

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 21. März 2017
- 7 AZR 222/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:210317.U.7AZR222.15.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Urteil vom 6. Juni 2014
- 10 Ca 481/14 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 18. März 2015
- 5 Sa 314/14 -

Entscheidungsstichworte:

Zweckbefristung - Schließung einer Betriebsstätte

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 222/15
5 Sa 314/14
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. März 2017

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. November 2016 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie den

ehrenamtlichen Richter Schiller und die ehrenamtliche Richterin Donath für
Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Sächsi-
schen Landesarbeitsgerichts vom 18. März 2015 - 5 Sa
314/14 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung
- auch über die Kosten der Revision - an das Landesar-
beitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Ar- 1
beitsverhältnis wirksam zweckbefristet ist.

Die Beklagte unterhielt in B und in H Zentrallager für die Belieferung 2
von Geschäften des Einzelhandels. Der Kläger war bei der Beklagten seit dem
1. Juni 2010 auf der Grundlage von sechs aufeinanderfolgenden befristeten
Arbeitsverträgen in dem Zentrallager B als Vorlader beschäftigt, zuletzt auf-
grund des Arbeitsvertrags vom 23. Mai 2012, der ua. folgende Regelungen ent-
hält:

„§ 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis wird zunächst befristet (§ 14
Abs. 1, Pkt. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz) für die Dau-
er vom 01.06.2012 bis zur Schließung Standort E-Lager B
eingegangen und endet grundsätzlich mit Ablauf der Frist,
ohne dass es einer Kündigung bedarf; ...

§ 2 Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer wird als Vorlader für den Betriebsteil
B eingestellt.

2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm übertrage-
nen Arbeiten und erteilten Weisungen gewissenhaft aus-
zuführen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer
bei unveränderter Grundvergütung mit anderen Arbeiten

zu betrauen oder in eine andere Abteilung oder einen anderen Betriebsteil des Arbeitgebers zu versetzen und zwar ohne Rücksicht auf die Dauer einer Tätigkeit in einem bestimmten Betriebsteil.“

Die Beklagte errichtete in Be, das ca. 83 Kilometer von B entfernt liegt, ein neues Zentrallager, das Betriebsstätten in B und H ersetzen und in dem Mitarbeiter der zu schließenden Zentrallager tätig werden sollten. Auf der Grundlage eines mit der Gewerkschaft ver.di am 15. März 2010 geschlossenen Sozialtarifvertrags gab die Beklagte am 7. November 2011 die Absicht bekannt, das Zentrallager B zu schließen. Mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbarte die Beklagte am 11./12. Oktober 2012 einen Interessenausgleich, in dem die Schließung des Zentrallagers in B frühestens zum 30. September 2014 geplant war. Die Inbetriebnahme des Lagers Be verzögerte sich mehrfach. 3

Mit der vorliegenden, am 13. Februar 2014 eingereichten und der Beklagten am 24. Februar 2014 zugestellten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Befristungsabrede vom 23. Mai 2012 sei unwirksam. Es bestehe kein vorübergehender, sondern vielmehr ein dauerhafter Bedarf an seiner vertraglichen Arbeitsleistung. Der Beschäftigungsbedarf sei nicht mit der Schließung des Zentrallagers B entfallen, sondern habe in dem neuen Zentrallager in Be fortbestanden. Die Beklagte sei aufgrund des arbeitsvertraglich vereinbarten Direktionsrechts berechtigt gewesen, ihn dorthin zu versetzen. 4

Der Kläger hat beantragt 5
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Zweckbefristung in § 1 des Arbeitsvertrags der Parteien befristet ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers als Vorlader habe nur bis zur Schließung des Betriebs in B bestanden, die bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 23. Mai 2012 bereits festgestanden habe. Sie hat behauptet, eine Stelle als Vorlader sei im Betrieb in Be nicht vorgesehen gewesen. Aufgrund der räumlichen Entfernung zwischen dem alten und dem neuen Zentrallager habe sie den Kläger auch nicht dorthin versetzen können. 6

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

7

Im Laufe des Revisionsverfahrens teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 25. Februar 2016 mit, dass der Betrieb am 30. April 2016 geschlossen werde und somit das Vertragsverhältnis aufgrund der vertraglichen Befristung ende. Vorsorglich kündigte sie das Arbeitsverhältnis am 26. Februar 2016 zum 30. April 2016. Der Kläger hat gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Mitteilung vom 25. Februar 2016 Befristungsklage und gegen die vorsorgliche Kündigung vom 26. Februar 2016 Kündigungsschutzklage erhoben. Diese Klagen sind noch beim Arbeitsgericht anhängig.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund der am 23. Mai 2012 vereinbarten Befristung geendet hat.

9

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht als zulässige allgemeine Feststellungsklage mit dem Inhalt ausgelegt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Abrede in § 1 des Arbeitsvertrags vom 23. Mai 2012 wirksam befristet ist.

10

1. Dieses Antragsverständnis entspricht dem für die Auslegung des Klageantrages maßgeblichen Klageziel und der richtig verstandenen Interessenlage des Klägers.

11

- a) Zum Zeitpunkt der Klageeinreichung am 13. Februar 2014 und der Entscheidung durch das Landesarbeitsgericht am 18. März 2015 war eine gegen die Wirksamkeit der Zweckbefristung gerichtete Befristungskontrollklage rechtlich noch nicht möglich. Eine solche Befristungskontrollklage ist erst statthaft, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer gemäß § 15 Abs. 2 TzBfG schriftlich darüber unterrichtet, wann der Zweck der Befristung erreicht ist. Anders als bei kalendermäßig befristeten Arbeitsverhältnissen, bei denen bereits vor Ablauf der Vertragslaufzeit nach § 17 Satz 1 TzBfG Klage zulässig erhoben werden kann (*st. Rspr. vgl. etwa BAG 24. Februar 2016 - 7 AZR 182/14 - Rn. 24; 21. September 2011 - 7 AZR 375/10 - Rn. 8, BAGE 139, 213; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - zu I der Gründe, BAGE 110, 38*), ist vor einer schriftlichen Unterrichtung der Zweckerreichung kein Raum für eine Befristungskontrollklage. Da dem Kläger jedoch nicht unterstellt werden kann, er habe eine rechtlich nicht mögliche Klage erheben wollen, ist das auf die Unwirksamkeit der Zweckbefristung gerichtete Klagebegehren als allgemeine Feststellungsklage auszulegen (*vgl. auch BAG 15. Mai 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 15; 19. Oktober 2011 - 7 AZR 471/10 - Rn. 15 mwN*). 12
- b) Der Klageantrag ist auch nicht deshalb mittlerweile als Befristungskontrollantrag auszulegen, weil die Beklagte dem Kläger während des Revisionsverfahrens mit Schreiben vom 25. Februar 2016 mitteilte, der Betrieb werde am 30. April 2016 geschlossen und das Arbeitsverhältnis ende somit aufgrund der vertraglichen Befristung. Zwar ist eine vor Beginn der Frist der § 15 Abs. 2, § 17 Satz 1 TzBfG beim Arbeitsgericht eingereichte, zu diesem Zeitpunkt im Zweifel auf allgemeine Feststellung gerichtete Klage nach dem Zugang der Beendigungsmitteilung während der Tatsacheninstanzen als Bedingungskontrollklage zu verstehen (*vgl. BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 276/14 - Rn. 18*). Erfolgt die schriftliche Unterrichtung aber wie hier erst im Laufe des Revisionsverfahrens, steht einem entsprechenden Antragsverständnis entgegen, dass damit eine unzulässige Klageänderung in der Revisionsinstanz verbunden wäre. Der Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch bezüglich der Anträge der Parteien die Entscheidungsgrundlage für das Revisionsgericht. Hiervon hat das 13

Bundesarbeitsgericht zwar aus prozessökonomischen Gründen Ausnahmen in den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO zugelassen sowie dann, wenn sich der geänderte Sachantrag auf einen in der Berufungsinstanz festgestellten oder von den Parteien übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Partei durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (*BAG 16. April 2015 - 6 AZR 352/14 - Rn. 20; 22. Oktober 2014 - 5 AZR 731/12 - Rn. 36, BAGE 149, 343*). Die Mitteilung der Zweckerreichung, die nach dem Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz ergeht, würde jedoch zu einer Erweiterung des Prüfprogramms führen. Der Erfolg der Klage hinge damit nicht nur von der Wirksamkeit der Befristungsabrede, sondern außerdem von der Zweckerreichung und der Unterrichtung ab. Die dazu erforderlichen Feststellungen sind von der Tatsacheninstanz zu treffen. Es liegt im Interesse des Klägers, die für das Bestehen des Rechtsverhältnisses bisher allein streitige Frage der Wirksamkeit der Befristungsabrede zu klären. Der Antrag ist damit weiterhin als Feststellungsantrag auszulegen.

