

Leitsatz

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 (vgl. BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14, Rn. 17). 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 (vgl. BAG 15. Oktober 2014 - 7 AZR 893/12, Rn. 15).

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, dh. noch nicht bestätigt ist.

Tenor

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 16. März 2016 – 31 Ca 14411/15 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristungsabrede.

2

Der Kläger war bei der Beklagten mehrfach befristet im Gebäudebrandschutz beschäftigt, zuletzt mit Arbeitsvertrag vom 26. August 2014 für die Zeit vom 1. Dezember 2014 bis zum 31. Dezember 2015. Die Beklagte betreibt Flugverkehr an den Standorten Sch. und T.. Seit einiger Zeit errichtet sie außerdem in Sch. den neuen Flughafen Berlin Brandenburg (BER). Um den Brandschutz sicherzustellen, unterhält sie für die Luftfahrzeugkomponente und den Gebäudebrandschutz eine Werkfeuerwehr. Mit Bescheid vom 17. Dezember 2009 legte das Ministerium des I. des Landes Br. gegenüber der Beklagten die Anforderungen an die Ausbildung der Mitglieder der Werkfeuerwehr fest. Unter „IV. Ausbildung“ heißt es:

3

„Alle Mitarbeiter der Werkfeuerwehr, die im Einsatzdienst tätig sind, müssen mindestens einen Abschluss im vergleichbaren feuerwehrtechnischen Dienst (B1) oder eine anerkannte vergleichbare Ausbildung und eine Ausbildung zur Flugzeugbrandbekämpfung nachweisen.“

4

Im Rahmen der Errichtung des Flughafens BER stellte sich im Jahr 2012 heraus, dass die Anforderungen an den Brandschutz nicht erfüllt waren. Aus diesem Grund wurde neben den bereits vorhandenen zwei Brandschutzstaffeln eine dritte errichtet. Für diese ist der Kläger am 1. Dezember 2012 eingestellt worden. Die Beklagte setzte den Kläger auf allen drei Staffelfahrzeugen in der Feuerwache Ost am BER ein. Ob er darüber hinaus in anderen Bereichen tätig war, ist unter den Parteien streitig. Ursprünglich verfügten nicht alle Mitarbeiter über die an sich erforderliche Qualifikation in Form einer Ausbildung zum Brandmeister (sog. B1-Ausbildung), so auch der Kläger. Hintergrund war, dass es an qualifizierten Kräften auf dem Arbeitsmarkt fehlte. Für die dritte Staffel sind daher 20 Kräfte befristet eingestellt worden, die lediglich über eine Ausbildung zur freiwilligen Feuerwehr verfügten. Insgesamt bestand die dritte Staffel aus 27

Personen (drei je Schicht). Die Beklagte bemühte sich um die Ermöglichung von Nachqualifizierungen. Der Kläger erwarb in der Folgezeit mehrere Zusatzqualifikationen, nicht aber den B1-Nachweis.

5

Im Jahr 2013 wurde bei der Beklagten, darüber nachgedacht, den an sich für das Jahr 2017 geplanten Ausbau der Start- und Landebahn Nord in Schönefeld vorzuziehen. Vorgesehen war das zunächst für die zweite Jahreshälfte 2014. Mitte 2014 sah ein Sanierungskonzept dann vor, dass die Baumaßnahmen vom 29. März bis zum 25. Oktober 2015 durchgeführt werden sollten. Mit Schreiben vom 22. August 2014 legte die Beklagte dem Ministerium des I. des Landes Br. ein Einsatzkonzept vor. Darin heißt es ua.:

6

„Das zur Absicherung der täglichen Dienstantrittsstärke von 40 Mitarbeitern erforderliche ausschließlich B1 ausgebildete Personal von 171 Mitarbeitern des Einsatzdienstes (...) setzt sich wie folgt zusammen:

7

123 – festeingestellte Mitarbeiter (Stammpersonal)

8

24 – befristet eingestellte Mitarbeiter (B1 ausgebildete ehemalige FF Kräfte)

9

24 – befristete Anmietung von ausschließlich B1 ausgebildeten Zeitkräften eines Dienstleisters. Ausschreibung dazu ist erarbeitet und Sondierungsgespräche sind geführt. Bei möglicher Unterstützung durch die Berliner Feuerwehr entsprechende Umsetzungen aus dem Stammpersonal des FH Tegel.

10

...

11

Mit der Umsetzung der vorbeschriebenen Maßnahmen ist gewährleistet, dass im Einsatzdienst der Werkfeuerwehr ausschließlich B1 ausgebildete Mitarbeiter zum Einsatz kommen.“

12

Am 26. August 2014 schlossen die Parteien den befristeten Arbeitsvertrag.

13

Das Ministerium des I. genehmigte das ihm am 22. Juni 2014 vorgelegte Konzept am 3. September 2014. Im Herbst 2014 traf die Beklagte dann die Entscheidung, im Jahr 2015 die Start- und Landebahn Nord am Flughafen Sch. zu sanieren. Ersatzweise sollte die Start- und Landebahn Süd genutzt werden. Aufgrund der Lage der Start- und Landebahn Süd sollten alle drei Feuerwachen auf dem Campus in Betrieb genommen werden. An den Feuerwachen West und Ost sollten zusätzliche Flugfeldlöschfahrzeuge in Dienst gestellt und mit dem notwendigen qualifizierten Personal besetzt werden. Das Land Br. erlaubte zunächst noch den Einsatz außerhalb des Flugbetriebs ohne B1-Ausbildung.

14

Im März 2015 fanden Leistungsüberprüfungen bei der Beklagten statt. Im Ergebnis erstellte das Innenministerium der Beklagten am 27. April 2015 eine Urkunde über die Anerkennung einer

Werkfeuerwehr. Mit Bescheid vom selben Tag verband es die Anerkennung mit mehreren Auflagen. In dem Bescheid ist Folgendes festgestellt worden:

15

„Auf Grund der Verschiebung der Eröffnung des Flughafens BER und den damit einhergehenden Aufgaben zur Sicherstellung des Brandschutzes und der Hilfeleistung besteht ein höherer Bedarf an Einsatzkräften. Bemühungen zur personellen Absicherung der nur temporär erforderlich gewesenen dritten Staffel mit Kräften, die über eine Ausbildung für eine hauptamtliche Tätigkeit in einer Werkfeuerwehr verfügen, waren erfolglos geblieben. Um dennoch die Aufgaben zur Sicherung des abwehrenden Brandschutzes sicherzustellen, wurde seitens der FBB GmbH die Entscheidung getroffen, ausschließlich für den Baustellenbereich auf Einsatzkräfte mit (nur) einer Ausbildung nach FwDV 2 zurückzugreifen. Im Zuge der Sanierung der Start- und Landebahn Nord erhöht sich der Kräftebedarf erneut. Diesbezüglich verweise ich auf Ihr Schreiben vom 22. August 2014.“

16

Weiter heißt es auf Seite 8 des Bescheids:

17

„Gemäß § 6 Abs. 4 WfWV hat die fachliche Qualifikation der hauptberuflichen Kräfte der Werkfeuerwehr den Anforderungen der Berufsfeuerwehr zu entsprechen. Mitarbeiter der Werkfeuerwehr, die nicht über die erforderliche Qualifikation verfügen, sind, sofern sie im Einsatzdienst eingesetzt werden sollen, unverzüglich auszubilden. Der Einsatz von nicht ausgebildetem Personal ist unzulässig.“

18

...

19

Unter Berücksichtigung des tatsächlichen Ausbaustandes auf der Baustelle hinsichtlich der in 2012 gegebenen Empfehlung des Landkreises wurde mit Vertretern der Werkfeuerwehr, der zuständigen Brandschutzdienststelle sowie dem Brandschutzingenieur der unteren Bauaufsichtsbehörde des Landkreises D.-Sp. erneut eine Risikobewertung zum derzeitigen Stand durchgeführt. Ausgehend von dieser Bewertung wird eingeschätzt, dass mit der Vorhaltung von zwei Staffeln auf der Feuerwache Ost der abwehrende Brandschutz und die Hilfeleistung im Baustellenbereich BER gewährleistet ist (Schreiben der FBB GmbH vom 10. Juli 2014).

20

...

21

Seitens des Ministeriums des I. und für Kommunales wird derzeit unter Beachtung der og. Darstellung der Verzicht auf das Vorhalten einer dritten Staffel auf der Feuerwache Ost für den Baustellenbereich gebilligt.“

22

Da der Flughafen Sch. in Br. liegt, war ein Einsatz des Klägers, aber auch anderer im Brandschutz tätiger Mitarbeiter ohne B1-Ausbildung in Sch. nicht mehr möglich. Die Beklagte setzte einige Mitarbeiter, so auch den Kläger, ab Mai 2015 in T. ein, wo entsprechender Bedarf bestand.

23

Im Jahr 2015 wurden 26 Mitarbeiter der Beklagten erfolgreich zu Brandmeistern ausgebildet. Neun davon gehörten der dritten Staffel in Sch. an. Daher bestand insoweit im Jahr 2016 kein Bedarf an Arbeitskräften ohne diese Ausbildung mehr. In der Zeit vom 26. Oktober bis zum 20. November 2015 wurde für die Prüfung Anfang 2016 ein Vorbereitungslehrgang durchgeführt. Dem Kläger wurde die Qualifizierung durch die Beklagte nicht ermöglicht. Er war in einem Auswahlverfahren knapp unterlegen. Er nahm aber an Schulungen und an praktischen Einsatzprüfungen teil, ua. an einem Lehrgang zur Flugzeugbrandbekämpfung, aber auch an einem Gruppenführerlehrgang. Unter den Parteien ist streitig, ob der Kläger auch als Gruppenführer eingesetzt worden ist.

24

Unter den Parteien ist demgegenüber nicht streitig, dass der Ausbau der Startbahn Nord tatsächlich erst ab dem 1. Mai 2015 zu einem erhöhten Bedarf geführt hat und dass die Sanierung im Oktober 2015 abgeschlossen sein sollte und auch war.

25

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die letzte Befristung sei unwirksam. Der Vortrag in der Klageerwiderung stehe im Widerspruch zu den Ausführungen im Versetzungsschreiben, wo von einer fehlenden Qualifikation nicht die Rede sei. Er hat bestritten, dass ein Einsatz in Schönefeld nur noch mit einer B1-Ausbildung möglich gewesen sein soll. Er sei auch entgegen der Darstellung der Beklagten im Flugverkehr, nicht nur im Gebäudebrandschutz, und sogar als Gruppenführer eingesetzt worden. Im Übrigen sei allen Mitarbeitern mit befristeten Verträgen eine B1-Ausbildung versprochen worden sowie eine spätere Entfristung des Vertrags. Außerdem habe er noch den Führerschein der Klasse C auf eigene Kosten erworben, weil man ihm dies empfohlen gehabt habe, um seinen Arbeitsplatz zu sichern. Nach dem Unterliegen im Auswahlverfahren habe er die B1-Ausbildung im März 2015 antreten sollen, was dann aber nicht eingehalten worden sei. Wegen dieser Zusage der Beklagten habe er sich gegen das Auswahlresultat nicht zur Wehr gesetzt. Es bestehe auch akuter Personalbedarf. Dass er habe weiterbeschäftigt werden sollen, ergebe sich auch aus dem Umstand, dass man ihn veranlasst habe, zwölf zusätzliche 24-Stunden-Schichten zum Aufbau einer Altersvorsorge seit 2013 zu leisten. Eine solche werde nur Mitarbeitern in unbefristeter und ungekündigter Stellung gewährt.

