

LAG Berlin-Brandenburg: Vertretung abgeordneter Stammkräfte durch befristet Beschäftigte

TzBfG § 14 I 2 Nrn. 1, 3

1. Anders als bei dem für den Arbeitgeber „fremdbestimmen“ Ausfall der Stammkraft hängt in Fällen der Abordnung die voraussichtliche Rückkehr der Stammkraft regelmäßig ganz maßgeblich – zumindest auch – von Umständen und Entscheidungen ab, die in der Sphäre des Arbeitgebers liegen. Der Arbeitgeber muss bei der Prognose über die voraussichtliche Rückkehr der abgeordneten Stammkraft sämtliche Umstände des Einzelfalls würdigen. Dazu gehören nicht nur etwaige Erklärungen der abgeordneten Stammkraft über ihre Rückkehrabsichten, sondern insbesondere auch die Planungs- und Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers.
2. Ein „Abordnungskarussell“ zwischen verschiedenen Behörden zum Zweck des vorübergehenden Personalaustauschs kommt als Teil einer Planungs- und Organisationsentscheidung zur Begründung einer Vertretungsbefristung nach § 14 I 2 Nr. 3 TzBfG grundsätzlich in Betracht. Im Einzelfall bedarf es dazu aber der Darstellung der konkreten Planungen der maßgeblichen Abordnungen und der konkreten Rückkehrprognosen.
3. Eine bloß „gedankliche Zuordnung“ im „Abordnungskarussell“ ist nicht geeignet, den Sachgrund der Vertretung zu rechtfertigen. (red. Leitsätze)

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.07.2013 – 26 Sa 560/13 (ArbG Berlin 13.02.2013 – 21 Ca 9952/12), BeckRS 2013, 74003

Sachverhalt

Zwischen den Parteien besteht Streit über die Wirksamkeit einer Befristung.

Zwecks Personalentwicklung und Erfahrungsaustausch erfolgt zwischen dem BMI und anderen Behörden ein Personalaustausch im Wege zeitlich begrenzter Abordnungen. Der Kläger erhielt zunächst einen von Juni 2005 bis Juni 2007 befristeten Vertrag. Nach Beginn seiner Tätigkeit im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) wurde er im Jahr 2007 für das BMI tätig. Im Mai 2007 schlossen die Parteien einen bis Juni 2012 befristeten Vertrag zur weiteren Verwendung im BMI. Im Juni 2012 wurde dem Kläger erneut ein befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Entgegen der Erwartung des Klägers erfolgte keine Übernahme.

Entscheidung

Das LAG folgt der am Vortag fortentwickelten Rechtsprechung des BAG zur „Abordnungsvertretung“ (BAG v. 10.07.2013 – 7 AZR 833/11, BeckRS 2013, 73240; siehe auch *Laber*, öAT 2013, 253) und erklärt die Befristungsabrede zwischen den Parteien für unwirksam. Zwar kann auch die vorübergehende Abordnung einer Stammkraft einen Vertretungsbedarf hervorrufen. Wird eine Stammkraft abgeordnet, hängt deren Rückkehr al-

lerdings maßgeblich auch von der Planung und Organisation des Arbeitgebers ab. Der Arbeitgeber darf lediglich dann eine auf den Grund der Vertretung gestützte Befristung mit einem Arbeitnehmer vereinbaren, wenn seine Prognose ergibt, dass die zu vertretende Stammkraft zu einem bestimmten Zeitpunkt zurückkehren wird.

Vorliegend konnte das Gericht nicht feststellen, wen der Kläger zu welchem Zeitpunkt vertreten sollte. Die pauschale Berufung auf das „Abordnungskarussell“ zwischen den Behörden ohne Darlegung konkreter Umstände ist nicht ausreichend. Der Sachgrund der Vertretung (§ 14 I 2 Nr. 3 TzBfG) ist demnach nicht gegeben.

Auch einen erhöhten bzw. in absehbarer Zeit niedrigeren Bedarf an Arbeitskräften hat die Beklagte nicht ausreichend dargelegt, sodass der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs (§ 14 I 2 Nr. 1 TzBfG) demnach ebenfalls nicht vorliegt.

Praxishinweis

Soll eine Arbeitskraft befristet beschäftigt werden, um die Aufgaben einer abgeordneten Stammkraft zu übernehmen, bedarf es einer genauen Prognose bzgl. des Rückkehrzeitpunktes der Stammarbeitskraft.

Eine Befristung mit dem Sachgrund der Vertretung (§ 14 I 2 Nr. 3 TzBfG) ist nur wirksam, wenn der Arbeitgeber von der Rückkehr seiner Stammkraft ausgehen durfte und die Befristung spätestens zum Zeitpunkt der voraussichtlichen Rückkehr endet. Im Gegensatz zur Rückkehrprognose bei einem wegen Krankheit oder Sonderurlaub abwesenden Beschäftigten, darf der Arbeitgeber bei der hier durchzuführenden Prognose nicht ohne Weiteres davon ausgehen, dass die Stammkraft zurückkehren wird, sofern ihm nichts Gegenteiliges bekannt ist. Er muss vielmehr die konkreten Einzelfallumstände der Abordnung würdigen. Hat die Stammkraft bereits erklärt, ob sie beabsichtigt, zurückzukehren? Welche Planungs- und Organisationsentscheidungen hat der Arbeitgeber getroffen? Wurde die Abordnung bereits (mehrfach) verlängert? Erfolgt die Abordnung auf Wunsch oder gegen den Willen der Stammkraft? Wird die Rückkehr automatisch erfolgen oder muss hierfür eine erneute Entscheidung getroffen werden?

Die Anforderungen an die Rückkehrprognose sind insoweit also strenger, als bei einem wegen Krankheit oder Urlaub abwesenden Beschäftigten. Für die Darlegung im Streitfall vor Gericht ist dem Arbeitgeber zu raten, die diesbezüglichen Überlegungen schriftlich festzuhalten.

RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak, Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg