

2 Sa 307/09
6 Ca 2652/08
(Arbeitsgericht Nürnberg)

Verkündet am: 02.03.2011

...
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

I... M...

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte S..., H..., D..., Sc...

g e g e n

B... f... A...

vertreten durch die Vorsitzende der Geschäftsführung der Ag... f... A... R...

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte F...

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 02. März 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **Steindl** und die ehrenamtlichen Richter Seyler und Kaiser

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 24.03.2009 – 6 Ca 2652/08 – abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der mit Arbeitsvertrag vom 28.06.2007 vereinbarten Befristung zum 30.06.2008.

Die am 26.09.1960 geborene Klägerin war auf Grundlage befristeter Arbeitsverträge zunächst im Zeitraum vom 15.04.2005 bis 31.03.2006 und im Zeitraum vom 07.08.2006 bis 31.12.2006 bei der Beklagten beschäftigt.

Aufgrund des weiteren hier streitgegenständlichen befristeten Arbeitsvertrags vom 28.06.2007 war die Klägerin vom 09.07.2007 bis 30.06.2008 als Fachassistentin Leistungsgewährung im Bereich SGB II – AR... R...-Stadt bei der Ag... f... A... R... zuletzt zu einem Bruttomonatsentgelt von 1.795,00 € beschäftigt. Dem schriftlichen Arbeitsvertrag war ein schriftlicher, ebenfalls auf den 28.06.2007 datierter und von der Klägerin unterzeichneter Vermerk angefügt, der auszugsweise wie folgt lautet:

„Befristungsgrund:

§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender betrieblicher Bedarf)

- *vorübergehende Besetzung einer freien Stelle in der AR... R...-Stadt bis Auszubildende PJ 2008 ab Juli nächsten Jahres zur Verfügung stehen - ...“*

Die Abkürzung „PJ“ steht dabei für Prüfungsjahrgang. Wegen der genauen Einzelheiten des Vermerks wird auf Bl. 6 d.A. verwiesen.

Die Beklagte ist nach § 25 des Tarifvertrags zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der B... f... A... (TVN-BA) vom 28.03.2006 verpflichtet, alle Auszubildenden nach Bestehen der Abschlussprüfung in ein auf 24 Monate befristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Wegen des genauen Wortlauts der tariflichen Regelung wird auf Bl. 36 und 37 d.A. verwiesen.

Die Klägerin hat erstinstanzlich geltend gemacht, dass die Beklagte ihre Arbeitsstelle bei der AR... R...-Stadt nicht mit einer Auszubildenden besetzt habe. Sie glaube, ihre Stelle sei mit einer Frau S... W..., die bei der Stadt R... beschäftigt sei und ihre Ausbildung nicht bei der Beklagten abgeschlossen habe, besetzt worden.

Die Klägerin beantragte erstinstanzlich festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht aufgrund Befristung zum 30.06.2008 endete, sondern über den 30.06.2008 hinaus unverändert fortbesteht.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trug erstinstanzlich im Wesentlichen vor, dass die Klägerin den Dienstposten Nr. 608-3100 nach dem Organisation- und Geschäftsverteilungsplan (OGP) der Ag... f... A... R..., Stand 30.06.2008 befristet innegehabt habe (Bl. 46 d.A.). Sie habe die Stelle der Klägerin mit Frau C... K..., die ihre Ausbildung bei der Beklagten absolviert und ihre Prüfung am 01.07.2008 abgeschlossen und einen Arbeitsvertrag mit der Beklagten am

02.07.2008 unterschrieben habe, besetzt (siehe OGP vom 02.07.2008, Bl. 47 d.A.).
Ebenso wie die Klägerin sei Frau K... als Fachassistentin beschäftigt worden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand des Ersturteils Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat der Entfristungsklage mit Endurteil vom 24.03.2009 nach Beweisaufnahme stattgegeben, den auf Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses gerichteten Feststellungsantrag jedoch als unzulässig abgewiesen.

Das Arbeitsgericht hat seine stattgebende Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, dass der von der Beklagten benannte Zeuge Se... aus eigener Wahrnehmung keine Auskunft dazu habe geben können, ob der ehemaligen Auszubildenden C... K... die Planstelle nach dem OGP übertragen worden sei.

Wegen des Ergebnisses der erstinstanzlichen Beweisaufnahme wird auf Bl. 57 und 58 d. A. verwiesen.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 04.05.2009 zugestellte Urteil haben diese mit Schriftsatz vom 29.05.2009, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage eingegangen, Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis zum 04.09.2009 verlängerten Berufungsbegründungsfrist mit Schriftsatz vom 07.08.2009, eingegangen beim Landesarbeitsgericht am 01.09.2009, begründet.

Bereits durch den Auszug aus den OGP vom 02.07.2008, dessen Echtheit die Klagepartei nicht bestritten habe, sei der Beweis erbracht worden, dass die Planstelle mit der laufenden Nr. 608-3100 nach Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses der Klägerin mit der ausgelernten Auszubildenden C... K... besetzt worden sei. Dies habe sich auch aus der Aussage des Zeugen Se... ergeben, der zwar nur die Mitteilungen des zuständigen Abteilungsleiters insoweit wiedergegeben habe, an dessen Glaubwürdigkeit das Erstgericht jedoch keinerlei Zweifel gehegt habe.

Bei der Ag... f... A... R... seien bei Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Klägerin mit Frau R... A..., Frau B... F..., Frau C... K..., Frau M... P... und Frau S... Sp... fünf Auszubildende vorhanden gewesen, die im Sommer 2008 (Prüfungsjahrgang 2008) ihre Abschlussprüfung ablegen sollten.

Unabhängig von der Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts Nürnberg sei festzuhalten, dass bereits im Juni 2007 festgestanden habe, dass die damals vakante Position in der Leistungsabteilung der AR... R...-Stadt mit der laufenden Nr. 608-3100 künftig von einem ausgelernten Auszubildenden besetzt werden sollte und dies durch die Einstellung von Frau C... K... auch so durchgeführt worden sei.

Die Beklagte beantragt daher:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 24.03.2009, Az.: 6 Ca 2652/08, abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.

Die Klagepartei beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie bestreitet nach wie vor das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Befristung. Es sei zu bestreiten, dass die Klägerin von vornherein auf dem Dienstposten Nr. 608-3100 eingesetzt und diese Stelle mit Frau K... nach Auslaufen des Arbeitsvertrages besetzt worden sei. Die Klägerin sei in unterschiedlichen Teams in verschiedenen Räumen eingesetzt gewesen. Noch in der KW 12 und 13 seien ihr Termine zur Fortbildung genehmigt worden.

Hinsichtlich der näheren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen.

Das Gericht hat Beweis erhoben durch die Einvernahme der Zeugen H... und K... durch den ersuchten Richter am Arbeitsgericht R.... Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Niederschrift der Sitzung vom 16.09.2010 (Bl. 145 ff. d.A.) verwiesen.

Den Parteien wurde Gelegenheit gegeben, zum Ergebnis der Beweisaufnahme Stellung zu nehmen. Auf die Schriftsätze der Beklagten vom 30.09.2010 und der Klagepartei vom 27.10.2010 wird verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 c ArbGG und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

B.

Die Berufung ist auch sachlich begründet. Nach der in der Berufungsinstanz durchgeführten Beweisaufnahme ist das Berufungsgericht überzeugt, dass zum Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses ein sachlicher Grund vorlag, der die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2008 nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigte.

- I. Die Entfristungsklage nach § 17 TzBfG ist zulässig. Das nach § 256 ZPO notwendige Feststellungsinteresse folgt bereits daraus, dass bei Versäumung der dreiwöchigen

Klagefrist die Befristung als von vornherein rechtswirksam gelten würde (§ 17 Abs. 1 Satz 1 und 2 TzBfG, §§ 5 bis 7 KSchG).

Den erstinstanzlich gestellten allgemeinen Feststellungsantrag hat das Erstgericht mit zutreffender Begründung als unzulässig zurückgewiesen. Insoweit ist der Rechtsstreit auch nicht in die Berufungsinstantz gelangt.

- II. Die Klage ist jedoch unbegründet. Die Beklagte kann sich auf einen sonstigen sachlichen Grund i. S. v. § 14 Abs. 1 TzBfG berufen, nämlich die beabsichtigte Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis. Die übrigen Voraussetzungen einer wirksamen Befristung liegen vor.
1. Die Klägerin hat die Unwirksamkeit der Befristungsabrede innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages durch Erhebung der vorliegenden Entfristungsklage rechtzeitig geltend gemacht. Eine Klageerhebung vor Ende des befristeten Arbeitsvertrages ist dabei unschädlich (BAG vom 13.10.2004 = NZA 2005, 469; vom 21.12.2005 = NZA 2006, 321; ErfK-Müller-Glöße, 11. Aufl., 2011, § 17 TzBfG Rdnr. 2).
 2. Die Befristungsabrede genügt der gesetzlichen Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG. Insoweit hat die Klagepartei auch keine Einwendungen erhoben.
 3. Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG scheidet aus, da die Parteien bereits zuvor in zwei befristeten Arbeitsverhältnissen gestanden hatten (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Da die Klägerin das 52. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte, liegen auch die Voraussetzungen des § 14 Abs. 3 TzBfG nicht vor.
 4. Die Befristung des Arbeitsvertrages war jedoch zulässig, da sie durch einen sonstigen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt ist.
 - a. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages vor, wenn der Arbeit-

nehmer vorübergehend bis zu dem Zeitpunkt beschäftigt werden soll, in dem ein Auszubildender des Arbeitgebers seine Berufsausbildung beendet und der Arbeitgeber dessen Übernahme in ein Arbeitsverhältnis beabsichtigt (BAG vom 19.09.2001 - 7 AZR 333/00 ; vom 01.12.1999 - 7 AZR 449/98; vom 21.04.1993 - 7 AZR 388/92 m. w. N.).

Daran hat sich mit dem Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes am 01.01.2001 nichts geändert. Zwar ist der Sachgrund der beabsichtigten Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis nicht in der Aufzählung sachlicher Gründe des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1 bis 8 TzBfG enthalten. Dies ist aber unschädlich. Denn die Aufzählung ist, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt, nicht abschließend. Dadurch werden weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen. Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung eines Arbeitsvertrags nur rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (ständige Rechtsprechung vgl. BAG vom 02.06.2010 - 7 AZR 136/09; vom 09.12.2009 - 7 AZR 399/08).

- (1) Das Bundesarbeitsgericht sieht in einem obiter dictum den Sachgrund der beabsichtigten Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis als sonstigen Grund im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG an (BAG vom 02.06.2010 - 7 AZR 136/09, Rdnr. 18 zitiert nach juris). In der Literatur wird teilweise vertreten, diesen Sachgrund unter § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung) fallen zu lassen (z. B. AR-Blattei SD Preis/Kliemt/Ulrich, 119. Lieferung Oktober 2003; von Hoyningen-Huene/Link, KSchG 13. Aufl. 2002, § 1 KSchG Rdnr. 568) oder als Unterfall des Sachgrunds der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 zu sehen (z.B. KR-Lipke, 9. Aufl., 2009, § 14 TzBfG, Rdnr. 158; ErfK-Müller-Glöße, 11. Aufl., 2011, § 14 TzBfG, Rdnr. 41).

Das erkennende Gericht folgt der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts. Der sachliche Grund der Vertretung liegt nicht vor, da hierzu Voraussetzung wäre, dass der Vertretene zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags seinerseits in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht (BAG vom 02.06.2010 – 7 AZR 136/09 m.w.N.). Das ist bei einem Auszubildenden nicht der Fall.

Auch ein Fall des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG liegt nicht vor. Denn Rechtfertigung für die Befristung ist nicht nur ein vorübergehender Mehrbedarf, sondern insbesondere auch das Interesse des Ausbilders, für Auszubildende, die er unter erheblichem Aufwand für seine Zwecke ausgebildet hat, bei Ende der Berufsausbildung auch eine Beschäftigungsmöglichkeit zu haben (BAG vom 02.10.2010 – 7 AZR 136/09, Rdnr. 18, zitiert nach juris; BAG vom 01.12.1999 – 7 AZR 449/98; BAG vom 21.04.1993 – 7AZR 388/92).

Für die Annahme eines eigenen Sachgrundes spricht auch, dass das auch von der Literatur anerkannte Interesse des Ausbilders an der Übernahme des Auszubildenden nur schwer in die von der Rechtsprechung herausgearbeiteten systematischen Strukturen der Befristungsgründe des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder 3 TzBfG eingeordnet werden kann.

- (2) Der Befristungsgrund der geplanten Übernahme eines Auszubildenden entspricht den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG und ist den dort genannten Sachgründen von seinem Gewicht her gleichwertig.

Allerdings setzt dieser Befristungsgrund nicht voraus, dass der Auszubildende nach seiner Übernahme in ein Arbeitsverhältnis gerade mit den Aufgaben beschäftigt werden soll, die der befristet eingestellte Arbeitnehmer vorübergehend bis zur Übernahme des Auszubildenden zu verrichten hat. Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge hindert den Arbeitgeber nicht, die Arbeitsaufgaben im Rahmen seines Direktionsrechts umzuverteilen; so kann er beispielsweise den Auszubildenden nach dessen

Übernahme mit den Aufgaben eines dritten Arbeitnehmers betrauen und diesem dritten Arbeitnehmer die bisher von dem befristet eingestellten Arbeitnehmer verrichteten Aufgaben übertragen. Ersichtlich sein muss lediglich ein Kausalzusammenhang, aus dem sich ergibt, dass der Arbeitgeber in Folge der geplanten Übernahme des Auszubildenden an der Arbeitsleistung des befristet eingestellten Arbeitnehmers nur ein vorübergehendes Interesse hat (BAG vom 21.04.1993 - 7 AZR 388/92).

Da das Bundesarbeitsgericht ähnliche Anforderungen an den Sachgrund des vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG) stellt, sind die Wertungsmaßstäbe des § 14 TzBfG gewahrt. Auch beim Sachgrund des vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs erfordert die Wirksamkeit einer Befristung nicht, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer in dem Bereich eingesetzt wird, in dem der Mehrbedarf entstanden ist. Vielmehr genügt es, wenn zwischen dem zeitlich erhöhten Arbeitsanfall und der befristeten Einstellung ein vom Arbeitgeber darzulegender ursächlicher Zusammenhang besteht. Der Arbeitgeber ist nicht gehindert, die vorhandene Arbeitsmenge zu verteilen, seine Arbeitsorganisation zu ändern oder die zusätzlichen Arbeiten anderen Arbeitnehmern zuzuweisen (BAG vom 17.03.2010 - 7 AZR 640/08, Rdnr. 15 zitiert nach juris).

- (3) Einer besonderen Darlegung des Interesses des Arbeitgebers, für den zu übernehmenden Auszubildenden einen Arbeitsplatz freizuhalten, bedarf es dabei nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat es in ständiger Rechtsprechung als berechtigtes Eigeninteresse des Auszubildenden anerkannt, für Auszubildende, die er unter erheblichem Aufwand für seine Zwecke ausgebildet hat, bei Ende der Berufsausbildung auch eine Beschäftigungsmöglichkeit zu haben (BAG vom 02.06.2010 - 7 AZR 136/09 - Rdnr. 18 zitiert nach juris; BAG vom 01.12.1999 - 7 AZR 449/98; BAG vom 21.04.1993 - 7 AZR 388/92).

- b. In Anwendung dieser Grundsätze hat die Beklagte nunmehr in der Berufungsinstanz den Beweis erbracht, dass der Sachgrund der beabsichtigten Übernahme eines Auszubildenden in das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages mit der Klägerin vorlag.

Die Beklagte bildete zum damaligen Zeitpunkt bei der Ag... f... A... R... fünf Auszubildende des Prüfungsjahrganges 2008 aus, unter anderem Frau C... K.... Nach Aussage des Zeugen H... (Bl. 146 d. A.) war die Klägerin auf eine Stelle gesetzt worden, die für Auszubildende reserviert war, die im darauffolgenden Jahr ihre Ausbildung beenden würden. Dies war der Klägerin ausweislich des von ihr bei Vertragsschluss gegengezeichneten Vermerks (Bl. 6 d.A.) auch bekannt. Nach Aussage des Zeugen sei Frau K... seit 02.07.2008 und damit nach Beendigung ihrer Ausbildung auf den Dienstposten eingesetzt worden, der bis zu diesem Zeitpunkt von der Klägerin besetzt gewesen sei. Dieser Dienstposten sei unter der Nr. 608-3100 geführt worden. Das Gericht hat keinen Anlass, an der Richtigkeit dieser Aussage zu zweifeln. Solche Zweifel sind auch von den Parteien in ihren Stellungnahmen nicht geäußert worden. Die Aussagen decken sich mit den vorgelegten Organisationsplänen.

Unstreitig und von Frau K... in ihrer Zeugenaussage bestätigt, wurde diese nach Ende ihrer Ausbildung seit 02.07.2008 als Fachassistentin Leistungsgewährung SGB II bei der AR... R...-Stadt beschäftigt. Unstreitig entspricht diese Tätigkeit der von Frau K... absolvierten Ausbildung.

Soweit die Klägerin einwendet, dass mit den Zeugenaussagen nicht feststehe, dass die Klägerin von Anfang an auf dem Dienstposten 608-3100 eingesetzt worden sei, und dies daraus ableiten möchte, dass ihr Arbeitsplatz nach Zimmer und Stockwerk und Zuordnung zu einzelnen Teams mehrfach gewechselt habe, so ist dies unerheblich.

Zum einen beschreibt die Dienstpostennummer nicht den konkret zugewiesenen Arbeitsplatz im Sinne der Tätigkeit an einem bestimmten Schreibtisch

oder in einem bestimmten Zimmer. Dienstposten ist vielmehr der dem Beamten bzw. Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst nach dem Organisations- und Geschäftsverteilungsplan einer Behörde speziell übertragene Aufgabenkreis (Amt im konkret-funktionellen Sinn, vgl. z.B. LAG Düsseldorf: Urteil vom 13.05.1998 - 1 Sa 290/98; zum Begriff z.B. Kremer: Versetzung, Abordnung, Umsetzung und Geschäftsplanänderung, NVwZ 1983, 6).

Zum anderen ist es ausreichend, dass für eine Auszubildende eine Beschäftigungsmöglichkeit innerhalb der Dienststelle - hier der AR... R...-Stadt - vorgehalten werden sollte, und zwar auf einer der Ausbildung entsprechenden Stelle, denn der Beklagten war bzw. wäre unbenommen gewesen, die Arbeitsorganisation und damit die Zuweisung der einzelnen Tätigkeiten auf die verschiedenen Mitarbeiter im Rahmen des Direktionsrechts etwa durch Änderung des Geschäftsverteilungsplans zu ändern.

Der notwendige Kausalzusammenhang ist von der Beklagten durch die Aussage des Zeugen H... im Zusammenhang mit den sonstigen Umständen ausreichend bewiesen. Der Klägerin war ausweislich des Vermerks zum Arbeitsvertrag bekannt, dass ihr Arbeitsvertrag wegen der beabsichtigten Einstellung einer Auszubildenden des Prüfungsjahrganges 2008 befristet wurde.

Es ist nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber dem Auszubildenden die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages bereits zugesagt hatte. Vielmehr genügt es nach der bisherigen Rechtsprechung, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nach seiner Personalplanung die Übernahme des Auszubildenden für den Fall eines normalen Geschehensablaufs beabsichtigt und dass keine greifbaren Umstände entgegenstehen, die gegen die Übernahme des Auszubildenden sprechen (BAG vom 21.04.1993 - 7 AZR 388/92). Solche entgegenstehenden Anhaltspunkte sind nicht ersichtlich. Jedenfalls aber erfolgte die Prognose auf einer hinreichend fundierten Basis. Denn im vorliegenden Fall hat sich die Prognose der Übernahme einer Auszubildenden bewahrheitet, so dass vermutet wird, dass sie hinreichend fundiert erstellt wurde (BAG vom 13.10.2004

= NZA 2005, 401). Die Beklagte hat Frau K... als Fachassistentin – Leistungsgewährung entsprechend ihrer Ausbildung am 02.07.2008 auf einem Dienstposten eingestellt, der der Tätigkeit der Klägerin entsprochen hat. Im übrigen liegt im vorliegenden Fall die ausreichend fundierte Tatsachengrundlage der Prognose auch in der rechtlichen Verpflichtung der Beklagten auf Übernahme der Auszubildenden nach § 25 TVN-BA, also insbesondere der fünf Auszubildenden des Prüfungsjahrganges 2008.

Der Klägerin ist zwar zuzugestehen, dass es der Beklagten nicht gestattet gewesen wäre, wegen der geplanten Übernahme von Auszubildenden beliebig viele Arbeitsverhältnisse zu befristen. Vielmehr wird sich die Zahl der befristet eingestellten Arbeitnehmer im Rahmen des prognostizierten Bedarfs halten müssen (vgl. BAG vom 17.03.2010 – 7 AZR 640/08 zu § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG). Nach den Regeln der abgestuften Darlegungslast (§ 138 Abs. 2 ZPO) und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wäre es jedoch zunächst Sache der Klägerin gewesen, die Befristung weiterer Arbeitsverhältnisse konkret vorzutragen (BAG vom 21.04.1993 - 7 AZR 388/92). Die Beklagte musste jedenfalls nicht von sich aus sämtliche weiteren befristeten Arbeitsverträge nebst eventuellen Sachgründen darlegen. Im Übrigen hätte die Darlegung eines oder zweier weiterer Befristungen im vorliegenden Fall nicht genügt, da die Beklagte unstreitig im Prüfungsjahrgang 2008 bei der AR... R...-Stadt fünf Auszubildende beschäftigt hatte.

C.

- I. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 ZPO.
- II. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist die Revision nicht zulässig; auf § 72 a ArbGG wird verwiesen.

Steindl
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Seyler
ehrenamtlicher Richter

Kaiser
ehrenamtliche Richterin