

Befristeter Arbeitsvertrag - Verlängerung

Einer Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG steht nicht entgegen, dass die Parteien in der Verlängerungsvereinbarung die Vertragsbedingungen des befristeten Arbeitsvertrags an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage anpassen.

BAG, Urteil vom 23.08.2006 - 7 AZR 12/ 06

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. November 2005 - 14 Sa 1717/ 05 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 6. April 2005 geendet hat sowie über Ansprüche aus Annahmeverzug.

Die Parteien schlossen am 7. April 2003 einen zunächst auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag und anschließend unter dem 6. Februar 2004 einen vom 7. April 2004 für ein weiteres Jahr befristeten Arbeitsvertrag.

Der unter dem 7. April 2003 abgeschlossene Arbeitsvertrag lautete auszugsweise wie folgt:

"§ 1. Dauer des Arbeitsverhältnisses/ Probezeit. Das Arbeitsverhältnis beginnt am 07.04.03 und ist befristet auf ein Jahr. Die Probezeit beträgt ein halbes Jahr. Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist die fristgemäße Kündigung ausgeschlossen. Es gelten im übrigen die gesetzlichen Kündigungsfristen. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Jede Kündigung muß schriftlich erfolgen. ...

§ 3. Arbeitszeit. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche.

§ 4. Vergütung, Sonstige Leistungen. 1. Der Arbeitgeber zahlt an den Arbeitnehmer einen Stundenlohn in Höhe von 10, 00 EUR. ...

§ 5. Arbeitsvergütung und Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall. 1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus anderen Gründen, dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens bis 8. 30 Uhr mitzuteilen. Eine ärztliche Bescheinigung ist in jedem Fall vorzulegen.

2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die bestehende Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu

verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 6. Urlaub. Die Dauer des Urlaubs beträgt 30 Werktage. Der Urlaubsanspruch entsteht erstmals nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Die Urlaubszeit wird von dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse und der Wünsche des Arbeitnehmers festgelegt. ..."

Der weitere von den Parteien unter dem 6. Februar 2004 unterzeichnete Arbeitsvertrag lautete auszugsweise wie folgt:

"§ 1. Dauer des Arbeitsverhältnisses/ Probezeit. Das Arbeitsverhältnis beginnt am 07. 04. 04 und ist befristet auf ein Jahr. Es gelten im übrigen die gesetzlichen Kündigungsfristen. Jede Kündigung muß schriftlich erfolgen.

§ 2. Arbeitszeit. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche.

§ 4. Vergütung, Sonstige Leistungen. 1. Der Arbeitgeber zahlt an den Arbeitnehmer einen Stundenlohn in Höhe von 10, 50 EUR. ...

§ 5. Arbeitsvergütung und Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall. 1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus anderen Gründen, dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens bis 8. 30 Uhr mitzuteilen. Eine ärztliche Bescheinigung ist in jedem Fall vorzulegen.

§ 6. Urlaub. Die Dauer des Urlaubs beträgt 30 Werktage. Die Urlaubszeit wird von dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse und der Wünsche des Arbeitnehmers festgelegt. ..."

Mit der am 26. April 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der im Vertrag vom 6. Februar 2004 vereinbarten Befristung im Hinblick auf die von 10, 00 Euro auf 10, 50 Euro erhöhte Stundenvergütung sowie Annahmeverzugslohnansprüche bis zum 31. Mai 2005 geltend gemacht und beantragt

