

**Befristetes Arbeitsverhältnis: nur bei vorübergehendem Bedarf erlaubt**

Ist beabsichtigt, einen Arbeitsplatz später mit einem Leiharbeitnehmer zu besetzen, so ist es nicht „sachlich begründet“, für die Zwischenzeit einen Mitarbeiter auf diesem Platz befristet einzustellen. Eine solche Befristung wäre nur wegen eines „vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung gerechtfertigt“. (Hier war diese Bedingung nicht erfüllt, weil der Arbeitsplatz ja anders besetzt werden sollte, was auf einen laufenden Arbeitskräftebedarf schließen lässt, so das BAG.)

Quelle: Wolfgang Büser

**Für einen späteren Zeitpunkt geplante Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeitnehmer als Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem vorübergehend auf diesem Arbeitsplatz eingesetzten Arbeitnehmer; Rechtfertigung einer Befristung aufgrund vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung oder aufgrund eines sonstigen Sachgrundes; Maßgeblichkeit der Unwirksamkeit einer Befristung für weitergehende Ansprüche oder Rechtspositionen des Arbeitnehmers; Prüfung der Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre Rechtfertigung bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen; Sachgrund des nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung für eine Befristung; Sachgrund bei vorübergehender Beschäftigung eines Arbeitnehmers aus sozialen Gründen; Unzulässigkeit einer Berufung wegen fehlender Zulässigkeitsvoraussetzungen**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 17.01.2007

**Aktenzeichen:** 7 AZR 20/06

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2007, 12321

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Köln - 31.01.2005 - AZ: 1 Ca 9541/04

LAG Köln - 04.10.2005 - AZ: 9 (8) Sa 392/05

LAG Köln - 09.12.2005 - AZ: 9 (8) Sa 392/05

**Rechtsgrundlagen:**

§ 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG

§ 620 BGB

§ 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 ZPO

§ 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG

**Fundstellen:**

BAGE 121, 18 - 31

ArbRB 2007, 164-165 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

AuR 2007, 182-183 (amtl. Leitsatz)

AUR 2007, 182-183 (amtl. Leitsatz)  
DB 2007, IX Heft 14 (amtl. Leitsatz)  
DB 2007, 863-865 (Volltext mit amtl. LS)  
DPL 2007, 285  
EzA-SD 8/2007, 6-9  
EzA-SD 8/2007, 16  
FA 2007, 280 (amtl. Leitsatz)  
HzA aktuell 2007, 10  
JR 2007, 484 (amtl. Leitsatz)  
MDR 2007, 782 (Volltext mit amtl. LS)  
NWB 2007, 4303 (Kurzinformation)  
NZA 2007, 566-571 (Volltext mit red./amtl. LS)  
NZA-RR 2007, V Heft 5 (amtl. Leitsatz)  
RdA 2008, 173 (Volltext mit red./amtl. LS u. Anm.)  
RdW 2007, 342-343 (Kurzinformation)  
schnellbrief 2007, 3-4  
ZAP 2007, 511  
ZAP EN-Nr. 322/2007  
ZBVR online 2007, 22 (amtl. Leitsatz)  
ZfPR online 2007, 14 (amtl. Leitsatz)  
ZfPR online 2007, 20 (amtl. Leitsatz)  
ZTR 2007, 332-333 (Volltext mit amtl. LS)

---

## **BAG, 17.01.2007 - 7 AZR 20/06**

### **Amtlicher Leitsatz:**

Die für einen späteren Zeitpunkt geplante Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeiter ist kein Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem vorübergehend auf diesem Arbeitsplatz eingesetzten Arbeitnehmer. Die Befristung ist weder wegen eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG noch durch einen sonstigen, in dem Katalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 8 TzBfG nicht genannten Sachgrund gerechtfertigt.

### **Tenor:**

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 4. Oktober 2005 - 9 (8) Sa 392/05 - teilweise aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht auf die Berufung des Klägers das Urteil des

Arbeitsgerichts Köln vom 31. Januar 2005 - 1 Ca 9541/04 - abgeändert und festgestellt hat, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund Befristung am 31. Dezember 2004 geendet hat. Insoweit wird die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 31. Januar 2005 - 1 Ca 9541/04 - als unzulässig verworfen.

Im Übrigen wird die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 4. Oktober 2005 - 9 (8) Sa 392/05 - zurückgewiesen.

Der Kläger hat 1/4, die Beklagte hat 3/4 der Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier Befristungen.
- 2 Der Kläger war seit 18. September 2002 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als Arbeiter in der Flugzeugabfertigung der Beklagten beschäftigt. Der erste Arbeitsvertrag vom 17. September 2002 war nach § 14 Abs. 2 TzBfG für die Zeit vom 18. September 2002 bis zum 31. März 2003 sachgrundlos befristet. Der Arbeitsvertrag wurde durch drei Nachträge bis einschließlich 17. September 2004 verlängert. Am 27. Juli 2004 vereinbarten die Parteien einen vierten Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 17. September 2002, wonach der Kläger vom 18. September 2004 bis zum 30. September 2004 zur Deckung eines vorübergehenden Personalbedarfs bis zur Betriebsaufnahme der am 16. Juli 2004 neu gegründeten Tochtergesellschaft der Beklagten C GmbH (künftig: C) am 1. Oktober 2004 weiterbeschäftigt wurde. Die Beklagte beabsichtigte, ab 1. Oktober 2004 zur Erledigung der Arbeiten in der Flugzeugabfertigung aus Gründen der Personalkosteneinsparung Arbeitnehmer von der C zu entleihen. Die C schloss am 18. August 2004 einen Arbeitsvertrag mit dem Kläger, wonach dieser ab 1. Oktober 2004 als Lader beschäftigt werden und die C berechtigt sein sollte, ihn einem Entleiher zur Arbeitsleistung zu überlassen. In der Folgezeit stellte sich heraus, dass die C ihren Betrieb am 1. Oktober 2004 nicht würde aufnehmen können. Die C kündigte daher den mit dem Kläger geschlossenen Arbeitsvertrag noch im September 2004 zum 1. Oktober 2004. Am 21. September 2004 vereinbarten die Parteien einen fünften Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 17. September 2002. Danach wurde der Kläger vom 1. Oktober 2004 bis zum 31. Dezember 2004 zur Deckung eines vorübergehenden Personalbedarfs auf Grund der Verschiebung der Betriebsaufnahme der C auf den 1. Januar 2005 weiterbeschäftigt. Der Kläger unterzeichnete den Vertrag mit dem Zusatz "unter dem Vorbehalt gerichtlicher Überprüfung der Befristung bis 30. September 2004". Am 14. Dezember 2004 schlossen der Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen und ver.di einen Tarifvertrag über besondere Regelungen für Arbeitnehmer der Flughafen Köln/Bonn GmbH. Nach dem Tarifvertrag erhalten Arbeitnehmer im Bodenverkehrsdienst, die am 30. September 2004 noch nicht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten standen, wie neu eingestellte Arbeitnehmer eine niedrigere tarifliche Vergütung als Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt bereits unbefristet bei der Beklagten beschäftigt waren. Auf Grund des Tarifabschlusses gab die Beklagte ihren Plan, Arbeitnehmer für die Flugzeugabfertigung von der C zu entleihen, auf. Sie schloss mit dem Kläger am 9. Dezember 2004 einen Arbeitsvertrag, wonach dieser ab 1. Januar 2005 unbefristet als Lader in der Flugzeugabfertigung eingestellt wurde. Der Kläger unterzeichnete den Arbeitsvertrag mit dem Zusatz "unter dem Vorbehalt, dass nicht schon ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Vergleiche Arbeitsgericht Aktenzeichen - 1 Ca 9541/04 -".
- 3 Mit der am 20. September 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der in dem Arbeitsvertrag vom 27. Juli 2004 vereinbarten Befristung zum 30. September 2004 geltend gemacht. Mit einem am 24. Dezember 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat er sich außerdem auf die Unwirksamkeit der in dem Vertrag vom 21. September 2004 vereinbarten Befristung zum 31. Dezember 2004 berufen.
- 4 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Befristungen seien mangels eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes unwirksam, da der betriebliche Bedarf an seiner Arbeitsleistung nicht nur vorübergehend, sondern auf Dauer bestanden habe.

- 5 Der Kläger hat beantragt,
1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Befristung zum 30. September 2004 beendet worden ist,
  2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch nicht durch die Befristung zum 31. Dezember 2004 beendet worden ist.
- 6 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
- 7 Das Arbeitsgericht hat die Klage mit dem Klageantrag zu 2) mangels Rechtsschutzinteresses als unzulässig, mit dem Klageantrag zu 1) als unbegründet abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

