußerte der Kläger den Wunsch, bei einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auch die Teilzeit im bisherigen Umfang fortzuführen. Daraufhin teilte die Personalabteilung dem Kläger mit, für sein Teilzeitbegehren sei ein Antrag nach § 13 Abs. 2 TV-BA notwendig. Am 29. November 2016 stellte der Kläger einen Antrag auf entsprechende Teilzeitbeschäftigung befristet für die Zeit bis zum 2. August 2017. Ebenfalls unter dem 29. November 2016 schlossen die Parteien einen „Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom 29.06.2015 in der Fassung vom 02.12.2015“. Dieser lautet auszugsweise:

„§ 1

§ 1 wird wie folgt geändert:

Herr B wird als Teilzeitbeschäftigter mit 90,00 v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechend Vollzeitbeschäftigten bis zum 02.08.2017 weiterbeschäftigt.

....“

Mit der am 21. August 2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 30. August 2017 zugestellten Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung zum 2. August 2017 geltend gemacht und die Auffassung vertreten, die Befristung sei nicht ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt.

tigt, da gleichzeitig mit der Vertragsverlängerung am 29. November 2016 die Änderung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit vereinbart worden sei. Ein Rechtsanspruch hierauf habe nicht bestanden. Ein Sachgrund für die Befristung liege nicht vor.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

9

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 29. November 2016 vereinbarten Befristung zum Ablauf des 2. August 2017 geendet hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die im Änderungsvertrag vom 29. November 2016 vereinbarte Befristung zum 2. August 2017 sei ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt. Durch den Änderungsvertrag sei ausschließlich der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben worden. Mit der darin vereinbarten Teilzeitregelung sei lediglich der zu diesem Zeitpunkt bestehende Inhalt der Arbeitsbedingungen für den weiteren Verlauf des befristeten Arbeitsverhältnisses wiedergegeben worden. Der an den Kläger in der Mitteilung vom 2. Dezember 2015 zu der Vertragsänderung vom 2. Dezember 2015 erfolgte Hinweis, ab dem 1. Januar 2017 erfolge die Beschäftigung als Vollzeitbeschäftigter, sei ohne Bedeutung, da er sich auf einen Zeitraum nach dem zum damaligen Zeitpunkt vorgesehenen Ende des befristeten Vertrags am 31. Dezember 2016 bezogen habe. Sollte im Zusammenhang mit dem Änderungsvertrag vom 29. November 2016 eine Änderung der Vertragsbedingungen erfolgt sein, habe dies einer Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht entgegengestanden, da der Kläger die Verringerung seiner Arbeitszeit nach § 8 TzBfG und § 13 Abs. 2 TV-BA oder aufgrund einer betrieblichen Übung habe beanspruchen können. Jedenfalls sei die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG wegen eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung des Klägers gerechtfertigt. Im Rahmen von Umbauarbeiten, die durch ein Fluchtwegoptimierungsprogramm erforderlich gewesen seien, habe die IT-Einrichtung entfernt und nach Umgruppierung wieder neu aufgebaut werden müssen. Diese Aufgabe, die ursprünglich zum Ende des Jahres

10

2016 habe abgeschlossen sein sollen, sei dem Kläger übertragen worden. Über diesen Zeitpunkt hinaus habe sich noch ein Beschäftigungsbedarf immer dann ergeben, wenn Mitarbeiter mit Kundenkontakt umgezogen seien und eine Umrüstung mit der IT habe vorgenommen werden müssen. Außerdem sei Mitte 2016 geplant gewesen, das bestehende Computersystem zur Bestandsverwaltung auf ein neues System umzustellen. Dazu habe die Bestandsdatenbank in das neue System migriert werden müssen. In der Praxis habe sich jedoch gezeigt, dass dieses Vorhaben nicht umsetzbar gewesen sei und der gesamte Bestand manuell habe erfasst und eingepflegt werden müssen. Auch diese Aufgabe sei dem Kläger übertragen worden. Aufgrund dieses vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs sei das Arbeitsverhältnis bis 2. August 2017 verlängert worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Die Befristungskontrollklage ist begründet. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis hat nicht aufgrund der im Änderungsvertrag vom 29. November 2016 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 2. August 2017 geendet. Die Befristung ist unwirksam. 12

I. Die im Änderungsvertrag vom 29. November 2016 vereinbarte Befristung zum 2. August 2017 ist nicht nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt. Das hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler erkannt. 13

1. 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 14

Satz 1 Halbs. 2 TzBfG die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Eine Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

2. Das Landesarbeitsgericht hat danach zutreffend erkannt, dass die streitige Befristungsvereinbarung vom 29. November 2016 die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG nicht erfüllt. 15

a) Zwar wurde die nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG zulässige Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses von zwei Jahren nicht überschritten. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand seit dem 3. August 2015 und wurde mit dem Änderungsvertrag vom 29. November 2016 bis zum 2. August 2017 fortgeführt, nachdem die Laufzeit zuvor einmal mit dem Änderungsvertrag vom 16. November 2015 bis zum 31. Dezember 2016 verlängert worden war. 16

b) Das Landesarbeitsgericht hat aber zu Recht angenommen, dass es sich bei dem Änderungsvertrag vom 29. November 2016 nicht um eine Vertragsverlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG handelt, da die Parteien mit diesem Vertrag nicht nur die Laufzeit des befristeten Vertrags geändert, sondern auch die Arbeitszeit des Klägers herabgesetzt und damit gleichzeitig andere Arbeitsbedingungen vereinbart haben. 17

aa) 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 (*st. Rspr., zB BAG 21. März 2018 - 7 AZR 428/16 - Rn. 37; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 535/14 - Rn. 18; 9. September 2015 - 7 AZR 190/14 - Rn. 21; 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 - Rn. 7, BAGE 125, 248*). Anderenfalls 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 18

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*). Durch die Beschränkung des Begriffs der Verlängerung in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG auf das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses bei im Übrigen unverändertem Vertragsinhalt soll der Arbeitnehmer bei der Entscheidung über die Verlängerung des nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristeten Arbeitsverhältnisses davor geschützt werden, dass der Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses 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 (*BAG 21. März 2018 - 7 AZR 428/16 - Rn. 39; 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 21, aaO; 18. Januar 2006 - 7 AZR 178/05 - Rn. 17*). 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*).

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 (*BAG 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 - Rn. 7, BAGE 125, 248*). So steht es einer Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG nicht entgegen, dass in einem befristeten Anschlussvertrag eine erhöhte Arbeitszeit vereinbart wird, wenn der Arbeitgeber mit der Veränderung der Arbeitszeit einem Anspruch des Arbeitnehmers nach § 9 TzBfG Rechnung trägt (*BAG 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 - Rn. 18, aaO*). Für die Wirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG ist es auch uner-

19

heblich, wenn in der Verlängerungsvereinbarung nur der zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Vertragsinhalt dokumentiert wird (*BAG 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 11, BAGE 119, 212*).

bb) Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt und ist aufgrund einer Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen der Parteien zu dem Ergebnis gelangt, in § 1 der Änderungsvereinbarung vom 29. November 2016 hätten die Parteien nicht lediglich den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den 2. August 2017 hinausgeschoben, sondern durch die Vereinbarung über die Beschäftigung des Klägers als Teilzeitbeschäftigter mit 90,00 vH der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten den Vertragsinhalt abgeändert. Daher stelle die Vereinbarung keine Verlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG dar. Zwischen den Parteien sei zwar bereits während der Laufzeit des vorletzten befristeten Arbeitsvertrags mit Änderungsvertrag vom 2. Dezember 2015 eine Verringerung der im Ausgangsvertrag vom 29. Juni 2015 geregelten Vollzeittätigkeit auf 90,00 vH der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten vereinbart worden. Die Teilzeitregelung sei jedoch - unabhängig von der Befristung des gesamten Arbeitsverhältnisses - bis zum 31. Dezember 2016 befristet gewesen mit der Folge, dass ab dem 1. Januar 2017 ohne eine erneute Teilzeitvereinbarung das Arbeitsverhältnis in Vollzeit fortgesetzt worden wäre.

cc) Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 21

(1) Das Landesarbeitsgericht ist im Ausgangspunkt zutreffend davon ausgegangen, dass eine Vertragsverlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bei einer befristet erfolgten Vertragsänderung während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags grundsätzlich nur vorliegt, wenn der Vertrag mit seinem ursprünglichen, vor der befristeten Vertragsänderung bestehenden Inhalt fortgesetzt wird. Das gilt grundsätzlich auch dann, wenn die Vertragsänderung auf den vereinbarten Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses befristet war, denn anschließend sollten ggf. die ursprünglichen Vertragsbedingungen wiederaufleben. 22

