

Aktenzeichen: 7 AZR 218/04
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. Oktober 2004
- 7 AZR 218/04 -

I. Arbeitsgericht
Wilhelmshaven

Urteil vom 22. Mai 2003
- 2 Ca 602/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 8. März 2004
- 5 Sa 1393/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Vorbehalt - Sonstiger Sachgrund

Gesetz:

TzBfG § 14 Abs. 1, § 17 Satz 1

Leitsätze:

1. Schließen die Parteien nach Einreichung, aber vor Zustellung einer Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag, ist dieser nicht ohne weiteres unter dem Vorbehalt vereinbart, dass er nur gelten soll, wenn nicht bereits auf Grund der vorangegangenen unwirksamen Befristung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

2. Die Aufzählung sachlicher Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist nicht abschließend. Auch sonstige, vor In-Kraft-Treten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes von der Rechtsprechung anerkannte Sachgründe können eine Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 218/04
5 Sa 1393/03
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Oktober 2004

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 2004 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Metzinger und Kley für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 8. März 2004 - 5 Sa 1393/03 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen teilweise aufgehoben, soweit es die Klage mit dem gegen die Befristung zum 30. Juni 2002 gerichteten Feststellungsantrag zu 1) und dem Weiterbeschäftigungsantrag zu 2) abgewiesen hat.

In diesem Umfang wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31. Dezember 2002 oder am 30. Juni 2003 geendet hat.

Der Kläger war vom 1. August 1999 bis zum 30. Juni 2003 auf der Grundlage dreier befristeter Arbeitsverträge als Festmacherhelfer bei der Standortverwaltung W beschäftigt. Kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme richtete sich das Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen sowie den für die Beklagte jeweils geltenden sonstigen Tarifverträgen.

Der erste Arbeitsvertrag der Parteien vom 2. August 1999 war nach § 1 Abs. 1 BeschFG bis zum 31. Juli 2001 befristet. Der Kläger wurde zunächst beim Marineabschnittskommando West eingesetzt. Der zweite Arbeitsvertrag vom 23. Juli 2001 enthält folgende Vereinbarung:

„§ 1

Herr B wird mit Wirkung vom 01.08.2001 als vollbeschäftigter Arbeiter vorübergehend bis zur Einnahme der neuen Organisationsstruktur (Umgliederung des M, voraussichtlich 01.04.2004) gemäß Vorbefehl I/2001 vom 28.03.2001, eingestellt.“

Auf Grund der Verfügung des Bundesministeriums der Verteidigung vom 4. September 2002 wurde das M im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr und der Umstrukturierung der Marine mit Wirkung vom 31. Dezember 2002 aufgelöst;



Teile der Organisation wurden in das zum 1. Januar 2003 neu aufgestellte Marinestützpunktkommando W integriert. Die Standortverwaltung W teilte dem Kläger deshalb mit Schreiben vom 12. Dezember 2002 mit, dass die Umgliederung entgegen der früheren Planung bereits zum 1. Januar 2003 erfolge und sein Arbeitsverhältnis daher am 31. Dezember 2002 ende. Hiergegen wandte sich der Kläger mit der am 19. Dezember 2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage, die ausweislich des Eingangsstempels am 3. Januar 2003 bei der Standortverwaltung W einging und der Wehrbereichsverwaltung am 7. Januar 2003 zugestellt wurde.

Am 2. Januar 2003 hatte der Kläger einen weiteren, von der Beklagten am 23. Dezember 2002 unterschriebenen Arbeitsvertrag unterzeichnet. Dieser bestimmt ua.:

„§ 1

Herr B wird am 01.01.2003 als vollbeschäftigter Arbeiter vorübergehend bis zur Unterbringung des Arbeiters M , , dessen Dienstposten TE/ZE 441/821 beim Marinestützpunktkommando W am 30.06.2003 entfällt, eingestellt.“

Der Arbeitnehmer M war beim Marinestützpunktkommando W (vormals M) auf dem Dienstposten Hydraulikmechaniker C Kraftfahrer C, TE/ZE 441/821 unbefristet beschäftigt. Mit Wirkung zum 1. Juli 2003 übertrug die Beklagte den Kfz-Fuhrpark der Bundeswehr auf die Bundeswehr Fuhrpark Service GmbH, die keine eigenen Werkstätten unterhält, sondern Wartungs- und Instandsetzungsaufträge an private Werkstätten vergibt. Die Dienstposten der Teileinheit 441, der bis zu diesem Zeitpunkt die Wartung und Instandsetzung des Fuhrparks oblag, entfielen zum 30. Juni 2003. Nach dem Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18. Juli 2001 (TV Begleitmaßnahmen Umgestaltung Bundeswehr) stand dem Arbeitnehmer M ein Anspruch auf Arbeitsplatzsicherung zu. Nach Darstellung der Beklagten war geplant, dem Arbeitnehmer M ab 1. Juli 2003 den dem Kläger vorübergehend zugewiesenen Dienstposten als Festmacherhelfer dauerhaft zu übertragen. Tatsächlich wurde der Arbeitnehmer M jedoch nicht als Festmacherhelfer, sondern auf einem Schonarbeitsplatz im Lager eingesetzt. Nach einer ärztlichen Bescheinigung des Betriebsarztes Dr. W vom 15. Mai 2003 kam dessen Beschäftigung als Festmacherhelfer aus gesundheitlichen Gründen nicht in Betracht.



Durch Klageerweiterung vom 22. Mai 2003 hat der Kläger auch die Unwirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 23. Dezember 2002/2. Januar 2003 vereinbarten Befristung zum 30. Juni 2003 geltend gemacht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, weder die im Arbeitsvertrag vom 23. Juli 2001 noch die im Arbeitsvertrag vom 23. Dezember 2002/2. Januar 2003 vereinbarte Befristung sei durch einen sachlichen Grund iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. Der Abschluss des Vertrags vom 23. Dezember 2002/2. Januar 2003 stehe der Überprüfung der Befristung des vorangegangenen Vertrags vom 23. Juli 2001 nicht entgegen. Auf Grund der bereits eingereichten Klage gegen diese Befristung sei der Folgevertrag unter dem konkludenten Vorbehalt geschlossen worden, dass dieser nur gelten solle, wenn nicht bereits auf Grund des vorangegangenen Vertrags ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Jedenfalls sei die in dem Vertrag vom 23. Dezember 2002/2. Januar 2003 vereinbarte Befristung unwirksam. In § 1 des Arbeitsvertrags sei weder eine kalendermäßige Befristung zum 30. Juni 2003 noch ein sie rechtfertigender sachlicher Grund hinreichend bestimmt angegeben. Im Übrigen sei die Beklagte im Zeitpunkt des Vertragsschlusses selbst nicht davon ausgegangen, dass der Dienstposten eines Festmacherhelfers ab 1. Juli 2003 mit dem Arbeitnehmer M habe besetzt werden sollen. Die Beklagte habe lediglich versucht, mit dem Abschluss befristeter Arbeitsverträge eine allgemeine Arbeitsplatzreserve zu schaffen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Dezember 2002 und über den 30. Juni 2003 hinaus unbefristet fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn über den 30. Juni 2003 hinaus für die Dauer dieses Rechtsstreits als Festmacherhelfer zu im Übrigen unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist hinsichtlich der Befristungsvereinbarung vom 23. Juli 2001 unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die im Arbeitsvertrag vom 23. Juli 2001 vereinbarte Befristung nicht der Befristungskontrolle unterliegt, weil die Parteien den nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag vorbehaltlos abgeschlossen haben. Die Revision ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht die Klage mit dem gegen die Befristung zum 30. Juni 2003 gerichteten Feststellungsantrag und dem Weiterbeschäftigungsantrag abgewiesen hat. Der Senat kann allerdings nicht entscheiden, ob die zulässige Klage insoweit begründet ist. Auf Grund der bislang getroffenen tatsächlichen Feststellungen kann nicht beurteilt werden, ob die in dem Arbeitsvertrag vom 23. Dezember 2002/2. Januar 2003 vereinbarte Befristung zum 30. Juni 2003 durch einen sachlichen Grund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt und damit wirksam ist.

I. Die Klage ist zulässig. Bei dem Klageantrag zu 1) handelt es sich trotz des Antragswortlauts nicht um eine allgemeine Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO, sondern um eine Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG, mit der der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung weder am 31. Dezember 2002 noch am 30. Juni 2003 geendet hat. Nach der zur Auslegung des Klageantrags heranzuziehenden Klagebegründung macht der Kläger ausschließlich die Unwirksamkeit der in den beiden Arbeitsverträgen vereinbarten Befristungen geltend. Andere Beendigungstatbestände sind zwischen den Parteien nicht im Streit.

II. Der Klageantrag zu 1) ist unbegründet, soweit er sich gegen die im Arbeitsvertrag vom 23. Juli 2001 vereinbarte Befristung richtet. Der Kläger hat zwar mit der am 19. Dezember 2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 7. Januar 2003 zugestellten Klage die Frist des § 17 Satz 1 TzBfG zur Geltendmachung der Unwirksamkeit der Befristung gewahrt. Die Befristung unterliegt jedoch auf Grund des am 23. Dezember 2002/2. Januar 2003 vorbehaltlos geschlossenen weiteren befristeten Arbeitsvertrags nicht der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen regelmäßig nur die Befristung des letzten Ar-



beitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu prüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Die Parteien können allerdings in einem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer ausdrücklich oder konkludent das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen. In diesem Fall ist die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag eröffnet (*8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 97 = EzA BGB § 620 Nr. 76, zu II der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 205/01 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 236 = EzA BGB § 620 Nr. 195, zu I 1 der Gründe; 4. Juni 2003 - 7 AZR 523/02 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 252 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 4, zu 2 a der Gründe; 6. August 2003 - 7 AZR 33/03 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 253 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 1, zu I 1 der Gründe; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - EzA TzBfG § 14 Nr. 9 = DB 2004, 1434, zur Veröffentlichung vorgesehen <zVv.>, zu II 1 der Gründe*).

2. Einen derartigen Vorbehalt haben die Parteien bei Abschluss des weiteren befristeten Vertrags vom 23. Dezember 2002/2. Januar 2003 nicht erklärt. Entgegen der Ansicht des Klägers ergibt sich die konkludente Vereinbarung eines Vorbehalts nicht daraus, dass der Folgevertrag erst nach Einreichung der Befristungskontrollklage wegen der Befristung des vorangegangenen Vertrags abgeschlossen wurde.

a) Nach der Rechtsprechung des Senats sind die Gerichte für Arbeitssachen nicht gehindert, die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags zu überprüfen, wenn die Parteien nach Rechtshängigkeit einer auf Feststellung der Unwirksamkeit dieser Befristung gerichteten Klage gemäß § 17 TzBfG einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abschließen. Da der Arbeitgeber auf Grund der ihm durch Zustellung zur Kenntnis gelangten Befristungskontrollklage damit rechnen muss, dass er mit dem Arbeitnehmer möglicherweise bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, darf der Arbeitnehmer als Empfänger des Angebots des Arbeitgebers, einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, der ausdrücklichen Erklärung den zusätzlichen Inhalt entnehmen, dieser Vertrag solle nur dann das Arbeitsverhältnis der Parteien regeln, wenn nicht bereits der der gerichtlichen Kontrolle übergebene Arbeitsvertrag maßgeblich für das Arbeitsverhältnis ist (*BAG 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - EzA TzBfG § 14 Nr. 9 = DB 2004, 1434, zVv., zu II 2 der Gründe*). Anders verhält es sich,



wenn der Folgevertrag nach Einreichung, aber vor Zustellung der Befristungskontrolklage abgeschlossen wird. In diesem Fall muss der Arbeitgeber bei Vertragsschluss regelmäßig nicht davon ausgehen, dass auf Grund der im vorangegangenen Vertrag möglicherweise unwirksam vereinbarten Befristung bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, da die Unwirksamkeit der Befristung ihm gegenüber noch nicht geltend gemacht worden ist. Deshalb kann der Arbeitnehmer das Angebot des Arbeitgebers auf Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags ohne weitere Anhaltspunkte nicht so verstehen, dass dieser Vertrag nur gelten soll, wenn nicht bereits auf Grund des vorangegangenen Vertrags ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist. Will der Arbeitnehmer bei dieser Sachlage den weiteren befristeten Arbeitsvertrag nur abschließen, wenn er die Unwirksamkeit der vorangegangenen Befristung weiterhin geltend machen kann, muss er den Arbeitgeber bei Vertragsschluss darauf hinweisen und mit ihm einen entsprechenden Vorbehalt vereinbaren.

b) Hiernach haben die Parteien bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags vom 23. Dezember 2002/2. Januar 2003 keinen Vorbehalt vereinbart. Die vom Kläger am 19. Dezember 2002 beim Arbeitsgericht eingereichte Klage, mit der er die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 2002 geltend gemacht hat, ging am 3. Januar 2003 bei der Standortverwaltung W ein und wurde der Wehrbereichsverwaltung am 7. Januar 2003 zugestellt. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte bereits vor dem 3. Januar 2003 von der Klage Kenntnis erlangt haben könnte, etwa durch einen entsprechenden Hinweis des Klägers bei Vertragsschluss, sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Der Kläger konnte daher das Vertragsangebot der Beklagten nicht dahin verstehen, dass der neue befristete Vertrag nur gelten sollte, wenn die Befristung des vorangegangenen Vertrags unwirksam war.

III. Die Revision ist hinsichtlich der Befristung zum 30. Juni 2003 iSd. Aufhebung und Zurückverweisung begründet. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob die im Arbeitsvertrag vom 23. Dezember 2002/2. Januar 2003 vereinbarte Befristung wirksam ist. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Klageantrag zu 1) insoweit nicht als unbegründet abgewiesen werden. Zur Beurteilung der Frage, ob die Befristung zum 30. Juni 2003 durch einen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt ist, bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht. Der Rechtsstreit war daher insoweit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.



1.a) Die Befristung ist entgegen der Auffassung des Klägers nicht deshalb unwirksam, weil der Sachgrund für die Befristung möglicherweise nicht hinreichend bestimmt im Arbeitsvertrag angegeben ist. Die Wirksamkeit einer kalendermäßigen Befristung hängt nicht von der Vereinbarung des Sachgrunds im Arbeitsvertrag ab (*BAG 6. August 2003 - 7 AZR 33/03 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 253 = EzA BGB 2002 Hochschulen Nr. 1, zu II 2 a der Gründe*). Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG gilt nur für die Befristungsvereinbarung, nicht für den ihr zugrunde liegenden sachlichen Grund. Dieser muss auch nicht Gegenstand der vertraglichen Vereinbarung sein, sondern ist nur objektive Wirksamkeitsvoraussetzung für die Befristung (*BAG 23. Juni 2004 - 7 AZR 636/03 - zVv., zu II 2 der Gründe*).

b) Das Landesarbeitsgericht hat die in § 1 des Arbeitsvertrags vom 23. Dezember 2002/2. Januar 2003 getroffene Vereinbarung ohne Rechtsfehler dahingehend ausgelegt, dass die Parteien einen kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag iSv. § 3 Abs. 1 Satz 2 1. Alternative TzBfG zum 30. Juni 2003 und keine Zweckbefristung iSv. § 3 Abs. 1 Satz 2 2. Alternative TzBfG bis zur tatsächlichen Unterbringung des Arbeitnehmers M vereinbart haben.

Bei der Regelung in § 1 des Arbeitsvertrags handelt es sich um eine nichttypische Vereinbarung, deren Auslegung grundsätzlich dem Gericht der Tatsacheninstanz obliegt und revisionsrechtlich nur daraufhin überprüfbar ist, ob das Berufungsgericht die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt, den für die Auslegung maßgeblichen Tatsachenstoff vollständig verwertet und nicht gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat (*st. Rspr., vgl. BAG 16. Oktober 1987 - 7 AZR 204/87 - BAGE 57, 1 = AP BAT § 53 Nr. 2 = EzA BGB § 626 Unkündbarkeit Nr. 1, zu II 2 a der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 205/01 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 236 = EzA BGB § 620 Nr. 195, zu I 2 b bb der Gründe; 6. August 2003 - 7 AZR 9/03 - AP BGB § 133 Nr. 51 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 3, zu I 1 a der Gründe*).

Rechtsfehler dieser Art sind dem Landesarbeitsgericht nicht unterlaufen. Entgegen der Ansicht des Klägers kann die in § 1 des Arbeitsvertrags getroffene Regelung aus Sicht des Erklärungsempfängers dahingehend verstanden werden, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem Wegfall des Dienstpostens des Arbeitnehmers M am 30. Juni 2003 enden sollte, weil ab diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer M auf dem Dienstposten des Klägers als Festmacherhelfer untergebracht werden sollte. Das Lan-



des Arbeitsgerichts ist daher zu einem denkbaren Auslegungsergebnis gelangt, das für den Senat bindend ist.

2. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch mit rechtsfehlerhafter Begründung angenommen, dass für die im Arbeitsvertrag vom 23. Dezember 2002/2. Januar 2003 vereinbarte Befristung zum 30. Juni 2003 ein sachlicher Grund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG besteht.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei nach § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG gerechtfertigt, weil die Beklagte im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem Kläger die Absicht gehabt habe, den Arbeitnehmer M ab 1. Juli 2003 auf dem vorübergehend dem Kläger zugewiesenen Arbeitsplatz als Festmacherhelfer weiterzubeschäftigen. Dabei spiele es keine Rolle, dass der Arbeitnehmer M tatsächlich nicht auf einem Dienstposten als Festmacherhelfer eingesetzt worden sei, sondern auf einem Schonarbeitsplatz im Lager. Denn die Abweichung von der ursprünglichen Planung sei darauf zurückzuführen, dass der Betriebsarzt Dr. W dem Arbeitnehmer M in der ärztlichen Bescheinigung vom 15. Mai 2003 gesundheitliche Beeinträchtigungen attestiert habe, die dessen Einsatz als Festmacherhelfer entgegenstanden. Wegen dieser nach Vertragsschluss eingetretenen Umstände könne nicht davon ausgegangen werden, dass die beabsichtigte Unterbringung des Arbeitnehmers M als Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger nur vorge-schoben sei.

b) Diese Ausführungen halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Würdigung wesentliche Umstände außer Acht gelassen.

aa) Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass die für einen späteren Zeitpunkt geplante anderweitige Besetzung des Arbeitsplatzes die befristete Einstellung eines Arbeitnehmers bis zu diesem Zeitpunkt sachlich rechtfertigen kann. Das gilt nach der Rechtsprechung des Senats zu der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Rechtslage jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber mit dem anderen, als Dauerbesetzung vorgesehenen Arbeitnehmer bereits vertraglich gebunden ist (*BAG 6. November 1996 - 7 AZR 909/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 188 = EzA BGB § 620 Nr. 146*). In diesem Fall ist im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem befristet eingestellten Arbeitnehmer die Prognose gerechtfertigt, dass nach dem Ende der Vertragslaufzeit kein Bedürfnis mehr für dessen Be-



schäftigung besteht. Da es für die Wirksamkeit der Befristung auf die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses ankommt, ist es grundsätzlich unerheblich, ob sich die Prognose im nachhinein bewahrheitet oder ob dies wegen später eintretender, bei Vertragsschluss nicht vorhersehbarer Umstände nicht der Fall ist. Allerdings hängt der Umfang der Darlegungs- und Beweislast davon ab, ob sich die Prognose später als zutreffend erweist oder nicht. Wird die Prognose durch die nachträgliche Entwicklung bestätigt, besteht eine ausreichende Vermutung dafür, dass sie hinreichend fundiert erstellt wurde. Erweist sich die Prognose hingegen im nachhinein als unzutreffend, muss der Arbeitgeber im Einzelnen darlegen, dass die tatsächliche Entwicklung auf Grund unvorhersehbarer Umstände anders verlaufen ist als bei Vertragsschluss prognostiziert. Gelingt ihm dazu ein widerspruchsfreier, als richtig festzustellender Sachenvortrag, ist die Befristung trotz des Auseinanderfallens von Prognose und tatsächlichem Verlauf wirksam. Andernfalls ist davon auszugehen, dass der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist.

An dieser Rechtslage hat sich durch Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes am 1. Januar 2001 nichts geändert. Der Tatbestand der geplanten anderweitigen Besetzung des Arbeitsplatzes lässt sich zwar keinem der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründe direkt zuordnen. Die Aufzählung von Sachgründen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1 bis 8 TzBfG ist aber 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*). In der Gesetzesbegründung ist die übergangsweise Beschäftigung eines Arbeitnehmers auf einem Arbeitsplatz, dessen endgültige Besetzung durch einen anderen Mitarbeiter vorgesehen ist, ausdrücklich als bisher akzeptierter Sachgrund für die Befristung genannt. Dieser Tatbestand kann daher auch eine Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen. Die Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999 steht der Anerkennung weiterer, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1 bis 8 TzBfG nicht erwähnter Sachgründe nicht entgegen. Die Richtlinie und die Rahmenvereinbarung verlangen von den Mitgliedsstaaten nur die Ergreifung einer der drei in § 5 Nr. 1 Buchstaben a) bis c) der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge. Durch die Regelung in § 14 Abs. 1 TzBfG hat sich der nationale Gesetzgeber für das Erfordernis sachlicher Gründe (§ 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung) entschieden. Es ergibt sich weder aus der Richtlinie noch aus der Rahmen-



vereinbarung, dass die sachlichen Gründe in der Regelung des nationalen Rechts abschließend genannt sein müssen (zweifelnd *KR-Lipke 7. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 28, 29*).

bb) Nach diesen Grundsätzen war eine im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem Kläger am 23. Dezember 2002/2. Januar 2003 bestehende Planung der Beklagten, den Arbeitnehmer M ab 1. Juli 2003 auf dem dem Kläger vorübergehend zugewiesenen Arbeitsplatz als Festmacherhelfer dauerhaft weiterzubeschäftigen, geeignet, die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger nach § 14 Abs. 1 TzBfG zu rechtfertigen. Denn der Arbeitnehmer M war bei der Beklagten unbefristet beschäftigt und musste wegen des Wegfalls seines Arbeitsplatzes und seines Anspruchs auf Arbeitsplatzsicherung zum 1. Juli 2003 auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden. Da der Kläger jedoch das Bestehen dieser Planung bestritten hat und der Arbeitnehmer M tatsächlich nicht als Festmacherhelfer beschäftigt wurde, war es an der Beklagten, vorzutragen, auf Grund welcher nachträglich eingetretener Umstände die tatsächliche Entwicklung anders verlaufen ist als ursprünglich geplant. Dazu reicht der bisherige Sachvortrag der Beklagten entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht aus. Die Beklagte hat sich zwar darauf berufen, dass eine Beschäftigung des Arbeitnehmers M als Festmacherhelfer wegen der vom Betriebsarzt im Attest vom 15. Mai 2003 festgestellten gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht in Betracht kam. Das Landesarbeitsgericht hat aber nicht berücksichtigt, dass die Beklagte schon vor Kenntnis des Attests vom 15. Mai 2003 von ihrer angeblich bestehenden ursprünglichen Absicht, den Arbeitnehmer M auf dem Arbeitsplatz des Klägers als Festmacherhelfer zu beschäftigen, Abstand genommen hatte. Nach dem eigenen Vortrag der Beklagten im Schriftsatz vom 29. April 2003 war wegen zwischenzeitlich erforderlich gewordener und durchgeführter Umsetzungen und Versetzungen im Bereich der Standortverwaltung W die ursprüngliche Planung nicht mehr aktuell. Das Attest des Betriebsarztes vom 15. Mai 2003 war daher nicht ursächlich für die Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers M als Festmacherhelfer. Ob die von der Beklagten behaupteten Umsetzungen und Versetzungen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem Kläger nicht vorhersehbar waren und inwieweit sich diese auf ein möglicherweise im Dezember 2002/Januar 2003 bestehendes Unterbringungskonzept ausgewirkt haben, kann auf Grund der bisherigen Feststellungen nicht beurteilt werden. Dazu bedarf es weiterer Sachaufklärung durch das Landesarbeitsgericht. Dabei wird es der Beklagten Gelegenheit zu weiterem Sachvortrag geben und gegebenenfalls den von der Beklagten bereits angebotenen Beweis zu der von ihr behaupteten ursprünglichen Planung, den Arbeitnehmer M ab



1. Juli 2003 dauerhaft auf dem Arbeitsplatz des Klägers als Festmacherhelfer einzusetzen, erheben müssen.

IV. Über die Kosten der Revision hat das Landesarbeitsgericht im Rahmen der abschließenden Entscheidung zu befinden.

Dörner Gräfl Krasshöfer

Günther Metzinger Kley

