

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 17. Mai 2017
- 7 AZR 301/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:170517.U.7AZR301.15.0

I. Arbeitsgericht Bonn

Urteil vom 14. Mai 2014
- 2 Ca 353/14 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 18. Dezember 2014
- 7 Sa 587/14 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Vertretung - Entstehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch Änderungsvereinbarung

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 301/15
7 Sa 587/14
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Mai 2017

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 17. Mai 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin

am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtliche Richterin Schuh und den ehrenamtlichen Richter Meißner für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 18. Dezember 2014 - 7 Sa 587/14 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende befristete Arbeitsverhältnis nachträglich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wurde und die Befristungsabrede dadurch gegenstandslos geworden ist sowie über die Wirksamkeit der anderenfalls weiterhin bestehenden Befristung. 1

Der Kläger wurde von der Beklagten mit Arbeitsvertrag vom 12. Juli 2011 für die Zeit vom 1. August 2011 bis zum 31. Januar 2014 befristet als Junior-Referent Recruitment/Ressourcing in B zur Vertretung der Stammkraft Ü, die vom 10. April 2011 bis zum 7. Februar 2014 Elternzeit in Anspruch genommen hatte, eingestellt. Die Stelle war mit der tariflichen Vergütungsgruppe T 6 dotiert. § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags enthält die folgende Versetzungsklausel: 2

„Die Gesellschaft ist - nach Abwägung der beiderseitigen Interessen - berechtigt, Ihnen auch eine andere, Ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende, mindestens gleichwertige Tätigkeit zu übertragen und Sie im Unternehmen der Gesellschaft an einem anderen Ort innerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu beschäftigen.“

Am 9. August 2012 schloss die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan zur Umsetzung der Maßnahme „Shape Headquarters“ (Interessenausgleich/Sozialplan Shape HQ). 3

Mit dem Ziel einer Neuausrichtung der zentralen Steuerungs- und Servicefunktionen des Konzerns wurden Arbeitsplätze verlagert und zum Teil neu zugeschnitten, bevor die Arbeitnehmer nach dem in § 4 des Interessenausgleichs/Sozialplans Shape HQ geregelten Verfahren „Migration Personalbestand“ in die Zielbereiche überführt wurden. In § 4 Abs. 3 des Interessenausgleichs/Sozialplans Shape HQ ist zu dem sog. Anbietersverfahren auszugsweise Folgendes vereinbart:

„Beim Anbietersverfahren werden die betreffenden Arbeitsplätze in den Zielbereichen ausschließlich den jeweils Anbietersberechtigten aus den Quellbereichen angeboten. Alle Anbietersberechtigten können sich auf bis zu drei Stellen ... bewerben. ... Ziel des Anbietersverfahrens ist es, den individuell am besten geeigneten Bewerber auszuwählen, wobei soziale Belange des Einzelnen zu berücksichtigen sind.“

Nach § 12 Abs. 1 Interessenausgleich/Sozialplan Shape HQ gelten zum Ausgleich und zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile die materiellen Bestimmungen des Tarifvertrags Rationalisierungsschutz DTAG (TV Ratio). 4

Die Stelle der Stammkraft Ü war von der Maßnahme „Shape Headquarters“ betroffen. Der Kläger und Frau Ü bewarben sich in dem sog. Anbietersverfahren nach § 4 Abs. 3 Interessenausgleich/Sozialplan Shape HQ auf die veränderten Arbeitsplätze. Frau Ü wurde für die Zeit nach dem Ende ihrer Elternzeit eine mit der Entgeltgruppe T 5 bewertete Stelle in D angeboten. Der Kläger erhielt ein Schreiben der Beklagten vom 12. Februar 2013, das auszugsweise wie folgt lautet: 5

„Betrifft: Versetzung

Sehr geehrter Herr S,

im Rahmen der Umsetzung der ‚Vereinbarung zwischen der D T AG und dem Gesamtbetriebsrat der D T AG über den Interessenausgleich und Sozialplan nach §§ 111/112 BetrVG zur Umsetzung der Maßnahme Shape Headquarters‘ werden Sie mit Wirkung zum 01.03.2013 innerhalb der Organisationseinheit HR Business Services versetzt und auf dem Personalposten AM2-11 als Supp Recruitment&Ressourcing mit der Stellen-ID im Bereich Applicant Management 2 am Beschäftigungsort B eingesetzt.

Die ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrates ist erfolgt.

Diese Funktion ist zur Zeit mit der Entgeltgruppe T 5 arbeitgeberseitig vorbewertet. Bis zur abschließenden Bewertung der Funktion, die voraussichtlich bis Ende Februar 2013 durch eine paritätisch besetzte Bewertungskommission durchgeführt werden soll, erfolgt keine Entgeltreduzierung. Ihre Vergütung richtet sich in diesem Zeitraum nach Ihrer bisherigen Eingruppierung nach T 6 Gruppenstufe 2.

Sofern die arbeitgeberseitige Vorbewertung durch die paritätisch besetzte Kommission bestätigt werden sollte, finden für Ihre Vergütung ab diesem Zeitpunkt die individuellen Sicherungsfristen entsprechend Anlage 5 TV Ratio DTAG analoge Anwendung. ...“

In einem weiteren Schreiben der Beklagten an den Kläger vom 20. März 2013 heißt es auszugsweise: 6

„Betrifft: Mitteilung zu Ihrer Eingruppierung

Sehr geehrter Herr S,

wie Ihnen bereits im Rahmen der Maßnahme Shape Headquarters mit unserem Schreiben vom 12.02.2013 mitgeteilt wurde, werden Sie mit Wirkung vom 01.03.2013 bei der D T AG auf dem Personalposten AM2-11 als Supp Recruitment&Ressourcing mit der Stellen-ID im Bereich Applicant Management 2 am Beschäftigungsort B eingesetzt.

Diese Funktion war mit der Eingruppierung T 5 vorbewertet. Die paritätisch besetzte Kommission hat die Funktion nun abschließend mit T 5 bewertet. Sie werden deshalb in die Entgeltgruppe T 5 Gruppenstufe 02 eingruppiert.

Die materiellen Regelungen des TV Ratio Ihrer Gesellschaft finden gem. § 12 Abs. 1 des Interessenausgleichs/Sozialplans Shape Headquarters Anwendung. Sie unterfallen den besonderen Schutzregelungen der Anlage 5, Abschnitt I, Unterabschnitt 1 TV Ratio. Gegebenenfalls können Sie Ansprüche auf die Abgeltung von Fahrmehrkosten und eines zeitlichen Mehraufwands geltend machen.

Sie erhalten ab dem 01.03.2013 für die Dauer von insgesamt 32 Monaten eine Einkommenssicherung in Höhe der Differenz zwischen dem zu sichernden Monatsentgelt und dem Monatsentgelt der neuen Tätigkeit.“

Mit der am 13. Februar 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage, die der Beklagten am 20. Februar 2014 zugestellt wurde, hat der Kläger geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis habe nicht aufgrund Befristung am 31. Januar 2014 geendet. Zum 1. März 2013 sei ein zwischen den Parteien vereinbarter Änderungsvertrag in Kraft getreten, der keine Befristung des Arbeitsvertrags mehr enthalte. Seine Vorgesetzte, Frau Bo, habe ihm im Januar 2013 im Rahmen zweier Telefonkonferenzen angekündigt, dass er einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten werde. Die Schreiben der Beklagten vom 12. Februar 2013 und vom 20. März 2013 habe er daher als Angebot auf Entfristung des Arbeitsverhältnisses zu den dort genannten, geänderten Arbeitsbedingungen verstehen müssen. Dieses Angebot habe er durch Aufnahme der Arbeit am 1. März 2013 konkludent angenommen.

7

Zudem sei die Befristung zum 31. Januar 2014 unwirksam. Die Befristung sei nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Für die Rechtfertigung der Befristung komme es nicht auf die Umstände bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 12. Juli 2011 an, sondern darauf, ob im Zeitpunkt der Änderung der Tätigkeit und der Vergütung am 1. März 2013 ein Sachgrund für die Befristung bestanden habe. Das sei nicht der Fall. Der ursprünglich vorhandene Sachgrund der Vertretung sei zum 1. März 2013 entfallen. Mit der Änderung der Vertragsbedingungen sei seine Tätigkeit (in B) von der später Frau Ü zugewiesenen Tätigkeit (in D) „entkoppelt“ worden.

8

Der Kläger hat beantragt

9

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung vom 12. Juli 2011 mit Ablauf des 31. Januar 2014 geendet hat,
2. festzustellen, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis habe aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 12. Juli 2011 vereinbarten Befristung am 31. Januar 2014 geendet. Eine Ver-

10

tragsänderung sei nicht erfolgt. Mit dem Versetzungsschreiben vom 12. Februar 2013 seien lediglich die kollektivrechtlichen Vorgaben des Interessenausgleichs/Sozialplans Shape HQ vollzogen worden, ohne dass dies zu Änderungen des Arbeitsvertrags vom 12. Juli 2011 geführt habe. Der Hinweis auf die 32-monatige Einkommenssicherung im Schreiben vom 20. März 2013 beschränke sich auf die Mitteilung der für den Kläger einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen des TV Ratio. Eine Willenserklärung mit dem Inhalt eines Entfristungsangebots oder einer sonstigen Änderung der Vertragsbedingungen könne daraus nicht abgeleitet werden. Die Befristung sei durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 12. Juli 2011 am 31. Januar 2014 geendet. Die Befristung ist wirksam. Die Parteien haben keinen Änderungsvertrag über die unbefristete Weiterbeschäftigung des Klägers ab dem 1. März 2013 geschlossen.

12

I. Die Klage ist zulässig. Dies gilt nicht nur für die mit dem Klageantrag zu 1. verfolgte Befristungskontrollklage, sondern auch für den Klageantrag zu 2. Hierbei handelt es sich um einen allgemeinen Feststellungsantrag iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, mit dem der Kläger die Entstehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ab dem 1. März 2013 aufgrund des Abschlusses eines unbefristeten Änderungsvertrags geltend macht. Für diesen Antrag ist das nach § 256 Abs. 1

13

ZPO erforderliche Feststellungsinteresse gegeben, da die Beklagte den Abschluss eines Änderungsvertrags in Abrede stellt.

II. Die Klage ist nicht begründet. 14

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Parteien mit Wirkung zum 1. März 2013 kein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Wege eines Änderungsvertrags vereinbart haben. 15

a) Verträge kommen durch auf den Vertragsschluss gerichtete, einander entsprechende Willenserklärungen zustande, indem das Angebot („Antrag“) der einen Vertragspartei gemäß den §§ 145 ff. BGB von der anderen Vertragspartei angenommen wird. Eine Willenserklärung ist eine Äußerung, die auf die Herbeiführung eines rechtsgeschäftlichen Erfolgs gerichtet ist. Sie kann nicht nur durch eine ausdrückliche Erklärung, sondern auch durch schlüssiges Verhalten abgegeben werden. Ob eine Äußerung oder ein Verhalten als Willenserklärung zu verstehen ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Nach §§ 133, 157 BGB sind Willenserklärungen und Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten, wobei vom Wortlaut auszugehen ist. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen. Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen und widerspruchsfreien Ergebnis führt, das den Interessen beider Vertragspartner gerecht wird. Diese Grundsätze sind auch anzuwenden bei der Frage, ob ein bestimmtes willentliches Verhalten eine Willenserklärung darstellt (*vgl. BAG 14. Dezember 2016 - 7 AZR 797/14 - Rn. 31 mwN*). 16

b) Die Auslegung nichttypischer Erklärungen obliegt in erster Linie den Tatsachengerichten. Sie kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsa- 17

chen unberücksichtigt gelassen hat. Die Auslegung typischer Erklärungen unterliegt dagegen einer unbeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle. Diese Grundsätze gelten auch, wenn es um die Frage geht, ob eine Erklärung überhaupt eine Willenserklärung darstellt (*BAG 14. Dezember 2016 - 7 AZR 797/14 - Rn. 32 mwN*).

c) Danach hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe die Erklärungen und das Verhalten der Beklagten nicht dahin verstehen dürfen, dass ihm ab dem 1. März 2013 die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen angeboten worden sei, der revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 18

aa) Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe die behaupteten Erklärungen seiner Vorgesetzten Bo in den beiden Telefonkonferenzen im Januar 2013, er werde einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten, nicht als rechtsgeschäftliche Erklärung, sondern als tatsächliche Einschätzung verstehen müssen. Die Auslegung dieser nichttypischen - als zutreffend unterstellten - Erklärungen der Vorgesetzten des Klägers durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nur eingeschränkt überprüfbar und lässt keinen Rechtsfehler erkennen. Der Kläger hat insoweit auch keinen Rechtsfehler aufgezeigt, sondern lediglich seine Wertungen an Stelle der Wertungen des Landesarbeitsgerichts gesetzt. Soweit die Ausführungen des Klägers dahingehend zu verstehen sein sollten, das Landesarbeitsgericht habe Sachvortrag oder Beweisantritte übergangen, hat er keine zulässige Verfahrensrüge iSv. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO erhoben. 19

bb) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch erkannt, dass den Schreiben vom 12. Februar 2013 und vom 20. März 2013 keine auf eine Vertragsänderung gerichteten Willenserklärungen der Beklagten zu entnehmen sind. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte habe mit den Schreiben lediglich die kollektivrechtlichen Vorgaben im Interessenausgleich/Sozialplan Shape HQ vom 9. August 2012 vollzogen und die Ergebnisse der paritätischen Kommission umgesetzt. Es kann dahinstehen, ob es sich bei den in den Schreiben enthaltenen Äußerungen um typische oder nichttypische Erklärungen 20

handelt. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

(1) Mit dem Schreiben vom 12. Februar 2013 hat die Beklagte dem Kläger mitgeteilt, er werde „innerhalb der Organisationseinheit HR Business Services versetzt“. Eine Versetzung ist eine einseitige Maßnahme des Arbeitgebers aufgrund des arbeitsvertraglichen Direktionsrechts und damit nicht als Angebot auf Änderung des Arbeitsvertrags zu verstehen. Der Charakter der Maßnahme als Versetzung in diesem Sinne ergibt sich auch aus dem Betreff des Schreibens und der Mitteilung der Beklagten darüber, auf welchem Arbeitsplatz der Kläger ab 1. März 2013 eingesetzt werde. Ein anderes Verständnis lässt sich nicht daraus ableiten, dass sich der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in dem sog. Anbietungsverfahren nach § 4 Abs. 3 Interessenausgleich/Sozialplan Shape HQ auf die Stelle beworben hatte, die nach der „Vorbewertung“ der Beklagten nach der tariflichen Vergütungsgruppe T 5 vergütet war. Nach dem Schreiben vom 12. Februar 2013 musste der Kläger zwar davon ausgehen, dass die Zuweisung dieser Tätigkeit eine entsprechende Herabgruppierung nach sich ziehen würde, falls es nach einer Entscheidung der paritätischen Kommission bei der vorläufigen Bewertung verbliebe. Aus dieser Mitteilung, mit der die Beklagte ersichtlich nur ihre kollektivrechtlichen Verpflichtungen aufgrund des in Bezug genommenen Interessenausgleichs/Sozialplans Shape HQ erfüllen wollte, konnte der Kläger nicht den Schluss ziehen, dass die Übertragung der Stelle nicht mehr als Versetzung, sondern als Angebot auf Änderung des Arbeitsvertrags aufzufassen sein sollte, falls die Stelle auch von der paritätischen Kommission mit der Entgeltgruppe T 5 bewertet würde. Für ein solches Verständnis bietet das Schreiben keine Anhaltspunkte. Zu Recht weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, dass es anderenfalls nahegelegen hätte, den Kläger aufzufordern, sich mit dem Inhalt des Schreibens durch seine Unterschrift einverstanden zu erklären, was jedoch unterblieben ist.

21

(2) Ein rechtsgeschäftliches Angebot auf Änderung des Arbeitsvertrags ergibt sich auch nicht daraus, dass die Beklagte nicht berechtigt war, dem Kläger ab dem 1. März 2013 eine niedriger eingruppierte Tätigkeit (T 5 statt T 6) im

22

Wege des Direktionsrechts zuzuweisen. Die Versetzungsklausel in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags rechtfertigte nur die Übertragung einer „mindestens gleichwertigen Tätigkeit“. Der Kläger hätte sich daher gegen die erklärte Versetzung wehren und eine vertragsgemäße Beschäftigung mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe T 6 verlangen können. Gerade wegen dieser vertraglichen Rechtsposition lässt sich eine unwirksame Versetzung nicht ohne weiteres als Angebot auf Vertragsänderung verstehen oder in ein solches „umdeuten“. Dies entspräche insbesondere nicht der Interessenlage des Klägers. Eine Vertragsänderung hätte zur Folge, dass Einwände gegen eine vertragswidrige Weisung nicht mehr erhoben werden könnten und der Anspruch auf Beschäftigung zu den bisherigen Bedingungen - weit vor der Grenze der Verwirkung oder des widersprüchlichen Verhaltens (§ 242 BGB) - beseitigt wäre.

cc) Auch dem Schreiben vom 20. März 2013 konnte der Kläger kein Angebot der Beklagten entnehmen, das Arbeitsverhältnis nach dem 1. März 2013 zu veränderten Bedingungen unbefristet fortzusetzen. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass es sich hierbei nur um eine Information des Klägers über die Folgen der Versetzung für seine tariflichen Vergütungsansprüche handelte. 23

(1) Der Informationscharakter des Schreibens wird bereits durch den Betreff „Mitteilung zu Ihrer Eingruppierung“ deutlich. Die Beklagte hat, wie im Schreiben vom 12. Februar 2013 angekündigt, den Kläger über die von der paritätischen Kommission als richtig erkannte Eingruppierung informiert und ihm mitgeteilt, welche finanziellen Ausgleichsansprüche nach den kollektiven Regelungen (TV Ratio) gelten. Zudem ist die Mitteilung einer tariflichen Eingruppierung regelmäßig als Information und nicht als Willenserklärung zu verstehen. Die Höhe der Vergütung der Tarifangestellten und die Eingruppierung ihrer Tätigkeit in eine tarifliche Vergütungsgruppe bestimmt sich nach dem tarifvertraglich vorgegebenen Eingruppierungssystem. Sie ergibt sich aus der Bewertung der zugewiesenen Tätigkeit. Einer gesonderten rechtsgeschäftlichen Erklärung bedarf es hierzu nicht. 24

(2) Auch aus dem in dem Schreiben enthaltenen Hinweis über die Verdienstsicherung nach dem TV Ratio, er werde ab dem 1. März 2013 für die Dauer von insgesamt 32 Monaten eine Einkommenssicherung in Höhe der Differenz zwischen dem zu sichernden Monatsentgelt und dem Monatsentgelt der neuen Tätigkeit erhalten, konnte der Kläger nicht schließen, dass sein Arbeitsverhältnis unbefristet weiterbestehen sollte. Zwar geht die „insgesamt“ 32-monatige Einkommenssicherung über das Ende der vereinbarten Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags vom 31. Januar 2014 hinaus. Das Landesarbeitsgericht hat darin jedoch zu Recht lediglich eine Information über tarifliche Sicherungs- oder Besitzstandsansprüche gesehen, die dem Kläger unter der Bedingung zustehen, dass das Arbeitsverhältnis während der genannten zukünftigen Zeitdauer fortbestehen wird. Das Wort „insgesamt“ bezieht sich nur auf die maximale Sicherungsfrist und lässt damit entgegen der Auffassung des Klägers nicht darauf schließen, dass ihm die Beklagte die unbefristete Fortführung des Arbeitsverhältnisses anbieten wollte. 25