Wurde hingegen mit der zeitlichen Begrenzung einer Vertragsänderung keine eigenständige Befristung der Vertragsänderung festgelegt, sondern der Endzeitpunkt der Vertragsänderung - deklaratorisch - allein deshalb angegeben, weil das Arbeitsverhältnis insgesamt zu diesem Zeitpunkt befristet war, liegt eine Verlängerung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vor, wenn der Vertrag mit den zuletzt geltenden - gegenüber dem Ausgangsvertrag geänderten - Bedingungen fortgesetzt wird.

(2) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten im Änderungsvertrag vom 2. Dezember 2015 eine bis zum 31. Dezember 2016 befristete Verringerung der im Ausgangsvertrag vom 29. Juni 2015 geregelten Vollzeittätigkeit auf 90,00 vH der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten vereinbart, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dabei kann offenbleiben, ob der Änderungsvertrag vom 2. Dezember 2015 atypische Willenserklärungen enthält, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung darauf unterliegt, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat (*BAG 17. Juni 2020 - 7 AZR 398/18 - Rn. 16; 20. August 2014 - 7 AZR 924/12 - Rn. 50 mwN*), oder ob es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen oder Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB handelt, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung zugänglich ist (*BAG 17. Juni 2020 - 7 AZR 398/18 - Rn. 16; 19. November 2019 - 7 AZR 582/17 - Rn. 25 mwN*). Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 23

(a) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass sich dem Vertragswortlaut der Änderungsvereinbarung vom 2. Dezember 2015 nicht mit der erforderlichen Klarheit entnehmen lässt, dass die vereinbarte Arbeitszeitverringerung unabhängig von der Befristung des gesamten Arbeitsvertrags und auch im Fall einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 24

2016 hinaus bis zu diesem Tag befristet sein sollte. Für eine Befristung der Arbeitszeitreduzierung auf den 31. Dezember 2016 spricht zwar, dass die Parteien diese in § 1 der Änderungsvereinbarung ausdrücklich bis zum 31. Dezember 2016 begrenzt haben, obwohl sie das Arbeitsverhältnis unabhängig von der vereinbarten Inhaltsänderung in dem vorangehenden Änderungsvertrag vom 16. November 2015 bereits zum 31. Dezember 2016 befristet hatten. Die Erwähnung der zeitlichen Begrenzung der Arbeitszeitreduzierung in § 1 der Änderungsvereinbarung vom 2. Dezember 2015 wäre daher - sollte die Arbeitszeitreduzierung unbefristet für die gesamte (ggf. verlängerte) Vertragsdauer gelten - nicht erforderlich gewesen. Andererseits haben die Parteien in § 1 der Änderungsvereinbarung vom 2. Dezember 2015 die Regelung in § 1 des Ausgangsvertrags in der Fassung des Änderungsvertrags vom 16. November 2015 nur im Hinblick auf den Umfang der Arbeitszeit geändert und den Vertragstext im Übrigen unverändert gelassen. Daher könnte die Regelung auch so zu verstehen sein, dass die Arbeitszeitreduzierung für die gesamte Vertragsdauer gelten sollte.

(b) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch aus dem formularmäßigen Begleitschreiben der Beklagten vom 2. Dezember 2015 zu dem Änderungsvertrag vom selben Tag den Schluss gezogen, die Arbeitszeitverringerung sei unabhängig von der Befristung des gesamten Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2016 befristet vereinbart worden. Diese Würdigung ist frei von Rechtsfehlern. In dem Begleitschreiben wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass „im Anschluss an diese Änderung zur Arbeitszeit, damit ab 01.01.2017“ die Beschäftigung „als Vollzeitbeschäftigter erfolgt“. Diesem Hinweis hat das Landesarbeitsgericht zu Recht entnommen, dass bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2016 hinaus die Teilzeitregelung ohne eine erneute Vereinbarung einer Arbeitszeitreduzierung enden sollte. Hinzu kommt die zusätzliche Angabe im Begleitschreiben, es sei bis spätestens zum 30. September 2016 ein Hinweis an die Personalberaterin der Dienststelle erforderlich, sollte sich „an diesen Plänen“ - also an dem Wiederaufleben der Vollzeittätigkeit - etwas ändern. Auch das konnte sich nur auf eine möglicherweise gewünschte Fortsetzung der Arbeitszeitverringerung beziehen, für die eine erneute Entscheidung der Personalabtei-

25

lung erforderlich sein sollte. Diese Umstände stehen einem Verständnis der Änderungsvereinbarung vom 2. Dezember 2015 dahingehend, dass die Teilzeitvereinbarung für die gesamte (ggf. verlängerte) Vertragsdauer gelten sollte, entgegen.