26

Der Kläger hat beantragt,

27

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Befristung zum 31. Dezember 2015 endet, sondern als unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2015 fortbesteht,

28

2. die Beklagte zu verurteilen, ihn über den Ablauf des 31. Dezember 2015 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Feuerwehrmann zu den Bedingungen des Vertrages vom 26. August 2014 weiter zu beschäftigen.

29

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Befristung sei durch einen vorübergehenden erhöhten Bedarf gerechtfertigt gewesen. Die Sanierung der Start- und Landebahn Nord habe zu einem zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften im Bereich der Start- und Landebahn Süd geführt. Das habe die befristete Verlängerung des Arbeitsvertrags des Klägers bis Ende 2015 gerechtfertigt. Angesichts der fehlenden Qualifikation des Klägers und anderer Belegschaftsmitglieder habe sie von der Berliner Feuerwehr Kräfte angefordert und den Kläger

und andere im Brandschutz tätige Mitarbeiter daher in Tegel im Wege eines Austauschs eingesetzt. Auch wenn die Arbeiten an der Startbahn Nord im Oktober abgeschlossen gewesen seien, habe noch ein erhöhter Bedarf bis Ende 2015 wegen eines Vorbereitungslehrgangs für die Abschlussprüfung im Rahmen der B1-Ausbildung, eines Ausbildungslehrganges zum Rettungshelfer und Urlaubsgewährungen bestanden. Sie habe deshalb für November und Dezember 2015 von der Berliner Feuerwehr ein Löschfahrzeug gemietet und eine Überlassung von 30 Mitarbeitern vereinbart.

30

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und das im Wesentlichen damit begründet, es sei nicht erkennbar, warum die Beklagte am 26. August 2014 vom Wegfall des vorübergehenden Bedarfs erst Ende 2015 ausgegangen sei. Der Bescheid des Brandenburgischen I. stamme vom 27. April 2014. Soweit die Beklagte sich für die Befristung auf eine unternehmerische Entscheidung aus Herbst 2014 berufe, könne das nicht die Befristung im August 2014 rechtfertigen. Jedenfalls sei aber nicht nachvollziehbar, warum die Beklagte im August 2014 noch von einer Einsatzmöglichkeit des Klägers im Bereich der Start- und Landebahn Süd ausgegangen sei. Dort habe im März 2015 gerade wegen der Sanierung der Start- und Landebahn Nord der Flugbetrieb durchgeführt werden sollen. Dass ein erhöhter Bedarf wegen Schulungen usw. im August 2014 absehbar gewesen sei, habe die Beklagte nicht dargelegt. Im Übrigen hat das Arbeitsgericht auf Widersprüche im Vortrag der Beklagten hingewiesen.

31

Die Beklagte hat gegen das ihr am 18. April 2016 zugestellte Urteil am 28. April 2016 Berufung eingelegt und diese – nach entsprechender Fristverlängerung - mit einem am 20. Juli 2016 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. Zur Begründung wiederholt sie unter Auseinandersetzung mit der angefochtenen Entscheidung im Wesentlichen ihren erstinstanzlichen Vortrag. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses sei für sie mit hinreichender Sicherheit zu erwarten gewesen, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für eine Beschäftigung des Klägers kein Bedarf mehr bestehen würde. Die Sanierung der Nordbahn sei bereits im Dezember 2013 für die zweite Jahreshälfte 2014 beim Aufsichtsrat beantragt gewesen. Nach dem Bescheid vom 27. April 2015 sei eine dritte Staffel für den Gebäudebrandschutz nicht mehr erforderlich gewesen. Für sog. FF-Kräfte habe es am BER mit dem Beginn der Nordbahnsanierung eine Einsatzmöglichkeit nicht mehr gegeben, was den Beschäftigungsbedarf für den Einsatz des Klägers am BER entfallen lassen habe. Ausweislich ihres Antrags vom 30. Juni 2014 an die Gemeinsame Obere Luftfahrtbehörde sei sie zu diesem Zeitpunkt davon ausgegangen, dass die Baumaßnahmen an der Start- und Landebahn Nord nun vom 29. März bis zum 25. Oktober 2015 stattfinden würden. Sie habe den Kläger aufgrund eines vorübergehenden Mehrbedarfs bis zum 30. April 2015 im Gebäudebrandschutz am BER eingesetzt, da die Sanierungsmaßnahme tatsächlich erst am 1. Mai 2015 begonnen habe. In der Berufungsverhandlung war insoweit unstreitig, dass der Kläger insoweit vorgehalten wurde. Sie (die Beklagte) habe bereits bei Abschluss des befristeten Vertrages gewusst, dass das Ministerium die Erforderlichkeit der dritten Staffel für den Gebäudebrandschutz mit dem Beginn der Nordbahnsanierung ablehnen und gleichzeitig den Einsatz von Feuerwehrkräften ohne B1-Ausbildung am BER beenden würde. Zugleich sei klar gewesen, dass es ab diesem Zeitpunkt einen Mehrbedarf an 36 Feuerwehrkräften am Standort in Sch. geben werde, wofür das vorhandene Personal nicht ausgereicht hätte. Da in ganz Deutschland keine Kraft mit B1-Ausbildung verfügbar gewesen sei, seien die Verträge von sechs Mitarbeitern ohne B1-Ausbildung verlängert worden, um diese für die Zeit der Sanierungsmaßnahme am Standort T. einzusetzen. Zugleich hätten sechs Mitarbeiter mit B1-Ausbildung von T. nach Sch. versetzt werden sollen. Hinsichtlich der übrigen 30 Personen sei mit der Berliner Feuerwehr ein Vertrag für den Zeitraum vom 15. April 2015 bis zum 31. Dezember 2015 geschlossen worden, so die Beklagte in der Berufungsinstanz. Der Vertrag habe vorzeitig am 25. Oktober 2015 beendet werden können, da die Arbeiten beendet gewesen seien.

32

Die Beklagte beantragt,

33

das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 16. März 2016 – 31 Ca 14411/15 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

34

Der Kläger beantragt, die Berufung zurückzuweisen. Auch er wiederholt im Wesentlichen seinen erstinstanzlichen Vortrag. Der Befristungszeitraum stimme nicht mit dem vorgetragenen Befristungsgründen überein. Das vorgelegte Konzept vom 22. August 2014 betreffe nur den Einsatz von Kräften mit B1-Qualifikation. Er bestreitet, dass der Beklagten der schulungsbedingte Mehrbedarf im Herbst 2015 bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages bekannt gewesen sei. Die betroffenen Mitarbeiter seien zwar aus dem Einsatzdienst herausgelöst, aber im Tagesdienst eingesetzt worden. Er sei zudem größtenteils zeitgleich mit dem angeblich vertretenen Herrn W. eingesetzt gewesen. Ersetzen habe er diesen damals mangels Führerscheins auch nicht können. Im Übrigen sei die Beklagte nach wie vor auf qualifiziertes Personal angewiesen.

35

Wegen der Einzelheiten wird Bezug genommen auf die Schriftsätze der Parteien vom 20. Juli, 14. September, 4. Oktober und 10. Oktober 2016.

zum Seitenanfang zum Seitenanfang
Entscheidungsgründe

36

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

37

II. Die Berufung ist aber unbegründet, da die Klage begründet ist. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des letzten befristeten Arbeitsvertrages lagen die Voraussetzungen für den durch die Beklagte zur Begründung herangezogenen Befristungsgrund des vorübergehenden Bedarfs nicht vor.

38

1) Die Klage ist am 19. Oktober 2015 und damit rechtzeitig erhoben.

39

2) Die im Arbeitsvertrag vom 26. August 2014 vereinbarte Befristung hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht zum 31. Dezember 2015 beendet. Die eine Zeitdauer von zwei Jahren überschreitende und damit nicht mehr nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sachgrundlos zulässige Befristung ist rechtsunwirksam. Sie ist nicht durch den sachlichen Grund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt.

40

a) 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. 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. Der Sachgrund setzt voraus, 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. 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. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (vgl. BAG 27. Juli 2016 – 7 AZR 545/14, Rn. 17).

41

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. 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. Es reicht demnach nicht aus, dass sich lediglich unbestimmt abzeichnet, aufgrund welcher Abläufe eine Tätigkeit des Arbeitnehmers in der Zukunft entbehrlich sein könnte (vgl. BAG 15. Oktober 2014 – 7 AZR 893/12, Rn. 15).

42

b) Danach waren die Voraussetzungen für eine Befristung wegen mangelnden Bedarfs bei Abschluss des befristeten Vertrages am 26. August 2014 nicht gegeben. Die Beklagte stützt die Befristung auf eine sich aus ihrer Planung ergebende Prognose. Den insoweit durch sie zum Beleg für die Prognose vorgelegten Unterlagen, insbesondere das Schreiben vom 22. August 2014, lässt sich das aber gerade nicht entnehmen. Die der Befristung angeblich zugrunde liegende maßgebliche Entscheidung der Beklagten ist im Übrigen zu einem Zeitpunkt getroffen worden, der nach dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages lag.

43

aa) Die Beklagte beruft sich zur Rechtfertigung der Befristung in dem Arbeitsvertrag vom 26. August 2014 auf einen vorübergehend durch den Ausbau der Start- und Landebahn Nord erhöhten Bedarf. Nach der Planung sei es beabsichtigt gewesen, die Baumaßnahmen in der Zeit vom 29. März 2015 bis zum 25. Oktober 2015 durchzuführen. Für die verbleibende Zeit bis Ende 2015 sei es insbesondere aufgrund zeitweisen Schulungs- und anderweitigen Vertretungsaufkommens vorübergehend zu einem erhöhten Bedarf gekommen. In der Berufungsverhandlung war insoweit nicht streitig, dass der erhöhte Bedarf nicht vor dem Beginn der Startbahnsanierung bestand. Nach der ursprünglichen Planung sollte diese Ende März 2015 beginnen, tatsächlich starteten die Arbeiten im Mai 2015. Die Beklagte trägt außerdem vor, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages davon ausgegangen wurde, dass der zusätzliche Bedarf nur durch Personen mit B1-Ausbildung werde abgedeckt werden können, da die zuständige Behörde in Brandenburg weitere Ausnahmen von der insoweit nach Landesrecht erforderlichen Qualifikation nicht zulassen wollte.

44

Bis dahin könnte es dahinstehen, ob durch den Ausbau der Startbahn Nord ein zusätzlicher vorübergehender Bedarf entstanden ist. Ein solcher hätte durch die Beschäftigung des Klägers nicht abgedeckt werden können, da der Kläger über die erforderliche Qualifikation nicht verfügte. Eine Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers hätte also mangels eines vorübergehenden Bedarfs an seiner Arbeitskraft mit dieser Begründung nicht erfolgen können. Die Beklagte beruft sich aber weiter darauf, dass der Kläger in dieser Zeit in T. benötigt worden sei, um dort einen erhöhten Bedarf abzudecken. Dieser soll dadurch entstanden sein, dass Beschäftigte der Berliner Feuerwehr mit B1-Qualifikation in Sch. eingesetzt werden sollten. Sie beruft sich also auf einen durch den erhöhten Bedarf in Sch. mittelbar in T. entstandenen Vertretungsbedarf. Um den

Bedarf an 36 Mitarbeitern abdecken zu können, seien sechs Feuerwehrkräfte ohne B1-Ausbildung – darunter der Kläger – gegen solche mit B1-Ausbildung aus Berlin ausgetauscht worden. Zusätzlich seien 30 Mitarbeiter der Berliner Feuerwehr „eingekauft“ worden. Zum Beleg für ihre Prognose hat die Beklagte ihr Schreiben an das Ministerium des I. des Landes Br. vom 22. August 2014 vorgelegt. In diesem Schreiben ist allerdings nicht von 30, sondern von 24 Personen die Rede. Außerdem sieht das Konzept einen Mitarbeiteraustausch nicht vor. Vielmehr war die Planung offenbar noch gar nicht so weit fortgeschritten. Aus dem Inhalt des Schreibens vom 22. August 2014 wird deutlich, dass Kräfte über einen Personaldienstleister erst noch gesucht werden sollten. Dazu war eine Ausschreibung erarbeitet worden. Ob eine Unterstützung durch die Berliner Feuerwehr möglich würde, war nach dem Inhalt des Schreibens offen. Tatsächlich ist es nach dem Ergebnis der Berufungsverhandlung zu der entsprechenden Vereinbarung mit der Berliner Feuerwehr auch erst zu einem deutlich späteren Zeitpunkt gekommen. Es kann danach nicht davon ausgegangen werden, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages am 26. August 2014 bereits vor dem Hintergrund der Sanierung der Startbahn Nord von einem vorübergehenden Bedarf gerade an der Arbeitskraft des Klägers ausgegangen wurde. Es ist insoweit angesichts des erheblichen Mangels an ausreichend ausgebildetem Personal auf dem Arbeitsmarkt und den daraus resultierenden Unsicherheiten durchaus nachvollziehbar, dass die Beklagte ein großes Interesse daran hatte, die Arbeitskraft des Klägers vorzuhalten. In der Berufungsverhandlung war dies für den Zeitraum bis zum Beginn des Ausbaus der Startbahn Nord auch nicht streitig. Eine solche Unsicherheit ist aber nicht geeignet, den Sachgrund der Befristung wegen eines vorübergehenden Bedarfs zu rechtfertigen.

45

Zudem ist die Entscheidung über den vorgezogenen Ausbau der Startbahn Nord erst nach Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags getroffen worden. Auch das Personalkonzept vom 22. August 2014, auf welches die Beklagte die Sachgrundbefristung wesentlich stützt, war zu diesem Zeitpunkt noch nicht genehmigt. Die Genehmigung erfolgte erst am 3. September 2014. Die endgültige Entscheidung, das Vorhaben durchzuführen, erfolgte noch danach. Da die vorangegangene Befristung zudem erst am 30. November 2014 auslief, hätten die Genehmigung des Personalkonzepts und die endgültige Entscheidung auch abgewartet werden können. Der Umstand, dass es hierauf aus Sicht der Beklagten für den Abschluss des befristeten Vertrages nicht ankam, spricht ebenfalls dafür, dass der Kläger vorsorglich auf jeden Fall weiterbeschäftigt werden sollte.

46

3) Der Kläger hat auch einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens. Der Arbeitnehmer hat einen arbeitsvertragsrechtlichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsprozesses, wenn die Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen (vgl. BAG 27. Februar 1985 – GS 1/84). Gleiches gilt für den Fall, dass die Unwirksamkeit einer Befristung festgestellt wird. Entgegenstehende Interessen der Beklagten, die dem widersprechen könnten, sind nicht ersichtlich. Insbesondere ist es der Beklagten auch möglich, den Kläger einzusetzen. Dem steht nicht eine fehlende Qualifikation des Klägers entgegen. Die B1-Ausbildung benötigt der Kläger für einen Einsatz in Tegel derzeit jedenfalls nicht.

47

III. Die Entscheidung über die Kosten folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

48

IV. Die Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision liegen nicht vor.

49

Rechtsmittelbelehrung:

50

Gegen diese Entscheidung gibt es kein Rechtsmittel.