

---

**Datum:** 24.08.2007  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 11. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 11 Sa 250/07  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2007:0824.11SA250.07.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Bonn, 4 Ca 2785/06  
**Schlagworte:** Befristung zur Einräumung einer Bewährungschance  
**Normen:** § 14 Abs. 1 S. 1 u. 2 TzBfG  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**

1. Die nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist auch unter der Geltung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes möglich, sofern für die Befristungsabrede ein sachlicher Grund i. S. von § 14 Abs. 1 TzBfG besteht.
2. Die Aufzählung der sachlichen Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist nicht abschließend (im Anschluss an BAG, Urteil vom 13.10.2004 – 7 AZR 218/04, AP Nr. 14 zu § 14 TzBfG; BAG, Urteil vom 16.03.2005 – 7 AZR 289/04, AP Nr. 16 zu § 14 TzBfG).
3. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit einem zuvor wegen Vertragspflichtverletzungen arbeitgeberseitig gekündigtem Arbeitnehmer kann i. S. von § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein, wenn dem Arbeitnehmer damit eine Bewährungschance hinsichtlich eines (künftigen) vertragsgerechten Verhaltens eingeräumt werden soll (ähnlich LAG Köln, Urteil vom 05.03.1998 – 10 Sa 1229/97, NZA 1999, 321).

---

**Tenor:**

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 10.01.2007 – 4 Ca 2785/06 – wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten der Berufung trägt die Klägerin.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

---

## Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Befristungsabrede.

Die am 19.08.1965 geborene Klägerin wurde von der Beklagten auf der Grundlage eines mit dem 27.07.1990 datierten Arbeitsvertrags zum 01.09.1990 als vollbeschäftigte Bürokräftin bei dem Gesamtdeutschen Institut der Bundesanstalt für Gesamtdeutsche Aufgaben eingestellt. Zum 01.01.1992 wurde sie in die Bundeszentrale für politische Bildung versetzt. Seit dem 24.11.2003 befindet sich die Klägerin auf Grund von psychischen Problemen in psychotherapeutischer Behandlung. Im Jahre 2005 erteilte ihr die Beklagte mehrere Abmahnungen wegen Nichteinhaltung der Kernarbeitszeiten bzw. der festen Arbeitszeiten. In einer Bescheinigung der die Klägerin behandelnden Psychologin vom 08.03.2006 heißt es u.a.:

"Die Probleme erscheinen so groß, dass es Frau Wolber aus gesundheitlichen Gründen derzeit unmöglich ist, ihren arbeitsvertraglichen Pflichten zur pünktlichen Aufnahme des Dienstes nachzukommen.

Frau W ist eingeschränkt arbeitsfähig, sollte zum gegenwärtigen Zeitpunkt aber vor besonderen Stresssituationen verschont bleiben.

Es besteht Krankheitseinsicht – bisher konnten in der Behandlung in dieser Hinsicht kaum erkennbare Fortschritte erzielt werden.

### Prognose

Da Frau W krankheitseinsichtig ist, werden z.Z. unterschiedliche Behandlungsmethoden geprüft, die bei aktiver Mithilfe der Patientin durchaus zum Erfolg führen können."

Mit Schreiben vom 09.03.2006 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis "nach § 34 TVöD i.V. mit § 626 Abs. 1 BGB außerordentlich mit einer Auslauffrist bis zum 31.03.2006". Am 30.03.2006 schlossen die Parteien für die Zeit vom 01.04. bis zum 30.09.2006 einen befristeten Arbeitsvertrag, dessen § 1 Abs. 2 wie folgt lautet:

"Das Arbeitsverhältnis dient der Erprobung, ob es Frau W gelingt, ihr Verhalten, das zur Kündigung vom 09.03.2006 geführt hat, nachhaltig und dauerhaft zu ändern. Ist dies der Fall, wird das Arbeitsverhältnis im Anschluss unbefristet und zu unveränderten Bedingungen fortgesetzt. Die Kriterien, an denen der Erfolg der Vertragsbemühungen gemessen wird, sind in dem Schreiben vom 1. April 2006 niedergelegt."

In den Monaten April bis einschließlich Juli 2006 erschien die Klägerin weitgehend nicht pünktlich zur Arbeit. In einem Personalgespräch am 07.09.2006 teilte der Dienstvorgesetzte der Klägerin dieser mit, dass er wegen der Nichterfüllung der im Schreiben vom 01.04.2006 genannten Kriterien keine Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung sehe.

Mit ihrer am 02.10.2006 vorab per Telefax beim Arbeitsgericht Bonn eingegangenen Klage vom selben Tag hat die Klägerin die Feststellung begehrt, dass sie über den 30.09.2006 hinaus in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten steht. 12

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Befristungsabrede im Vertrag vom 30.03.2006 sei unwirksam, da sie gegen § 14 Abs. 2 TzBfG und § 30 Abs. 1 TVöD verstoße. Die Erprobung hätte während der ordentlichen Kündigungsfrist ab dem 01.04.2006 erfolgen können. Wie der Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags zeige, sei es der Beklagten zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 30.09.2006 fortzusetzen. Diese Zeit hätte für eine Erprobung genutzt werden können. Stattdessen habe die Beklagte für den Lauf der ordentlichen Kündigungsfrist einen befristeten Arbeitsvertrag geschlossen. Damit fehle es aber bereits an einem wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung. Die Beklagte könne sich auch nicht darauf berufen, dass sie, die Klägerin, dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags zugestimmt habe, da die Vorschriften des TzBfG nicht zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien stünden. 13

Die Klägerin hat beantragt, 14  
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Befristung vom 30.03.2006 nicht zum 30.09.2006 aufgelöst worden ist. 15

Die Beklagte hat beantragt, 16  
die Klage abzuweisen. 17

Die Beklagte ist der Meinung gewesen, für die Befristungsabrede habe ein Sachgrund vorgelegen. Der Klägerin hätte die Möglichkeit gegeben werden sollen, zu beweisen, dass sie an ihren Problemen ernsthaft und mit Erfolg arbeite. Da sich der erhoffte Erfolg, nämlich die Bewährung, nicht eingestellt habe, sei eine Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 30.09.2006 hinaus nicht in Betracht gekommen. 18

Mit Urteil vom 10.01.2007 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die Befristung sei sachlich gerechtfertigt gewesen, da sich die Beklagte auf den Sachgrund der Bewährung der Klägerin hätte berufen können. 19

Gegen das ihr am 09.02.2007 zugestellte erstinstanzliche Urteil hat die Klägerin mit am 02.03.2007 vorab per Telefax beim Landesarbeitsgericht Köln eingegangenem Schriftsatz vom 01.03.2007 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 09.05.2007 – mit am 04.05.2007 vorab per Telefax beim Landesarbeitsgericht Köln eingegangenem Schriftsatz vom selben Tag begründet. 20

Die Klägerin ist nach wie vor der Ansicht, der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses für die Dauer von sechs Monaten im Anschluss an ein seit 16 Jahren bestandenes unbefristetes Arbeitsverhältnis sei unzulässig. Des Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrags hätte es nicht bedurft, da die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 09.03.2007 zum 30.09.2006 hätte kündigen und eine Erprobung bis dahin hätte erfolgen können. Zudem seien die Voraussetzungen für eine Befristung nach § 14. Abs. 1 Nr. 5 und 6 21

TzBfG nicht gegeben. Ihr sei auch nicht die Möglichkeit gegeben worden, ihre Erkrankung zunächst behandeln zu lassen und erst danach zur Erprobung tätig zu werden.