(c) Für diese Auslegung spricht auch, dass die Beklagte den Kläger im Zusammenhang mit dem Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts auf den 2. August 2017 durch die letzte Befristungsabrede Ende November 2016 aufforderte, erneut einen Teilzeitantrag zu stellen, über den sie erneut zu entscheiden hatte. Dies wäre nicht erforderlich gewesen, wenn die im Änderungsvertrag vom 2. Dezember 2015 vereinbarte Teilzeitbeschäftigung für die gesamte ggf. verlängerte Vertragslaufzeit hätte gelten sollen. 26

(3) Damit haben die Parteien mit der Vereinbarung vom 29. November 2016 nicht nur den Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben, sondern auch den zu diesem Zeitpunkt bestehenden Vertragsinhalt verändert. Die in diesem Änderungsvertrag erfolgte Festlegung der Arbeitszeit des Klägers auf 90 vH eines Vollzeitbeschäftigten war notwendig, um die Teilzeitbeschäftigung in dem verlängerten Arbeitsverhältnis fortzusetzen, denn ohne diese Vereinbarung wäre die im Ausgangsvertrag vereinbarte Vollzeittätigkeit wiederaufgelebt. Daher ist die Änderungsvereinbarung vom 29. November 2016 keine Verlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist es insoweit unerheblich, dass die Änderung des Umfangs der Arbeitszeit im Interesse des Klägers lag und auf dessen Anregung oder Wunsch erfolgte. Auch eine auf Anregung oder auf Wunsch des Arbeitnehmers vorgenommene Vertragsänderung bei Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts steht einer Verlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG entgegen, sofern der Arbeitnehmer auf die Vertragsänderung keinen Anspruch hat. Das Gesetz enthält weder im Normtext einen Hinweis auf im Interesse des Arbeitnehmers oder auf seinen Wunsch vorgenommene Veränderungen des Arbeitsvertrags noch besteht eine allgemeine Auslegungsregel, wonach solche Maßnahmen stets statthaft sind (*so für die Vereinbarung günstigerer Arbeitsbedingungen*) 27

BAG 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 22, BAGE 119, 212). Der vom Gesetzgeber geschützte Entscheidungsfreiraum des Arbeitnehmers erfordert, eine gleichzeitig mit der Veränderung des Beendigungszeitpunkts vorgenommene Vertragsänderung aufgrund eines Angebots des Arbeitgebers auch dann nicht als Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG anzusehen, wenn dieses Angebot auf Anregung oder Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt ist. Der Arbeitnehmer soll bei der Entscheidung über die Verlängerung eines nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG befristeten Arbeitsverhältnisses nicht lediglich davor geschützt werden, dass der Arbeitgeber dessen Fortsetzung davon abhängig macht, dass der Arbeitnehmer geänderte Arbeitsbedingungen akzeptiert, sondern auch davor, dass er durch das Angebot anderer Arbeitsbedingungen zum Abschluss eines weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags veranlasst wird (*BAG 21. März 2018 - 7 AZR 428/16 - Rn. 39; 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 21, aaO; 18. Januar 2006 - 7 AZR 178/05 - Rn. 17*). Dieses Auslegungsergebnis führt auch nicht dazu, dass der Arbeitnehmer auf die im Zusammenhang mit der Verlängerung angebotenen Leistungen des Arbeitgebers dauerhaft verzichten muss. Der Arbeitgeber ist an der Vereinbarung und Gewährung von vom Arbeitnehmer gewünschten Arbeitsbedingungen nicht gehindert, sofern sie nicht mit der Entscheidung der Parteien, den Arbeitsvertrag zu verlängern, im Zusammenhang stehen (*vgl. BAG 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 23, aaO*).

dd) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Beklagte mit der im Änderungsvertrag vom 29. November 2016 vereinbarten Verringerung der Arbeitszeit nicht einem darauf bestehenden Anspruch des Klägers Rechnung getragen hat. 28

(1) Ein Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a TzBfG bestand zum Zeitpunkt der Vereinbarung vom 29. November 2016 nicht, da § 9a TzBfG erst zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist. 29

(2) Der Kläger hatte bei der Vereinbarung der Verringerung der Arbeitszeit zum 1. Januar 2017 in dem Änderungsvertrag vom 29. November 2016 auch nicht nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG Anspruch darauf, dass die Beklagte der begehrten Verringerung der Arbeitszeit zustimmt. 30

(a) Nach § 8 Abs. 1 TzBfG kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, von seinem Arbeitgeber verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird, sofern dieser regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG). Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Nach § 8 Abs. 6 TzBfG kann der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat. Nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG hat der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. § 8 TzBfG gilt auch für befristet beschäftigte Arbeitnehmer (*ErfK/Preis 21. Aufl. TzBfG § 9 Rn. 3; vgl. zur Anwendbarkeit von § 9 TzBfG BAG 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 - Rn. 18, BAGE 125, 248*) und für Teilzeitbeschäftigte (*BAG 13. November 2012 - 9 AZR 259/11 - Rn. 17, BAGE 143, 262*). 31

(b) Danach haben die Parteien mit der Vereinbarung der Verringerung der Arbeitszeit im Änderungsvertrag vom 29. November 2016 keinem Anspruch des Klägers aus § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG entsprochen. 32

(aa) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, einem Anspruch des Klägers aus § 8 Abs. 4 TzBfG stehe entgegen, dass der Kläger die dreimonatige Antragsfrist nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht eingehalten hat. Danach hätte der Kläger, um bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen zum 1. Januar 2017 nach § 8 Abs. 4 TzBfG Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit zu haben, sein Teilzeitbegehren spätestens drei Monate vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung, also bis zum 30. September 2016, geltend machen müssen. Auch wenn das nicht fristgerecht gestellte Verlangen des Klägers so auszulegen wäre, dass es sich nicht nur auf den zu kurz bemessenen Beginn der Veränderung der Arbeitszeitregelung bezieht, sondern hilfsweise auch auf den nach der gesetzlichen Regelung zulässigen, der drei Monate nach dem Tag der Geltendmachung des Teilzeitanspruchs liegt (*vgl. dazu BAG 20. Juli 2004 - 9 AZR 626/03 -* 33

zu *B II 2 a der Gründe*, BAGE 111, 260), war die Beklagte zur erfolgten Vereinbarung der Arbeitszeitverringerung im Änderungsvertrag vom 29. November 2016 bereits zum 1. Januar 2017 jedenfalls nicht nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG verpflichtet. Dem steht nicht entgegen, dass die Beklagte die Nichteinhaltung der Antragsfrist nicht moniert und dem nicht fristgerechten Teilzeitbegehren des Klägers ohne Einwand entsprochen hat. Zwar ist die Nichteinhaltung der dreimonatigen Antragsfrist bedeutungslos, wenn der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen mit dem Arbeitnehmer ohne Vorbehalt erörtert (BAG 16. Dezember 2008 - 9 AZR 893/07 - Rn. 39, BAGE 129, 56; 14. Oktober 2003 - 9 AZR 636/02 - zu *B II 2 b der Gründe*, BAGE 108, 103), weil der Arbeitgeber damit auf die Einhaltung der lediglich zu seinem Schutz vorgesehenen Mindestfrist verzichtet (vgl. *BT-Drs. 14/4374 S. 17*). Gleichwohl konnte der Kläger von der Beklagten bei Abschluss des Änderungsvertrags vom 29. November 2016 nicht einseitig verlangen, der begehrten Arbeitszeitverringerung ab dem 1. Januar 2017 (unter Verzicht auf die Einhaltung der Antragsfrist) zu entsprechen.

