

Aktenzeichen: 8 AZR 855/07
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 30. Oktober 2008
- 8 AZR 855/07 -

I. Arbeitsgericht
Verden

Urteil vom 1. November 2006
- 1 Ca 327/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 13. September 2007
- 4 Sa 1764/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag - Betriebsteilübergang

Gesetze:

BGB § 613a; TzBfG §§ 14, 17; KSchG § 7

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 855/07
4 Sa 1764/06
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Oktober 2008

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Schuster und Dr. Mallmann für
Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. September 2007
- 4 Sa 1764/06 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeits-
vertrages und die Verpflichtung der Beklagten, den Kläger weiterzu-
beschäftigen.

Der Kläger war seit 1. September 2000 bei der Beklagten als Lkw-
Mechaniker beschäftigt. Diesem Arbeitsverhältnis lagen insgesamt vier sich
jeweils nahtlos anschließende befristete Arbeitsverträge (vom 1. September
2000, 21. Dezember 2001, 30. Juni 2003 und 20. Dezember 2005) zugrunde.
Der Kläger war beim 3./Instandsetzungsbataillon 11 in S eingesetzt. Sein
Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2005 lautet - soweit hier von Interesse -:

„§ 1

Herr M S wird ab **01.01.2006** als Vollbeschäftigter befristet
eingestellt. Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum
Erreichen folgenden Zweckes „bis zur Auflösung des
Regionalen Instandsetzungszentrums S; längstens bis
zum 30.06.2006“.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag
für den öffentlichen Dienst (TVöD) einschließlich der
besonderen Regelungen für die Verwaltung (TVöD -
Besonderer Teil Verwaltung) und den diesen er-
gänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in
der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden
Fassung sowie des Tarifvertrages zur Überleitung der



Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund).

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen für das Tarifgebiet West Anwendung.

“

Die Beklagte ließ die Instandsetzungsarbeiten für das Heer ursprünglich durch militärische Dienststellen erledigen. Die drei Systeminstandsetzungszentren (SIZ) des Heeres waren auf bestimmte Waffensysteme spezialisiert. Sie erledigten die schwierigen Instandsetzungsarbeiten. Daneben existierten regionale Instandsetzungszentren (RIZ), welche als selbständige militärische Einheiten jeweils einer Division angegliedert waren und die Truppen dieser Division in einem bestimmten Gebiet betreuten. Kommandant eines RIZ war ein Offizier, während die Instandsetzungsmitarbeiter zivile Beschäftigte der Beklagten waren. S, die Dienststelle des Klägers, war ein solches RIZ.

Aufgrund eines Kabinettsbeschlusses vom 14. Juni 2000 zur Umstrukturierung der Bundeswehr entschloss sich die Beklagte, die Instandsetzung des schweren Gerätes des Heeres nicht mehr selbst durchzuführen, sondern auf ein Gemeinschaftsunternehmen zu übertragen. Ein solches wurde am 23. März 2005 unter der Firma Heeresinstandsetzungslogistik GmbH (im Folgenden: HIL) gegründet. Die Beklagte hält 49 % und eine Industrieholding 51 % der Gesellschaftsanteile. Bereits am 16. Februar 2005 hatte die Beklagte mit der HIL einen „Vertrag über Leistungen der Heeresinstandsetzungslogistik“ geschlossen. Nach § 1 dieses Vertrages war die HIL zur „kooperativen Planung und Steuerung sowie Durchführung aller Materialerhaltungsmaßnahmen in den Materialerhaltungsstufen (MES) 2 bis 4 und Depotinstandsetzung für definierte Landsysteme im Verantwortungsbereich des Inspektors des Heeres“ verpflichtet.

§ 15 des Vertrages lautet:

„PERSONAL

- (1) Der Auftraggeber stellt dem Auftragnehmer das bei Vertragsabschluss mit den auf die HIL übergehenden Aufgaben betraute zivile Personal gemäß § 24 1.1.1 bb) bei. Die Einzelheiten der Personalbeistellung



werden in einem gesonderten Vertrag geregelt, der als Anlage 6a Bestandteil dieses Vertrages ist.“

Dieser „Personalbeistellungsvertrag“ enthält ua. folgende Vereinbarungen:

6

§ 1

Personalbeistellung

(1) Der Auftragnehmer verpflichtet sich, das bisher in den im § 1 des Leistungsvertrag beschriebenen und an den Auftragnehmer zu übergebenen Aufgaben eingesetzte zivile Personal (Personal) der Bundeswehr weiter zu beschäftigen. Hierzu stellt der Auftraggeber das entsprechende Personal der Bundeswehr zur Tätigkeit bei dem Auftragnehmer kostenfrei zur Verfügung. Die Identifizierung und Festlegung des durch den Auftragnehmer weiter zu beschäftigenden Personals erfolgt durch den Auftraggeber.

§ 2

Rechtsverhältnisse

(1) Das Arbeitsverhältnis der beigestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Bund als deren Arbeitgeber besteht unverändert fort.

(4) Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Voraussetzungen für einen (Teil-)Betriebsübergang nach § 613a BGB nicht erfüllt sind bzw. dass die Rechtsfolgen des Übergangs der Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund des Tarifvertrages über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr nicht eintreten.

(5) Für die beigestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleibt der Bund Arbeitgeber. Es finden aufgrund der bestehenden Arbeitsverträge und der ergänzenden Regelungen weiterhin die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in der jeweils gültigen Fassung Anwendung (Angestellte: BAT/BAT-O und ergänzende Tarifverträge; Arbeiter: MTArb/MTArb-O und ergänzende Tarifverträge).

§ 4

Direktionsrecht, Weisungsbefugnis, Mitwirkungspflichten



(1) Zur Erbringung der im Leistungsvertrag vergebenen Leistungen überträgt der Bund dem Auftragnehmer das fachliche Weisungsrecht des Arbeitgebers über die ihm beigestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich der Arbeitspflicht zur Ausführung der übertragenen Aufgaben und des Verhaltens am Arbeitsplatz.“

Die Personalbeistellung durch die Beklagte an die HIL findet ihre Grundlage in §§ 12, 13 des Tarifvertrages über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18. Juli 2001. Dort heißt es:

7

„§ 12 - Grundsätze -

- (1) Arbeitnehmern, deren Aufgaben zu einem Dritten verlagert werden, ist die Entscheidung freigestellt, ob sie, bei etwaiger Vorlage eines Angebotes, unter Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu dem anderen Arbeitgeber wechseln oder beim Arbeitgeber Bund verbleiben.
- (2) Dies gilt auch, soweit die Voraussetzungen eines Betriebsüberganges vorliegen, ohne dass es eines förmlichen Widerspruchs bedarf.
- (3) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen auf Grund von Maßnahmen im Sinne des § 1 Abs. 2 sind für die Laufzeit dieses Tarifvertrages ausgeschlossen.

§ 13 - Personalgestellung -

- (1) Arbeitnehmer, die unter den Voraussetzungen des § 12 Abs. 1 beim Arbeitgeber Bund verbleiben, sind verpflichtet, die im Rahmen ihres Arbeitsvertrages geschuldete Arbeitsleistung auf Verlangen des Arbeitgebers bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 12 Abs. 1 BAT/BAT-O und § 8 Abs. 6 Unterabs. 1 MTArb/MTArb-O gelten entsprechend.
- (2) Das Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber Bund bleibt im Übrigen unberührt.

Protokollnotiz zu § 13 Abs. 1:

Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber Bund und dem Dritten vertraglich ge-



regelt.“

Zur Erfüllung ihrer übernommenen Verpflichtungen baute die HIL eine eigenständige Organisation auf. Diese besteht aus einer Zentrale für die Bereiche Technik und Logistik. Darunter sind 11 Niederlassungen mit regionalen Zuständigkeiten angesiedelt. Diese unterhalten ihrerseits Stützpunkte für Instandsetzungsleistungen.

8

Der Instandsetzungsbereich 13 bestand bei der Beklagten vor der Vergabe der Instandsetzungsarbeiten an die HIL aus den RIZ S, D, M, C und N. Die HIL gründete für diesen Bereich eine Niederlassung in M, welche ihrerseits Stützpunkte in S, D, L und N unterhält. Die Niederlassung der HIL in M nahm am 1. Juli 2006 den Betrieb auf; der Stützpunkt S am 1. Januar 2007. Dort wurden 17 von ehemals 25 Mitarbeitern des RIZ S sowie 16 Mitarbeiter aus dem ehemaligen RIZ C beschäftigt.

9

Die Instandsetzungsarbeiten wurden durch die Beklagte zeitlich gestreckt auf die neu geschaffenen Organisationseinheiten übertragen. Die Arbeitsaufnahme in den einzelnen Niederlassungen der HIL sollte gemäß der vom Bundesministerium der Verteidigung am 10. Juni 2005 erlassenen „Richtlinie für die Implementierung der Heeresinstandsetzungslogistik“ durch eine sechsmonatige „Vorlaufzeit“ vorbereitet werden. Während dieser Zeit sollte auch die Beistellung der zivilen Mitarbeiter der Beklagten an die HIL sowie die erforderliche Materialübergabe erfolgen.

10

Das Heeresamt verfügte mit Organisationsbefehl vom 7. Dezember 2005 die Auflösung des RIZ S zum 31. Dezember 2006.

11

Mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 22. Februar 2006 hatte der Kläger bei der Beklagten angefragt, ob sie „zur Vermeidung einer gerichtlichen Auseinandersetzung“ bis spätestens 15. März 2006 „rechtsverbindlich erklären“ werde, ihn über den 30. Juni 2006 hinaus unverändert weiterzubeschäftigen. Nachdem die Beklagte dies unter dem Datum vom 1. März 2006 schriftlich abgelehnt hatte, hat der Kläger mit Schriftsatz vom 3. April 2006 (beim Arbeitsgericht am 5. April 2006 eingegangen) Klage ua. auf Feststellung

12



erhoben, dass die im Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2005 vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages bis zum 30. Juni 2006 unwirksam sei und das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. Juni 2006 hinaus fortbestehe.

Der Kläger meint, es fehle an einem sachlichen Grund für die Zweck- und Zeitbefristung seines Arbeitsvertrages. An seiner Dienststelle in S seien auch nach dem 30. Juni 2006 Instandsetzungsarbeiten erledigt worden. Für die Beklagte sei zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages am 20. Dezember 2005 absehbar gewesen, dass über den vereinbarten Beendigungszeitpunkt am 30. Juni 2006 hinaus eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für ihn bestanden hätte. Außerdem habe ein Betriebsteilübergang auf die HIL stattgefunden, so dass auch deshalb kein sachlicher Grund für die Befristung seines Arbeitsvertrages vorgelegen habe.

13

Der Kläger hat zuletzt beantragt:

14

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung zum 30. Juni 2006 nicht beendet worden ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 30. Juni 2006 hinaus als vollbeschäftigten Lkw-Mechaniker zu im Übrigen unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen,
3. die Beklagte zu verurteilen, für den Kalendermonat Juli 2006 2.130,00 Euro brutto, abzgl. Arbeitslosengeld hiervon in Höhe von 943,95 Euro zzgl. 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz an Verzugszinsen seit dem 1. August 2006,
4. für den Kalendermonat August 2006 2.130,00 Euro brutto, abzgl. Arbeitslosengeld hiervon in Höhe von 943,95 Euro netto zzgl. 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz an Verzugszinsen seit dem 1. September 2006,
5. für den Kalendermonat September 2006 2.130,00 Euro brutto, abzgl. Hinzuverdienst in Höhe von 1.835,34 Euro brutto zzgl. 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz an Verzugszinsen seit dem 1. Oktober 2006,
6. für den Kalendermonat Oktober 2006 2.130,00 Euro brutto, abzgl. Arbeitslosengeld hiervon in Höhe von



943,95 Euro zzgl. 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz an Verzugszinsen seit dem 1. November 2006,

7. für den Kalendermonat November 2006 2.130,00 Euro brutto, abzgl. Arbeitslosengeld hiervon in Höhe 913,50 Euro zzgl. 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz an Verzugszinsen seit dem 1. Dezember 2006,
8. für den Kalendermonat Dezember 2006 2.130,00 Euro brutto, abzgl. Arbeitslosengeld hiervon in Höhe von 943,95 Euro zzgl. 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz an Verzugszinsen seit dem 1. Januar 2007,
9. für den Kalendermonat Januar 2007 2.130,00 Euro brutto, abzgl. Arbeitslosengeld hiervon in Höhe von 943,95 Euro zzgl. 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz an Verzugszinsen seit dem 1. Februar 2007,
10. für den Kalendermonat Februar 2007 2.130,00 Euro brutto, abzgl. Arbeitslosengeld hiervon in Höhe von 852,60 Euro zzgl. 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz an Verzugszinsen seit dem 1. März 2007,
11. für den Kalendermonat März 2007 2.130,00 Euro brutto, abzgl. Arbeitslosengeld hiervon in Höhe von 943,95 Euro zzgl. 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz an Verzugszinsen seit dem 1. April 2007

an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

15

Sie vertritt die Ansicht, das Arbeitsverhältnis habe wegen der vereinbarten wirksamen Befristung zum 30. Juni 2006 geendet. Aufgrund der Umstrukturierung der Instandsetzungsarbeiten und der damit verbundenen Auflösung des RIZ S sowie der Verlagerung der bislang dort vorgenommenen Instandsetzungsarbeiten ab dem 1. Juli 2006 auf die HIL habe kein Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers über den 30. Juni 2006 hinaus bestanden. In der Übergangszeit bis zur Auflösung des RIZ S am 31. Dezember 2006 seien dort unter militärischer Führung nur noch Restinstandsetzungs- und Aufräumarbeiten erledigt worden. Ein Betriebsübergang habe nicht vorgelegen.