Die Klägerin beantragt,	22
das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 10.01.2007 – 4 Ca 2785/06 – abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Befristung vom 30.03.2006 nicht zum 30.09.2006 aufgelöst worden ist.	
Die Beklagte beantragt,	24
die Berufung zurückzuweisen.	25
Die Beklagte verteidigt unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags das angefochtene Urteil. Insbesondere habe zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags ein sachlicher Grund vorgelegen, der die Befristungsabrede gerechtfertigt habe. Eine Verbesserung der Situation sei während der Erprobungs- bzw. Bewährungszeit nicht eingetreten, da die Klägerin auch in den Monaten April bis einschließlich Juli 2006 weitgehend nicht pünktlich an ihrem Arbeitsplatz erschienen sei.	26
Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils, die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.	27
<b><u>Entscheidungsgründe:</u></b>	28
I. Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG statthaft und wurde gemäß §§ 66 Abs. 1 Satz 1 und 5, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO frist- und formgerecht eingelegt und innerhalb der verlängerten Berufungsfrist begründet.	29
II. Das Rechtsmittel hat jedoch in der Sache keinen Erfolg.	30
Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Denn die Klage ist zwar zulässig, aber unbegründet.	31
1. Die Klägerin hat ein berechtigtes Interesse an der Feststellung, ob das Arbeitsverhältnis durch die im Arbeitsvertrag der Parteien vom 30.03.2006 vereinbarte Befristung am 30.09.2006 geendet hat oder nicht, § 256 Abs. 1 ZPO.	32
Die erstinstanzlich erfolgte Umstellung des zunächst in der Klageschrift enthaltenen sog. allgemeinen Feststellungsantrags auf einen Antrag i.S. von § 17 Satz 1 TzBfG im Kammertermin am 10.01.2007 war prozessual jedenfalls nach § 264 Nr. 2 TzBfG mangels Änderung des Klagegrundes ohne weiteres möglich.	33
2. Das zwischen den Parteien bestandene Arbeitsverhältnis endete zum 30.09.2006, da die im Arbeitsvertrag vom 30.03.2006 für die Zeit vom 01.04. bis zum 30.09.2006 vereinbarte Befristungsabrede, die von der Klägerin mit der vorliegenden Klage auch rechtzeitig i.S. von § 17 Satz 1 und 2 TzBfG i.V. mit § 6 Satz 1 KSchG gerichtlich angegriffen wurde, rechtswirksam ist.	34
a) Die Vereinbarung einer Befristungsabrede in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 30.03.2006 war nicht bereits deshalb von vornherein ausgeschlossen, weil zwischen den	35

Parteien zum damaligen Zeitpunkt ein unbefristetes – wenn auch gekündigtes – Arbeitsverhältnis bestand.

Vor dem Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes mit Wirkung vom 01.01.2001 konnte nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch ein zunächst unbefristetes Arbeitsverhältnis nachträglich befristet werden, wobei allerdings eine derartige nachträgliche Befristung eines sachlichen Grundes bedurfte, sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu erkennen gegeben hatte, dass er zu einer unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht bereit gewesen sei (BAG, Urteil vom 24.01.1996 – 7 AZR 496/95, AP Nr. 179 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I. 1. der Gründe; BAG, Urteil vom 08.07.1998 – 7 AZR 245/97, AP Nr. 201 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II. 1. der Gründe; ebenso LAG Berlin, Urteil vom 31.05.2002 – 2 Sa 264/02, MDR 2002, 1195 f., zu II. 1. c) der Gründe). Diese Grundsätze haben durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz insoweit keine Änderungen erfahren. Die Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG erklärt zwar eine sog. sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Da eine solche Einschränkung in § 14 Abs. 1 TzBfG hinsichtlich der sog. Sachgrundbefristungen nicht enthalten ist, kann nach wie vor auch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nachträglich befristet werden, wenn für die Befristungsabrede ein sachlicher Grund besteht. Letzteres ist hier aber der Fall.

b) Die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien für die Zeit vom 01.04. bis zum 30.09.2006 in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 30.03.2006 ist nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG i.V. mit § 30 Abs. 1 Satz 1 TVöD, dessen Geltung die Parteien in § 2 des Arbeitsvertrags vom 30.03.2006 vereinbart haben, unter dem Gesichtspunkt der Einräumung einer Bewährungschance hinsichtlich eines (künftigen) vertragsgerechten Verhaltens der Klägerin sachlich gerechtfertigt.

aa) Es kann dahingestellt bleiben, ob der vorliegende Befristungsgrund vom Tatbestand der Nr. 5 (Befristung zur Erprobung) oder Nr. 6 (Befristung aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen) von § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG erfasst wird. Selbst wenn sich die Einräumung einer Bewährungschance hinsichtlich eines (künftigen) vertragsgerechten Verhaltens des Arbeitnehmers keinem der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründe direkt zuordnen ließe, läge jedenfalls ein sonstiger Sachgrund für die Befristung i.S. von § 14 Abs. 1 TzBfG vor.

(1) Die Aufzählung sachlicher Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht abschließend. Dies ergebe sich aus dem darin enthaltenen Wort "insbesondere". Durch die Aufzählung von Sachgründen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1 bis 8 TzBfG sollten weder andere von der Rechtsprechung bisher anerkannte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen werden (BAG, Urteil vom 13.10.2004 – 7 AZR 218/04, AP Nr. 14 zu § 14 TzBfG, zu III. 2. b) aa) der Gründe; BAG, Urteil vom 16.03.2005 – 7 AZR 289/04, AP Nr. 16 zu § 14 TzBfG, zu II. 2. b) aa) der Gründe, jeweils unter Hinweis auf BT-Drucks. 14/4374, S. 18).

Das Berufungsgericht schließt sich dieser Rechtsprechung an. Die hiergegen im Schrifttum vereinzelt erhobenen Bedenken, die Zulassung weiterer, in den Nrn. 1 bis 8 von § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG nicht ausdrücklich genannter Sachgründe widerspreche der Zielsetzung der Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28.06.1999, Rechtssicherheit und Transparenz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erhöhen (*Lipke*, in: Gemeinschaftskommentar zum

Kündigungsschutzgesetz, 8. Aufl. 2007, § 14 TzBfG Rdnr. 244 f.), vermag es nicht zu teilen. Denn sowohl diese Richtlinie als auch die Rahmenvereinbarung verlangen von den Mitgliedstaaten nur die Ergreifung einer der drei in § 5 Nr. 1 Buchst. a) bis c) der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge. Durch die Regelung in § 14 Abs. 1 TzBfG hat sich der nationale Gesetzgeber für das Erfordernis sachlicher Gründe (§ 5 Nr. 1 Buchst. a) der Rahmenvereinbarung) entschieden. Es ergibt sich aber weder aus der Richtlinie noch aus der Rahmenvereinbarung, dass die sachlichen Gründe in der Regelung des nationalen Rechts abschließend genannt sein müssen. Der Zielsetzung der Richtlinie und der Rahmenvereinbarung, die Rechtssicherheit und Transparenz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erhöhen, wird zudem dadurch hinreichend Rechnung getragen, dass sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn sie den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG entsprechen und den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (BAG, Urteil vom 16.03.2005 – 7 AZR 289/04, AP Nr. 16 zu § 14 TzBfG, zu II. 2. b) aa) der Gründe m.w. Nachw.).

(2) Nach diesen Grundsätzen war die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 30.03.2006 mit der Befristung für die Zeit vom 01.04. bis zum 30.09.2006 verfolgte Absicht, der Klägerin Gelegenheit zu geben, ihr vorangegangenes vertragswidriges Verhalten, nämlich die Nichteinhaltung der Arbeitszeiten, zu ändern, geeignet, die Befristung des Arbeitsvertrags mit der Klägerin gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich zu rechtfertigen. 41

(a) Bereits vor dem Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wurde von der Rechtsprechung anerkannt, dass die Befristung eines neuen Arbeitsvertrags mit einem bei der Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses alkoholkranken Arbeitnehmer sachlich gerechtfertigt ist, wenn nach einer inzwischen abgeschlossenen Entziehungskur die Rückfallgefahr erprobt werden soll (LAG Köln, Urteil vom 05.03.1998 – 10 Sa 1229/97, Leitsatz 1, zitiert nach *juris*). Nichts anderes gilt im Hinblick auf die insoweit bestehende Gleichartigkeit der Interessenlage, wenn – wie hier – nach der Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses auf Grund arbeitgeberseitiger Kündigung, die auf Vertragspflichtverletzungen des Arbeitnehmers beruht, zeitweise ein künftiges vertragsgerechtes Verhalten des Arbeitnehmers "erprobt" werden soll unabhängig davon, ob die Vertragspflichtverletzungen – wie von der Klägerin behauptet und von der Beklagten in Abrede gestellt wurde – ihre Ursachen in einer Erkrankung des Arbeitnehmers haben. In beiden Fällen besteht ein berechtigtes und anerkanntes Interesse des Arbeitgebers an einer Beschäftigung des Arbeitnehmers nur für eine begrenzte Zeit, die dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eröffnen soll, gegenüber dem Arbeitgeber nunmehr ein vertragstreues Verhalten unter Beweis zu stellen. 42

(b) Entgegen der Auffassung der Klägerin führten weder der Umstand, dass sich das befristete Arbeitsverhältnis unmittelbar an die Beendigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses der Parteien anschloss, noch die vereinbarte Befristungsdauer zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede. 43

In dem Sachverhalt, der der bereits unter (a) erwähnten Entscheidung des LAG Köln vom 05.03.1998 zugrunde lag, haben die dortigen Parteien in der Tat zwar erst fünf Monate nach der Beendigung ihres vorangegangenen unbefristeten Arbeitsverhältnisses einen auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag geschlossen. Dies beruhte jedoch auf den Besonderheiten, dass sich der dortige Kläger ausweislich des Tatbestands dieser Entscheidung zunächst einer stationären Alkoholentzugstherapie unterzogen hatte und, wie vom LAG Köln in den 44

Entscheidungsgründen angenommen, die Beurteilung der Rückfallgefahr einer längeren Beobachtungszeit bedurft habe, die mit zwei Jahren auch sachgemäß eingeschätzt worden sei. Diese Besonderheiten waren im vorliegenden Streitfall aber nicht gegeben, da die Klägerin ihren eigenen Angaben zufolge unter einer psychischen Erkrankung, einem von ihr behaupteten Morgentief, gelitten haben soll. Selbst wenn hier zu Gunsten der Klägerin unterstellt würde, dass diese Erkrankung die Ursache für deren Verspätungen gewesen wäre, bestünden an der vereinbarten Befristungsdauer im unmittelbaren Anschluss an das vorangegangene unbefristete Arbeitsverhältnis der Parteien allenfalls dann Bedenken, wenn zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 30.03.2006 für die Beklagte erkennbar von vornherein festgestanden hätte, dass eine Besserung des Gesundheitszustandes der Klägerin in der Zeit vom 01.04. bis zum 30.09.2006 bzw. ein pünktliches Erscheinen der Klägerin an ihrem Arbeitsplatz während dieser Zeit nicht zu erwarten gewesen wären. Hiervon konnte aber nicht ausgegangen werden.

Ohne Hinzutreten von konkreten tatsächlichen Anhaltspunkten darf der Arbeitgeber, wie dies die Beklagte hier getan hat, ohne weiteres davon ausgehen, dass sich innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten klären lässt, ob sich das vertragswidrige Verhalten des Arbeitnehmers durch nicht rechtzeitiges Erscheinen zur Arbeit ändern wird oder nicht. Die Richtigkeit dieser Prognose zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags am 30.03.2006 hätte die Klägerin mit einem konkreten Tatsachenvortrag für ihren eigenen Fall widerlegen müssen (vgl. LAG Köln, Urteil vom 05.03.1998 – 10 Sa 1229/97, a.a.O.). Dies ist indes nicht geschehen. Gegenteiliges ergibt sich vielmehr sowohl aus ihrem eigenen vorprozessualen Verhalten als auch aus ihrem eigenen Vorbringen in der Berufungsbegründung vom 04.05.2007. 45

In der Berufungsbegründung räumt die Klägerin u.a. selbst ein, dass sich ein am von ihr behaupteten Morgentief Erkrankter einer umfänglichen ärztlichen Behandlung unterziehen müsse. Letzteres hat hier aber die Klägerin unverzüglich nach dem Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses am 01.04.2006 gerade nicht getan. Denn die Klägerin hat in der Berufungsbegründung (dort auf Seite – 3 –) selbst behauptet, sie habe sich erst Ende Mai 2006, mithin knapp zwei Monate nach dem Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses, an einen angeblich in Fachkreisen anerkannten Facharzt für Psychiatrie/Psychotherapie gewandt, und sodann bis zum Zustandekommen eines ersten Termins mit diesem weitere zwei Monate warten müssen. Weshalb es der Klägerin nicht möglich oder zumutbar gewesen sein soll, zuvor, insbesondere unmittelbar nach dem Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses am 01.04.2006, einen anderen Facharzt für Psychiatrie/Psychotherapie aufzusuchen, wird von der Klägerin nicht dargetan, so dass die Klägerin nicht mit ihrem weiteren Vorbringen in der Berufungsbegründung gehört werden konnte, sie habe nach dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags sofort mit den ihr möglichen Maßnahmen zur Behandlung des von ihr behaupteten Morgentiefs begonnen. 46

Unabhängig davon wurde von der Klägerin in der Berufungsbegründung (dort auf Seite – 7 –) behauptet, dass sie seit dem 07.04.2006 regelmäßig das Beratungsangebot des Sozialen Dienstes wahrgenommen habe und sie zu den Gesprächen stets pünktlich erschienen sei. Weshalb es der Klägerin aus gesundheitlichen Gründen dann nicht möglich gewesen sein soll, in den Monaten April bis einschließlich Juli 2006 ihre Arbeit bei der Beklagten pünktlich aufzunehmen, wurde von der Klägerin nicht konkret dargetan. 47

Schließlich wird die Einschätzung zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags am 30.03.2006, innerhalb der folgenden sechs Monate könne geklärt werden, ob sich das vertragswidrige Verhalten der Klägerin wegen nicht rechtzeitigen Erscheinens zur 48

Arbeit ändern werde, durch das als Anlage B 2 zur Klageerwiderung vom 27.10.2006 eingereichte Schreiben der Klägerin vom 30.03.2006 indiziert, in dem sich die – zum damaligen Zeitpunkt ihren eigenen Angaben in der Berufungsbegründung (dort auf Seite – 2 –) zufolge bereits anwaltlich vertretene – Klägerin unter Bezugnahme auf das Gespräch vom 28.03.2006 mit dem Vorschlag der Beklagten einverstanden erklärt und um den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags gebeten hat.

(c) Soweit die Klägerin in der Berufungsbegründung weiterhin beanstandet, die Frist von sechs Monaten sei faktisch nicht eingehalten worden, da bereits in einer Besprechung am 07.09.2006 über die Fortdauer bzw. Nichtfortdauer des befristeten Arbeitsvertrags über den 30.09.2006 hinaus entschieden worden sei, übersieht sie, dass sich die Beklagte im Schreiben vom 01.04.2006 (Anlage ddkb 6 zur Klageschrift), auf das in § 1 Abs. 1 Satz 3 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 30.03.2006 Bezug genommen worden ist, verpflichtet hat, spätestens drei Wochen vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses über die Frage der Fortführung des Arbeitsverhältnisses in einem unbefristeten Vertrag zu entscheiden. 49

(d) Die Befristung des Arbeitsvertrags vom 30.09.2006 entspricht auch den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG und ist jedenfalls mit dem in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG enthaltenen Tatbestandsmerkmal der Erprobung von ihrem Gewicht her gleichwertig. 50