2. Die 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. 14

a) Allerdings können nach § 256 Abs. 1 ZPO nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage 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. Bei der Feststellung, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam zweckbefristet ist, handelt es sich um den rechtlich selbstständig feststellbaren Umfang und die Dauer der zwischen den Parteien 15

vereinbarten beiderseitigen Leistungspflichten (*BAG 15. Mai 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 18*).

b) Der Kläger hat ein berechtigtes Interesse an der alsbaldigen Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Zweckbefristung in § 1 des Arbeitsvertrags vom 23. Mai 2012 befristet ist. Das folgt schon daraus, dass sich die 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. Es war im vorliegenden Fall aber bereits zum Zeitpunkt der Klageerhebung durchaus wahrscheinlich, dass sich die Frage der Wirksamkeit der Zweckbefristung zwischen den Parteien in absehbarer Zeit stellen würde. 16

c) Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist nicht dadurch entfallen, dass der Kläger nach der Mitteilung vom 25. Februar 2016 in der Revisionsinstanz gesondert Befristungskontrollklage erhoben hat. Da sich die Schließung des Zentrallagers in B zwischen den Parteien nicht im Streit befindet, ist zu erwarten, dass durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der (alleinige) Streit der Parteien darüber, ob das Arbeitsverhältnis durch die im Arbeitsvertrag vom 23. Mai 2012 vereinbarte Befristung geendet hat, endgültig beigelegt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt wird. 17

3. Die Befristungskontroll- und Kündigungsschutzklage, die der Kläger im Verlaufe des Revisionsverfahrens erhoben hat, steht einer Entscheidung des Senats nicht unter dem Gesichtspunkt der doppelten Rechtshängigkeit entgegen. Unabhängig davon, ob und inwieweit von einer Identität der Streitgegenstände auszugehen ist, betrifft das Prozesshindernis der anderweitigen Rechtshängigkeit nach § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO allein eine später rechtshängig gewordene, nicht aber die zu diesem Zeitpunkt bereits rechtshängige Streitsache (*BAG 20. September 2016 - 9 AZR 735/15 - Rn. 26*). Die vorliegende allgemeine Feststellungsklage ist zeitlich vorrangig. 18

II. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann die allgemeine Feststellungsklage nicht abgewiesen werden. Es bedarf weiterer Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht dazu, ob zum Zeitpunkt des Abschlusses der Befristungsabrede vom 23. Mai 2012 ein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nur vorübergehend bestand. 19

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Parteien in § 1 Nr. 1 des Arbeitsvertrags vom 23. Mai 2012 eine Zweckbefristung iSv. § 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 2, § 15 Abs. 2 TzBfG und nicht eine auflösende Bedingung iSv. § 21 TzBfG vereinbart haben. 20

a) Eine Zweckbefristung liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis nicht zu einem kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt, sondern bei Eintritt eines künftigen Ereignisses enden soll. Bei einer auflösenden Bedingung hängt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls vom Eintritt eines künftigen Ereignisses ab. Zweckbefristung und auflösende Bedingung unterscheiden sich in der Frage der Gewissheit des Eintritts des künftigen Ereignisses. Im Fall einer Zweckbefristung betrachten die Vertragsparteien den Eintritt des künftigen Ereignisses als feststehend und nur den Zeitpunkt des Eintritts als ungewiss. Bei einer auflösenden Bedingung ist demgegenüber schon ungewiss, ob das künftige Ereignis, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, überhaupt eintreten wird. Worauf sich die Vertragsparteien geeinigt haben, ist im Zweifel durch Auslegung der getroffenen Vereinbarungen zu ermitteln (*vgl. BAG 15. Mai 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 29; 29. Juni 2011 - 7 AZR 6/10 - Rn. 15, BAGE 138, 242; 21. Dezember 2005 - 7 AZR 541/04 - Rn. 36; 19. Januar 2005 - 7 AZR 250/04 - zu I 1 der Gründe mwN, BAGE 113, 184*). 21

b) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben sich die Parteien in zulässiger Weise auf eine Zweckbefristung verständigt. Sie haben die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dem künftigen Ereignis der Schließung des Zentrallagers in B abhängig gemacht, die bei Abschluss der letzten Befristungsabrede vom 23. Mai 2012 bereits dem Grunde nach, nicht aber im Zeitpunkt feststand. Zwar waren die Verhandlungen über einen Interes- 22

senausgleich noch nicht abgeschlossen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gab die Beklagte mit der Gewerkschaft ver.di am 15. März 2010 in einem Sozialtarifvertrag die Schließung des Zentrallagers im Betrieb in B am 7. November 2011 bekannt. Gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, es bestünden keine Anhaltspunkte dafür anzunehmen, dass die Parteien bei Abschluss des Arbeitsvertrags Zweifel an der Schließung des Zentrallagers gehabt haben könnten, sind keine Verfahrensrügen erhoben.

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die vereinbarte Zweckbefristung als hinreichend bestimmt angesehen. 23

a) Eine Zweckbefristung erfordert eine unmissverständliche schriftliche (§ 14 Abs. 4 TzBfG) Einigung darüber, dass das Arbeitsverhältnis bei Zweckerreichung enden soll (BAG 29. Juni 2011 - 7 AZR 774/09 - Rn. 28). Außerdem 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). 24

b) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass sich die Erreichung des in § 1 Nr. 1 des Arbeitsvertrags vom 23. Mai 2012 vereinbarten Zwecks „Schließung Standort E-Lager B“ zweifelsfrei feststellen lässt. Das Ereignis tritt ein, wenn die für ein Zentrallager maßgeblichen Funktionen der Anlieferung, Lagerung und Auslieferung von Warenbeständen dauerhaft eingestellt werden. Diese Annahme des Landesarbeitsgerichts wird von der Revision auch nicht in Frage gestellt. 25

3. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen durfte das Landesarbeitsgericht jedoch nicht annehmen, die vereinbarte Zweckbefristung sei aufgrund des Sachgrundes des nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG) gerechtfertigt. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des zu schließenden Zentrallagers in Be seien nicht beachtlich, weil es für die Prognose, ob ein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend bestehe, al-

lein auf die betriebliche Tätigkeit am bisherigen Standort in B ankomme. Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers sei mit der Schließung des dortigen Zentrallagers entfallen. Diese Annahme hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

a) Die Zweckbefristung bedarf zu ihrer Wirksamkeit des Vorliegens eines sachlichen Grundes iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. 27

aa) Die Befristung eines Arbeitsvertrags wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein betrieblicher Bedarf mehr besteht. Bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags hat der Arbeitgeber über den vorübergehenden betrieblichen Bedarf an der Arbeitsleistung eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist ein Teil des Sachgrundes für die Befristung. 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 Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen darf. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (*st. Rspr. BAG 15. Mai 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 30; 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 12 f., BAGE 133, 319; 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 12; 17. Januar 2007 - 7 AZR 20/06 - Rn. 28, BAGE 121, 18; 11. Februar 2004 - 7 AZR 362/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 109, 339; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zu I 3 a der Gründe, BAGE 101, 262*). 28

bb) Geht es - wie hier - um eine Zweckbefristung, muss sich die Prognose auf die Erreichung des Zwecks richten. Da der zulässige Zweck iSd. TzBfG ein Ereignis ist, dessen Eintritt die Parteien hinsichtlich des „Ob“ als sicher anse- 29

hen, dessen „Wann“ aber noch nicht feststeht, fordert eine auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gestützte Zweckbefristung 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, aufgrund 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 (*BAG 15. Mai 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 31*).

cc) Der vorübergehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung kann sich daraus ergeben, dass für einen begrenzten Zeitraum in dem Betrieb zusätzliche Arbeiten anfallen, die mit dem Stammpersonal allein nicht erledigt werden können, oder daraus, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig verringert, zB wegen der Inbetriebnahme einer neuen technischen Anlage oder aufgrund von Abwicklungsarbeiten bis zur Betriebsschließung (*BT-Drs. 14/4374 S. 19*). Maßgebend für die Feststellung des betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung sind dabei die Verhältnisse in dem Betrieb, für den der Arbeitnehmer befristet eingestellt ist. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist seinem Wortlaut sowie Sinn und Zweck nach weder arbeitgeber- noch betriebsorganisationsbezogen, sondern betriebstätigkeitsbezogen auszulegen.

30

(1) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass eine bei Vertragsabschluss bestehende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens der Wirksamkeit der Befristung nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG entgegensteht (*aA HaKo/Mestwerdt 5. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 69; Plander/Witt DB 2002, 1002*). Zwar setzte die Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG für einen sachlichen Grund voraus, dass sich der Arbeitgeber bei Vertragsabschluss zur Schließung des Betriebs oder der

31

Dienststelle entschlossen hat und die Prognose stellen konnte, dass auch eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb nicht möglich sein werde (*BAG 3. Dezember 1997 - 7 AZR 651/96 - zu I 1 der Gründe, BAGE 87, 194*). Die Sachgrundbefristung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist demgegenüber ihrem eindeutigen Wortlaut nach betriebs- und nicht arbeitgeberbezogen ausgestaltet. Sie hat damit den für die Befristungskontrolle vor dem Inkrafttreten des TzBfG maßgeblichen „Wertungsgleichklang“ zu der anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG nicht übernommen und unterscheidet sich damit von der sachgrundlosen Befristung; das dort in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG geregelte Anschlussverbot bezieht sich auf eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber (*vgl. BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 20/06 - Rn. 30, BAGE 121, 18*).

(2) Eine Zweckbefristung des Arbeitsverhältnisses wegen einer beabsichtigten Schließung eines betrieblichen Standorts ist aber nur dann gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags eine sichere Vorstellung darüber hat, wie sich die betriebliche Tätigkeit und damit der Bedarf an der Arbeitsleistung danach konkret weiterentwickelt (*vgl. BAG 15. Mai 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 32*). Dieses Verständnis des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG entspricht dem Sinn und Zweck der Regelung. Der Sachgrund soll dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers Rechnung tragen, mit Arbeitnehmern nur dann eine zeitlich begrenzte vertragliche Bindung eingehen zu müssen, wenn absehbar ist, dass die mit diesen vereinbarten Arbeitsaufgaben im Betrieb nur vorübergehend anfallen und die Arbeitnehmer deshalb voraussichtlich nach Wegfall der Arbeitsaufgaben in dem Betrieb nicht mehr beschäftigt werden können (*BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 20/06 - Rn. 29, BAGE 121, 18*). Beabsichtigt der Arbeitnehmer bei Vertragsschluss, seine betriebliche Tätigkeit nach einer räumlichen und/oder organisatorischen Änderung fortzuführen, und besteht der betriebliche Bedarf an der vertraglichen Arbeitsleistung des befristet eingestellten Arbeitnehmers dort fort, sind die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht ohne Weiteres erfüllt. In diesem Fall müsste der fortbestehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung durch einen neu einzustellenden Arbeitnehmer abgedeckt werden. Ein berech-

32

tigtes Interesse des Arbeitgebers an der Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen eines vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung besteht in einem solchen Fall nur dann, wenn bereits bei Vertragsschluss feststeht, dass die vertragliche Tätigkeit für den befristet beschäftigten Arbeitnehmer an dem neuen Standort nicht mehr anfällt oder ihm diese nicht zugewiesen werden könnte.

b) Ein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers in B wäre danach nur vorübergehend, wenn nach den Planungen der Beklagten für ihn eine Beschäftigung in Be tatsächlich und rechtlich nicht in Betracht gekommen wäre. Das Landesarbeitsgericht hat dazu - aus seiner Sicht konsequent - bisher noch keine Feststellungen getroffen. Der Senat kann nicht beurteilen, ob bei Vertragsschluss am 23. Mai 2012 feststand, dass die vertragliche Tätigkeit des Klägers als Vorlader mit der Schließung des Standorts in B ersatzlos entfallen sollte, oder ob ein Bedarf für diese Tätigkeit nach den Planungen des Arbeitgebers auch in der neuen betrieblichen Organisation im Zentrallager in Be bestehen würde. Es sind auch keine Feststellungen dazu getroffen, ob ein fortbestehender Beschäftigungsbedarf in dem neuen Zentrallager durch Arbeitnehmer abgedeckt werden konnte, die bereits in den zu schließenden Standorten in B und in H unbefristet beschäftigt wurden. Schließlich wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob die Beklagte dem Kläger im Rahmen ihres arbeitsvertraglichen Direktionsrechts nach den allgemeinen Grundsätzen des § 106 GewO eine Tätigkeit in Be hätte zuweisen können.

33

Kiel

M. Rennpferdt

Waskow

Schiller

Donath