

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 18. Juni 2025
- 7 AZR 50/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:180625.U.7AZR50.24.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Urteil vom 7. Juni 2023
- 11 Ca 69/23 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 9. Januar 2024
- 11 Sa 476/23 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratsmitglied - Befristung - Benachteiligung

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 50/24

11 Sa 476/23

Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

18. Juni 2025

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 18. Juni 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Wullenkord sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Kleinebrink und Homburg für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. Januar 2024 - 11 Sa 476/23 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund einer sachgrundlosen Befristung sowie hilfsweise über die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger ein Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags zu unterbreiten. 1

Der Kläger war bei der Beklagten, die logistische Dienstleistungen erbringt, zunächst als Leiharbeitnehmer beschäftigt. Er unterzeichnete zum 15. Februar 2021 einen bis zum 14. Februar 2022 befristeten Arbeitsvertrag mit der Beklagten, welcher mit Vertrag vom 1. Februar 2022 bis zum 14. Februar 2023 verlängert wurde. Der Kläger war im Betrieb W als sog. Sortation Associate tätig und seit dem 28. Juni 2022 Mitglied des dort zu diesem Zeitpunkt erstmals gebildeten Betriebsrats. 2

Mit E-Mail vom 19. August 2022 wandte sich der Vorgesetzte des Klägers an den Betriebsrat und bat, mit dem Kläger ein Gespräch zu führen, weil dieser sich dreimal jeweils am Folgetag nach der Betriebsratstätigkeit - auch mit der Aussage, er sei wegen Betriebsratsarbeit erst um 14:00 Uhr zuhause gewesen und hätte daher nicht zur Arbeit kommen können - krankgemeldet habe und innerhalb der Schichtzeiten ohne vorherige Abstimmung mit der Schichtleitung Betriebsratsarbeit erledige. 3

Neben dem Kläger standen weitere 18 Arbeitnehmer in einem bis zum 14. Februar 2023 befristeten Arbeitsverhältnis. Die Beklagte unterbreitete 16 die 4

ser Arbeitnehmer im Anschluss an das Befristungsende ein Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Folgevertrags. Neben dem Kläger erhielt auch Herr H, der wie der Kläger über die v-Vorschlagsliste in den Betriebsrat gewählt worden war, kein solches Angebot; anders als der Kläger wies dieser Arbeitnehmer erhebliche Arbeitsunfähigkeitszeiten auf.

Mit seiner am 7. März 2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 15. März 2023 zugestellten Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung zum 14. Februar 2023 geltend gemacht und hilfsweise die Verurteilung der Beklagten zur Abgabe eines Vertragsangebots für einen unbefristeten Arbeitsvertrag verlangt. Er hat die Ansicht vertreten, die Befristung sei unwirksam, weil die Anwendung von § 14 Abs. 2 TzBfG auf sachgrundlos befristete Arbeitsverträge mit Betriebsratsmitgliedern wegen der unionsrechtlichen Vorgaben von Art. 7 und Art. 8 der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (Richtlinie 2002/14/EG) - die ihrerseits im Lichte der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), insbesondere von Art. 27, 30 GRC zu verstehen seien - ausgeschlossen sei. Ausreichender Schutz und ausreichende Sicherheiten iSv. Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG seien weder durch § 14 Abs. 2 TzBfG noch durch § 78 Satz 2 BetrVG gewährleistet. In diesem Zusammenhang hat der Kläger eine Vorlage an den Gerichtshof der Europäischen Union (Gerichtshof) angeregt. Ferner hat der Kläger gemeint, ihm sei allein wegen seiner Tätigkeit als Betriebsrat bzw. dem Umstand, dass er als Betriebsratsmitglied „auf der Gewerkschaftsliste“ stehe, kein unbefristeter Folgevertrag angeboten worden. Hierfür spreche die E-Mail der Beklagten vom 19. August 2022 sowie die Tatsache, dass sein gesamter Einsatz bei der Beklagten beanstandungsfrei gewesen sei.

5

Der Kläger hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch Fristablauf am 14. Februar 2023 geendet hat;

hilfsweise

6

2. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger mit Wirkung vom 15. Februar 2023 den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags mit den nachgenannten Arbeitsbedingungen zu unterbreiten:

„Vorbemerkung

A eröffnet in Kürze neue Standorte in Deutschland. Zu diesem Zweck wird A eine, gegebenenfalls sogar mehrere neue Gesellschaften in Deutschland errichten. Bis zur Errichtung der neuen Gesellschaften wird die T GmbH als Arbeitgeber des Mitarbeiters im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses fungieren. Sein Einverständnis mit der Übertragung seines Arbeitsverhältnisses mit allen Rechten und Pflichten auf die neu zu errichtende Gesellschaft, die den Standort betreibt, an dem der Mitarbeiter eingesetzt wird, mit deren Eintragung in das Handelsregister unter Anrechnung der Anstellungsdauer mit der T GmbH, soweit das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt noch bestehen sollte. Die T GmbH wird den Mitarbeiter rechtzeitig über den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die neu gerichtete Gesellschaft informieren.

Es steht unter der aufschiebenden Bedingung (§ 158 Abs. 1 BGB), dass der Mitarbeiter bis zum Zeitpunkt des vertraglich vorgesehenen ersten Arbeitstages alle für die Abwicklung des Anstellungsverhältnisses erforderlichen Unterlagen und Dokumente (steuerliche Identifikationsnummer, Sozialversicherungsnummer, Krankenkassen Bestätigung, Bankverbindung) sowie - soweit eine solche erforderlich ist - eine gültige Arbeitserlaubnis für Deutschland bei der Gesellschaft eingereicht hat. Läuft die gültige Arbeitserlaubnis für Deutschland ab oder enthält sie aus anderen Gründen, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, innerhalb von acht Wochen die Verlängerung bzw. nach Neuerteilung der Arbeitserlaubnis nachzuweisen. Für die Zeit zwischen Entfall und Neuerteilung der Arbeitserlaubnis kann keine Arbeitsleistung erbracht werden und es besteht kein Vergütungsanspruch. Die Wirksamkeit des Vertrages steht unter der auflösenden Bedingung (§ 158 Abs. 1 BGB) dass der Nachweis der Verlängerung bzw. Neuerteilung der Arbeitserlaubnis nicht innerhalb des genannten Zeitraums erfolgt, sowie des unentschuldigtem Nichterscheinens des Mitarbeiters am ersten Arbeitstag.

§ 1 Position, Aufgaben, Arbeitsort

(1) Der Mitarbeiter wird bei der Gesellschaft als Sortation Associate eingestellt.

(2) Wenn betriebliche Bedürfnisse es erfordern, ist die Gesellschaft berechtigt, den Mitarbeiter ein anderes, seinen Fähigkeiten und seiner Qualifikation entsprechendes gleichwertiges Aufgaben- und Verantwortungsgebiet zu übertragen, ohne dass dies zu einer Einschränkung seiner Vergütung nach § 4 (1) führt.

(3) Arbeitsort ist im Raum W.

Die Gesellschaft kann den Mitarbeiter für die Dauer von bis zu zwölf Wochen im Jahr einen anderen Standort der Gesellschaft oder eines anderen Unternehmens der A Unternehmensgruppe in Deutschland Abgeordneten (Einsatzort).

(4) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Richtlinien und Anweisungen der Gesellschaft in ihrer jeweiligen Fassung sowie die Anordnungen seiner Vorgesetzten im Hinblick auf die von ihm nach diesem Verträge geschuldete Tätigkeit zu beachten.

§ 2 Laufzeit / Kündigung

(1) Das Anstellungsverhältnis beginnt am 15.02.2021 ('Anstellungsbeginn').

(2) Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen kündigen.

(3) Nach Ablauf der Probezeit kann jede Partei das Anstellungsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen ordentlich kündigen. Soweit auf eine Kündigung durch die Gesellschaft verlängerte gesetzliche Kündigungsfristen anwendbar sind, gelten diese auch für eine Kündigung durch den Mitarbeiter.

(4) Das Recht zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) bleibt unberührt.

(5) Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Kündigung berechtigt für die Gesellschaft sind neben dem Geschäftsführer und dem Personalleiter

(,HR Manager‘) auch der Standortleiter (,General Manager‘) sowie alle Mitarbeiter der Personalabteilung der Positionen ,Sr. HR Business Partner‘ und ,HR Business Partner‘.

- (6) Jederzeit, insbesondere im Falle der Kündigung des Anstellungsverhältnisses, berechtigt, den Mitarbeiter von seiner weiteren Tätigkeit für die Gesellschaft freizustellen. Die Freistellungszeit wird gegebenenfalls auf sämtliche etwaigen Urlaubs- oder Freizeitausgleichsansprüche angerechnet.
- (7) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich drei Monate vor Ablauf des Anstellungsverhältnisses persönlich bei der für ihn zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern der Mitarbeiter gegen die Meldepflicht verstößt, mindert sich ein etwaiger Anspruch auf Arbeitslosengeld. Weiterhin ist der Mitarbeiter verpflichtet, aktiv nach einer neuen Beschäftigung zu suchen.
- (8) Das Anstellungsverhältnis endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das Alter erreicht, ab dem er erstmals einen Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente erwirbt.
- (9) Das Anstellungsverhältnis endet auch automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Mitarbeiter auf Dauer berufs- oder erwerbsunfähig ist, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbezug vorhergehenden Tages. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, so ruht das Anstellungsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß S. 1 bzw. bis zum Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die Regel Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat.

§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35,00 Stunden.

- (2) Die Lage der Arbeitszeit und ihre Verteilung auf die Wochen und Wochentage (einschließlich Samstag und Sonntag) richtet sich nach den jeweils geltenden betrieblichen Regelungen und/oder den Anweisungen der Gesellschaft.
- (3) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, im Rahmen des gesetzlich zulässigen Maßes Überstunden bzw. Mehrarbeit, auch an Sonn- und Feiertagen, zu leisten, wenn dies aus betrieblichen Gründen durch die Gesellschaft angeordnet wird. War Überstunden bezüglich Mehrarbeit werden vorbehaltlich anderer betrieblicher Regelungen im Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und nach Wahl der Gesellschaft vorrangig in Freizeit ausgeglichen.
- (4) Soweit der Betrieb an einzelnen Tagen (außerhalb gesetzlicher Feiertage, Samstagen und Sonntagen) geschlossen bleibt, beispielsweise wegen Betriebsferien, werden diese Tage mit Urlaub oder etwaigen Freistellungsansprüchen verrechnet.
- (5) Wenn ein Tag gesetzlicher Feiertag am Arbeitsort ist, nicht aber am tatsächlichen Einsatzort, ist der Mitarbeiter zur Arbeit am Einsatzort verpflichtet.

§ 4 Vergütung

- (1) Der Mitarbeiter erhält als Vergütung für seine Tätigkeit einen Bruttomonatslohn in der Höhe, die zum Zeitpunkt des 14.02.2023 erhalten hat, zahlbar bargeldlos jeweils zur Mitte des Folgemonats entsprechend der bei der Gesellschaft üblichen Auszahlungspraxis auf das vom Mitarbeiter bestimmte Konto. Diese Vergütung wird dabei auf Basis eines rechnerischen Stundenlohnes in der Höhe zum Zeitpunkt des 14.02.2023 und einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35,00 Stunden berechnet.
- (2) Für Monate, in denen das Anstellungsverhältnis nur anteilig besteht, oder nicht vergütungspflichtigen Zeiten (z.B. unentschuldigtes Fehlen, Arbeitsunfähigkeit ohne gesetzliche Lohnfortzahlung) enthalten sind, erfolgt die Vergütung nur zeitanteilig.
- (3) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, seine Lohnabrechnung unverzüglich zu prüfen und etwa zu

viel bezogenen Lohn unverzüglich an die Gesellschaft zurückzuzahlen. Der Einwand der Entreicherung nach § 818 Abs. 3 BGB wird ausgeschlossen.

- (4) Dem Mitarbeiter ist es nicht gestattet, seine Vergütungsansprüche ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Gesellschaft an Dritte abzutreten und/oder zu verpfänden. In jedem Fall behält die Gesellschaft sich das Recht vor, eine einmalige Bearbeitungsgebühr in Höhe von 5 % des jeweiligen Pfändungs- bzw. Lohnabtretungsbetrages, mindestens jedoch 10,00 EUR, maximal jedoch 50,00 EUR, je Pfändung einzubehalten.
- (5) Eventuelle Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Spät-, oder Nachtarbeit regelt die einschlägige betriebliche Vereinbarung/Regelung in ihrer jeweils gültigen Fassung.

§ 5 Freiwilligkeitsvorbehalt

Die Zahlung etwaiger Gratifikationen, Einmalzahlungen oder Sondervergütungen, die bei der Auszahlung als freiwillig bezeichnet worden sind, erfolgt mit der Maßgabe, dass auch durch eine wiederholte Zahlung ein Rechtsanspruch des Mitarbeiters, weder dem Grunde nach, noch der Höhe nach, weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft, begründet wird.

§ 6 Rückzahlungspflicht bei zusätzlichen Leistungen

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, alle etwaig von der Gesellschaft gewährten zusätzlichen Leistungen, insbesondere jedwede etwaig erbrachte Relocation Leistung, an diese zurückzuzahlen, wenn das Anstellungsverhältnis innerhalb von zwei Jahren nach Auszahlung der jeweiligen zusätzlichen Leistung

- durch Kündigung des Mitarbeiters endet, es sei denn, die Gesellschaft hat diese Eigenkündigung durch vertragswidriges Verhalten veranlasst, oder
- durch Kündigung der Gesellschaft oder Aufhebungsvertrag aufgrund vertragswidrigen Verhaltens des Mitarbeiters endet.

Der Rückzahlungsbetrag vermindert sich für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach Auszahlung der jeweiligen zusätzlichen Leistung um 1/24.

§ 7 Abwesenheit/Krankheit

- (1) Der Mitarbeiter hat, vorbehaltlich anderer betrieblicher Regelungen, in jedem Fall seiner Abwesenheit die Gesellschaft unverzüglich, in der Regel spätestens jedoch 30 Minuten vor geplantem Arbeitsbeginn des betreffenden Arbeitstages, über seine Abwesenheit sowie über den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Abwesenheit zu informieren. Dabei hat der Mitarbeiter, sofern erforderlich, die Gesellschaft auf vordringlich zu erledigende Aufgaben hinzuweisen.
- (2) Soweit keine anderen betrieblichen Regelungen bestehen, hat der Mitarbeiter im Falle seiner Abwesenheit aufgrund Arbeitsunfähigkeit spätestens an dem Arbeitstag, der auf den dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit folgt, der Gesellschaft eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Die Gesellschaft ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

§ 8 Reisekosten/Auslagen

Die Gesellschaft erstattet dem Mitarbeiter erforderliche und angemessene Aufwendungen, die er im Interesse der Gesellschaft für betriebliche Zwecke macht, gegen Beleg im Rahmen der jeweils gültigen steuerlichen Regelungen und betrieblichen Reisekostenrichtlinien.

§ 9 Urlaub

- (1) Der Mitarbeiter hat einen Urlaubsanspruch von 28 Arbeitstagen bezogen auf eine durchschnittliche 5-Tage-Woche. Dieser setzt sich zusammen aus einem gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr und 8 zusätzlichen Urlaubstagen, die dem Mitarbeiter von der Gesellschaft freiwillig gewährt werden.

Soweit der Mitarbeiter durchschnittlich an weniger als 5 Tagen pro Woche beschäftigt ist, reduziert sich sein Urlaubsanspruch im Verhältnis zur Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro

Woche im Vergleich zu einem in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiter.

- (2) Die Urlaubsplanung sowie die Festlegung von Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs, müssen unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen und Bedürfnisse erfolgen und bedürfen der rechtzeitigen Information und der vorherigen Zustimmung des Vorgesetzten. Betriebliche Regelungen finden insoweit vorrangig Anwendung.

Es werden stets zunächst der gesetzliche Urlaub und anschließend der vertragliche Mehrurlaub eingebracht.

- (3) Die Gesellschaft weist darauf hin, dass, falls das Anstellungsverhältnis kürzer als 6 Monate (Wartezeit im Sinne des § 4 BurlG) besteht, dieser Anspruch anteilig in Höhe von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Anstellungsverhältnisses entsteht.

- (4) Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen.

Vorbehaltlich anderer betrieblicher Regelungen verfällt der vertragliche Mehrurlaub spätestens, wenn er bis zum 31.12. eines Jahres nicht genommen wird. Eine Übertragung des gesetzlichen Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen und wenn die Übertragung zuvor vom Vorgesetzten schriftlich genehmigt wurde. Der übertragene gesetzliche Urlaub verfällt grundsätzlich, wenn er nicht in den ersten drei Monaten des Folgejahres genommen wird. Soweit der gesetzliche Urlaub wegen dauerhafter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden kann, verfällt er 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist.

- (5) Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erfolgt eine etwaige Urlaubsabgeltung in Geld nur bis zur Höhe des noch bestehenden gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Ein etwa bereits genommener Urlaub wird dabei auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet.

§ 10 Nebentätigkeit / Wettbewerb

Während der Anstellung mit der Gesellschaft wird der Mitarbeiter seine volle Arbeitskraft der Gesellschaft widmen.

Jede anderweitige entgeltliche und unentgeltliche Tätigkeit sowie die tätige Beteiligung an anderen gewerblichen oder gemeinnützigen Unternehmen bedarf grundsätzlich der Zustimmung der Gesellschaft. Die Zustimmung wird erteilt, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnigte Interessen der Gesellschaft nicht beeinträchtigt werden. Ausnahmen von der Zustimmungspflicht können von der Gesellschaft definiert werden.

§ 11 Geheimhaltungsverpflichtung

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, alle vertraulichen Informationen und insbesondere alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Gesellschaft und verbundener Unternehmen - hierzu zählen insbesondere Unternehmen der A Unternehmensgruppe - (insbesondere alle Produktinformationen, Preise, Kosten, Informationen über Lieferanten, Verkaufsstatistiken, Kundenlisten, Marketingaktivitäten) während der Dauer seiner Anstellung streng geheim zu halten und weder für eigenen Nutzen noch für den Nutzen Dritter zu verwenden.
- (2) Diese Verpflichtung gilt auch nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses fort.

§ 12 Erfindungen

Für Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge im Sinne des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen gelten die Regelungen des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfG).

§ 13 Rückgabe von Unterlagen

Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses bzw. jederzeit auf Verlangen der Gesellschaft hat der Mitarbeiter alle Arbeitsmittel und Unterlagen, die geschäftliche Angelegenheiten der Gesellschaft oder mit ihr verbundene Unternehmen - hierzu zählen insbesondere Unternehmen der A Unternehmensgruppe - betreffen (geschäftliche Informationen), zurückzugeben. Der Mitarbeiter hat an diesen Arbeitsmitteln und Unterlagen kein Zurückbehaltungsrecht.

§ 14 Ausschluss

Sämtliche Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis und seiner Beendigung sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit des Anspruches gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend zu machen. Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder nach erfolglosem Ablauf der 2-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird. Diese Regelung gilt nicht für Ansprüche, die auf strafbaren Handlungen oder unerlaubten Handlungen bzw. die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen der Gesellschaft und des Mitarbeiters beruhen sowie für Ansprüche des Mitarbeiters auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz.

§ 15 Vorrang von Betriebsvereinbarungen

Bestehende oder nach Abschluss dieses Anstellungsvertrages geschlossene Betriebsvereinbarung gehen den Bestimmungen dieses Anstellungsvertrages vor, auch wenn die Betriebsvereinbarung für den Mitarbeiter ungünstiger ist als die Bestimmungen dieses Anstellungsvertrages.

