

**Arbeitsrecht 2 Sa 32/10 - Befristeter Arbeitsvertrag -
vorübergehender Bedarf**

[LAG](#) MV, Urteil vom 09.06.2010, [2 Sa 32/10](#)

Tenor

I. Die Berufung der Beklagten wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Rechtmäßigkeit einer [Befristung](#).

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 01.02.2007 beschäftigt. Zuletzt vereinbarten die Parteien unter dem 12.01.2009 eine Verlängerung des befristeten [Arbeitsvertrages](#) bis zum 31.07.2009 (Blatt 11 d. A.). Auf eine entsprechende Klage hin hat das [Arbeitsgericht](#) Stralsund mit Urteil vom 9. Dezember 2009 - 3 Ca 319/09 - festgestellt, dass die [Befristung](#) des Arbeitsverhältnisses un-wirksam ist und das Arbeitsverhältnis über den 31.07.2009 hinaus fortbesteht. In den Gründen hat es ausgeführt, die [Befristung](#) bis zum 31.07.2009 habe eines sachlichen Grundes bedurft. Ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG sei zu verneinen. Die Beklagte habe die tatsächlichen Grundlagen einer Prognose dahingehend, dass nur ein vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin bestand, nicht dargelegt. Aus ihrem Vortrag sei nicht mit hinreichender Sicherheit ersichtlich, dass nach dem vereinbarten Vertragsende das Arbeitspensum wieder mit dem unbefristet beschäftigten Stammpersonal erledigt werden könne. Es sei nicht ersichtlich, in welchem Umfang durch die Umstellung und Erweiterung des elektronischen Datenaustausches sich der Arbeitsbedarf an Schreibtechnik reduziert habe. Es sei auch nicht dargelegt, dass in der Zeit vom 31.01.2009 bis 31.07.2009 ein vorübergehender betrieblicher Mehrbedarf an Arbeitskräften bestanden habe.

... Die Beklagte weist darauf hin, sie habe bereits erstinstanzlich das elektronische Austauschverfahren beschrieben, das zu einer Reduktion der anfallenden Schreibarbeiten in der Niederlassung S. führen sollte. Der größere Teil der [Mehrarbeiten](#) sollte jedoch erst zum 01.08.2009 zurückgehen, weil dann auch die Eingangsanträge nicht mehr manuell zu erfassen seien, sondern elektronisch vorliegen würden. Auch würde ab dem 01.08.2009 die Routenplanung zentral in N. durchgeführt werden. Insgesamt sei von einer Reduktion des Arbeitsanfalls bei der Berufungsbeklagten in Höhe von 35 Prozent auszugehen. Im Übrigen wird auf die Berufungsbegründung Bezug genommen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichtes Stralsund - 3 Ca 319/09 - vom 09.12.2009 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie tritt der angefochten Entscheidung bei.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die vorbereitenden Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung ist nicht begründet.

Das [Arbeitsgericht](#) Stralsund hat mit zutreffender Begründung der Klage stattgegeben. Zu den Angriffen der Berufungsbegründung gilt Folgendes:

Zutreffend hat das [Arbeitsgericht](#) unter Bezugnahme auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes darauf hingewiesen, dass die [Befristung](#) eines [Arbeitsvertrages](#) wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung voraussetzt, dass zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers in dem [Betrieb](#) kein Bedarf mehr besteht. Dabei kann sich der vorübergehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung daraus ergeben, dass für einen begrenzten Zeitraum in dem [Betrieb](#) Arbeiten anfallen, die mit dem Stammpersonal allein nicht bewältigt werden können oder daraus, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig verringern wird, z. B. wegen der Inbetriebnahme einer neuen technischen Anlage.

Insofern ist der Vortrag der Beklagten, statt der Eingabe in die datenverarbeitende Einzel-niederlassungen einen elektronischen Datenaustausch einzuführen, grundsätzlich geeignet, einen zukünftigen Minderbedarf an Arbeitskräften zu belegen. Aus dem Vortrag der Beklagten ergibt sich jedoch keine rechnerische Nachvollziehbarkeit dieses künftigen Minderbedarfs. Auf Seite 5 des Schriftsatzes vom 10.11.2009 werden die Tätigkeiten geschildert, nach den Erläuterungen des Vertreters der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vom 09.06.2010, sämtliche Arbeiten unter "allgemeine Schreibtätigkeit" und von der Schreibtätigkeit im KH-Bereich die "vorberatene Fälle im PC erfassen" in Zukunft wegfallen würden. Das heißt, dass von der Arbeitskraft der Klägerin insgesamt nach dem Vortrag der Beklagten 32,97 Prozent wegfallen würden. Geht man davon aus, dass nur die Klägerin Arbeiten vorgenommen hat, die von der Umstellung betroffen sind, so ergibt sich daraus, dass der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin mit dem 31.07.2009 nur zu einem Drittel wegfallen würde.

Der Sachgrund der [Befristung](#) gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG setzt jedoch voraus, dass die [Befristung](#) des Arbeitsverhältnisses insgesamt und nicht nur eines Teiles davon, einer sachlichen Rechtfertigung bedarf. Der Vertreter in der mündlichen Verhandlung vor dem [Landesarbeitsgericht](#) hat zwar darauf hingewiesen, dass nach seiner Auffassung auch noch die Arbeitstätigkeiten anderer [Arbeitnehmer](#) in der Zweigstelle S. von der Umstellung im Wege einer Einsparung betroffen seien, um wie viele Kräfte es sich jedoch insgesamt handelt und ob bei ihnen genau die gleichen prozentualen Anteile anfallen, konnte er nicht erklären. Es bestand für das Gericht auch kein Anlass, der Beklagten insoweit Gelegenheit zur weiteren Darlegungen zu geben. Bereits in dem Urteil wird ausgeführt, die Beklagte habe nicht dargelegt, in welchem

Umfang durch die Umstellung und Erweiterung des elektronischen Datenaustausches sich der Arbeitsbedarf an Schreibtechnik reduziert hat.

Gegen die Schlüssigkeit des Vorbringens der Beklagten spricht auch der Umstand, dass sich die Prognose hinsichtlich eines Minderbedarfs an Arbeitskräften offensichtlich nicht bewahrheitet hat. Unstreitig ist bald nach dem Ausscheiden der Klägerin eine weitere Mitarbeiterin, die stellvertretende Niederlassungsleiterin K., dauerhaft nach S. versetzt worden. Der Wirksamkeit einer [Befristung](#) nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG steht nicht entgegen, dass sich die Prognose zu einem späteren Zeitpunkt als [falsch](#) erweist. Jede Prognose ist mit einer Unsicherheit behaftet. Im vorliegenden Fall ist dies jedoch von Bedeutung, da die Prognose ohnehin noch nicht einmal rechnerisch nachvollziehbar dargelegt worden ist. Das Gericht geht daher davon aus, dass die Beklagte im Vorhinein von einer unzutreffenden Prognose ausgegangen ist.

Die Beklagte kann sich auch nicht darauf beziehen, die Arbeitsaufgabe von Frau K. sei eine andere gewesen als die der Klägerin. Nach den Ausführungen in der mündlichen Verhandlung wird Frau K. nunmehr als Niederlassungsleiterin eingesetzt. Es trifft zu, dass diese Tätigkeit wahrscheinlich nicht von dem Arbeitsrückgang durch den elektronischen Datenaustausch betroffen ist. Der Zugang von Frau K. ist jedoch nicht durch einen anderen Abgang im Personal ausgeglichen worden. Es ist daher davon auszugehen, dass entweder die ehemalige Niederlassungsleiterin oder die ehemalige Stellvertreterin der Niederlassungsleiterin nunmehr mit Aufgaben betraut werden, die auch von der Klägerin erledigt worden sind und dass daher ein dauerhafter Mehrbedarf an der Arbeitsleistung bestanden hat.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § [97 ZPO](#).

Zur Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG bestand kein Anlass.