(bb) Der Kläger hatte zudem auch deshalb keinen Anspruch auf die vereinbarte Arbeitszeitverringerung nach § 8 Abs. 4 TzBfG, weil sein diesbezüglicher Antrag vom 29. November 2016 durch Ankreuzen des entsprechenden Kästchens ausdrücklich nur auf eine befristete Teilzeitbeschäftigung bis zum 2. August 2017 gerichtet war. Verlangt ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Zustimmung zur befristeten Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, so liegt kein wirksames Verringerungsverlangen im Sinne des § 8 Abs. 1, Abs. 2 TzBfG vor, das die Rechtsfolgen des § 8 Abs. 4 TzBfG auslöst (BAG 12. September 2006 - 9 AZR 686/05 - Rn. 19, BAGE 119, 254). 34

(3) Ein Anspruch des Klägers bestand auch nicht nach § 13 TV-BA. 35

(a) Nach § 13 Abs. 1 TV-BA „soll“ mit Beschäftigten auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Diese Bestimmung gewährt 36

Beschäftigten unter den dort genannten Voraussetzungen zwar trotz der Formulierung als „Soll-Vorschrift“ einen Anspruch auf Verringerung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit (vgl. zur gleichlautenden Vorschrift in § 11 Abs. 1 TVöD-B BAG 16. Dezember 2014 - 9 AZR 915/13 - Rn. 18; zu § 15b Abs. 1 BAT BAG 18. März 2003 - 9 AZR 126/02 - zu B I 1 b bb (2) der Gründe, BAGE 105, 248). Die Voraussetzungen der Vorschrift liegen aber nicht vor, da der Kläger den erforderlichen Betreuungs- oder Pflegebedarf nicht hat. Darauf hat sich die Beklagte auch nicht berufen.

(b) Auch nach § 13 Abs. 2 TV-BA war die Beklagte entgegen ihrer Auffassung nicht verpflichtet, dem Antrag des Klägers auf Reduzierung seiner Arbeitszeit zu entsprechen. Nach dieser Bestimmung können Beschäftigte, die in anderen als den in § 13 Abs. 1 TV-BA genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, „von ihrer/ihrer Dienststellenleiter/in verlangen, dass sie/er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen“. Diese Tarifvorschrift eröffnet Arbeitnehmern, die den nach § 13 Abs. 1 TV-BA erforderlichen Betreuungs- oder Pflegebedarf nicht aufweisen, lediglich einen Anspruch auf Erörterung eines bestehenden Teilzeitwunschs mit dem Ziel, eine dahingehende Vereinbarung abzuschließen. Ein unmittelbarer Anspruch auf Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung kann aus § 13 Abs. 2 TV-BA nicht hergeleitet werden (vgl. zu § 11 TVöD: Nollert-Borasio in Burger TVöD/TV-L 4. Aufl. § 11 Rn. 24; BeckOK TVöD/Buschmann/Guth Stand 1. September 2020 TVöD-AT § 11 Rn. 39). Entgegen der Ansicht der Beklagten steht die Entscheidung über das Zustandekommen der Teilzeitvereinbarung nach § 13 Abs. 2 TV-BA nicht im gebundenen Ermessen des Arbeitgebers. Die Vorschrift räumt dem Arbeitgeber insoweit vielmehr freies Ermessen ein. Der Wortlaut der Tarifbestimmung, von dem bei der Tarifauslegung vorrangig auszugehen ist (st. Rspr., vgl. zB BAG 25. April 2018 - 7 AZR 520/16 - Rn. 30; 13. Dezember 2017 - 7 AZR 369/16 - Rn. 53, BAGE 161, 179; 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 - Rn. 10, BAGE 144, 117), enthält keinerlei Hinweis auf eine entsprechende ermessensgebundene Vereinbarungspflicht und regelt keinerlei Ermessensausübungsvoraussetzungen. Der

37

systematische Vergleich von § 13 Abs. 2 TV-BA zu dem als „Soll-Vorschrift“ ausgestalteten Anspruch nach § 13 Abs. 1 Satz 1 TV-BA auf eine erste befristete Teilzeitvereinbarung bei bestehendem Betreuungs- oder Pflegebedarf, die nach § 13 Abs. 1 Satz 3 TV-BA (nur) verlängert werden „kann“, bestätigt das. Es entspricht grundsätzlich dem üblichen Tarifverständnis, dass durch die Verwendung des Begriffs „kann“ eine Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen eröffnet wird (*BAG 16. Juli 2020 - 6 AZR 287/19 - Rn. 25; 14. Mai 2019 - 3 AZR 150/17 - Rn. 27; 31. Juli 2014 - 6 AZR 822/12 - Rn. 12 mwN, BAGE 148, 381*). Im Gegensatz zur Möglichkeit der Verlängerung einer gewährten Teilzeit wegen Betreuungs- oder Pflegebedarfs gibt § 13 Abs. 2 TV-BA lediglich einen Anspruch auf Erörterung des Teilzeitwunschs in Fällen, in denen ein Betreuungs- oder Pflegebedarf nicht besteht. Daraus ergibt sich, dass das Ergebnis der vorgeschriebenen Erörterung keiner Billigkeitskontrolle unterworfen werden soll.

