

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

Stichwörter:

Befristeter Arbeitsvertrag, Befristung eines Arbeitsverhältnisses durch Zweckerreichung - Prognose zum voraussichtlichen Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit

Hinweis des Bearbeiters:

Bei dem vorliegenden Urteil handelt es sich um den Originaltext. Das Urteil wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen, die Randnummern sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlungen „**EEöD**“ und „**TAöD**“ vom Bearbeiter.

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 15.5.2012 - 7 AZR 35/11 –

2. Instanz: Landesarbeitsgericht Hamm
Urteil vom 18.11.2010 – 17 Sa 1345/10 -

Tenor

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. November 2010 - 17 Sa 1345/10 - wird zurückgewiesen.
Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

		Tatbestand
	1	Die Parteien streiten darüber, ob die Zweckbefristung in dem zwischen ihnen bestehenden Arbeitsvertrag wirksam ist.
	2	Der Kläger ist für den Beklagten in der Maßregelvollzugsklinik R tätig. Dort betreibt der Beklagte die Unterbringung psychisch kranker Straftäter. Der Betrieb von Maßregelvollzugseinrichtungen ist in Nordrhein-Westfalen landesrechtlich originäre Aufgabe des Landes. Dieses hat sie teilweise auf den Beklagten, teilweise auf andere Träger übertragen. Es bestand bereits ein langjähriger Mangel an Plätzen in Maßregelvollzugseinrichtungen. Das Land Nordrhein-Westfalen beschloss daher im Jahr 2000 den Neubau von sechs forensischen Kliniken mit 470 neuen Plätzen für psychisch kranke und suchtkranke Straftäter. Bis zur vollständigen Inbetriebnahme der neuen Einrichtungen waren übergangsweise Plätze für die Unterbringung von Straftätern erforderlich.
	3	Als Teil der Übergangslösung schlossen am 27. Dezember 2002 die Bundesrepublik Deutschland, das Land Nordrhein-Westfalen und die Stadt R einen Grundstückskauf- und Mietvertrag über ein ehemaliges Kasernengelände. Danach sollte die Stadt R den Grundbesitz an dem Gelände erwerben und diesen an das Land Nordrhein-Westfalen vorübergehend zum Zwecke der Schaffung und des Betriebes einer forensischen Übergangseinrichtung vermieten. Die

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		Nutzungsdauer sollte 84 Monate betragen und bis zum 31. Dezember 2010 andauern. Danach sollte sich eine Rückbauphase von sechs Monaten anschließen.
	4	Nachdem die erforderlichen Umbaumaßnahmen abgeschlossen waren, nahm der Beklagte den Betrieb der Maßregelvollzugsklinik R, in der auch der Kläger tätig ist, auf. Es wurden ca. 90 Patienten untergebracht. In einer Entfernung von ca. 85 km befindet sich eine dauerhafte vom Beklagten betriebene forensische Fachklinik „Schloss H“.
	5	<p>Mit dem Kläger schloss der Beklagte zunächst mit Wirkung ab dem 1. Dezember 2004 einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag bis zum 30. November 2006. Am 1. September 2006 vereinbarten die Parteien einen weiteren Arbeitsvertrag. Darin heißt es auszugsweise:</p> <p style="text-align: center;">„§ 1</p> <p>Bis zur vollständigen Inbetriebnahme neu zu errichtender Kliniken des Maßregelvollzuges an anderer Stelle werden am Standort R übergangsweise Plätze für die Unterbringung von Maßregelvollzugspatienten benötigt. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses erfolgt daher mit Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 in der jeweils geltenden Fassung i.V.m. § 30 Abs. 1 TVöD und zwar im Rahmen einer Zweckbefristung wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an Arbeitsleistung durch den Angestellten für die Dauer des Betriebes der Maßregelvollzugsklinik am Standort R (Maßregelvollzugsklinik R).</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet gemäß § 15 Abs. 2 TzBfG mit dem Ende des Betriebes der Maßregelvollzugsklinik R, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Angestellten durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.</p> <p style="text-align: center;">§ 2</p> <p>Die Beschäftigung erfolgt in der Maßregelvollzugsklinik R.</p> <p>Die tariflichen Vorschriften über die Versetzung, Abordnung und Zuweisung bleiben unberührt. ...</p>

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		§ 3 Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem besonderen Teil Krankenhäuser (BT-K) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung einschließlich des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (§ 1 Abs. 2 TVÜ-VKA). ...“
	6	Eine vergleichbare vertragliche Position haben ca. 70 weitere Arbeitnehmer des Beklagten.
	7	Am 15. September 2008 vereinbarten die Stadt R und das Land Nordrhein-Westfalen eine Änderung des zwischen ihnen abgeschlossenen Mietvertrages. Zu diesem Zeitpunkt sollte die 84-monatige Nutzungsphase noch bis zum 7. Januar 2012 laufen. Durch die Änderung des Mietvertrages wurde sie bis zum 31. Dezember 2016 verlängert. Danach sollte die sechsmonatige Rückbauphase beginnen.
	8	Mit seiner am 26. November 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Beklagten am 2. Dezember 2009 zugestellten Klage hat sich der Kläger gegen die Wirksamkeit der in seinem Arbeitsvertrag vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer des Betriebes der Maßregelvollzugsklinik in R gewandt. Er hat die Ansicht vertreten, ein Befristungsgrund liege nicht vor. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages sei unklar gewesen, wie lange die Klinik in R tatsächlich betrieben werde und ob es nicht doch noch zu einer weiteren Nutzung komme. Auch nach dem Wegfall der Klinik in R gebe es weiteren Bedarf an der Tätigkeit des Klägers, ggf. auch an anderen Standorten beim Beklagten. Die 90 kranken Straftäter müssten auch nach einer Betriebsstilllegung in R in anderen forensischen Kliniken betreut werden. Es sei nicht unmöglich oder unwahrscheinlich, dass auch diese neuen Kliniken in Trägerschaft des Beklagten betrieben würden. Zudem sei der Zweck, bei dessen Errei-

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		chung das Arbeitsverhältnis enden solle, im befristeten Vertrag nicht hinreichend bestimmt.
	9	Der Kläger hat beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 1. September 2006 vereinbarten Befristung enden wird.
	10	Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat geltend gemacht, zum Zeitpunkt des Vertragschlusses des befristeten Arbeitsvertrages habe er nur von einem vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers ausgehen dürfen. Es sei nicht prognostizierbar gewesen, dass auch nach Stilllegung der Klinik in R ein weiterer Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers bestehen werde. Neue forensische Kliniken würden nicht zwangsläufig in der Trägerschaft des Beklagten betrieben. Das Land Nordrhein-Westfalen mache zunehmend von der Möglichkeit Gebrauch, Einrichtungen in Trägerschaft Dritter zu errichten. Zumindest sei sicher gewesen, dass der Klinikbetrieb mit Ablauf der vereinbarten Mietvertragsdauer aufgegeben werde. Deshalb habe nicht nur eine allgemeine Unsicherheit über die Entwicklung der Klinik geherrscht. Im nahe gelegenen Schloss H habe es keinen zusätzlichen Personalbedarf gegeben. Das Arbeitsverhältnis habe nach der vertraglichen Vereinbarung enden sollen, wenn der forensische Betrieb eingestellt werde, also mit Verlegung des letzten Patienten. Dies sei nicht unklar.
	11	Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision.
		Entscheidungsgründe
	12	Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der zulässigen Klage im Ergebnis zu Recht entsprochen. Die Zweckbefristung im Arbeitsvertrag der Parteien ist unwirksam. Zwar lässt sich entgegen

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		der Auffassung des Landesarbeitsgerichts der zwischen den Parteien vereinbarte Zeitpunkt der Zweckerreichung zuverlässig erkennen. Die angefochtene Entscheidung erweist sich jedoch aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Für die vereinbarte Zweckbefristung fehlt es an dem erforderlichen Sachgrund. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht daher die Berufung des Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen.
	13	I. Die Auslegung der Klage ergibt, dass keine Befristungskontrollklage nach § 17 TzBfG, sondern eine allgemeine Feststellungsklage nach § 256 ZPO vorliegt. Diese ist zulässig.
	14	1. Bei der Klage handelt es sich nicht um eine Befristungskontrollklage nach § 17 TzBfG, sondern um eine allgemeine Feststellungsklage. Das ergibt die Auslegung des Klageantrages.
	15	a) Eine Auslegung als Befristungskontrollklage kommt nicht in Betracht. Es kann dem Kläger nicht unterstellt werden, er wolle eine Klage erheben, die rechtlich nicht möglich ist. Eine Befristungskontrollklage ist rechtlich noch nicht möglich. Die gegen eine Zweckbefristung gerichtete Klage kann als Befristungskontrollklage erst erhoben werden, wenn der Arbeitgeber - was hier noch nicht geschehen ist - gemäß § 15 Abs. 2 TzBfG den Arbeitnehmer schriftlich darüber unterrichtet, wann der Zweck der Befristung erreicht ist. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann zwar im Falle einer kalendermäßigen Befristung die Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG bereits vor dem vereinbarten Vertragsende erhoben werden (vgl. etwa BAG 21. September 2011 - 7 AZR 375/10 - Rn. 8 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 86 = EzA TzBfG § 14 Nr. 81). Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet nach § 15 Abs. 2 TzBfG aber frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Vor einer solchen schriftlichen Unterrichtung ist für eine Befristungskontrollklage kein Raum. Das entspricht auch der jüngeren Recht-

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		<p>sprechung des Senats zur Bedingungskontrollklage nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG, mit der nicht nur der Streit über die Wirksamkeit einer Bedingung, sondern auch der über den Eintritt zu entscheiden ist (vgl. BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 18 ff., TAöD Nr. 4928). Da der Eintritt einer auflösenden Bedingung mit der Auslegung und der Rechtswirksamkeit eng verbunden ist, sind diese Fragen deshalb auch Gegenstand einer Bedingungskontrollklage, wenn sich der Kläger allein dagegen wendet, die auflösende Bedingung sei eingetreten (vgl. BAG 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 23, TAöD Nr. 4926). Eine Bedingungskontrollklage kann daher erst erhoben werden, wenn diese Punkte auch einheitlich zur Entscheidung gestellt werden können. Für eine Befristungskontrollklage, mit der - wie hier - eine Zweckbefristung nach § 15 Abs. 2 TzBfG angegriffen wird, gilt nichts anderes.</p>
	16	<p>b) Die Klage ist jedoch als allgemeine Feststellungsklage mit dem Inhalt auszulegen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Zweckbefristung in § 1 des Arbeitsvertrages der Parteien befristet ist. Das entspricht dem für die Auslegung des Klageantrages maßgeblichen Klageziel und der richtig verstandenen Interessenlage des Klägers (BAG 19. Oktober 2011 - 7 AZR 471/10 - Rn. 15 mwN). Die Auslegung eines Klageantrages kann auch noch durch das Revisionsgericht erfolgen (vgl. BAG 15. September 2009 - 9 AZR 757/08 - Rn. 13, BAGE 132, 88 = TAöD Nr. 4895).</p>
	17	<p>2. Diese allgemeine Feststellungsklage ist nach § 256 ZPO zulässig. Nach dieser Vorschrift kann auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Diese Voraussetzungen liegen hier vor.</p>
	18	<p>a) Allerdings können nach § 256 Abs. 1 ZPO nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfälle eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststel-</p>

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		lungsklage muss sich jedoch nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen bzw. auch auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (st. Rspr. des BAG, vgl. nur 10. Februar 2009 - 3 AZR 653/07 - Rn. 12 mwN, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 6). Hier geht es um die Feststellung der Frage, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam zweckbefristet ist. Dabei handelt es sich nicht lediglich um ein unselbstständiges tatbestandliches Element oder eine Vorfrage, sondern um den rechtlich selbstständig feststellbaren Umfang und die Dauer der zwischen den Parteien vereinbarten beiderseitigen Leistungspflichten.
	19	b) Der Kläger hat auch ein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung. Das folgt schon daraus, dass sich der Beklagte darauf beruft, die Zweckbefristung sei wirksam. Ebenso hat er ein berechtigtes Interesse an alsbaldiger richterlicher Entscheidung. Zwar genügt es hierfür nicht, wenn sich eine Streitige Frage in einer ungewissen Zukunft möglicherweise einmal stellen wird (vgl. BAG 21. März 2000 - 3 AZR 99/99 - zu II der Gründe). So verhält es sich aber im Streitfall nicht. Es ist durchaus wahrscheinlich, dass sich die Frage der Wirksamkeit der Zweckbefristung zwischen den Parteien in absehbarer Zeit stellen wird. Aufgrund der aktuellen Planungen steht eine Schließung der Maßregelvollzugsklinik R schon Ende 2016 im Raum. Angesichts dieser aktuellen Unklarheit über den langfristigen Bestand seines Arbeitsplatzes hat der Kläger schon deshalb ein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung, um prüfen zu können, ob er sich beruflich anderweitig orientiert.
	20	II. Die Klage ist auch begründet. § 30 TVöD steht der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen. Auch ist die Zweckbefristung entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hinreichend klar formuliert. Sie ist jedoch mangels eines sachlichen Grundes unwirksam.

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

	21	1. Die Unwirksamkeit der Zweckbefristung folgt nicht bereits aus der arbeitsvertraglich vereinbarten Anwendung von § 30 TVöD. Nach Abs. 2 Satz 1 dieser Regelung sind kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Arbeitsvertrages fünf Jahre nicht übersteigt. Diese Regelung knüpft an § 15 Abs. 1 TzBfG an, der nur dann gilt, wenn im Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages eine Zeit vereinbart ist, nicht jedoch für zweckbefristete Arbeitsverträge, deren Ende an das Erreichen des vereinbarten Zwecks iSv. § 15 Abs. 2 TzBfG geknüpft ist (Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese TVöD Stand März 2012 § 30 Rn. 383; APS/Greiner 4. Aufl. § 30 TVöD Rn. 7). Hier liegt ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag vor.
	22	2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die vereinbarte Befristung auch nicht zu unbestimmt.
<i>Voraussetzungen einer rechtswirksamen Zweckbefristung</i>	23	a) Eine Zweckbefristung erfordert zum einen eine unmissverständliche Einigung darüber, dass das Arbeitsverhältnis bei Zweckerreichung enden soll, wobei die Einigung nach § 14 Abs. 4 TzBfG schriftlich vereinbart sein muss (BAG 29. Juni 2011 - 7 AZR 774/09 - Rn. 28, TAöD Nr. 5047). Zum anderen muss der Zweck, mit dessen Erreichung das Arbeitsverhältnis enden soll, so genau bezeichnet sein, dass hieraus das Ereignis, dessen Eintritt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, zweifelsfrei feststellbar ist (BAG 21. Dezember 2005 - 7 AZR 541/04 - Rn. 36, TAöD Nr. 4455). Worauf sich die Parteien geeinigt haben, ist durch Auslegung zu ermitteln (BAG 29. Juni 2011 - 7 AZR 6/10 - Rn. 15, TAöD Nr. 4906 : für die Abgrenzung von Zweckbefristung und auflösender Bedingung).
	24	b) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, der Arbeitsvertrag der Parteien sei so auszulegen, dass im Falle einer - nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts durchaus zu erwartenden - sukzessiven Verringerung des Personalbedarfs der Zweck im Sinne des Arbeitsvertrages der Parteien schon dann erreicht sein kann, wenn sich der Personalbedarf nur

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		verringert. Es hat angenommen, deshalb fehle es an einer hinreichend bestimmten Regelung im Arbeitsvertrag im Hinblick auf die Zweckerreichung.
	25	c) Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Vielmehr ergibt die Auslegung des Arbeitsvertrages, dass der Zweck erst dann erreicht ist, wenn der letzte Patient aus der Maßregelvollzugsklinik R verlegt wird.
	26	aa) Geht es um eine typische Vertragsbestimmung, ist deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht revisionsrechtlich uneingeschränkt überprüfbar. Typische, an eine Vielzahl von Arbeitnehmern gerichtete Erklärungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei ist auf die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners abzustellen. In die Auslegung einzubeziehen sind solche Umstände, die auf einen Willen des Verwenders hinsichtlich der allgemeinen Bedeutung der Erklärung gegenüber allen Vertragspartnern schließen lassen. Umstände, die nur eine einzelne Vertragspartei betreffen, sind dagegen nur zu berücksichtigen, wenn es darum geht zu ermitteln, ob im konkreten Einzelfall die Beteiligten eine Erklärung übereinstimmend in demselben Sinn verstanden haben (vgl. zu Allgemeinen Geschäftsbedingungen: BAG 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 50 f., BAGE 134, 269 = TAöD Nr. 5152 ; vgl. auch 9. Februar 2011 - 7 AZR 91/10 - Rn. 32, AP BGB § 307 Nr. 52 = EzA BGB 2002 § 311a Nr. 2).
	27	bb) Hier handelte es sich bei der Zweckbefristung ersichtlich um eine mit ca. 70 Arbeitnehmern in gleicher Weise vereinbarte typische gleichlautende Vertragsbestimmung. Deren Auslegung kann der Senat ohne Einschränkung selbst vornehmen. Sie ergibt, dass der von den Parteien vereinbarte Zweck erreicht ist, wenn der Betrieb der Maßregelvollzugsklinik am Standort R vollständig eingestellt ist. Dies wird erst der Fall sein, wenn dort kein Patient mehr zu betreuen ist. Die Befristung im Arbeitsverhältnis

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		<p>der Parteien erfolgte „für die Dauer des Betriebes“ der Klinik. Gleichzeitig hatte die Vereinbarung den Sinn, den Personalbedarf so lange sicherzustellen wie - in der Formulierung des Arbeitsvertrages - „übergangsweise Plätze für die Unterbringung von Maßregelvollzugspatienten benötigt“ werden. Irgendeine Einschränkung, etwa auf eine bestimmte Anzahl zu betreuender Patienten, findet sich in der Vereinbarung nicht. Das Landesarbeitsgericht hat Auslegungsgrundsätze verletzt, indem es entgegen dem erkennbaren Wortlaut und Sinn der die Zweckbefristung festlegenden Vereinbarung der Parteien davon ausgegangen ist, dass bereits eine teilweise oder sukzessive Einstellung der Maßregelvollzugsklinik R zur Erreichung des Zwecks und damit ggf. zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien führen sollte.</p>
	28	<p>3. Die angefochtene Entscheidung ist gleichwohl im Ergebnis richtig. Die Zweckbefristung ist deshalb unwirksam, weil sie eines sachlichen Grundes iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG bedarf, ein solcher jedoch nicht vorliegt. Insbesondere sind die Voraussetzungen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht gegeben. Ein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers bestand zum Zeitpunkt des Abschlusses des zweckbefristeten Arbeitsvertrages nicht nur vorübergehend im Sinne dieser Bestimmung.</p>
	29	<p>a) Bei einer Zweckbefristung machen die Parteien die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Eintritt eines künftigen Ereignisses abhängig, dessen Eintritt sie für gewiss halten, dessen Zeitpunkt dagegen ungewiss ist (BAG 29. Juni 2011 - 7 AZR 6/10 - Rn. 15, TAöD Nr. 4906; 21. Dezember 2005 - 7 AZR 541/04 - Rn. 36, TAöD Nr. 4455). Eine Zweckbefristung bedarf zu ihrer Wirksamkeit des Vorliegens eines sachlichen Grundes. In Betracht kommen zur Rechtfertigung insbesondere die in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG genannten sachlichen Gründe.</p>
<i>vorübergehender Beschäftigungsbedarf</i>	30	<p>b) Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG setzt voraus, dass zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende</p>

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		<p>für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht (vgl. BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 12, BAGE 133, 319 = TAöD Nr. 4774; 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 12 mwN, TAöD Nr. 4682). Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist ein Teil des Sachgrundes für die Befristung (BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - aaO). Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertigt die Befristung nicht. Eine solche Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages auf den Arbeitnehmer abwälzen darf (BAG 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - aaO). Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 13, aaO; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zu I 3 a der Gründe, BAGE 101, 262 = TAöD Nr. 3613).</p>
	31	<p>c) Geht es - wie hier - um eine Zweckbefristung, muss sich die Prognose auf die Erreichung des Zwecks richten. Da ein zulässiger Zweck iSd. TzBfG nur ein Ereignis ist, dessen Eintritt die Parteien hinsichtlich des „Ob“ als sicher ansehen, dessen „Wann“ aber noch nicht feststeht, muss mit hinreichender Sicherheit deutlich werden, dass der Zweck tatsächlich zu irgendeinem Zeitpunkt erreicht werden wird, wenngleich noch nicht feststeht, wann dies sein wird. Eine auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gestützte Zweckbefristung fordert daher eine hinreichende Prognosedichte dahingehend, dass der in den Arbeitsvertrag aufgenommene Vertragszweck nicht nur möglicherweise oder wahrscheinlich erreicht wird, sondern dass im Rahmen des Vorhersehbaren sicher angenommen werden kann, dass er eintreten wird. Die Prognose muss sich auf einen arbeitsorganisatorischen Ablauf richten, der hinreichend bestimmt ist und an dessen Ende der Wegfall des Bedarfs für die Tätigkeit des Arbeitnehmers steht. Es reicht nicht aus, dass sich lediglich unbestimmt abzeichnet, auf-</p>

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		grund welcher Abläufe eine Tätigkeit des Arbeitnehmers in der Zukunft entbehrlich sein könnte. An die Zuverlässigkeit der Prognose sind umso höhere Anforderungen zu stellen, je weiter die vereinbarte Zweckerreichung in der Zukunft liegt.
	32	d) Hier hat der Beklagte eine zuverlässige Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers aufgrund eines vorübergehenden betrieblichen Bedarfs nicht ausreichend dargetan. Dabei kann dahinstehen, ob und ggf. unter welchen Umständen die Entscheidung, einen Betrieb oder eine Dienststelle für einen bestimmten Zweck zu gründen, überhaupt einen vorübergehenden Bedarf iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG darstellen kann. Auch wenn hiervon zugunsten des Beklagten ausgegangen wird, hätte dieser darlegen müssen, dass nach seiner zuverlässigen, bei Vertragsschluss erstellten Prognose mit der Schließung der Maßregelvollzugsklinik am Standort R die Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger entfallen würde. Daran fehlt es. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass der Beklagte in tatsächlicher Hinsicht die Betreuung der Patienten im Maßregelvollzug nicht ohne Weiteres einstellen kann. Es handelt sich um eine Aufgabe, deren Erledigung nicht in seinem freien Belieben steht. Vielmehr ist - wie sich auch aus dem Vortrag des Beklagten ergibt - insoweit grundsätzlich ein Dauerbedarf vorhanden, der sich in einem Bedarf an Betreuungsplätzen niederschlägt. Angesichts dessen hätte es für eine Prognose, die eine Zweckbefristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien rechtfertigt, einer zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages sicheren Vorstellung nicht nur darüber bedurft, dass irgendwann die Betreuung der Patienten im Maßregelvollzug durch den Beklagten eingestellt wird, sondern auch darüber, wie sich diese konkret danach weiter entwickelt. Nur wenn eine solche weitere Betreuung durch andere Träger tatsächlich erfolgt, kann letztlich die Betreuung durch den Beklagten enden. Nur wenn sie sicher vorliegt, rechtfertigt dies die Annahme, dass der vertraglich vereinbarte Zweck auch erreicht werden kann und daher der Bedarf an der Arbeitsleistung iSd. Gesetzes nur vo-

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5007
Urteil des BAG vom 15.05.2012 – 7 AZR 35/11 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		rübergehend besteht.
	33	An einer solchen Darlegung fehlt es. Der Beklagte hat lediglich vorgetragen, es gebe Planungen für den Ausbau weiterer Kliniken und es sei noch unklar, wer Träger dieser Kliniken sein solle. Angesichts dessen kann von einem sicher vorhersehbaren Ablauf, an dessen Ende tatsächlich der Wegfall des betrieblichen Bedarfs für die Tätigkeit des Klägers beim Beklagten steht, keine Rede sein.
	34	III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.