

**11 Sa 813/11**  
27 Ca 788/11  
(ArbG München)

Verkündet am: 14.03.2012

Öschay  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

C.  
C-Straße, C-Stadt

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, C-Stadt

gegen

A.  
vertreten durch den Vorsitzenden der Geschäftsführung  
der  
A-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, A-Stadt

- 2 -

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. Februar 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Böning und Hegenberger

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München (Az.: 27 Ca 788/11) vom 23.08.2011 wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung.

Der Kläger wurde von der Beklagten zunächst mit befristetem Arbeitsvertrag vom 03.07.2006 für den Zeitraum vom 03.07.2006 bis zum 31.12.2007 und anschließend mit weiterem befristeten Arbeitsvertrag vom 15.11.2007 vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2010 als Arbeitsvermittler im Bereich SGB II eingestellt. Durch Vertrag vom 11.12.2009 wurde der Vertrag vom 15.11.2007 zum 31.12.2009 aufgelöst und ein neuerlicher befristeter Arbeitsvertrag für den Zeitraum vom 01.01.2010 bis 31.12.2010 geschlossen. Die letzte Beschäftigung erfolgte als Fallmanager im Bereich SGB II.

Zuletzt verdiente der Kläger monatlich € 3.112,28 brutto.

Der Kläger wurde im Rahmen eines Dienstleistungsüberlassungsvertrages von der Beklagten in der ARGE für Beschäftigung C-Stadt GmbH eingesetzt. Die ARGE für Beschäftigung C-Stadt GmbH war eine gemeinsame Einrichtung der Landeshauptstadt C-Stadt und der Agentur für Arbeit C-Stadt. Sie wurde im Oktober 2004 gegründet (vgl. Kooperationsvertrag Bl. 10 ff. d. A.). Nach der Präambel des Kooperationsvertrages bestand der

Zwecke der ARGE darin, die Aufgaben des SGB II für das Stadtgebiet C-Stadt gemeinsam in einer Arbeitsgemeinschaft zu erfüllen. Durch Bündelung der Kräfte und Zusammenführung der jeweiligen Tätigkeiten beider Institutionen in der gemeinsam gleichberechtigt getragenen Arbeitsgemeinschaft sollte dem Sinn des SGB II nach, einer Leistung aus einer Hand und der Konzentration der Hilfen auf die Befähigung zur eigenständigen Existenzsicherung am besten Rechnung getragen werden. Gem. § 1 des ersten Abschnitts (Zuständigkeit, Aufgaben und Ziele der ARGE) wurde durch die Landeshauptstadt und die Agentur für Arbeit C-Stadt die Arbeitsgemeinschaft gem. § 44 b SGB II zur Wahrnehmung der ihnen nach dem SGB II obliegenden Aufgaben gegründet. Gem. § 2 sollte Gegenstand der ARGE die Wahrnehmung von Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende, die der ARGE durch Gesetz zugewiesen sind oder ihr von den Vertragspartnern auf der Grundlage dieses Vertrages übertragen werden, sein. Die Vertragspartner des Kooperationsvertrages verpflichteten sich, im Rahmen des Wirtschaftsplans und des Kapazitäts- und Qualifikationsplans alljährlich die ihnen zur Verfügung stehenden Finanzmittel für die Personal- und Verwaltungskosten sowie Eingliederungsleistungen der ARGE zur Verfügung zu stellen.

Dem Kläger wurde unter dem 19.12.2007 ein Aktenvermerk der ARGE für Beschäftigung C-Stadt GmbH vorgelegt (vgl. Bl. 41 d. A.), den der Kläger auch unterzeichnet hat. Nach dem Aktenvermerk war vorgesehen, dass der Kläger ab 01.02.2008 befristet bis 31.12.2010 bei dem Projekt KompAQT mitarbeiten sollte. Der Aktenvermerk enthält darüber hinaus folgenden Wortlaut:

*„Dieses Projekt hat zur Aufgabe, ältere Arbeitslose, die eindeutig zu den benachteiligten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt gehören, in den 1. oder 2. Arbeitsmarkt einzugliedern. Noch immer stellen viele Unternehmen nur junge Mitarbeiter ein – die besonderen Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer finden keine Berücksichtigung. Neben der Bewusstseinsänderung für Unternehmen rückt auch wesentlich der Personenkreis selbst in den Focus, da die gegebenen Problemlagen (vorherrschende Lethargie, Bewerbungsfrustration, etc.) einer individuellen Betrachtung und Lösung bedürfen. Gefragt sind hier andere Sensibilitäten im Zuge der Aktivierungsbestrebungen für den Arbeitsmarkt. Im Rahmen des Projektes werden zudem Kompetenzbilanzen erstellt und individuelle Lösungen (Coaching, psychologische Beratung, Projekt Vitala) erarbeitet. Es erfolgt zudem eine enge Zusammenarbeit mit anderen Trägern, wie der Münchener ARBEIT und der Uni C-Stadt, in der andere Vorgehensweisen erprobt und wissenschaftlich begleitet werden. Um den Projekterfolg im Hinblick*

*auf die geforderte Integrationszahl zu erreichen, wird im Projekt KompAQT zudem ein wesentlich niedrigerer Betreuungsschlüssel (1:100) zugrunde gelegt. Der Bundesgesetzgeber hat für diesen besonderen Personenkreis befristete Bundesmittel zur Verfügung gestellt, die diesem Projekt zugrunde liegen und die o. g. Arbeitsweisen und zielorientierte Kundenausrichtung erst ermöglichen. Die Projektausrichtung wurde zum 01.01.2008 neu konzipiert. Ergänzend wurden die Umlandgemeinden und Landkreise in das Projekt mit einbezogen. Der Personenkreis ist erweitert um Empfänger des Arbeitslosengeldes I nach 6-monatiger Bezugsdauer sowie um Kunden ab 49 Jahren und sechs Monaten.*

*Herr C. verfügt durch seine Vortätigkeiten (bereits vom 03.07.2006 mit 31.12.2007 Beschäftigung als Arbeitsvermittler bei KompAQT) über die entsprechenden Kenntnisse und Fähigkeiten, um die o. g. Vorgaben umsetzen zu können. Da das Projekt zeitlich (01.01.2008 bis 31.12.2010) und finanziell befristet ist, muss diese Aufgabe der Vermittlung älterer Arbeitsloser in dem Zeitraum besonders intensiv wahrgenommen werden.“*

Unter dem 11.11.2009 wurde ein weiterer Aktenvermerk (Bl. 33 d. A.) mit folgendem Wortlaut unterzeichnet:

*„Herr C. soll ab 01.01.2010 befristet bis 31.12.2010 bei dem Projekt KompAQT im Unterprojekt AmigA mitarbeiten.*

*Der Bundesgesetzgeber hat für den besonderen Personenkreis der älteren Arbeitslosen, die eindeutig zu den benachteiligten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt gehören, befristet Bundesmittel zur Verfügung gestellt, die dem Projekt KompAQT zugrunde liegen und in dem besondere Arbeitsweisen und zielorientierte Kundenausrichtungen erst ermöglicht werden.*

*Im Rahmen des Unterprojektes AmigA (Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung) erfolgt eine Verknüpfung gesundheitsbezogener mit arbeitsmarktlichen/beruflichen Aspekten. Relevante medizinische und psychologische Informationen werden für den Fallmanager/die Fallmanagerin gebündelt. Im Rahmen der dialogischen Fallberatung erfolgen intensive Beratung/Motivierende Gespräche und Kurzinterventionen, Darüber hinaus wird entsprechende Netzwerkarbeit mit entsprechenden Partnern bzw. Leistungsträgern betrieben. Die Zusammenarbeit im sog. AmigA-Fallmanagement-Team erfolgt gemeinsam mit einer Ärztin/einem Arzt und einer Psychologin/einem Psychologen.*

*Die mit dem Projekt 50+ und hier im speziellen mit dem Projekt AmigA verbundenen Ziele können nur über einen erhöhten Personaleinsatz und eine verbesserte Kundenbetreuung erreicht werden. Bundesweit sind die 50+-Projekte bis 31.12.2010 befristet. Eine über diesen Zeitraum hinausgehende Projektstruktur mit Erprobung neuer/integrativer Arbeitsweisen lässt die begrenzte Mittelzuweisung für das Projekt nicht zu,*

*so dass das Projekt nur bis zum Ende des Kooperationsvertrages befristet werden kann und dann ausläuft bzw. nur bei einem weiteren kommunalen bzw. bundeseitigen Engagement fortgesetzt werden könnte. Dieses ist derzeit nicht zu erwarten.*

*Herr C. verfügt durch seine Vortätigkeiten als Arbeitsvermittler im Projekt KompAQT über die entsprechenden Kenntnisse und Fähigkeiten, um die o .g. Vorgaben im Fallmanagement umsetzen zu können. Da das Projekt AmigA zeitlich (01.01.2010 bis 31.12.2010) und finanziell befristet ist, muss diese Aufgabe des Fallmanagements in dem Zeitraum besonders intensiv wahrgenommen werden.*

*Unter Berücksichtigung dieser Ausführungen ist die Vertragsgestaltung für die Zeit vom 01.01.2010 bis 31.12.2010 notwendig und gerechtfertigt.“*

Der Kläger schloss mit der Landeshauptstadt C-Stadt beginnend ab Januar 2011 einen neuen befristeten Arbeitsvertrag. Er verdiente im Januar 2011 € 3.077,04 brutto und ab Februar 2011 € 2.837,04 brutto.

Hintergrund der befristeten Beschäftigung des Klägers war das Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“, welches sich in drei Phasen gliedert. Die erste Phase lief vom 25.10.2005 bis zum 31.12.2007, die zweite Phase im Zeitraum vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2010 und die dritte Phase im Zeitraum vom 01.01.2011 bis 31.12.2015. Der Bund stellte jeweils nach Antragstellung für Teilnehmer an diesem Bundesprogramm Mittel zur Verfügung. Die Teilnahme an diesem Programm war freiwillig. Die Abwicklung konnte auch durch externe Bildungsträger erfolgen. Sinn des Bundesprogramms war es, innovative Ansätze zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu finden und das Programm anzupassen während der geplanten Laufzeit an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes unter wissenschaftlicher Begleitung durch das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Besonders erfolgreiche Modelle sollten in das Regelgeschäft der Grundsicherung integriert werden und die allgemeine Instrumenten- und Methodenentwicklung beeinflussen. Das Projekt KompAQT war im Rahmen des Bundesprogramms ein Projekt des Jobcenters C-Stadt, der Agentur für Arbeit C-Stadt, der Jobcenter in den Landkreisen Bad Tölz, Wolfratshausen, Dachau, Ebersberg, Erding, Freising, Fürstfeldbruck und Starnberg, sowie des Landkreises C-Stadt. Ziel war es, die arbeitslosen Teilnehmer dieses Projektes mittels eines speziellen Angebotes von Leistungen in den

Arbeitsmarkt wieder zu integrieren. Zu den Leistungen gehörten insbesondere die intensive Betreuung durch die Arbeitsvermittlung, ein individuelles Profiling, psychologische Beratung, Rhetorik- und Kommunikationstraining sowie Kurse zur Entspannung und Stressbewältigung. Im Teilprojekt AmigA wurden Angebote der Arbeitsvermittlung mit gesundheitsfördernden Maßnahmen verzahnt.

Die ARGE für Beschäftigung C-Stadt GmbH hatte insbesondere auch für die zweite Projektphase beim Bund Mittel zur Durchführung des Projekts KompAQT im Rahmen des Programms Perspektive 50plus beantragt. Mit Bewilligungsbescheid vom 06.12.2007 (vgl. Bl. 46 ff. d. A.) wurde der Arbeitsgemeinschaft als Projektförderung eine nichtrückzahlbare Zuwendung in Form einer zweckgebundenen Zuweisung für den Zeitraum vom 01.01.2008 bis 31.12.2010 bewilligt. Dabei wurden für das Jahr 2008 Mittel i.H.v. € 5.250.500 bewilligt, für das Jahr 2009 i.H.v. € 2.100.200 und das Jahr 2010 i.H.v. € 1.999.600. Dabei war im Zuwendungsbescheid festgehalten, dass die Höhe der Mittel für die Jahre 2009 und 2010, die zunächst nur in einer Vorausschau angegeben waren, auf der Grundlage der tatsächlichen Entwicklung der Aktivierungs- und Integrationszahlen Ende 2008 und Ende 2009 abschließend festgelegt werden sollten. Gemäß Anlage 7 zum Zuwendungsbescheid waren die Finanzierungsgrundlage die jährlich angestrebten und gegebenenfalls realisierten Integrationen. Hierfür wurde jeweils ein bestimmter Betrag zugrunde gelegt. Von Seiten des Bundes erfolgten an die ARGE keinerlei Vorgaben hinsichtlich etwaigen Personalansatzes oder hinsichtlich durchzuführender Aktionen und Mittel.

Mit dem vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Befristungsabrede nicht zum 31.12.2010 geendet hat. Daneben hat er Verzugslohn für den Zeitraum Januar bis April 2011 in Höhe der Differenz zwischen seinem Lohn bei der Beklagten und dem Lohn bei der Landeshauptstadt C-Stadt geltend gemacht. Der Kläger war insoweit erstinstanzlich der Auffassung, dass ein Sachgrund für die vereinbarte Befristung nicht vorgelegen habe. Zum einen habe ein nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers nicht bestanden. Bei den Aufgaben, die die ARGE wahrgenommen habe, habe es sich um Daueraufgaben der Beklagten gehandelt, deren Erfüllung auch weiterhin anfallende. Das zeige auch die Tatsache, dass der Kläger nunmehr beschäftigt durch die Landeshauptstadt C-Stadt, weiterhin

durch die ARGE beschäftigt wurde. Das Projekt KompAQT sei auch nicht nur vorübergehend installiert worden, sondern auf Dauer. Demgemäß habe sich die Anzahl der für das Projekt eingesetzten Mitarbeiter im Laufe stetig erhöht. Auch die Förderungsdauer sei jeweils verlängert worden. Schließlich habe die Beklagte vor allem auch die jeweils bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages anzustellende Prognose hinsichtlich des Wegfalls des Arbeitsbedarfes der Klägerin mit Ablauf der Befristung nicht substantiiert dargestellt. Hieraus sei auch zu schließen, dass eine entsprechende Prognose überhaupt nicht ange stellt worden sei. Zwar seien auch die zugesagten Fördermittel zunächst bis zum 31.12.2010 begrenzt gewesen. Die insoweit bestehende Unsicherheit einer künftigen Förderung könne aber nicht Grundlage einer Befristung sein.

Der Kläger beantragte erstinstanzlich:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Befristungsabrede vom 11.12.2009 nicht zum 31.12.2010 geendet hat.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 925,76 brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz aus € 51,44, seit 01.02.2011, aus € 291,44 seit 01.03.2011, aus € 291,44 seit 01.04.2011 und aus weiteren € 291,44 seit 01.05.2011 zu zahlen.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich:

Klageabweisung.

Die Beklagte war erstinstanzlich der Auffassung, dass es sich bei den im Rahmen des Projektes KompAQT ausgeübten Aufgaben nicht um Daueraufgaben der Beklagten gehandelt habe. Insoweit habe eine gegenüber den Daueraufgaben der Beklagte abgrenzbare Zusatzaufgabe vorgelegen. Anders als die ständig zu erfüllenden Daueraufgaben der Beklagten, habe das bestehende Bundesprogramm und das Projekt KompAQT darauf

basiert, innovative Ansätze zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer/innen zu finden. Die Teilnahme an dem Projekt und an dem Bundesprogramm durch die Jobcenter bzw. die ARGE sei freiwillig erfolgt. Jährlich werde über die Bewilligung von Fördermitteln entschieden und jederzeit sei ein Ausstieg möglich. Auch die Organisation vor Ort sei freigestellt gewesen. Insoweit habe es sich um Aufgaben gehandelt, die klar von den Daueraufgaben der Beklagten abgrenzbar gewesen seien. Die Tätigkeiten der Arbeitsvermittler seien auch aufgrund des niedrigeren Betreuungsschlüssels stärker individuelle auf die Arbeitslosen zugeschnitten gewesen. Die Mitarbeiter im Rahmen des Projekts seien auch nur in diesem Projekt eingesetzt worden. Nach einer bei Abschluss des Arbeitsvertrages anzustellenden Prognose sei davon auszugehen gewesen, dass das Projekt am 31.12.2010 ende. Auch die Tatsache, dass das Projekt noch bis in das Jahr 2015 andauere, spreche nicht gegen die Wirksamkeit der Befristung, da das bloße Zurückbleiben der Vertragslaufzeit hinter der voraussichtlichen Dauer des Vorhabens nicht stets und ohne Weiteres geeignet sei, den sachlichen Grund für die Befristung in Frage zu stellen. Dies sei erst dann der Fall, wenn die Vertragslaufzeit derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes zurückbleibe, dass eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheine. Auch aufgrund der begrenzten Mittelzuweisung nur bis zum 31.12.2010 sei die Befristung berechtigt gewesen, da zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages es völlig offen gewesen sei, ob und inwieweit weiterhin eine Förderung erfolgen würde.

Hinsichtlich der Zahlungsklage seien jedenfalls Leistungen des Arbeitgebers zur Zukunftsversorgung in der VBL herauszurechnen.

Mit dem angegriffenen Endurteil vom 23.08.2011 hat das Arbeitsgericht München der Klage stattgegeben. Es hat dies damit begründet, dass zwar grundsätzlich ein Sachgrund für eine Befristung darin bestehen kann, dass projektbedingt ein personeller Mehrbedarf besteht. Hierfür sei es aber erforderlich, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers im Betrieb kein dauerhafter Bedarf mehr besteht. Hierfür müsse der Arbeitgeber eine Prognose erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen. Die tatsächliche Grundlage der Prognose habe der Arbeitgeber im Rechtsstreit darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalte, de-

ren Richtigkeit zu überprüfen. Der Sachgrund des projektbedingten Mehrbedarfes setze aber voraus, dass die im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben von vorübergehender Dauer seien und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben darstellten. Soweit Unsicherheit bestehe über künftige Entwicklungen, sei hierdurch die Befristung nicht gerechtfertigt, da diese Unsicherheit zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers zähle, da er sie nicht auf den Arbeitnehmer durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages abwälzen könne. Insoweit sei die Befristung im streitgegenständlichen Fall nicht gerechtfertigt, weil die Beklagte eine Prognoseentscheidung unter Darlegung konkreter Umstände und Anhaltspunkte nicht dargelegt habe. Insbesondere habe die Beklagte nicht dargestellt, inwieweit bereits bei Vertragsabschluss es in Sicht gewesen sei, dass das Projekt mit Ablauf des 31.12.2010 enden werde. Zwar seien zunächst nur für die zweite Projektphase finanzielle Mittel ausgereicht worden. Dies sei aber nicht ausreichend. Insbesondere läge auch eine abgrenzbare Zusatzaufgabe der Beklagten nicht vor, da die Beklagte im Hinblick auf die Vermittlung von Arbeit eine unabdingbare Pflichtaufgabe, also eine Daueraufgabe erfülle. Der Kläger sei auch im Rahmen dieser Daueraufgabe der Vermittlung von älteren Arbeitslosen tätig gewesen. An dem Vorliegen dieser Pflichtaufgabe ändere auch die Tatsache nichts, dass insoweit im Bereich des Projektes KompAQT andere Betreuungsschlüssel und individuelle Ansätze und Tätigkeitsinhalte praktiziert würden. Durch die Zurverfügungstellung zusätzlicher Fördermittel für eine intensivere Betreuung ergebe sich nur eine Veränderung des finanziellen Rahmens, nicht hingegen würde hierdurch aus einer Daueraufgabe eine Zusatzaufgabe. Auch die Zahlungsklage sei im beantragten Umfang voll begründet.

Gegen dieses der Beklagten am 02.09.2011 zugestellte Endurteil richtet sich die Berufung der Beklagten mit Schriftsatz vom 13.09.2011, beim Landesarbeitsgericht München am selben Tage eingegangen.

Die Beklagte beruft sich im Rahmen der Berufung darauf, dass die Beklagte zum Zeitpunkt des zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrages vom 11.12.2009 zu Recht davon ausgegangen sei, dass das Projekt planmäßig zum 31.12.2010 enden würde. Bei den Tätigkeiten im Rahmen des Bundesprogramms Perspektive 50plus habe es sich nicht um eine klassische Daueraufgabe der Beklagten gehandelt. Vielmehr sei ein zeitlich begrenztes Projekt durchgeführt worden, für das von einem Dritten finanzielle Mittel zur Verfügung

gestellt worden seien. Eine Pflichtaufgabe habe schon deswegen nicht vorgelegen, da die Abwicklung des Programms auch an externe Dritte vergeben hätte werden können und auch ein Ausstieg aus dem Programm jederzeit möglich gewesen wäre. Auch die deutlich intensivere Betreuung im Rahmen des Projekts mit einem deutlich niedrigeren Betreuungsschlüssel habe eine andere Qualität der Arbeitsvermittlung beinhaltet. Hierzu sei die Beklagte auch nicht verpflichtet gewesen. Insbesondere sei auch Sinn und Zweck des Programms gewesen, innovative Ansätze zu erproben. Somit habe ein Forschungsprojekt vorgelegen, was auch durch die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation nachgewiesen sei. Schließlich habe eine weitergehende Betreuung sogar noch nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses vorgelegen, was im Regelgeschäft nicht der Fall gewesen sei. Die Beklagte habe sich auch entschlossen, das Projekt nicht als eigenes Programm durchzuführen, sondern nur im Falle der Drittmittelfinanzierung zu betreiben. Schließlich zeige auch die Erweiterung der Zuständigkeit im Rahmen des Projekts auch für Landkreise, dass keine Daueraufgabe vorgelegen habe. Da es für die zutreffende Prognoseentscheidung lediglich auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages ankomme, sei es auch unmaßgeblich, dass das Programm über das Jahresende 2010 hinaus fortgeführt worden sei. Hiervon durfte die Beklagte im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht ausgehen. Auch die Finanzierung habe nur bis zum Zeitpunkt des Endes des Jahres 2010 festgestanden.

Die Beklagte beantragte zuletzt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts C-Stadt vom 23.08.2011 – Az.: 27 Ca 788/11 abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Berufung.

Der Kläger war zuletzt der Auffassung, dass die Beklagte weiterhin die zu treffende erforderliche Prognoseentscheidung im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages nicht substantiiert vorgetragen habe. Da die Prognoseentscheidung selbst Teil des Sachgrundes sei, sei die Berufung schon insoweit unbegründet. Die von Seiten der Beklagten dargelegte Unsicherheit über die Fortsetzung des Programms rechtfertige jedenfalls die Befristung nicht. Konkrete Umstände und Anhaltspunkte für die von Seiten der Beklagten getroffene Prognoseentscheidung habe die Beklagte nicht dargelegt. Eine entsprechend gerechtfertigte Prognose sei auch nicht gerechtfertigt gewesen, da nach der Durchführung der ersten Phase unter Anschluss der zweiten Phase des Bundesprogramms auch im Zeitpunkt der Befristungsabrede davon auszugehen war, dass eine dritte Phase folgen werde. Schließlich habe auch eine abgrenzbare Zusatzaufgabe nicht vorgelegen. Vielmehr sei der Kläger im Rahmen seiner Fallmanagertätigkeit im Rahmen der Pflichtaufgaben und Daueraufgaben der Beklagten nach dem SGB III tätig gewesen. Hieran ändere eine gegebenenfalls höhere Intensität der Durchführung der Daueraufgaben nichts. Denn die bloße andere Vorgehensweise, wie sie von Seiten der Beklagten dargestellt worden sei, ändere nichts am Charakter der Aufgabenerfüllung als Daueraufgabe. Auch die Drittmittelfinanzierung ändere nichts daran, dass die Beklagte die ihr obliegenden Aufgaben hätte erfüllen müssen.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 13.09.2011, 16.09.2011, 24.11.2011, 25.01.2012 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 29.02.2012 Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet.

- 12 -

## I.

Die gem. § 64 Abs. 2c ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO) und daher zulässig.

## II.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet.

1. Gem. § 14 Abs. 1 Satz TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. TzBfG der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.

a) Ein vorübergehend betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung kann auf unterschiedlichen Sachverhalten beruhen. Er kann sich z. B. aus dem Umstand ergeben, dass für einen begrenzten Zeitraum in dem Betrieb oder der Dienststelle zusätzliche Arbeiten anfallen, die mit dem Stammpersonal allein nicht erledigt werden können, oder daraus, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig verringern wird – etwa wegen der Inbetriebnahme einer neuen technischen Anlage. Der vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung kann auf einer zeitweise übernommenen Sonderaufgabe beruhen oder auf eine im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers vorübergehend angestiegenen Arbeitsmenge, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht. Die Befristung eines Arbeitsvertrages 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. Dies ergibt sich nicht nur aus dem Wortlaut der Vorschrift sondern auch aus den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben der Richtlinien 1999/70 EG des Rates vom 28. Juni 1999 und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung für befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999, deren Umsetzung den befristungsrechtlichen Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes diesen. Eine Befristung wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der

Arbeitsleistung 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 in dem Betrieb kein dauerhafter Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrundes für die Befristung. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose über den nur vorübergehend bestehenden Arbeitskräftebedarf hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen. Wird die Befristung auf einen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf im Bereich der Daueraufgaben gestützt, hat der Arbeitgeber darzutun, aufgrund welcher Umstände bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages 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. Der Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG steht es nicht entgegen, wenn der prognostizierte vorübergehende Bedarf der Arbeitsleistung noch über das Vertragsende des mit dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrages 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. Bei der Befristungskontrolle geht es nicht um die Zulässigkeit der vereinbarten Vertragsdauer sondern um das Vorliegen eines sachlichen Grundes dafür, dass statt eines unbefristeten ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Die vereinbarte Vertragsdauer erlangt nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung, ob ein sachlicher Grund für die Befristung i.S.d. § 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, sondern nur vorgeschoben ist. Das bloße Zurückbleiben der vereinbarten Vertragsdauer hinter der bei Vertragsschluss voraussehbaren Dauer des vorübergehenden Bedarfs ist nicht stets und ohne Weiteres geeignet, den Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. Der Arbeitgeber kann bei Befristungen, die auf die in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, 3 und 7 TzBfG normierten Sachgründe 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. Eine 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 (vgl. BAG-Urteil vom 17.03.2010 – 7 AZR 640/08; BAG-Urteil vom 25.08.2004 – 7 AZR 7/04). Der nur vorübergehende projektbedingte personelle Mehrbedarf stellt den Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer für die Dauer des Projekts dar. Nach der Rechtsprechung kann sich der Arbeitgeber zur sachlichen Rechtfertigung eines befristeten Arbeitsvertrages auf eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt 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. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist (vgl. BAG-Urteil vom 07.11.2007 – 7 AZR 484/06; BAG-Urteil vom 11.02.2004 – 7 AZR 362/03). Für das Vorliegen eines Projekts spricht es regelmäßig, wenn dem Arbeitgeber für die Durchführung der im Projekt verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel oder sonstige Sachleistungen zur Verfügung gestellt werden. Dabei hängt die Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Befristung davon ab, ob der Arbeitnehmer in einem Projekt oder im Rahmen von Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt werden soll. Wird ein Arbeitnehmer für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt, muss bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Für eine solche Prognose müssen ausreichend konkrete Anhaltspunkte vorliegen. Die Prognose des Arbeitgebers muss sich nur auf den durch die Beendigung des konkreten Projekts vorhersehbaren Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer beziehen. Es ist unerheblich, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf aufgrund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Projekt befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte.

**b)** Soweit sich die Beklagte im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits auf eine Projektbefristung berufen hat und insoweit die Ansicht vertreten hat, dass sie aufgrund einer im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages vorgenommenen Prognose davon ausgehen durfte, dass der Arbeitsbedarf, der mit der Tätigkeit des Klägers ab-

gedeckt werden sollte, mit Ablauf des Jahres 2010 entfallen würde, hat sie diese von ihr dargelegte Prognose nicht entsprechend der Rechtsprechung mit konkreten Anhaltspunkten substantiiert dargelegt.

**aa)** Die Beklagte hat letztlich die von ihr gestellte Prognose erstinstanzlich unter Verweis auf den Befristungsvermerk vom 11.11.2009 (vgl. Bl. 45 d. A.) begründet. Nach dem Befristungsvermerk beruhte die Befristung darauf, dass der Kläger befristet bis zum 31.12.2010 bei dem Projekt KompAQT mitarbeiten sollte. Des Weiteren war grundsätzlich eine Tätigkeit als Fallmanager vorgesehen. Hinsichtlich der beabsichtigten Tätigkeiten des Klägers waren allgemeine Angaben dahingehend gemacht, dass die Vermittlung vor allem von älteren Arbeitslosen Inhalt des Projekts sein sollte, wobei im Rahmen des Projekts neue Herangehensweisen erprobt werden sollten und die Schwerpunkte bei der Betreuung der Arbeitslosen anders gesetzt werden sollten, insbesondere durch das Erstellen und Suchen individueller Lösungen. Auch im Rahmen des Berufungsverfahrens erfolgte vor allem ein Verweis auf diesen Befristungsvermerk. Die Beklagte hat aber nicht im Einzelnen dargelegt, welchen Umfang die Tätigkeiten des Klägers hatten und insbesondere inwieweit die von Seiten des Klägers zusätzlich zu den normalen festangestellten Arbeitsvermittlern hinzukommenden Tätigkeiten aus Sicht des Zeitpunkts des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages insbesondere unter Berücksichtigung einer Vielzahl befristeter Beschäftigter erledigt werden sollten und inwieweit diese Tätigkeiten mit Ablauf des Jahres 2010 wieder vollständig entfallen sollten. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die befristet beschäftigten Fallmanager zwar auch innovative Lösungsansätze und individuelle Betreuung der Arbeitslosen anbieten sollten. Gleichzeitig ergibt sich aber nicht, inwieweit diese Tätigkeiten nicht auch Tätigkeiten der üblichen Arbeitsvermittlung mit beinhalteten, was sich insbesondere aus der Tatsache ergibt, dass letztlich die älteren Arbeitslosen ebenfalls individuell betreut werden sollten, Gespräche mit ihnen geführt werden sollten, Eingliederungsversuche bei Arbeitgebern unternommen werden sollten, die hierfür insbesondere auch Förderungen erhalten sollten. Das heißt also, dass eine klare Abgrenzung der anfallenden Aufgaben zu den Aufgaben der üblichen Arbeitsvermittlung nicht dargelegt wurden und auch nicht ersichtlich ist, inwieweit tatsächlich die Tätigkeiten des Klägers nach Ablauf des Jahres 2010 in vollem Umfang entfallen würden. Denn hierbei ist zu berücksichtigen, dass die älteren Arbeitslosen auch bisher von regulären Arbeitsvermittlern betreut wurden und aus deren Bestand den befristet Beschäftigten

übertragen wurden. Soweit also im Rahmen der befristeten Beschäftigung bis zum Jahr 2010 eine Vermittlung der älteren Arbeitslosen nicht gelingt, müssen diese auch weiterhin betreut werden. Nachdem aber auch die regulären Sachbearbeiter weiterhin tätig sind und nicht ersichtlich ist, dass diese während der Dauer der befristeten Beschäftigung nicht ausgelastet sind, stellt sich die Frage, inwieweit die Betreuung etwaiger verbliebener älterer Arbeitslosen durch die regulären Sachbearbeiter ohne Weiteres wieder übernommen werden können und sich insoweit kein weiterer Tätigkeitsbedarf für die befristeten Beschäftigten ergibt.

Des Weiteren zeigen auch verschiedene Darlegungen der Beklagten selbst, dass Sinn und Zweck des Projektes KompAQT und des Bundesprogramms Perspektive 50plus nicht nur sein sollte, für einen vorübergehenden Zeitraum verstärkt zu versuchen, ältere Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren und nach Ablauf des Beschäftigungsprogramms dieses ersatzlos entfallen zu lassen. Vielmehr war es Sinn und Zweck der Programme, neue Herangehensweisen zu erproben und diese im Falle des Erfolges in die Regelbetreuung zu übernehmen. Die Beklagte selbst spricht von einem Erprobungsprojekt und legt insbesondere in ihrem Schriftsatz vom 24.11.2011 (Berufungsbegründung) dar, dass besonders erfolgreiche Modelle in das Regelgeschäft der Grundsicherung integriert werden sollten und die allgemeine Instrumenten- und Methodenentwicklung beeinflussen sollten. Auch im Rahmen des Aufrufes zur dritten Phase des Programms Perspektive 50plus zeigt sich diese Zwecksetzung des gesamten Bundesprogramms. Im Rahmen des Aufrufes zur Einreichung von Anträgen auf Förderung in einer dritten Programmphase (vgl. Bl. 208 ff. d. A.) ist unter dem arbeitsmarktpolitischen Hintergrund und Ziel der Programmphase festgehalten, dass zwar eine Weiterfinanzierung der Beschäftigungspakte als Bundesprogramm über 2015 hinaus nicht vorgesehen sei, aber während der dritten Programmphase die anschließende gesetzliche Weiterführung der erfolgreichen Elemente zu prüfen ist. Nachdem nach den Darlegungen der Beklagten auch bereits in der zweiten Programmphase die Erprobung Sinn und Zweck des Programms war, stellt sich also das Ziel der drei Phasen des Bundesprogramms so dar, dass hier durch verstärkten Personaleinsatz eine Erprobung dahingehend erfolgen sollte, inwieweit durch verstärkte individuelle Betreuung, gegebenenfalls auch durch Verringerung des Betreuungsschlüssels, neue Methoden entwickelt werden könnten, mittels derer gerade auch ältere Arbeitslose besser vermittelt werden könnten. Diese erfolgreichen, neu entwickelten Methoden sollten

dann in die normale Betreuung, die Regelbetreuung überführt werden. Damit war aber im Zeitpunkt etwa auch des Abschlusses der befristeten Arbeitsverträge nicht eindeutig klar, dass auch der Beschäftigungsbedarf für die befristet Eingestellten wieder entfallen würde. Vielmehr bestand insoweit zum einen eine Unsicherheit dahingehend, inwieweit die regulären Arbeitsvermittler wieder in der Lage sein würden, etwaige von den befristeten Beschäftigten nicht vermittelte Arbeitslose wieder zu übernehmen, andererseits auch die Unsicherheit inwieweit durch die Übernahme neuer entwickelter Methoden auch ein erhöhter Beschäftigungsbedarf weiterhin auf Dauer vorliegen würde. Eine derartige Unsicherheit berechtigt aber nicht zum Abschluss befristeter Verträge, sie gehört vielmehr nach der oben zitierten Rechtsprechung gerade zum Risiko des Arbeitgebers, das dieser nicht auf die Arbeitnehmer abwälzen kann (vgl. BAG-Urteil vom 11.02.2004 – 7 AZR 362/03 zu I. 2. a) aa) der Entscheidungsgründe).

Dies bedeutet, dass die Beklagte weder unter Angabe des jeweiligen Tätigkeitsbereiches des Klägers eine hinreichende Prognose angestellt und dargelegt hat, aus der sich ergibt, aufgrund welcher konkreter Anhaltspunkte tatsächlich davon ausgegangen werden durfte, dass die Tätigkeiten des Klägers in vollem Umfang entbehrlich werden würden, noch wäre eine entsprechende wie von Seiten der Beklagten dargestellte Prognose ausreichend gewesen, da sie sich letztlich auf künftige Unsicherheiten stützt.

**bb)** Darüber hinaus ergibt sich aus der bereits oben dargestellten Rechtsprechung auch, dass eine Projektbefristung, die zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge berechtigen würde, nicht im Bereich der Daueraufgaben angesiedelt sein darf, soweit es sich nicht um eindeutig abgrenzbare Zusatzaufgaben handelt.

Anders als in dem von Seiten der Beklagten herangezogenen Fall, den das BAG in seinem Urteil vom 15.02.2006 (7 AZR 241/05) zu entscheiden hatte, liegt im vorliegenden Rechtsstreit keine eindeutig gegenüber der Daueraufgabe abgrenzbare Zusatzaufgabe vor. Während im Fall des Bundesarbeitsgerichtes ein klar abgrenzbares Forschungsprojekt mit begrenzter Dauer Gegenstand des Rechtsstreits war, liegen im vorliegenden Rechtsstreit die Tätigkeiten, die von den befristet beschäftigten Arbeitsvermittlern ausgeübt werden sollen, voll im Bereich derjenigen Tätigkeiten die auch die anderen Arbeitsvermittler ausüben. Denn Inhalt und Aufgabe der Arbeitsvermittler besteht sowohl bei den

festangestellten Arbeitsvermittlern wie auch bei den befristet Beschäftigten darin, die Arbeitslosen, hier insbesondere die älteren Arbeitslosen, durch Vermittlungsaktionen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese Daueraufgabe der Beklagten wird nicht allein dadurch zu einer abgrenzbaren Zusatzaufgabe, dass die Methodik und Herangehensweise an die Erledigung dieser Aufgabe sich verändert. Die Aufgabe bleibt die gleiche. Insbesondere hat die Beklagte auch nicht eindeutig klargelegt, inwieweit sich die Tätigkeit der befristet Beschäftigten eindeutig von denen der üblichen Arbeitsvermittler unterscheidet. Wie bereits oben dargelegt, haben die Arbeitsvermittler in beiden Arten der Beschäftigung die Aufgabe, durch Gespräche mit den Arbeitslosen und durch Vermittlung von Qualifikationen und durch Eingliederung bei Arbeitgebern, die gefördert werden, die Integration voranzutreiben. Dass im Rahmen des Beschäftigungsprogramms unter Umständen durch stärkere individuelle Ausrichtung auf den zu betreuenden Arbeitslosen zum Teil andere Herangehensweisen erprobt werden und noch näher auf die jeweiligen Eigenschaften und Besonderheiten des Arbeitslosen eingegangen wird, ändert nichts daran, dass die grundsätzlich zu erbringende Arbeitsleistung diejenige ist, die auch die regulären Arbeitsvermittler ausüben. Eine klare und eindeutige Abgrenzung als Zusatzaufgabe oder von einer allgemeinen Zielsetzung zu trennende begrenzte Projektdurchführung ist insoweit nicht erkennbar. Letztlich liegt der Unterschied lediglich darin, dass durch einen erhöhten finanziellen Aufwand eine individuellere Betreuung mit gegebenenfalls individuelleren Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen ermöglicht wird.

Wie bereits oben dargelegt, ist auch eine Projektbefristung nicht deswegen anzunehmen, weil klar gewesen wäre, dass etwa mit Ablauf des Jahres 2010 tatsächlich ein zeitlich begrenzter Arbeitsanfall vorliegen würde in Form eines Projekts, das in jedem Fall mit Ablauf des Jahres 2010 entfallen würde. Vielmehr war im Zeitpunkt des Abschlusses der Arbeitsverträge gerade nicht klar, inwieweit durch Übernahme erfolgreicher Methoden sich auch künftig ein Beschäftigungsbedarf ergeben würde. Selbst wenn also die Beklagte tatsächlich nicht zu einer entsprechenden umfangreichen Betreuung gesetzlich verpflichtet wäre, bleibt die zu erfüllende Aufgabe eine Daueraufgabe. Auch die Ausstiegsmöglichkeit aus dem Projekt und etwa die Möglichkeit, externe Betreuer hiermit zu beauftragen, ändert hieran nichts. Insbesondere die Beauftragung externer Dritter spricht nicht gegen eine Daueraufgabe. Denn häufig wird gerade auch von der Bundesagentur die von ihr zu erbringende Aufgabe an externe Leistungserbringer übertragen (vgl. z. B. Entscheidung

des BAG hinsichtlich der Durchführung sogenannter MBS-Maßnahmen in 7 AZR 25/85). Die Beklagte hatte auch nicht vorgetragen, dass bereits im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages ein Ausstieg aus dem Programm vorgesehen war, so dass insoweit mit einer fixen Prognose davon hätte ausgegangen werden können, dass der Arbeitskraftbedarf entfällt. Schließlich handelt es sich bei dem Beschäftigungsprogramm Perspektive 50plus auch nicht um eine Bewältigung eines vorübergehend gestiegenen Arbeitsanfalls im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers. Zum einen hat die Beklagte nicht vorgetragen, dass sich etwa die Anzahl der zu betreuenden Arbeitslosen erhöht hätte. Zum anderen wäre dies auch nur insoweit ein maßgeblicher Befristungsgrund als abzusehen wäre, dass es sich um einen echt vorübergehenden Anfall an zusätzlicher Arbeit handelt. Dies ist wie bereits oben dargelegt aber schon wegen des Erprobungszweckes und der damit beabsichtigten Ermittlung neuer Methoden, die nach eigenen Angaben der Beklagten verstetigt werden sollten (vgl. Berufungsbegründung S. 9 Abs. 2), nicht der Fall. Wenn also die neu entwickelten Methoden tatsächlich verstetigt, d.h. auch künftig beibehalten werden sollen, ist schon nicht ersichtlich, inwieweit ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf absehbar bestand.

Schließlich ergibt sich eine Zusatzaufgabe bzw. eine zulässige Prognose des Wegfalls der Tätigkeiten auch nicht dadurch, dass, wie die Beklagte im Rahmen der Berufungsverhandlung vorgetragen hat, nicht klar war, inwieweit die ARGE über den 31.12.2010 hinaus fortbestehen würde, also die durch die ARGE ins Leben gerufene Zusammenarbeit zwischen der A. C-Stadt und der Landeshauptstadt. Zum einen handelt es sich hierbei ebenfalls um einen Punkt der Unsicherheit, der schon nicht zur Befristung berechtigt. Zum anderen wurde die ARGE im Jahr 2004 ausweislich des Kooperationsvertrages nicht zum Zweck etwa der Durchführung der Aufgaben im Rahmen des Programms Perspektive 50plus gegründet, sondern allgemein zur Erfüllung der nach dem SGB II obliegenden Aufgaben. Selbst wenn also die ARGE unter dem Blickwinkel des Zeitpunkts des Abschlusses des befristeten Vertrages als Kooperationsmodell zur Erfüllung der Aufgaben absehbar mit Ablauf des Jahres 2010 entfallen sollte, so war die Aufgabenerbringung von den jeweiligen Trägern, insbesondere auch von der Beklagten, auch nach Wegfall der ARGE weiterhin geschuldet.

Demgemäß kann sich die Beklagte weder auf eine von ihr vorgenommene Prognoseentscheidung berufen, die aber Bestandteil einer wirksamen Befristung wäre, weil schon die hinreichend konkreten Anhaltspunkte von Seiten der Beklagten nicht dargelegt wurden. Andererseits ergibt sich aber aus den Darlegungen der Beklagten, dass im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages nicht mit hinreichender Sicherheit davon ausgegangen werden konnte, dass der Beschäftigungsbedarf entfällt (vgl. insoweit auch BAG-Urteil vom 07.04.2004 – 7 AZR 441/03 zu II. 2a bb am Ende der Gründe, wonach gerade auch konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen müssen, dass im Gegensatz zu der bisherigen Entwicklung nicht mit der Durchführung weiterer Projekte in dem Bereich des dauerhaft obliegenden Aufgabenbereiches mehr gerechnet werden kann).

**c)** Darüber hinaus kann sich die Beklagte auch nicht darauf stützen, dass etwa durch befristete Zurverfügungstellung von Haushaltsmitteln oder von Drittmitteln eine befristete Beschäftigung zulässig gewesen wäre.

**aa)** Zwar ist zum einen im Rahmen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, dass auch außerhalb der Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG, auf die sich die Beklagte im Hinblick auf die im Jahr 2011 ergangene Entscheidung (hierzu BAG-Urteil vom 09.03.2011 – 7 AZR 728/09) nicht mehr berufen hat, eine Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG in Form des vorübergehenden Bedarfs vorliegen kann, wenn der Arbeitnehmer aus einer Haushaltstelle vergütet wird, die von vornherein nur für eine bestimmte Zeit bewilligt worden ist und anschließend wegfallen soll. Insoweit kann unter dem Blickwinkel des vorübergehenden Bedarfs eine Befristung gerechtfertigt sein, wenn der öffentliche Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses aufgrund konkreter Tatsachen die Prognose erstellen kann, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers Haushaltsmittel nur vorübergehend zur Verfügung stehen. Die Ungewissheit über die künftige haushaltsrechtliche Entwicklung genügt hierfür nicht. Es ist aber grundsätzlich ausreichend für die Prognose des öffentlichen Arbeitgebers zu einem nur vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer aus einer konkreten Haushaltstelle vergütet wird, die von vornherein nur für eine bestimmte Zeitdauer bewilligt worden ist und anschließend fortfallen soll. In einem derartigen Fall kann nämlich regelmäßig davon ausgegangen werden, dass sich der Haushaltsgesetzgeber mit den Verhältnissen dieser Stelle befasst und festgestellt

hat, dass für die Beschäftigung eines Arbeitnehmers auf dieser Stelle nur ein vorübergehender Bedarf besteht (vgl. BAG-Urteil vom 17.03.2010 – 7 AZR 640/08; BAG-Urteil vom 22.03.2000 – 7 AZR 758/98).

Ein derartiger Fall ist aber von Seiten der Beklagten schon nicht vorgetragen. Die Beklagte hat nicht dargelegt, dass eine konkrete Haushaltstelle eingerichtet worden wäre, etwa im Rahmen des Haushaltes der Bundesagentur oder in einem anderen Haushalt, die speziell die Finanzierung der Beschäftigung befristeter Arbeitsvermittler im Auge gehabt hätte. Bei der Bundesagentur wurde eine entsprechende Haushaltstelle nach Einlassung der Beklagten nicht eingerichtet. Auch im Bundeshaushalt ergibt sich diesbezüglich keine konkrete Haushaltstelle. Nach Darlegung der Beklagten hat sich der Bundesgesetzgeber im Rahmen der Zurverfügungstellung der Mittel im Rahmen des Programms Perspektive 50plus gerade nicht mit dem Personalansatz beschäftigt. Es war der Bundesagentur selbst völlig überlassen, wie viel Personal sie einsetzt. Dies zeigt auch die Tatsache, dass sich die Finanzierung nach dem Zuwendungsbescheid nicht unmittelbar an der Kostensituation ausgerichtet hat, sondern vielmehr an dem Erfolg des jeweiligen Programms gemessen an den erfolgten und geplanten Integrationen.

