

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die rechtlichen Grundlagen
3. Die BAG-Rechtsprechung zur Wunschbefristung
  - 3.1 Der Wunsch muss wirklich da sein
  - 3.2 Die Qual der Wahl: befristet oder unbefristet?
  - 3.3 Der Wunsch muss objektivierbar sein
4. Rechtsprechungs-ABC
  - 4.1 Arbeitnehmerinteresse
  - 4.2 ... aus "sozialen Gründen" - 1
  - 4.3 ... aus "sozialen Gründen" - 2
  - 4.4 Einverständnis = Wunsch?
  - 4.5 Kürzere Befristungsdauer
  - 4.6 Mehrere Gründe
  - 4.7 Objektive Umstände
  - 4.8 Rechtfertigende Tatsachen

### Information

#### 1. Allgemeines

Der **Wunsch** des Arbeitnehmers **nach einer bloß vorübergehenden Beschäftigung** ist ein tragfähiger Sachgrund für befristete Arbeitsverhältnisse. Die Regelung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG (s. dazu Gliederungspunkt 2.) ist jedoch nicht ohne. Das Gesetz verlangt ausdrücklich einen "**in der Person des Arbeitnehmers**" liegenden Grund. So ein Grund kann in einigen Fällen recht einfach **objektivierbar** sein, z.B. bei einer nur befristet erteilten Aufenthaltserlaubnis. Ansonsten ist ein Wunsch eher eine sehr **subjektive Sache** - die als Befristungsgrund aber immer eine feststellbare **Tatsachengrundlage** haben muss (s. dazu Gliederungspunkt 3.1.).

#### **Praxistipp:**

Wer als Arbeitgeber oder Personaler das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers befristen will, muss sorgfältig prüfen, ob dafür ein sachlicher Grund i.S.d. § 14 Abs. 1 TzBfG besteht oder ob die Befristung ausnahmsweise als Neueinstellung auch ohne Sachgrund gerechtfertigt ist. Die Wunschbefristung ist keine "Befristung light", die als Rettungsanker dient, wenn man sonst keine Befristungsmöglichkeit sieht. Folgerichtig gucken die Arbeitsgerichte schon sehr genau hin, wenn ein Arbeitnehmerwunsch die Befristung tragen soll.

Der **Arbeitnehmer darf** - salopp gesagt - **nicht** vom Arbeitgeber zum Abschluss eines nur befristeten Arbeitsvertrags "**gewünscht werden**" (s. dazu Gliederungspunkt 3.1.). Indem der Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag unterschreibt, gibt er zwar eine darauf zielende **Willenserklärung** ab, diese Willenserklärung ist aber noch **kein Wunsch** i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG. Der Arbeitnehmer muss vor der Vertragsunterzeichnung **die echte Wahl** zwischen einem unbefristeten und einem befristeten Arbeitsverhältnis haben (s. dazu Gliederungspunkt 3.2.). Sein Wunsch kann nicht einfach nur angenommen oder unterstellt werden. Er muss sich **aus objektivierbaren** - im Streitfall vom Arbeitgeber darzulegenden und zu beweisenden - **Tatsachen** ergeben (s. dazu Gliederungspunkt 3.3.). Ist die Wunschbefristung unwirksam, "so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen" (§ 16 Satz 1 Halbs.

1 TzBfG ).

## 2. Die rechtlichen Grundlagen

§ 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG lässt die **Befristung** eines Arbeitsverhältnisses - soweit nicht die Voraussetzungen für eine Neueinstellung i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG vorliegen - **nur** zu, "**wenn** sie durch einen **sachlichen Grund** gerechtfertigt ist". Ein sachlicher Grund i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG liegt auch vor, wenn "**in der Person des Arbeitnehmers** liegende Gründe die Befristung rechtfertigen".

### **Beispiel:**

Arbeitnehmer A möchte im Sommer eine mehrmonatige Weltreise unternehmen. Er fragt Arbeitgeber G, ob er ihn deswegen bis zum 31.05. befristet beschäftigen könne. Mitarbeiter M weiß, dass er nach seiner Eheschließung von Hamburg nach Bayern ziehen wird. Er bittet G daher, seinen Arbeitsvertrag bis zum 31.08 zu befristen. Student S aus Wuppertal will im April sein Studium in Berlin aufnehmen. Er sucht aus diesem Grund bis dahin nur eine befristete Beschäftigung. Migrant T will nach dem Jahreswechsel wieder zurück in sein Herkunftsland und ist auf der Suche nach einer vorübergehenden Tätigkeit als Lagerhilfe.

Auch bei den "in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen" darf **das sozialpolitische Leitbild** des Gesetzgebers nicht außer Acht gelassen werden. Das ist ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis**, kein Vertrag auf Zeit. Der unbefristete Arbeitsvertrag ist die **Regel**, der befristete Arbeitsvertrag die **Ausnahme**. Arbeitnehmer sollen ihre Tätigkeit bzw. ihren Beruf dauerhaft **bis zum Eintritt ins Rentenalter** ausüben und der Arbeitsvertrag soll ihre **dauerhafte Existenzgrundlage** sein (BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 312/16).

Eine Befristung, die auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt, ist ein Fall des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG . Der **Wunsch** ist der "**in der Person des Arbeitnehmers** liegende Grund".

### **Praxistipp:**

Um für die Auslaufphase und einen daraus eventuell drohenden Arbeitsrechtsstreit gewappnet zu sein, empfiehlt es sich, den Arbeitnehmerwunsch im Arbeitsvertrag sorgfältig zu hinterlegen. Das kann z. B. mit der Formulierung "Der/Die Arbeitnehmer/in hatte vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags die Möglichkeit, zwischen einem unbefristeten und einem befristeten Arbeitsverhältnis zu wählen. Der/Die Arbeitnehmer/in hat sich für ein befristetes Arbeitsverhältnis entschieden. Er/Sie wünscht die Befristung, weil er/sie ..." geschehen.

Für die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG gilt das Gleiche wie für jeden anderen Sachgrund. **Arbeitgeber und Arbeitnehmer** müssen sich auf den Abschluss eines (nur) befristeten Arbeitsvertrags **verständigen**. Die entsprechende Befristungsabrede muss **schriftlich** getroffen werden ( § 14 Abs. 4 TzBfG , s. dazu auch das Stichwort Befristung - Form ). Liegt der Sachgrund aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG nicht vor oder ist der auf Wunsch des Arbeitnehmers befristete Arbeitsvertrag aus sonstigen Gründen **unwirksam**, gilt § 16 TzBfG :

"Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 15 Abs. 3 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden."

Natürlich ist, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, als **Alternative** an Stelle einer Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers immer auch eine sachgrundlose Neueinstellung nach § 14 Abs. 2 TzBfG möglich.

### **Praxistipp:**

Für die Annahme eines belastbaren Wunsches genügt es nicht, dass der Arbeitnehmer überhaupt an einer Beschäftigung interessiert ist. "Es müssen vielmehr Tatsachen festgestellt werden, aus denen ein Interesse des Arbeitnehmers gerade an einer befristeten Beschäftigung folgt. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte" (LAG München, 17.03.2015 - 7 Sa 715/14 - mit Hinweis auf BAG, 19.01.2005 - 7 AZR 115/05).

Der **Wunsch** des Arbeitnehmers an der Befristung seines Arbeitsverhältnisses i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG liegt **nicht** darin, dass er lediglich nach reiflicher Überlegung und ausführlicher Beratungsmöglichkeit das **Arbeitgeberangebot** zum Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags **annimmt** (BAG, 18.01.2017 - 7 AZR 236/15) . "Ein Befristungsgrund liegt im Wunsch des Arbeitnehmers ... nur dann, wenn dieser nicht nur einen Arbeitsplatz zu erhalten wünscht, sondern sein **Gestaltungsinteresse** gerade die Befristung umfasst" (LAG Rheinland-Pfalz, 16.01.2014 - 5 Sa 273/13) . Der Arbeitnehmer will sich eben nur auf Zeit und nicht auf Dauer binden (LAG Köln, 21.09.2001 - 12 Sa 688/01) .

Bleiben im Streitfall **Zweifel**, trägt der Arbeitgeber die **Darlegungs- und Beweislast** für den Befristungswunsch seines Arbeitnehmers. Er muss unter Beweisantritt vortragen, dass sein Mitarbeiter die inhaltliche Gestaltung der Vertragsbedingungen beeinflussen konnte, sich aber (trotzdem oder gerade deswegen, Anm. d. Verf.) **für die Befristung entschieden** hat (LAG Köln, 21.09.2001 - 12 Sa 688/01) .

### 3. Die BAG-Rechtsprechung zur Wunschbefristung

Der **Arbeitnehmer darf** vom Arbeitgeber und/oder Personaler **nicht** zum Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags **"gewünscht werden"**. Es muss **sein freier Wille** sein, statt eines unbefristeten nur ein befristetes Arbeitsverhältnis einzugehen. Der "Wunsch" ist da schneller in der Welt, als die rechtlichen Voraussetzungen für die Annahme dieses Sachgrunds erfüllt sind. Das BAG hat dazu einige wichtige **Regeln** aufgestellt.

#### 3.1 Der Wunsch muss wirklich da sein

Das sozialpolitische **Leitbild** eines Arbeitsvertrags ist **der unbefristete Arbeitsvertrag** - das kann gar nicht oft genug gesagt werden. Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist die **Ausnahme** - und die muss wirklich gewollt sein.

#### **Beispiel:**

Arbeitgeber A bietet Bewerber B einen befristeten Arbeitsvertrag an. Für diesen befristeten Arbeitsvertrag gibt es keinen Sachgrund i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 5 sowie Nr. 7 und Nr. 8 TzBfG . Und wegen B's Zuvorbeschäftigung ist auch keine Neueinstellung nach § 14 Abs. 2 TzBfG möglich. A meint, dass sei auch nicht weiter schlimm. Wenn B den Vertrag unterschreibe, sei das ja sein Wunsch, (nur) ein befristetes Arbeitsverhältnis zu wollen. Das ist falsch gedacht.

Allein aus dem **Unterzeichnen des befristeten Arbeitsvertrags** und dem damit dokumentierten Einverständnis des Arbeitnehmers mit seinem Beschäftigung auf Zeit kann **nicht** auf seinen entsprechenden **Wunsch** geschlossen werden (BAG, 18.01.2017 - 7 AZR 236/15) . Der Arbeitnehmer muss die Beschäftigung auf Zeit aus eigenen Beweggründen wollen.

#### 3.2 Die Qual der Wahl: befristet oder unbefristet?

Die **Beschäftigungsmöglichkeiten** in einem Betrieb sind immer alternativ

- auf Dauer oder
- auf Zeit

angelegt. Die **Regel** - so das sozialpolitische Verständnis - soll ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis** sein.

### **Praxistipp:**

Bei der Wunschbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG muss man sich als Arbeitgeber/Personaler immer die Frage stellen: "Warum will der Bewerber denn nur ein Engagement auf Zeit, obwohl er doch bei uns auch einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben könnte?"

Es reicht **nicht** aus, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeiter **nur** einen **befristeten Arbeitsvertrag anbietet**. Der Arbeitnehmerwunsch muss ein "**echter**" Wunsch sein.

### **Beispiel:**

Arbeitnehmer B ist auf der Suche nach einer neuen Stelle. Arbeitgeber A bietet ihm eine vorübergehende Beschäftigung an. Ein tragfähiger Sachgrund ist nicht vorhanden, eine Neueinstellung kommt wegen des Verbots der Zuvorbeschäftigung nicht in Betracht. B entscheidet sich - ohne eine wirkliche Wahl gehabt zu haben - für den befristeten Arbeitsvertrag. Lieber hätte er natürlich ein "Festanstellung" gehabt. Das reicht als Arbeitnehmerwunsch i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG nicht aus.

"Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte" ( BAG, 19.01.2005 - 7 AZR 115/04 - mit Hinweis auf BAG, 06.11.1996 - 7 AZR 909/95 und BAG, 05.06.2002 - 7 AZR 241/01 ). **Maßgeblich** kommt es also darauf an, ob der Arbeitnehmer, hätte ihm der Arbeitgeber einen unbefristeten Vertrag angeboten, **trotzdem nur ein befristetes Arbeitsverhältnis** vereinbart hätte (s. dazu BAG, 11.02.2015 - 7 AZR 17/13 ; BAG, 19.01.2005 - 7 AZR 115/04 ; BAG, 05.06.2002 - 7 AZR 241/01 ; BAG, 06.11.1996 - 7 AZR 909/95 und BAG, 26.04.1985 - 7 AZR 316/84 ).

### **3.3 Der Wunsch muss objektivierbar sein**

In vielen Fällen liegt der Befristungswunsch allein im **Interesse des Arbeitgebers**. Betriebliche Interessen dürfen jedoch für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit dem Sachgrund aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG **nicht ausschlaggebend** sein (so schon BAG, 12.12.1985 - 2 AZR 9/85 ). Die **Tatsachen**, die eine Wunschbefristung tragen sollen, müssen auf Seiten des Arbeitnehmers - tatsächlich - **vorhanden** sein.

### **Beispiel:**

Arbeitgeber G sagt Mitarbeiter M, dass er ihn wohl gerne einstellen möchte, aber nur unter der Bedingung, dass der Arbeitsvertrag befristet wird. Von den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 5 sowie in Nr. 7 und Nr. 8 TzBfG genannten gesetzlichen Sachgründen kommt keiner in Frage. Da M vor zwei Jahren schon mal bei G gearbeitet hat, scheidet eine sachgrundlose Befristung - Neueinstellung - nach § 14 Abs. 2 TzBfG aus. M sagt: "Bevor ich gar nichts bekomme, nehme ich lieber den befristeten Arbeitsvertrag." G meint, dass sei ein belastbarer Arbeitnehmerwunsch, und schließt mit M einen auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG gestützten befristeten Arbeitsvertrag - der unterm Strich jedoch unwirksam ist.

**Objektive Umstände**, die für den Wunsch des Arbeitnehmers auf eine nur befristete Einstellung deuten, "können zB in familiären Verpflichtungen, noch nicht abgeschlossener Ausbildung oder einem Heimkehrwunsch eines ausländischen Arbeitnehmers liegen" (BAG, 18.01.2017 - 7 AZR 236/15) .

### **Beispiel:**

M aus dem vorausgehenden Beispiel ist ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber zum Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrag "gewünscht wird". Anders wäre es, wenn M nach einigen Monaten eine Auszeit nehmen möchte, um sich um sein Musikprojekt zu kümmern und mit seiner Heavy Metal-Band auf eine ausgedehnte Australien-Tour zu gehen. In diesem Fall trägt sein - "echter" - Wunsch das Engagement auf Zeit. M könnte, will aber wegen eines in seiner Person liegenden Grundes nicht auf Dauer für G tätig sein.

Das **BAG legt** bei der Wunschbefristung einen **strengen Maßstab** an. Es bringt also nichts, den Wunsch des Arbeitnehmers oder die **Tatsachen**, die den Wunsch objektivieren sollen, nur leichtfertig anzunehmen. Sie müssen da sein. Und zwar im Zeitpunkt des Vertragsschlusses (BAG, 06.11.1996 - 7 AZR 909/95) . Und sie müssen den Schluss auf einen entsprechenden Wunsch des Arbeitnehmers auf eine befristete Beschäftigung zulassen (BAG, 06.11.1996 - 7 AZR 909/95) .

### **Praxistipp:**

Das tatsächliche Vorliegen des Arbeitnehmerwunsches ist Teil der Sachgrundprüfung im arbeitsgerichtlichen Verfahren. Es ist Sache des Arbeitgebers, die Tatsachen für den Sachgrund Arbeitnehmerwunsch vorzutragen. Er trägt die Darlegungs- und Beweislast.

Selbst wenn sich ein Arbeitnehmer frei zwischen einem unverändert fortgesetzten unbefristeten Arbeitsvertrag und einem befristeten mit günstigeren Arbeitsbedingungen entscheiden darf, kann das kein Sachgrund i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG sein ( BAG, 18.01.2017 - 7 AZR 236/15 - mit Hinweis auf BAG, 26.08.1998 - 7 AZR 349/97 ).

## **4. Rechtsprechungs-ABC**

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

### **4.1 Arbeitnehmerinteresse**

Liegen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses **objektive Anhaltspunkte** dafür vor, dass der Mitarbeiter gerade ein Interesse an einer (nur) befristeten Beschäftigung hat, kann der darauf zielende Wunsch des Arbeitnehmers die Befristung seines Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigen . Ein objektiver Anhaltspunkt lässt sich annehmen, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die **in seiner Person** liegen, nur für einen begrenzten Zeitraum arbeiten möchte - oder arbeiten kann. Aber: "Es muss der wirkliche, vom Arbeitgeber **nicht beeinflusste Wunsch** des Arbeitnehmers sein, nur befristet beschäftigt zu werden." Zu fragen ist daher, "ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot des Arbeitgebers auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nur einen befristeten Arbeitsvertrag vereinbart hätte" (LAG Hamm, 11.02.2005 - 10 Sa 1658/04) .

### **4.2 ... aus "sozialen Gründen" - 1**

"1. Wird ein Arbeitsvertrag aus sozialen Gründen abgeschlossen, um dem Arbeitnehmer **nach Abschluß seiner Ausbildung** bei der Überwindung von **Übergangsschwierigkeiten** zu helfen, so kann dies auch im Bereich der Privatwirtschaft die Befristung eines solchen Vertrages sachlich rechtfertigen . Voraussetzung ist jedoch auch hier, daß gerade die sozialen Belange des Arbeitnehmers und nicht die Interessen des Betriebes für den Abschluß des Arbeitsvertrages ausschlaggebend gewesen sind. Hierfür ist der Arbeitgeber **darlegungs- und beweispflichtig**. 2. Regelt ein Tarifvertrag nur bestimmte Arten von befristeten Arbeitsverhältnissen, so kann darin allein noch kein Verbot von Befristungen aus anderen Gründen gesehen werden" ( BAG, 12.12.1985 - 2 AZR 9/85 - Leitsätze).

### **4.3 ... aus "sozialen Gründen" - 2**

Das Gesetz zählt in § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG "in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe" als **tragfähige Grundlage** einer Sachgrundbefristung auf. Bereits vor Inkrafttreten des TzBfG kannte das BAG eine Befristung aus sozialen Gründen oder auf Wunsch des Arbeitnehmers. Aus sozialen Gründen lässt sich die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter aus sozialen Motiven unter Rücksichtnahme auf dessen **persönliche Situation** eine Beschäftigung anbietet, die nur vorübergehend ist. "Eine Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers setzt" dagegen "voraus, dass **der eigene ernsthafte Wunsch** des Klägers an einer nur befristeten Tätigkeit im Vordergrund stand, er auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart

hätte und er hierbei nicht in seiner Entscheidungsfreiheit beeinträchtigt war" ( LAG München, 24.01.2008 - 4 Sa 180/07 - mit Hinweis auf BAG, 06.11.1996 - 7 AZR 909/99 und BAG, 19.01.2005 - 7 AZR 115/04 ).

#### 4.4 Einverständnis = Wunsch?

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG und der BAG-Rechtsprechung sachlich gerechtfertigt , wenn der Arbeitnehmer den Wunsch **nach einer bloß zeitlich begrenzten Beschäftigung** hat. Aus der Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrags und dem damit dokumentierten Einverständnis des Arbeitnehmers mit seinem **Engagement auf Zeit** allein kann aber noch nicht auf seinen entsprechenden Wunsch geschlossen werden. Wäre dieser Schluss ohne weiteres möglich, würde man die Befristung der Sachgrundkontrolle entziehen. Daher ist zu beachten: "Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses müssen vielmehr **objektive Anhaltspunkte** vorliegen, aus denen ein Interesse des Arbeitnehmers gerade an einer befristeten Beschäftigung folgt" (BAG, 18.01.2017 - 7 AZR 236/15) .

#### 4.5 Kürzere Befristungsdauer

Der § 33 Abs. 3 des Tarifvertrag für Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) sah in der hier maßgeblichen Fassung vor: "Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel **zwölf Monate** nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss **mindestens sechs Monate** betragen." § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG , der eine tarifliche Öffnungsklausel enthält, erfasst **keine Mindestvertragsdauer**. Eine arbeitsvertragliche Mindestlaufzeit ist in der Regel eine Abweichung zu Gunsten des Arbeitnehmers und nach § 22 Abs. 1 TzBfG zulässig. "Soweit ausnahmsweise eine kürzere Befristung auf einem Wunsch des Arbeitnehmers beruhen sollte, kann diese durch einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG gerechtfertigt sein" (BAG, 04.12.2013 - 7 AZR 468/12) .

#### 4.6 Mehrere Gründe

"Ein vorheriges befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, in dem der Arbeitnehmer **mit den gleichen Arbeitsaufgaben** betraut war, spricht regelmäßig gegen den Sachgrund der Erprobung des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG (Anschluss an BAG, 02.06.2010 - 7 AZR 85/09 ...). Für den unter § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG zu fassenden Sachgrund "Wunsch des Arbeitnehmers" ist es entscheidend, ob der Arbeitnehmer auch bei einem **Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags** nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte (Anschluss an BAG, 18.01.2017 - 7 AZR 236/15) . Sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe können 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 (Anschluss an BAG, 18.03.2015 - 7 AZR 115/13 ...) ( LAG Köln, 30.06.2017 - 4 Sa 939/16 - Leitsätze).

#### 4.7 Objektive Umstände

Objektive Umstände, die auf den Wunsch des Arbeitnehmers auf eine nur befristete Einstellung deuten, "können zB in familiären Verpflichtungen, noch nicht abgeschlossener Ausbildung oder einem Heimkehrwunsch eines ausländischen Arbeitnehmers liegen." Maßgeblich kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer, hätte ihm der Arbeitgeber einen unbefristeten Vertrag angeboten, **trotzdem nur ein befristetes Arbeitsverhältnis** vereinbart hätte (s. dazu BAG, 11.02.2015 - 7 AZR 17/13 ; BAG, 19.01.2005 - 7 AZR 115/04 ; BAG, 05.06.2002 - 7 AZR 241/01 ; BAG, 06.11.1996 - 7 AZR 909/95 und BAG, 26.04.1985 - 7 AZR 316/84) . Der Umstand, dass der neue - nachträglich befristete - Arbeitsvertrag für den Arbeitnehmer **günstigere Regelungen** enthält und er frei zwischen der unveränderten Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses und dem neuen befristeten Arbeitsvertrag wählen konnte, ist **kein tragfähiger Sachgrund** für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags ( BAG, 18.01.2017 - 7 AZR 236/15 - mit Hinweis auf BAG, 26.08.1998 - 7 AZR 349/97) .

#### 4.8 Rechtfertigende Tatsachen

Hat ein Arbeitnehmer den Wunsch, vom Arbeitgeber **bloß zeitlich begrenzt** beschäftigt zu werden, kann dieser Wunsch die Befristung seines Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigen (s. dazu BAG 06.11.1996 - 7 AZR 909/95) . Um einen die Befristung rechtfertigenden Wunsch anzunehmen, reicht es nicht, dass der

Arbeitnehmer überhaupt **an einer Beschäftigung Interesse** hat. Es sind Tatsachen festzustellen, die den Schluss darauf zulassen, dass der Arbeitnehmer **gerade an einer bloß befristeten Beschäftigung interessiert** ist. "Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte" ( BAG, 19.01.2005 - 7 AZR 115/04 - mit Hinweis auf BAG, 06.11.1996 - 7 AZR 909/95 und BAG, 05.06.2002 - 7 AZR 241/01 ).