

Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 14 Abs 1 S 2 Nr 2 TzBfG, § 14 Abs 1 S 1 TzBfG, § 14 Abs 1 S 2 Nr 6 TzBfG

- 1. Bestand nach der Ausbildung bereits ein Arbeitsverhältnis, erfolgt die Befristung nicht, wie es § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG voraussetzt, im Anschluss an die Ausbildung, sondern im Anschluss an die zwischenzeitliche Beschäftigung.**
- 2. Die Aus- oder Weiterbildung eines Arbeitnehmers kann die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sachlich rechtfertigen, wenn dem Arbeitnehmer durch die Tätigkeit zusätzliche Kenntnisse und Erfahrungen vermittelt werden, die durch die übliche Berufstätigkeit nicht erworben werden können.**
- 3. Die Befristung eines Arbeitsvertrags aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen kann 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.**

BAG, Urteil vom 24.08.2011 Az. : 7 AZR 368/10

Tenor:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 16. Dezember 2009 - 20 Sa 1682/09 - wird zurückgewiesen.

Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen geschlossenen Arbeitsvertrags sowie um vorläufige Weiterbeschäftigung des Klägers.

2

Der 1981 geborene Kläger ist ausweislich der Diplomurkunde der Fachhochschule E vom 17. Juli 2006 Diplom-Forstingenieur (FH). Auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 22. September 2006 beschäftigte das beklagte Land ihn ab dem 2. Oktober 2006 als Angestellten zu einer Bruttomonatsvergütung nach Entgeltgruppe 9 des TV-L in Höhe von 2.480,00 Euro. Der Arbeitsvertrag enthält auszugsweise folgende Regelungen:

„§ 1

Herr o S wird ab 2. Oktober 2006 als vollbeschäftigter Angestellter befristet eingestellt, und zwar im Rahmen des Trainee-Programms (gemäß § 6 dieses Vertrages) im Anschluss an ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern nach § 14 Abs. 1 Nr. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) in der jeweils geltenden Fassung bis zum 1. April 2009.

Nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses ist ggf. die Feststellung der Befähigung für die Laufbahn des gehobenen Forstdienstes - Laufbahnbefähigung besonderer Fachrichtung - möglich.

...

§ 6

Es werden folgende Nebenabreden vereinbart:

1.

Das Arbeitsverhältnis kann im beiderseitigen Einvernehmen aus wichtigen dienstlichen und persönlichen Gründen mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss schriftlich gekündigt werden.

2.

Die Befristung des Arbeitsvertrages ergibt sich aus dem Ziel der Beschäftigung, im Anschluss an ein Studium den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern nach § 14 Abs. 1 Nr. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) in der jeweils geltenden Fassung. Anliegender Ablaufplan für den Einsatz des Arbeitnehmers ist Bestandteil dieses Arbeitsvertrages.“

3

Der in Bezug genommene Ablaufplan sah vor:

„1. Verwendung 2. Oktober 2006 - 31. Juli 2007: Revierleitung, RT B, AfF T

2. Verwendung 1. August 2007 - 31. Mai 2008: SB Verwendungsnachweise AfF T

3. Verwendung 1. Juni 2008 - 1. April 2009: FI, RT Z, AfF T“

4

Die Einstellung beruhte auf einer Beschäftigungsinitiative des beklagten Landes. In der Stellenausschreibung war unter der Rubrik Aufgabengebiet angeführt:

„Das Trainee-Programm umfasst mehrere Stationen an wechselnden Orten im gehobenen Forstdienst innerhalb der Landesforstverwaltung Brandenburg. Die Tätigkeiten setzen sich überwiegend aus Aufgabenstellungen der einzunehmenden Beschäftigungspositionen zusammen („learning by doing“). Einen untergeordneten Anteil nehmen direkte Qualifizierungsmaßnahmen ein.“

5

Bereits vor und zu Beginn seines in der Zeit vom 1. September 2002 bis 17. Juli 2006 durchlaufenen forstwirtschaftlichen Studiums sowie nach dessen Beendigung arbeitete der Kläger auf der Grundlage mündlicher Vereinbarungen in dem privaten

Forstbetrieb S gegen einen Bruttostundenlohn von 8,82 Euro. Er war dort mit Tätigkeiten aus dem Forstwirtschaftsbereich betraut, die zwischen den Parteien im Einzelnen umstritten sind. Zuletzt war der Kläger in der Zeit vom 7. August 2006 bis zum 26. September 2006 beim Forstbetrieb S tätig. Die Beschäftigung war dem beklagten Land bekannt. Aus dieser Position heraus bewarb er sich bei dem beklagten Land auf eine von fünf ausgeschriebenen sog. Trainee-Stellen. Am 20. September 2006 erhielt der Kläger eine Zusage des beklagten Landes und beendete daraufhin das Arbeitsverhältnis mit Herrn S zum 26. September 2006. Mit Schreiben vom 5. September 2006 unterrichtete das Amt für Forstwirtschaft den Personalrat über die beabsichtigte Einstellung des Klägers. Der Personalrat stimmte am 8. September 2006 zu.

6

Mit der am 11. März 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Befristungskontrollklage hat der Kläger die Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung und mit Klageerweiterung vom 28. Mai 2009 seine vorläufige Weiterbeschäftigung geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei unwirksam, weil es sich anders als vereinbart nicht um eine Erstanstellung iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG handle. Er sei bereits zuvor in dem Forstbetrieb S überwiegend mit Tätigkeiten, die eine Diplomingenieurausbildung voraussetzten, beschäftigt gewesen und habe daneben als Springer im Forstwirtschaftsbereich gearbeitet. Dadurch habe er Berufserfahrungen sammeln können und seine Einstellungschancen als Forstingenieur erhöht. Auf andere Befristungsgründe könne sich das beklagte Land nicht berufen, weil die Parteien mit der ausdrücklichen Vereinbarung des Trainee-Programms und des Befristungsgrundes nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG in § 6 Nr. 2 der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vom 22. September 2006 andere Sachgründe vertraglich abbedungen hätten. Jedenfalls erfordere eine Befristung zum Zwecke eines Ausbildungs- und Fortbildungsprogramms nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG eine Festlegung der Lehr- und Lernbereiche und der zu erzielenden Ausbildungsergebnisse.

7

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1.

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung mit dem 1. April 2009 geendet hat,

2.

das beklagte Land zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens als Angestellten im gehobenen Dienst mit der Entgeltgruppe 9 TV-L weiterzubeschäftigen.

8

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Beschäftigung des Klägers in dem Forstbetrieb S stehe einer Erstanstellung durch das beklagte Land nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG nicht entgegen. Diese Regelung solle es Berufsanfängern ermöglichen, im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Berufserfahrung zu sammeln und dadurch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dieser Zweck werde erst erreicht, wenn ein Arbeitnehmer das erste ausbildungsadäquate Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Studiums oder der Ausbildung eingehe. Erst durch einen solchen Vertrag erfolge der Start in das Berufsleben. Kurzfristige Gelegenheitsjobs, die nicht dem angestrebten Berufsbild entsprächen, erfüllten diesen Gesetzeszweck nicht. Der Kläger habe im Forstbetrieb S - zumindest ganz überwiegend - Arbeiten eines Forstwirts verrichtet,

die mit den Aufgaben eines Forstingenieurs im gehobenen Forstdienst nach einem vierjährigen Studium nicht verglichen werden könnten. Dies werde durch das für einen Forstingenieur völlig unangemessene Bruttoarbeitsentgelt von 8,82 Euro pro Stunde sowie die Kurzfristigkeit der Vorbeschäftigung im Forstbetrieb S indiziert.

9

Das beklagte Land hat sich außerdem auf den nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG anerkannten Befristungsgrund der Aus- und Weiterbildung berufen. Dafür sei es seiner Auffassung nach unerheblich, ob eine strukturierte Aus- oder Fortbildung iSd. § 26 BBiG vorliege. Die Befristung sei durch das Trainee-Programm gerechtfertigt. Danach sei eine Beschäftigung im gehobenen Forstdienst an mehreren Stationen und wechselnden Orten innerhalb der Landesforstverwaltung vorgesehen gewesen. Dieses Programm habe dem Kläger die Möglichkeit eröffnet, den Landesforstbetrieb in seiner Organisationsstruktur kennenzulernen und dadurch ein Praxiswissen zu erwerben, das seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessere. Zudem habe der Kläger dadurch die Befähigung für die Laufbahn des gehobenen Forstdienstes erwerben können. Das beklagte Land hat schließlich gemeint, der Abschluss des befristeten Trainee-Arbeitsvertrags erfülle den Zweck der sozialen Überbrückung.

10

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt das beklagte Land weiterhin die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe:

11

Die Revision des beklagten Landes ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Befristungskontrollklage zu Recht stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis endete nicht am 1. April 2009. Die zu diesem Zeitpunkt vereinbarte Kalenderbefristung ist unwirksam. Sie ist nicht durch einen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. Die Voraussetzungen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG sind nicht erfüllt, weil die Befristung nicht „im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium“ erfolgte. Da dem Kläger durch das Trainee-Programm keine strukturierten Tätigkeiten vermittelt wurden, liegen auch die Voraussetzungen nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nicht vor. Die Befristung ist schließlich nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG durch in der Person des Klägers liegende Gründe gerechtfertigt. Sie dient insbesondere nicht einem sozialen Überbrückungszweck. Der unechte Hilfsantrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung fällt dem Senat nicht mehr zur Entscheidung an.

12

A. Die zulässige Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG ist begründet.

13

I. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Der Kläger hat deren Rechtsunwirksamkeit mit der am 11. März 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage rechtzeitig geltend gemacht. Die - materiell-rechtliche - Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG wird nach ständiger Rechtsprechung des Senats auch durch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit gewahrt (vgl. zB BAG 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 13 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 71 = EzA TzBfG § 14 Nr. 67).

14

II. Die Befristung des Arbeitsvertrags zum 1. April 2009 ist nicht durch einen nach § 14 Abs. 1 TzBfG erforderlichen sachlichen Grund gerechtfertigt.

15

1. Ein Sachgrund besteht nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht entschieden, dass die Befristung nicht im Anschluss an die Ausbildung des Klägers erfolgte, da er nach Beendigung seines Fachhochschulstudiums bereits in der Zeit vom 7. August 2006 bis zum 26. September 2006 bei dem Forstbetrieb S angestellt war.

16

a) Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.

17

aa) Nach der Rechtsprechung des Senats folgt aus dem Tatbestandsmerkmal „Anschluss“ in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG, dass es sich um die Befristung des ersten Arbeitsvertrags handeln muss, den der Arbeitnehmer nach dem Ende der Ausbildung oder des Studiums abschließt. Ein zwischenzeitliches Arbeitsverhältnis schließt daher eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG aus. Bestand nach der Ausbildung bereits ein Arbeitsverhältnis, erfolgt die Befristung nicht, wie es § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG voraussetzt, im Anschluss an die Ausbildung, sondern im Anschluss an die zwischenzeitliche Beschäftigung (vgl. BAG 10. Oktober 2007 - 7 AZR 795/06 - Rn. 19, BAGE 124, 196). Diese am Wortlaut der Vorschrift orientierte Auslegung entspricht auch deren Sinn und Zweck. Dieser besteht darin, Berufsanfängern den Berufsstart zu erleichtern (BT-Drucks. 14/4374 S. 19), indem es ihnen ermöglicht wird, im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses Berufserfahrung zu sammeln und dadurch ihre Einstellungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dieser Zweck ist erreicht, sobald der Arbeitnehmer das erste - befristete oder unbefristete - Arbeitsverhältnis nach dem Studium oder der Ausbildung eingeht. Damit ist der Start in das Berufsleben erfolgt und der Arbeitnehmer kann sich unter Berufung auf die in dem Arbeitsverhältnis erworbene Berufserfahrung um eine Anschlussbeschäftigung bemühen. Eine wiederholte Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG ist deshalb nach dem Normzweck nicht zulässig. Bei jedem weiteren - befristeten oder unbefristeten - Arbeitsvertrag handelt es sich bereits um die nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG anzustrebende Anschlussbeschäftigung, für die die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG gerade nicht vorgesehen ist (BAG 10. Oktober 2007 - 7 AZR 795/06 - Rn. 20, aaO).

18

bb) An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. Der vorliegende Fall verlangt keine Entscheidung, ob in Ausnahmefällen eine „Zwischen-beschäftigung“ unbeachtlich sein mag, etwa wenn der Arbeitnehmer nach Ausbildung oder Studium einem kurzfristigen Gelegenheitsjob für wenige Stunden oder Tage nachgegangen ist (vgl. Annuß/Thüsing/Maschmann TzBfG 2. Aufl. § 14 Rn. 38; Hromadka BB 2001, 621, 623; Rolfs TzBfG § 14 Rn. 25; aA Arnold/Gräfl/Gräfl 2. Aufl. § 14 Rn. 75; Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 242 „dürfte schädlich sein“; HaKo/Mestwerdt 3. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 68; ErfK/Müller-Glöge 11. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 32; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 3. Aufl. § 14 Rn. 47; Sievers TzBfG 3. Aufl. § 14 Rn. 156; Staudinger/Preis [2002] § 620 BGB Rn. 103).

19

b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die vereinbarte Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG an dem zwischenzeitlichen Arbeitsverhältnis des Klägers mit Herrn S scheitert. Der Kläger hat auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ab dem 7. August 2006 im Anschluss an sein am 17. Juli 2006 abgeschlossenes Studium im Forstbetrieb S gearbeitet. Dabei handelte es sich schon nach seiner Dauer nicht um einen möglicherweise unbeachtlichen „kurzfristigen Gelegenheitsjob“.

20

2. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nicht durch andere Sachgründe gerechtfertigt. Der Senat konnte deshalb insbesondere dahinstehen lassen, ob etwa - wofür wenig spricht - weitere Sachgründe wirksam abgedungen worden sind, wie der Kläger meint.

21

a) Die Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nicht aus Gründen der Aus- oder Weiterbildung gerechtfertigt.

22

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann die Aus- oder Weiterbildung eines Arbeitnehmers die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sachlich rechtfertigen. Das setzt voraus, dass dem Arbeitnehmer durch die Tätigkeit zusätzliche Kenntnisse und Erfahrungen vermittelt werden, die durch die übliche Berufstätigkeit nicht erworben werden können. Dies kann auch dann der Fall sein, wenn die Ausbildung nicht nur theoretische Kenntnisse vermittelt, sondern hauptsächlich dazu dient, bereits erworbene theoretische Kenntnisse in die Praxis umzusetzen. Allerdings reicht die allgemeine Aus- und Weiterbildung, die mit nahezu jeder mehrjährigen Berufsausübung einhergeht, nicht aus, um die Befristung eines Arbeitsvertrags zu rechtfertigen. Erforderlich ist vielmehr, dass ein bestimmtes Ausbildungsziel systematisch verfolgt wird und die dem Arbeitnehmer vermittelten Kenntnisse, Erfahrungen oder Fähigkeiten auch außerhalb der Organisation des Arbeitgebers beruflich verwertbar sind. Da es für die Wirksamkeit der Befristung auf die Umstände bei Vertragsschluss ankommt, muss zu diesem Zeitpunkt feststehen, welches Ausbildungsziel die Parteien mit der Beschäftigung verfolgen (BAG 22. April 2009 - 7 AZR 96/08 - Rn. 24 mwN, BAGE 130, 322). Eine lediglich auf die betrieblichen Bedürfnisse zugeschnittene Fortbildung fällt nicht unter den Tatbestand des § 14 Abs. 1 TzBfG (Dörner Der befristete Arbeitsvertrag Rn. 248 mwN).

23

bb) Nach diesen Grundsätzen ist die in dem Arbeitsvertrag vom 22. September 2006 vereinbarte Befristung zum 1. April 2009 nicht wegen einer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erfolgten Aus- und Weiterbildung des Klägers sachlich gerechtfertigt.

24

(1) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, allein der Einsatz an drei Orten im Rahmen eines Trainee-Programms begründe keine systematische Ausbildung. Hierfür ist ein Ausbildungsplan erforderlich, der darauf abzielt, unter fachkundiger Anleitung für die Ausbildung des Berufs wesentliche Kenntnisse und Fähigkeiten zu erlernen oder diese praktisch anzuwenden. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bestand für den Kläger kein solcher Plan, aus dem sich ergibt, welche strukturierte Ausbildung er durchlaufen hat. Vielmehr legt die Stellenbeschreibung („learning by doing“) nahe, dass er jedenfalls keine auf das Erlernen bestimmter Inhalte abgestimmte Ausbildung durchlaufen sollte.

25

(2) Aus diesem Grund ist es auch nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht einen ausreichenden Weiterbildungszweck nicht darin gesehen hat, dass der Kläger im Rahmen des Trainee-Programms die Voraussetzungen für die Beamtenlaufbahn im gehobenen Forstdienst nach Maßgabe der Laufbahnverordnung Brandenburg (LVO) erwerben konnte. Nach § 36 Abs. 3 Nr. 1 und Nr. 2 (in der bis 9. Oktober 2009 geltenden Fassung; LVO aF) konnte in eine Beamtenlaufbahn im gehobenen Forstdienst nur eingestellt werden, wer die Bildungsvoraussetzungen nach § 37 LVO aF erfüllt und eine hauptberufliche Tätigkeit nach § 38 LVO aF nachweist. Die erforderliche Dauer der hauptberuflichen Tätigkeit betrug in Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes nach § 38 Abs. 2 Nr. 1 LVO aF ein Jahr und sechs Monate. Bereits diese erhebliche zeitliche Inkongruenz spricht dagegen, dass dem auf 30 Monate befristeten Trainee-Arbeitsvertrag der Zweck des Erwerbs der Laufbahnvoraussetzungen maßgeblich zugrunde lag. Vor allem aber ist weder dargetan noch sonst ersichtlich, warum die Voraussetzungen für eine Übernahme in den gehobenen Dienst nicht ebenso in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erworben werden konnten, sondern eines befristeten Arbeitsverhältnisses bedurften.

26

b) Die Befristung des Arbeitsvertrags ist auch nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG durch einen in der Person des Klägers liegenden Grund gerechtfertigt. Der Abschluss des Arbeitsvertrags dient nicht in erster Linie einem sozialen Überbrückungszweck.

27

aa) Nach der 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. Dazu bedarf es der Feststellung konkreter Anhaltspunkte. 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 21. Januar 2009 - 7 AZR 630/07 - Rn. 9 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 57 = EzA TzBfG § 14 Nr. 55).

28

bb) Das Landesarbeitsgericht hat danach zutreffend angenommen, der Entschluss des beklagten Landes, eine bestimmte Anzahl an Trainee-Stellen anzubieten, stehe nicht im Zusammenhang mit der sozialen Situation des Klägers. Ein sozialer Überbrückungszweck wird nicht durch die Tatsache begründet, dass der Arbeitsmarkt im Berufsfeld des Klägers nicht viele Stellen bietet. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat das beklagte Land auf 19 Bewerbungen

fünf Trainee-Stellen vergeben. Deren Besetzung erfolgte unabhängig von der sozialen Situation des Klägers.

29

B. Der auf vorläufige Weiterbeschäftigung für die Dauer des Rechtsstreits gerichtete Klageantrag zu 2. ist dem Senat nach dessen rechtskräftiger Entscheidung nicht mehr zur Entscheidung angefallen. Die Entscheidung des Senats über die Befristungskontrollklage ist mit ihrer Verkündung rechtskräftig.

30

C. Das beklagte Land hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.