

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 252/10
16 Sa 882/09
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Mai 2011

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Mai 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner und

den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Kiel sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Holzhausen und Donath für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. März 2010 - 16 Sa 882/09 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr letzter Arbeitsvertrag wirksam bis 30. Dezember 2008 befristet wurde. 1

Die Klägerin war seit 1. März 2006 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als Registraturkraft in der Familienkasse O bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit beschäftigt. 2

Bei der Beklagten ist in N der Bereich „Interner Service Personal“ gebildet. Außerdem gibt es den „Personalservice in Rh“, der in die Zuständigkeit der Familienkasse Direktion der Beklagten fällt. Laut Intranet der Beklagten ist der Personalservice in Rh Ansprechpartner in allen Angelegenheiten, die das Arbeits- oder Beamtenverhältnis betreffen. Darunter fallen ua. Bezüge und Gehälter, Anzeigen von Änderungen, Beurlaubungen, Altersteilzeit, Sozialversicherung, Verdienstbescheinigungen, Urlaubs- und Krankheitsangelegenheiten, Arbeits- und Dienstunfälle, Nebentätigkeitsgenehmigungen, Abrechnungen von Lehrtätigkeit und Praxisberatung. Der Personalservice in Rh setzt ferner die vom Internen Service Personal in N getroffenen Entscheidungen - zB der Einstellung, Umsetzung, Beauftragung, Abordnung, Versetzung, Höhergruppierung oder Beförderung - um. Wird einem Mitarbeiter der Familienkasse Direktion der Beklagten schriftlich ein Dienstposten übertragen, zeichnet er nach Nr. 3 Abs. 1 aE der Amtsverfügung Nr. 01/2006 des Leiters der 3

Familienkasse Direktion vom 20. September 2006 mit „Im Auftrag“. Die Amtsverfügung trifft „Zuständigkeitsregelungen im Inneren Dienstbetrieb der Familienkasse“. Sie regelt die Zeichnungs-, Entscheidungs- und Anordnungsbefugnis. Nach Nr. 3 des Anhangs 1 zur Amtsverfügung Nr. 01/2006 ist Zeichnungsbefugnis die Befugnis, Schriftstücke und Aktenverfügungen verantwortlich zu unterzeichnen. Die beauftragten Mitarbeiter zeichnen mit dem Zusatz „Im Auftrag“. Das gilt auch für die Leiter der örtlichen Familienkassen und der Service Center Familienkasse.

Alle Arbeitsverträge der Parteien wurden von der Klägerin und „der Bundesagentur für Arbeit, ..., vertreten durch den Leiter der Familienkasse“ geschlossen. Die Arbeitsverträge wurden von dem Mitarbeiter R unterzeichnet, der dem Personalservice in Rh angehörte. Den im Dezember 2006 geschlossenen Arbeitsvertrag, der vom 1. Januar 2007 bis 30. Juni 2007 befristet war, unterschrieb Herr R unter dem Text „Für den Leiter der Familienkasse Im Auftrag“. Unter seiner Unterschrift war angegeben: „Der Leiter des Stützpunktes Personalservice des BA-Service-Hauses in Rh“. Die Änderungsvereinbarung vom 27. April 2007, mit der die Tätigkeitsebene geändert wurde, und der für die Zeit vom 1. Juli 2007 bis 31. Dezember 2007 befristete Arbeitsvertrag vom 27. Juni 2007 enthielten über der Unterschrift von Herrn R die gleichen Passagen wie der Arbeitsvertrag von Dezember 2006. Unter der Unterschrift folgte die Angabe „Personalservice der Familienkasse“. Mit dem letzten Arbeitsvertrag vom 11. Juni 2008 wurde die Klägerin ab 1. Juli 2008 „als Vollbeschäftigte eingestellt“. Nach § 1 des Arbeitsvertrags war das Arbeitsverhältnis „befristet bis zum Erreichen folgenden Zwecks: ‚Dauer der Beauftragung von Herrn B.‘; längstens bis zum 30.12.2008“. Dieser Vertrag enthielt über der Unterschrift von Herrn R die Angabe „Im Auftrag“ und unter seiner Unterschrift den Passus „Personalservice der Familienkasse“.

Der Sachgrund des zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrags war mit Vermerk vom 30. Mai 2008 erläutert worden, den beide Parteien, die Beklagte durch Herrn R, unterzeichnet hatten. Die Registraturkraft B sollte danach in der Zeit vom 1. Juli 2008 bis 30. Dezember 2008 mit der Funktion der seit mehreren Monaten arbeitsunfähig erkrankten Assistentin L beauftragt werden. Die

4

5

Klägerin sollte während der Beauftragung von Herrn B als Assistent „zur Überbrückung der Vakanz auf Registraturkräfteebene“ beschäftigt werden. Die Beauftragung von Herrn B mit den Aufgaben der erkrankten Assistentin endete nicht vor dem 30. Dezember 2008.

Die Klägerin war seit 1. September 2008 bis zum Ende der Zeit-
befristung arbeitsunfähig erkrankt. Nach dem Ende des Entgeltfortzahlungszeit-
raums stellte die Beklagte zur Vertretung eine andere Arbeitnehmerin bis
30. Dezember 2008 ein. Mit Schreiben vom 28. Oktober 2008 teilte die Beklagte
der Klägerin mit, ihr Arbeitsverhältnis ende zum 30. Dezember 2008.

Die Klägerin hat mit ihrer am 12. Januar 2009 beim Arbeitsgericht ein-
gegangenen Klage die Auffassung vertreten, die letzte Befristung sei mangels
Sachgrundes unwirksam. Mit der Berufung hat sie erstmals und zuletzt aus-
schließlich einen Verstoß der letzten Befristung gegen das Schriftformerforder-
nis des § 14 Abs. 4 TzBfG und eine fehlende Vertretungsmacht von Herrn R
gerügt. Aus der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags vom 11. Juni 2008 mit „Im
Auftrag“ folge, dass eine Botenerklärung und keine Vertretererklärung vorliege.
Auch aus den Gesamtumständen gehe nicht hervor, dass Herr R in Vertretung
habe handeln wollen. Er sei nicht zur selbständigen Einstellung und Entlassung
befugt gewesen und habe lediglich das umzusetzen gehabt, was andere zuvor
entschieden hätten.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Beklagten aufgrund der Befristung in dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 11. Juni 2008 nicht zum 30. Dezember 2008 sein Ende gefunden hat;
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über die Entfristungsklage weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, die
Befristung sei sachlich gerechtfertigt. Die Klägerin sei als Ersatzkraft für Herrn
G tätig geworden, der vor seiner Ehe Be geheißen habe. Die Befristung sei
auch wirksam. Aus den Gesamtumständen werde deutlich, dass die Personal-

fachkraft R bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrags eine eigene Willenserklärung in fremdem Namen abgegeben habe. Herr R sei berechtigt, Arbeitsverträge zu unterschreiben. Die Zeichnungsbefugnis sei der Klägerin bekannt gewesen. Unterzeichnet werde aufgrund des behördlichen Aufbaus der Beklagten stets „Im Auftrag“, wie es die Amtsverfügung Nr. 01/2006 des Leiters der Familienkasse Direktion vom 20. September 2006 vorgebe. Lediglich der ständige Vertreter des Dienststellenleiters, der in der Dienststelle Familienkasse nicht bestellt sei, zeichne aus hierarchischen Gründen „In Vertretung“. Die Klägerin habe um die Vertreterstellung von Herrn R gewusst, zumal er seit Beginn des Arbeitsverhältnisses als Vertreter der Beklagten aufgetreten sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage ohne Hinweis nach § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 2 KSchG abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Sie ist zulässig, aber unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund seiner zeitlichen Höchstbefristung am 30. Dezember 2008. Die Kalenderbefristung ist durch den Sachgrund der Vertretung des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Sie ist nicht aus anderen Gründen unwirksam. Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG ist gewahrt. Der Personalrat musste der Befristung nicht zustimmen. Die Kombination aus Zeit- und Zweckbefristung oder auflösender Bedingung ist rechtlich nicht zu beanstanden. Auch die Rüge der fehlenden Vertretungsmacht von Herrn R führt nicht zum Erfolg der Klage. Der Senat hat nicht über den unechten Hilfsantrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung zu entscheiden, der nur für den Fall des Erfolgs des Befristungskontrollantrags gestellt ist.

11

- A. Der Befristungskontrollantrag ist nach gebotener Auslegung zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin wendet sich allein gegen die zeitliche Höchstbefristung des Arbeitsverhältnisses bis 30. Dezember 2008. 12
- B. Der Befristungskontrollantrag ist unbegründet. Die Kalenderbefristung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1, § 15 Abs. 1 TzBfG) ist wirksam. 13
- I. Die Klägerin hat die dreiwöchige Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG gewahrt. Sie hat innerhalb dieser Frist keinen Verstoß gegen das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG gerügt. Der Senat kann offenlassen, ob die Klägerin den Unwirksamkeitsgrund des Schriftformmangels innerhalb der verlängerten Anrufungsfrist der § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 1 KSchG geltend gemacht hat. Letztlich kann auch dahinstehen, ob das Arbeitsgericht seine Hinweispflicht aus § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 2 KSchG verletzt hat. Das Landesarbeitsgericht hat jedenfalls zutreffend einen Verstoß gegen § 14 Abs. 4 TzBfG verneint. 14
1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die Befristungsabrede das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG nicht verletzt. Diese Prüfung war ihm entgegen der Auffassung der Klägerin nicht verwehrt. Es musste die Sache nicht an das Arbeitsgericht zurückverweisen. 15
- a) Nach § 17 Satz 2 TzBfG ist § 6 KSchG entsprechend anzuwenden. Die entsprechende Anwendung des § 6 Satz 1 KSchG nach § 17 Satz 2 TzBfG hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz die Unwirksamkeit der Befristung aus anderen Gründen als denjenigen geltend machen kann, die er innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist benannt hat. Auch im Befristungskontrollrecht muss der Arbeitnehmer alle anderen Unwirksamkeitsgründe grundsätzlich im ersten Rechtszug geltend machen. Eine andere Würdigung als im Kündigungsschutzrecht ist wegen des identischen Zwecks der Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG und der entsprechenden Anwendung der verlängerten Anrufungsfrist nach § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 1 KSchG nicht geboten. 16

