

## BAG: Keine Befristung bei Unsicherheit über die Organisation der zukünftigen Aufgabenerfüllung als Befristungsgrund

TzBfG § 14 I 2 Nr. 1

1. Der Sachgrund des § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG ist von der regelmäßig gegebenen Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs eines Unternehmens oder einer Behörde zu unterscheiden.
2. Nicht ausreichend für die Prognose über den künftigen Beschäftigungsbedarf ist die Unsicherheit des Arbeitgebers, ob und ggf. auf welcher rechtlichen Grundlage Aufgaben im Bereich der Grundsicherung für Arbeitssuchende zukünftig wahrgenommen werden.
3. Wird die Befristung auf die nur vorübergehende Übertragung oder Wahrnehmung einer sozial-staatlichen (Dauer-)Aufgabe gestützt, vermag dies für sich gesehen die Befristung nicht zu rechtfertigen. (red. Leitsätze)

BAG, Urteil vom 15.10.2014 – 7 AZR 893/12  
(LAG Thüringen 16.8.2012 – 2 Sa 281/11),  
BeckRS 2015, 65746

### Sachverhalt

Der Kläger war bei der von der beklagten Thüringer Gemeinde und der BA gebildeten ARGE für Aufgaben eines Sachbearbeiters für Hartz IV-Angelegenheiten tätig. Im letzten Arbeitsvertrag für das Jahr 2010 war als Befristungsgrund fixiert: „...für die Zeitdauer des Bestehens der ARGE Grundsicherung W, längstens jedoch bis 31.12.2010“.

Das ArbG hat die Befristungskontrollklage abgewiesen, das LAG hat die Berufung zurückgewiesen.

### Entscheidung

In der Revisionsinstanz war der Kläger erfolgreich, weil die getroffene Befristungsabrede nicht durch einen sachlichen Grund nach § 14 I TzBfG gerechtfertigt war.

Nach der Entscheidung des BVerfG vom 20.12.2007 (2 BvR 2433/04, 2434/04, BeckRS 2007, 28409) konnte die Beklagte nicht mit hinreichender Sicherheit absehen, dass nach dem Ende des Jahres 2010 (das Befristungsende des Klägers) kein dauerhafter Beschäftigungsbedarf mehr bestehen würde. Es stand lediglich fest, dass die Zusammenarbeit der Beklagten mit der BA auf der bisherigen Grundlage bei der Bearbeitung von Hartz IV-Angelegenheiten nicht fortgesetzt werden konnte. Ob die Grundsicherung für Arbeitssuchende ab 2011 durchgeführt werden sollte, war bei Vertragsschluss im Juli 2009 ungewiss. Diese Ungewissheit genügt nicht zur Befristung des Arbeitsverhältnisses. Der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs setzt voraus, dass im Zeit-

punkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Bei Vereinbarung der streitgegenständlichen Befristung lag im Übrigen das Urteil des BVerfG vom 20.12.2007 (2 BvR 2433/04, 2434/04, BeckRS 2007, 28409) vor. Danach konnte die Beklagte zwar davon ausgehen, dass die gemeinsame Wahrnehmung der nach dem SGB II den jeweiligen Leistungsträgern obliegenden Aufgaben durch die ARGE einer Laufzeitbegrenzung bis Ende 2010 unterlag. Über die künftige organisatorische Struktur der Aufgabenbewältigung und die Wahrnehmungszuständigkeiten im Bereich der Grundsicherung für Arbeitssuchende bestanden aber nach wie vor lediglich Unsicherheiten, die eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen.

### Praxishinweis

In dieser Entscheidung wird vom 7. Senat auf die Entscheidung vom 4.12.2013 (7 AZR 277/12, NZA 2014, 480; vgl. dazu auch Brötzmann, öAT 2014, 81) zu einer durchaus rechtlich vergleichbaren Fallkonstellation mit dem identischen Parteienumfeld Bezug genommen. Sowohl dort als auch vorliegend waren lediglich Unsicherheiten über den zukünftigen Beschäftigungsbedarf vorhanden. Gefordert ist eine gerade bei Vertragsschluss konkretisierte „Gewissheitsprognose“ über den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten bei Befristungsende. Die Praxis wird sich deshalb bei diesen und ähnlichen Fallkonstellationen darauf einzustellen haben, dass allein derartige Unsicherheitsfaktoren (wie wird die Arbeit zukünftig organisatorisch, inhaltlich und personell bewältigt) für einen Befristungsgrund – des vorübergehenden Bedarfs – nicht ausreichend sind. Der Grund für diese strikte – vielleicht für die Praxis überpointierte – Einordnung liegt darin, dass die Befristung ein Abweichen vom Leitgedanken des unbefristeten Arbeitsverhältnisses darstellt und somit eines rechtfertigenden Grundes dafür bedarf. Ein bloßer Unsicherheitsfaktor über die zukünftige Verwendung des Mitarbeiters reicht dazu im Rahmen der Prognose gerade nicht, wie die inzwischen gefestigte Rechtsprechung verdeutlicht. Dies würde ferner ein Abwälzen des unternehmerischen Risikos auf den Arbeitnehmer zur Folge haben.

RA, FAArbR Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz