

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 14. Dezember 2016
- 7 AZR 688/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:141216.U.7AZR688.14.0

I. Arbeitsgericht Fulda

Urteil vom 14. August 2013
- 3 Ca 169/13 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 9. April 2014
- 18 Sa 1120/13 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Vorübergehender Bedarf

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 688/14
18 Sa 1120/13
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Dezember 2016

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie den ehrenamtlichen Richter Glock und die ehrenamtliche Richterin Schuh für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 9. April 2014 - 18 Sa 1120/13 - aufgehoben.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. März 2013 geendet hat. 1

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Logistikunternehmen, das für Unternehmen der A-Gruppe Dienstleistungen erbringt. Dabei werden insbesondere die von Kunden über die Internetseite www.a.de bestellten Waren prozessiert und versandt. 2

Die Klägerin war bei der Beklagten zunächst auf Grundlage dreier befristeter Arbeitsverträge vom 2. Juli 2010 bis zum 30. September 2010, vom 25. Oktober 2010 bis zum 24. Dezember 2010 und vom 25. Dezember 2010 bis zum 31. Dezember 2011 beschäftigt. Anschließend war sie bei einem Personaldienstleistungsunternehmen tätig, über welches sie ab dem 26. Juni 2012 wiederum bei der Beklagten eingesetzt wurde. Mit Arbeitsvertrag vom 10. August 2012 wurde die Klägerin erneut befristet bei der Beklagten vom 13. August 2012 bis zum 31. Januar 2013 als „Versandmitarbeiter/in zur Aushilfe“ eingestellt. Am 31. Dezember 2012 schlossen die Parteien eine „Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag“, in der es heißt: 3

„Der befristete Arbeitsvertrag bis 31.12.2012 wird verlängert bis 31.03.2013 und endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Alle anderen Vertragsbedingungen bleiben durch diese Zusatzvereinbarung unberührt.“

Die Klägerin wurde im Betrieb F in der Wareneinlagerung eingesetzt. 4

Mit ihrer am 17. April 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 22. April 2013 zugestellten Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. März 2013 geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG liege nicht vor. Das Vorbringen der Beklagten zu einem prognostizierten vorübergehenden Mehrbedarf an Versandmitarbeitern werde bestritten. Zudem habe die Beklagte im April 2013 insgesamt 148 Arbeitnehmer neu befristet eingestellt. 5

Die Klägerin hat beantragt 6

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 31. Dezember 2012 vereinbarten Befristung am 31. März 2013 beendet worden ist,
2. für den Fall ihres Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Versandmitarbeiterin weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt eingenommen, die Befristung sei wegen eines vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung der Klägerin gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt. Die Klägerin sei nicht mit Daueraufgaben beschäftigt gewesen, sondern mit nicht ständig anfallenden Tätigkeiten wie dem auslaufenden Weihnachts- und dem beginnenden Ostergeschäft. Im Hinblick auf das Weihnachtsgeschäft steige schon in den Monaten Juli und August sowie insbesondere ab Oktober regelmäßig das Bestellvolumen der Kunden kontinuierlich an. Es bestehe daher ein vorübergehender zusätzlicher Bedarf an Arbeitskräften ab September bis einschließlich Dezember eines Jahres, der aufgrund von Warenrücksendungen, der Einlösung von Gutscheinen, des nahenden Ostergeschäfts und der Einlagerung von Frühjahrs- und Sommerbekleidung im ersten Quartal bis Ende März des Folgejahres andauere. Sie benötige durchschnittlich ein 7

Stammpersonal von ca. 1.300 Vollzeitarbeitskräften. Sie erstelle wöchentlich eine Prognose über das erwartete Arbeitsaufkommen der Folgemonate. Dabei prognostiziere sie unter Berücksichtigung der Erfahrungen der Vorjahre und einer ggf. zu erwartenden besonders hohen Nachfrage bei bestimmten Produktneuerscheinungen, der Art der zu bearbeitenden Artikel und der Anzahl der vereinnahmten Artikel pro Lieferant die zu erwartenden umzusetzenden Wareneinheiten. Daraus ergebe sich der Bedarf an Arbeitskräften. Dieser sei für Dezember 2012 mit 2.320 Vollzeitarbeitskräften, für März 2013 mit 1.685 Vollzeitarbeitskräften und für April 2013 mit 1.527 Vollzeitarbeitskräften prognostiziert worden. Die tatsächliche Entwicklung habe die Prognose bestätigt. Von insgesamt 375 zum 31. März 2013 befristeten Arbeitsverhältnissen seien 155 aufgrund im März 2013 erkannter nicht vorhersehbarer Sondereffekte sachgrundlos befristet bis zum 10. Mai 2014 fortgesetzt worden, 137 befristete Arbeitsverhältnisse seien Ende März 2013 in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt worden, 83 Arbeitsverhältnisse hätten nicht verlängert werden können.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Klage nicht stattgegeben werden. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der vereinbarten Befristung am 31. März 2013 geendet hat.

9

- I. Das Landesarbeitsgericht ist mit einer rechtsfehlerhaften Begründung zu dem Ergebnis gelangt, die Befristung sei nicht wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung der Klägerin nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt. 10
1. 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. 11
- a) Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen als auch durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht (*BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 17; 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 11, BAGE 133, 319*), oder daraus, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig verringern wird, etwa wegen der Inbetriebnahme einer neuen technischen Anlage (*vgl. hierzu BT-Drs. 14/4374 S. 19*). Die Befristung eines Arbeitsvertrags kann 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. Dies ergibt sich nicht nur aus dem Wortlaut der Vorschrift, sondern auch aus den unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999, deren Umsetzung die befristungsrechtlichen Vorschriften des TzBfG dienen. § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung steht der Anwendung einer Regelung nationalen Rechts, die den Abschluss aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zur Deckung eines zeitweiligen Bedarfs gestattet, entgegen, wenn der Bedarf nicht nur zeitweilig, sondern ständig und auf Dauer besteht (*EuGH 14. September 2016 - C-16/15 - [Pérez López] Rn. 48 f.; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 36 f.; 23. April 2009 - C-378/07 bis C-380/07 - [Angelidaki ua.] Rn. 103, Slg. 2009, I-3071*). 12

b) Eine Befristung wegen eines nur vorübergehenden betrieblichen 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 in dem Betrieb kein dauerhafter Bedarf mehr besteht (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 17; 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 12 mwN*). Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung (*BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 12, BAGE 133, 319*). Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose über den nur vorübergehend bestehenden Arbeitskräftebedarf hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (*BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 17; 15. Oktober 2014 - 7 AZR 893/12 - Rn. 14; 4. Dezember 2013 - 7 AZR 277/12 - Rn. 16 mwN*). Wird die Befristung auf einen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf im Bereich der Daueraufgaben gestützt, hat der Arbeitgeber darzutun, aufgrund welcher Umstände bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags davon auszugehen war, dass künftig nach Ablauf der mit dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer vereinbarten Vertragslaufzeit das zu erwartende Arbeitspensum mit dem vorhandenen Stammpersonal würde erledigt werden können (*BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 13, aaO*). Ein die Befristung rechtfertigender vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung liegt nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer Daueraufgaben übertragen werden, die von dem beschäftigten Stammpersonal wegen einer von vornherein unzureichenden Personalausstattung nicht erledigt werden können (*BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 18, aaO*).

13

c) Der Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG steht es nicht entgegen, wenn der prognostizierte vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung noch über das Vertragsende des mit dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrags hinaus andauert. Die vom Arbeitgeber zu erstellende Prognose muss sich lediglich darauf erstrecken, dass der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers nur zeitweise und nicht dauerhaft eröffnet ist (*BAG*

14

17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 14, BAGE 133, 319; 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 16). Bei der Befristungskontrolle geht es nicht um die Zulässigkeit der vereinbarten Vertragsdauer, sondern um das Vorliegen eines sachlichen Grunds dafür, dass statt eines unbefristeten nur ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde (BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 14, aaO). Die vereinbarte Vertragsdauer erlangt nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung, ob ein sachlicher Grund für die Befristung iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt. Die Vertragsdauer muss sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, dass sie den behaupteten Sachgrund nicht in Frage stellt. Aus der Vertragslaufzeit darf sich nicht ergeben, dass der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist. Das bloße Zurückbleiben der vereinbarten Vertragsdauer hinter der bei Vertragsschluss voraussehbaren Dauer des vorübergehenden Bedarfs ist daher nicht stets und ohne weiteres geeignet, den Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. 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. Ein Zurückbleiben der Vertragslaufzeit hinter der voraussichtlichen Dauer des Bedarfs kann das Vorliegen des Sachgrunds für die Befristung nur in Frage stellen, wenn eine sinnvolle, dem Sachgrund entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint (BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 14, aaO; 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 19).

d) Die Wirksamkeit einer Befristung wegen eines vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG setzt des Weiteren voraus, dass der Arbeitnehmer gerade zur Deckung dieses Mehrbedarfs eingestellt wird. Dies erfordert nicht, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer in dem Bereich eingesetzt wird, in dem der Mehrbedarf entstanden ist. Es genügt vielmehr, wenn zwischen dem zeitweilig erhöhten Arbeitsanfall und der befristeten Einstellung ein vom Arbeitgeber darzulegender ursächlicher Zusammenhang besteht. Der Arbeitgeber ist nicht gehindert, die vorhandene Arbeitsmenge zu verteilen, seine Arbeitsorganisation zu ändern oder die zusätzli-

15

chen Arbeiten anderen Arbeitnehmern zuzuweisen (*BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 15, BAGE 133, 319; 8. Juli 1998 - 7 AZR 388/97 - zu 2 a der Gründe mwN*). Er darf einen zeitweiligen Mehrbedarf an Arbeitskräften jedoch nicht zum Anlass nehmen, beliebig viele Arbeitnehmer einzustellen. Vielmehr muss sich die Zahl der befristet eingestellten Arbeitnehmer im Rahmen des prognostizierten Mehrbedarfs halten und darf diesen nicht überschreiten (*BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 15, aaO; 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 20 mwN*).

2. Danach hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Vortrag der Beklagten lasse nicht erkennen, dass die Befristung wegen eines vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt ist, mit der gegebenen Begründung einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 16

a) Das Landesarbeitsgericht hat einen vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG mit der Begründung verneint, der Vortrag der Beklagten lasse keinen Rückschluss darauf zu, wie viele Vollzeitbeschäftigte sie zur Bewältigung der üblicherweise anfallenden Arbeitsmenge benötige, die für das Saisongeschäft aufgestockt werden müssten. Ihr Vortrag beschränke sich im Kern darauf, eine Verringerung des Bedarfs um 157 Vollzeitbeschäftigte (1.685 zu 1.527) von März zu April 2013 prognostiziert zu haben. Es genüge nicht, Schwankungen der Arbeitsmenge vorzutragen, ohne diese in Relation zum Personalbedarf zu setzen, der für die Daueraufgaben erforderlich sei. Es sei nicht erkennbar, ob die Beklagte für Ende April 2013 von einem „Normalzustand“ oder nur von einem geringeren zusätzlichen, aber immer noch erhöhten Bedarf an Arbeitnehmern ausgegangen sei. So sei es nicht möglich zu überprüfen, ob die Befristung auf die Verringerung eines Zusatzbedarfs für die Zeit von Januar bis März 2013 zurückzuführen sei, da nicht auszuschließen sei, dass der erwartete Wegfall von 158 Vollzeitbeschäftigten schon durch die Befristung von Arbeitsverhältnissen anderer Arbeitnehmer abgedeckt gewesen sei. Zur Überprüfung des Sachgrunds des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung habe der Arbeitgeber die Anzahl der Arbeitskräfte für den 17

prognostizierten Dauerbedarf anzugeben und die Zahl der Arbeitskräfte sowie die Dauer ihrer Beschäftigung für die Erledigung des vorübergehenden Bedarfs. Zusätzlich sei im konkreten Fall zu fordern, dass die für die Erledigung des zusätzlichen Bedarfs eingestellten Arbeitnehmer namentlich benannt werden, weil nur dann die Möglichkeit bestehe zu überprüfen, ob nicht mehr Arbeitnehmer als erforderlich befristet beschäftigt worden seien.

b) Diese Ausführungen sind nicht frei von Rechtsfehlern. 18

aa) Das Landesarbeitsgericht ist - entgegen der Auffassung der Beklagten - zutreffend davon ausgegangen, dass die Klägerin im Rahmen des befristeten Arbeitsverhältnisses mit Daueraufgaben der Beklagten beschäftigt war. Die Klägerin wurde nach § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags als Versandmitarbeiterin eingestellt und sie wurde in der Wareneinlagerung eingesetzt. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich nicht um nur vorübergehend bestehende und gegenüber den Daueraufgaben der Beklagten abgrenzbare Zusatzaufgaben. Die Wareneinlagerung stellt vielmehr eine Aufgabe dar, die die Beklagte im Rahmen des von ihr verfolgten Betriebszwecks ständig wahrnimmt. Dem steht nicht entgegen, dass die Klägerin mit dem auslaufenden Weihnachts- und dem beginnenden Ostergeschäft sowie im Zusammenhang mit der Einlieferung der Frühjahrs- und Sommermode beschäftigt wurde. Das Weihnachts- und Ostergeschäft mag zu einem erhöhten Arbeitsanfall im Bereich der Wareneinlagerung geführt haben. Dadurch ist diese Wareneinlagerung jedoch nicht zu einer von den Daueraufgaben abgrenzbaren Zusatzaufgabe geworden. Vielmehr handelt es sich um einen vorübergehenden Anstieg der Arbeitsmenge im Bereich der Daueraufgabe „Wareneinlagerung“. Die Beklagte kann einen Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht dadurch herbeiführen, dass sie im Wesentlichen unveränderte Daueraufgaben in organisatorisch eigenständige „Projekte“ oder Zusatzaufgaben aufteilt (*vgl. BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 18*).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch das Vorbringen der Beklagten nicht hinreichend gewürdigt, soweit es angenommen hat, der Vortrag der Beklagten beschränke sich im Kern darauf, eine Verringerung des Bedarfs um 20

157 bzw. 158 Vollzeitbeschäftigte von März zu April 2013 prognostiziert zu haben, es genüge nicht, Schwankungen des Bedarfs vorzutragen, ohne diesen in Relation zum Personalbedarf zu setzen, der für die Daueraufgaben erforderlich sei. Dabei hat das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt, dass die Beklagte angegeben hat, ihr Personalbedarf für die Daueraufgaben betrage ohne vorübergehende saisonale Anstiege der Arbeitsmenge ca. 1.300 Arbeitskräfte. Damit hat die Beklagte - anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen - den prognostizierten erhöhten Personalbedarf in ein Verhältnis zum Dauerbedarf an Arbeitskräften gesetzt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts beschränkt sich der Vortrag der Beklagten auch nicht auf die Angabe, sie habe eine Verringerung des Bedarfs um 157 bzw. 158 Vollzeitbeschäftigte von März zu April 2013 prognostiziert. Die Beklagte hat vielmehr die Prognose einer weiteren Verringerung des Personalbedarfs in den Folgemonaten dargelegt. Nach ihren Angaben erwartete die Beklagte für den Monat Juni 2013 einen unter dem angegebenen Dauerbedarf liegenden Personalbedarf von 1.226 Vollzeitbeschäftigten. Die Revision weist insoweit zutreffend darauf hin, dass es für die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 2013 nicht darauf ankommt, ob zum Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung die Prognose gerechtfertigt war, dass der personelle Mehrbedarf bereits Ende März 2013 nicht mehr vorhanden sein und der Arbeitskräftebedarf zu diesem Zeitpunkt wieder auf den von der Beklagten angeführten „Normalzustand“ zurückgeführt werden würde. Denn die mit der Klägerin vereinbarte Vertragslaufzeit musste nicht mit der prognostizierten Dauer des vorübergehenden Mehrbedarfs übereinstimmen, sondern konnte kürzer bemessen sein. Allein die zum 31. März 2013 endende Vertragslaufzeit lässt nicht darauf schließen, dass der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist.

cc) Nicht frei von Rechtsfehlern ist auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das Vorbringen der Beklagten lasse nicht erkennen, ob sie für Ende April 2013 (gemeint ist wohl Ende März 2013) von einem „Normalzustand“ oder von einem immer noch erhöhten Bedarf an Arbeitskräften, wenn auch in geringerem Umfang, ausgegangen sei. Auch in diesem Zusammenhang hat das Landesarbeitsgericht das Vorbringen der Beklagten nicht zutreffend gewürdigt.

21

Die Beklagte hat vorgetragen, sie habe für März 2013 ca. 5.821.702 zu bearbeitende Wareneinheiten und einen Bedarf von ca. 1.685 Vollzeitbeschäftigten und für April 2013 ca. 5.186.608 zu bearbeitende Artikel und einen Bedarf von ca. 1.527 Vollzeitbeschäftigten prognostiziert. Bei Berücksichtigung des von der Beklagten angegebenen regelmäßigen Bedarfs von ca. 1.300 Arbeitskräften ist damit aus ihrem Vorbringen zu erkennen, dass sie für April 2013 einen im Verhältnis zu März 2013 verringerten Personalbedarf erwartete, der zu diesem Zeitpunkt aber noch über dem regelmäßigen Dauerbedarf lag.

dd) Schließlich hat das Landesarbeitsgericht die Anforderungen an die Darlegungslast der Beklagten überspannt, indem es zur Überprüfung der Ursächlichkeit des vorübergehenden Mehrbedarfs für die befristete Einstellung der Klägerin die namentliche Benennung der für die Erledigung des zusätzlichen Bedarfs befristet eingestellten Arbeitnehmer verlangt hat. Die Zahl der befristet eingestellten Arbeitnehmer muss sich zwar im Rahmen des prognostizierten Mehrbedarfs halten und darf diesen nicht überschreiten, so dass der Arbeitgeber einen zeitweiligen Mehrbedarf an Arbeitskräften nicht zum Anlass nehmen darf, beliebig viele Arbeitnehmer einzustellen. Um dies überprüfen zu können, ist jedoch entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht die namentliche Benennung der zur Deckung des Mehrbedarfs befristet eingestellten Arbeitnehmer erforderlich. Vielmehr sind auch zahlenmäßig konkretisierte Angaben des Arbeitgebers zu den befristet eingestellten Arbeitnehmern, die zudem durch Vorlage weiterer Unterlagen nachvollziehbar untermauert werden können, im Bestreitensfall einer Tatsachenfeststellung und Würdigung nach § 286 ZPO zugänglich.

22

II. Die Rechtsfehler führen zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Sachaufklärung. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob die in der Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 31. Dezember 2012 vereinbarte Befristung zum 31. März 2013 nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt ist. Das Landesarbeitsgericht hat bislang keine Feststellungen zu dem von der Beklagten behaupteten vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung der

23

Klägerin getroffen. Das Landesarbeitsgericht wird aufgrund der neuen Verhandlung - ggf. nach ergänzendem Sachvortrag der Parteien - erneut zu würdigen haben, ob die Beklagte einen nur vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin hinreichend dargelegt hat. Ggf. wird Beweis zu erheben sein. Dabei wird das Landesarbeitsgericht Folgendes zu beachten haben:

1. Die bisherigen Angaben der Beklagten zu den Grundlagen ihrer Prognose über den behaupteten vorübergehenden Arbeitskräftebedarf sind nicht in allen Punkten plausibel. Die Beklagte hat angegeben, sie habe unter Berücksichtigung der Erfahrungen der Vorjahre und artikelspezifischer Besonderheiten die zu erwartenden umzusetzenden Wareneinheiten prognostiziert und daraus ihren Personalbedarf errechnet. Dazu hat die Beklagte konkrete Zahlenangaben für den Zeitraum von Oktober 2012 bis Juni 2013 gemacht. Die Klägerin wendet insoweit zu Recht ein, dass die Berechnungen der Beklagten teilweise widersprüchlich sind. Die Beklagte errechnet zwar zunächst nachvollziehbar auf Basis der prognostizierten umzusetzenden Wareneinheiten einen sich daraus ergebenden Arbeitsstundenbedarf für die einzelnen Monate, aus dem sich - auf der Grundlage der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit und einer zugrunde zu legenden Abwesenheitsquote - ein Bedarf an Vollzeitmitarbeitern ergibt. Die Beklagte hat ihrer Bedarfsberechnung allerdings für die Monate vor der letzten Befristungsvereinbarung im 4. Quartal 2012 eine geringere Anzahl von Wareneinheiten zugrunde gelegt, die innerhalb einer Arbeitsstunde erledigt werden, als für den nachfolgenden Zeitraum. So hat sie angegeben, im Monat Oktober 2012 seien bei 4.990.766 zu bearbeitenden Wareneinheiten 239.382 Arbeitsstunden angefallen. Daraus ergibt sich ein Wert von ca. 20,85 Wareneinheiten pro Arbeitsstunde. Für die Monate November 2012 (269.881 Arbeitsstunden bei 4.927.520 Wareneinheiten) und Dezember 2012 (315.162 Arbeitsstunden bei 5.945.609 Wareneinheiten) errechnet sich auf der Grundlage der Zahlenangaben der Beklagten ein Wert von ca. 18,26 bzw. 18,87 Wareneinheiten pro Arbeitsstunde. Für die Monate Januar 2013 bis Juni 2013 hingegen ergibt sich aus den Angaben der Beklagten ein deutlich höherer Wert der zu bearbeitenden Wareneinheiten pro Arbeitsstunde. So hat die Beklagte für den Monat Januar 2013 den prognostizierten Umsatz an zu bearbei-

24

tenden Wareneinheiten mit 5.824.063 und die benötigten Arbeitsstunden mit 240.734 angegeben. Das ergibt für Januar 2013 einen Wert von ca. 24,19 Wareneinheiten pro Arbeitsstunde. Für die Folgemonate errechnen sich noch höhere Werte (Februar 2013: 5.327.795 Wareneinheiten bei 217.303 Arbeitsstunden = 24,52; März 2013: 5.821.702 Wareneinheiten bei 228.960 Arbeitsstunden = 25,43; April 2013: 5.186.608 Wareneinheiten bei 207.513 Arbeitsstunden = 24,99; Mai 2013: 4.343.640 Wareneinheiten bei 176.730 Arbeitsstunden = 24,58; Juni 2013: 4.357.251 Wareneinheiten bei 166.537 Arbeitsstunden = 26,16). Auf der Grundlage der Werte, die die Beklagte ihrer Bedarfsermittlung für das 4. Quartal 2012 zugrunde gelegt hat, ergäbe sich für den Zeitraum nach dem mit der Klägerin vereinbarten Vertragsende ein höherer Arbeitskräftebedarf. Das könnte das Vorliegen des Sachgrunds nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG deshalb in Frage stellen, weil der prognostizierte Arbeitskräftebedarf nach Ablauf der Befristung uU nicht wieder auf den von der Beklagten angegebenen Sockelbedarf von 1.300 Vollzeitkräften zurückfiele und damit ein dauerhafter Mehrbedarf zu erwarten gewesen sein könnte. Die für das Vorliegen der Voraussetzungen eines vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung der Klägerin darlegungsbelastete Beklagte wird daher zu erläutern haben, aus welchem Grund sie eine unterschiedliche Anzahl von Wareneinheiten pro Arbeitsstunde für die einzelnen Monate zugrunde gelegt hat. Die Beklagte hat bislang lediglich pauschal ausgeführt, sie könne aufgrund der Unterschiedlichkeit der zu prozessierenden Artikel nicht die gleiche Anzahl an Wareneinheiten veranschlagen, die innerhalb einer Arbeitsstunde bearbeitet werden könnten. Die Erstellung der Prognose zum künftigen Arbeitsaufkommen sei ein wissenschaftlich fundiertes hochkomplexes Rechenwerk, das auch Faktoren wie Wetter, Wohnort der Kunden, eventuelle Bestellungen in der Vergangenheit, Wachstumsraten etc. mit einbeziehe. Diese bislang pauschalen Angaben wird die Beklagte zu konkretisieren haben. Hiervon ist sie entgegen ihrer Auffassung weder deshalb entbunden, weil es sich bei ihr um ein Großunternehmen handelt, noch weil der Bedarfsberechnung ein komplexes Rechenwerk zugrunde liegt. Der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung erfordert die nachvollziehbare Darlegung der tatsächlichen Grundlagen für die Prognose

über den nur vorübergehend bestehenden Arbeitskräftebedarf (vgl. BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 13, BAGE 133, 319; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zu I 3 a der Gründe, BAGE 101, 262). Sofern das Gericht aufgrund der Komplexität des darzulegenden Rechenwerks nicht in der Lage sein sollte, die Personalbedarfsberechnung selbst zu beurteilen, könnte dazu ggf. ein Sachverständigengutachten eingeholt werden.

2. Auch soweit die Beklagte behauptet, die tatsächliche Entwicklung habe die von ihr getroffene Bedarfsprognose weitestgehend bestätigt, ist ihr Vorbringen bislang nicht vollständig nachvollziehbar. So hat die Beklagte für April 2013 den „Mitarbeiterbedarf - Ist“ angegeben mit 1.484 Vollzeitkräften, für Mai 2013 mit 1.267 Vollzeitkräften und für Juni 2013 mit 1.261 Vollzeitkräften. Mit diesen Angaben ist nicht vereinbar, dass die Beklagte einerseits ihren Stammbedarf mit 1.300 Arbeitnehmern bzw. durchschnittlich mit ca. 1.400 Arbeitnehmern (*Seite 21 des Schriftsatzes vom 21. November 2013*) angegeben und gleichzeitig vorgetragen hat, von insgesamt 375 Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnisse zum 31. März 2013 ausliefen, seien 155 befristet bis zum 10. Mai 2014 und 137 unbefristet weiterbeschäftigt worden. 25

3. Schließlich lässt sich dem Vorbringen der Beklagten bislang nicht hinreichend entnehmen, dass die Zahl der befristet eingestellten Arbeitnehmer den prognostizierten Mehrbedarf nicht überschreitet. Deshalb kann nach dem bisherigen Vortrag nicht beurteilt werden, ob die Klägerin gerade zur Deckung des vorübergehenden Mehrbedarfs eingestellt wurde. Aus den Angaben des Arbeitgebers muss sich ergeben, wie viele Arbeitnehmer zur Bewältigung des vorübergehenden Mehrbedarfs voraussichtlich für welchen Zeitraum benötigt werden und wie viele Arbeitnehmer zur Deckung dieses Bedarfs befristet eingestellt wurden. Das erfordert die Darstellung, wie der Bedarf mit Stammarbeitnehmern, befristet beschäftigten Arbeitnehmern oder ggf. auf andere Weise - etwa durch Leiharbeitnehmer - abgedeckt werden sollte. Der Arbeitgeber muss ein plausibles Gesamtkonzept zur Bewältigung eines vorübergehenden Mehrbedarfs darlegen und darf sich nicht darauf beschränken, einen zeitlich begrenzten Mehrbedarf und die befristete Einstellung des Arbeitnehmers darzustellen, dessen 26

Befristung im Streit steht. Diesen Anforderungen genügt das bisherige Vorbringen der Beklagten nicht. Es beschränkt sich weitgehend auf die Darstellung des personellen Beschäftigungsbedarfs für den Zeitraum von Oktober 2012 bis Juni 2013, enthält aber bis auf die Ausführungen zum „Normalbedarf“ von ca. 1.300 Arbeitnehmern keine Angaben zur tatsächlichen Beschäftigungssituation bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit der Klägerin. Ihrem Vorbringen ist weder die Anzahl der bei Vertragsabschluss befristet und unbefristet beschäftigten Voll- und Teilzeitkräfte (ggf. mit Beschäftigungsvolumen) noch die Vertragsdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse zu entnehmen.

III. Die Zurückverweisung umfasst auch den Weiterbeschäftigungsantrag. 27

Gräfl

M. Rennpferdt

Waskow

Glock

Schuh