- aa) Das Erfordernis der fristgebundenen Befristungskontrollklage schützt die Interessen des Arbeitgebers und des Rechtsverkehrs an Rechtsklarheit und Rechtssicherheit (vgl. BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 21, DB 2011, 1756; 9. Februar 2011 - 7 AZR 221/10 - Rn. 21 und 25, NZA 2011, 854). Dem Streitgegenstand der Befristungskontrollklage unterliegen seit Inkrafttreten des § 17 Satz 1 TzBfG am 1. Januar 2001 - und schon zuvor nach seiner Vorgängerregelung in § 1 Abs. 5 BeschFG 1996 - (fast) alle Unwirksamkeitsgründe. 17
- bb) Seit Inkrafttreten des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt am 1. Januar 2004 (BGBl. I S. 3002) ist der Geltungsbereich der Klagefrist in beiden Rechtsgebieten, dem Kündigungsschutzrecht und dem Befristungskontrollrecht, insofern weitgehend parallel ausgestaltet, als die Dreiwochenfrist in beiden Bereichen (fast) alle Unwirksamkeitsgründe erfasst. Abweichend vom Wortlaut des § 4 Satz 1 KSchG, der eine schriftliche Kündigung verlangt, knüpft § 17 Satz 1 TzBfG nicht an eine schriftliche Befristungsvereinbarung an. Der Arbeitnehmer muss die dreiwöchige Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG auch dann wahren, wenn er sich gegen die Wirksamkeit der Befristung mit der Begründung wehrt, die Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG sei nicht eingehalten. Wortlaut, Zusammenhang, Zweck und Geschichte der Regelung des § 17 Satz 1 TzBfG lassen keine einschränkende Auslegung zu, die den Schriftformverstoß nicht der Klagefrist unterwirft (vgl. BT-Drucks. 14/4374 S. 21; im Ergebnis ebenso zB APS/Backhaus 3. Aufl. § 17 TzBfG Rn. 12; KR/Bader 9. Aufl. § 17 TzBfG Rn. 5; Arnold/Gräfl/Spinner TzBfG 2. Aufl. § 17 TzBfG Rn. 4). 18
- cc) Demnach muss der Arbeitnehmer den Verstoß gegen die Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG nach rechtzeitiger Klageerhebung aus anderen Gründen spätestens in der verlängerten Anrufungsfrist der § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 1 KSchG geltend machen. Sonst ist er mit dieser Rüge ausgeschlossen (vgl. Hk-TzBfG/Boecken 2. Aufl. § 14 Rn. 167; Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 93; Arnold/Gräfl/Gräfl § 14 TzBfG Rn. 382; ErfK/Müller-Glöge 11. Aufl. § 17 TzBfG Rn. 11; Schlachter in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 17 TzBfG Rn. 5; nicht ausdrücklich behandelt für eine Rüge des Schriftformver- 19

stoßes erst in der Revisionsinstanz von BAG 25. März 2009 - 7 AZR 59/08 - Rn. 28, ZTR 2009, 441).

b) Der Arbeitnehmer ist allerdings nicht damit ausgeschlossen, einen Unwirksamkeitsgrund geltend zu machen, wenn das Arbeitsgericht seine Hinweispflicht aus § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 2 KSchG verletzt hat. In einem solchen Fall kann der Arbeitnehmer den erstinstanzlich nicht geltend gemachten Unwirksamkeitsgrund noch in das Berufungsverfahren einführen (*vgl. unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Zweiten Senats BAG 16. April 2003 - 7 AZR 119/02 - zu I 3 d aa der Gründe, BAGE 106, 72 im Rahmen einer entsprechenden Anwendung des § 6 Satz 1 KSchG aF nach § 17 Satz 2 TzBfG*). 20

2. Im Streitfall kann im Ergebnis offenbleiben, welche Anforderungen an eine Geltendmachung weiterer Unwirksamkeitsgründe iSv. § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 1 KSchG zu stellen sind (*vgl. die strengen Anforderungen von BAG 8. November 2007 - 2 AZR 314/06 - Rn. 18 ff., BAGE 124, 367*). Es kann auch dahinstehen, ob die Klägerin die mangelnde Schriftform und die fehlende Vertretungsbefugnis von Herrn R im ersten Rechtszug geltend gemacht hat. Sollte die Klägerin den Unwirksamkeitsgrund in erster Instanz nicht geltend gemacht haben, kann ferner auf sich beruhen, nach welchen Maßstäben sich die Hinweispflicht des Arbeitsgerichts richtet (*vgl. dazu APS/Ascheid/Hesse § 6 KSchG Rn. 22; KR/Friedrich § 6 KSchG Rn. 31; ErfK/Kiel § 6 KSchG Rn. 6 mwN*). Sollte das Arbeitsgericht nicht gegen seine Hinweispflicht nach § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 2 KSchG verstoßen haben, wäre die Klägerin ohnehin damit ausgeschlossen, sich auf andere als die in erster Instanz geltend gemachten Unwirksamkeitsgründe zu berufen. Der Senat kann jedoch zugunsten der Klägerin unterstellen, dass das Arbeitsgericht seine Hinweispflicht verletzt hat. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht in eigener Prüfungskompetenz angenommen, jedenfalls sei das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG gewahrt. 21

- a) Das Berufungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, selbst zur Sachentscheidung über den Unwirksamkeitsgrund des § 14 Abs. 4 TzBfG befugt zu sein. Es musste die Sache nicht an das Arbeitsgericht zurückverweisen. 22
- aa) Das Bundesarbeitsgericht hat über die Frage der Pflicht des Landesarbeitsgerichts zur Zurückverweisung der Sache an das Arbeitsgericht bei Verstoß gegen die Hinweispflicht bisher erst einmal tragend entschieden. 23
- (1) So hat es in einem älteren, noch zu § 5 KSchG in der Fassung vor der Umnummerierung durch das Kündigungsschutzgesetz 1969 ergangenen Urteil vom 30. November 1961 ausgeführt, das Landesarbeitsgericht habe die Sache an das Arbeitsgericht zurückzuverweisen (*- 2 AZR 295/61 - zu 4 und 5 der Gründe, BAGE 12, 75*). § 5 KSchG in der damaligen Fassung entsprach der Fassung des § 6 KSchG vor Inkrafttreten des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 am 1. Januar 2004 (*BGBI. I S. 3002*). Der Zweite Senat hat in dieser älteren Entscheidung vor allem damit argumentiert, dass zum Streit über die Wirksamkeit einer Kündigung zwei Tatsacheninstanzen zur Verfügung stehen sollten. Die Zurückverweisung der Sache durch das Berufungsgericht an das Arbeitsgericht sei nicht schlechthin verboten. Die Auslegung des § 68 ArbGG dürfe nicht am Wortlaut haften. Der Beschleunigungszweck dieser Vorschrift müsse zurücktreten, wenn eine Korrektur durch das Berufungsgericht ausscheide und der Arbeitnehmer ohne Zurückverweisung nicht vor dem Verfahrensverstoß geschützt werden könne. 24
- (2) In späteren Entscheidungen haben der Zweite und der Siebte Senat die Frage der Zurückverweisungspflicht bei Verletzung der Hinweispflicht dagegen offengelassen (*vgl. zu § 6 KSchG nF: BAG 8. November 2007 - 2 AZR 314/06 - Rn. 21 mwN, BAGE 124, 367; noch zu § 6 KSchG aF: 12. Mai 2005 - 2 AZR 426/04 - zu B II 1 der Gründe, AP KSchG 1969 § 4 Nr. 53 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 70; 16. April 2003 - 7 AZR 119/02 - zu I 3 d bb der Gründe, BAGE 106, 72*). Der Zweite Senat hat sich in der jüngsten zitierten Entscheidung vom 8. November 2007 (*aaO*) allerdings tendenziell für eine eigene Entscheidungsbefugnis des Berufungsgerichts ausgesprochen (*„... oder ob es - wofür einiges*

sprechen mag - zu einer eigenen Entscheidung befugt ist ...“; offengelassen auch von LAG Berlin-Brandenburg 3. Juni 2010 - 26 Sa 263/10 - zu II 2 b bb der Gründe, LAGE KSchG § 6 Nr. 5).

bb) Das Schrifttum ist in der Frage des Zurückverweisungserfordernisses bei Verletzung der Hinweispflicht des § 6 Satz 2 KSchG gespalten. Ein Teil der kündigungsschutzrechtlichen Literatur hält die Zurückverweisung für geboten (vgl. etwa APS/Ascheid/Hesse § 6 KSchG Rn. 28; ErfK/Kiel § 6 KSchG Rn. 7; Löwisch/Spinner 9. Aufl. § 6 Rn. 13; SPV/Vossen 10. Aufl. Rn. 1942 mwN). Ein anderer Teil lehnt sie - zumindest nach neuem Recht - ab (vgl. bspw. Bader NZA 2004, 65, 69; Bayreuther ZfA 2005, 391, 401 f.; KR/Friedrich § 6 KSchG Rn. 38; HaKo/Gallner 3. Aufl. § 6 KSchG Rn. 26; von Hoyningen-Huene/Linck KSchG 14. Aufl. § 6 Rn. 15; Raab RdA 2004, 321, 329). Die befristungskontrollrechtliche Literatur befürwortet zum Teil eine eigene Sachentscheidungsbefugnis des Landesarbeitsgerichts (vgl. APS/Backhaus § 17 TzBfG Rn. 60a).

cc) Jedenfalls seit der Neufassung des § 6 Satz 1 KSchG durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt sprechen im Bereich der unmittelbaren Anwendung der Norm im Kündigungsschutzrecht die besseren Gründe für eine eigene Sachentscheidungsbefugnis des Berufungsgerichts. Das gilt erst recht für die Befristungskontrollklage, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt hat.

(1) § 6 Satz 1 KSchG erfasst seit der Kündigungsschutznovelle in seiner unmittelbaren Anwendung nicht länger einen Antragswechsel vom allgemeinen Feststellungsantrag iSv. § 256 Abs. 1 ZPO zum punktuellen Antrag oder - in Analogie zu § 6 Satz 1 KSchG - den umgekehrten Wechsel. Es kommt im Regelfall auch nicht zu einer objektiven Häufung (§ 260 ZPO) von punktuellen und allgemeinem Streitgegenstand. § 6 Satz 1 KSchG nF ermöglicht es vielmehr nur, weitere Unwirksamkeitsgründe in den Rechtsstreit einzubringen. Der - punktuellen - Streitgegenstand bleibt derselbe. Das Berufungsgericht kann den Verstoß des Arbeitsgerichts gegen § 6 Satz 2 KSchG iVm. § 139 Abs. 2 ZPO ohne Weiteres beheben, indem es als zweite Tatsacheninstanz die notwendige ergänzende Sachaufklärung betreibt, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 520

Abs. 3 Satz 2 Nr. 4, § 531 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 ZPO (vgl. *Bader NZA 2004, 65, 69; Bayreuther ZfA 2005, 391, 402; KR/Friedrich § 6 KSchG Rn. 38; von Hoyningen-Huene/Linck § 6 Rn. 15*).

(2) Auf eine eigene Sachentscheidungsbefugnis des Berufungsgerichts deuten auch der Wortlaut des § 6 Satz 2 KSchG und der des § 68 ArbGG hin. § 6 Satz 2 KSchG gibt nicht vor, wie nach einem Verstoß gegen die Hinweispflicht durch das Arbeitsgericht zu verfahren ist. § 68 ArbGG trifft demgegenüber die unzweideutige Aussage, dass die Zurückverweisung der Sache wegen eines Mangels im Verfahren des Arbeitsgerichts nicht zulässig ist. Davon ist nur dann abzuweichen, wenn es sich um einen Verfahrensmangel handelt, der im zweiten Rechtszug nicht mehr korrigiert werden kann (vgl. *GMP/Germelmann 7. Aufl. § 68 Rn. 4*).

29

(3) Für eine eigene Sachentscheidungsbefugnis des Landesarbeitsgerichts spricht entscheidend der allgemeine arbeitsgerichtliche Beschleunigungsgrundsatz, der für Bestandsschutzstreitigkeiten - also auch für Befristungskontrollklagen - in besonderem Maß gilt (vgl. §§ 61a, 64 Abs. 8 ArbGG). Der Beschleunigungsgedanke drückt sich ferner in dem Zurückverweisungsverbot des § 68 ArbGG aus. Er geht auch aus der Begründung der Neufassung des § 6 Satz 1 KSchG durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt hervor (vgl. *BT-Drucks. 15/1204 S. 13*). Dem kann nicht entgegengehalten werden, die Parteien „verlören“ bei einer eigenen Sachentscheidung des Landesarbeitsgerichts „eine Tatsacheninstanz“. Das Rechtsstaatsprinzip verlangt nicht zwingend einen mehrstufigen Instanzenzug. Das Grundgesetz garantiert sowohl in Art. 19 Abs. 4 als auch im Rahmen des allgemeinen Justizgewährungsanspruchs nur, dass der Rechtsweg, dh. der Zugang zu Gericht eröffnet ist. Grundsätzlich reicht es aus, dass die Rechtsordnung eine einmalige Möglichkeit vorsieht, um eine gerichtliche Entscheidung zu erwirken. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, unter Abwägung und Ausgleich der verschiedenen betroffenen Interessen zu entscheiden, ob es bei einer Instanz bleiben soll, ob mehrere Instanzen bereitgestellt werden und unter welchen Voraussetzungen sie angerufen werden können (vgl. *BVerfG 30. April 2003 - 1 PBvU 1/02 - [Fachgerichtlicher Rechts-*

30

schutz] zu C I 2 a der Gründe, BVerfGE 107, 395; siehe auch Bayreuther ZfA 2005, 391, 402). Verstößt das Arbeitsgericht gegen die Hinweispflicht der § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 2 KSchG, hat das Landesarbeitsgericht daher selbst zu prüfen, ob die Befristung des Arbeitsvertrags gegen weitere Unwirksamkeitsgründe verstößt, die im zweiten Rechtszug geltend gemacht worden sind. Es muss die Sache nicht an das Arbeitsgericht zurückverweisen.

b) Die Befristung des Arbeitsvertrags vom 11. Juni 2008 wahrt das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG. 31

aa) Die von § 14 Abs. 4 TzBfG für die Befristung von Arbeitsverträgen vorgeschriebene Schriftform erfordert nach § 126 Abs. 1 BGB, dass die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet wird. Bei einem Vertrag wie einer Befristungsabrede müssen die Parteien nach § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB regelmäßig auf derselben Urkunde unterzeichnen. Wird ein Vertrag für eine Vertragspartei von einem Vertreter iSv. § 164 Abs. 1 BGB unterzeichnet, muss das Vertretungsverhältnis in der Vertragsurkunde deutlich zum Ausdruck kommen. Das kann insbesondere durch einen entsprechenden Zusatz bei der Unterschrift erfolgen. Für die Frage, ob jemand eine Erklärung in fremdem Namen abgibt, kommt es auf deren objektiven Erklärungswert an. Nach §§ 133, 157 BGB ist maßgeblich, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen darf. Dabei sind außer dem Erklärungswortlaut alle Umstände zu berücksichtigen, die unter Beachtung der Verkehrssitte Schlüsse auf den Sinn der Erklärung zulassen. Von Bedeutung sind insbesondere die dem Rechtsverhältnis zugrunde liegenden Lebensverhältnisse, die Interessenlage, der Geschäftsbereich, dem der Erklärungsgegenstand angehört, und verkehrstypische Verhaltensweisen. Die gesetzliche Schriftform (§ 126 BGB) ist nur gewahrt, wenn der ermittelte rechtsgeschäftliche Vertretungswille in der Urkunde jedenfalls andeutungsweise Ausdruck gefunden hat (vgl. BAG 25. März 2009 - 7 AZR 59/08 - Rn. 30 mwN, ZTR 2009, 441; 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - Rn. 14 mwN, BAGE 125, 208). 32

bb) Ist eine Erklärung mit dem Zusatz „Im Auftrag“ unterschrieben, kann das im Einzelfall dafür sprechen, dass der Unterzeichner nicht selbst handelnd wie ein Vertreter die Verantwortung für den Inhalt der von ihm unterzeichneten Erklärung übernehmen will. Der Zusatz „In Vertretung“ deutet demgegenüber darauf hin, dass der Erklärende selbst für den Vertretenen handelt. Bei der nach §§ 133, 157 BGB gebotenen Auslegung der Erklärung ist aber zu berücksichtigen, dass im allgemeinen, unjuristischen Sprachgebrauch nicht immer hinreichend zwischen „Auftrag“ und „Vertretung“ unterschieden wird (*vgl. Klein NZA 2004, 1198, 1200*). Die Zusätze „In Vertretung“ und „Im Auftrag“ werden häufig nur verwendet, um unterschiedliche Hierarchieebenen auszudrücken. Das zeigt sich hier deutlich an Nr. 3 Abs. 1 aE der Amtsverfügung Nr. 01/2006 des Leiters der Familienkasse Direktion vom 20. September 2006 und der Regelung der Zeichnungsbefugnis in Nr. 3 des Anhangs 1 zu dieser Amtsverfügung. Deswegen folgt nicht allein aus dem Zusatz „Im Auftrag“, dass der Erklärende lediglich als Bote und nicht als Vertreter gehandelt hat. Maßgeblich sind vielmehr die Gesamtumstände. Ergibt sich daraus, dass der Unterzeichner die Erklärung ersichtlich im Namen eines anderen abgegeben hat, ist von einem Handeln als Vertreter auszugehen. Für die Wahrung der Schriftform kommt es nicht darauf an, ob der Unterzeichner tatsächlich bevollmächtigt war (*vgl. BAG 25. März 2009 - 7 AZR 59/08 - Rn. 31 mwN, ZTR 2009, 441; 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - Rn. 15 mwN, BAGE 125, 208*).

33

cc) Nach diesen Grundsätzen ist die Schriftform für die Befristung des Arbeitsvertrags vom 11. Juni 2008 gewahrt. Der Vertrag ist von der Klägerin und für die Beklagte von der Fachkraft in Personalangelegenheiten R unterzeichnet. Herr R unterschrieb den Vertrag erkennbar in Vertretung der Beklagten und handelte nicht nur als Erklärungsbote. Der Senat braucht nicht darüber zu befinden, ob es sich bei der Befristungsabrede in § 1 des Arbeitsvertrags vom 11. Juni 2008 um eine typische oder eine atypische Vertragsbestimmung handelt. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält selbst einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Die Auslegungstat-sachen stehen fest.

34

- (1) Der Wille, für die Beklagte zu handeln, ergibt sich bereits aus dem äußeren Erscheinungsbild des Arbeitsvertrags. Er ist nach seinem Kopf geschlossen zwischen der Klägerin und der Beklagten, vertreten durch den Leiter der Familienkasse. Herr R unterschrieb den Vertrag nach dem Unterschriftenzusatz für den Personalservice der Familienkasse. 35
- (2) Herr R überbrachte keine fremde Erklärung als Bote in einem gesonderten Schriftstück. Botenerklärungen werden häufig in Textform (§ 126b BGB) mit einem separaten Schriftstück, zB einem Begleitschreiben, versehen, das den Aussteller erkennen lässt (vgl. BAG 25. März 2009 - 7 AZR 59/08 - Rn. 33, ZTR 2009, 441; 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - Rn. 19, BAGE 125, 208). Ein solches Begleitschreiben fehlt hier. 36
- (3) Auch aus den früheren Arbeitsverträgen der Parteien ergibt sich, dass Herr R erkennbar eine eigene Erklärung in Vertretung für die Beklagte abgeben wollte. Der Arbeitsvertrag von Dezember 2006, die Änderungsvereinbarung vom 27. April 2007 und der weitere Arbeitsvertrag vom 27. Juni 2007 enthielten über der Unterschrift von Herrn R den Text „Für den Leiter der Familienkasse Im Auftrag“. Daran wird deutlich, dass eine Unterzeichnung in Vertretung für die Beklagte erfolgen und nicht lediglich eine Botenerklärung überbracht werden sollte. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, dass „für“ eine andere Person nicht unterzeichnet wird, wenn eine Erklärung als Bote überbracht wird. Im letzten Arbeitsvertrag vom 11. Juni 2008 ist der Unterschriftenzusatz „Für den Leiter der Familienkasse“ zwar nicht mehr enthalten. Mit Blick auf die Unterzeichnung aller Arbeitsverträge durch Herrn R musste die Klägerin aber entgegen der Auffassung der Revision davon ausgehen, dass er auch den letzten Arbeitsvertrag als Vertreter der Beklagten unterzeichnen wollte. Dafür spricht der Umstand, dass sich unter seiner Unterschrift - wie bei der Änderungsvereinbarung vom 27. April 2007 und dem Arbeitsvertrag vom 27. Juni 2007 - der Zusatz „Personalservice der Familienkasse“ befand. Auch der begleitende Vermerk vom 30. Mai 2008 wurde von Herrn R unterschrieben. Der Kopf des Vertrags vom 11. Juni 2008 entsprach mit der Formulierung „vertreten durch den Leiter der Familienkasse“ den bisherigen Verträgen. 37

- (4) Einer ausreichenden Erkennbarkeit des von Herrn R gewollten Vertretungsverhältnisses in der Vertragsurkunde, die dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG genügt, läuft nicht zuwider, dass der Personalservice in Rh bei Einstellungen nur die vom Internen Service Personal in N getroffenen Entscheidungen umsetzt. Eine bereits getroffene Einstellungsentscheidung wird durch den Vertragsschluss umgesetzt. Sie kann mit dem Willen zum Handeln in fremdem Namen erfolgen. 38
- II. Die Befristung ist nicht aus personalvertretungsrechtlichen Gründen unwirksam. 39
1. Es spricht viel dafür, dass die Klägerin den Unwirksamkeitsgrund der fehlerhaften Beteiligung des Personalrats in erster Instanz nicht ansatzweise iSv. § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 1 KSchG geltend gemacht und das Arbeitsgericht nicht gegen seine Hinweispflicht aus § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 2 KSchG verstoßen hat. 40
2. Die Fragen können auf sich beruhen. Die Befristung ist nicht aus personalvertretungsrechtlichen Gründen unwirksam. In den Dienststellen der beklagten Bundesagentur für Arbeit findet das Bundespersonalvertretungsgesetz Anwendung. Nach § 75 Abs. 1 BPersVG in der bei Vertragsschluss am 11. Juni 2008 geltenden Fassung vom 14. September 2005 hatte der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverträgen nicht mitzubestimmen. Im Übrigen sah auch § 72 Abs. 1 Satz 1 LPVG NW in der Fassung, die vom 17. Oktober 2007 bis 31. März 2009 galt, kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Befristungen vor. Die zu Beginn der Berufungsinstanz von der Klägerin erhobene Rüge eines Verstoßes gegen § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW war darauf zurückzuführen, dass sie irrtümlich die bei Vertragsschluss schon außer Kraft getretene Fassung des LPVG NW herangezogen hatte, die in der Zeit vom 1. Januar 2004 bis 16. Oktober 2007 galt. Die Klägerin hat diese Rüge nach einem Hinweis des Landesarbeitsgerichts fallen gelassen. 41
- III. Die Rüge der Klägerin, Herr R habe nicht die für den Abschluss des letzten Arbeitsvertrags vom 11. Juni 2008 erforderliche Vertretungsmacht 42

