

**Befristetes Arbeitsverhältnis: Hat der Chef vorher unterschrieben, ist's o.k.**

Ein mündlich abgeschlossenes befristetes Arbeitsverhältnis hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer unbefristet eingestellt worden ist, weil die Schriftform zwingend vorgeschrieben ist. Hat jedoch ein Arbeitgeber einem künftigen Mitarbeiter den bereits unterschriebenen befristeten Arbeitsvertrag zugesandt mit der Bitte, ihn ebenfalls zu unterschreiben und zurückzusenden, so kann der Arbeitnehmer, der den Vertrag erst nach Aufnahme seiner Beschäftigung unterschrieben abgibt, nicht eine unbefristete Beschäftigung verlangen. Das BAG hält diese Haltung für überzogen: Der Arbeitgeber habe sein Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages von der Rückgabe des unterzeichneten Arbeitsvertrages abhängig gemacht. Dass dies entgegen der Aufforderung nicht bereits vor Beginn der Beschäftigung vom Arbeitnehmer eingehalten worden sei, könne er dem Arbeitgeber nicht anlasten.

Quelle: Wolfgang Büser

**Möglichkeit der Rückbewirkung einer zunächst formnichtigen Befristung durch spätere schriftliche Niederlegung; Herbeiführung einer nachträglichen Befristung eines Arbeitsvertrages im Falle der Niederlegung einer bereits mündlich vereinbarten, formnichtigen Befristung nach Vertragsbeginn; Bedingung des Angebots des künftigen Arbeitgebers auf Abschluss eines Arbeitsvertrages durch die Unterzeichnung der Vertragsurkunde**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 16.04.2008

**Aktenzeichen:** 7 AZR 1048/06

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2008, 19006

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Reutlingen - 23.02.2006 - AZ: 2 Ca 305/05

LAG Baden-Württemberg - 06.11.2006 - AZ: 4 Sa 28/06

**Rechtsgrundlagen:**

§ 125 S. 1 BGB

§ 126 Abs. 2 BGB

§ 14 Abs. 4 TzBfG

§ 16 S. 1 TzBfG

**Fundstellen:**

AiB-newsletter 2008, 2-3 (Pressemitteilung)

AuA 2008, 367 (Kurzinformation)

AuA 2008, 754-755 (Volltext mit red. LS)

AuA 2009, 53 (Volltext mit red. LS u. Anm.)

AuR 2008, 180 (Kurzinformation)

AuR 2008, 360 (amtl. Leitsatz)  
AUR 2008, 180 (Kurzinformation)  
AUR 2008, 360 (amtl. Leitsatz)  
BB 2008, 1959-1962 (Volltext mit red. LS u. Anm.)  
BB 2008, 945 (Kurzinformation)  
DB 2008, XXI Heft 17 (Pressemitteilung)  
DB 2008, 2255-2256 (Volltext mit red. LS)  
DStR 2008, 2497 (Kurzinformation)  
EWiR 2008, 605 (Volltext mit red. LS u. Anm.)  
EzA-SD 9/2008, 8 (Pressemitteilung)  
EzA-SD 18/2008, 4-6  
FA 2008, 310  
FA 2009, 27  
FA 2008, 187 (Pressemitteilung)  
FA 2008, 368 (Volltext mit red. LS)  
FStBay 2010, 51-52  
GmbHR 2008, R151 (Kurzinformation)  
GmbH-Report 2008, R151 (Kurzinformation)  
HzA aktuell 2008, 9-10 (Pressemitteilung)  
JuS 2008, XXIV Heft 6 (Pressemitteilung)  
Life&Law 2008, 805-808 (Volltext mit amtl. LS)  
NJW 2008, 3453-3455 (Volltext mit red. LS)  
NJW-Spezial 2008, 692 (Kurzinformation)  
NWB 2008, 1740 (Kurzinformation)  
NWB direkt 2008, 12  
NZA 2009, 69  
NZA 2008, VI Heft 8 (Kurzinformation)  
NZA 2008, 1184-1186 (Volltext mit red. LS)  
PuR 2008, 9

schnellbrief 2008, 7 (Pressemitteilung)

schnellbrief 2008, 1-2

ZfPR online 2008, 22 (red. Leitsatz)

ZIP 2008, A35-A36 (Kurzinformation)

ZMV 2008, 146 (Pressemitteilung)

---

## BAG, 16.04.2008 - 7 AZR 1048/06

In Sachen

...