Ebenso wie bei § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG der Wunsch des Arbeitgebers, die Eignung des Arbeitnehmers zu erproben, den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags rechtfertigt, ist in gleicher Weise das Interesse des Arbeitgebers, ein künftiges vertragsgemäßes Verhalten des Arbeitnehmers zu überprüfen, dem zuvor wegen arbeitsvertraglicher Pflichtverletzungen gekündigt worden ist, geeignet, eine Befristung sachlich zu rechtfertigen (vgl. *Schmalenberg*, in: *Henssler/Willemsen/Kalb*, Arbeitsrecht Kommentar, 2. Aufl. 2006, § 14 TzBfG Rdnr. 40, wo im Rahmen des Tatbestandsmerkmals der Nr. 5 von § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG angenommen wird, dass der Befristungsgrund der Erprobung auch vorliegen könne, wenn nach einer abgeschlossenen Entziehungskur die Rückfallgefahr erprobt werden solle). 51

bb) Ohne Erfolg beruft sich die Klägerin darauf, der Beklagten wäre es am 09.03.2006 möglich gewesen, anstelle des Ausspruchs einer außerordentlichen Kündigung zum 31.03.2006 eine ordentliche Kündigung unter Wahrung der Kündigungsfrist zum 30.09.2006 auszusprechen, um sie, die Klägerin, während des Laufes der Kündigungsfrist hinsichtlich der Einhaltung ihrer Arbeitszeiten zu "erproben". 52

Für die Beklagte hätte zwar durchaus die Möglichkeit bestanden, der Klägerin während einer längeren – u.U. sogar über das zulässige Mindestmaß hinausgehenden, überschaubaren – Kündigungsfrist eine Bewährungschance zu geben (vgl. BAG, Urteil vom 07.03.2002 – 2 AZR 93/01, AP Nr. 22 zu § 620 BGB Aufhebungsvertrag). Allerdings blieb es der Beklagten unbenommen, statt dessen mit der Klägerin im Anschluss an das unbefristete Arbeitsverhältnis, das von ihr durch Kündigung beendet wurde, einen befristeten Arbeitsvertrag zu schließen, sofern für die Befristung, wie dies hier der Fall ist, ein Sachgrund i.S. von § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG bestand. Denn eine rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, mit dem Arbeitnehmer im Anschluss an einen beendeten unbefristeten Arbeitsvertrag keinen weiteren befristeten Arbeitsvertrag zu schließen, dessen Befristungsabrede gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt ist, sondern zuvor die Kündigung mit einer längeren Kündigungsfrist auszusprechen, ist nicht ersichtlich. Ob unter dem Gesichtspunkt der Umgehung von zwingenden Bestimmungen des Kündigungsrechts ausnahmsweise etwas anderes gelten würde, wenn die Parteien für die Zeit nach der Beendigung ihres unbefristeten Arbeitsverhältnisses einen bedingten 53

Aufhebungsvertrag mit dem Inhalt geschlossen hätten, dass das Arbeitsverhältnis automatisch aufgelöst worden wäre, wenn die Klägerin in der Zeit vom 01.04. bis zum 30.09.2006 verspätet ihre Arbeit aufgenommen hätte (vgl. LAG München, Urteil vom 29.10.1987 – 4 Sa 783/87, DB 1988, 506 f. = BB 1988, 348), bedurfte keiner Entscheidung. Denn im Streitfall wurde von den Parteien ein solcher bedingter Aufhebungsvertrag nicht geschlossen.

c) Der Beklagten war die Berufung auf den in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 30.03.2006 vereinbarten Fristablauf auch nicht im Hinblick auf § 1 Abs. 2 Satz 2 dieses Arbeitsvertrags nach Treu und Glauben gemäß § 242 BGB verwehrt. Danach sollte das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Befristung zum 30.09.2006 unbefristet und zu unveränderten Bedingungen fortgesetzt werden, sofern es der Klägerin gelungen wäre, ihr Verhalten, das zur Kündigung vom 09.03.2006 geführt hatte, nachhaltig und dauerhaft zu ändern (§ 1 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags). Letztere Voraussetzung ist hier nicht gegeben. 54