§ 16 Schlussbestimmungen

- (1) Mitarbeiter der Gesellschaft Änderungen über die Angaben zu seiner Person, soweit sie für das Anstellungsverhältnis von Bedeutung sind, unverzüglich mitteilen. Der Mitarbeiter versichert, unter der jeweils angegebenen Adresse postalisch erreichbar zu sein und der Gesellschaft Änderungen der Zustelladresse unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Aus der Nichtbeachtung dieser Verpflichtung etwa entstehende Nachteile gehen zulasten des Mitarbeiters.
- (2) Dieser Anstellungsvertrag ersetzt alle eventuellen vorherigen Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien über gegebenenfalls zuvor bestehende Anstellungsverhältnisse. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Anstellungsvertrages einschließlich dieser Bestimmung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, sofern sie nicht auf einer ausdrücklichen oder einer individuell ausgehandelten

Abrede beruhen (§ 305b BGB). Das Schriftformerfordernis bezieht sich auch auf das Entstehen etwaiger Ansprüche aus betrieblicher Übung.

- (3) Erfüllungsort ist der Sitz der Gesellschaft.
- (4) Sollte eine Bestimmung dieses Anstellungsvertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieses Anstellungsvertrages nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmung gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt. Dasselbe gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke.
- (5) Dieser Anstellungsvertrag ist in deutscher und englischer Sprache ausgefertigt. Im Fall einer Unstimmigkeit oder eines Widerspruchs zwischen der deutschen und der englischen Fassung hat die deutsche Fassung Vorrang.
- (6) Der Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift unter diesem Vertrag, dass er eine ordnungsgemäß unterzeichnete Ausfertigung dieses Anstellungsvertrages erhalten hat.“

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, das nationale Recht - konkret § 15 KSchG und § 78 BetrVG - biete befristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern „ausreichende Sicherheiten“ iSv. Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG. Dem Kläger sei nicht aufgrund seiner Betriebsratstätigkeit kein Folgevertrag angeboten worden, sondern weil sie - die Beklagte - mit seinem persönlichen Verhalten und seiner Arbeitsleistung nicht zufrieden gewesen sei. Hierzu hat sie vorgebracht, der Kläger habe sich ua. am 25. August 2022 geweigert, eine näher bezeichnete Tätigkeit zu übernehmen.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

8

Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Berufung des Klägers gegen das seine Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Die mit dem (Haupt-)Antrag zu 1. angebrachte Befristungskontrollklage ist unbegründet. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Abgabe der mit dem (Hilfs-)Antrag zu 2. erstrebten Willenserklärung. 9
- I. Die Revision ist zulässig. 10
1. Die Revision ist sowohl hinsichtlich des Haupt- als auch des Hilfsantrags statthaft. Das Landesarbeitsgericht hat sie im Tenor des Urteils unbeschränkt zugelassen. Da die Zulassung der Revision zu ihrer Wirksamkeit keiner näheren Begründung bedarf (vgl. BAG 11. Oktober 2010 - 9 AZN 418/10 - Rn. 7 mwN), ist es unerheblich, dass das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der Zulassung nur zum (Haupt-)Antrag zu 1. nähere Ausführungen gemacht hat. 11
2. Die Revisionsbegründung genügt entgegen der Ansicht der Beklagten den gesetzlichen Anforderungen nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO. Die Begründung einer Revision muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind (vgl. iE BAG 4. Dezember 2024 - 10 AZR 242/23 - Rn. 16; 21. Dezember 2022 - 7 AZR 489/21 - Rn. 44). Aus der Revisionsbegründung und insbesondere aus den dort formulierten Vorlagefragen an den Gerichtshof ergibt sich mit hinreichender Deutlichkeit, dass der Kläger sich nicht - wie die Beklagte meint - allein auf den Vortrag neuer Tatsachen stützt, die vom Senat nicht berücksichtigt werden können, sondern seine bereits in den Vorinstanzen ausgeführte Argumentation vertieft, die Zulässigkeit einer Befristung des Arbeitsvertrags mit einem Betriebsratsmitglied könne entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts in unionsrechtskonformer Auslegung der Vorschrift nicht aus § 14 Abs. 2 TzBfG folgen. In Bezug auf den (Hilfs-)Antrag zu 2. rügt der Kläger - wie ebenfalls ua. aus den vorgeschlagenen Vorlagefragen 12

an den Gerichtshof sowie dem zitierten Schrifttum (*Helm/Bell/Huber ArbRAktuelle// 2012, 579*) folgt - die vom Landesarbeitsgericht angenommene Verteilung der Darlegungs- und Beweislast an sich und nicht allein die Tatsachenwürdigung im Berufungsurteil.

II. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat 13
zutreffend sowohl den Befristungskontrollantrag als auch den hilfsweise geltend gemachten Anspruch auf Abgabe einer Willenserklärung zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags als unbegründet angesehen.

1. Der Hauptantrag des Klägers ist zulässig, aber unbegründet. 14

a) Bei dem Antrag festzustellen, dass das zwischen den Parteien beste- 15
hende Arbeitsverhältnis nicht durch Fristablauf am 14. Februar 2023 geendet hat, handelt es sich bei der gebotenen Auslegung um einen zulässigen Befristungskontrollantrag iSd. § 17 Satz 1 TzBfG. Der Kläger hatte erstinstanzlich auf einen gerichtlichen Hinweis seinen ursprünglichen Antrag dahingehend umformuliert, dass er die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 1. Februar 2022 zum 14. Februar 2023 beendet wurde. Warum der Kläger in der Berufungs- und Revisionsinstanz von einer der Formulierung in § 17 Satz 1 TzBfG entsprechenden Antragstellung wieder abgerückt ist, hat er nicht erläutert. In der Sache sollte der Streitgegenstand jedoch erkennbar nicht verändert werden. Der Kläger wendet sich weiterhin gegen die im Verlängerungsvertrag vom 1. Februar 2022 vereinbarte Befristung zum 14. Februar 2023. Der Befristungskontrollantrag ist insofern hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zwar sollte das Datum der Befristung enthaltenden Vertrags neben dem streitbefangenen Beendigungstermin im Klageantrag bezeichnet werden, um die notwendige Bestimmtheit eindeutig zu gewährleisten. Es genügt aber, wenn sich der Vertrag, der die angegriffene Befristung enthält, im Wege der Auslegung aus dem weiteren Klagevorbringen ergibt (*BAG 23. Januar 2019 - 7 AZR 13/17 - Rn. 9 mwN*). Dies ist vorliegend der Fall.

- b) Der Befristungskontrollantrag ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 1. Februar 2022 mit Ablauf des 14. Februar 2023. 16
- aa) Die Befristung gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam, denn der Kläger hat deren Rechtsunwirksamkeit rechtzeitig geltend gemacht. Mit seiner am 7. März 2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten alsbald am 15. März 2023 zugestellten Klage hat er die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG eingehalten. Dabei war es unschädlich, dass der ursprüngliche Klageantrag den Schreibfehler enthielt, das Arbeitsverhältnis habe „nicht durch Fristablauf am 14.02.2012 geendet“. Der Beklagten war der Arbeitsvertrag vom 1. Februar 2022 bekannt. Für sie war jederzeit zu erkennen, dass sich der Kläger gegen die in diesem Vertrag vereinbarte Befristung wenden wollte. Dementsprechend heißt es in der Klageschrift, das „Arbeitsverhältnis des Klägers endete mit Ablauf des 14.02.2023 ohne eine Weiterbeschäftigung“. 17
- bb) Die streitbefangene Befristung ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig. 18
- (1) Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Der Kläger hat einen kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag mit der Beklagten geschlossen, dessen Gesamtdauer - vom 15. Februar 2021 bis zum 14. Februar 2023 - zwei Jahre nicht überschreitet. Der Umstand, dass er zuvor bereits im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung bei der Beklagten beschäftigt war, ist unerheblich. Eine Vorbeschäftigung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG liegt grundsätzlich nicht allein deshalb vor, weil der befristet eingestellte Arbeitnehmer zuvor als Leiharbeiter im gleichen Betrieb auf dem gleichen Arbeitsplatz gearbeitet hat (*vgl. BAG 5. April 2023 - 7 AZR 224/22 - Rn. 17 mwN*). Bei der streitgegenständlichen Befristung handelt es sich um die erste Vertragsverlängerung innerhalb der Gesamtdauer von zwei Jahren. 19

(2) Das Mandat und die Tätigkeit des Klägers als Mitglied des Betriebsrats stehen der Anwendung der nationalen Vorschriften zur Zulässigkeit der Befristung seines Arbeitsverhältnisses nicht entgegen. Entgegen der Auffassung des Klägers gebieten Art. 7 und Art. 8 der Richtlinie 2002/14/EG - auch unter Berücksichtigung von Art. 27, 28 und 30 GRC - bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen mit Betriebsrats(ersatz)mitgliedern kein Verständnis von § 14 Abs. 2 TzBfG dahingehend, dass die Vorschrift richtlinien-/unionsrechtskonform zu reduzieren und unanwendbar wäre (*zum Ganzen BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 36 ff., BAGE 144, 85 mit ausführlicher Begründung*). Hieran hält der Senat - auch angesichts der Argumentation der Revision - ausdrücklich fest (*bestätigt bereits mit BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 16, BAGE 148, 299; der Rspr. des Senats zustimmend BeckOK ArbR/Bayreuther Stand 1. Juni 2025 TzBfG § 14 Rn. 17a; EuArbRK/Weber 5. Aufl. RL 2002/14/EG Art. 7 Rn. 7; GK-BetrVG/Kreutz 12. Aufl. BetrVG § 78 Rn. 6; Mehrens/Albrecht ZESAR 2025, 60; Pallasch RdA 2015, 108; Worzalla SAE 2015, 49*). 20

(a) Das Fehlen einer Einschränkung der Zulässigkeit einer kalendermäßigen Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes für den Fall der (Ersatz-)Mitgliedschaft im Betriebsrat in § 14 Abs. 2 TzBfG stellt keine planwidrige Unvollständigkeit des Gesetzes dar, die dem von Art. 7 und Art. 8 der Richtlinie 2002/14/EG geforderten (Mindest-)Schutz von Arbeitnehmervertretern und der Gewährleistung der Durchsetzung ihrer Rechte zuwiderliefe. Das gilt auch unter Berücksichtigung der von dem Kläger angeführten Art. 27, 28 und 30 GRC (*vgl. BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 38, BAGE 144, 85*). Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs hat der Unionsgesetzgeber mit der Richtlinie 2002/14/EG den Mitgliedstaaten in Bezug auf die hinsichtlich der Arbeitnehmervertreter zu treffenden Schutzmaßnahmen und zu bietenden Sicherheiten ein weites Ermessen eingeräumt. Das Ermessen bezieht sich neben dem ausreichenden Schutz auch auf die „zu bietenden“ ausreichenden „Sicherheiten“ (*in den englischen und französischen Sprachfassungen der Richtlinie 2002/14/EG: „adequate guarantees“ und „garanties suffisantes“*) nach Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG (*vgl. EuGH 11. Februar 2010 - C-405/08 - [Ingeniørfo-* 21

reningen i Danmark] Rn. 52). Zwar ist die Kündigung eines Arbeitnehmervertreters, die mit dessen Eigenschaft oder mit der von ihm in dieser Eigenschaft als Vertreter ausgeübten Funktion begründet wäre, mit dem in Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG geforderten Schutz nicht zu vereinbaren (*EuGH 11. Februar 2010 - C-405/08 - [Ingeniørforeningen i Danmark] Rn. 58*). Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG verlangt aber nicht, Arbeitnehmervertretern einen verstärkten Kündigungsschutz zu gewähren. Dem von Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG geforderten Mindestmaß an ausreichendem Schutz und ausreichender Sicherheit eines Betriebsratsmitglieds vor einer im Zusammenhang mit seiner Befristung stehenden Benachteiligung wird im nationalen Recht durch § 78 Satz 2 BetrVG - ggf. iVm. § 280 Abs. 1 und/oder § 823 Abs. 2 BGB - Rechnung getragen (*BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 43 ff., aaO*). Danach dürfen Mitglieder des Betriebsrats nicht wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Soweit der Kläger meint, dieser Schutz sei unzureichend, weil das Betriebsratsmitglied insoweit die Darlegungs- und Beweislast trage, obwohl ihm die Motivation des Arbeitgebers regelmäßig unbekannt sei, verkennt er, dass im Prozess ein abgestuftes System der Darlegungs-, Einlassungs- und Beweislast gilt, wenn zwischen einem Betriebsratsmitglied und dem Arbeitgeber Streit darüber besteht, ob der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied durch die Ablehnung eines Folgevertrags unzulässig wegen seiner Betriebsratstätigkeit benachteiligt hat (*vgl. ausf. BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 35 ff., BAGE 148, 299*).

(b) Dies kann der Senat selbst abschließend beurteilen, ohne zunächst den Gerichtshof nach Art. 267 Abs. 3 AEUV um Vorabentscheidung zu ersuchen. Ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV kommt nur in Betracht, wenn die Entscheidung des Gerichtshofs über die unionsrechtliche Fragestellung zum Erlass des Urteils erforderlich ist. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ist das mit Art. 267 AEUV eingerichtete Verfahren ein Instrument der Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten, mit dem der Gerichtshof diesen Gerichten Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts gibt, die sie zur Entscheidung des bei ihnen anhängigen Rechtsstreits benötigen (*vgl.*

22

ua. *EuGH* 24. März 2009 - C-445/06 - [*Danske Slagterier*] Rn. 65; BAG 14. Oktober 2020 - 7 AZR 286/18 - Rn. 77 mwN). Die Frage der Entscheidungserheblichkeit beurteilt das vorliegende Gericht in eigener Zuständigkeit (*EuGH* 8. Mai 2019 - C-486/18 - [*Praxair MRC*] Rn. 33 mwN; 15. März 2017 - C-3/16 - [*Aquino*] Rn. 43). Eine Ausnahme von der Vorlagepflicht greift zum einen, wenn das nationale Gericht feststellt, dass die entscheidungserhebliche Frage des Unionsrechts bereits Gegenstand einer Auslegung durch den Gerichtshof war und hierdurch geklärt ist („*acte éclairé*“). Dies gilt auch, wenn die strittigen Fragen nicht vollkommen identisch sind (*ErfK/Schlachter* 25. Aufl. AEUV Art. 267 Rn. 31; *Schaub ArbR-HdB/Ahrendt* 20. Aufl. § 4 Rn. 23; *EuArbRK/Höpfner* 5. Aufl. AEUV Art. 267 Rn. 44 f.; *Grabitz/Hilf/Nettesheim/Karpenstein Stand Januar 2025 AEUV Art. 267 Rn. 58 f.*). Zum anderen besteht keine Vorlagepflicht, wenn die richtige Anwendung des Unionsrechts derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel keinerlei Raum bleibt („*acte clair*“; hierzu etwa *EuGH* 9. September 2015 - C-160/14 - [*Ferreira da Silva e Brito ua.*]; 15. September 2005 - C-495/03 - [*Intermodal Transports*]). Im vorliegenden Fall bedarf es einer Aussetzung des Verfahrens und einer Vorlage an den Gerichtshof wegen der Auslegung von Unionsrecht schon deshalb nicht, weil unionsrechtliche Fragen, soweit ihre Beantwortung nicht offenkundig ist, jedenfalls durch die Entscheidung des Gerichtshofs vom 11. Februar 2010 (- C-405/08 - [*Ingeniørforeningen i Danmark*]) geklärt sind (vgl. auch *Mehrens/Albrecht ZESAR* 2025, 60, 65). Soweit in der Revisionsbegründung „denkbare“ Fragen formuliert sind, handelt es sich nicht um entscheidungserhebliche und klärungsbedürftige Fragen. Die Revision unterlässt es insoweit auch, näher zu begründen, warum der Senat nach Art. 267 Abs. 3 AEUV in Bezug auf diese Fragen zur einer Vorlage an den Gerichtshof verpflichtet sein soll.

(c) Vor diesem Hintergrund kann offenbleiben, ob § 14 Abs. 2 TzBfG der vom Kläger gewünschten richtlinienkonformen Auslegung überhaupt zugänglich wäre. Es ist zu beachten, dass der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts Schranken unterliegt. Die Pflicht zur Verwirklichung eines Richtlinienziels im Auslegungsweg findet ihre Grenzen an dem nach innerstaatlicher Rechtstradition methodisch Erlaubten. Sie darf nicht als Grundlage für

23

eine Auslegung des nationalen Rechts contra legem dienen (*EuGH 19. September 2019 - C-467/18 - [Rayonna prokuratura Lom] Rn. 61 mwN; 24. Januar 2012 - C-282/10 - [Dominguez] Rn. 25*). Der Gehalt einer nach Wortlaut, Systematik und Sinn eindeutigen Regelung kann nicht im Wege der richtlinienkonformen Auslegung in sein Gegenteil verkehrt werden (*BAG 14. Oktober 2020 - 7 AZR 286/18 - Rn. 67 mwN*). Die vom Kläger begehrte Auslegung ist im Wortlaut der Norm nicht angelegt und widerspricht zudem der Systematik des § 14 TzBfG. Die Rechtswirksamkeit einer Befristung richtet sich nach den Umständen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses (*vgl. BAG 17. Mai 2017 - 7 AZR 301/15 - Rn. 28; MHdB ArbR/Waskow 6. Aufl. § 103 Rn. 21*). Eine einschränkende Auslegung würde jedenfalls in den Fällen, in denen - wie vorliegend - im Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch keine Mitgliedschaft im Betriebsrat bestand, nicht zu dem vom Kläger gewünschten Ergebnis führen. Die Befristung des Arbeitsvertrags bliebe wirksam, da der Kläger im relevanten Zeitpunkt noch nicht Mitglied des Betriebsrats war. Um die vom Kläger erstrebte Rechtsfolge zu erreichen, bedürfte es einer Norm, die eine zunächst zulässig vereinbarte Befristung nachträglich für rechtswidrig und unwirksam erklärt oder im Anschluss an das wirksam befristete Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet. Einer solchen - der Systematik des § 78a BetrVG entsprechenden - Norm hat sich der Gesetzgeber enthalten, sondern einen besonderen Schutz vor Kündigungen in § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG normiert, der auch für Betriebsratsmitglieder mit befristeten Arbeitsverträgen gilt (*zur Unanwendbarkeit des § 15 KSchG auf Befristungen vgl. BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 16, BAGE 148, 299*). Eine analoge Anwendung von § 78a Abs. 2 Satz 1, Abs. 1 BetrVG auf Betriebsratsmitglieder mit befristeten Arbeitsverträgen kommt nicht in Betracht (*vgl. BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 44 ff., BAGE 144, 85*).

(d) Auch in tatsächlicher Hinsicht bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nicht nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt sein könnte. Soweit der Kläger mit der Revision vorträgt, die Beklagte stelle Arbeitnehmer grundsätzlich sachgrundlos befristet ein, um sie im Sinn einer Probezeit zu erproben, obwohl ein dauerhafter Arbeitskräftebedarf bestünde, handelt es sich um neuen Tatsachenvortrag, der in der Revision gemäß 24

§ 559 ZPO keine Berücksichtigung finden kann (vgl. BAG 24. Januar 2024 - 5 AZR 331/22 - Rn. 27). Dies rügt die Beklagte, die dieses Vorbringen bestreitet, zu Recht. Im Übrigen verkennt der Kläger, dass es sich bei dem nur vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung um einen Sachgrund iSd. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG handelt (vgl. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG). Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet. Die Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG soll gerade in Fällen greifen, in denen die Voraussetzungen für einen Sachgrund nicht erfüllt sind (vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 1 f., 12 f.).

(e) Auch die Auffassung der Revision hinsichtlich einer teleologischen Reduktion von § 14 Abs. 2 TzBfG geht fehl. Ausgangslage der teleologischen Reduktion ist eine Norm, die vom Wortlaut her für den Sachverhalt zutrifft, aber dem Regelungszweck der Norm widerspricht (vgl. Möllers *Juristische Methodenlehre* 6. Aufl. § 6 Rn. 123). Aus dem Zweck des § 14 Abs. 2 TzBfG lässt sich jedoch nicht ableiten, warum die Vorschrift für Arbeitnehmer, die nach Vereinbarung der Befristung Mitglied des Betriebsrats werden, nicht gelten sollte. Mit der Einführung der sachgrundlosen Befristung sollte zum einen dem Arbeitgeber ermöglicht werden, auf eine unsichere und schwankende Auftragslage und wechselnde Marktbedingungen durch Neueinstellungen flexibel zu reagieren; zum anderen soll die befristete Beschäftigung für den Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung sein (vgl. BAG 17. April 2019 - 7 AZR 410/17 - Rn. 24; MHdB *ArbR/Waskow* 6. Aufl. § 103 Rn. 93 unter Bezugnahme auf BT-Drs. 14/4374 S. 13 f.). Gerade im Hinblick auf diese Brückenfunktion hat der Gesetzgeber darauf verzichtet, kündigungsrechtlich besonders geschützte Arbeitnehmergruppen vom Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 TzBfG auszunehmen (vgl. KR/Bubach 14. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 520). Es ist danach nicht ersichtlich, warum der Zweck des § 14 Abs. 2 TzBfG einer Anwendung der Norm auf Mitglieder des Betriebsrats entgegenstehen sollte. 25

2. Der damit zur Entscheidung anfallende Hilfsantrag auf Abgabe eines Angebots zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ist zulässig, aber unbegründet. 26

- a) Er ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Ein auf die Abgabe einer Willenserklärung gerichteter Antrag ist bestimmt, wenn er so gefasst ist, dass der Inhalt der nach § 894 Satz 1 ZPO fingierten Erklärung klar ist. Geht es um den Abschluss eines Arbeitsvertrags, muss die nach § 894 Satz 1 ZPO als abgegeben geltende Willenserklärung den für eine Vertragseinigung notwendigen Mindestinhalt umfassen (*essentialia negotii*). Nach § 611a Abs. 1 BGB gehören hierzu auf jeden Fall die „versprochenen Dienste“ (*iSv. § 611 Abs. 1 BGB*), also Art und Beginn der Arbeitsleistung. Der Umfang der Arbeitsleistung und die Dauer des Arbeitsverhältnisses bestimmen sich ggf. nach den üblichen Umständen. Eine Einigung über weitere Inhalte ist nicht erforderlich, solange klar ist, dass eine bezahlte Tätigkeit vereinbart ist (*vgl. BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 22, BAGE 148, 299; 13. Juni 2012 - 7 AZR 169/11 - Rn. 20 mwN*). Das vom Kläger begehrte Vertragsangebot enthält über die *essentialia negotii* hinaus zahlreiche weitere Regelungen, welche die Parteien ausweislich des zur Akte gereichten Arbeitsvertrags vom 11. Januar 2021 bereits einmal vereinbart haben. Ob ein nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2, § 249 Abs. 1 BGB anzubietender Vertrag alle diese Regelungen - einschließlich einer „Vorbemerkung“ - enthalten müsste, ist eine Frage der Begründetheit. Soweit die vom Kläger begehrten Vertragsformulierungen - etwa hinsichtlich der Vergütung - vom Text des Arbeitsvertrags vom 11. Januar 2021 abweichen, ist jedenfalls hinreichend bestimmt, welchen Text das verlangte Angebot haben soll. Soweit der Kläger damit eine inhaltlich unklare Klausel begehrt, handelt es sich ebenfalls um eine Frage der Begründetheit des Antrags dahingehend, ob der Kläger nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2, § 249 Abs. 1 BGB Anspruch auf Vereinbarung einer solchen Klausel hätte. 27
- b) Der Antrag ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger den unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. 28
- aa) Befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder können aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2, § 249 Abs. 1 BGB einen Anspruch auf 29

Abschluss eines Folgevertrags haben, wenn der Arbeitgeber einen solchen gerade wegen der Betriebsratsstätigkeit ablehnt (*BAG 21. Dezember 2022 - 7 AZR 489/21 -; 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - BAGE 148, 299*). Dabei gilt für die Frage, ob der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied durch die Ablehnung eines Folgevertrags unzulässig wegen seiner Betriebsratsstätigkeit benachteiligt hat, im Prozess ein abgestuftes System der Darlegungs-, Einlassungs- und Beweislast (*hierzu ausf. BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 35 ff., aaO; zust. HWK/Sittard 11. Aufl. § 78 BetrVG Rn. 12b; Mehrens/Albrecht ZESAR 2025, 60, 64; Palasch RdA 2015, 108, 114; Worzalla SAE 2015, 49, 53; krit. Deinert RdA 2023, 81, 85*).

bb) Danach besteht kein Anspruch auf Schadensersatz, da die Beklagte nicht wegen der Betriebsratsstätigkeit des Klägers oder wegen dessen Kandidatur für das Betriebsratsamt auf der sog. Gewerkschaftsliste davon abgesehen hat, dem Kläger einen unbefristeten Folgevertrag anzubieten. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht ohne revisiblen Rechtsfehler ausgegangen. 30

(1) Nach § 286 Abs. 1 ZPO ist es Sache des Tatsachengerichts, an dessen Feststellungen das Revisionsgericht gemäß § 559 Abs. 2 ZPO gebunden ist, sich unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme eine Überzeugung darüber zu bilden, ob der Arbeitgeber den Abschluss eines Folgevertrags mit einem Betriebsratsmitglied gerade wegen dessen Betriebsratsstätigkeit unterlässt oder ablehnt (*vgl. BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 40, BAGE 148, 299*). Dabei ist es bei der Würdigung, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht wahr zu erachten ist, unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme weitgehend frei (§ 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Der revisionsrechtlichen Überprüfung des § 286 Abs. 1 ZPO unterliegt nur, ob sich das Tatsachengericht mit dem Prozessstoff und den Beweisergebnissen umfassend und widerspruchsfrei auseinandergesetzt hat, die Würdigung also vollständig und rechtlich möglich ist und nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstößt. Das erfordert allerdings keine ausdrückliche tatrichterliche Auseinandersetzung mit allen denkbaren Gesichtspunkten, wenn 31

sich nur ergibt, dass eine sachgerechte Beurteilung stattgefunden hat (*zum Ganzen BAG 21. Dezember 2022 - 7 AZR 489/21 - Rn. 60 mwN*).