16

Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Feststellung, dass das Arbeits-

17



verhältnis aufgrund der Befristung nicht zum 30. Juni 2006 beendet worden sei, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die mittels Anschlussberufung in der Berufungsinstanz um die Anträge zu 2 bis 11 erweiterte Klage in vollem Umfang abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. 18

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage deshalb zu Recht abgewiesen, 19
weil das Arbeitsverhältnis des Klägers aufgrund der vereinbarten Befristung des Arbeitsvertrages mit dem 30. Juni 2006 sein Ende gefunden hat, § 15 Abs. 1 TzBfG.

A. Das Berufungsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt 20
begründet: Die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers bis zum 30. Juni 2006 sei durch einen sachlichen Grund iSd. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Als ein solcher sei vorliegend der nur vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG) zu sehen. Für die Wirksamkeit der Befristungsabrede komme es darauf an, ob die Beklagte die Instandsetzungsarbeiten auch künftig innerhalb ihrer betrieblichen Organisation mit Arbeitnehmern erledige, welche sie nach ihren Vorstellungen und Zielen einsetzen könne. Die Beklagte habe die Aufgaben der Heeresinstandsetzung auf die HIL übertragen, welche sich zur Durchführung aller Materialerhaltungsmaßnahmen in den Materialerhaltungsstufen 2 bis 4 und zur Depotinstandsetzung für definierte Landsysteme im Verantwortungsbereich des Inspektors des Heeres verpflichtet habe. Die Beklagte könne die bisher im RIZ S tätigen Arbeitnehmer nicht mehr nach ihren Vorstellungen und Zielen einsetzen, da sie sich zur Beistellung des Zivilpersonals an die HIL verpflichtet habe. Sie habe aufgrund der mit der HIL im Personalbeistellungsvertrag getroffenen Verein-



barungen keinen Einfluss mehr auf die Betriebsabläufe und die Arbeitsplätze der HIL. Die Befristung wegen des vorübergehenden Mehrbedarfes an Arbeitskräften sei gerechtfertigt, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sei, dass für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf bestehe. Hierzu müsse der Arbeitgeber eine Prognose unter Zugrundelegung konkreter Anhaltspunkte erstellen. Die tatsächlichen Grundlagen seiner Prognose habe er im Rechtsstreit darzulegen. Die Prognose sei Teil des Sachgrundes für die Befristung.

Die Beklagte habe diesen Anforderungen dadurch genügt, dass sie darauf verwiesen habe, die Niederlassung M werde ihre Tätigkeit zum 1. Juli 2006 aufnehmen und das RIZ S werde für weitere sechs Monate nur noch mit militärischem Schlüsselpersonal weiterbetrieben. Weiter habe die Beklagte unter Bezugnahme auf den Organisationsbefehl vom 7. Dezember 2005 substantiiert dargelegt, dass die Auflösung des RIZ S zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages bereits verfügt war.

Die Befristung des Arbeitsvertrages wäre nur dann unwirksam, wenn die Voraussetzungen eines Betriebsüberganges gegeben wären. Dies sei jedoch nicht der Fall. So scheitere die Annahme eines Teilbetriebsüberganges auf die HIL bereits daran, dass diese die organisatorisch selbständige Einheit „Regionales Instandsetzungszentrum (RIZ) S“ nicht im Wesentlichen unverändert fortführe, sondern eine eigene Organisation aufgebaut habe. Sie habe auch nicht die wesentlichen sächlichen Mittel des Betriebsteiles „Instandsetzungszentrum S“ übernommen. Die Beklagte habe durch Vorlage der Anforderungs- und Ausgabebelege nachgewiesen, dass an den Stützpunkt S lediglich sieben von insgesamt 43 Versorgungsartikeln übergeben worden seien, welche die Werkstattausstattung des RIZ S ausgemacht hätten. Alle anderen Artikel habe die Beklagte weiter benutzt. Allein die Tatsache, dass die HIL ihre Aufgabe mit von der Beklagten beigestellten Arbeitnehmern erledige, könne einen Betriebsübergang nicht begründen.

21

22



- B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 23
- Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist wirksam bis zum 30. Juni 2006 befristet worden. 24
- I. Haben die Parteien mehrere aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge geschlossen, so ist grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre Rechtfertigung zu überprüfen (*st. Rspr., vgl. BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 20/06 - BAGE 121, 18 = AP TzBfG § 14 Nr. 30 = EzA TzBfG § 14 Nr. 37*). Dies ist im Streitfalle der zwischen den Parteien am 20. Dezember 2005 geschlossene Vertrag. Dieser enthält die Vereinbarung, dass der Kläger ab 1. Januar 2006 als Vollbeschäftigter befristet bis zum Erreichen folgenden Zweckes „bis zur Auflösung des Regionalen Instandsetzungszentrums S; längstens bis zum 30.06.2006“ eingestellt wird. Da die Arbeitsvertragsparteien in § 2 des Vertrages vereinbart haben, dass sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bestimmt, richtet sich die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsvertrages nach § 30 Abs. 1 Satz 1 TVöD. Die Ausnahmeregelungen der Absätze 2 bis 5 des § 30 TVöD finden auf das Arbeitsverhältnis des Klägers keine Anwendung, weil dieser als Arbeiter vor dem 1. Januar 2005 nicht der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, § 30 Abs. 1 Satz 2 TVöD. Nach § 30 Abs. 1 Satz 1 TVöD sind befristete Arbeitsverträge nach Maßgabe des TzBfG sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. 25
- II. Die Befristung des Arbeitsvertrages war zulässig, da sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt war, § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. 26
1. Die Wirksamkeit der Befristung wird nicht gemäß § 17 TzBfG iVm. § 7 KSchG fingiert. Der Kläger hat bereits mit seiner Klageschrift vom 3. April 2006, beim Arbeitsgericht am 5. April 2006 eingegangen, die Feststellung beantragt, dass die im Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2005 vereinbarte Befristung seines Arbeitsvertrages bis zum 30. Juni 2006 unwirksam ist. Zwar verlangt 27



§ 17 Satz 1 TzBfG die Erhebung einer solchen Feststellungsklage „innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages“. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann die Klage nach § 17 TzBfG jedoch auch schon vor dem Ablauf der vereinbarten Befristung erhoben werden (*BAG 21. Dezember 2005 - 7 AZR 541/04 - AP TzBfG § 14 Nr. 18 = EzA TzBfG § 14 Nr. 25*).

2. Die Befristung ist durch den Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG, gerechtfertigt. 28

a) Die Befristung eines Arbeitsvertrages wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers in dem Betrieb kein Bedarf mehr besteht. Dabei kann sich der vorübergehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung daraus ergeben, dass für einen begrenzten Zeitraum in dem Betrieb Arbeiten anfallen, die mit dem Stammpersonal allein nicht bewältigt werden können oder daraus, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig verringern wird, zB wegen der Inbetriebnahme einer neuen technischen Anlage (*BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 20/06 - BAGE 121, 18 = AP TzBfG § 14 Nr. 30 = EzA TzBfG § 14 Nr. 37*) oder wegen der Stilllegung des Betriebes oder der Dienststelle (*vgl. zum alten Befristungsrecht: BAG 3. Dezember 1997 - 7 AZR 651/96 - BAGE 87, 194 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 196 = EzA BGB § 620 Nr. 148*). 29

Erforderlich ist immer, dass sich der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages entschlossen hatte, nach Ablauf des Befristungszeitraumes in seinem Betrieb oder seiner Dienststelle anfallende Arbeiten nicht mehr zu erledigen. Es genügt dabei nicht die Absicht, diese Arbeiten nicht mehr eigenem Personal, sondern Leiharbeitnehmern zu übertragen (*BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 20/06 - BAGE 121, 18 = AP TzBfG § 14 Nr. 30 = EzA TzBfG § 14 Nr. 37*), weil Voraussetzung für eine Befristung des Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG der voraussichtliche Wegfall des Beschäftigungsbedarfes innerhalb der betrieblichen Organisation 30



des Arbeitgebers ist. Diese am Wortlaut des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG orientierte Auslegung entspricht auch dem Sinn und Zweck der Vorschrift. Durch den in dieser Norm geregelten Sachgrund für eine Befristung wird dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers Rechnung getragen, mit Arbeitnehmern nur eine zeitlich begrenzte vertragliche Bindung eingehen zu müssen, wenn absehbar ist, dass die ihnen zugewiesenen Arbeitsaufgaben im Betrieb nur vorübergehend anfallen und die Arbeitnehmer deshalb voraussichtlich nach Wegfall der Arbeitsaufgaben im Betrieb nicht mehr beschäftigt werden können (BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 20/06 - aaO).

b) Die Voraussetzungen für das Vorliegen der tatsächlichen Grundlagen der Prognose des Arbeitgebers zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages hat dieser im Rechtsstreit darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, deren Richtigkeit zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen (BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - BAGE 101, 262 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193). Im Bestreitensfalle hat der Arbeitgeber das Vorliegen der Grundlagen für seine Annahme zu beweisen, der Bedarf an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers werde mit dem Ablauf der Befristung wegfallen.

c) Die Beklagte hat im Streitfalle hinreichend dargelegt, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses des bis 30. Juni 2006 befristeten Arbeitsvertrages am 20. Dezember 2005 aus ihrer Sicht davon auszugehen war, dass sie den Kläger ab 1. Juli 2006 nicht mehr im Rahmen ihrer betrieblichen Organisation vertragsgemäß werde einsetzen können.

Bereits im Vertrag mit der HIL vom 16. Februar 2005 war vereinbart, dass diese die Planung, Steuerung und Durchführung der bisher von der Beklagten selbst erledigten Materialerhaltungsmaßnahmen in den Materialerhaltungsstufen 2 bis 4 sowie die Depotinstandsetzung für definierte Landsysteme im Verantwortungsbereich des Inspektors des Heeres durchführen solle. Zur Umsetzung dieser betrieblichen Ausgliederung der Instandsetzungsarbeiten hatte das Bundesministerium der Verteidigung am 10. Juni 2005 eine „Richtlinie für die Implementierung der Heeresinstandsetzungslogistik“ erlassen.



Aus deren Anlage 3 geht hervor, dass die dem Bereich 13 zugeordneten RIZ S, D, M, C und N. der Niederlassung M der HIL mit den Stützpunkten S, D, L und N zugeordnet werden sollten. Im Vollzug dieser Planungen hatte dann das Heeresamt mit Organisationsbefehl vom 7. Dezember 2005 das RIZ S mit Wirkung zum 31. Dezember 2006 aufgelöst.

Damit war am 20. Dezember 2005, also zum Zeitpunkt des Abschlusses des bis 30. Juni 2006 befristeten Arbeitsvertrages, bereits verbindlich entschieden worden, dass die Dienststelle des Klägers in S am 31. Dezember 2006 aufgelöst wird. Gleichfalls stand fest, dass für die Beklagte ab dem 1. Juli 2006 kein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers mehr bestehen werde. Ab diesem Zeitpunkt betrieb die Beklagte in ihrem RIZ S die Wartungsarbeiten nicht mehr im Rahmen ihrer eigenen betrieblichen Organisation. Wie sich aus der Anlage 4 der Richtlinie des Bundesministeriums der Verteidigung für die Implementierung der Heeresinstandsetzungslogistik vom 10. Juni 2005 ergibt, erfolgte sechs Monate vor der Aufnahme des „Wirkbetriebs“ der neuen Niederlassungen der HIL die Vorbereitung der mit der HIL vereinbarten Personalbeistellung und der Materialabgabe an diese. Die Auflösung der RIZ sollte dann nach weiteren sechs Monaten erfolgen. Die Arbeitsaufnahme der Niederlassung M sollte am 1. Juli 2006 erfolgen. Dies ergibt sich aus der von der Beklagten vorgelegten Standortplanung in der „Planungsliste HIL GmbH“ - Stand April 2005. Ab diesem Zeitpunkt sollte - wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat - das RIZ S für weitere sechs Monate nur mit militärischem Schlüsselpersonal der Beklagten weiterbetrieben werden. Die Instandsetzungsarbeiten sollten ab dem 1. Juli 2006 in der organisatorischen Verantwortung der HIL gemäß dem mit der Beklagten am 16. Februar 2005 geschlossenen Vertrag erfolgen. Die Beklagte hatte sich in den §§ 5 und 15 dieses Vertrages lediglich verpflichtet, der HIL zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistungen Sachleistungen und Personal zur Verfügung zu stellen. Damit war bei Abschluss des zwischen den Parteien am 20. Dezember 2005 vereinbarten befristeten Arbeitsvertrages für die Beklagte absehbar, dass ab 1. Juli 2006 die Niederlassung M der HIL ihre Tätigkeit aufnehmen werde, sog. „Beginn Wirkbetrieb HIL“, und sie ab diesem Zeitpunkt die Wartungs-

34

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



arbeiten in dem RIZ S bis zu dessen endgültiger Schließung am 31. Dezember 2006 nicht mehr innerhalb ihrer eigenen betrieblichen Organisation erledigen werde. Vielmehr sollte ab 1. Juli 2006 im Rahmen des sechsmonatigen sog. „Nachlaufs“ nur noch das sog. militärische Schlüsselpersonal verbleiben und der HIL im Rahmen des im Personalbeistellungsvertrag getroffenen Umfanges Zivilpersonal der Beklagten beigestellt werden. Diese Beschäftigten sollten zwar nach wie vor Arbeitnehmer der Beklagten bleiben, § 2 Abs. 1 Satz 1 des Beistellungsvertrages, sie unterlagen aber dem fachlichen Weisungsrecht der HIL hinsichtlich ihrer Arbeitspflicht und ihres Verhaltens, § 4 Abs. 1 Satz 1 des Beistellungsvertrages.

Durch diese Übertragung des Direktionsrechts von der Beklagten auf die HIL wollte die Beklagte ab dem 1. Juli 2006 die im RIZ S anfallenden Aufgaben nicht mehr mit eigenem Personal im Rahmen einer von ihr verantworteten Organisation erledigen. Damit bestand aus Sicht der Beklagten ab dem 1. Juli 2006 kein betrieblicher Bedarf mehr an der Arbeitsleistung des Klägers.

d) Dass die Möglichkeit bestanden hätte, den Kläger - ebenso wie andere Arbeitnehmer - im Rahmen des Beistellungsvertrages mit der HIL dieser „beizustellen“, ändert daran nichts. Diesen Beistellungsvertrag hatte die Beklagte abgeschlossen, um ihren Verpflichtungen aus dem Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18. Juli 2001 (TV Umgestaltung Bundeswehr) nachzukommen. Nach § 3 Abs. 1 TV Umgestaltung Bundeswehr sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen iSd. § 1 TV Umgestaltung Bundeswehr ausgeschlossen. Um solche Kündigungen im Zusammenhang mit der Auflösung ihrer RIZ zu vermeiden, hat die Beklagte den Beistellungsvertrag mit der HIL geschlossen. Nach diesem müssen von der Umstrukturierung betroffene Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung zwar gemäß dem auf die HIL übertragenen Direktionsrecht im Rahmen der betrieblichen Organisation der HIL erbringen. Sie bleiben jedoch weiterhin Arbeitnehmer der Beklagten. Diese „Personalgestellung“ haben die Tarifvertragsparteien aus-

35

36

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



drücklich in § 13 TV Umgestaltung Bundeswehr geregelt und damit als eine „sozialverträgliche Begleitmaßnahme“ im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Bundeswehr anerkannt.

Die zwecks Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen getroffene Personalbeistellungsvereinbarung führte nicht dazu, dass kein sachlicher Grund iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG bestanden hat, den Arbeitsvertrag mit dem Kläger bis zum 30. Juni 2006, dh. dem Zeitpunkt der Übernahme der Instandsetzungsarbeiten durch die HIL, zu befristen. Die im Interesse der unter den Geltungsbereich des TV Umgestaltung Bundeswehr fallenden Arbeitnehmer getroffene „Beistellungsvereinbarung“ zwischen der Beklagten und der HIL hätte zwar für die Beklagte die Möglichkeit eröffnet, auch den Kläger der HIL „beizustellen“. Diese Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen, begründet jedoch keinen „betrieblichen Bedarf an der Arbeitsleistung“ des Klägers für die Beklagte. Fehlt es an einem solchen, liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses vor.

37

Damit war aufgrund dieser bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages bestehenden Vereinbarungen und Beschlüsse die Prognose der Beklagten gerechtfertigt, ab 1. Juli 2006 werde kein Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers mehr bestehen.

38

3. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch das Vorliegen eines Betriebsteilüberganges von der Beklagten auf die HIL verneint.

39

Ein solcher hätte zu einer Unwirksamkeit der Befristung führen können, weil ein Betriebsübergang als solcher keinen sachlichen Grund für eine Befristung eines Arbeitsvertrages darstellen kann. Nach der Wertung des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB hat der Betriebsübergang außer der Auswechslung der Person des Arbeitgebers keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis (*BAG 2. Dezember 1998 - 7 AZR 579/97 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 207 = EzA BGB § 620 Nr. 161*).

40



a) Bei der Dienststelle des Klägers, dem RIZ S, handelte es sich um einen Betriebsteil iSd. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB. Betriebsteil ist eine Teilorganisation, in der sächlich und auch organisatorisch abgrenzbare Teilzwecke erfüllt werden, bei denen es sich auch um bloße Hilfsfunktionen handeln kann. Eine organisatorische Eigenständigkeit kann ggf. auch durch eine eigene Leitung begründet werden (*st. Rspr. vgl. Senat 24. August 2006 - 8 AZR 556/05 - AP BGB § 613a Nr. 315 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 59*). Auch militärische Einrichtungen können selbständige Betriebsteile iSd. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB darstellen (*Senat 25. September 2003 - 8 AZR 421/02 - AP BGB § 613a Nr. 261 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 14*).

41

Danach handelte es sich bei der unter der Leitung eines Offiziers stehenden militärischen Dienststelle, dem RIZ in S, um einen Betriebsteil der Beklagten.

