

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die rechtlichen Grundlagen
3. Rechtsprechungs-ABC
 - 3.1 Abfindungs-/Entschädigungsregelung
 - 3.2 Abgrenzung: Daueraufgaben
 - 3.3 Anderweitige Stellenbesetzung
 - 3.4 Ausschluss dauerhaften Bedarfs
 - 3.5 Befristungsdauer - 1
 - 3.6 Befristungsdauer - 2
 - 3.7 Beschäftigungsprognose
 - 3.8 Daueraufgaben - 1
 - 3.9 Daueraufgaben - 2
 - 3.10 Daueraufgaben - 3
 - 3.11 Deckung von Mehrbedarf
 - 3.12 Interimsbeamte
 - 3.13 Leiharbeitnehmer
 - 3.14 Planungsunsicherheit
 - 3.15 Prognose
 - 3.16 Projektbefristung - 1
 - 3.17 Projektbefristung - 2
 - 3.18 Projektbefristung - 3
 - 3.19 Unternehmerische Freiheit
 - 3.20 Unternehmerisches Risiko
 - 3.21 Vertretung
 - 3.22 Vorübergehender Bedarf
 - 3.23 Zeitpunkt

Information

1. Allgemeines

Der betriebliche **Beschäftigungsbedarf** für einen (oder mehrere) Arbeitnehmer ist manchmal **nur vorübergehend**. Die vorhandene **Stammebelegschaft** kann die zeitweilig anfallende Arbeitsmenge einfach **nicht**, nicht mehr oder nicht vollständig **schaffen**. Das TzBfG gibt dem Arbeitgeber für diesen Fall daher einen besonderen Befristungsgrund an die Hand: § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG . Der Arbeitgeber darf **Mitarbeiter auf Zeit** einstellen, wenn er sie nur auf Zeit braucht. Er sollte den bloß vorübergehenden Bedarf dabei allerdings nicht so ohne Weiteres annehmen: Er muss eine auf Tatsachen gründende **Prognose** über den zeitweiligen Beschäftigungsmehrbedarf und seinen späteren Wegfall stellen.

Praxistipp:

Der Arbeitgeber trägt bei einer Befristungskontrollklage die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Voraussetzungen des von ihm behaupteten Sachgrunds tatsächlich vorliegen. Man kann bei der befristeten Einstellung von Mitarbeitern also gar nicht früh genug damit beginnen, die tatsächlichen Verhältnisse - insbesondere auch die, mit denen man die Prognose des nur vorübergehenden

Beschäftigungsbedarfs im Betrieb trifft - nachvollziehbar aufzubereiten und zu dokumentieren.

Die befristete Einstellung von Arbeitnehmern weicht vom **Regelfall des** - sozialpolitisch vorrangig gewünschten - **unbefristeten Arbeitsverhältnisses** ab. Der Arbeitgeber kann mit Abschluss befristeter Arbeitsverträge also nicht seine **Unsicherheit über** den zukünftigen **Personalbedarf** neutralisieren. Bei § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG muss es sich um einen - vorhersehbar - nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarf handeln. Auch Bedarfsbefristungen sind - ähnlich wie die Vertretungsbefristung - extrem **missbrauchsanfällig**. Tritt zum Beispiel für die Beschäftigung ein und desselben Arbeitnehmers **immer wieder** ein vorübergehender (gleicher) Bedarf auf, muss man sich die Frage stellen, ob hier kein **Dauerbedarf** anzunehmen ist - mit dem Erfolg, dass die Befristung am Ende unwirksam ist (s. dazu auch das Stichwort Befristung - Rechtsschutz).

2. Die rechtlichen Grundlagen

§ 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG lässt die **Befristung** eines Arbeitsvertrags - wenn keine Neueinstellung i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG vorliegt - **nur** zu, wenn sie **durch** einen **sachlichen Grund gerechtfertigt** ist. Ein sachlicher Grund i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn

- der betriebliche **Bedarf**
- an der **Arbeitsleistung**
- **nur vorübergehend** besteht.