(2) Danach maßgebliche Rechtsfehler zeigt die Revision nicht auf und sind auch nicht ersichtlich. 32

(a) Das Landesarbeitsgericht hat seiner Würdigung unter Bezugnahme auf das Urteil des Senats vom 25. Juni 2014 (- 7 AZR 847/12 - Rn. 40, *BAGE 148, 299*) zutreffend die Grundsätze einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast zugrunde gelegt. Entgegen der Ansicht des Klägers berücksichtigen diese Grundsätze bereits, dass es sich bei der Motivation des Arbeitgebers, dem Betriebsratsmitglied keinen Folgevertrag anzubieten, um eine innere Tatsache handelt, die einer unmittelbaren Wahrnehmung durch den Arbeitnehmer oder Dritte nicht zugänglich ist (*vgl. BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 37, aaO*). Hieraus folgt zum einen, dass der klagende Arbeitnehmer trotz fehlender genauer Kenntnis ohne Verstoß gegen seine zivilprozessuale Wahrheitspflicht (§ 138 Abs. 1 ZPO) die Behauptung aufstellen darf, ihm sei gerade wegen seiner Betriebsratsstätigkeit der Abschluss eines Folgevertrags verweigert worden. Der beklagte Arbeitgeber muss sich zu der Behauptung wahrheitsgemäß erklären (§ 138 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO; *vgl. BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 38, aaO*). Eine Erklärung mit Nichtwissen ist, nachdem dem Arbeitgeber seine eigenen Motive bekannt sind, nicht zulässig (§ 138 Abs. 4 ZPO). Der Umstand, dass es sich bei der entscheidungserheblichen Haupttatsache um eine „innere Tatsache“ des Arbeitgebers handelt, bedeutet zum anderen, dass der Arbeitnehmer für das Vorliegen dieser Tatsache - außer einem Antrag nach § 445 Abs. 1 ZPO auf Vernehmung des Arbeitgebers als Partei - keinen unmittelbaren Beweis antreten kann. Vielmehr ist er auf eine Beweisführung durch den Vortrag von Hilfstatsachen (Indizien) verwiesen, die ihrerseits den Schluss auf die zu beweisende Haupttatsache rechtfertigen. Auch zu diesen Hilfstatsachen muss sich der Arbeitgeber nach § 138 Abs. 2 ZPO im Einzelnen konkret erklären. Er hat die Möglichkeit, sie zu bestreiten oder seinerseits Umstände darzutun, die geeignet sind, die Indizwirkung der vom Arbeitnehmer vorgetragenen Hilfstatsachen zu entkräften. Insbesondere kann er die Gründe offenlegen, die für ihn maßgeblich waren, mit 33

dem Arbeitnehmer keinen Folgevertrag zu schließen. Hierzu kann sich sodann wiederum der Arbeitnehmer erklären (vgl. BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 39, aaO). Der Maßstab für die vom Tatsachengericht vorzunehmende Beweiswürdigung richtet sich ebenfalls nach allgemeinen Grundsätzen und erfordert einen für das praktische Leben brauchbaren Grad von Gewissheit für die Kausalität der Amtstätigkeit (hierzu ausführlich GK-BetrVG/Kreutz 12. Aufl. BetrVG § 78 Rn. 102) anhand einer Einzelfallprüfung (Mehrens/Albrecht ZESAR 2025, 60, 64).

(b) Dabei findet die Regelung des § 22 AGG keine entsprechende Anwendung (BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 37, BAGE 148, 299; aA Benecke EuZA 2016, 34, 39 ff.). Das folgt schon deutlich aus dem Umstand, dass ein solches Verständnis des nationalen Rechts auch unter Berücksichtigung dessen richtlinienkonformen Verständnisses nicht geboten ist, denn die Richtlinie 2002/14/EG sieht anders als Art. 8 der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und Art. 19 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) gerade keine solche Beweislastregelung vor (vgl. auch Mehrens/Albrecht ZESAR 2025, 60, 64). Allerdings ist durchaus die in § 22 AGG zum Ausdruck kommende gesetzgeberische Wertung zu berücksichtigen, wonach es demjenigen, der eine Benachteiligung aus einem von der Rechtsordnung missbilligten Grund geltend macht, nicht durch die prozessuale Verteilung der Beweislast in unzumutbarer Weise erschwert werden darf, die sich daraus ergebenden Ansprüche gerichtlich durchzusetzen (vgl. BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 37, aaO). Dies erfolgt gerade durch die Anwendung der oben dargestellten Grundsätze (vgl. GK-BetrVG/Kreutz 12. Aufl. BetrVG § 78 Rn. 102).

34

(c) Ausgehend hiervon ist das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise zu dem Ergebnis gelangt, dass dem Kläger kein Schadensersatzanspruch auf Abschluss eines Folgevertrags zusteht. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit dem Prozessstoff im Rahmen zulässiger tatrichterlicher Würdigung umfassend und widerspruchsfrei auseinandergesetzt. Dabei hat es ergänzend die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts ausführlich wiedergegeben und auf diese Bezug genommen, indem es ausdrücklich erklärt hat, das Arbeitsgericht habe zutreffend entschieden. Die Vorinstanzen haben angenommen, die Beklagte habe auf die Behauptung des Klägers, er habe wegen seiner Betriebsratstätigkeit keinen Folgevertrag angeboten bekommen, hinreichend konkret erwidert und ihre Gründe unter Darstellung der Vorfälle am 25. August 2022, die der Kläger lediglich pauschal bestritten habe, offengelegt. Der vom Kläger vorgebrachten E-Mail der Beklagten vom 19. August 2022 hat das Landesarbeitsgericht keine Indizwirkung hinsichtlich einer Benachteiligung iSd. § 78 Satz 2 BetrVG beigemessen. Hinsichtlich der vom Kläger angeführten Hilfstatsache, dass 16 andere Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge ebenfalls im Februar 2023 endeten, einen unbefristeten Folgevertrag erhalten haben, hat das Landesarbeitsgericht die Indizwirkung wegen des Vortrags der Beklagten zu ihren Angeboten von Folgeverträgen gegenüber anderen (Ersatz-)Mitgliedern des Betriebsrats - auch solchen, die auf der Gewerkschaftsliste kandidiert hatten - als entkräftet angesehen, auch weil der Kläger auf dieses Vorbringen nicht substantiiert erwidert habe. Soweit der Kläger mit der Revisionsbegründung rügt, zwei weiteren Betriebsratsmitgliedern sei zunächst kein Folgevertrag angeboten worden und die von der Beklagten vorgetragenen Zeiten der Arbeitsunfähigkeiten des Herrn H reichten nicht aus, um das Indiz der Benachteiligung zu entkräften, versucht er, die Würdigung des Landesarbeitsgerichts durch seine eigene zu ersetzen. Eine reversible Rechtsverletzung zeigt er damit aber nicht auf.

35

III. Der Kläger hat die Kosten des erfolglosen Revisionsverfahrens zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 36

Schmidt

Wullenkord

Klose

Kleinebrink

J. Homburg