

# Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

## URTEIL

§ 14 Abs 1 S 1 TzBfG, § 14 Abs 1 S 2 TzBfG

- 1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG enthält in Nr. 1 bis 8 eine Aufzählung möglicher Sachgründe für die Befristung.**
- 2. Die geplante Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung kann die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem anderen Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt allerdings nur dann ohne weiteres rechtfertigen, wenn der Auszubildende in ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis übernommen werden soll.**
- 3. Kommt der Arbeitgeber einer tarifvertraglichen Verpflichtung nach, Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung für eine bestimmte Zeit in befristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmen, kann allein die Prognose, zu einem künftigen Zeitpunkt zur Übernahme einer bestimmten Anzahl von Auszubildenden in befristete Arbeitsverhältnisse verpflichtet zu sein, die Befristung von Arbeitsverträgen mit anderen Arbeitnehmern bis zu diesem Zeitpunkt nicht rechtfertigen.**
- 4. Ein berechtigtes Interesse an der befristeten Beschäftigung eines anderen Arbeitnehmers bis zum Zeitpunkt der Übernahme der Auszubildenden in befristete Arbeitsverhältnisse besteht nur dann, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem anderen Arbeitnehmer die Prognose gerechtfertigt ist, dass ein oder mehrere Auszubildende nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden können, die aufgrund des Ausscheidens früher in befristete Arbeitsverhältnisse übernommener Auszubildender voraussichtlich frei werden.**
- 5. Die Befristung wegen der geplanten anderweitigen Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung erfordert nicht, dass bei Abschluss des Arbeitsvertrags eine (namentliche) Zuordnung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers zu einem bestimmten Auszubildenden vorgenommen wird.**

BAG, Urteil vom 18.03.2015 Az. : 7 AZR 115/13

### **Tenor:**

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 19. Dezember 2012 - 6 Sa 62/12 - aufgehoben.

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

**Tatbestand:**

1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

2

Die Klägerin war vom 24. Juni 2002 bis zum 30. Juni 2011 mit einer Unterbrechung vom 1. April 2004 bis zum 1. August 2004 bei der Beklagten aufgrund von insgesamt vierzehn befristeten Arbeitsverträgen als Telefonserviceberaterin beschäftigt. Sie war bis zum 31. Dezember 2004 in B und ab dem 1. Januar 2005 im Servicecenter N eingesetzt. Seit dem 1. Januar 2006 war sie in die Tätigkeitsebene V des Tarifvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) eingruppiert. Bei Abschluss des letzten Arbeitsvertrags vom 15. Dezember 2010 unterzeichnete die Klägerin folgenden Vermerk:

”...

Befristungsgrund:

§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG (Vertretung)

Die Bundesagentur für Arbeit bekennt sich aus geschäfts- und gesellschaftspolitischen Gründen weiterhin klar zur eigenen Ausbildung. Sie hat sich mit § 25 Abs. 1 TVN-BA verpflichtet alle Auszubildenden nach Bestehen der Ausbildungsprüfung in ein auf vierundzwanzig Monate befristetes Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Diese Verpflichtung korrespondiert mit der individuellen Verpflichtung der Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung innerhalb des Geschäftsbereichs der BA uneingeschränkt verwendungsbereit zu sein. Im Rahmen der Ansatzplanung ist vorgesehen, geeignete Auszubildende des Prüfungsjahrgangs 2011 im SC N anzusetzen. Die Auszubildenden werden rekrutiert aus den Verbundagenturen H, F, K, E und N. Für einen Ansatz stehen mehr Auszubildende zur Verfügung als sich Vakanzen abzeichnen.

Der Prüfungsjahrgang 2011 wird Mitte bis Ende Juni nächsten Jahres die Ausbildung mit Ablegen der Abschlussprüfung beenden und steht danach für einen Ansatz als Telefon-Service-Berater zur Verfügung. Der Kapazitätsverlust wird bis dahin durch die Beschäftigung von befristeten Kräften ausgeglichen.

Frau S wird für die Zeit vom 01.01.2011 bis 30.06.2011 befristet eingestellt.

...”

3

Nach § 25 des Tarifvertrags zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit (TVN-BA) vom 28. März 2006 verpflichtet sich die Beklagte,

„... alle Auszubildenden nach Bestehen der Abschlussprüfung in ein auf vierundzwanzig Monate befristetes Vollzeitarbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. ...“

4

Die Mehrzahl der Auszubildenden der Beklagten schließt die Ausbildung im Sommer ab. Bundesweit konnten im Sommer 2009 74 % der Auszubildenden und im Sommer 2010 64 % der Auszubildenden die Übernahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis beanspruchen. In der Region Nord, zu der das Servicecenter N gehört, hatten im Sommer 2009 71,6 % der Auszubildenden des Prüfungsjahrgangs Anspruch auf Übernahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis, im Sommer des Jahres 2010 waren es 60,1 % der Auszubildenden. Die Auszubildenden werden nach erfolgreicher Beendigung ihrer Ausbildung zunächst in den Servicecentern mit Tätigkeiten der Tätigkeitsebenen V oder VI eingesetzt. Soweit möglich erfolgt der Einsatz in dem Servicecenter der Verbundagentur, in der die Ausbildung absolviert wurde. In dem Servicecenter-Verbund, dem die Agenturen für Arbeit K, N, E, H und F angehören und in dem es nur das Servicecenter N gibt, bestand der Prüfungsjahrgang 2011 aus 16 Auszubildenden. Hierzu gehörte Se. Diese nahm nach bestandener Prüfung am 23. Juni 2011 in der Agentur für Arbeit N den Dienstposten der Klägerin als Telefonserviceberaterin auf der Grundlage eines auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrags ein. Außer ihr wurden im Sommer 2011 acht weitere Auszubildende des Prüfungsjahrgangs 2011 in befristete Arbeitsverhältnisse übernommen. Mit sechs Arbeitnehmern, ua. der Klägerin, hatte die Beklagte im Hinblick auf die beabsichtigte Übernahme der Auszubildenden des Prüfungsjahrgangs 2011 befristete Arbeitsverträge geschlossen.

5

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, das Arbeitsverhältnis habe nicht aufgrund der Vereinbarung vom 15. Dezember 2010 am 30. Juni 2011 geendet. Die Befristung sei unwirksam. Für sie bestehe kein sachlicher Grund. Die Befristung könne nicht auf die geplante Übernahme eines Auszubildenden gestützt werden, weil bei der Vereinbarung der Befristung keine namentliche Zuordnung zu einem bestimmten Auszubildenden erfolgt sei. Die Befristung sei zudem rechtsmissbräuchlich. Angesichts der Beschäftigungsdauer und der Vielzahl der mit ihr vereinbarten Vertragsverlängerungen sei von einem ständigen Beschäftigungsbedarf auszugehen.

6

Mit ihrer am 20. Juli 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 26. Juli 2011 zugestellten Klage hat die Klägerin - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 15. Dezember 2010 vereinbarten Befristungsabrede am 30. Juni 2011 beendet worden ist.

7

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

8

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei aufgrund der beabsichtigten Übernahme von Auszubildenden in befristete Arbeitsverhältnisse gerechtfertigt. Sie sei aufgrund der Erfahrungswerte aus der Vergangenheit davon ausgegangen, dass zehn Auszubildende des Prüfungsjahrgangs 2011 im Sommer 2011 die Übernahme in befristete Arbeitsverhältnisse beanspruchen würden.

9

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

### **Entscheidungsgründe:**

10

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob die Befristungskontrollklage begründet ist.

11

I. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Das Landesarbeitsgericht hat mit einer rechtsfehlerhaften Begründung angenommen, die am 15. Dezember 2010 vereinbarte Befristung zum 30. Juni 2011 sei wegen der beabsichtigten Übernahme von Auszubildenden in befristete Arbeitsverhältnisse im Sommer 2011 nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt.