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts  
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. April 2008  
durch  
den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner,  
die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl,  
den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie  
die ehrenamtlichen Richter Dr. Spie und Vorbau  
für **Recht** erkannt:

### Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 6. November 2006 - 4 Sa 28/06 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

### Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 30. Juni 2005 geendet hat.
- 2 Der Kläger war nach Beendigung seiner Ausbildung bei der Beklagten als Industriemechaniker zunächst auf Grund zweier befristeter Arbeitsverträge bis zum 31. Januar 2004 bzw. 31. Dezember 2004 als Facharbeiter in deren Werk R beschäftigt. Ende November 2004 informierte der zuständige Meister den Kläger darüber, dass eine Weiterbeschäftigung auf seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht in Betracht komme. Der Personalreferent der Beklagten, Herr F, äußerte gegenüber dem Kläger, dass eine befristete Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen Arbeitsplatz in der Werkstatt 078410 möglich sei. Herr F und der Kläger vereinbarten, dass sich der Kläger bei dem zuständigen Meister vorstellen solle. Der Kläger nahm den Vorstellungstermin absprachegemäß wahr.
- 3 Unter dem 6. Dezember 2004 erstellte Herr F einen Arbeitsvertrag in Form eines Anschreibens an den Kläger. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise wie folgt:

*"Wir stellen Sie als Produktionsfacharbeiter für unser R Werk in der Werkstatt 078410 ein. Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01. Januar 2005 und endet am 30. Juni 2005, ohne dass es einer Kündigung bedarf.*

*Die Einstellung erfolgt befristet nach § 14 Abs. 1 Teilzeitund Befristungsgesetz, aufgrund des Besuches der Technikerschule einer unserer Mitarbeiter (Personalnummer: 6194906).*

...

*Diesen Vertrag erhalten Sie in doppelter Ausfertigung.*

*Schicken Sie uns bitte die Kopie möglichst bald unterschrieben zurück."*

- 4 Die Beklagte übersandte dem Kläger den von ihr bereits unterzeichneten Arbeitsvertrag in zweifacher Ausfertigung, wobei der Zugangszeitpunkt des Anschreibens zwischen den Parteien streitig ist.
- 5 Zu einem nicht näher bekannten Zeitpunkt im Dezember 2004 erhielt der Kläger von einer Mitarbeiterin der Personalabteilung die Mitteilung, dass er seine Arbeit am 4. Januar 2005 um 14.00 Uhr antreten solle. An diesem Tag übergab der Kläger kurz nach der Aufnahme der Arbeit ein von ihm unterzeichnetes Exemplar des Arbeitsvertrags einem Mitarbeiter der Beklagten.
- 6 Mit seiner am 21. Juli 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der zum 30. Juni 2005 vereinbarten Befristung geltend gemacht und gemeint, das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG sei nicht gewahrt. Er hat behauptet, das Anschreiben der Beklagten mit dem Arbeitsvertrag am 4. Januar 2005 seinem Briefkasten entnommen und diesen erst nach Schichtbeginn unterzeichnet zu haben.
- 7 Der Kläger hat beantragt,
  1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auf Grund Befristung nicht beendet ist und über dem 30. Juni 2005 unbefristet fortbesteht,
  2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Mechaniker weiterzubeschäftigen.
- 8 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
- 9 Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

### **Entscheidungsgründe**

- 10 Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der in dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 6. Dezember 2004/4. Januar 2005 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 30. Juni 2005 geendet. Die Befristung ist nicht nach § 14 Abs. 4 TzBfG , § 125 Satz 1 BGB nichtig. Als der Kläger ein Exemplar des zuvor von Vertretern der Beklagten unterschriebenen Arbeitsvertrags unterzeichnet hat, haben die Parteien nicht nur eine zuvor mündlich und damit formnichtig vereinbarte Befristung schriftlich niedergelegt, sondern eine eigenständige Befristungsabrede getroffen. Andere Unwirksamkeitsgründe hat der Kläger in der Revisionsinstanz nicht mehr geltend gemacht. Der zu 2. gestellte Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.
- 11 **I.**

Die zum 30. Juni 2005 vereinbarte Befristung ist nicht nach § 14 Abs. 4 TzBfG , § 125 Satz 1 BGB nichtig.
- 12 **1.**

Nach § 125 Satz 1 BGB ist eine Befristungsabrede, die dem gesetzlich normierten Schriftformerfordernis nicht genügt, nichtig mit der Folge, dass der Arbeitsvertrag nach § 16 Satz 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt. Vereinbaren die Parteien vor

Vertragsbeginn zunächst nur mündlich die Befristung des Arbeitsvertrags und halten sie die mündlich getroffene Befristungsabrede in einem nach Vertragsbeginn unterzeichneten Arbeitsvertrag schriftlich fest, ist die zunächst mündlich vereinbarte Befristung nach § 14 Abs. 4 TzBfG , § 125 Satz 1 BGB nichtig, so dass bei Vertragsbeginn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Die spätere schriftliche Niederlegung der zunächst nur mündlich vereinbarten Befristung führt nicht dazu, dass die zu- nächst formnichtige Befristung rückwirkend wirksam wird (*vgl. hierzu ausführlich BAG 16. März 2005 - 7 AZR 289/04 - BAGE 114, 146 = AP TzBfG § 14 Nr. 16 = EzA TzBfG § 14 Nr. 17, zu I 2 der Gründe; 1. Dezember 2004 - 7 AZR 198/04 - BAGE 113, 75 = AP TzBfG § 14 Nr. 15 = EzA BGB 2002 § 623 Nr. 3, zu B I 4 a und b der Gründe*). Dadurch kann allenfalls das bei Vertragsbeginn nach § 16 Satz 1 TzBfG entstandene unbefristete Arbeitsverhältnis nachträglich befristet werden, was bei Vorliegen eines die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grundes zulässig ist (*BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 198/04 - a.a.O., zu B I 4 b der Gründe*). Hierzu sind allerdings auf die Herbeiführung dieser Rechtsfolge gerichtete Willenserklärungen der Parteien erforderlich. Daran fehlt es in der Regel, wenn die Parteien nach Vertragsbeginn lediglich eine bereits zuvor mündlich vereinbarte Befristung in einem schriftlichen Arbeitsvertrag niederlegen. Dadurch wollen sie im Allgemeinen nur das zuvor Vereinbarte schriftlich festhalten und keine eigenständige rechtsgestaltende Regelung treffen (*BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 198/04 - a.a.O.*). Anders verhält es sich, wenn die Parteien vor Vertragsbeginn und vor Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags mündlich keine Befristung vereinbart haben oder wenn sie eine mündliche Befristungsabrede getroffen haben, die inhaltlich mit der in dem später unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag enthaltenen Befristung nicht übereinstimmt. In diesem Fall wird in dem schriftlichen Arbeitsvertrag nicht lediglich eine zuvor vereinbarte mündliche Befristung schriftlich niedergelegt, sondern eine davon abweichende und damit eigenständige Befristungsabrede getroffen, durch die das zunächst bei Vertragsbeginn unbefristet entstandene Arbeitsverhältnis nachträglich befristet wird. Entspricht die Vertragsurkunde den Voraussetzungen des § 126 BGB , ist die Befristung nicht wegen eines Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam (*BAG 13. Juni 2007 - 7 AZR 700/06 - Rn. 18, AP TzBfG § 14 Nr. 39 = EzA TzBfG § 14 Nr. 40*).

**13**      **2.**

Die Rechtslage ist wiederum anders zu beurteilen, wenn der Arbeitgeber den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags von der Unterzeichnung der Vertragsurkunde durch den Arbeitnehmer abhängig gemacht hat. Ein ihm gegenüber bis zur Arbeitsaufnahme abgegebenes schriftliches Vertragsangebot kann der Arbeitnehmer nur durch eine den Anforderungen des § 126 Abs. 2 BGB genügende Annahmeerklärung annehmen.

- 14**      Hat der Arbeitgeber in den Vertragsverhandlungen der Parteien den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags ausdrücklich unter den Vorbehalt eines schriftlichen Vertragsschlusses gestellt oder dem Arbeitnehmer die schriftliche Niederlegung des Vereinbarten angekündigt, so ist diese Erklärung ohne Hinzutreten von außergewöhnlichen Umständen nach dem maßgeblichen Empfängerhorizont ( §§ 133 , 157 BGB ) dahingehend zu verstehen, dass der Arbeitgeber dem sich aus § 14 Abs. 4 TzBfG ergebenden Schriftformgebot entsprechen will und seine auf den Vertragsschluss gerichtete Erklärung nur durch eine die Form des § 126 Abs. 2 BGB genügende Unterzeichnung der Vertragsurkunde(n) angenommen werden kann. Dies gilt gleichermaßen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer - ohne vorangegangene Absprache - ein von ihm bereits unterschriebenes Vertragsformular mit der Bitte um Unterzeichnung übersendet. Auch in diesen Fällen macht der Arbeitgeber hinreichend deutlich, dass der Vertrag nur bei Wahrung des Schriftformerfordernisses des § 14 Abs. 4 TzBfG zustande kommen soll. Der Arbeitnehmer kann in diesen und anderen Fällen, in denen der Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags nach den Vertragsumständen von der Einhaltung des Schriftformerfordernisses abhängen soll, ein ihm vorliegendes schriftliches Vertragsangebot des Arbeitgebers nicht durch die Arbeitsaufnahme konkludent, sondern nur durch die Unterzeichnung der Vertragsurkunde annehmen. Nimmt der Arbeitnehmer vor diesem Zeitpunkt die Arbeit auf, besteht zwischen den Parteien nur ein faktisches Arbeitsverhältnis, weil es an der Abgabe der zum Vertragsschluss erforderlichen übereinstimmenden Willenserklärungen fehlt. Dabei kann dahinstehen, ob die Arbeitsaufnahme des Arbeitnehmers als ein konkludentes Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags zu den

zuvor vereinbarten Bedingungen angesehen werden kann. Hat der Arbeitgeber durch sein vor der Arbeitsaufnahme liegendes Verhalten verdeutlicht, dass er den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags von der Einhaltung des Schriftformgebots des § 14 Abs. 4 TzBfG abhängig machen will, liegt in der bloßen Entgegennahme der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers regelmäßig keine Annahme eines vermeintlichen Vertragsangebots des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer kann das schriftliche Angebot des Arbeitgebers dann noch nach der Arbeitsaufnahme durch die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags annehmen.

15 3.

Nach diesen Grundsätzen ist das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG im Streitfall gewahrt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lag eine von beiden Parteien unterzeichnete und damit den Anforderungen des § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB genügende Urkunde über die Befristung des Arbeitsvertrags für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 30. Juni 2005 vor. Es kann dahinstehen, zu welchem Zeitpunkt der Kläger den bereits von der Beklagten unterzeichneten Arbeitsvertrag unterschrieben hat. Selbst wenn dies erst nach der Arbeitsaufnahme am 4. Januar 2005 erfolgt sein sollte, wäre die Befristung nicht nach § 14 Abs. 4 TzBfG, § 125 Satz 1 BGB unwirksam. Die Parteien haben in dem schriftlichen Arbeitsvertrag nicht nur eine zuvor mündlich und damit formnichtig vereinbarte Befristung schriftlich niedergelegt, sondern eine eigenständige Befristungsabrede getroffen. Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen haben die Parteien vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags am 4. Januar 2005 keine mündliche Befristungsabrede zum 30. Juni 2005 vereinbart.

16 a)

Der Kläger hat die Annahme des Landesarbeitsgerichts, zwischen den Parteien sei in dem zwischen Herrn F und dem Kläger geführten Gespräch keine Einigung über eine bis zum 30. Juni 2005 befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erzielt worden, in der Revisionsinstanz nicht mehr in Frage gestellt. Das Landesarbeitsgericht hat auch in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise die Aufforderung zur Arbeitsaufnahme durch die Mitarbeiterin von Herrn F nicht als Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags gewürdigt. Eine hiergegen gerichtete Revisionsrüge hat der Kläger nicht erhoben.

17 b)

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass der Kläger nicht durch die Arbeitsaufnahme am 4. Januar 2005 konkludent das in dem Anschreiben der Beklagte vom 6. Dezember 2004 liegende Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags angenommen hat. Dies folgt zwar nicht aus der entsprechenden Anwendung der Auslegungsregel des § 154 Abs. 2 BGB. Danach ist bei Vereinbarung einer Vertragsbeurkundung im Zweifel anzunehmen, dass keine Vertragsbindung entsteht, solange die Beurkundung nicht erfolgt ist. § 154 Abs. 2 BGB ist vorliegend nicht unmittelbar anwendbar, da die Befristungsabrede nicht der Beurkundung bedarf, sondern nach § 14 Abs. 4 TzBfG dem Schriftformerfordernis des § 126 Abs. 2 BGB unterliegt. § 154 Abs. 2 BGB ist entgegen einer im Schrifttum (*Gaumann FA 2002, 40, 41 ff.*) vertretenen Auffassung auch nicht entsprechend auf den Abschluss einer Befristungsabrede nach dem TzBfG heranzuziehen. Hiergegen spricht schon, dass es sich bei § 14 Abs. 4 TzBfG nicht um ein gewillkürtes, sondern um ein gesetzliches Schriftformerfordernis i.S.d. § 126 BGB handelt. Der Formzwang für das Rechtsgeschäft beruht nicht auf einer Absprache der Parteien, sondern auf einer gesetzlichen Anordnung. Über die sich aus der Verletzung eines konstitutiven gesetzlichen Schriftformerfordernisses ergebenden Rechtsfolgen können die Vertragsparteien regelmäßig nicht disponieren (§ 125 Satz 1 BGB). Schließlich betrifft § 154 Abs. 2 BGB die Beurkundung des gesamten Vertrags, während sich das Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG nicht auf den gesamten Arbeitsvertrag, sondern nur auf die Vereinbarung seiner zeitlich begrenzten Dauer erstreckt.

18 c)

Die Beklagte hat ihr Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags aber von der Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags durch den Kläger abhängig gemacht. Der Kläger konnte das Angebot der Beklagten daher nicht durch seine Arbeitsaufnahme, sondern nur durch die Unterzeichnung des bereits von der Beklagten unterschriebenen Arbeitsvertrags annehmen.

**19** Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte dem Kläger mit ihrem Schreiben vom 6. Dezember 2004 einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 30. Juni 2005 angeboten. Dieses Angebot musste der Kläger wegen der gleichzeitigen Übersendung des bereits von der Beklagten unterzeichneten Arbeitsvertragsentwurfs und der im Anschreiben geäußerten Bitte um dessen baldige Rückgabe dahingehend verstehen, dass die Beklagte die Annahme ihres Vertragsangebots an die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags durch den Kläger gebunden hatte. Besondere Umstände, die im Streitfall eine andere Auslegung der zum Vertragsschluss führenden Erklärungen der Parteien gebieten würden, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Auch nach seiner einzelfallbezogenen Würdigung kam es der Beklagten auf die Unterzeichnung des übersandten Arbeitsvertragsentwurfs durch den Kläger vor seinem Arbeitsantritt an. Die Revision hat diese Annahme zwar in Zweifel gezogen, dabei aber keinen revisionsrechtlich erheblichen Rechtsfehler des Berufungsgerichts aufgezeigt. Es verletzt nicht Denkgesetze, wenn das Landesarbeitsgericht aus der Bitte der Beklagten um alsbaldige Rückgabe des bereits von ihr unterzeichneten Arbeitsvertragsentwurfs geschlossen hat, dass es der Beklagten dabei um die Einhaltung der Schriftform vor der Arbeitsaufnahme des Klägers ging. Vielmehr ist sein Auslegungsergebnis nach dem maßgeblichen Empfängerhorizont wegen der sich für den Arbeitgeber aus der Missachtung des Schriftformerfordernisses des § 14 Abs. 4 TzBfG ergebenden Rechtsfolgen naheliegend. Danach konnte der Kläger das Angebot der Beklagten nicht durch die Aufnahme der ihm zugewiesenen Arbeit annehmen, sondern nur durch die Unterzeichnung der Vertragsurkunde.

**20** d)

In der Aufforderung zum Arbeitsantritt durch die Personalsachbearbeiterin im Dezember 2004 lag auch kein erneutes Angebot der Beklagten zum Abschluss eines bis zum 30. Juni 2005 befristeten Arbeitsvertrags. Der vom Kläger in der Revisionsbegründung gehaltene Vortrag, die Mitarbeiterin von Herrn F habe ihm gegenüber als Erklärungsbotin ein eigenständiges mündliches Angebot zum Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags des hierzu bevollmächtigten Personalleiters übermittelt, das er durch die Arbeitsaufnahme am 4. Januar 2005 angenommen habe, ist als neues Vorbringen in der Revisionsinstanz nicht berücksichtigungsfähig und überdies substanzlos.

**21** II.

Der Kläger hat in der Revisionsinstanz wie bereits in der Berufungsinstanz nicht in Frage gestellt, dass die Befristung bis zum 30. Juni 2005 durch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG enthaltenen Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt ist.

**22** III.

Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Hilfsantrag zu 2. fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1. gestellt. Diese innerprozessuale Bedingung tritt nicht ein.

**23** IV.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO .

Vorbau

Von Rechts wegen

Verkündet am 16. April 2008

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.