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht auf Grund Befristung zum 7. April 2005 beendet worden ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3. 172, 60 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz auf 1. 344, 00 Euro seit dem 1. Mai 2005 sowie auf 1. 818, 60 Euro seit dem 1. Juni 2005 abzüglich auf die Bundesagentur für Arbeit übergegangene 1. 144, 04 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die im Arbeitsvertrag vom 6. Februar 2004 vereinbarte Befristung sei wirksam, weil die Vereinbarung von günstigeren Arbeitsbedingungen bei der einjährigen Verlängerung eines zunächst für ein Jahr nach § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbs. TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags den gesetzlichen Anforderungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG genüge und als Verlängerung iS dieser Bestimmung anzusehen sei. Allerdings führt dieser Rechtsfehler nicht zu einer für den Kläger abschließend günstigen Entscheidung, sondern nur zur Zurückverweisung. Es bleibt vom Landesarbeitsgericht zu prüfen, ob die von den Parteien unter dem 6. Februar 2004 getroffene Vereinbarung aus anderen Gründen als eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags vom 7. April 2003 anzusehen und die mit dem Antrag zu 1 erhobene Befristungskontrollklage des Klägers deshalb abzuweisen ist. Das kann der Senat auf Grund fehlender tatrichterlicher Feststellungen nicht selbst beurteilen. Da der mit dem Antrag zu 2 für die Zeit vom 7. April 2005 bis zum 31. Mai 2005 geltend gemachte Anspruch auf Verzugslohn ua. von der Wirksamkeit der Verlängerung abhängt, ist der Rechtsstreit auch insoweit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat auf Grund der bisherigen Feststellungen zu Unrecht angenommen, dass die in dem Arbeitsvertrag vom 6. Februar 2004 vereinbarte Befristung ohne Sachgrund wirksam sei, weil es sich trotz der Änderung des Vertragsinhalts um eine nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zulässige Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags vom 7. April 2003 gehandelt habe.

1. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbs. TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Das Tatbestandsmerkmal der Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG eines nach § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbs. TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags 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. Allerdings können die Parteien anlässlich der Verlängerung Anpassungen des Vertragstextes an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage vornehmen. Anderenfalls liegt auch bei der Vereinbarung von für den Arbeitnehmer gegenüber dem bisherigen Vertrag verbesserten Arbeitsbedingungen keine Verlängerung vor, sondern ein Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, der nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nur mit Sachgrund zulässig ist.

a) Eine Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG setzt nach der Rechtsprechung des Senats voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags schriftlich vereinbart und nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen (vgl. 18. Januar 2006 - 7 AZR 178/ 05 - AP TzBfG § 14 Nr. 22 = EzA TzBfG § 14 Nr. 26, zu I 1 a der Gründe; 19. Oktober 2005 - 7 AZR 31/ 05 - AP

TzBfG § 14 Nr. 19 = EzA TzBfG § 14 Nr. 23, zu 2 a der Gründe; 25. Mai 2005 - 7 AZR 286/04 - EzA TzBfG § 14 Nr. 19, zu II 2 a der Gründe; vgl. zu § 1 Abs. 1 BeschFG 1996: 19. Februar 2003 - 7 AZR 648/01 -, zu I 1 der Gründe; 26. Juli 2000 - 7 AZR 51/99 - BAGE 95, 255 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 4 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 19, zu III 1 der Gründe). Andernfalls liegt der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags vor, der nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund unzulässig ist, da zwischen den Parteien bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hingegen ist die einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen während der Laufzeit eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nach ständiger Rechtsprechung des Senats 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 (vgl. etwa 18. Januar 2006 - 7 AZR 178/05 - aaO, zu I 1 c cc [1] der Gründe; 19. Oktober 2005 - 7 AZR 31/05 - aaO, zu 2 b der Gründe; 25. Mai 2005 - 7 AZR 286/04 - aaO, zu I der Gründe; 19. Februar 2003 - 7 AZR 2/02 -, zu III der Gründe; 19. Februar 2003 - 7 AZR 648/01 -, zu I 2 b der Gründe). Einer Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG steht nicht entgegen, dass bereits zuvor erfolgte Änderungen der Vertragsbedingungen in den Text der Verlängerungsvereinbarung aufgenommen werden. Diese können etwa auf der Änderung einer für das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kollektivvereinbarung (vgl. BAG 24. Januar 2001 - 7 AZR 567/99 -, zu 3 a der Gründe) oder zwischenzeitlich getroffenen Abreden über die für das Vertragsverhältnis geltenden Arbeitsbedingungen beruhen. In beiden Fällen wird nur der zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Vertragsinhalt in der Urkunde dokumentiert.

b) Die auf die Auslegung des Tatbestandsmerkmals der Verlängerung in § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1996 zurückgehende Rechtsprechung des Senats beruht auf der Auslegung des Gesetzes unter Berücksichtigung seiner grammatikalischen Fassung, der Systematik der Befristungsregeln für die Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung und dem Sinn und Zweck, den der Gesetzgeber mit den befristete Arbeitsverträge erleichternden Bestimmungen verfolgt. Der Senat hat gemeint, das Erfordernis der unveränderten Beibehaltung der bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen bei der Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags folge bereits aus dem Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG. Die Systematik des Gesetzes stütze diese Auslegung. § 14 Abs. 2 TzBfG erfordere ebenso wie § 1 Abs. 1 und 3 BeschFG 1996 eine konkrete Abgrenzung zwischen einer nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG zulässigen Verlängerung und einer nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verbotenen Anschlussbefristung. Das verlange aus Gründen der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit die Beschränkung der sachgrundlosen Befristung auf die Fälle einer bloßen Verlängerung der Vertragslaufzeit unter Beibehaltung der sonstigen Vertragsinhalte. Dieses Auslegungsergebnis entspreche auch dem Gesetzeszweck. Der Gesetzgeber des TzBfG habe ebenso wie beim Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetz an dem Dauerarbeitsverhältnis als Normalarbeitsverhältnis festgehalten (BT-Drucks. 14/4374 S. 12; 13/4612 S. 8 f.). Das TzBfG habe die im BeschFG 1996 zur Verbesserung der Einstellungschancen von Arbeitnehmern geschaffenen erleichterten Befristungsmöglichkeiten übernommen. Diese habe die Arbeitgeber veranlassen sollen, anstelle von Überstunden und Sonderschichten befristete Einstellungen vorzunehmen ohne Gefahr zu laufen, bei Fehlen eines Sachgrunds zur Rechtfertigung der Befristung einen Arbeitnehmer dauerhaft beschäftigen zu müssen.

c) Die Auslegung des Merkmals der Verlängerung durch den Senat ist in der arbeitsrechtlichen Literatur neben Zustimmung (Boewer TzBfG § 14 Rn. 246; ErfK/ Müller-Glöge 6. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 111; KDZ/ Däubler KSchR 6. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 164; Rolfs TzBfG § 14 Rn. 98; Kliemt NZA 2001, 296, 299; Lakies Befristete Arbeitsverträge Rn. 200; zu § 1 BeschFG 1996 Fiebig NZA 1999, 1086, 1087; Wisskirchen DB 1998, 722, 724) auch auf Ablehnung gestoßen. So wird von den Kritikern ua. eingewandt, in das Tatbestandsmerkmal der Verlängerung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG werde zweckwidrig der Ausdruck "unveränderte Arbeitsbedingungen" hineininterpretiert. Es sei nicht einsichtig, dass auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Verlängerungsvertrag zur Unzulässigkeit der Verlängerung führe, obwohl Änderungsvereinbarungen vor und nach der Verlängerung möglich seien (so ausdrücklich Preis NZA 2005, 714, 716; ebenso Maschmann in Annuß/ Thüsing Teilzeit- und Befristungsgesetz § 14 Rn. 65; APS/ Backhaus 2. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 372 ff.; Meinel/ Heyn/ Herms TzBfG 2. Aufl. § 14 Rn. 87; MünchArbR/ Wank Ergänzungsbd. 2. Aufl. § 116 Rn. 185; Sievers TzBfG § 14 Rn. 219; Bauer BB 2001, 2473, 2475; differenzierend KR-Lipke 7. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 290, der eine Verlängerung nur bei der Vereinbarung eindeutig günstigerer Arbeitsbedingungen für zulässig hält). Die Rechtsprechung führe zu dem unerwünschten Ergebnis, dass den Arbeitnehmern aus Anlass der Vertragsverlängerung Lohnerhöhungen und andere Verbesserungen nicht gewährt werden könnten (APS/ Backhaus § 14 TzBfG Rn. 374). Daneben widerspreche die vom Senat vorgenommene Auslegung Wortlaut und Systematik der Richtlinie 1999/ 70/ EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung (Rahmenvereinbarung) über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999 (ABl. EG 1999 L 175 S. 43), die das Wort Verlängerung als Synonym für jeden auf einen anderen folgenden befristeten Vertrag verwende (APS/ Backhaus § 14 TzBfG Rn. 375 f.).

d) Der Senat hält an seiner an Gesetzeswortlaut, Systematik sowie Sinn und Zweck von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG orientierten Auslegung auch angesichts der kritischen Stellungnahmen des Schrifttums fest. Zusätzlich weist er darauf hin, dass die Entstehungsgeschichte des TzBfG für ein Beibehalten seiner Gesetzesauslegung spricht und Gemeinschaftsrecht dem nicht entgegensteht. Schließlich sieht sich der Senat noch einmal veranlasst, auf die mit seiner Rechtsprechung verbundene Rechtssicherheit und Rechtsklarheit hinzuweisen.

aa) Die Senatsrechtsprechung beruht zunächst auf dem Wortlaut der Vorschrift, die ausschließlich die Verlängerung des Arbeitsvertrags zulässt und zu weiteren Maßnahmen schweigt. Von dem Begriff der Verlängerung wird somit nur das Hinausschieben des vereinbarten Vertragsablaufs erfasst. Der Einwand, der Senat habe "zweckwidrig das Wort unveränderte in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG hineininterpretiert" (Preis NZA 2005, 714, 716), ist unberechtigt. Nicht der Senat, sondern die Befürworter einer anderen Auslegung erweitern § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG um ein Tatbestandsmerkmal, das deren abweichende Sichtweise überhaupt erst ermöglicht. Nach dem Gesetzeswortlaut wird nicht die "Verlängerung auch unter Änderung anderer Vertragsbedingungen" für zulässig erklärt, sondern nur das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts.

bb) Für die vom Senat vertretene Auslegung des Merkmals der Verlängerung in § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG spricht die Gesetzgebungsgeschichte des TzBfG.

Der Gesetzgeber hat die vom Senat bereits zu § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG zur Auslegung des Merkmals der Verlängerung vertretene Auffassung bei der Kodifikation des TzBfG zugrunde gelegt und gebilligt. Er hat die im arbeitsrechtlichen Schrifttum während des Gesetzgebungsverfahrens zur Änderung des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vorgebrachten Änderungsvorschläge (vgl. Sowka DB 2000, 1916, 1918; Schiefer DB 2000, 2118, 2122) nicht aufgegriffen, sondern die bereits im Referentenentwurf enthaltene Fassung unverändert beibehalten. Danach sollte die Verlängerung eines Arbeitsvertrags ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von 2 Jahren "wie bisher" möglich sein (BT-Drucks. 14/ 4374 S. 13). Insoweit gilt nichts anderes als in dem Fall, in dem der Gesetzgeber die Verabschiedung des TzBfG nicht zum Anlass genommen hat, die Senatsrechtsprechung zum Verlängerungszeitpunkt durch eine abweichende Fassung zu korrigieren (nicht widerspruchsfrei daher APS/ Backhaus § 14 TzBfG Rn. 371 zum Verlängerungszeitpunkt und Rn. 374 ff. zu Vertragsänderungen).

cc) Für diese Auslegung spricht auch die Gesetzessystematik.