### Entscheidungsgründe

- 8 Die Revision ist teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Klageantrag zu 2) zu Unrecht entsprochen. Insoweit ist das angefochtene Urteil aufzuheben und die Berufung des Klägers gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts als unzulässig zu verwerfen. Im Übrigen ist die Revision nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Klageantrag zu 1) zu Recht stattgegeben.
- 9 I.
- Die Revision ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht dem Klageantrag zu 2) entsprochen hat. Die Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil war insoweit mangels einer den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO entsprechenden Berufungsbegründung unzulässig und hätte deshalb vom Landesarbeitsgericht verworfen werden müssen. Der Kläger hat zur Begründung der Berufung hinsichtlich des wegen Wegfalls des Rechtsschutzbedürfnisses als unzulässig abgewiesenen Klageantrags zu 2) ausschließlich eine Verletzung der dem Arbeitsgericht nach § 139 ZPO obliegenden Hinweispflicht gerügt und vorgetragen, bei Erteilung des gebotenen Hinweises hätte er in Bezug auf den Klageantrag zu 2) den Rechtsstreit in der Hauptsache für erledigt erklärt. Diese Rüge genügt zur Begründung des mit der Berufung weiterverfolgten Klageantrags zu 2) nicht.
- 10 1.
- Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach Einlegung der Berufung. Sie ist deshalb vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 25. Oktober 1973 - 2 AZR 526/72 - AP ZPO § 518 Nr. 22 = EzA ZPO § 518 Nr. 7, zu II a der Gründe; 11. März 1998 - 2 AZR 497/97 - BAGE 88, 171 = AP ZPO § 519 Nr. 49 = EzA ZPO § 519 Nr. 10, zu II der Gründe; 15. August 2002 - 2 AZR 473/01 - AP ZPO § 519 Nr. 55 = EzA ZPO § 519 Nr. 14, zu I der Gründe*).
- 11 2.
- Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 ZPO muss die Berufungsbegründung die Erklärung enthalten, inwieweit das Urteil angefochten wird und welche Abänderungen des Urteils beantragt werden. Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO müssen die Umstände bezeichnet werden, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt. Diese Vorschriften sind nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren anzuwenden (*BAG 10. Februar 2005 - 6 AZR 183/04 - EzA ArbGG 1979 § 64 Nr. 40, zu 2 a der Gründe; 25. März 2004 - 2 AZR 399/03 - AP BMT-G II § 54 Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 626 Unkündbarkeit Nr. 4, zu B I 1 der Gründe*). Die Berufungsbegründung muss auf den konkreten

Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art sowie aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll (*BAG 10. Februar 2005 - 6 AZR 183/04 - a.a.O.*; *15. August 2002 - 2 AZR 473/01 - AP ZPO § 519 Nr. 55 = EzA ZPO § 519 Nr. 14, zu 2 der Gründe*). Dazu ist zwar keine schlüssige, rechtlich zutreffende oder vertretbare Begründung erforderlich (*BAG 15. August 2002 - 2 AZR 473/01 - a.a.O.*). Die Berufungsbegründung muss sich aber mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn es dieses bekämpfen will (*BAG 10. Februar 2005 - 6 AZR 183/04 - a.a.O.*; *15. August 2002 - 2 AZR 473/01 - a.a.O.*). Rügt der Berufungskläger, das erstinstanzliche Urteil sei verfahrensfehlerhaft zustande gekommen, weil das Arbeitsgericht die ihm nach § 139 ZPO obliegende Hinweispflicht verletzt habe, muss er im Einzelnen angeben, was er auf einen entsprechenden Hinweis in erster Instanz vorgetragen hätte (*BGH 9. Oktober 2003 - I ZR 17/01 - NJW-RR 2004, 495, zu II 1 c a.A. der Gründe*; *Thomas/Putzo/Reichold ZPO 27. Aufl. § 520 Rn. 22*; *Musielak/Ball ZPO 5. Aufl. § 520 Rn. 32*). Das in erster Instanz in Verkenning der Rechtslage Versäumte muss in der Berufungsbegründung nachgeholt werden. Außerdem ist darzulegen, dass das erstinstanzliche Gericht ohne den Verfahrensverstöß möglicherweise zu einem anderen Ergebnis gelangt wäre (*vgl. Musielak/Ball a.a.O. Rn. 33*).

- 12** Voraussetzung für die Berufung ist zudem, dass der Beschwerdeführer durch das angefochtene Urteil beschwert ist und er mit der Berufung die Beschwerde bekämpft. Das Rechtsmittel ist unzulässig, wenn mit ihm lediglich im Wege der Klageänderung ein neuer, bislang nicht geltend gemachter Anspruch zur Entscheidung gestellt wird. Das in der Vorinstanz abgewiesene Begehren muss zumindest teilweise weiter verfolgt werden (*BAG 10. Februar 2005 - 6 AZR 183/04 - EzA ArbGG 1979 § 64 Nr. 40, zu 1 a der Gründe*; *BGH 7. Mai 2003 - XII ZB 191/02 - BGHZ 155, 21 [BGH 07.05.2003 - XII ZB 191/02]*; *11. Oktober 2000 - VIII ZR 321/99 - NJW 2001, 226 [BGH 11.10.2000 - VIII ZR 321/99]*, zu II 1 der Gründe m.w.N.; *21. September 1994 - VIII ZB 22/94 - NJW 1994, 3358, zu II 2 b bb aaa der Gründe*). Die Erklärung, dass der Rechtsstreit in der Hauptsache erledigt ist, ist eine Prozesshandlung, die - wenn sie einseitig bleibt - eine nach § 264 Nr. 2 ZPO privilegierte Klageänderung darstellt (*BGH 7. Juni 2001 - I ZR 157/98 - NJW 2002, 442, zu 1 der Gründe m.w.N.*). Rügt der Berufungskläger eine Verletzung der Hinweispflicht durch das Arbeitsgericht und macht er geltend, dass er bei Erteilung eines entsprechenden Hinweises bereits in erster Instanz eine Klageänderung vorgenommen hätte, kann die Klageänderung in zweiter Instanz unter denselben Voraussetzungen erfolgen, wie sie in erster Instanz zulässig gewesen wäre (*BGH 25. November 1992 - XII ZR 116/91 - NJW 1993, 597, zu 2 c der Gründe*).

**13**     **3.**

Danach war die Berufung, soweit sie sich gegen die Abweisung des Klageantrags zu 2) richtete, unzulässig.

**14**     **a)**

Das Arbeitsgericht hat den Klageantrag zu 2), mit dem der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 2004 geltend gemacht hatte, mangels Rechtsschutzinteresses als unzulässig abgewiesen, weil die Parteien für die Zeit ab 1. Januar 2005 einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben und die dem Kläger ab 1. Januar 2005 zustehende Vergütung vom Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses am 30. September 2004 abhängt, der zum 31. Dezember 2004 befristete Arbeitsvertrag aber erst am 1. Oktober 2004 begann und die Wirksamkeit dieser Befristung deshalb für die Rechtsbeziehung der Parteien nach Auffassung des Arbeitsgerichts nicht von Bedeutung sein konnte.

**15**     **b)**

Der Kläger war durch die erstinstanzliche Entscheidung zwar beschwert, da der Klageantrag zu 2) abgewiesen wurde. Er hat den abgewiesenen Klageantrag zu 2) in der Berufung auch weiterverfolgt. Der Kläger hat sich allerdings in der Berufungsbegründung nicht mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung auseinandergesetzt, sondern ausschließlich gerügt, die Entscheidung sei unter Verletzung der dem Arbeitsgericht nach § 139 ZPO obliegenden Hinweispflicht zustande

gekommen, da das Arbeitsgericht in der mündlichen Verhandlung nicht darauf hingewiesen habe, dass es den Klageantrag zu 2) wegen Wegfalls des Rechtsschutzbedürfnisses für unzulässig halte. Wäre dieser Hinweis erfolgt, hätte er den Rechtsstreit insoweit in der Hauptsache für erledigt erklärt und beantragt, der Beklagten die Kosten aufzuerlegen. Die Berufungsbegründung war daher nicht auf den mit der Berufung weiterverfolgten Klageantrag zu 2) zugeschnitten, sondern betraf ausschließlich ein geändertes, auf Abgabe einer Erledigungserklärung gerichtetes Begehren. Der Kläger hat allerdings die Erledigungserklärung in der Berufungsbegründung nicht nachgeholt, obwohl die Einlegung der Berufung allein zum Zwecke der Abgabe der Erledigungserklärung zulässig gewesen wäre. Auch bei fehlender Zustimmung der Beklagten wäre eine einseitige Erledigungserklärung in erster Instanz als privilegierte Klageänderung nach § 264 Nr. 2 ZPO möglich gewesen. Der Kläger hätte daher die Erledigungserklärung unter Darlegung der Verletzung der Hinweispflicht durch das Arbeitsgericht ohne weitere Auseinandersetzung mit dem erstinstanzlichen Urteil in der Berufungsbegründung abgeben können. Das ist jedoch nicht geschehen. Der Kläger hat vielmehr den Klageantrag zu 2) ohne zusätzliche Begründung weiterverfolgt. Zur Begründung der Berufung hinsichtlich dieses Sachantrags reichte die Verfahrensrüge nicht aus. Denn die Erteilung des aus Sicht des Klägers gebotenen Hinweises seitens des Arbeitsgerichts und die nachfolgende Erledigungserklärung hätten nicht zu einer anderen Entscheidung über den Klageantrag zu 2) führen können, sondern allenfalls zu einer für den Kläger günstigeren Kostenentscheidung und ggf. zu der Feststellung, dass der Rechtsstreit insoweit in der Hauptsache erledigt ist. Zur Weiterverfolgung des Klageantrags zu 2) hätte der Kläger darlegen müssen, weshalb die vom Landesarbeitsgericht für die Abweisung dieses Antrags gegebene Begründung fehlerhaft sein soll. Daran fehlt es.

**16 II.**

Die Revision ist nicht begründet, soweit das Landesarbeitsgericht der gegen die Abweisung des Klageantrags zu 1) gerichteten - insoweit zulässigen - Berufung stattgegeben und dem Klageantrag zu 1) entsprochen hat. Der auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung zum 30. September 2004 gerichtete Klageantrag zu 1) ist zulässig und begründet. Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis ist gegeben. Dieses ist nicht dadurch entfallen, dass zwischen den Parteien seit 1. Januar 2005 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Denn von der Wirksamkeit der Befristung zum 30. September 2004 hängt die Höhe der dem Kläger zustehenden Vergütung ab. Die in dem Vertrag vom 27. Juli 2004 vereinbarte Befristung zum 30. September 2004 unterliegt der gerichtlichen Kontrolle, da die Parteien die weiteren Verträge vom 21. September 2004 und vom 9. Dezember 2004 unter dem Vorbehalt abgeschlossen haben, dass sie das Arbeitsverhältnis nur regeln sollen, wenn zwischen ihnen nicht bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Die Befristung zum 30. September 2004 ist mangels eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes unwirksam.

**17 1.**

Der Klageantrag zu 1) ist zulässig.

**18 a)**

Bei dem Klageantrag zu 1) handelt es sich um eine Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG, deren Zulässigkeit nicht von der Darlegung eines besonderen Feststellungsinteresses abhängt. Allerdings ist eine Befristungskontrollklage - wie jede Klage - unzulässig, wenn für sie kein Rechtsschutzbedürfnis besteht. Dies ist der Fall, wenn der Kläger kein schutzwürdiges Interesse an dem begehrten Urteil haben kann (vgl. etwa Zöller/Greger ZPO 26. Aufl. § 253 Rn. 18). Es kann dahinstehen, ob bei Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags für die Zeit nach Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags im Regelfall das Rechtsschutzbedürfnis für eine Befristungskontrollklage hinsichtlich der zuvor vereinbarten Befristung entfällt. Dies gilt jedenfalls dann nicht, wenn von der Unwirksamkeit der Befristung nicht nur der unbefristete Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängt, sondern die Unwirksamkeit der Befristung für weitergehende Ansprüche oder Rechtspositionen des Arbeitnehmers maßgebend ist.

19 b)

So verhält es sich im Streitfall. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hängt die Höhe der gegenwärtigen Vergütung des Klägers nach dem Tarifvertrag über besondere Regelungen für Arbeitnehmer der Flughafen Köln/Bonn GmbH vom 14. Dezember 2004 davon ab, ob der Kläger am 30. September 2004 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten stand. Nach dem unbestrittenen Vorbringen des Klägers beträgt die sich hieraus ergebende Vergütungsdifferenz 211,23 Euro monatlich. Dies begründet ein Rechtsschutzbedürfnis des Klägers an der Feststellung der Unwirksamkeit der zum 30. September 2004 vereinbarten Befristung.

20 2.

Der Klageantrag zu 1) ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht auf Grund der in dem Arbeitsvertrag vom 27. Juli 2004 vereinbarten Befristung am 30. September 2004 geendet. Die Befristung unterliegt der Befristungskontrolle, da die Parteien dem Kläger in dem Folgevertrag vom 21. September 2004 und in dem unbefristeten Arbeitsvertrag vom 9. Dezember 2004 das Recht vorbehalten haben, die Wirksamkeit der Befristung zum 30. September 2004 gerichtlich prüfen zu lassen. Die Befristung zum 30. September 2004 ist mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Der Sachgrund des nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung ( § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ) liegt nicht vor. Die für einen späteren Zeitpunkt geplante Übertragung der Tätigkeit in der Flugzeugabfertigung an Leiharbeiternehmer rechtfertigt die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht. Die Befristung ist auch nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG oder durch einen sonstigen, in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht genannten Sachgrund gerechtfertigt.

21 a)

Das Landesarbeitsgericht hat die in dem Vertrag vom 27. Juli 2004 vereinbarte Befristung zum 30. September 2004 zu Recht der Befristungskontrolle unterzogen. Dem steht nicht entgegen, dass die Parteien am 21. September 2004 einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag und am 9. Dezember 2004 einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

22 aa)

Nach ständiger Rechtsprechung des erkennenden Senats ist bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu prüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihr Arbeitsverhältnis allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Dies gilt nicht, wenn die Parteien in einem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer - ausdrücklich oder konkludent - das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen. Haben die Parteien einen derartigen Vorbehalt vertraglich vereinbart, ist die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag eröffnet (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 205/01 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 236 = EzA BGB § 620 Nr. 195, zu I 2 c der Gründe*; *10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - BAGE 110, 38 [BAG 10.03.2004 - 7 AZR 402/03] = AP TzBfG § 14 Nr. 11 = EzA TzBfG § 14 Nr. 9, zu II 1 der Gründe m.w.N.*).

23 Die gleichen Grundsätze gelten bei Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags für die Zeit nach Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags. Auch durch den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue rechtliche Grundlage, nach der sich ihre Vertragsbeziehung künftig allein richten soll. Will der Arbeitnehmer trotz des Abschlusses eines unbefristeten Arbeitsvertrags die Wirksamkeit der in einem vorangegangenen Arbeitsvertrag vereinbarten Befristung gerichtlich überprüfen lassen, weil dies für seine Rechtsposition von Bedeutung sein kann, muss er mit dem Arbeitgeber - ausdrücklich oder konkludent - einen entsprechenden Vorbehalt vereinbaren.

24 bb)

Das Landesarbeitsgericht hat auf Grund der Erklärungen der Parteien im Zusammenhang mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags vom 21. September 2004 und des unbefristeten Arbeitsvertrags vom 9. Dezember 2004 angenommen, die Verträge seien unter dem Vorbehalt geschlossen worden, dass sie nur gelten sollten, wenn nicht bereits auf Grund des vorangegangenen Vertrags ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Dies sei in Bezug auf den Vertrag vom 21. September 2004 daraus zu schließen, dass der Kläger den Vertrag mit dem Zusatz "unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Überprüfung der Befristung bis 30. September 2004" unterzeichnet habe. Auf diesen Vorbehalt hätten sich die Parteien bereits bei Vertragsschluss verständigt, was sich daraus ergebe, dass die Beklagte die Ergänzung nicht beanstandet, sondern den Kläger auch nach Zustellung der Befristungskontrollklage über den 30. September 2004 hinaus weiterbeschäftigt habe. Auch durch den Abschluss des unbefristeten Arbeitsvertrags vom 9. Dezember 2004 habe der Kläger nicht darauf verzichtet, die vorangegangenen Befristungen gerichtlich überprüfen zu lassen, da er auch diesen Vertrag "unter dem Vorbehalt, dass nicht schon ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht" unterzeichnet und ausdrücklich auf den vorliegenden Rechtsstreit hingewiesen habe.

25 Diese vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung der ausdrücklichen und konkludenten Erklärungen der Parteien ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden und wird von der Revision auch nicht angegriffen.

26 b)

Die Befristung zum 30. September 2004 ist mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam.

27 aa)

Der Sachgrund des nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung ( § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ), auf den die Beklagte die Befristung in erster Linie stützt, liegt nicht vor. Die für einen späteren Zeitpunkt geplante Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeiter rechtfertigt die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger nicht.

28 (1)

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Mit diesem Sachgrund knüpft das Gesetz an die vor Inkrafttreten des TzBfG von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Befristungskontrolle nach § 620 BGB an, wonach ein nur vorübergehender Bedarf an Arbeitskräften die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigen konnte (BT-Drucks. 14/4374 S. 18/19). Die Befristung eines Arbeitsvertrags wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers in dem Betrieb kein Bedarf mehr besteht (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - BAGE 101, 262 [BAG 05.06.2002 - 7 AZR 241/01] = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193, zu I 3 a der Gründe; 4. Dezember 2002 - 7 AZR 437/01 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 24 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 1, zu A II 2 der Gründe; 11. Februar 2004 - 7 AZR 362/03 - BAGE 109, 339 [BAG 11.02.2004 - 7 AZR 362/03] = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 256 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 9, zu I 2 a der Gründe m.w.N.*). Der vorübergehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung kann sich daraus ergeben, dass für einen begrenzten Zeitraum in dem Betrieb zusätzliche Arbeiten anfallen, die mit dem Stammpersonal allein nicht erledigt werden können, oder daraus, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig verringert, z.B. wegen der Inbetriebnahme einer neuen technischen Anlage (vgl. hierzu BT-Drucks. 14/4374 S. 19). Entschließt sich der Arbeitgeber, in seinem Betrieb anfallende Arbeitsaufgaben künftig nicht mehr Mitarbeitern zu übertragen, mit denen er selbst einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, sondern Leiharbeitnehmern, führt dies nicht dazu, dass der



betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung von diesem Zeitpunkt an nicht mehr besteht. Denn der Arbeitgeber erledigt die Tätigkeiten nach wie vor selbst innerhalb seiner betrieblichen Organisation und benötigt dazu weiterhin Arbeitskräfte, die diese Arbeitsaufgaben für ihn ausführen. Er schließt mit diesen Mitarbeitern lediglich nicht selbst Arbeitsverträge ab, sondern deckt seinen Arbeitskräftebedarf mit Arbeitnehmern eines anderen Arbeitgebers, der sie ihm auf der Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags zur Förderung seiner Betriebszwecke zur Verfügung stellt (vgl. hierzu BAG 19. März 2003 - 7 AZR 267/02 - BAGE 105, 317 [BAG 19.03.2003 - 7 AZR 267/02] = AP AÜG § 13 Nr. 4 = EzA AÜG § 1 Nr. 12, zu III 5 a der Gründe m.w.N.). Als Entleiher setzt er die ihm überlassenen Arbeitnehmer nach seinen Vorstellungen und Zielen in seinem Betrieb wie eigene Arbeitnehmer ein. Die überlassenen Arbeitnehmer sind voll in seinen Betrieb eingegliedert und führen ihre Arbeiten allein nach seinen Weisungen aus (BAG 30. Januar 1991 - 7 AZR 497/89 - BAGE 67, 124 = AP AÜG § 10 Nr. 8 = EzA AÜG § 10 Nr. 3, zu III 1 der Gründe; 17. Februar 1993 - 7 AZR 167/92 - BAGE 72, 255 [BAG 17.02.1993 - 7 AZR 167/92] = AP AÜG § 10 Nr. 9 = EzA AÜG § 10 Nr. 6, zu II 2 b der Gründe; 1. Juni 1994 - 7 AZR 7/93 - BAGE 77, 52 = AP AÜG § 10 Nr. 11 = EzA AÜG § 1 Nr. 3, zu I 2 a der Gründe). Durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern entfällt daher lediglich der Bedarf an der Beschäftigung von Arbeitnehmern, die in einem durch Arbeitsvertrag begründeten Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen. Darauf kommt es jedoch für den Sachgrund des vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung nicht an, sondern auf den Beschäftigungsbedarf innerhalb der betrieblichen Organisation des Arbeitgebers. Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht so lange, wie der Arbeitgeber die von dem befristet eingestellten Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten innerhalb seiner betrieblichen Organisation erledigt. Dies ist auch dann der Fall, wenn er die Arbeiten mit Hilfe von Leiharbeitnehmern verrichtet.

- 29 Diese am Wortlaut des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG orientierte Auslegung entspricht auch Sinn und Zweck der Vorschrift. Durch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG geregelten Sachgrund wird dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers Rechnung getragen, mit Arbeitnehmern nur eine zeitlich begrenzte vertragliche Bindung eingehen zu müssen, wenn absehbar ist, dass die ihnen zugewiesenen Arbeitsaufgaben im Betrieb nur vorübergehend anfallen und die Arbeitnehmer deshalb voraussichtlich nach Wegfall der Arbeitsaufgaben in dem Betrieb nicht mehr beschäftigt werden können. Ein derartiges berechtigtes Interesse des Arbeitgebers besteht jedoch nicht, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, eine im Betrieb auf Dauer anfallende Arbeitsaufgabe zu einem späteren Zeitpunkt von Leiharbeitnehmern erledigen zu lassen. In diesem Fall entfällt die Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb gerade nicht, sie besteht vielmehr fort.
- 30 Diese Auslegung steht entgegen der Auffassung der Beklagten nicht im Widerspruch zu der Regelung in § 14 Abs. 2 TzBfG, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, mit einem bisher als Leiharbeiter in dem Betrieb eingesetzten Mitarbeiter einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen (vgl. zur Vorgängerregelung in § 1 BeschFG: BAG 8. Dezember 1988 - 2 AZR 308/88 - BAGE 60, 282 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 6 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 6, zu 3 b der Gründe) oder einen Mitarbeiter nach Ablauf der Laufzeit eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags im Wege der Arbeitnehmerüberlassung weiterhin in dem Betrieb zu beschäftigen (BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 145/06 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu 1 b der Gründe). Die Vorschriften in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG und in § 14 Abs. 2 TzBfG betreffen unterschiedliche, voneinander unabhängige Regelungsgegenstände und knüpfen an unterschiedliche Tatbestände an. Die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist arbeitgeberbezogen, nicht betriebsbezogen. Das zeigt das Anschlussverbot in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, wonach die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Arbeitgeber i.S.d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber, dh. die natürliche oder juristische Person, mit der der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. Ein vorheriges befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG hat daher nur dann mit demselben Arbeitgeber bestanden, wenn Vertragspartner des Arbeitnehmers bei beiden Verträgen dieselbe natürliche oder juristische Person ist (BAG 10. November 2004 - 7 AZR 101/04 - BAGE 112, 317 = AP TzBfG § 14 Nr. 14 = EzA TzBfG § 14 Nr. 15, zu II 1 a und b der Gründe). Im Gegensatz zu § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist das Gesetz zur Sachgrundbefristung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG betriebsbezogen ausgestaltet. Für die Frage, ob der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur

vorübergehend besteht, kommt es daher auf die Beschäftigungsmöglichkeit in dem Betrieb an und nicht darauf, ob die im Rahmen der betrieblichen Organisation dauerhaft zu verrichtende Tätigkeit von Arbeitnehmern erledigt wird, die in einem durch Arbeitsvertrag begründeten Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsinhaber stehen, oder von Leiharbeitnehmern. Auch ein Arbeitgeberwechsel zwischen zwei Arbeitsverhältnissen oder während eines Arbeitsverhältnisses ist für das Bestehen des Sachgrunds ohne Bedeutung.

31 (2)

Hiernach ist die in dem Vertrag vom 27. Juli 2004 vereinbarte Befristung zum 30. September 2004 nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt, da der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers nicht nur vorübergehend bestand. Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses war nicht davon auszugehen, dass bei Ablauf der Vertragslaufzeit das Bedürfnis für die Beschäftigung des Klägers in der Flugzeugabfertigung entfallen würde. Vielmehr war zu prognostizieren, dass der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers auch über den 30. September 2004 hinaus dauerhaft fortbestand. Denn die Beklagte wollte die nach wie vor innerhalb ihrer betrieblichen Organisation anfallenden Arbeiten in der Flugzeugabfertigung lediglich nicht mehr "eigenem", von ihr selbst eingestelltem Personal übertragen, sondern von der C überlassenen Arbeitnehmern, ua. dem Kläger, der nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf Veranlassung der Beklagten zum 1. Oktober 2004 von der C eingestellt worden war mit dem Ziel, ihn der Beklagten zur Arbeitsleistung zu überlassen.

32 bb)

Die Befristung zum 30. September 2004 ist auch nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG gerechtfertigt.

33 (1)

Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG besteht ein sachlicher Grund für die Befristung, wenn in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen. Dieser Sachgrund ist ua. dann gegeben, wenn ein Arbeitnehmer aus sozialen Gründen vorübergehend beschäftigt wird, z.B. um die Zeit bis zum Beginn einer bereits feststehenden anderen Beschäftigung überbrücken zu können (vgl. BT-Drucks. 14/4374 S. 19). Voraussetzung für die Befristung aus sozialen Gründen ist, dass gerade die Berücksichtigung der sozialen Belange des Arbeitnehmers und nicht betriebliche Interessen für den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags maßgebend sind. Die Berücksichtigung der sozialen Belange des Arbeitnehmers und nicht die Interessen des Betriebs müssen für den Abschluss des Arbeitsvertrags ausschlaggebend gewesen sein. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer während der Vertragslaufzeit mit sinnvollen Arbeitsaufgaben beschäftigt wird, hindert zwar die Annahme nicht, dass ohne den sozialen Überbrückungszweck ein Vertragsschluss unterblieben wäre (*BAG 7. Juli 1999 - 7 AZR 232/98 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 211 = EzA BGB § 620 Nr. 165, zu II 1 a der Gründe m.w.N.; 23. Januar 2002 - 7 AZR 552/00 - EzA BGB § 620 Nr. 186, zu I 3 a der Gründe*). Da das für den Abschluss eines Arbeitsvertrags maßgebliche Interesse des Arbeitgebers jedoch regelmäßig dahin geht, sich die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für seine unternehmerischen Zwecke nutzbar zu machen, handelt es sich bei dem als "Sozialmaßnahme" gedachten Arbeitsvertrag um einen Ausnahmefall, dessen Vorliegen der Arbeitgeber anhand nachprüfbarer Tatsachen darlegen und im Bestreitensfall beweisen muss (vgl. etwa *BAG 3. Oktober 1984 - 7 AZR 132/83 - BAGE 47, 44 [BAG 03.10.1984 - 7 AZR 132/83] = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 88, zu II 2 der Gründe; 12. Dezember 1985 - 2 AZR 9/85 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 96 = EzA BGB § 620 Nr. 77, zu II 4 a der Gründe; 7. Juli 1999 - 7 AZR 232/98 - a.a.O.; 23. Januar 2002 - 7 AZR 552/00 - a.a.O., zu I 3 a und b der Gründe*).

34 (2)

Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war nicht die Vermeidung der Arbeitslosigkeit des Klägers bis zur geplanten Aufnahme der Geschäfte

durch die C für den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags vom 27. Juli 2004 ausschlaggebend. Vielmehr war die Beklagte aus betrieblichen Gründen auf die Beschäftigung des Klägers angewiesen. Gegen diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts wendet sich die Revision nicht.

**35** cc)

Die für die Zukunft geplante Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeitnehmer ist kein sonstiger, in dem Katalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht erwähnter Sachgrund, der die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem Arbeitnehmer bis zur Aufnahme der Tätigkeit durch den Leiharbeitnehmer nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG rechtfertigen könnte.

**36** (1)

Die Aufzählung von Sachgründen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG ist nicht abschließend, wie sich aus dem Wort "insbesondere" ergibt. Dadurch sollen weder andere von der Rechtsprechung bisher anerkannte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen werden (BT-Drucks. 14/4374 S. 18). 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 Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG entsprechen und den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (BAG 16. März 2005 - 7 AZR 289/04 - BAGE 114, 146 = AP TzBfG § 14 Nr. 16 = EzA TzBfG § 14 Nr. 17, zu II 2 b a.A. der Gründe m.w.N.).

**37** (2)

Ein sonstiger Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt vor, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend befristet bis zur endgültigen, dauerhaften Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem anderen Arbeitnehmer einstellt, sofern der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem befristet eingestellten Arbeitnehmer bereits mit dem anderen, als Dauerbesetzung vorgesehenen Arbeitnehmer vertraglich gebunden ist (BAG 6. November 1996 - 7 AZR 909/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 188 = EzA BGB § 620 Nr. 146, zu 5 a und b der Gründe; 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - BAGE 112, 187 = EzA TzBfG § 17 Nr. 6, zu III 2 b a.A. der Gründe). Dann besteht - ebenso wie bei dem in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG genannten Sachgrund der Vertretung - von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis an der Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers, weil der Arbeitgeber bereits ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitnehmer begründet hat und er diesen zu dem vereinbarten Vertragsbeginn beschäftigen muss. So verhält es sich jedoch nicht bei der für die Zukunft geplanten Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem von einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung überlassenen Arbeitnehmer. In diesem Fall besteht keine vertragliche Bindung des Arbeitgebers mit dem künftigen Stelleninhaber und deshalb auch keine Verpflichtung zur späteren Beschäftigung dieses Mitarbeiters. Allein das Interesse des Arbeitgebers, aus Gründen der Flexibilisierung oder aus Kostengründen künftig Leiharbeitnehmer zu beschäftigen, begründet unter Berücksichtigung der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäbe kein anerkanntes Interesse des Arbeitgebers, den Arbeitsplatz in der Zwischenzeit mit einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer besetzen zu können.

**38** III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO .

---

Dörner  
Gräfl  
Koch  
G. Güner  
M. Zwisler

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.