

Aktenzeichen: 7 AZR 283/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 17. April 2002
- 7 AZR 283/01 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 7. September 1999
- 8 Ca 9342/98 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 18. Januar 2001
- 12 Sa 2013/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung und tarifliche Befristungsgrundform

Gesetz:

BGB § 620

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



7 AZR 283/01
12 Sa 2013/99
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. April 2002

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. April 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Knapp und Güner für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 18. Januar 2001 - 12 Sa 2013/99 - wird mit der klarstellenden Maßgabe zurückgewiesen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund Befristung am 31. Dezember 1998 beendet ist.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31. Dezember 1998 geendet hat.

Der Kläger wurde von der Beklagten mit Arbeitsvertrag vom selben Tag ab 8. März 1996 „als vollbeschäftigter Aushilfsangestellter zur Aushilfe“ für die Zeit bis zum 31. Dezember 1998 beim Landesarbeitsamt Hessen eingestellt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit (BA) vom 21. April 1961 (MTA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung.

Nach Nr. 1 der Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte der Bundesanstalt für Arbeit (SR 2 a MTA) gelten diese

„für Angestellte,

- a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte),
- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer),
- c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte).“



Nach Nr. 2 (1) der SR 2 a MTA ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.

In den zu Nr. 1 der SR 2 a MTA ergangenen Durchführungsanweisungen der Beklagten heißt es unter V b 3 a zu den Zeitangestellten (Nr. 1 a SR MTA) ua.:

„Sachliche Gründe für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Zeitangestellten werden in der Regel nicht vorliegen, da die in der Praxis auftretenden Anlässe den Tatbeständen der Vertretung oder Aushilfe, evtl. noch der Wahrnehmung von Aufgaben von begrenzter Dauer, zugeordnet werden können. In Zweifelsfällen ist zu berichten.

Als sachlicher Grund kommt nicht der Haushaltsplan in Frage, insbesondere nicht das Fehlen von Stellen für Plankräfte (Kapitel 6 Titel 422 01 oder 425 01). Eine Befristung kann weder auf Stellen für Plankräfte mit dem Haushaltsvermerk "kw" (künftig wegfallend) gestützt werden noch auf die Tatsache, daß nur Mittel (Ermächtigungen) für Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag (Kapitel 6 Titel 425 02) zur Verfügung stehen.“

In einem dem schriftlichen Arbeitsvertrag vorangegangenen Einstellungsschreiben vom 14. Februar 1996 wurde ua. darauf hingewiesen, für die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei maßgebend, daß im Haushaltsplan der Beklagten für 1996 eine Zweckbestimmung ausgebracht sei, nach der die Mittel bestimmt sind zur Vergütung „der Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag für die Durchführung der Regierungsvereinbarungen über die Entsendung und Beschäftigung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer und im Zusammenhang damit stehender verstärkter Bekämpfung der illegalen Beschäftigung im Baubereich, die zusätzlich bis zum 31. 12. 1998 beschäftigt werden“. Im Haushaltsplan der Beklagten für 1996 heißt es zur Erläuterung, dem für diese Zweckbestimmung mit 65 Mio. DM veranschlagten Mittelansatz liege „ein Bedarf von 1 000 (-) Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag zugrunde, die zusätzlich für die Durchführung der Regierungsvereinbarungen über die Entsendung und Beschäftigung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer bis längstens 31.12.1998 eingesetzt werden“.

Der Kläger war als Bürosachbearbeiter für den Außendienst der aus 60 Mitarbeitern bestehenden Sonderprüfgruppe AD Bau beim Landesarbeitsamt in Hessen tätig. Die Sonderprüfgruppen wurden 1996 für verschiedene Ballungszentren zur verstärkten Bekämpfung der illegalen Beschäftigung eingerichtet. In einem Rund-erlaß des Präsidenten der Beklagten vom 22. Januar 1996 heißt es dazu ua., es werde



„davon ausgegangen, daß verstärkte Prüfungen und zusätzliche Maßnahmen eine bessere Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen zur Folge haben werden. Dies und die dabei zu gewinnenden Erfahrungen lassen eine befristete Durchführung auf die Dauer von drei Jahren gerechtfertigt erscheinen“.

Mit Runderlaß an die Landesarbeitsämter vom 13. Mai 1998 teilte der Präsident der Beklagten mit, in einem Spitzengespräch mit dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung sei ua. vereinbart worden, daß die „vorhandenen Sonderprüfgruppen AD Bau (künftig Prüfgruppen AD Bau)“ an den bisherigen Standorten fortgeführt, „zur Fortsetzung der Bekämpfungsaktivitäten auf hohem Niveau“ 1.000 zusätzliche Dienstposten dauerhaft eingerichtet und die in den Prüfgruppen AD Bau eingesetzten Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag, „soweit sie geeignet sind und das Einmünden von Nachwuchskräften nicht gefährdet ist, in unbefristete Arbeitsverträge übernommen“ werden. Über die Übernahme könne erst nach Abschluß der Personalplanungsprozesse entschieden werden. In einer Dienstbesprechung der Sonderprüfgruppe AD Bau (Hessen) am 29. Mai 1998, an welcher der Kläger nicht teilnahm, wies der Leiter der Prüfgruppe Hessen darauf hin, daß laut Erlaß vom 13. Mai 1998 die Sonderprüfgruppe AD Bau in einer Stärke von 55 Personen fortgeführt werde.

Mit Schreiben vom 10. September 1998 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß eine Weiterbeschäftigung über den 31. Dezember 1998 hinaus nicht möglich sei. Die Sonderprüfgruppe AD Bau wurde zum 31. Dezember 1998 aufgelöst. Ihre Aufgaben bei der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung wurden aber durch die von der Beklagten nunmehr eingerichtete Prüfgruppe AD Bau fortgeführt. Hierzu wurden mehr als die Hälfte der bisher in der Sonderprüfgruppe AD Bau beschäftigten Mitarbeiter übernommen. Außerdem fanden interne Umsetzungen sowie externe Neueinstellungen statt. Die für die Prüfgruppe AD Bau erforderlichen 1.000 Stellen wurden aus dem bisherigen Planstellenbestand zu Lasten anderer Bereiche bereitgestellt. Die Prüfgruppe AD Bau beim Landesarbeitsamt Hessen bestand ab 1. Januar 1999 aus 55 Personen.

Mit der am 14. Dezember 1998 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Befristung seines Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 1998 sei unwirksam, da ein sachlicher Grund hierfür nicht vorgelegen habe. Die Beklagte habe keine hinreichende Prognose zum Wegfall eines vorübergehenden Mehrbedarfs erstellt. Auf Haushaltsgründe könne die Beklagte die Befristung schon deshalb



nicht stützen, weil sie nicht die Befristungsgrundform des Zeitangestellten, sondern des Aushilfsangestellten gewählt habe.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien unbefristet über den 31. Dezember 1998 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Kläger sei als Aushilfsangestellter zur Aushilfe eingestellt worden. Diese Befristungsgrundform sei zutreffend gewählt worden. Die Befristungsgrundform des Zeitangestellten sei dann nicht zu wählen, wenn die Befristung auf dem Vorliegen zeitlich begrenzter Haushaltsmittel beruhe. Die Befristung sei wegen der zeitlich begrenzten Zurverfügungstellung von Haushaltsmitteln wirksam. Allerdings habe die haushaltsrechtliche Beschränkung der Mittelzuweisung nicht im Vordergrund gestanden. Maßgeblich sei vielmehr die Grundsatzentscheidung gewesen, die verstärkte Prüftätigkeit bis Ende 1998 durchzuführen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprochen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Wie das Landesarbeitsgericht - allerdings lediglich im Ergebnis - zutreffend erkannt hat, ist die Klage begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht auf Grund Befristung am 31. Dezember 1998 geendet.

A. Wie die Auslegung des nicht präzise formulierten Klageantrags ergibt, handelt es sich um eine Entfristungsklage iSv. § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (in der vom 1. Oktober 1996 bis 31. Dezember 2000 geltenden Fassung; jetzt § 17 Satz 1 TzBfG), mit welcher die Feststellung begehrt wird, das Arbeitsverhältnis habe nicht auf Grund der im Arbeitsvertrag vom 8. März 1996 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 1998 geendet. Ein anderer Beendigungszeitpunkt oder Beendigungstatbestand ist zwi-



schen den Parteien nicht im Streit. Der Senat hat dies im Tenor seiner Entscheidung durch eine klarstellende Maßgabe berücksichtigt.

B. In der Sache stellt sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nur im Ergebnis als zutreffend dar.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt, es könne dahinstehen, ob die Befristung mit einem anzuerkennenden Sachgrund erfolgt sei. Denn der Beklagten sei die Möglichkeit, sich auf die Befristung zu berufen, zu versagen. Die Beklagte habe nach Treu und Glauben den Kläger unter Schadensersatzgesichtspunkten so zu stellen, wie wenn mit ihm ein unbefristeter Arbeitsvertrag ab dem 1. Januar 1999 abgeschlossen worden wäre. Die Beklagte sei mit dem Runderlaß vom 13. Mai 1998 sowie der Mitteilung bei der Dienstbesprechung im Mai 1998 eine Selbstbindung eingegangen, den Kläger in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, falls er geeignet sei und die Übernahme von Nachwuchskräften der Beklagten nicht behindert werde. Die Beklagte sei im Berufungsrechtszug der Behauptung des Klägers, er habe die (Eignungs-) Voraussetzungen des Erlasses vom 13. Mai 1998 erfüllt, nicht bestreitend entgegengetreten. Soweit sie im Berufungstermin erstmals den Einwand erhoben habe, der Kläger sei als ungeeignet beurteilt worden, sei dieses Verteidigungsmittel als verspätet zurückzuweisen.

II. Diese Begründung hält der revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand. Die Wirksamkeit der Befristung kann nicht dahinstehen. Der Beklagten kann ein treuwidriges Verhalten nicht vorgeworfen werden.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann es dem Arbeitgeber verwehrt sein, sich auf eine an sich wirksame Befristung zu berufen, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer auf Grund des Verhaltens des Arbeitgebers damit rechnen konnte, im Anschluß an den Zeitvertrag weiterbeschäftigt zu werden (*16. März 1989 - 2 AZR 325/88 - AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 8 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 7, zu II 3 der Gründe mwN; 26. April 1995 - 7 AZR 936/94 - AP AFG § 91 Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 144, zu II 2 der Gründe mwN; 26. August 1998 - 7 AZR 450/97 - BAGE 89, 316 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 202, zu IV 1 der Gründe; 24. Oktober 2001 - 7 AZR 620/00 - zVv., zu B I 4 a der Gründe*). Dies setze voraus, daß der Arbeitgeber bei Abschluß eines Zeitvertrags in Aussicht stellt, er werde den Arbeitnehmer bei entsprechender Eignung und Bewährung anschließend unbefristet weiter-



beschäftigen, und er dadurch Erwartungen des Arbeitnehmers auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis weckt und/oder diese Vorstellungen auch noch während der Dauer des Zeitvertrages verstärkt. Dafür genüge jedoch nicht, daß der Arbeitnehmer subjektiv erwartet, der Arbeitgeber werde ihn nach Fristablauf schon weiterbeschäftigen, soweit die für die Befristung maßgeblichen sachlichen Gründe bis dahin bedeutungslos geworden sind. Erforderlich sei vielmehr, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in dieser Erwartungshaltung durch sein Verhalten bei Vertragsschluß oder während der Dauer des Vertrages eindeutig stärkt. Erfülle dann der Arbeitgeber die eigengesetzte Verpflichtung nicht, sei er nach Maßgabe der Grundsätze eines Verschuldens bei Vertragsschluß zum Schadensersatz verpflichtet. Er habe mit dem Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu schließen, weil der nach § 249 BGB auszugleichende Schaden in dem unterbliebenen Abschluß eines Arbeitsverhältnisses liege (26. April 1995 - 7 AZR 936/94 - aaO, zu II 2 der Gründe; 26. August 1998 - 7 AZR 450/97 - aaO, zu IV 1 und 2 der Gründe).

2. Im vorliegenden Fall kann dahingestellt bleiben, ob ein treuwidriges Verhalten des Arbeitgebers überhaupt zum Fortbestand des befristeten Arbeitsverhältnisses führen und ob deshalb eine entsprechende Feststellungsklage erfolgreich sein kann. Es kann ferner dahinstehen, ob im Falle eines vom Arbeitgeber hervorgerufenen und hernach enttäuschten Vertrauens des Arbeitnehmers der nach § 249 BGB auszugleichende Schaden auch im unterbliebenen Abschluß eines Arbeitsvertrags mit dem Arbeitgeber liegen kann oder ob er sich auf die vom Arbeitnehmer auf Grund des Vertrauens vorgenommenen oder unterlassenen Dispositionen beschränkt (vgl. zur Frage des Ersatzes des Erfüllungsinteresses wegen Verschuldens bei Vertragsschluß BGH 24. Juni 1998 - XII ZR 126/96 - NJW 1998, 2900, zu 3 der Gründe).

Denn vorliegend sind Umstände, welche die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder die Berufung der Beklagten auf diese Beendigung als mit Treu und Glauben unvereinbar erscheinen lassen könnten, nicht gegeben. Entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts fehlt es bereits an einem Verhalten der Beklagten, auf Grund dessen der Kläger in rechtlich schützenswerter Weise darauf vertrauen durfte, die Beklagte werde mit ihm einen unbefristeten Fortsetzungsvertrag schließen. Der Runderlaß der Beklagten vom 13. Mai 1998 rechtfertigte ein derartiges Vertrauen nicht. Dabei kann dahinstehen, ob diesem an die Landesarbeitsämter gerichteten Runderlaß überhaupt irgendwelche Außenwirkungen zukommen. Denn aus dem Runderlaß ergab sich allenfalls die Absicht der Beklagten, die bisher in den Prüfgruppen AD Bau



eingesetzten Kräfte mit befristeten Verträgen zu übernehmen, „soweit sie geeignet sind und das Einmünden von Nachwuchskräften nicht gefährdet ist“. Hierüber sollte aber erst nach Abschluß der Personalplanungsprozesse entschieden werden. Eine rechtlich relevante Selbstbindung gegenüber einzelnen Arbeitnehmern wollte damit die Beklagte erkennbar nicht eingehen. Auch der Kläger durfte dies berechtigterweise nicht so verstehen. Er durfte nicht darauf vertrauen, daß die Beklagte das in Aussicht genommene Konzept unverändert umsetzen, ihn für geeignet für die Übernahme halten und etwaige Nachwuchskräfte ihm gegenüber nicht vorrangig berücksichtigen würde. Vielmehr konnte der Kläger berechtigterweise auf Grund dieses Runderlasses allenfalls die Hoffnung auf eine Übernahme, nicht dagegen ein rechtlich schützenswertes Vertrauen haben. Hieran änderte auch die Mitteilung des Leiters der Prüfgruppe Hessen in der Dienstbesprechung vom 29. Mai 1998 nichts. Auch nach dieser lediglich einer Personengruppe gegenüber gemachten Mitteilung, daß laut Erlaß vom 13. Mai 1998 die Sonderprüfgruppe AD Bau in einer Stärke von 55 Personen fortgeführt werde, durfte der bei der Dienstbesprechung nicht einmal selbst anwesende Kläger nicht darauf vertrauen, daß die Beklagte ihn übernehmen werde. Dies gilt um so mehr, als eine etwaige Hoffnung des Klägers nicht etwa bis zum Ablauf des befristeten Vertrags am 31. Dezember 1998 aufrechterhalten, sondern vielmehr dem Kläger bereits mit Schreiben vom 10. September 1998 ersichtlich im Zusammenhang mit dem Abschluß der Personalplanungsprozesse mitgeteilt wurde, daß eine Weiterbeschäftigung über den 31. Dezember 1998 hinaus nicht möglich sei.

III. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Denn die im Arbeitsvertrag vom 8. März 1996 zum 31. Dezember 1998 vereinbarte Befristung ist unwirksam. Auf Haushaltsgründe kann sich die Beklagte wegen der vereinbarten Befristungsgrundform nicht berufen. Den Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs hat sie nicht hinreichend dargetan.

1. Die Berufung auf den Sachgrund der zeitlich nur begrenzt zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel ist der Beklagten verwehrt, weil im Arbeitsvertrag nicht die Befristungsgrundform des Zeitangestellten vereinbart wurde.

a) Unterfällt ein Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifbindung oder einzelvertraglicher Bezugnahme den SR 2 a MTA, kann sich der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Senats zur Rechtfertigung einer Befristung nicht auf Sachgründe berufen, die zu einer im Arbeitsvertrag nicht vereinbarten Befristungsgrundform gehören.



