

Befristung: „Vorübergehender Bedarf“ darf nicht dauerhaft sein

Die Klägerin war aufgrund mehrerer befristeter Verträge als Sachbearbeiterin beschäftigt. Der letzte befristete Vertrag der Parteien hatte eine Laufzeit vom 1. Januar bis zum 30. September 2006. Als Grund der Befristung gab die Beklagte einen Rückstand bei der Bearbeitung von Widersprüchen an.

Der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist zulässig, wenn es darum geht, eine zeitweise übernommene Sonderaufgabe oder eine vorübergehend angestiegene Arbeitsmenge zu erledigen, für die das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht. Dazu muss zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Mitarbeiters in dem Betrieb kein dauerhafter Bedarf mehr besteht.

Nicht zulässig ist es, den/die befristet beschäftigte(n) Mitarbeiter(in) für Aufgaben einzustellen, die regelmäßig anfallen, also der vom Dienstgeber zur Begründung angeführte Bedarf tatsächlich nicht nur vorübergehend, sondern objektiv dauerhaft besteht. Für Daueraufgaben muss der Dienstgeber Stammkräfte vorhalten.

Für die Wirksamkeit einer auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gestützten Befristung kommt es also entscheidend auf die Abgrenzung zwischen vorübergehenden und dauerhaften Aufgaben an. Regelmäßig nicht entscheidend sind die Dauer des vorübergehenden Bedarfs und die Dauer der Befristungsabrede (BAG, Urteil vom 17. März 2010 – 7 AZR 640/08, NZA 2010, 633).

Norbert Beyer