

**BAG**

**21.1.2009**

**7 AZR 630/07**

### **Befristung - soziale Gründe**

**Nach der bereits vor Inkrafttreten des TzBfG ergangenen Rechtsprechung des Senats kann die Befristung eines Arbeitsvertrags aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen sachlich gerechtfertigt sein, wenn das Interesse des Arbeitgebers, aus sozialen Erwägungen mit dem betreffenden Arbeitnehmer nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, auch angesichts des Interesses des Arbeitnehmers an einer unbefristeten Beschäftigung schutzwürdig ist. Das ist der Fall, wenn es ohne den in der Person des Arbeitnehmers begründeten sozialen Zweck überhaupt nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrags, auch nicht eines befristeten Arbeitsvertrags, gekommen wäre. In diesem Fall liegt es auch im objektiven Interesse des Arbeitnehmers, wenigstens für eine begrenzte Zeit bei diesem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zu erhalten. Die sozialen Erwägungen müssen das überwiegende Motiv des Arbeitgebers sein. An einem sozialen Beweggrund für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags fehlt es, wenn die Interessen des Betriebs oder der Dienststelle und nicht die Berücksichtigung der sozialen Belange des Arbeitnehmers für den Abschluss des Arbeitsvertrags ausschlaggebend waren. (Leitsatz der Redaktion)**

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 6. Juli 2007 - 5 Sa 298/06 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass das am 10./13. Februar 2006 begründete Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Januar 2009 enden wird.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr am 10./13. Februar 2006 begründetes Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Januar 2009 enden wird.

Die mit einem GdB von zuletzt 100 schwerbehinderte Klägerin steht seit dem 1. September 1994 bei der Beklagten bzw. ihrem Rechtsvorgänger in einem Vollzeitarbeitsverhältnis. Durch einen Bescheid der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 3. November 2005 wurde der Klägerin eine bis zum 31. Januar 2009 befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt. Dies führte zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses für die Dauer des Rentenbezugs. Die Parteien schlossen unter dem 10./13. Februar 2006 neben dem ruhenden Vollzeitarbeitsverhältnis einen bis zum 31. Januar 2009 befristeten Arbeitsvertrag mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von 22 Stunden monatlich. In § 2 des Arbeitsvertrags war als Arbeitsaufgabe "Mitarbeiterin in der Vervielfältigung" vereinbart.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsabrede vom 10./13. Februar 2006 mit Ablauf des 31. Januar 2009 enden wird,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin über den 31. Januar 2009 hinaus zu den Bedingungen des Arbeitsvertrags vom 10./13. Februar 2006 weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Befristung für sachlich gerechtfertigt, da der Arbeitsvertragsschluss nur erfolgt sei, um der Klägerin während des Ruhens ihres Vollzeitarbeitsverhältnisses eine Teilnahme am sozialen und beruflichen Leben zu ermöglichen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre zuletzt gestellten Anträge weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristungskontrolklage zu Recht abgewiesen. Das durch den Arbeitsvertrag vom 10./13. Februar 2006 begründete Teilzeitarbeitsverhältnis der Parteien endet - unbeschadet des fortbestehenden Vollzeitarbeitsverhältnisses - mit Ablauf des 31. Januar 2009. Dies hat der Senat bei der Formulierung des Tenors klargestellt. Die in dem Arbeitsvertrag vom 10./13. Februar 2006 vereinbarte Befristung ist wirksam. Sie ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Der Antrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.

#### **I.**

Die in dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 10./13. Februar 2006 vereinbarte Befristung zum 31. Januar 2009 ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt.

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen.

a) Nach der bereits vor Inkrafttreten des TzBfG ergangenen Rechtsprechung des Senats kann die Befristung eines Arbeitsvertrags aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen sachlich gerechtfertigt sein, wenn das Interesse des Arbeitgebers, aus sozialen Erwägungen mit dem betreffenden Arbeitnehmer nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, auch angesichts des Interesses des Arbeitnehmers an einer unbefristeten Beschäftigung schutzwürdig ist. Das ist der Fall, wenn es ohne den in der Person des Arbeitnehmers begründeten sozialen Zweck überhaupt nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrags, auch nicht eines befristeten Arbeitsvertrags, gekommen wäre. In diesem Fall liegt es auch im objektiven Interesse des Arbeitnehmers, wenigstens für eine begrenzte Zeit bei diesem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zu erhalten. Die sozialen Erwägungen müssen das überwiegende Motiv des Arbeitgebers sein. An einem sozialen Beweggrund für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags fehlt es, wenn die Interessen des Betriebs oder der Dienststelle und nicht die Berücksichtigung der sozialen Belange des Arbeitnehmers für den Abschluss des Arbeitsvertrags ausschlaggebend waren (BAG 12. Dezember 1985 - 2 AZR 9/85 - zu II 4 b der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 96 = EzA BGB § 620 Nr. 77; 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - zu III 3 c aa der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 91 = EzA BGB § 620 Nr. 74) . Denn das für den Abschluss eines Arbeitsvertrags maßgebliche Interesse des Arbeitgebers geht regelmäßig dahin, sich die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für seine unternehmerischen Zwecke nutzbar zu machen und dadurch eine Gegenleistung für die gewährte Arbeitsvergütung zu erhalten. Dem Abschluss eines aus sozialen Gründen gerechtfertigten befristeten Arbeitsvertrags muss eine von diesem Regelfall abweichende Interessenlage zugrunde liegen. Dazu bedarf es der Feststellung konkreter Anhaltspunkte, die darauf schließen lassen, dass die für eine Beschäftigung des Arbeitnehmers sprechenden betrieblichen oder dienstlichen Interessen des Arbeitgebers für den Vertragsschluss nicht ausschlaggebend waren (BAG 7. Juli 1999 - 7 AZR 232/98 - zu II 1 a der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 211 =

EzA BGB § 620 Nr. 165) . Solche Eigeninteressen brauchen allerdings nicht ganz zu fehlen. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer mit sinnvollen Aufgaben beschäftigt wird, hindert die Annahme des Sachgrunds nicht. An einem überwiegenden Interesse des Arbeitgebers kann es danach fehlen, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer Arbeitsaufgaben ausführen soll, die bisher anderen Arbeitnehmern übertragen sind und diesen aus Anlass der vorübergehenden Beschäftigung keine neuen Aufgaben zugewiesen werden. Den in der Person des Arbeitnehmers liegenden sozialen Zweck für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber anhand nachprüfbarer Tatsachen darlegen und im Bestreitensfall beweisen (BAG 3. Oktober 1984 - 7 AZR 132/83 - zu II 2 der Gründe, BAGE 47, 44 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 88 = EzA BGB § 620 Nr. 73) . An diesen Grundsätzen hält der Senat auch nach Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu dem Sachgrund aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG fest.

b) Nach der ständigen Senatsrechtsprechung bedarf es zu einer wirksamen Befristung eines Arbeitsvertrags nicht noch zusätzlich einer eigenen sachlichen Rechtfertigung der gewählten Befristungsdauer (grundlegend dazu 26. August 1988 - 7 AZR 101/88 - zu III der Gründe, BAGE 59, 265 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 124 = EzA BGB § 620 Nr. 102) . Bei der Befristungskontrolle geht es nicht um die Zulässigkeit der Befristungsdauer, sondern nur um das Vorliegen eines Sachgrunds für die Wahl eines befristeten anstatt eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Die im Einzelfall vereinbarte Vertragsdauer hat nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung, ob ein sachlicher Grund iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt. Sie muss sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, dass sie den angeführten Sachgrund nicht in Frage stellt. Aus der Vertragslaufzeit darf sich nicht ergeben, dass der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist. Das bloße Zurückbleiben der vereinbarten Vertragsdauer hinter der bei Vertragsschluss voraussehbaren Dauer des Befristungsgrunds ist daher nicht stets und ohne weiteres geeignet, den Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen (BAG 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 18 f., AP TzBfG § 14 Nr. 45) .

2. Von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung zutreffend ausgegangen und hat sie rechtsfehlerfrei angewandt.

Nach den nicht mit Verfahrensrügen und damit für den Senat nach § 559 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Berufungsgerichts hat bei der Beklagten für die mit der Klägerin vereinbarte Tätigkeit als Mitarbeiterin in der Vervielfältigung kein Beschäftigungsbedarf bestanden. Vielmehr wäre es ohne die soziale Lage der Klägerin nicht zu der Begründung eines befristeten Teilzeitarbeitsverhältnisses gekommen Die Beklagte wollte der Klägerin nach der Bewilligung der befristeten Rente wegen Erwerbsminderung und dem dadurch bewirkten Ruhen des Vollzeitarbeitsverhältnisses weiterhin eine Teilnahme am sozialen und beruflichen Leben ermöglichen. Dies wird von der Revision nicht in Frage gestellt.

Die im Streitfall gewählte Vertragsdauer stellt den Sachgrund aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG nicht in Frage. Die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags vom 10./13. Februar 2006 entspricht der Zeitdauer, während derer das Vollzeitarbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Bewilligung der befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente ruht. Entgegen der Auffassung der Revision musste die Beklagte der Klägerin aus Rechtsgründen keine dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeit im Rahmen eines weiteren Teilzeitarbeitsverhältnisses einräumen. Die Beklagte konnte frei entscheiden, ob und ggf. in welchem Umfang sie der Klägerin - bei weiterer Gewährung einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung - über den 31. Januar 2009 hinaus durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags eine durch soziale Gründe motivierte Beschäftigungsmöglichkeit eröffnet.

3. Der Bestand des ruhenden Vollzeitarbeitsverhältnisses wird durch die Entscheidung nicht berührt.

## II.

Der zu 2. gestellte Weiterbeschäftigungsantrag ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Er ist für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1. gestellt. Diese innerprozessuale Bedingung tritt nicht ein.

**III.**

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.