gehabt, führt nicht zum Erfolg der Klage. Sollte Herr R Vertretungsmacht gehabt haben, wäre der Einwand der Klägerin unbegründet. Sollte er dagegen Vertreter ohne Vertretungsmacht gewesen sein, wäre die Klage unschlüssig. Es wäre nicht zu einem Vertragsschluss, sondern nur zu einem faktischen Arbeitsverhältnis gekommen.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die Befristung sei nicht deswegen unwirksam, weil die Parteien in § 1 des Arbeitsvertrags vom 11. Juni 2008 eine Zweckbefristung iSv. § 15 Abs. 2 TzBfG oder eine auflösende Bedingung iSv. § 21 TzBfG mit einer zeitlichen Höchstbefristung iSv. § 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 TzBfG, § 15 Abs. 1 TzBfG verbunden hätten. 43

1. Der Senat braucht nicht darüber zu entscheiden, ob es sich bei der Vereinbarung in § 1 des Arbeitsvertrags vom 11. Juni 2008 um eine typische oder eine atypische Vertragsbestimmung handelt. Während die Auslegung einer typischen Regelung revisionsrechtlich uneingeschränkt überprüfbar ist, kann eine atypische Bestimmung nur eingeschränkt darauf überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht die gesetzlichen Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB richtig angewandt, nicht gegen Denkgesetze sowie allgemeine Erfahrungssätze verstoßen und den für die Auslegung maßgeblichen Tatsachenstoff vollständig verwertet hat (*vgl. im Zusammenhang der sog. Doppelbefristung BAG 16. Juli 2008 - 7 AZR 322/07 - Rn. 13*). Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 44

2. Das Landesarbeitsgericht ist richtig davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis zweckbefristet - oder auflösend bedingt - mit dem Ende der Beauftragung von Herrn B enden sollte, zeitbefristet spätestens am 30. Dezember 2008. 45

a) Eine solche Kombination oder auch sog. Doppelbefristung ist grundsätzlich zulässig (*vgl. BAG 15. August 2001 - 7 AZR 263/00 - zu B II 3 b der Gründe, BAGE 98, 337; in jüngerer Vergangenheit mittelbar auch BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 214/07 - Rn. 15, AP TzBfG § 14 Nr. 50 = EzA TzBfG § 14 Nr. 50*). 46

Die Wirksamkeit der Zweckbefristung oder der auflösenden Bedingung und der Höchstbefristung sind rechtlich getrennt zu beurteilen. Eine mögliche Unwirksamkeit der Zweckbefristung oder der auflösenden Bedingung hat auf die zugleich vereinbarte Zeitbefristung keinen Einfluss. Sie führt nur dazu, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits aufgrund der möglichen früheren Zweckerreichung endet, sondern bis zum Ablauf der vorgesehenen Höchstfrist fortbesteht. Wurde das Arbeitsverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt fortgesetzt, gewinnt die Zweckbefristung oder auflösende Bedingung keine Bedeutung (*vgl. BAG 15. August 2001 - 7 AZR 263/00 - aaO mwN*).

b) Das ist hier der Fall. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde bis 30. Dezember 2008 und damit bis zum Ablauf der kalendermäßig vereinbarten Höchstfrist fortgesetzt. Die Parteien streiten lediglich über dieses Befristungs-
ende. 47

V. Die Befristung ist schließlich nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG sachlich gerechtfertigt. 48

1. Der Senat ist revisionsrechtlich nicht an dieser Prüfung gehindert, obwohl die Klägerin den aus ihrer Sicht fehlenden Sachgrund nur in erster Instanz beanstandet und die Rüge seit dem zweiten Rechtszug nicht weiterverfolgt hat. Die Klägerin greift mit der Revisionsbegründung lediglich Verstöße gegen § 14 Abs. 4, § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 6 Satz 2 KSchG, §§ 164 ff. BGB und die fehlende Sachentscheidungsbefugnis des Landesarbeitsgerichts an. Diese Rügen sind für die Zulässigkeit der Revision erforderlich (§ 73 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO). Sie binden das Revisionsgericht nach § 557 Abs. 3 Satz 1 ZPO innerhalb desselben Streitgegenstands aber nicht an die geltend gemachten materiellen Revisionsgründe. Bei einer fehlerhaften Rechtsanwendung ist das angefochtene Urteil auch dann aufzuheben, wenn ein materieller Mangel oder ein von Amts wegen zu berücksichtigender Verfahrensfehler nicht gerügt ist (*vgl. für die st. Rspr. BAG 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - Rn. 34 mwN, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 38 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 21*). 49

2. Die Befristungsabrede im letzten Arbeitsvertrag vom 11. Juni 2008 ist durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt. 50
- a) Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Der Sachgrund der Vertretung setzt nicht voraus, dass der befristet zur Vertretung eingestellte Arbeitnehmer die vorübergehend ausfallende Stammkraft unmittelbar vertritt und die von ihr bislang ausgeübten Tätigkeiten erledigt. Der Vertreter kann auch mit anderen Aufgaben betraut werden (vgl. zB BAG 12. Januar 2011 - 7 AZR 194/09 - Rn. 15 mwN, NZA 2011, 507). Werden dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ohne tatsächliche Neuverteilung der Arbeitsaufgaben Tätigkeiten zugewiesen, die der vertretene Beschäftigte zu keinem Zeitpunkt ausgeübt hat, besteht der erforderliche Kausalzusammenhang, wenn der Arbeitgeber tatsächlich und rechtlich in der Lage wäre, dem vorübergehend abwesenden Beschäftigten im Fall seiner Weiterarbeit nicht seine bisherigen Tätigkeiten, sondern den Aufgabenbereich des Vertreters zu übertragen. Um den Kausalzusammenhang zwischen der zeitweiligen Arbeitsverhinderung der Stammkraft und der Einstellung der Vertretungskraft darzulegen, ist außerdem erforderlich, dass der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten, etwa durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag, erkennbar gedanklich zuordnet (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 AZR 194/09 - aaO). 51
- b) Die Vorinstanzen sind unter Berücksichtigung dieser Grundsätze rechtsfehlerfrei zu dem Ergebnis gelangt, dass ein Fall der Vertretung gegeben ist. 52
- aa) Der für den Sachgrund der Vertretung erforderliche Kausalzusammenhang zwischen der Beauftragung des Arbeitnehmers G (früher: Be) mit den Aufgaben einer erkrankten Assistentin besteht. Die Klägerin sollte wie Herr G vor seiner Assistententätigkeit in der Funktion einer Registraturkraft tätig werden. Es kann offenbleiben, ob die Klägerin den Arbeitnehmer G unmittelbar 53

vertreten oder auch Aufgaben anderer Beschäftigter „zur Überbrückung der Vakanz auf Registraturkräfteebene“ übernehmen sollte. Die Beklagte wäre rechtlich und tatsächlich in der Lage gewesen, die von der Klägerin versehenen Tätigkeiten dem Arbeitnehmer G zu übertragen, wenn er nicht mit der Funktion eines Assistenten beauftragt worden wäre. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und daher für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) war der Arbeitnehmer G vor seiner Beauftragung mit der höherwertigen Tätigkeit eines Assistenten als Registraturkraft in der Familienkasse Direktion beschäftigt. Die Klägerin wurde ebenfalls als Registraturkraft eingesetzt. Ihre Tätigkeit hätte dem Arbeitnehmer G nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses wieder übertragen werden können. Die befristete Übertragung der Aufgaben einer Registraturkraft an die Klägerin und der durch die Beauftragung des Arbeitnehmers G verursachte Vertretungsbedarf wurden durch die Angabe in § 1 des Arbeitsvertrags vom 11. Juni 2008 und die Erläuterungen im begleitenden Vermerk vom 30. Mai 2008 erkennbar verknüpft.

bb) Die Beklagte durfte von der Rückkehr Herrn Gs an den Arbeitsplatz einer Registraturkraft nach seiner Beauftragung als Assistent in der Zeit vom 1. Juli 2008 bis 30. Dezember 2008 ausgehen. Er hatte gegenüber der Beklagten nicht verbindlich erklärt, seine bisherigen Aufgaben als Registraturkraft mit dem Ende der Beauftragung nicht wieder aufnehmen zu wollen. Die Beklagte konnte und musste mit seiner Rückkehr auf Registraturkräfteebene rechnen. Dem steht nicht entgegen, dass die Klägerin in erster Instanz den Vortrag der Beklagten bestritten hat, die von Herrn G vertretene, arbeitsunfähig erkrankte Assistentin werde wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Die Klägerin vertrat eine Arbeitskraft auf Registraturkräfte-, nicht auf Assistentenebene. Herr G hatte seine Rückkehr nicht verbindlich abgelehnt, zumal die Beklagte ihm die höherwertigen Aufgaben eines Assistenten über die Dauer der befristeten Beauftragung hinaus aus Rechtsgründen nicht ohne sein Einverständnis hätte übertragen können. Dem Arbeitnehmer können andere Tätigkeiten nur durch Weisung iSv. § 106 Satz 1 GewO zugewiesen werden, soweit

54

sie die Merkmale seiner Vergütungsgruppe erfüllen (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 AZR 194/09 - Rn. 19 mwN, NZA 2011, 507).

cc) Aus der Befristungs(-höchst)dauer vom 1. Juli 2008 bis 30. Dezember 2008 ergibt sich kein Anhaltspunkt dafür, dass der geltend gemachte Sachgrund der Vertretung vorgeschoben ist. Die Befristungsdauer deckt sich mit der befristeten Beauftragung des Arbeitnehmers G mit der Assistententätigkeit. Auch die früheren, für die Zeit ab 1. März 2006 geschlossenen Arbeitsverträge deuten nicht auf einen Missbrauch der Befristungsmöglichkeiten hin. Die Klägerin wurde mit den früheren Verträgen nicht zur Vertretung von Herrn G beschäftigt. Die zu den Akten gereichten, im Dezember 2006 und unter dem 27. Juni 2007 geschlossenen Arbeitsverträge sehen die Vertretung einer anderen Arbeitnehmerin - von Frau L - vor. 55

C. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Klageantrag zu 2. fällt nicht zur Entscheidung des Senats an. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag zutreffend dahin ausgelegt, dass die Klägerin ihre vorläufige Weiterbeschäftigung für die Dauer dieses Rechtsstreits geltend macht. Der Weiterbeschäftigungsantrag steht damit unter der innerprozessualen Bedingung des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1. Die Bedingung ist nicht eingetreten. 56

D. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 57

Linsenmaier

Kiel

Gallner

Holzhausen

Donath