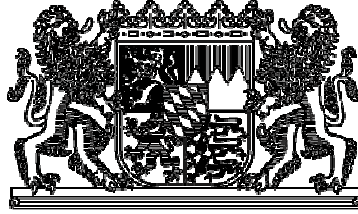


4 Sa 422/12
3 Ca 3062/11
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 04.10.2012

Hömborg
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

R.

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtssekretär H.

gegen

Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit N.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte F.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger und die ehrenamtlichen Richter Tafelmair und Kleeaupt auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Oktober 2012

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 11. April 2012 – 3 Ca 3062/11 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrages.

Die am 00.00.0000 geborene, verheiratete, Klägerin ist seit 01.10.2007 auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge in der Geschäftsstelle der beklagten Bundesagentur für Arbeit in B. bei St. beschäftigt. An einen befristeten Arbeitsvertrag für den Zeitraum vom 01.10.2007 bis 31.12.2008 (Anl. K1, Bl. 9/Rückseite d. A.) schloss sich eine befristete Beschäftigung bis 31.12.2009 an (Schreiben der Beklagten vom 10.12.2008, Anl. K2, Bl. 10 d. A.). Anschließend erfolgten weitere befristete Beschäftigungen für den Zeitraum vom 01.10.2010 bis 31.12.2010 (Anl. K3, Bl. 11/Rückseite d. A.) und für den Zeitraum vom 01.01.2011 bis 31.12.2011 (Anl. K4, Bl. 12/Rückseite d. A. nebst „Vermerk ...“ hierzu in Anl. K5, Bl. 13 d. A.). Die Klägerin war dort zuletzt als „Fachassistentin Forderungseinzug (im RFM)“, eingruppiert in Tätigkeitsebene V der einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen für die Bundesagentur für Arbeit, beschäftigt und erhielt im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung eine Vergütung von, ebenfalls zuletzt, 0.000,-- € brutto/Monat.

Die Beklagte stützt den letzten befristeten Arbeitsvertrag vom 22.12.2010 für das Kalenderjahr 2011, dessen Rechtswirksamkeit die Klägerin angreift, auf den Befristungsgrund deren Vertretung (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG) der Mitarbeiterin R., die zunächst ebenfalls als Fachassistentin im Forderungseinzug in derselben Tätigkeitsebene V wie

die Klägerin, unbefristet, tätig war. Dieser war gemäß Schreiben der Beklagten vom 28.05.2010 (Anl. B1, Bl. 36/37 d. A.) mit Wirkung vom 01.01.2010 vorübergehend die höherwertige Tätigkeit einer „Fachkraft im Kompetenzteam (FE im RFM)“ ebenfalls in der Geschäftsstelle der Beklagten in B. übertragen worden, wo diese auch derzeit noch beschäftigt ist. Nach näherer Darlegung der Beklagten habe sie aufgrund der geringeren Inanspruchnahme der Dienstleistung Forderungseinzug/-management im Bereich SGB II die hierfür zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel in 2011 gegenüber 2010 reduziert, weshalb bei Abschluss des streitgegenständlichen letzten befristeten Arbeitsvertrages mit der Klägerin die von dieser vertretene Arbeitnehmerin R. nur vorübergehend mit höherwertigen Aufgaben dieses Forderungsmanagements SGB II beauftragt habe werden können.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im Ersten Rechtszug wird auf den ausführlichen Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichts Regensburg vom 11.04.2012, das der Beklagten am 16.05.2012 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses der Feststellungsklage, damit ebenso der Leistungsklage hinsichtlich des gestellten Weiterbeschäftigungsanspruches, mit der Begründung stattgegeben hat, dass der Befristungsgrund der Vertretung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG hier nicht gegeben sei, da - im Anschluss an die Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 26.05.2010 zu einem vergleichbaren Fall - der weitere Einsatz des vertretenen Arbeitnehmers im selben Betrieb, wenn auch mit anderen Aufgaben, diesen Sachgrund nicht zu begründen vermöge. Es würde eine Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes darstellen, wenn der Arbeitgeber in einem solchen Fall Stammarbeitskräfte lediglich intern auf andere Arbeitsplätze umsetzen und die derart freigewordenen Arbeitsplätze dann mit befristet eingestellten Arbeitnehmern besetzen könnte. Maßgeblich sei in einem solchen Fall, ob die Beklagte einen lediglich vorübergehenden Mehrbedarf im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG im Bereich des Forderungseinzuges für das Jahr 2011 annehmen habe dürfen - was von ihr nicht hinreichend konkret dargelegt worden sei: Die Beklagte hätte hierzu näher angeben müssen, auf welcher Sachgrundlage Ende 2010 der Stellenplan aufgrund des für das Jahr 2011 zu erwartenden Arbeitsvolumens eine Prognose für den Bedarf von Fachkräften im Kompetenzteam und für Fachassistentinnen, hier insbesondere die Klägerin und die mittelbar betroffene Arbeitnehmerin R., erstellt worden sei.

Hierbei hätte auch dargelegt werden müssen, welches Arbeitsvolumen die einzelnen Mitarbeiter der Hierarchieebenen, insbesondere im Bereich der Assistenten und Fachassistenten im Forderungseinzug, in der Sollbesetzung nach dem Geschäftsverteilungsplan bewältigen könnten. Diesen Anforderungen sei die Beklagte hier nicht hinreichend nachgekommen. Aus ihrem Vortrag, die sog. Monatsmittel für Personalausgaben im Forderungseinzug im Bereich SGB II seien von ihr für das Jahr 2011 gegenüber dem Jahr 2010 mehr als halbiert worden, lasse sich ein erhöhter Arbeitskräftebedarf für das Jahr 2011 nicht herleiten. Deshalb sei die letzte Befristung des Arbeitsvertrages mit der Klägerin für das Kalenderjahr 2011 unwirksam, die Beklagte damit auch zur beantragten Weiterbeschäftigung der Klägerin zu verurteilen.

Hiergegen richtet sich die Berufung der Beklagten mit Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten vom 08.05.2012, am 09.05.2012 zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung sie nach auf ihren Antrag erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 25.07.2012 mit, am selben Tag zunächst wiederum per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangenem, Schriftsatz vom 24.07.2012 ausgeführt hat, dass die Auffassung des Arbeitsgerichts unter Verweis auf eine Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 26.05.2010, dass ein Arbeitgeber sich nur dann auf den Sachgrund der Vertretung entsprechend § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG berufen könne, wenn der zu vertretende Arbeitnehmer etwa aufgrund von Krankheit, Elternzeit o. ä. vorübergehend nicht im Betrieb sei, rechtsirrig sei, da - wie mittlerweile auch gegenteilig entschieden sei - ein Vertretungsfall in diesem Sinne lediglich voraussetze, dass eine vorübergehende tatsächliche Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers auf diesem Arbeitsplatz, nebst einer gesicherten Rückkehrprognose, bestünden. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages am 22.12.2010 habe die Beklagte von einer gesicherten Rückkehrprognose im Sinne der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ausgehen können, da, wie erstinstanzlich vorgetragen, sie die im Forderungsmanagement für den Forderungseinzug im Bereich SGB II zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für das Jahr 2011 gegenüber dem Jahr 2010 mehr als halbiert habe und deshalb im Sinne einer gesicherten Rückkehrprognose annehmen habe dürfen, dass der Vertretungsbedarf bei der Klägerin lediglich bis 31.12.2011 bestehen und die Mitarbeiterin R. dann zu ihren ursprünglichen Aufgaben zurückkehren würde. Das Arbeitsgericht habe hierbei auch unberücksichtigt gelassen, dass es sich beim

prognostizierten vorübergehenden Bedarf um freiwillige Dienstleistungen der Beklagten gehandelt habe, im Übrigen völlig überzogene Anforderungen an die Prognoseentscheidung des Arbeitgebers gestellt und Maßstäbe vergleichbar den Anforderungen an die unternehmerische Entscheidung im Fall einer betriebsbedingten Kündigung angelegt. Hier sei jedoch unerheblich, wie das normale Arbeitsvolumen auf die Stammebelegschaft verteilt worden sei, insbesondere, welche Fallzahlen eine Fachkraft im Kompetenzteam monatlich bzw. jährlich erledige. Die aufbau- und ablauforganisatorischen Veränderungen im RFM, die sich im Zeitpunkt des letzten Vertragsabschlusses mit der Klägerin abgezeichnet hätten, hätten perspektivisch in Richtung Personalabbau gewiesen.

Die Beklagte beantragt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 11.04.2012 - 3 Ca 3062/11 - abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt zur Begründung ihres Antrages auf Zurückweisung der Berufung unter weitgehender Verteidigung der Ausführungen des Arbeitsgerichts vor, dass für das Vorliegen des Sachgrundes des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG die vorübergehende tatsächliche Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers maßgeblich sei, wie sich bereits aus dem Wortlaut und ebenso Sinn und Zweck dieser Vorschrift ergebe. In jedem Fall wäre es notwendig gewesen, die Rückkehrprognose der vertretenen Arbeitnehmerin R. substantiiert und nachvollziehbar darzulegen, wie durch die Beklagte hier nicht erfolgt. Allein der Verweis auf Haushaltsmittel sei nicht ausreichend. Die Beklagte habe nicht näher dargelegt, dass sich aus dem vorgelegten Schreiben vom 28.05.2010 hinsichtlich einer vorübergehenden Übertragung höherwertiger Aufgaben an die Arbeitnehmerin R. ergeben solle, dass dies mit den einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen im Zusammenhang gestanden sei und ein lediglich vorübergehender Bedarf für deren Beschäftigung dort bestanden hätte. Allerdings könne der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht gefolgt werden, dass beim Fall der Vertretung einer im Betrieb weiter anwesenden Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber auch dargelegt werden müsse, weshalb ein vorübergehender Bedarf im Sinne des Befristungsgrundes des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG eine solche Befristung rechtfertigen würde. Ungeachtet dessen hätte die Beklagte einen sol-

chen vorübergehenden Bedarf nicht substantiiert und nachvollziehbar dargelegt - wie das Landesarbeitsgericht München auch mit Urteil vom 15.02.2012 (Az. 8 Sa 693/11) mittlerweile zu einem Parallellfall entschieden habe. Ein Verweis auf die Haushaltsmittel sei hierbei nicht ausreichend. Es werde bestritten, dass sich die ARGE freiwillig lediglich immer nur für das darauffolgende Jahr binden müsse und sonstige Rechtsgrundlagen hierfür vorlägen. Auch sei hierfür letztlich unerheblich, ob es sich um eine freiwillige oder um eine verpflichtende Dienstleistung handle. Der Verweis auf die organisatorischen Veränderungen im RFM, die perspektivisch in Richtung Personalabbau wiesen, sei hierbei nicht ausreichend. Andernfalls könnten, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt habe, der Arbeitgeber einfach einen sachlichen Grund konstruieren und der Kündigungsschutz der Arbeitnehmer ausgehebelt werden.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 24.07.2012 und vom 27.08.2012 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung der Beklagten ist unbegründet.

1. Es bedarf keiner näheren Ausführungen - wird von den Parteien auch nicht in Zweifel gezogen -, dass nach ständiger Rechtsprechung des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen im Regelfall nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages, hier also des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 22.12.2010 für das Kalenderjahr 01.01.2011 bis 31.12.2011, auf ihre Rechtfertigung geprüft werden kann, wie hier von der Klägerin auch ausdrücklich – allein – geltend gemacht.

2. Es kann letztlich offen bleiben, ob - wie das Arbeitsgericht im Anschluss an die Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 26.05.2010 (Az. 2 Sa 321/09, juris) angenommen hat - dem Sachgrund der Vertretung der „vorübergehend“ mit höherwertigen Tätigkeiten ebenfalls im „RFM“ der Geschäftsstelle der Bundesagentur für Arbeit in B. bei St. beschäftigten Arbeitnehmerin R. durch die Klägerin im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG, auf die die Beklagte diese letzte Befristung des Arbeitsvertrages ausschließlich stützt, bereits entgegen steht, dass diese vertretene Arbeitnehmerin hier nicht, wie beim Normalfall einer solchen Vertretungsbefristung, zeitweilig vollständig abwesend ist (wegen Erkrankung, Elternzeit, Sonderurlaubs etc.), sondern im selben Betrieb/in dieser Geschäftsstelle lediglich anderweitig – sogar, wie die Klägerin dort im Forderungseinzug, lediglich in einem anderen („Kompetenz-“)Team, damit mit etwas anderen Aufgaben - eingesetzt wird. In der Tat könnte bei Anerkennung eines solchen Sachverhaltes als ausreichenden Sachgrunds der Vertretung im Sinn des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG der Arbeitgeber durch bloße Neuverteilung/Verschiebung von Aufgaben und anschließender vorübergehender Versetzung von Arbeitnehmern/Stammkräften zur Erledigung solcher anderen Aufgaben Vertretungsfälle in diesem Sinn generieren, die dann einer weiteren Kontrolle entzogen wären und letztlich den Kündigungsschutz des vertretungsweise tätigen Arbeitnehmers umgehen könnten (so LAG Mecklenburg-Vorpommern, aaO - Ziff. 1. der Gründe -; ebenso LAG München, U. v. 15.02.2012, 8 Sa 693/11, juris - II. der Gründe, in einem Parallelverfahren betreffend ebenfalls die Geschäftsstelle B. der Beklagten -; LAG Köln, U. v. 16.03.2011, 9 Sa 1308/10, juris - II. 1. c/Rz. 29 der Gründe -; aA jedoch LAG Köln, U. v. 30.05.2011, 2 Sa 209/11, juris und ArbR 2011, S. 624 - Rzn. 25 f der Gründe -; LAG Düsseldorf, U. v. 24.02.2011, 5 Sa 1647/10, juris - Rz. 39 der Gründe -; LAG Baden-Württemberg, U. v. 21.05.2012, 1 Sa

34/11, juris - II. 2. b bb/Rzn. 39 f der Gründe -: offensichtlich jeweils betreffend vergleichbare Befristungssituationen bei der Beklagten; siehe auch Hunold, DB 2012, S. 288 f).

3. Jedenfalls erweist sich die letzte Vertretungsbefristung der Klägerin für das Kalenderjahr 2011 unter den konkreten Umständen aufgrund, unverändert, nicht ausreichend greifbarer Prognose über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfes als unwirksam.

a) aa) Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist Bestandteil des Befristungssachgrundes der Vertretung im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG die Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die Rückkehr des vertretenen Arbeitnehmers, die Wiederaufnahme dessen Tätigkeit am Arbeitsplatz des befristet eingestellten/tätigen Vertreters.

Die vertraglich vereinbarte Befristungsdauer bedarf hierbei keiner eigenen sachlichen Rechtfertigung. Da es dem Arbeitgeber grundsätzlich frei steht, den Arbeitsausfall überhaupt zu überbrücken, verbleibt ihm auch die Entscheidung, die Vertretung nur für kürzere Zeit zu regeln. Die Prognose hat sich darauf zu beziehen, ob zu erwarten ist, dass der vertretene Mitarbeiter seinen Dienst wieder antreten wird, ohne dass zum maßgeblichen Termin des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages hierbei maßgeblich ist, zu welchem Zeitpunkt mit der Rückkehr des vertretenen Arbeitnehmers zu rechnen ist und ob dieser seine Tätigkeit in vollem Umfang wieder aufnehmen wird.

Auch kann der Arbeitgeber bei etwaiger Umorganisation - Umverteilung von Tätigkeiten und grundsätzliche Möglichkeit der Ausübung der Versetzungsbefugnisse des Arbeitgebers - die Aufgaben anderweitig verteilen und dem Vertreter damit letztlich andere Tätigkeiten als diejenigen des Vertretenen zuweisen - entscheidend ist hierbei lediglich, dass die befristet tätige Vertretungskraft gerade wegen des durch den zeitweiligen Ausfall des zu vertretenden Arbeitnehmers entstandenen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs eingestellt worden ist (sog. „mittelbare Vertretung“), dass somit zwischen dem zeitweiligen Ausfall von Stammarbeitnehmern und der befristeten Einstellung von Aushilfsarbeitnehmern ein ursächlicher Zusammenhang besteht (vgl. hierzu insgesamt BAG, U. v. 06.12.2000, 7 AZR 262/99, AP Nr. 22 zu § 2 BAT SR 2y - II. 2. a der Gründe -

; BAG, U. v. 17.04.2002, 7 AZR 665/00, AP Nr. 21 zu § 2 BAT SR 2y mit Anm. Meinel - II. 1. der Gründe -; BAG, U. v. 04.06.2003, 7 AZR 523/02, AP Nr. 252 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG, U. v. 02.07.2003, 7 AZR 529/02, AP Nr. 254 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag - I. 2. a der Gründe -; siehe auch BAG, U. v. 15.02.2006, 7 AZR 232/05, AP Nr. 1 zu § 14 TzBfG - I. 1. a und b der Gründe -).

bb) Bei mehrfacher Befristung können deren Häufigkeit und die bisherige Gesamtbefristungsdauer Indizien für das Fehlen eines Sachgrundes sein, es nahelegen, dass sich solche Prognosen in der Vergangenheit als unzutreffend erwiesen haben - was bei einer erneut nur befristeten Verlängerung eines zuvor bereits mehrfach befristeten Arbeitsvertrages die Darlegungslast hinsichtlich der Prognose erhöhen kann (vgl. etwa BAG, U. v. 06.12.2000, aaO - B. II. 2. a cc der Gründe, m. w. N. -; siehe auch EuGH, U. v. 26.01.2012, C-586/10, etwa NJW 2012, S. 135 f - Kücük -, und BAG, U. v. 18.07.2012, 7 AZR 443/09 – Pressemitteilung des BAG Nr. 54/12 -).

b) aa) Ausgehend von vorstehenden Grundsätzen kann im vorliegenden Fall nicht in ausreichender Weise nachvollziehbar vom Vorliegen einer ausreichenden Prognose der Beklagten ausgegangen und angenommen werden, dass bei Abschluss des streitgegenständlichen befristeten Arbeitsvertrages am 22.12.2010 für das Kalenderjahr 2011 die Prognose einer Rückkehr der Arbeitnehmerin R. auf diesen Arbeitsplatz unterstellt hätte werden können und damit diese - immerhin vierte - Befristung nach mehr als dreijähriger befristeter Beschäftigung durch den Sachgrund der Vertretung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt war:

Auch wenn hierbei nicht, wie es das Arbeitsgericht hierzu im Ergebnis verlangt hat, eine präzise, detaillierte, Darlegung des potentiellen Erledigungsvolumens der vorhandenen Stammebelegschaft und dessen Fallzahlenaufteilung notwendig sein mag, hat die Beklagte jedenfalls nicht in ausreichender Weise nachvollziehbar dargelegt, dass hier – betreffend die Geschäftsstelle der Beklagten in B./St. – zu Ende 2011 als vorliegenden Befristungsablaufs oder auch darüber hinaus hier mit einer einigermaßen konkreten Perspektive der Rückkehr der vertretenen Arbeitnehmerin Riedel zu rechnen gewesen wäre:

Diese von der Klägerin vertretene Arbeitnehmerin R. war bereits im – für das - Jahr zuvor, zum 01.01.2010, mit „höherwertigen“ Aufgaben einer „Fachkraft für interne Dienstleistungen“ im Kompetenzteam FE - bewertet nach der, eingruppierungsrelevanten, „Tätigkeitsstufe IV“ - ebenfalls, wie die Klägerin, im sog. RFM, betraut worden (Schreiben der Beklagten vom 28.05.2010, Anl. B1, Bl. 36/37 d. A.).

Es ist nicht schlüssig - ausreichend nachvollziehbar -, wenn die Beklagte zur Rechtfertigung dieses Ende 2010 abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrages mit der Klägerin qua Vertretung der umgesetzten Arbeitnehmerin R. ausführt, dass durch Verordnung (die von der Beklagten vorgelegte „Zweite Verordnung zur Änderung der Kommunalträger-Zulassungsverordnung“ vom 14.04.2011, Anl. B 4, Bl. 42 f d. A.) - also abgeschlossen erst etwa vier Monate nach Abschluss dieses befristeten Arbeitsvertrages mit der Klägerin im Dezember 2010 (!) - die erst dort festgelegte Zulassung von zehn weiteren Gebietskörperschaften zum Vollzug des SGB II in Eigenregie und einem (erst!) dadurch zu prognostizierenden Rückgang des entsprechenden Dienstleistungsangebotes der Beklagten („Forderungseinzug“!?) bereits Ende 2010 eine solche Prognose zur Verringerung des Arbeitsanfalls 2011 dort begründet worden sei, was sich - dann - in einer Verringerung des Haushaltsansatzes 2011 für den entsprechenden Personalbedarf - wann? - niedergeschlagen habe. Zum einen ist auch nicht ansatzweise erkennbar, weshalb die vorgetragene Zulassung von zehn weiteren Kommunen/Gebietskörperschaften zum Eigenvollzug des SGB II durch Verordnung vom 14.04.2011 (!) überhaupt eine konkrete Prognose zurückgehender Dienstleistungsnachfrage und zumal gerade hier in der Geschäftsstelle der Agentur für Arbeit in B., oder in St., begründet haben sollte - nachdem sämtliche der in der „Zweiten Verordnung ...“ vom 14.04.2011 aufgelisteten Landkreise und Städte geographisch weit außerhalb des Zuständigkeits- und Einzugsbereiches der Geschäftsstellen der Bundesagentur für Arbeit in B./St. liegen. Solches lässt sich auch nicht ansatzweise den von der Beklagten erstinstanzlich, undechiffriert, vorgelegten Anlagen B5 und B6 (Bl. 43 und 44 d. A.) zu den Personalhaushaltsansätzen für 2010 und 2011 entnehmen - zumal nicht für den hier tangierten Bereich O. (St.-B.).

Die von der Beklagten behauptete Prognose einer – Ende 2010 ? - für 2011 gegenüber 2010 aufgrund absehbar zurückgehenden Nachfrage nach ihren „Dienstleistungen Forderungseinzug“ durch Zulassung weiterer (zehn) Gebietskörperschaften zum Vollzug des SGB II in Eigenregie (qua Verordnung vom 14.04.2011 ist deshalb weder für sich auch nur annähernd stimmig ausgeführt - auf welchen personellen Annahmen, da-

vor und danach, sollte überhaupt die Prognose beruht haben, welche Personalbedarfsberechnung sollte dem zugrunde gelegen haben und zumal einen annähernd halben Personalmitteleinsatz in der Zukunft begründen haben können? -, noch wäre solches, erst recht, für den regionalen Beschäftigungs-/Zuständigkeitsbereich der Geschäftsstelle der Beklagten in B./St., in dem die Klägerin eingesetzt ist, ansatzweise nachvollziehbar. Obwohl bereits das Arbeitsgericht im angefochtenen Endurteil vom 11.04.2012 einen fehlenden konkreten Vortrag zur Prognose der Entwicklung des Personalbedarfs moniert hatte, fehlt es auch in der Berufung hier unverändert völlig.

bb) Des Weiteren stützt sich die Beklagte im Rahmen der streitgegenständlichen vierten Befristung der Klägerin, nach immerhin mehr als dreijähriger jeweils befristeter Beschäftigung, auf ihre eigenen Haushaltsansätze zum geplanten Personalbedarf. Jedoch kann sie sich im Rahmen der Rechtfertigung einer sog. haushaltsrechtlichen Befristung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG unmittelbar nicht auf ihren eigenen Haushalt berufen, weil sie selbst Haushaltgeberin - ihr Haushalt lediglich durch die Bundesregierung zu genehmigen - ist (vgl. näher BAG, U. v. 09.03.2011, 7 AZR 728/09, AP Nr. 18 zu § 14 TzBfG Haushalt mit Anm. Schlachter). Gleiches muss gelten, wenn die Beklagte sich zur Begründung des Vorliegens eines Vertretungsfalles im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG mittelbar auf einen prognostisch verringerten Haushaltsansatz zum Personalbedarf stützen will: Auch insoweit sind Arbeitgeber und Haushaltplangeber identisch, der Haushalt nicht, wie erforderlich, von Dritten - externem Haushaltsgesetzgeber - aufgestellt.

cc) Dies gilt wiederum erst recht für den vorliegenden Fall des vom Arbeitgeber „selbstbestimmten“ Ausfalls der vertretenen Stammkraft, deren Fehlen am vertretenen Arbeitsplatz nicht fremdbestimmt durch die Abwesenheit der vertretenen Stammkraft - Frau R. - infolge etwa längerer Erkrankung, Elternzeit, Beurlaubung o. ä. ausgelöst wurde, sondern durch eine Personalmaßnahme/-rochade der Beklagten selbst: In diesem Fall hat die Arbeitgeberin selbst Einfluss auf den Vertretungsbedarf und dessen Dauer, weshalb diesem Umstand zumindest durch die Anforderungen an ihre Darlegungslast Rechnung zu tragen ist (so zu Recht LAG Baden-Württemberg, U. v. 21.05.2012, aaO - Rzn. 41 f -, das in einem solchen Fall - vergleichbare Situation ebenfalls bei der Bundesagentur für Arbeit - eine doppelte Billigkeitsprüfung - hinsichtlich der

- 12 -

Übertragung der höherwertigen Tätigkeit an die vertretene Arbeitnehmerin und die Befristung deren Vertreterin -, unter Abwägung der beiderseitigen Interessen, verlangt).

c) Mangels ausreichender Prognose fehlt es damit insgesamt an einem ausreichenden Sachgrund der Vertretung im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG, weshalb die streitgegenständliche Befristungsabrede für das Kalenderjahr 2011 rechtsunwirksam und die Berufung der Beklagten - auch hinsichtlich des von der Wirksamkeit der Befristung abhängigen Weiterbeschäftigungsanspruches - zurückzuweisen sind.

III.

Die Beklagte hat damit die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

IV.

Rechtsmittelbelehrung:

Die Berufungskammer hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Burger

Tafelmair

Kleehaupt