42

b) Ein Betriebsteilübergang iSd. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB setzt den rechtsgeschäftlichen Übergang eines Betriebsteils auf einen anderen Inhaber voraus. Erforderlich ist die Wahrung der Identität der betreffenden wirtschaftlichen Einheit. Der Begriff wirtschaftliche Einheit bezieht sich auf eine organisatorische Gesamtheit von Personen und/oder Sachen zur auf Dauer angelegten Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung. Bei der Prüfung, ob eine solche Einheit übergegangen ist, müssen sämtliche, den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören als Teilaspekte der Gesamtwürdigung namentlich die Art des betreffenden Unternehmens oder Betriebes, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Überganges, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft, der etwaige Übergang der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeit. Den für das Vorliegen eines Überganges maßgeblichen Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- und Betriebsmethoden ein unterschiedliches Gewicht zu. Die Funktionsnachfolge durch bloße Weiterführung einer Aufgabe stellt keinen

43



Betriebsübergang dar (*st. Rspr. vgl. Senat 24. August 2006 - 8 AZR 317/05 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 152 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 60 mwN*).

c) Im Streitfalle hat die HIL das RIZ S nicht im Wege eines Betriebsteil-
überganges übernommen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts
wurde die von der Beklagten unterhaltene organisatorische Einheit spätestens
zum 31. Dezember 2006 vollständig aufgelöst. Die dort erledigten Instand-
setzungsarbeiten werden seitdem ausschließlich von der HIL entsprechend den
mit der Beklagten getroffenen vertraglichen Vereinbarungen eigenverantwortlich
erledigt. Dabei hat die HIL die Organisation der Beklagten nicht übernommen.
Vielmehr hat sie eine neue Organisationsstruktur - verteilt über das gesamte
Gebiet der Bundesrepublik Deutschland - aufgebaut, welche sich wesentlich
von derjenigen der Beklagten unterscheidet. Die Instandsetzungstätigkeiten
werden nicht mehr in RIZ, welche als selbständige militärische Einheiten jeweils
einer Division angegliedert waren, erledigt, sondern in 11 Niederlassungen, die
ihrerseits regionale Stützpunkte unterhalten. Damit hat sich die Struktur der
Instandsetzungstätigkeiten grundlegend verändert. Diese werden durch die
Bundeswehr nicht mehr den als militärische Einheiten organisierten RIZ,
sondern den privatrechtlich geführten Niederlassungen mit deren Stützpunkten
übertragen. Wird eine bestehende wirtschaftliche Einheit vollständig in die
eigene Organisationsstruktur eines neuen Unternehmens eingegliedert, fehlt es
am Fortbestand der Identität der übernommenen Einheit und damit an der
Voraussetzung für einen Betriebs(teil)übergang iSd. § 613a BGB (*st. Rspr. vgl.
Senat 24. August 2006 - 8 AZR 317/05 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte
Kündigung Nr. 152 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 60*). Gleiches gilt, wenn eine
wirtschaftliche Einheit nicht in eine bestehende, sondern eine erst neu auf-
gebaute Organisationsstruktur eines neu gegründeten Unternehmens ein-
gegliedert wird. Mit der Eingliederung in eine andere Arbeitsorganisation ändern
sich die Arbeitsplätze. Nach § 613a BGB soll der Erhalt der Arbeitsverhältnisse
aber nur dann gewährleistet werden, wenn die betriebliche Einheit fortbesteht.
Selbst wenn man als Normzweck des § 613a BGB die Sicherstellung des
Gleichlaufes von Arbeitsplatz und Arbeitsverhältnis annähme, könnte nicht vom

44

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



gesetzlich normierten Erfordernis des Übergangs des Betriebs, dh. einer wirtschaftlichen Einheit abgesehen werden. Ein Betriebs(teil)übergang liegt folglich nicht bereits dann vor, wenn der Arbeitnehmer seine bisherige Tätigkeit zwar auch beim neuen Betriebsinhaber erbringen könnte, diese Tätigkeit aber im Rahmen einer anderen als der bisherigen Organisationsstruktur verrichtet werden müsste (vgl. Senat 24. April 2008 - 8 AZR 268/07 - NZA 2008, 1314). Dies war bei dem RIZ S der Fall. Dieses wurde aufgelöst und die bislang dort erledigten Instandsetzungsarbeiten auf die Stützpunkte der Niederlassung M der HIL verteilt. Bereits deshalb fehlt es an einem Übergang der wirtschaftlichen Einheit „RIZ S“ von der Beklagten auf die HIL.

4. Hätte, was der Kläger offensichtlich verkennt, der von ihm behauptete Betriebsteilübergang ab dem 1. Juli 2006 vorgelegen, so wäre sein Arbeitsverhältnis gemäß § 613a Abs. 1 BGB ab diesem Zeitpunkt auf die HIL übergegangen, so dass er weder einen Beschäftigungsanspruch noch Zahlungsansprüche gegen die Beklagte ab dem 1. Juli 2006 hätte. Dass er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen hat (§ 613a Abs. 6 BGB), hat der Kläger nicht behauptet. 45
- III. Die Klage auf Arbeitsvergütung für den Zeitraum Juli 2006 bis einschließlich März 2007 ist unbegründet, weil das Arbeitsverhältnis des Klägers am 30. Juni 2006 geendet hat. 46
- C. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 47

Hauck

Böck

Breinlinger

N. Schuster

Mallmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