Der Klägerin ist es in der Zeit vom 01.04. bis zum 30.09.2006 gerade nicht gelungen, ihre Arbeit bei der Beklagten rechtzeitig aufzunehmen, da sie in den Monaten April bis einschließlich Juli 2006 unstreitig weitgehend nicht pünktlich zur Arbeit erschienen ist. 55

Die von der Klägerin als Anlagen ddkb 9 bis 11 zur Berufungsbegründung eingereichten Schreiben vermochten insoweit keine andere Bewertung zu rechtfertigen: Ausweislich des Schreibens des Facharztes für Arbeitsmedizin vom 01.09.2006 erwartete dieser bis zum Wirksamwerden der Medikation keine wesentliche Verbesserung des Krankheitsbildes, zu dessen Symptomen auch das Zuspätkommen und eine Minderleistung gehörten. Zudem rechnete er mittelfristig nicht mit einer besseren Prognose, sofern sich unter den geänderten Bedingungen in den nächsten Monaten keine Besserung ergeben hätte. In dem e-Mail-Schreiben der Sozialarbeiterin vom 11.09.2006 heißt es zwar, dass für diese seit ca. zwei Monaten eine deutliche Verbesserung der psychischen Verfassung und der Einsicht in das eigene Krankheitsgeschehen der Klägerin zu spüren sei. Ferner habe die Klägerin mit dem aufgezeigten intensiven Behandlungs- und Beratungsangebot eine sehr gute Chance, völlig genesen und wieder leistungsfähig an ihrem Arbeitsplatz zu sein. Wann dies allerdings konkret eintreten sollte, lässt sich dem e-Mail-Schreiben nicht entnehmen. Nichts anderes gilt für die fachärztliche Bescheinigung vom 04.09.2006, wonach bei der Klägerin eine länger dauernde depressive Episode bestanden habe, die mit einer Antriebsstörung einhergegangen sei, und sich die Symptomatik in den Morgenstunden manifestiert habe. 56

Selbst unter Berücksichtigung dieser Schreiben stand zum Zeitpunkt des Ablaufs des befristeten Arbeitsvertrags der Parteien mit dem 30.09.2006 nach alledem nicht fest, dass in absehbarer Zeit nicht mehr dauerhaft mit verspäteten Arbeitsaufnahmen durch die Klägerin gerechnet werden musste. 57

d) Ob die angeblichen krankheitsbedingten Ursachen, auf die die Nichteinhaltung des Beginns der Arbeitszeiten durch die Klägerin ihren Angaben zufolge zurückzuführen waren, nach dem 30.09.2006 endgültig und dauerhaft entfallen sind, bedurfte keiner Entscheidung. 58

Zum einen bestünde nach Ablauf eines wirksam befristeten Arbeitsvertrags grundsätzlich kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung, sofern nicht – was hier weder von der Klägerin dargetan wurde noch in sonstiger Weise erkennbar ist – tarifvertraglich oder einzelvertraglich etwas anderes vereinbart ist (BAG, Urteil vom 20.02.2002 – 7 AZR 600/00, AP Nr. 11 zu § 1 KSchG 1969 Wiedereinstellung). Zum anderen wurde ein solcher Wiedereinstellungsanspruch von der Klägerin im vorliegenden Verfahren nicht geltend gemacht (§ 308 Abs. 1 ZPO). 59

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V. mit § 97 Abs. 1 ZPO. 60

IV. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen. Insbesondere ging es nicht um Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung. Zum einen fehlt es an der erforderlichen Klärungsbedürftigkeit der entscheidungserheblichen Rechtsfragen, da diese bereits höchstrichterlich entschieden worden sind. Zum anderen beruht die Entscheidung auf den besonderen Umständen des Einzelfalls. 61

**Rechtsmittelbelehrung:** 62

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG wird hingewiesen. 63

(Dr. Ehrich) (Schenzer) (Friedhofen) 64