2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 12. Juli 2011 vereinbarten Befristung am 31. Januar 2014 geendet hat. Die Befristung ist wirksam. Sie ist durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG, § 21 Abs. 1 BEEG gerechtfertigt. Der Kläger wurde zur Vertretung der Arbeitnehmerin Ü eingestellt. Der Wirksamkeit der Befristung steht nicht entgegen, dass dem Kläger zum 1. März 2013 eine andere, niedriger vergütete Tätigkeit übertragen wurde. 26

a) Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Der Sachgrund der Vertretung wird durch § 21 Abs. 1 BEEG konkretisiert. Diese Vorschrift setzt voraus, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder einer anderen Arbeitnehmerin für die Dauer eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit oder einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beru- 27

henden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes eingestellt wird. Der Grund für die Befristung liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnet. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 14; 24. August 2016 - 7 AZR 41/15 - Rn. 17; 11. Februar 2015 - 7 AZR 113/13 - Rn. 15*).

b) Die Wirksamkeit einer Befristung beurteilt sich nach den im Zeitpunkt des Vertragsschlusses gegebenen Umständen. Danach eintretende Änderungen haben daher grundsätzlich keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung. Fällt der bei Vertragsschluss gegebene Sachgrund für die Befristung später weg, entsteht daher kein unbefristetes Arbeitsverhältnis (*BAG 29. Juni 2011 - 7 AZR 6/10 - Rn. 40 mwN, BAGE 138, 242*). Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn sich während der Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändert. Wird jedoch in einem Änderungsvertrag unter Beibehaltung der vertraglich vereinbarten Befristungsdauer eine Änderung der Tätigkeit und ggf. der Vergütung vereinbart, unterliegt der Änderungsvertrag als letzter Arbeitsvertrag der Befristungskontrolle. In diesem Fall kommt es darauf an, ob bei Abschluss des Änderungsvertrags ein Sachgrund für die Befristung bestand (*vgl. zu der Rechtslage vor Inkrafttreten des TzBfG BAG 21. März 1990 - 7 AZR 286/89 - zu II 1 b der Gründe*). Dabei kann die Befristung allerdings nur dann auf ihre Wirksamkeit überprüft werden, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG die Unwirksamkeit der Befristung des Änderungsvertrags geltend macht. 28

c) Danach ist die im Arbeitsvertrag vom 12. Juli 2011 vereinbarte Befristung durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Der Kläger wurde zur Vertretung der Mitarbeiterin Ü befristet eingestellt, die sich in der Zeit vom 10. April 2011 bis zum 7. Februar 2014 in Elternzeit befand. Für die Wirksamkeit dieser Befristung kommt es auf die Umstände bei Abschluss des Arbeits- 29

vertrags vom 12. Juli 2011 und nicht darauf an, dass dem Kläger ab dem 1. März 2013 eine geänderte Tätigkeit mit einer niedrigeren Vergütung zugewiesen wurde. Die Parteien haben - wie ausgeführt - keinen Änderungsvertrag abgeschlossen. Außerdem hat der Kläger auch nicht fristgerecht mit einem Befristungskontrollantrag nach § 17 Satz 1 TzBfG die Unwirksamkeit der Befristungsabrede aufgrund einer von ihm behaupteten, am 1. März 2013 in Kraft getretenen Änderungsvereinbarung geltend gemacht. Er hat vielmehr innerhalb der Klagefrist lediglich die Unwirksamkeit der in dem Arbeitsvertrag vom 12. Juli 2011 vereinbarten Befristung geltend gemacht und sich auf den Abschluss eines unbefristeten Änderungsvertrags zum 1. März 2013 berufen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

30

Gräfl

M. Rennpferdt

Kiel

Schuh

Meißner