(4) Das Landesarbeitsgericht hat schließlich ohne Rechtsfehler erkannt, dass die Parteien mit der im Änderungsvertrag vom 29. November 2016 vereinbarten Teilzeitregelung auch keinem Anspruch des Klägers aus betrieblicher Übung entsprochen haben (*zu den Voraussetzungen vgl. BAG 18. März 2020 - 5 AZR 36/19 - Rn. 52 mwN*). Dem Vorbringen der Beklagten kann nicht entnommen werden, aufgrund welcher regelmäßig wiederholten bestimmten Verhaltensweisen die Arbeitnehmer davon ausgehen konnten, sie werde künftig unabhängig von einer etwaigen Verpflichtung nach § 13 TV-BA oder § 8 TzBfG jedem Teilzeitantrag entsprechen. Dafür genügt es nicht, anzugeben, „in der fraglichen Zeit“ sei allen Teilzeitanträgen entsprochen worden. Insoweit erhebt die Revision auch keine Einwände gegen das Berufungsurteil. 38

II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Befristung nicht durch den Sachgrund des nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt ist. 39

1. Der Sachgrund setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei 40

Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrundes für die Befristung. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (st. Rspr. BAG 19. November 2019 - 7 AZR 582/17 - Rn. 51; 23. Januar 2019 - 7 AZR 212/17 - Rn. 11; 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 12 f., BAGE 133, 319; 11. Februar 2004 - 7 AZR 362/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 109, 339). Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertigt die Befristung nicht. Eine solche Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen darf (st. Rspr., vgl. BAG 23. Januar 2019 - 7 AZR 212/17 - Rn. 11; 23. Mai 2018 - 7 AZR 16/17 - Rn. 43).

Der Arbeitgeber kann bei Befristungen, die auf den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG normierten Sachgrund gestützt sind, frei darüber entscheiden, ob er den Zeitraum des von ihm prognostizierten zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs ganz oder nur teilweise durch den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen abdeckt (BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 33; 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 14, BAGE 133, 319; 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 19; 13. Oktober 2004 - 7 AZR 654/03 - zu I 3 c der Gründe). Das bloße Zurückbleiben der Vertragslaufzeit hinter der voraussichtlichen Dauer des vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs ist nicht stets und ohne weiteres geeignet, den Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. Dies ist erst dann der Fall, wenn die Vertragslaufzeit derart hinter der bei Vertragsschluss voraussehbaren Dauer des vorübergehenden Bedarfs zurückbleibt, dass eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint (vgl. BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 33; 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 20; 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 14, aaO; 7. November 2007 - 7 AZR 484/06 - Rn. 21). Eine erheblich über die voraussichtliche Dauer des Beschäftigungsbedarfs hinausgehende Vertragslaufzeit lässt hingegen darauf schließen, dass der Sachgrund des nur vorübergehenden Bedarfs an der Beschäftigung nicht besteht (BAG 29. Juni 2009 - 7 AZR 907/07 - Rn. 29).

41

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte habe die Voraussetzungen für eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht ausreichend dargelegt. Der Umfang und die Dauer des von der Beklagten behaupteten vorübergehenden Mehrbedarfs durch das Programm der Fluchtweg-optimierung und die gescheiterte Migration des bestehenden Computersystems auf ein neues System sei nicht erkennbar, da jegliche konkretisierenden Angaben fehlten. Die fehlende Prognosegrundlage habe die Unmöglichkeit der Feststellung zur Folge, dass die behaupteten Zusatzaufgaben während der Laufzeit des befristeten Vertrags vom Kläger sinnvoll würden bearbeitet werden können. Ebenso sei es auch nicht auszuschließen, dass die Vertragslaufzeit die Dauer des prognostizierten vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs überschreite. Gegen diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts erhebt die Revision keine Einwände. Sie lässt auch keine Rechtsfehler erkennen. 42

III. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 43

Gräfl

M. Rennpferdt

Waskow

R. Schiller

Meißner