Praxistipp:

Was man bei der Bedarfsbefristung immer berücksichtigen muss: "Die Berufung auf den Sachgrund eines vorübergehenden Bedarfs im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG kommt nicht in Betracht, wenn die befristete Beschäftigung der Wahrnehmung von Daueraufgaben dient" (LAG Niedersachsen, 18.06.2014 - 2 Sa 1242/13 - 1. Leitsatz).

Nach der amtlichen Begründung - s. BT-Drs. 14/4374 vom 24.10.2000, S. 18 f. - kann **der vorübergehende betriebliche Bedarf** (u.a., Anm. d. Verf.) in Form

- eines vorübergehend **erhöhten Arbeitskräftebedarfs** (z.B. während der Erntesaison) oder
- eines künftig **wegfallenden Arbeitskräftebedarfs** (z.B. aufgrund der Inbetriebnahme einer neuen technischen Anlage oder wegen begrenzter Abwicklungsarbeiten bis zur Betriebsschließung)

auftreten.

Praxistipp:

Die vereinbarte Dauer der Befristung ist kein Tatbestandsmerkmal des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG . Aber: "Geht die Vertragslaufzeit erheblich über das zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses prognostizierbare Ende des Vertretungsbedarfs hinaus, kann dies den Schluss darauf zulassen, dass der behauptete Sachgrund der Vertretung für die Befristung nur vorgeschoben ist" (LAG Rheinland-Pfalz, 28.03.2017 - 8 Sa 418/16 - Leitsatz).

Für den nur vorübergehenden Bedarf lassen sich **vier Fallgruppen** bilden:

- Die laufenden Daueraufgaben werden für einen vorübergehenden Zeitraum einmalig mehr (z.B. bei einem zusätzlichen Auftrag).
- Die laufenden Daueraufgaben werden für einen vorübergehenden Zeitraum regelmäßig wiederkehrend mehr (z.B. bei Saisonarbeiten).
- Im Betrieb des Arbeitgebers sind vorübergehend zusätzliche Aufgaben zu erledigen (z.B. bei einem Projekt).

- Im Betrieb des Arbeitgebers werden die bisherigen Aufgaben vorhersehbar weniger (z.B. bei einer abzusehenden Betriebsstilllegung).

Ohne die **Prognose des nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs** ist § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG als Sachgrund einer Befristung nicht tragfähig. Die bloße **Unsicherheit des Arbeitgebers** über die zukünftige Entwicklung seines Betriebs und den dadurch veranlassten wechselnden Arbeitskräftebedarf ist kein Fall des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG . Das ist sein **unternehmerisches Risiko**.

Praxistipp:

Die Bedarfsbefristung kann sowohl zeit- als auch zweckgebunden erfolgen. Wichtig ist halt immer, dass der Beschäftigungsbedarf nicht auf Dauer angelegt, sondern nur vorübergehender Natur ist.

Wie alle anderen Sachgründe ist auch der Befristungsgrund vorübergehender Bedarf **missbrauchsanfällig**. Die **Anneinanderreihung** von " Kettenarbeitsverträgen " kann eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung befristeter Arbeitsverträge sein. Arbeitnehmer, deren befristete Arbeitsverträge unwirksam sind, können sich mit einer **Befristungskontrollklage** gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses wehren (§ 17 TzBfG - mehr dazu im Stichwort Befristung - Rechtsschutz). Haben sie mit ihrer Klage Erfolg, "so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen" (§ 16 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG).

3. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Bedarfsbefristung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

3.1 Abfindungs-/Entschädigungsregelung

"Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die den **Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter Verträge** durch einen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors nicht durch die **Zahlung einer Entschädigung** an den betreffenden Arbeitnehmer zum Ausgleich der Nichtumwandlung des befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ahndet, sondern vorsieht, dass dieser Arbeitnehmer eine Entschädigung zwischen dem 2,5-fachen und dem 12-fachen seiner letzten Monatsvergütung erhält und die Möglichkeit hat, die vollständige **Wiedergutmachung des Schadens** zu erlangen, wenn er im Wege einer Vermutung nachweist, dass ihm entweder andere Gelegenheiten zur Anstellung entgangen sind oder er im Fall der Veröffentlichung eines ordnungsgemäßen Auswahlverfahrens dieses erfolgreich abgeschlossen hätte, sofern eine solche Regelung mit einem wirksamen und abschreckenden Sanktionsmechanismus einhergeht, was das vorlegende Gericht zu prüfen hat" (EuGH, 07.03.2018 - C-494/16 - Leitsatz - Italien).