12

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die geplante Besetzung eines Arbeitsplatzes durch einen Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung als sonstiger, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht genannter Sachgrund geeignet sein kann, die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zu rechtfertigen.

13

a) Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG enthält in Nr. 1 bis 8 eine Aufzählung möglicher Sachgründe für die Befristung. Diesen Sachgründen lässt sich der Tatbestand der künftigen Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung zwar nicht zuordnen (vgl. BAG 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 17, BAGE 134, 339). Die Aufzählung von Sachgründen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG ist aber nicht abschließend, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt. Dadurch sollen weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen werden (BT-Drs. 14/4374 S. 18). Die unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung gebieten keine andere Beurteilung. Es ergibt sich weder aus der Richtlinie noch aus der Rahmenvereinbarung, dass die sachlichen Gründe in der Regelung des nationalen Rechts abschließend genannt sein müssen (vgl. ausführlich BAG 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - zu III 2 b aa der Gründe, BAGE 112, 187). Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung eines Arbeitsvertrags nur rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (BAG 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 21, aaO; 9. Dezember 2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 15, BAGE 132, 344; 16. März 2005 - 7 AZR 289/04 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 114, 146). Das ist bei dem Tatbestand der beabsichtigten Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Auszubildenden der Fall.

14

Bereits nach der vor Inkrafttreten des TzBfG am 1. Januar 2001 geltenden Rechtslage war anerkannt, dass ein Sachgrund für die Befristung bestand, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend bis zu dem Zeitpunkt beschäftigt werden sollte, in dem ein Auszubildender des Arbeitgebers seine Berufsausbildung beendete und der Arbeitgeber dessen Übernahme in ein Arbeitsverhältnis beabsichtigte (BAG 19. September 2001 - 7 AZR 333/00 - zu 1 der Gründe; 1. Dezember 1999 - 7 AZR 449/98 - zu III 3 c der Gründe; 6. November 1996 - 7 AZR 909/95 - zu 5 a der Gründe; 21. April 1993 - 7 AZR 388/92 - zu II 4 a der Gründe; 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - zu III 4 der Gründe). Dieser Tatbestand entspricht den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG. Für die Befristungstatbestände in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG ist kennzeichnend, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung hat, weil er im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem befristet eingestellten Arbeitnehmer aufgrund konkreter Tatsachen damit rechnen muss, dass er diesen nur für eine vorübergehende Zeit beschäftigen kann. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zu einem späteren Zeitpunkt mit einem Auszubildenden besetzen will. Dieser Sachgrund ist auch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründen vom Gewicht her gleichwertig. Der Arbeitgeber hat wegen des mit der Ausbildung verbundenen Aufwands ein berechtigtes Interesse daran, dem Auszubildenden bei Beendigung der Berufsausbildung einen Arbeitsplatz anbieten zu können (BAG 1. Dezember 1999 - 7 AZR 449/98 - zu III 3 c der Gründe; 21. April 1993 - 7 AZR 388/92 - zu II 4 b der Gründe).

15

b) Die geplante Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung kann die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem anderen Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt allerdings nur dann ohne weiteres rechtfertigen, wenn der Auszubildende in ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis übernommen werden soll. In diesem Fall besteht für die Beschäftigung eines anderen Arbeitnehmers auf dem für den Auszubildenden vorgesehenen Arbeitsplatz von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis. Kommt der Arbeitgeber hingegen - wie hier - einer tarifvertraglichen Verpflichtung nach, Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung für eine bestimmte Zeit in befristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmen, kann allein die Prognose, zu einem künftigen Zeitpunkt zur Übernahme einer bestimmten Anzahl von Auszubildenden in befristete Arbeitsverhältnisse verpflichtet zu sein, die Befristung von Arbeitsverträgen mit anderen Arbeitnehmern bis zu diesem Zeitpunkt nicht rechtfertigen. Eine derartige Tarifbestimmung verpflichtet den Arbeitgeber, alljährlich Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung in befristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmen. Dies kann zu einer ständigen Fluktuation führen, wenn die in befristete Arbeitsverhältnisse übernommenen (ehemaligen) Auszubildenden nach Ablauf der Vertragslaufzeit aus ihren Arbeitsverhältnissen ausscheiden. Deren Arbeitsplätze werden wieder frei und können grundsätzlich - sofern insoweit keine anderen betrieblichen Dispositionen getroffen wurden - mit Auszubildenden, die zu diesem Zeitpunkt ihre Ausbildung beenden und vom Arbeitgeber in befristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden müssen, besetzt werden. Der Arbeitgeber hat daher in einem solchen Fall nicht ohne weiteres ein berechtigtes Interesse daran, für jeden Auszubildenden, den er voraussichtlich nach dem Tarifvertrag in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernehmen muss, einen anderen Arbeitnehmer befristet beschäftigen zu können, bis der jeweilige Auszubildende seine Ausbildung abgeschlossen hat. Ein berechtigtes Interesse an der befristeten Beschäftigung eines anderen Arbeitnehmers bis zum Zeitpunkt der Übernahme der Auszubildenden in befristete Arbeitsverhältnisse besteht nur dann, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem anderen Arbeitnehmer die Prognose gerechtfertigt ist, dass ein oder mehrere Auszubildende nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden

können, die aufgrund des Ausscheidens früher in befristete Arbeitsverhältnisse übernommener Auszubildender voraussichtlich frei werden, zB deshalb, weil ein Teil dieser (ehemaligen) Auszubildenden im Anschluss an die befristete Beschäftigung in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden soll oder weil eine größere Anzahl von Auszubildenden in befristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden muss als Arbeitsplätze durch das Ausscheiden von befristet beschäftigten ehemaligen Auszubildenden frei werden.

16

2. Danach hat das Landesarbeitsgericht mit einer rechtsfehlerhaften Begründung angenommen, dass die mit der Klägerin getroffene Befristungsabrede vom 15. Dezember 2010 wegen der beabsichtigten Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Auszubildenden gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt sei. Die Beklagte hatte nicht die dauerhafte und unbefristete Besetzung des Arbeitsplatzes der Klägerin mit einem Auszubildenden ab Sommer 2011 geplant. Sie hat sich vielmehr auf die nach § 25 TVN-BA bestehende Verpflichtung zur befristeten Übernahme von Auszubildenden im Sommer 2011 berufen. Dies rechtfertigt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht ohne weiteres die Befristung des Arbeitsvertrags mit der Klägerin.

17

II. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

18

1. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob die Befristung zum 30. Juni 2011 aufgrund der geplanten anderweitigen Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Auszubildenden sachlich gerechtfertigt ist, da das Landesarbeitsgericht bislang keine Feststellungen dazu getroffen hat, ob der Arbeitsplatz der Klägerin für die Übernahme eines Auszubildenden im Sommer 2011 freigehalten werden musste. Das wäre der Fall, wenn bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit der Klägerin am 15. Dezember 2010 absehbar gewesen wäre, dass die im Sommer 2011 in befristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmenden Auszubildenden nicht auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden konnten, die voraussichtlich durch das Ausscheiden der nach § 25 TVN-BA in befristete Arbeitsverhältnisse übernommenen Auszubildenden früherer Prüfungsjahrgänge frei wurden. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht bislang keine tatsächlichen Feststellungen getroffen. Diese sind vom Landesarbeitsgericht nachzuholen. Dazu wird der Beklagten Gelegenheit zu weiterem Sachvortrag zu geben sein. Diesen und ein etwaiges Vorbringen der Klägerin hierzu wird das Landesarbeitsgericht zu würdigen haben.

19

2. Die Zurückverweisung erübrigt sich nicht deswegen, weil die Befristung aus anderen Gründen unwirksam wäre. Entgegen der Auffassung der Klägerin steht der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen, dass bei Abschluss des Arbeitsvertrags am 15. Dezember 2010 keine namentliche Zuordnung der Klägerin zu einem bestimmten, im Sommer 2011 in ein befristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmenden Auszubildenden erfolgt war.

20

a) Die Befristung wegen der geplanten anderweitigen Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung erfordert nicht, dass bei Abschluss des Arbeitsvertrags eine (namentliche) Zuordnung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers zu einem bestimmten Auszubildenden vorgenommen

wird. Es muss allerdings gewährleistet sein, dass zwischen der Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers und der beabsichtigten Übernahme des Auszubildenden ein Kausalzusammenhang besteht. Hat der Arbeitgeber die Arbeitsverhältnisse mehrerer Arbeitnehmer im Hinblick auf die beabsichtigte Übernahme von mehreren Auszubildenden befristet, besteht der erforderliche Kausalzusammenhang auch dann, wenn die Zahl der Arbeitnehmer, die er im Hinblick auf die Übernahme der Auszubildenden befristet beschäftigt, die Zahl der Auszubildenden, mit deren Übernahme zu rechnen ist, nicht übersteigt. Dazu hat der Arbeitgeber eine auf konkrete Tatsachen gestützte Prognose darzulegen, mit welcher Zahl von zu übernehmenden Auszubildenden zu dem Zeitpunkt zu rechnen war, zu dem der befristete Vertrag ausläuft (vgl. BAG 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - zu V 2 der Gründe).

21

b) Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Zahl der Arbeitnehmer, die die Beklagte im Hinblick auf die Übernahme der Auszubildenden des Prüfungsjahrgangs 2011 befristet beschäftigt hat, die Zahl der Auszubildenden, mit deren Übernahme zu rechnen war, nicht übersteigt.

22

3. Sollte das Landesarbeitsgericht aufgrund der neuen Verhandlung zu dem Ergebnis kommen, die Befristung sei sachlich gerechtfertigt, wird es erneut eine Rechtsmissbrauchskontrolle vorzunehmen haben.

23

a) Dabei wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob in die Missbrauchskontrolle nur die ab dem 2. August 2004 zurückgelegten Beschäftigungszeiten der Klägerin einzubeziehen sind. Das richtet sich danach, ob die vorausgegangene viermonatige Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses dazu führt, dass nicht von „aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen“ ausgegangen werden kann. Hierbei wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, dass bei der Beurteilung nicht allein auf die Unterbrechungsdauer abzustellen ist, sondern sämtliche Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind. Dazu gehören auch die Zahl und die Dauer der befristeten Verträge sowie die Art der Tätigkeit (EuGH 3. Juli 2014 - C-362/13 ua. - [Fiamingo ua.] Rn. 71 f.; vgl. auch BAG 14. Januar 2015 - 7 AZR 2/14 - Rn. 47; 10. Juli 2013 - 7 AZR 761/11 - Rn. 30).

24

b) Entgegen der Ansicht der Klägerin ergeben sich für die Rechtsmissbrauchskontrolle aus § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA keine Besonderheiten. Diese Regelung, nach welcher die Vertragsdauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags mindestens sechs Monate betragen muss, gilt nicht für Vertragsverlängerungen, sondern nur für den Erstvertrag (BAG 4. Dezember 2013 - 7 AZR 468/12 - Rn. 23; 22. Januar 2014 - 7 AZR 243/12 - Rn. 27; 19. März 2014 - 7 AZR 828/12 - Rn. 32). Daher gibt es keinen Anhaltspunkt für die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten - anders als § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG - nur eine einmalige Verlängerung des ohne sachlichen Grund befristeten Arbeitsvertrags vorgesehen (vgl. BAG 22. Januar 2014 - 7 AZR 243/12 - Rn. 33), so dass bereits eine geringere Anzahl von Vertragsverlängerungen eine rechtsmissbräuchliche Ausnutzung der Befristungsmöglichkeit indizieren könnte als außerhalb des Anwendungsbereichs von § 33 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 TV-BA oder vergleichbaren Bestimmungen.