Die durch § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG geschaffene Möglichkeit zur Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags stellt einen Ausnahmetatbestand dar, der es gebietet, die Voraussetzungen, unter denen eine Verlängerung zulässig ist, auf die Verschiebung des Beendigungszeitpunkts zu begrenzen. Nach dem Willen des Gesetzgebers ist nicht der befristete, sondern der unbefristete Arbeitsvertrag der sozialpolitisch erwünschte Normalfall (BT-Drucks. 14/ 4374 S. 12). Demgegenüber stellt bereits § 14 Abs. 1 TzBfG einen Ausnahmetatbestand dar. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags ist zwar zulässig, aber grundsätzlich nur mit Sachgrund möglich. Mit der durch § 14 Abs. 2 TzBfG eröffneten sachgrundlosen Befristung hat der Gesetzgeber einen durch arbeitsmarktpolitische Gründe motivierten und über § 14 Abs. 1 TzBfG hinausgehenden weiteren Ausnahmetatbestand gegenüber dem Normalfall eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses geschaffen. War der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber bisher noch nicht beschäftigt, ist der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags bis zu einem Zeitraum von 2 Jahren zulässig. Die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung soll Unternehmen durch Neueinstellungen eine flexible Reaktion auf eine unsichere und schwankende Auftragslage und wechselnde Marktbedingungen durch Neueinstellungen ermöglichen und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern. Der Gesetzgeber hat die im Rahmen einer sachgrundlosen Befristung vorgenommenen Neueinstellungen als eine beschäftigungspolitisch sinnvolle Alternative zur Überstundenarbeit und zum sog. Outsourcing angesehen, die für viele Arbeitnehmer eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und zugleich eine Brücke zur Dauerbeschäftigung bildet (BT-Drucks. 14/ 4374 S. 13 f.). Mit der Möglichkeit zur Verlängerung eines nach § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags entfernt sich der Gesetzgeber somit ein weiteres Mal von dem von ihm angesehenen Normaltatbestand. Dem Arbeitgeber wird die Möglichkeit eröffnet, nicht nur den nach § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbs. TzBfG befristet eingestellten Arbeitnehmer nach Vertragsende nicht in ein Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen, sondern mit ihm drei weitere Befristungen zu vereinbaren, ohne dass hierfür ein Sachgrund vorliegen muss. Mit der Möglichkeit zur Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen hat der Gesetzgeber einen einfach zu handhabenden Ausnahmetatbestand geschaffen, der den Parteien eine Veränderung des zuvor vereinbarten Beendigungszeitpunkts ermöglicht und bei dem ein Streit über die sachliche

Rechtfertigung der Verlängerung nicht entstehen kann. Mit diesem gesetzgeberischen Anliegen wäre es nicht zu vereinbaren, wenn die Verlängerung mit einer Vertragsänderung verbunden werden könnte, die ihrerseits zu einer Auseinandersetzung zwischen den Parteien führen könnte.

dd) Für die vom Senat vertretene Auffassung spricht zudem der Normzweck von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG.

(1) Der Arbeitnehmer soll bei der Entscheidung über die Verlängerung des nach § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbs. TzBfG befristeten Arbeitsverhältnisses davor geschützt werden, dass der Arbeitgeber dessen Fortsetzung 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 18. Januar 2006 - 7 AZR 178/ 05 - AP TzBfG § 14 Nr. 22 = EzA TzBfG § 14 Nr. 26, zu I 1 c cc [2] der Gründe). Die Vorschrift dient nicht nur einem Flexibilisierungsinteresse des Arbeitgebers, sondern schützt die Entschlussfreiheit des Arbeitnehmers gegenüber der angebotenen Verlängerung seines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags. Der für den Arbeitnehmer bestehende Entscheidungsfreiraum wird in Frage gestellt, wenn der Arbeitgeber die Vertragsfortsetzung mit einem privatautonom gestalteten Angebot zur Vertragsänderung verbindet.