Dies ergibt sich aus dem Zweck des in Nr. 1 und 2 SR 2 a MTA normierten Erfordernisses der Vereinbarung bestimmter Befristungsgrundformen. Dieses Erfordernis dient der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Eine bestimmte Ausdrucksweise ist für die Vereinbarung der Befristungsgrundform nicht vorgeschrieben. Vielmehr ist jeweils durch Auslegung des Arbeitsvertrags zu ermitteln, welche Befristungsgrundform die Parteien vereinbart haben. Auch mißverständliche und nach dem juristischen Sprachgebrauch unzutreffende Formulierungen sind unschädlich, wenn sich ein übereinstimmende Wille der Vertragspartner feststellen läßt. Die Vereinbarung der Befristungsgrundform bedarf nicht der Schriftform. Sie ist keine Nebenabrede iSv. § 4 Abs. 2 MTA. Liegen bei Vertragsschluß mehrere Sachgründe vor, die verschiedenen tariflichen Befristungsgrundformen zuzuordnen sind, so müssen die verschiedenen Grundformen im Arbeitsvertrag vereinbart sein, damit die Befristungsgründe bei der gerichtlichen Befristungskontrolle Berücksichtigung finden können. Ob dies im Einzelfall geschehen ist, haben grundsätzlich die Tatsachengerichte durch Auslegung der getroffenen Vereinbarungen festzustellen (*BAG 28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 227 = EzA BGB § 620 Nr. 175, zu B I 1 der Gründe mwN*).

Die Befristungsgrundformen der Nr. 1 a bis c SR 2 a MTA stehen selbständig nebeneinander. Daher ist ein Sachgrund nicht zugleich verschiedenen Befristungsgrundformen zuzuordnen. Vielmehr widerspräche dies dem tariflichen Normzweck der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit (*BAG 28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - aaO, zu B I 2 a der Gründe*).

Der Sachgrund der vorübergehenden Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln ist, wie der Senat bereits wiederholt entschieden hat, der Befristungsgrundform der Nr. 1 a SR 2 a MTA (Zeitangestellter) und nicht zugleich der Befristungsgrundform Nr. 1 c SR 2 a MTA (Aushilfsangestellter) zuzuordnen. Zwar mag die zeitlich begrenzte Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln des öfteren mit einem der Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten zuzuordnenden vorübergehenden Mehrbedarf an Arbeitskräften zusammentreffen. Dennoch unterscheiden sich die beiden Sachgründe hinsichtlich ihres Inhalts und der an sie zu stellenden Anforderungen. Dies wird insbesondere bei der vom Arbeitgeber zu erstellenden Prognose deutlich. Während sich diese beim Sachgrund des vorübergehenden Arbeitskräftemehrbedarfs darauf zu beziehen hat, ob zum Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit kein Bedarf mehr an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers besteht, muß sie bei der Befristung aus Haushaltsgründen darauf gerichtet sein, ob die Haushaltsmittel voraussicht-



lich entfallen werden. Beim Zusammentreffen der beiden Sachgründe kann es daher geboten sein, beide Befristungsgrundformen zu vereinbaren, um nicht mit der Berufung auf einen Sachgrund ausgeschlossen zu sein (*BAG 28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - aaO, zu B I 2 a der Gründe mwN*).

b) Vorliegend haben die Parteien im Arbeitsvertrag nur die Befristungsgrundform der zeitweiligen Aushilfe, nicht dagegen die des Zeitangestellten vereinbart. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts verhält sich zu dieser Frage zwar nicht. Gleichwohl ist insoweit eine Zurückverweisung nicht erforderlich. Denn es ist nicht zu erwarten, daß zu dieser Frage nach einer Zurückverweisung noch neue, entscheidungserhebliche Gesichtspunkte vorgetragen werden. Auch sind die getroffenen Feststellungen ausreichend, um dem Senat die Beurteilung zu ermöglichen, daß vorliegend die Befristungsgrundform des Zeitangestellten nicht vereinbart wurde. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vom 8. März 1996 den Kläger ersichtlich zum Zwecke der Angabe der Befristungsgrundform ausdrücklich als „Aushilfsangestellten zur Aushilfe“ bezeichnet. Auch ist die Beklagte dem Vortrag des Klägers, er sei als Aushilfsangestellter eingestellt und die Befristungsgrundform „Zeitangestellter“ sei nicht gewählt worden, nicht entgegengetreten. Sie hat vielmehr sogar begründet, warum die Befristungsgrundform des „Zeitangestellten“ vorliegend nicht zu wählen gewesen sei. Die Wahl der Befristungsgrundform erfolgte ersichtlich in Befolgung der insoweit unrichtigen Durchführungsanweisungen der Beklagten zu Nr. 1 SR 2 a, in denen es heißt, als sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit einem Zeitangestellten komme der Haushaltsplan nicht in Frage. Daher kann auch aus dem in dem Einstellungsschreiben vom 14. Februar 1998 enthaltenen Hinweis auf den Haushaltsplan und die dortige Zweckbestimmung nicht geschlossen werden, die Parteien hätten - auch - die Befristungsgrundform des Zeitangestellten vereinbart.

2. Die Befristung ist nicht durch den der Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten zuzuordnenden Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs gerechtfertigt.

a) Nach der Rechtsprechung des Senats kann ein zusätzlicher, vorübergehender Arbeitskräftebedarf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dazu muß im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit einiger Sicherheit zu erwarten sein, daß für eine Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierüber ist eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Eine bloße Unsicherheit über die



künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs reicht für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht aus. Die Prognose hat sich darauf zu beziehen, ob im Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit kein Bedarf mehr an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers besteht. Wird die Prognose durch die spätere Entwicklung bestätigt, besteht eine ausreichende Vermutung dafür, daß sie hinreichend fundiert erstellt worden ist. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, Tatsachen vorzutragen, nach denen zumindest im Zeitpunkt des Vertragsschlusses diese Prognose nicht gerechtfertigt war. Hat sich die Prognose nicht bestätigt, muß der Arbeitgeber die ihm bei Vertragsschluß bekannten Tatsachen vorbringen, die ihm jedenfalls zum damaligen Zeitpunkt den hinreichend sicheren Schluß darauf erlaubten, daß nach Ablauf der Befristung kein konkreter Bedarf mehr an der Arbeitsleistung des eingestellten Arbeitnehmers bestehen werde (*BAG 28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - aaO, zu B II 1 der Gründe mwN*).

b) Nach diesen Grundsätzen ist der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs vorliegend nicht gegeben. Die Beklagte hat die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose, die befristet eingestellten Arbeitnehmer nach Ablauf der Befristung wieder entbehren zu können, nicht aufgezeigt. Insbesondere hat sie keine konkreten Tatsachen vorgetragen, aus denen sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses den Schluß ziehen konnte, daß mit Ablauf des Jahres 1998 die der Sonderprüfgruppe AD Bau zugewiesenen Überwachungsaufgaben nicht mehr im bisherigen Umfang anfallen würden. Bei den der Sonderprüfgruppe AD Bau zugewiesenen Aufgaben der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung im Bereich der Bauwirtschaft handelte es sich nicht um ein einmaliges, seiner Art und seinem Inhalt nach zeitlich begrenztes Projekt, sondern um eine Daueraufgabe. Die im Schreiben des Präsidenten der Beklagten vom Januar 1996 enthaltene Annahme, verstärkte Prüfungen und zusätzliche Maßnahmen würden eine bessere Beachtung der diesbezüglichen Rechtsvorschriften zur Folge haben, kann nur als spekulativ bezeichnet werden und ist nicht ausreichend, um eine tatsächliche Grundlage für eine begründete Prognose zum künftigen Wegfall des insoweit vorhandenen Arbeitskräftebedarfs abzugeben. Überdies hat die spätere Entwicklung eine solche Prognose gerade nicht bestätigt. Denn die Beklagte hat zum 1. Januar 1999 eine aus insgesamt 1.000 Mitarbeitern bestehende Prüfgruppe AD Bau gegründet, die jedenfalls auch die Aufgaben der bisherigen Sonderprüfgruppe AD Bau übernommen und fortgeführt hat. Daher wäre es Sache der Beklagten gewesen, die Tatsachen vorzutragen, die ihr zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses gleichwohl den hinreichend si-



cheren Schluß darauf erlaubten, daß nach Ablauf der Befristung kein konkreter Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers mehr bestehen werde. Diese Darlegung ist der Beklagten nicht gelungen.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner Gräfl Linsenmaier

Knapp G. Güner