3.2 Abgrenzung: Daueraufgaben

Es gibt Fälle, in denen die Befristung eines Arbeitsvertrags im Bereich von Daueraufgaben damit begründet wird, dass für den eingestellten Mitarbeiter nur ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf besteht. Der Arbeitgeber muss dann allerdings **im Prozess darlegen**, aufgrund welcher tatsächlicher Umstände er im Zeitpunkt des Vertragsschlusses die **Prognose** stellen konnte, "dass künftig nach Ablauf der mit dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer vereinbarten Vertragslaufzeit das zu erwartende Arbeitspensum mit dem vorhandenen Stammpersonal würde erledigt werden können" (s. dazu BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 640/08). Wurden dem befristet eingestellten Mitarbeiter Daueraufgaben übertragen, die vom Stammpersonal des Arbeitgebers nicht erledigt werden konnten, weil er von vornherein eine **unzureichende Personaldecke** hatte, dann ist die Befristung nicht durch § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs sachlich gerechtfertigt (BAG, 14.12.2016 - 7 AZR 688/14 - mit Hinweis auf BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 640/08).

3.3 Anderweitige Stellenbesetzung

"1. Von der Rechtsprechung ist - auch für die Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG - anerkannt, dass die für einen späteren Zeitpunkt geplante **anderweitige Besetzung** des Arbeitsplatzes die befristete Einstellung eines Arbeitnehmers bis zu diesem Zeitpunkt jedenfalls dann sachlich rechtfertigt, wenn der Arbeitgeber mit dem anderen, **als Dauerbesetzung vorgesehenen Arbeitnehmer** bereits vertraglich gebunden ist ... [s. dazu BAG, 13.10.2004 - 7 AZR 218/04] . 2. Um einen solchen Fall handelt es sich nicht, wenn bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages absehbar ist, dass sich zum vorgesehenen Besetzungszeitpunkt die **dauerhaft zur Verfügung stehende Arbeitsmenge** entsprechend erhöht oder erhöht hat, weil Arbeitsplätze verlagert werden bzw. verlagert worden sind" (LAG Berlin-Brandenburg, 14.01.2010 - 26 Sa 1776/09 - 1. u. 2. Leitsatz).

3.4 Ausschluss dauerhaften Bedarfs

Will der Arbeitgeber die Befristung eines Arbeitsvertrags mit dem Sachgrund § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG rechtfertigen, muss er **im Zeitpunkt des Vertragsschlusses** mit hinreichender Sicherheit erwarten (dürfen), dass nach dem Zeitpunkt, in dem die Befristung ausläuft, kein dauerhafter betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung des befristet eingestellten Mitarbeiters mehr besteht (s. dazu BAG, 17.01.2007 - 7 AZR 20/06 - und BAG, 20.02.2008 - 7 AZR 950/06). Dabei ist die **Annahme eines nur vorübergehenden Bedarfs** i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG von der regelmäßig gegebenen Unsicherheit des Arbeitgebers über die künftige Entwicklung seines Arbeitskräftebedarfs zu unterscheiden: "Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten rechtfertigt die Befristung nicht. Sie gehört zum unternehmerischen **Risiko des Arbeitgebers**, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf die Arbeitnehmer abwälzen kann" (BAG, 09.03.2011 - 7 AZR 728/09 - mit Hinweis auf BAG, 05.06.2002 - 7 AZR 241/01).

3.5 Befristungsdauer - 1

Es kann passieren, dass der vom Arbeitgeber bei Vertragsschluss angenommene vorübergehende Beschäftigungsbedarf **über das vereinbarte Vertragsende** hinausgeht. Dieser Umstand steht einer Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG aber nicht entgegen. Die **Arbeitgeberprognose** hat sich nur darauf zu erstrecken, "dass der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers **nur zeitweise und nicht dauerhaft** eröffnet ist" (s. dazu BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 640/08 und BAG, 20.02.2008 - 7 AZR 950/06). Die Zulässigkeit der vereinbarten Dauer der Befristung unterliegt grundsätzlich nicht der Befristungskontrolle . Bei der Befristungskontrolle geht es um die Frage, ob es für die Befristung einen sachlichen Grund gibt, der den Arbeitgeber berechtigt, statt eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses einen Arbeitsvertrag auf Zeit zu schließen (BAG, 14.12.2016 - 7 AZR 688/14 - mit Hinweis auf BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 640/08).

3.6 Befristungsdauer - 2

Die vereinbarte Befristungsdauer kann bei ihrem **Zurückbleiben hinter dem tatsächlichen Beschäftigungsbedarf** die Annahme begründen, dass der rechtfertigende Sachgrund gar nicht vorliegt oder nur vorgeschoben ist. Der Sachgrund für die Befristung ist aber nicht immer gleich in Frage zu stellen, wenn die vereinbarte Vertragsdauer hinter der bei Vertragsschluss voraussehbaren Dauer des vorübergehenden Bedarfs zurückbleibt. "Der Arbeitgeber kann bei Befristungen, die auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gestützt sind, **frei darüber entscheiden**, ob er den Zeitraum des von ihm prognostizierten zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs ganz oder nur teilweise durch den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen abdeckt." So wird das Zurückbleiben der Vertragslaufzeit **hinter dem prognostizierten Beschäftigungsbedarf** wohl nur den Sachgrund in Frage stellen, "wenn eine sinnvolle, dem Sachgrund entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint" (BAG, 14.12.2016 - 7 AZR 688/14 - mit Hinweis auf BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 640/08 und BAG, 20.02.2008 - 7 AZR 950/06 ; bestätigt durch BAG, 23.05.2018 - 7 AZR 16/17).

3.7 Beschäftigungsprognose

Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Mitarbeiter für ein Projekt befristet einzustellen, muss im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags **zu erwarten** sein, dass die Aufgaben, die im Rahmen des Projekts anstehen, **nicht dauerhaft** anfallen. Die vom Arbeitgeber dazu anzustellende Prognose muss auf der Grundlage ausreichend konkreter Anhaltspunkte erfolgen (s. dazu BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 21/16 ; BAG,

27.07.2016 - 7 AZR 545/14 ; BAG, 24.09.2014 - 7 AZR 987/12 ; BAG, 07.05.2008 - 7 AZR 146/07 - und BAG, 07.04.2004 - 7 AZR 441/03). Die Arbeitgeberprognose ist im Ergebnis auf den durch die Beendigung des konkreten Projekts vorhersehbaren **Wegfall des zusätzlichen Beschäftigungsbedarfs** für den befristet eingestellten Arbeitnehmer zu stellen. Rechtlich kommt es dabei nicht darauf an, "ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf aufgrund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz außerhalb des Projekts befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte" (BAG, 21.08.2019 - 7 AZR 572/17 - mit Hinweis auf BAG, 27.07.2016 - 7 AZR 545/14 ; BAG, 24.09.2014 - 7 AZR 987/12 - und BAG, 07.11.2007 - 7 AZR 484/06).

3.8 Daueraufgaben - 1

"Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG liegt nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer Daueraufgaben **übertragen** werden, die von dem in der Dienststelle beschäftigten **Stammpersonal** wegen einer von vornherein **unzureichenden Personalausstattung** nicht erledigt werden können" (BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 640/08 - Leitsatz).

3.9 Daueraufgaben - 2

Daueraufgaben sind Tätigkeiten, die **im Rahmen der unternehmerischen Ausrichtung** des Arbeitgebers kontinuierlich und im Wesentlichen unverändert anfallen. Davon abzugrenzen: "**Zusatzaufgaben**, die nur für eine begrenzte Zeit durchzuführen sind und keinen auf längere Zeit planbaren Personalbedarf mit sich bringen." Auch wenn ein Arbeitgeber ständig in erheblichem Umfang **Projekte** durchführt, heißt das nicht zwangsläufig, dass es sich dabei um Daueraufgaben handeln muss. "Entscheidend ist, ob die Tätigkeiten im Rahmen des Betriebszwecks ihrer Art nach im Wesentlichen unverändert und kontinuierlich anfallen" (= Daueraufgaben) "oder ob sie entweder nur unregelmäßig - z.B. nur aus besonderem Anlass - ausgeführt werden oder mit unvorhersehbaren besonderen Anforderungen auch in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals verbunden sind und deshalb keinen vorhersehbaren Personalbedarf sowohl in quantitativer Hinsicht als auch in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals verursachen" - dann Zusatzaufgaben (BAG, 21.11.2018 - 7 AZR 234/17).

3.10 Daueraufgaben - 3

Der Arbeitgeber kann sich im Bereich der Daueraufgaben "nicht dadurch Befristungsmöglichkeiten schaffen, dass er diese Aufgaben **künstlich in 'Projekte' zergliedert**. Kann der Arbeitgeber im Rahmen seines Betriebszwecks einen im Wesentlichen unveränderten Personalbedarf **prognostizieren und einschätzen**, ist es ihm regelmäßig verwehrt, diesen Arbeitsanfall unter Berufung auf den Sachgrund der Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG mit befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu bewältigen. Daueraufgaben eines Arbeitgebers können daher regelmäßig nicht für bestimmte Branchen allein anhand des Betriebszwecks übergreifend begriffsmäßig allgemein beschrieben werden, etwa mit einem Schlagwort 'Entwicklungshilfe' oder 'Forschung'. Stattdessen muss ermittelt werden, "ob die Aufgaben, für die der Arbeitnehmer befristet eingestellt wird, **im Rahmen des Betriebszwecks** kontinuierlich und im Wesentlichen unverändert anfallen und einen planbaren Personalbedarf verursachen" (BAG, 21.11.2018 - 7 AZR 234/17).

3.11 Deckung von Mehrbedarf

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer, den er nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs befristet einstellt, gerade zur Deckung dieses Mehrbedarfs einstellen. Das setzt allerdings nicht zwingend voraus, dass der Arbeitgeber den befristet eingestellten Mitarbeiter **genau in dem Bereich** einsetzt, in dem der Mehrbedarf entstanden ist. Es muss zwischen dem zeitweilig erhöhten Arbeitsanfall und der befristeten Einstellung **nur ein ursächlicher Zusammenhang** bestehen - den der Arbeitgeber darzulegen hat. Er wird durch das TzBfG "nicht gehindert, die vorhandene Arbeitsmenge zu verteilen, seine Arbeitsorganisation zu ändern oder die zusätzlichen Arbeiten anderen Arbeitnehmern zuzuweisen" (s. dazu BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 640/08 - und BAG, 08.07.1998 - 7 AZR 388/97). Nur eins darf ein Arbeitgeber nicht: wegen eines zeitweiligen Mehrbedarfs beliebig viele Mitarbeiter einstellen. Die Zahl der befristet eingestellten Mitarbeiter ist **am prognostizierten Mehrbedarf auszurichten**. Sie darf diesen Mehrbedarf nicht überschreiten (BAG, 14.12.2016 - 7 AZR 688/14 - mit Hinweis auf BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 640/08 und BAG, 20.02.2008 - 7 AZR 950/06).

3.12 Interimsbeamte

"1. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die es einem Arbeitgeber ermöglicht, das befristete Beschäftigungsverhältnis von als Interimsbeamte **für ein Schuljahr** eingestellten Lehrkräften **am letzten Unterrichtstag** zu beenden, weil die Gründe der Erforderlichkeit und Dringlichkeit, die ihrer Einstellung zugrunde lagen, zu diesem Zeitpunkt weggefallen sind, während das unbefristete Beschäftigungsverhältnis der Lehrkräfte, die **Berufsbeamte** sind, fortgesetzt wird."

"2. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der **Arbeitszeitgestaltung** ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Rechtsvorschrift nicht entgegensteht, die es ermöglicht, das befristete Beschäftigungsverhältnis von als Interimsbeamte für ein Schuljahr eingestellten Lehrkräften am letzten Unterrichtstag zu beenden, selbst wenn damit diesen Lehrkräften **Tage bezahlten Sommer-Jahresurlaubs** für dieses Schuljahr vorenthalten werden, sofern diese Lehrkräfte dafür eine **finanzielle Vergütung** erhalten" (EuGH, 21.11.2018 - C-245/17 - Leitsätze - Spanien).

3.13 Leiharbeitnehmer

"1. Der in § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG aufgenommene **Begriff 'vorübergehend'** ist im Rahmen der unionsrechtskonformen Auslegung dahingehend zu konkretisieren, dass je nach Fallkonstellation sowohl eine **personenbezogene** als auch eine **aufgabenbezogene Betrachtung** zu erfolgen hat und ein Leiharbeitnehmer bei objektiv dauerhaft anfallender Arbeit nur zu deren aushilfsweiser Wahrnehmung herangezogen werden darf. Anderenfalls ist sein Einsatz nicht mehr 'vorübergehend'. 2. Das gilt auch, wenn der Leiharbeitnehmer beim Entleiher - befristet oder unbefristet beschäftigt - Daueraufgaben erfüllt, ohne einen Stammarbeitnehmer abgelöst zu haben" (LAG Schleswig-Holstein, 08.01.2014 - 3 TaBV 43/13 - Leitsätze).

3.14 Planungsunsicherheit

"1. Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht ... [s. dazu BAG, 27.07.2016 - 7 AZR 545/14] . Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist von der regelmäßig gegebenen **Unsicherheit** über die **künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs** eines Unternehmens oder einer Behörde zu unterscheiden ... [s. dazu BAG, 15.10.2014 - 7 AZR 893/12] . 2. Liegt zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages eine Planung vor, muss sich aus dieser der vorübergehende Bedarf konkret ergeben. Unsicherheiten über die weitere Entwicklung rechtfertigen eine Befristung in diesem Stadium nicht. Es genügt nicht, wenn die Planung sich noch in oder sogar vor der **Entscheidungsphase** befindet, d.h. noch nicht bestätigt ist" (LAG Berlin-Brandenburg, 16.12.2016 - 26 Sa 682/16 - Leitsätze).

3.15 Prognose

Der Sachgrund "vorübergehender Bedarf" des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG verlangt, dass - abgestellt auf den **Zeitpunkt des Vertragsschlusses** - "mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers **kein dauerhafter betrieblicher Bedarf** mehr besteht." Der Arbeitgeber muss bei Vertragsschluss eine Prognose für den nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarf treffen. Für die Annahme des nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs braucht er **konkrete Anhaltspunkte**. Im Prozess muss er die Tatsachengrundlagen für seine Einschätzung des Beschäftigungsbedarfs nachvollziehbar darlegen - die Prognose ist nämlich Teil des die Befristung rechtfertigen sachlichen Grundes (BAG, 21.03.2017 - 7 AZR 207/15 - mit Hinweis auf BAG, 27.07.2016 - 7 AZR 545/14 - und BAG, 15.10.2014 - 7 AZR 893/12 ; bestätigt durch BAG, 23.05.2018 - 7 AZR 16/17 - und BAG, 21.11.2018 - 7 AZR 234/17).

3.16 Projektbefristung - 1

"Die Arbeitgeberin, die fortwährend Entwicklungshilfeprojekte durchführt, kann sich auf eine 'Projektbefristung' nach § 14 Abs 1 S 2 Nr 1 TzBfG nur dann berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um eine auf **vorübergehende Dauer** angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers **abgrenzbare Zusatzaufgabe** handelt. Dabei muss bereits **im Zeitpunkt des Vertragsschlusses** mit dem Arbeitnehmer, der für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt wird, zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen" (LAG Hessen, 09.12.2016 - 3 Sa 294/16 - mit Hinweis auf BAG, 24.09.2014 - 7 AZR 987/12 ; bestätigt durch BAG, 21.08.2019 - 7 AZR 572/17).

3.17 Projektbefristung - 2

Soll die Mitwirkung des Arbeitnehmers an einem zeitlich begrenzten Projekt die Befristung seines Arbeitsverhältnisses tragen, muss dieses Projekt eine gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare und vorübergehende **Zusatzaufgabe** sein. Ist der Arbeitgeber zur Durchführung solcher Aufgaben verpflichtet oder gehören sie nach seinem Betriebszweck schon zu den Daueraufgaben, scheidet eine Projektbefristung aus. Stellt ein Dritter dem Arbeitgeber für die Projektstätigkeiten **Sachleistungen oder finanzielle Mittel** zur Verfügung, ist das ein Punkt, der für das Vorliegen eines Projekts spricht. Im Zeitpunkt der befristeten Einstellung des Arbeitnehmers muss aufgrund konkreter Anhaltspunkte jedenfalls zu erwarten sein (= **Prognose**), dass die Projektaufgaben nicht auf Dauer anfallen (BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 21/16 - mit Hinweis auf BAG, 27.07.2016 - 7 AZR 545/14 ; BAG, 24.09.2014 - 7 AZR 987/12 ; BAG, 07.05.2008 - 7 AZR 146/07 und BAG, 07.04.2004 - 7 AZR 441/03 ; bestätigt durch BAG, 21.11.2018 - 7 AZR 234/17 und BAG, 21.08.2019 - 7 AZR 572/17).

3.18 Projektbefristung - 3

Die vom Arbeitgeber zu stellende **Prognose** "muss sich auf den durch die Beendigung des konkreten Projekts vorhersehbaren Wegfall des zusätzlichen Beschäftigungsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer beziehen. Es ist unerheblich, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf aufgrund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz außerhalb des Projekts befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte" (s. dazu BAG, 27.07.2016 - 7 AZR 545/14 ; BAG, 24.09.2014 - 7 AZR 987/12 - und BAG, 07.11.2007 - 7 AZR 484/06). Es obliegt den Tatsachengerichten, zu **beurteilen**, ob der Mitarbeiter in einem Projekt oder im Rahmen von Daueraufgaben beschäftigt werden soll. Sie müssen den Sachverhalt **vollständig und widerspruchsfrei** würdigen (BAG, 21.11.2018 - 7 AZR 234/17 - mit Hinweis auf BAG, 27.07.2016 - 7 AZR 545/14 - und BAG, 24.09.2014 - 7 AZR 987/12 ; bestätigt durch BAG, 21.08.2019 - 7 AZR 572/17).

3.19 Unternehmerische Freiheit

Der befristete Arbeitsvertrag muss bei Vorliegen eines nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG **nicht für die gesamte Laufzeit** eines Projekts geschlossen werden. Bei Befristungen, die auf diesen Sachgrund gestützt werden, darf der Arbeitgeber frei entscheiden, wie er den Zeitraum des von ihm angenommenen Beschäftigungsbedarfs durch befristete Arbeitsverträge abdeckt - egal, ob **ganz oder nur teilweise** (s. dazu BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 640/08 ; BAG, 20.02.2008 - 7 AZR 950/06 - und BAG, 13.10.2004 - 7 AZR 654/03). Bleibt die Vertragslaufzeit hinter der voraussichtlichen Dauer eines Projekts zurück, heißt das nicht, dass man gleich den **Sachgrund bezweifeln** muss. Das wird man erst dann tun müssen, "wenn die Vertragslaufzeit derart hinter der bei Vertragsschluss voraussehbaren Dauer des vorübergehenden Bedarfs zurückbleibt, dass eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint" (BAG, 27.07.2016 - 7 AZR 545/14 - mit Hinweis auf BAG, 24.09.2014 - 7 AZR 987/12 ; BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 640/08 - und BAG, 07.11.2007 - 7 AZR 484/06).

3.20 Unternehmerisches Risiko

Bei einer Befristung mit dem Sachgrund § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. TzBfG muss bei Vertragsschluss mit hinreichender Sicherheit **zu erwarten** sein, "dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers in dem Betrieb **kein (dauerhafter) Bedarf** mehr besteht" (s. dazu BAG, 17.01.2007 - 7 AZR 20/06). Der vorübergehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG unterscheidet sich "von der regelmäßig gegebenen

Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs eines Unternehmens." Sie rechtfertigt keine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG . "Sie gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen kann" (BAG, 20.02.2008 - 7 AZR 950/06 - mit Hinweis auf BAG, 05.06.2002 - 7 AZR 241/01 ; bestätigt durch BAG, 21.11.2018 - 7 AZR 234/17) .

3.21 Vertretung

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG erlaubt den Abschluss befristeter Arbeitsverträge, wenn ein Arbeitnehmer "zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird". Die Vertretungsbefristung ist im Prinzip nichts anderes als **Unterfall der Bedarfsbefristung** nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG - so lässt es die **Systematik** des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG erkennen. Der betriebliche Bedarf für die Beschäftigung des Vertreters besteht eben auch nur vorübergehend. Bei der Nr. 1 besteht der Befristungsgrund in einem vorübergehenden Mehrbedarf an Arbeitnehmern, bei der Nr. 3 bleibt der Bedarf an Arbeitnehmern eigentlich unverändert - es muss nur eine **Ersatzkraft** für einen zeitweilig ausfallenden Stammmitarbeiter eingestellt werden. Die betrieblichen Umstände, die den vorübergehenden Vertretungsbedarf tragen sollen, müssen nicht zwingend aus der Sphäre der Stammkraft stammen (BAG, 10.7.2013 - 7 AZR 833/11 - mit Hinweis auf BAG, 13.02.2013 - 7 AZR 324/11; s. dazu auch BAG, 21.08.2019 - 7 AZR 572/17).

3.22 Vorübergehender Bedarf

Sachverhalte, die die Annahme tragen, der betriebliche Bedarf an einer Arbeitsleistung bestehe i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nur vorübergehend, gibt es viele. So kann es beispielsweise sein, dass in einem Betrieb für einen begrenzten Zeitraum **zusätzliche Arbeiten** anfallen, die vom Stammpersonal **allein nicht bewältigt** werden können. Des Weiteren kann es passieren, dass sich der Arbeitsbedarf - z.B. wegen Einführung technischer Neuerungen - künftig verringern wird und bis dahin eben nur noch ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf besteht. Zudem kann sich der vorübergehende Mehrbedarf auch aus der zeitweiligen **Übernahme von besonderen Aufgaben** ergeben. Schließlich sind sogar Fälle denkbar, in denen die Arbeitsmenge im Bereich der Daueraufgaben so ansteigt, dass die Stammmitarbeiter sie nicht mehr schaffen. Wichtig: "Die Befristung eines Arbeitsvertrags kann dagegen nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gestützt werden, wenn der vom Arbeitgeber zur Begründung angeführte Bedarf an der Arbeitsleistung tatsächlich nicht nur vorübergehend, sondern objektiv dauerhaft besteht" (BAG, 10.07.2013 - 7 AZR 761/11 - mit Hinweis auf BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 640/08 ; bestätigt durch BAG, 23.05.2018 - 7 AZR 16/17 - und BAG, 21.11.2018 - 7 AZR 234/17).

3.23 Zeitpunkt

Die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG verlangt die Annahme, dass im Zeitpunkt **des Vertragsschlusses** mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, "dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht." Über diesen wegfallenden Bedarf muss der Arbeitgeber bei Vertragsschluss eine **Prognose** treffen. Und dieser Prognose wiederum müssen konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen. Sie ist Teil des Sachgrundes der Befristung und der Arbeitgeber muss im Prozess ihre tatsächlichen Voraussetzungen darlegen (s. dazu BAG, 21.03.2017 - 7 AZR 222/15 ; BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 640/08 und BAG, 11.02.2004 - 7 AZR 362/03). Die bloße Unsicherheit über zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten trägt keine Befristung nach § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG - sie ist **Teil des Unternehmerrisikos** (BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 21/16 - mit Hinweis auf BAG, 21.03.2017 - 7 AZR 222/15 und BAG, 15.05.2012 - 7 AZR 35/11 ; bestätigt durch BAG, 23.05.2018 - 7 AZR 16/17).