**bb)** Des Weiteren ist allerdings in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes auch anerkannt, dass nicht nur die Vergütung aus einer konkreten Haushaltsstelle eine Befristung im Sinne eines vorübergehenden Bedarfs rechtfertigen kann, sondern eine sogenannte Drittmittelfinanzierung. Denn das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass nicht nur im Falle einer vorübergehenden Bewilligung einer Haushaltsstelle sondern auch im Falle von reinen Drittmitteln die oben unter aa) genannte Rechtsprechung greift (vgl. BAG-Urteil vom 29.07.2009 – 7 AZR 907/07 zu III. 1. a der Gründe). Bereits in der Entscheidung vom 15.02.2006 (7 AZR 241/05), auf die sich vor allem die Beklagte berufen hat, hat das Bundesarbeitsgericht festgehalten, dass etwa eine Befristung eines Arbeitsvertrages wegen der Mitwirkung an einem zeitlich begrenzten drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben möglich ist. Aus der Entscheidung des Arbeitgebers, ein bestimmtes Forschungsvorhaben nur durchzuführen, wenn und so lange dafür Drittmittel zur Verfügung stehen, ergebe sich, dass die mit dem Vorhaben verbundenen Arbeitsaufgaben nur für die Dauer der Förderung durch Dritte und damit zeitlich begrenzt zu erledigen seien. Das betriebliche Bedürfnis für die Beschäftigung eines dafür eingestellten Arbeitnehmers

bestehe daher nur für die Dauer der Drittmittelbewilligung. Im Rahmen der später hierzu ergangenen Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung näher konkretisiert und festgehalten, dass im Rahmen der Drittmittelfinanzierung allerdings die Ungewissheit über die in der Zukunft zur Verfügung stehenden Mittel als Sachgrund für die Befristung nicht ausreicht. Nur wenn die Mittel von vornherein lediglich für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt wurden und anschließend wegfallen sollen, sei die Befristung sachlich gerechtfertigt. In diesem Fall sei davon auszugehen, dass sowohl der Drittmittelgeber als auch der Arbeitgeber sich gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befasst und die Entscheidung über den Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen hätten. Außerdem werde die begrenzte sachliche Zielsetzung, die ein Drittmittelgeber mit der zeitlich begrenzten Finanzierung eines Arbeitsplatzes verfolge, auch für das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Drittmittelempfänger als erheblich und damit geeignet angesehen, eine entsprechende Befristung sachlich zu rechtfertigen (vgl. insoweit BAG-Urteil vom 29.07.2009 – 7 AZR 907/07). Diese Rechtsprechung zu den Drittmitteln entspricht im Grunde genommen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zu der Verfügungstellung konkreter Haushaltsmittel in einem Haushaltsplan (vgl. BAG-Urteile vom 22.03.2000 – 7 AZR 758/98; 07.04.2004 – 7 AZR 441/03; 17.03.2010 – 7 AZR 640/08). Diesen Entscheidungen ist gemeinsam zu entnehmen, dass die Zurverfügungstellung der Mittel, sei es nunmehr im Rahmen des Haushaltsplanes oder aber durch einen Drittmittelgeber allein jedoch nicht ausreichend ist. Vielmehr schließt das BAG aus der befristeten vorübergehenden Zurverfügungstellung von Mitteln, dass sich der jeweilige Mittelgeber oder Haushaltsgesetzgeber mit den Verhältnissen der Stelle befasst hat und festgestellt hat, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers auf dieser Stelle ein vorübergehender Bedarf besteht. Letzteres ist aber im vorliegenden Fall gerade auch aufgrund der Darlegungen der Beklagten nicht der Fall. Denn die Zurverfügungstellung der Mittel, wie sie etwa im Zuwendungsbescheid vom 06.12.2007 zum Ausdruck kommt, zeigt, dass der Zuwendungsgeber sich hier mit dem konkreten Personalbedarf im Sinne eines vorübergehenden Bedarfs an der Beschäftigung gerade nicht auseinandergesetzt hat. Denn die Finanzierung orientiert sich zum einen vor allem an den geplanten Integrationen bzw. dem Erfolg in den Vorjahren. Zum anderen hat die Beklagte selbst dargelegt, dass sie völlig frei in der Wahl der Verwendung der Mittel gewesen sei im Rahmen des Zuwendungszweckes und insbesondere auch über den Personalansatz frei entscheiden durfte. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur

Drittmittelfinanzierung als Rechtfertigung für eine befristete Beschäftigung steht daher in einer Linie zur Rechtsprechung, die bereits auf Urteile aus dem Jahr 1986 zurückgeht. Bereits dort wurde insbesondere festgehalten, dass ein projektbedingt verursachter personeller Mehrbedarf dann vorliegen kann, wenn weitgehend fremdbestimmte Personalvorgaben für den Arbeitgeber gemacht werden (vgl. BAG-Urteil vom 28.05.1986 – 7 AZR 25/85). In Abgrenzung hierzu hat bereits das BAG mit Urteil vom 08.04.1992 (7 AZR 135/91) einen maßgeblichen Gesichtspunkt, der zu einer anderen Beurteilung, nämlich der Unzulässigkeit führen kann, darin gesehen, dass gerade keine Fremdbestimmung vorgelegen hat. Insbesondere wenn keine genauen Richtlinien über die Aufgaben, die Ziele, den Inhalt und die Organisation der durchzuführenden Tätigkeiten erlassen wurden und auch die personelle Planungskompetenz weitgehend unberührt bleibt, sei die Rechtsprechung aus dem Jahr 1986 nicht anwendbar (vgl. BAG-Urteil vom 08.04.1992 – 7 AZR 135/91 zu III. 3. f der Gründe). Demgemäß war allein die Tatsache, dass gegebenenfalls im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages aufgrund des Zuwendungsbescheides eine Finanzierung nur für die folgenden drei Jahre vorgesehen war, nicht ausschlaggebend, da gerade der Drittmittelgeber sich mit der konkreten Personalsituation nicht befasst hat.

Darüber hinaus ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch die alleinige Drittmittelbewilligung nicht maßgeblich, wenn eine allgemeine Unsicherheit über das Weiterlaufen von Drittmitteln besteht (vgl. z.B. BAG-Urteil vom 13.11.1991 – 7 AZR 31/91). Insoweit ist eine entsprechende Prognose von Seiten des Arbeitgebers anzustellen. Die Beklagte hat aber bereits erstinstanzlich dargelegt, dass die Fortsetzung der Finanzierung durch das Bundesministerium zum Zeitpunkt des Befristungsvermerks offen gewesen sei (vgl. Bl. 206 d. A.). Diese Darstellung spricht also gerade dafür, dass lediglich eine Unsicherheit im Hinblick auf die künftige Finanzierung bestand. Hinzu kommt, dass gerade auch bei Übernahme der im Rahmen der Erprobung gefundenen neuen Modelle in die Regelbetreuung der Arbeitslosen auch diese Finanzierung dieser neuen Modelle nicht notwendigerweise über Drittmittelgeber erfolgen musste, sondern gegebenenfalls aus den grundsätzlich der Beklagten zur Verfügung stehenden Mittel. Insoweit war nicht notwendigerweise eine Verknüpfung zwischen den Drittmitteln und den Tätigkeiten des Klägers herzustellen.

Somit war auch die Befristung nicht unter dem Gesichtspunkt der Drittmittelfinanzierung gerechtfertigt.

Im Hinblick darauf, war die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

3. Im Hinblick auf die grundsätzliche Bedeutung des Rechtsstreits, insbesondere im Hinblick auf eine Vielzahl betroffener Verfahren, war die Revision zuzulassen. Insoweit wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Neumeier

Böning

Hegenberger