Dies gilt selbst dann, wenn die angebotenen Arbeitsvertragsbedingungen für den Arbeitnehmer gegenüber dem bisherigen Vertragsinhalt günstiger sind. Das Gesetz enthält weder im Normtext einen Hinweis auf für den Arbeitnehmer günstige Veränderungen des Arbeitsvertrags noch besteht eine allgemeine Auslegungsregel, wonach die für den Arbeitnehmer günstigen Maßnahmen stets statthaft sind. Auch das in § 4 Abs. 3 TVG normierte Günstigkeitsprinzip ist kein im Rahmen der teleologischen Gesetzesauslegung berücksichtigungsfähiges Beurteilungskriterium. Es ist ein im Arbeitsrecht anerkannter allgemeiner Grundsatz zur Auflösung einer gesetzlich nicht geregelten Konkurrenz von Rechtsquellen. Eine solche tritt bei der Verlängerung eines nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nicht auf.

(2) Der vom Gesetzgeber geschützte Entscheidungsfreiraum des Arbeitnehmers erfordert daher, eine gleichzeitig mit der Veränderung des Beendigungszeitpunkts vorgenommene Vertragsänderung auf Grund eines privatautonom ausgestalteten Angebots des Arbeitgebers nicht als Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG anzusehen. 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 günstigerer Arbeitsbedingungen nicht gehindert, sofern sie nicht mit der Entscheidung der Parteien, den Arbeitsvertrag zu verlängern, im Zusammenhang stehen.

(3) Im Übrigen können die Vertreter der Gegenauffassung methodisch nicht begründen, warum eine Verlängerung nur bei einer für den Arbeitnehmer günstigen Veränderung seiner Arbeitsbedingungen vorliegen soll. Vielmehr müsste die Gegenauffassung konsequent alle Vertragsänderungen, dh. auch solche, die für den Arbeitnehmer nicht nur günstiger sind, im Zusammenhang mit der Veränderung des Zeitpunkts der Vertragsbeendigung zulassen.

Daneben gehen die Befürworter eines übergesetzlichen Günstigkeitsvergleichs ohne weiteres von einem Vergleich zwischen den Bedingungen des bisherigen befristeten Arbeitsvertrags und den Bedingungen des folgenden befristeten Arbeitsvertrags aus, ohne zu erwägen, ob nicht ein übergesetzlicher Günstigkeitsvergleich zwischen den Bedingungen eines verlängerten befristeten Arbeitsvertrags einerseits und den Bedingungen des wünschenswerten Arbeitsvertrags auf Dauer andererseits vorzunehmen wäre.

ee) Für die vom Senat vorgenommene Auslegung des Begriffs der Verlängerung spricht letztlich die damit verbundene Rechtssicherheit bei der Anwendung der Vorschrift des § 14 Abs. 2 TzBfG. Läge eine Verlängerung auch vor, wenn beim Hinausschieben des Beendigungstermins gleichzeitig der Vertragsinhalt geändert werden könnte, wäre eine für die Praxis rechtssicher zu handhabende Abgrenzung zwischen einer unter den Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG zulässigen Verlängerung und dem nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG unzulässigen Neuabschluss eines Arbeitsvertrags nicht möglich. Es fehlt an einer gesetzlichen Ausgestaltung der Kriterien, welche Vertragsänderung den bestehenden Arbeitsvertrag unberührt lässt und welche Veränderung als Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG anzusehen wäre. Auch die Kritiker der Senatsrechtsprechung haben bisher nicht dargestellt, nach welchen Kriterien eine zugleich methodisch vertretbare und rechtssichere Unterscheidung von Verlängerung und Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags möglich sein soll.

ff) Eine Korrektur der Rechtsprechung des Senats ist schließlich nicht im Hinblick auf die Vorgaben der Richtlinie 1999/ 70/ EG geboten. Die im nationalen Recht und im Gemeinschaftsrecht verwandten Begrifflichkeiten müssen in ihrer Bedeutung nicht übereinstimmen. Der nationale Gesetzgeber ist nicht gehindert, strengere Anforderungen als das Gemeinschaftsrecht an die Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags zu stellen (KR-Lipke § 14 TzBfG Rn. 289).

e) Allerdings ist eine Änderung der Vertragsbedingungen bei der Verlängerung des Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG zulässig, wenn die Neufassung des Vertrags Arbeitsbedingungen zum Inhalt hat, die von den Parteien vereinbart worden wären, wenn der Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stünde. Dies folgt aus dem in § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG erstmals ausdrücklich kodifizierten Diskriminierungsverbot für befristet beschäftigte Arbeitnehmer, das eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers mit einem unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer untersagt.

aa) Nach § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG darf ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Befristung des Arbeitsvertrags nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die Vorschrift dient der Umsetzung von § 4 Nr. 1 der in die Richtlinie 1999/ 70/ EG inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Zugleich konkretisiert das Diskriminierungsverbot in § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für den Bereich der befristet beschäftigten Arbeitnehmer den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Das Gebot der Gleichbehandlung von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern gilt sowohl für einseitige Maßnahmen des

Arbeitgebers als auch für vertragliche Vereinbarungen (zu § 4 Abs. 1 TzBfG: BAG 16. Januar 2003 - 6 AZR 222/ 01 - BAGE 104, 250 = AP TzBfG § 4 Nr. 3, zu II 2 der Gründe). Der Arbeitgeber darf einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Arbeitsvertragsbestimmungen nicht ohne sachlichen Grund gegenüber einem vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer benachteiligen. Aus § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG folgt aber nicht nur ein an den Arbeitgeber gerichtetes Verbot zu einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers. Die Vorschrift verlangt vom Arbeitgeber zugleich die diskriminierungsfreie Ausgestaltung des Arbeitsvertrags mit dem befristet Beschäftigten.

bb) Der sich aus § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für den Arbeitgeber ergebenden Pflicht ist bei der Anwendung von Vorschriften Rechnung zu tragen, die aus Rechtsgründen zu einer Einschränkung der Vertragsgestaltung zwischen dem Arbeitgeber und einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer führen. Zu diesen zählt auch § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Die Auslegung des Merkmals der Verlängerung darf den Arbeitgeber nicht an Vertragsänderungen hindern, die bei Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart worden wären. Ansonsten würde der befristet beschäftigte Arbeitnehmer wegen der Befristung benachteiligt. Die Auslegung des Merkmals der Verlängerung in § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG bedarf daher im Hinblick auf § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG insoweit einer Ergänzung. Allerdings führt das Diskriminierungsverbot von befristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht zur Zulässigkeit jeder anlässlich einer Verlängerung vorgenommenen Vertragsänderung. Der Annahme einer Verlängerung stehen nur die mit der Änderung des Beendigungszeitpunkts zugleich vorgenommenen Vertragsänderungen nicht entgegen, die auch bei Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart worden wären. Dabei wird es sich regelmäßig um solche Arbeitsbedingungen handeln, auf die der befristet beschäftigte Arbeitnehmer wie auch andere Arbeitnehmer des Betriebs gleichermaßen einen Anspruch haben und die zur Dokumentation des Vertragsinhalts schriftlich niedergelegt werden.

f) Entgegen der Auffassung der Revision setzt die Verlängerung eines nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags eine für den Arbeitnehmer erkennbare Verknüpfung zu dem vorausgehenden befristeten Arbeitsvertrag nicht voraus. Die Verlängerung ist auch keine Vertragsbedingung iSd. §§ 305 ff. BGB. Die Auslegungsregel des § 305c Abs. 2 BGB findet insoweit keine Anwendung.

2. Danach hat das Landesarbeitsgericht auf Grund der bisherigen Feststellungen zu Unrecht angenommen, dass es sich bei dem Vertrag vom 6. Februar 2004 um eine Verlängerung des unter dem 7. April 2003 geschlossenen befristeten Arbeitsvertrags handelt.

Das Landesarbeitsgericht ist zunächst im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass in dem von den Parteien unter dem 6. Februar 2004 unterzeichneten Arbeitsvertrag lediglich die Vereinbarung eines um 0,50 Euro erhöhten Bruttostundenlohns einer Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG entgegenstehen könnte. Die im Übrigen gegenüber der Vereinbarung vom 7. April 2003 abweichenden Formulierungen stellen keine Vertragsänderungen dar. Sie beruhen entweder auf gegenstandslos gewordenen Vertragsinhalten, wie die vereinbarte Probezeit, der Ausschluss der Kündigung vor

Dienstantritt (§ 1) sowie der Hinweis auf das erstmalige Entstehen des Urlaubsanspruchs (§ 6), der Ausübung eines nach dem Vertrag vom 7. April 2003 bestehenden Direktionsrechts hinsichtlich der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (§ 2 bzw. § 3) und der Nichtberücksichtigung von überflüssigen Vertragsbestandteilen (§ 1 - Altersgrenze bzw. § 5 Nr. 2). Auch die Revision geht nur davon aus, dass der Vertragsinhalt lediglich hinsichtlich der Vergütungshöhe geändert worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat im Folgenden den Begriff der Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG jedoch verkannt, indem es angenommen hat, die mit der Verschiebung des Beendigungszeitpunkts vereinbarten Vertragsänderungen im Interesse des Arbeitnehmers führten nicht zu einem Abschluss eines neuen Vertrags.

3. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist danach aufzuheben und der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, § 563 Abs. 1 ZPO. Der Senat kann über den Anspruch des Klägers nicht abschließend entscheiden, weil die Voraussetzungen des § 563 Abs. 3 ZPO nicht gegeben sind. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ermöglichen keine Beurteilung, ob die Vereinbarung vom 6. Februar 2004 als Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG oder als Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG anzusehen ist. Zwar sind die sonstigen Voraussetzungen für eine Verlängerung nach § 14 Abs. 2 Satz 1, § 14 Abs. 4 TzBfG erfüllt. Die Befristungsabrede ist vor dem Ablauf des Vertrags vom 7. April 2003 und unter Wahrung des gesetzlichen Schriftformerfordernisses getroffen worden. Der Erfolg der Befristungskontrollklage hängt danach davon ab, ob die Parteien zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung am 6. Februar 2004 eine Vereinbarung über die Erhöhung der Vergütung bereits getroffen hatten oder ob die Beklagte mit dem Kläger, stünde er in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, für die Zeit ab dem 7. April 2004 eine Lohnerhöhung um 0,50 Euro/ Stunde vereinbart hätte. Die Beklagte hat in den Vorinstanzen insoweit vorgetragen, dass sie im zeitlichen Zusammenhang zum Abschluss des Vertrags vom 6. Februar 2004 allen Mitarbeitern den Lohn angemessen und maßvoll erhöht habe. Zum 1. Februar 2004 hätten insgesamt 12 Mitarbeiter der Beklagten einen zwischen 0,19 Euro und 0,50 Euro höheren Stundensatz erhalten. Danach könnte die Beklagte dem Kläger bereits vor der Unterzeichnung des Vertrags vom 6. Februar 2004 eine entsprechende Lohnerhöhung zugesagt haben, die nur schriftlich niedergelegt worden wäre. Ist dies nicht der Fall, könnte die Lohnerhöhung eine Vertragsbedingung betreffen, die der Kläger gleichermaßen wie die bei der Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigten Arbeitnehmer beanspruchen konnte und die daher der Annahme einer Verlängerung nicht entgegenstünde. Diesem Vortrag der Beklagten ist das Landesarbeitsgericht von seinem Standpunkt aus folgerichtig nicht nachgegangen, was es im Rahmen der erneuten Verhandlung unter Berücksichtigung des zu erwartenden Parteivorbringens nachholen wird. Von der erneuten Entscheidung des Berufungsgerichts über die Befristungskontrollklage hängt zugleich als Vorfrage ab, ob der mit dem Antrag zu 2 verfolgte Anspruch aus Annahmeverzug begründet ist.