

## **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

Aktenzeichen: 4 Sa 561/04  
öD 1 Ca 1705 c/04 ArbG Kiel  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 23. März 2005

Gez. ...  
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



## **Urteil**

### **Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 23. März 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung des beklagten Bundes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 28. Oktober 2004 (ö. D. 1 Ca 1705 c/04) abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits (beide Rechtszüge).

Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Nr. 46

## Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Befristung.

Die Klägerin trat aufgrund eines Arbeitsvertrages vom 22. Juni 1999 am 1. Juli 1999 als vollbeschäftigte Arbeiterin nach § 1 des damals geltenden Beschäftigungsförderungsgesetzes befristet bis zum 30. Juni 2001 in die Dienste des Beklagten ein. Unter dem 20. Juni 2001 vereinbarten die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag, ausweislich dessen die Klägerin ab 1. Juli 2001 als vollbeschäftigte Arbeiterin befristet bis zur Auflösung der M... , Lehrgang A und B, und der damit verbundenen Unterbringung von Überhangpersonal, längstens jedoch zum 31. März 2003 weiterbeschäftigt wurde.

Im letzten befristeten Arbeitsvertrag vom 4. März 2003 heißt es auszugsweise:

### **„§ 1**

Frau M. F... wird ab 01.04 2003 als vollbeschäftigte Arbeiterin befristet nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse bis zur Auflösung der Truppenküche der ...ABTEILUNG.. und der damit verbundenen Unterbringung von Überhangpersonal, längstens jedoch bis zum 30.06.2004 weiterbeschäftigt“.

In der ...KASERNE.. war seit 1999 die ...ABTEILUNG.. stationiert. Deren Verpflegung erfolgte durch die in der Kaserne eingerichtete Truppenküche. Die Klägerin war in dieser Truppenküche tätig.

In einer vom Bundesministerium für Verteidigung aufgestellten Liste der frei werdenden Liegenschaften (Stand: 16. Juli 2001) wird die Truppenunterkunft ...KASERNE.. (Teilabgabe) als für 2005 voraussichtlich verfügbar genannt.

Mit der ersten Änderung zum Vorbefehl für Organisationsmaßnahmen zur Einnahme der Luftwaffenstruktur 5 vom 12. August 2002 gab das Bundesministerium der Verteidigung u. a. bekannt, die ...ABTEILUNG.. in E... werde zum 30. Juni 2004 aufgelöst. Dieser Anlass nebst Anlage ging am 14. August 2002 bei der Standortverwaltung E... ein.

Die ...ABTEILUNG.. wurde mit Ablauf des 30. Juni 2004 aufgelöst. Die Truppenküche in der ...KASERNE.. wird jedoch weiterbetrieben. In der Kaserne ist nunmehr das Marinesicherungsbataillon 1 untergebracht. Die Hinzuverlegung dieses Bataillons wurde bei der Standortverwaltung E... mit Eingang des Bataillonsbefehls Nr. .../2003 vom ... 2003 bekannt gegeben.

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der letzten Befristung.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass ein Befristungsgrund nicht vorgelegen habe. Dieser könne nicht die Auflösung der ...ABTEILUNG.. sein, sondern allenfalls die Prognose, die ...KASERNE.. samt Truppenküche werde geschlossen. Eine solche auf greifbare Tatsachen beruhende Prognose habe der beklagte Bund jedoch zum Zeitpunkt des Abschlusses des letzten befristeten Arbeitsvertrages nicht treffen können.

Wegen des in erster Instanz streitigen Vortrages und der dort gestellten Anträge wird Bezug genommen auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, es könne eine auf greifbare Tatsachen und nicht nur auf Mutmaßungen beruhende Prognose nicht erkennen, wonach der Arbeitskräftebedarf wegen der Schließung der Truppenküche nur vorübergehend gewesen sei. Die Auflösung der ...ABTEILUNG.. habe nicht zum Wegfall des Arbeitskräftebedarfs geführt. Dies wäre nur dann der Fall gewesen, wenn aus der Auflösung der ...ABTEILUNG.. sicher auf die Auflösung der Truppenküche hätte geschlossen werden können. Dies sei aber nicht der Fall gewesen. Insoweit reiche der pauschale Vortrag, die Standortverwaltung als vertrags-schließende Partei habe von der Schließung der Truppenküche ausgehen müssen, nicht aus. Es fehle am Vortrag, auf welchen greifbaren Tatsachen diese Einschätzung beruht habe. Die bloße Unsicherheit auf Beklagtenseite entspreche dem typischen Unternehmerrisiko. Aus dem Umstand der Auflösung einer Einheit lasse sich nicht zwingend ableiten, dass damit der an die betroffene Kaserne gebundene Servicebereich ebenfalls entfalle. Dies wäre nur der Fall, wenn die Schließung der Truppenküche sowie die Schließung der Kaserne ebenfalls befohlen worden wäre. Daran fehle es jedoch.

Gegen das ihm am 8. November 2004 zugestellte Urteil hat der beklagte Bund am 1. Dezember 2004 Berufung eingelegt und diese am 5. Januar 2005 mit Faxeschriftsatz und am 7. Januar 2005 mit Originalschriftsatz begründet.

Der beklagte Bund trägt vor:

Ihm sei seit 12. August 2004 die Auflösung der ...ABTEILUNG.. . bekannt gewesen. Im März 2003 habe er dann Personalentscheidungen treffen müssen. Er habe zu diesem Zeitpunkt keinerlei Anlass zu Zweifeln gehabt, dass die ...KASERNE.. nach Auflösung der diese Kaserne nahezu alleine belegenden ...ABTEILUNG.. als Standort vollständig geschlossen werde. Die die ...KASERNE.. versorgende Truppenküche habe damit zwangsläufig ihre Existenzgrundlage verloren, weshalb er die Schließung dieser Einrichtung habe fest einplanen müssen. Die für die Personalentscheidung zuständigen Mitarbeiter hätten zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses im März 2003 nur davon ausgehen können, der Standort werde endgültig geschlossen. Es habe über ein halbes Jahr keine Pläne oder Informationen hinsichtlich einer Neu- belegung gegeben. Dass dann im November 2003 die Fortführung des Standortes durch Belegung seitens des Marinesicherungsbataillons ... beschlossen worden sei, habe er nicht vorhersehen können. Den im Zeitpunkt der letztmaligen Befristung zuständigen Mitarbeitern der Personalabteilung der Standortverwaltung E... sei zum Abschluss des streitgegenständlichen Arbeitsvertrages nicht nur bekannt gewesen, dass die ...ABTEILUNG.. aufgelöst werde, sondern auch, dass anschließend die ...KASERNE.. insgesamt geschlossen werden solle. Den Mitarbeitern bei der Standortverwaltung E... sei zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses die Liste der freiwerdenden Liegenschaften (Stand: 16. Juli 2001) bekannt gewesen. Daraus habe sich zwingend ergeben, dass auch die Truppenküche bis spätestens 30. Juni 2004 geschlossen werde.

Der beklagte Bund beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 28. Oktober 2004 (ö. D. 1 Ca 1705 c/04) abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin trägt vor:

Angesichts der bereits erfolgten vorherigen Befristungen sei von einer erhöhten Anforderung zum Nachweis der in Anspruch genommenen Prognose auszugehen. Eine Befristung wegen (vermeintlich) bevorstehender Schließung setze voraus, dass der Arbeitgeber bei Vertragsabschluss sich zur Schließung entschlossen habe und darüber hinaus die Prognose zu treffen sei, dass eine Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin in einem anderen Betrieb bzw. einer anderen Dienststelle nicht mehr möglich sei. Exakt einen solchen festen, durch Befehlslage o. ä. unterstrichenen Schließungsentschluss hinsichtlich der Truppenküche in der ...KASERNE.. und der Liegenschaft ...KASERNE.. habe der beklagte Bund jedoch nicht vorgetragen. Er habe zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht fest die Schließung der Truppenküche einplanen müssen. Etwaige Unsicherheiten gingen zu seinen Lasten.

Im Termin zur Berufungsverhandlung hat die Vertreterin des beklagten Bundes erklärt, am 16. Februar 2001 sei eine so genannte Stationierungsentscheidung getroffen worden, u. a. mit dem Inhalt, die ...ABTEILUNG.. aufzulösen. Die dem Gericht vorliegende Liste hinsichtlich der freiwerdenden Liegenschaften (Stand: 16. Juli 2001) sei die so genannte Negativliste, die sich aus der Stationierungsentscheidung ergebe, nämlich eine Aufführung jener Liegenschaften, die voraussichtlich im Hinblick auf die getroffenen Stationierungsentscheidungen nicht mehr benötigt würden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird Bezug genommen auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze.

Das Berufungsgericht hat Beweis erhoben über die Behauptung des beklagten Bundes, im März 2003 hätten bei der Standortverwaltung E... keine Anhaltspunkte dafür bestanden, dass die ...KASERNE.. nach Auflösung der ...ABTEILUNG.. durch eine andere Einheit genutzt werden würde, durch Vernehmung des Zeugen J... . Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird Bezug genommen auf den Inhalt des Protokolls der Berufungsverhandlung vom 23. März 2005.

## **Entscheidungsgründe**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und form- und fristgerecht eingelegt worden. In der Sache hat sie auch Erfolg. Entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts endete das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund der Befristung aus dem Arbeitsvertrag vom 4. März 2003 mit Ablauf des 30. Juni 2004. Diese Befristung ist nicht zu beanstanden. Der beklagte Bund beruft sich insoweit zutreffend auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG.

1.

Gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG liegt ein sachlicher Grund zur Befristung eines Arbeitsverhältnisses vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.

Ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienste, der sich zur Rechtfertigung einer Befristung auf den Sachgrund des vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung stützt, hat darzulegen, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses vom Wegfall des Beschäftigungsbedarfs nach dem vereinbarten Vertragsende auszugehen war (Gräfl/Arnold u. a., TzBfG, Praxiskommentar, § 14 Nr. 47).

Nach der Rechtsprechung des 7. Senats des Bundesarbeitsgerichts kann ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dafür muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit einiger Sicherheit zu erwarten sein, dass für eine Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierüber ist eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Eine bloße Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs reicht für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht aus. Die Prognose hat sich darauf zu beziehen, ob im Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit kein Bedarf mehr an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers besteht. Wird die Prognose durch die spätere Entwicklung bestätigt, besteht eine ausreichende Vermutung dafür, dass sie hinreichend fundiert erstellt worden ist. Es ist dann Sache des

Arbeitnehmers, Tatsachen vorzutragen, nach denen zumindest im Zeitpunkt des Vertragsschlusses diese Prognose nicht gerechtfertigt war. Hat sich die Prognose nicht bestätigt, muss der Arbeitgeber die ihm bei Vertragsschluss bekannten Tatsachen vorbringen, die ihr jedenfalls zum damaligen Zeitpunkt den hinreichend sicheren Schluss darauf erlaubten, dass nach Ablauf der Befristung kein konkreter Bedarf mehr an der Arbeitsleistung des eingestellten Arbeitnehmers bestehen würde (BAG, Urt. v. 28. März 2001, 7 AZR 701/99, zitiert nach Juris).

Der Arbeitgeber muss daher eine Prognose erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen. Diese tatsächlichen Grundlagen der Prognose hat er im Rechtsstreit darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, deren Richtigkeit zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen. Die Prognose ist Teil des Sachgrundes der Befristung (BAG, Urt. v. 4. Dezember 2002, 7 AZR 437/01, zitiert nach Juris).

Demnach ist die Befristung wegen eines nicht voraussehbaren künftigen Bedarfs an Arbeitnehmern nicht möglich. Der Umstand, dass eine sich aus der Art der Tätigkeit oder aus der Situation des Betriebes oder der Verwaltung ergebende Unsicherheit vom Arbeitgeber nicht zu steuern ist, kann den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nicht rechtfertigen. Denn in dieser Lage befindet sich mehr oder weniger jeder Arbeitgeber, der Arbeitnehmer mit Daueraufgaben beschäftigt. Die Unsicherheit der künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs rechtfertigt allein keine Befristung (ErfK-Müller-Glöge, § 14 TzBfG, Rdnr. 36).

2. Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung erweist sich die letzte Befristung als rechtmäßig. Der beklagte Bund durfte im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit einer ausreichenden Sicherheit aufgrund konkreter Anhaltspunkte davon ausgehen, dass nach dem 30. Juni 2004 ein Beschäftigungsbedarf für die Klägerin nicht mehr bestand.

Richtig ist insoweit zunächst der Ansatz der Klägerin und des Arbeitsgerichts, dass allein mit der Entscheidung, die ...ABTEILUNG.. am Standort der ...KASERNE.. zum 30. Juni 2004 auszulösen, noch nicht die Befristung allein begründbar gewesen wäre. Denn aus dem Umstand der Auflösung einer Einheit lässt sich noch nicht

zwingend ableiten, dass damit dann der an die betroffene Kaserne gebundene Servicebereich ebenfalls entfällt.

Entscheidend ist aber, dass es neben dieser zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits getroffenen Auflösungsentscheidung auch weitere greifbare Tatsachen gab, die die Prognose rechtfertigten, über den 30. Juni 2004 gebe es keinen weiteren Beschäftigungsbedarf für die Klägerin.

Der vom Berufungsgericht vernommene Zeuge J... hat glaubhaft bekundet, es habe zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses keinerlei Anhaltspunkte gegeben, dass über den 30. Juni 2004 in der Kaserne eine andere Einheit stationiert werden würde. Für alle sei klar gewesen, dass die Kaserne geschlossen werde. Insbesondere sei im März 2003 der gesamten Standortverwaltung von einem anderen Aufstellungsbefehl für die Zeit nach dem 30. Juni 2004 nichts bekannt gewesen.

Damit steht zur Überzeugung des Berufungsgerichts zunächst fest, dass jedenfalls in der Standortverwaltung die zuständigen Mitarbeiter davon ausgingen, die Kaserne werde über den 30. Juni 2004 hinaus nicht weiterbetrieben. Bei dieser damaligen Einschätzung handelte es sich nicht lediglich um eine Unsicherheit oder Ungewissheit, sondern um die damals auf Tatsachen gegründete Prognose. Diese Tatsachen folgen aus dem Auflösungsbeschluss der ...ABTEILUNG.. und aus dem Umstand, dass es im März 2003 weder einen Aufstellungsbefehl für eine andere Einheit gab noch irgendwelche Anhaltspunkte dafür, die die Annahme hätten rechtfertigen können, dass noch eine andere Einheit in der ...KASERNE.. aufgestellt wird. Insoweit ist dann auch von wesentlicher Bedeutung, dass ausweislich der Liste der freiwerdenden Liegenschaften die Truppenunterkunft ...KASERNE.. voraussichtlich für das Jahr 2005 verfügbar sein sollte. Zwar ist diese Liste bereits im Jahre 2001 aufgestellt worden. Die Vertreterin des beklagten Bundes hat zur Überzeugung des Berufungsgerichts dazu jedoch ausgeführt, dass die Liste das Ergebnis der am 16. Januar 2001 getroffenen Stationierungsentscheidung gewesen sei, die sich u. a. auch auf die ...ABTEILUNG.. bezogen habe. Wenn dann das Bundesministerium der Verteidigung in dieser so genannten Negativliste im Anschluss an diese Stationierungsentscheidung die ...KASERNE.. als voraussichtlich verfügbar im Jahre 2005 ausweist, so ist dies eine weitere konkrete Tatsache, die belegt, dass jedenfalls die Stationierung einer anderen Einheit nach dem 30. Juni 2004 zum Zeitpunkt des

zung einer anderen Einheit nach dem 30. Juni 2004 zum Zeitpunkt des Abschlusses des streitigen Vertrages nicht geplant war.

Der Umstand, dass der beklagte Bund nicht vortragen kann bzw. nicht vorgetragen hat, im März 2003 bereits die endgültige Stilllegung der ...KASERNE.. beschlossen zu haben, steht der getroffenen Prognose nicht entgegen. Denn aus den oben dargelegten Gründen gab es im März 2003 jedenfalls ausreichend konkrete Anhaltspunkte dafür, dass mit einiger Sicherheit ein Beschäftigungsbedarf über das vorgesehene Vertragsende hinaus nicht bestehen würde.

Dass sich die Prognose dann später nicht bestätigt hat, ist unerheblich. Denn aus den dargelegten Gründen ist auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses abzustellen und nur zu verlangen, dass konkrete Anhaltspunkte mit einiger Sicherheit die Prognose rechtfertigen.

Nach alledem ist auf die Berufung des beklagten Bundes die Entscheidung des Arbeitsgerichts abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht. Die Angelegenheit hat keine grundsätzliche Bedeutung. Es handelt sich um eine am Einzelfall orientierte Entscheidung.

gez. ...      gez. ....      gez. ...