

## BAG: Befristung wegen vorübergehenden Bedarfs

TzBfG § 14 I

Die Befristung eines Arbeitsvertrages kann nicht auf § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG gestützt werden, wenn an der Beschäftigung des Arbeitnehmers tatsächlich ein Dauerbedarf besteht. Dies kann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer zum Abbau unerledigt gebliebener Arbeiten im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers eingestellt wird, die wegen einer von vorneherein zu geringen Personalausstattung der Dienststelle entstanden sind.

Eine Befristung nach § 14 I 2 Nr. 7 TzBfG setzt voraus, dass die für die befristete Beschäftigung bereit gestellten Mittel, aus denen der Arbeitnehmer vergütet wird, für eine Aufgabe von vorübergehender Dauer vorgesehen sind und sich dies aus der haushaltsrechtlichen Vorschrift, mit der die Haushaltsmittel ausgebracht sind, selbst ergibt. Es bleibt unentschieden, ob unter den Begriff „Haushaltsmittel“ in § 14 I 2 Nr. 7 TzBfG nur in einem Haushaltsgesetz ausgewiesene Haushaltsmittel fallen und sich Selbstverwaltungskörperschaften des öffentlichen Rechts zur Rechtfertigung einer Befristung deshalb nicht auf diese Vorschrift berufen können, weil ihr Haushaltsplan nicht Teil eines Haushaltsgesetzes ist, sondern von ihren eigenen Organen aufgestellt wird. (Orientierungssätze des Gerichts)

BAG, Urteil vom 17.03.2010 – 7 AZR 640/08  
(LAG Sachsen 24.06.2008 – 7 Sa 710/07),  
BeckRS 2010, 68449

### Sachverhalt

Nach einer Vorbeschäftigung im Zeitraum 2001/02 wurde die Klägerin ab 15.08.2005 bis 31.12.2005 mit befristetem Vertrag wegen vorübergehenden Bedarfs als Sachbearbeiterin eingestellt. Gemäß neuer Vereinbarung vom 30.12.2005 wurde sie mit der gleichen Begründung bis 30.06.2006 weiterbeschäftigt. In einem von den Parteien unterzeichneten Vermerk wird ausgeführt, dass die befristete Einstellung mit dem Ziel erfolge, die erheblichen Bearbeitungsrückstände abzubauen. Zum Stand 30.11.2005 existierten immer noch 4.524 unerledigte Widersprüche. Ziel der Beklagten sei es jedoch, bis zum 30.09.2006 die Bearbeitungszeit auf unter drei Monate zu reduzieren. Ein Personalbedarf von 75,4 Monatskräften sei dafür erforderlich und im Haushaltsplan zusätzliche Mittel für befristete Arbeitskräfte bereitgestellt. Das ArbG hat der Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristung beendet wurde, stattgegeben, das LAG das Urteil aufgehoben.

### Entscheidung

Das BAG hat das Verfahren zur weiteren Aufklärung des Befristungssachverhalts „vorübergehender Bedarf“ nach § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG an das LAG zurückverwie-

sen. Nach Auffassung des BAG kann die Befristung von Arbeitsverträgen durch den Tatbestand des vorübergehenden Bedarfs auch bei Daueraufgaben durchaus gerechtfertigt sein, wenn eine vorübergehend angestiegene Arbeitsmenge gegeben ist, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht. Dieser Befristungsgrund scheidet nach dem BAG aus, wenn der Bedarf an der Arbeitsleistung objektiv dauerhaft besteht. Im Zusammenhang mit der Prognosebeurteilung des Arbeitgebers bei Vertragsschluss muss aufgrund der darzulegenden Umstände zu erwarten sein, dass nach dem Vertragsende (hier 30.09.2006) künftig das regelmäßig anfallende Arbeitspensum mit dem üblicherweise vorhandenen Stammpersonal zu bewältigen ist. Damit kommt zwar dem schriftlichen Vermerk aus Anlass der Änderungsvereinbarung vom 30.12.2005 durchaus Bedeutung zu, es fehlen zum gewöhnlichen Arbeitsaufkommen und der vorgehaltenen Stammbelagschaft – auch in Relation zueinander – jegliche Anhaltspunkte.

Zum Schluss hält der VII. Senat den haushaltsrechtlichen Befristungstatbestand für nicht gegeben an und zwar im Wesentlichen unter dem Gesichtspunkt der formal fehlerhaften Ausweisung der Mittel. Der Haushaltsplan darf sich nicht auf das Kapitel „Vergütung der Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag“ beschränken, sondern die haushaltsrechtlichen Grundlagen müssen selbst die inhaltlichen Anforderungen für die im Rahmen der befristeten Arbeitsverhältnisse auszuübende Tätigkeit enthalten.

### Praxishinweis

Wichtige Erkenntnisse für die Darlegung des vorübergehenden Bedarfs bei Daueraufgaben sind nach diesem Urteil:

- Feststellung des regelmäßig anfallenden Arbeitsaufkommens
- Feststellung des ausreichenden Stammpersonals
- Gründe und Zeitraum für Bearbeitungsrückstände
- Ein von vornherein zu geringer Personalbedarf schließt in der Regel einen vorübergehenden Mehrbedarf aus

Ohne diese Punkte positiv vorbereitet und beantwortet zu haben, kann dem Arbeitgeber bei Mehrbedarf bei Daueraufgaben nicht geraten werden, eine Befristung mit der vorliegenden Begründung zu stützen. Zur Haushaltsbefristung sei verwiesen auf die Ausführungen von *Liebscher*, öAT 2010, 56.

RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz