

**4 Sa 806/10**  
19 Ca 10597/09  
(ArbG München)

Verkündet am: 27.01.2011

Heger  
Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### URTEIL

In dem Rechtsstreit

C.  
C-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, A-Stadt

gegen

E. A-Stadt

A-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, B-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Januar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger sowie den ehrenamtlichen Richter Bayer und die ehrenamtliche Richterin Setz

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 21. Juni 2010 - 19 Ca 10597/09 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.**
- II. Die Revision wird zugelassen.**

## **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit des letzten von mehreren zwischen ihnen geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen.

Die, am 0.0.1963 geborene, Klägerin war ab 05.09.2006 auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge bei der beklagten E. - A-Stadt - beschäftigt, zunächst für den Zeitraum vom 05.09.2006 bis 04.09.2009 sachgrundlos befristet, wobei der anfänglich befristete Arbeitsvertrag vom 05.09.2006 für den Zeitraum bis 04.03.2007 (Anl. K 1, Bl. 8/9 d. A.) in der Folge durch drei Änderungsvereinbarungen vom 06.02.2007 (Anl. K 2, Bl. 11 d. A.) bis 30.06.2007, sodann vom 04.06.2007 (Anl. K 3, Bl. 12 d. A.) bis 29.02.2008 und durch letzte Änderungsvereinbarung vom 12.02.2008 (Anl. K 4, Bl. 13 d. A.) schließlich bis 04.09.2008 verlängert wurde. Unter dem 17.07.2008 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für den sich an die letzte Verlängerungsvereinbarung anschließenden Zeitraum vom 05.09.2008 bis 30.06.2009 (Anl. K 5, Bl. 14/15 d. A.). Die schriftlichen befristeten Arbeitsverträge nehmen jeweils Bezug auf die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der E. (TV-BA) und die diese

ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in deren jeweils geltender Fassung sowie der für die E. geltenden sonstigen Tarifverträge jeweils in der Fassung des Tarifgebiets West. Die Klägerin war jeweils in der „Tätigkeitsebene V“ eingruppiert und zuletzt deren „Entwicklungsstufe 2“ zugeordnet, was nach den übereinstimmenden Angaben der Parteien im erstinstanzlichen Verfahren (Protokoll v. 19.05.2010, Bl. 63/64 d. A.) einem durchschnittlichen Monatsgehalt von ca. 0,- € brutto entsprochen habe. Dem letzten befristeten Arbeitsvertrag vom 17.07.2008 war ein „Vermerk ...“ ebenfalls von diesem Tag angefügt (Bl. 16 d. A. bzw. Anl. 1 zum erstinstanzlichen Schriftsatz der Beklagten v. 19.10.2008, Bl. 29 d. A.), wonach

*„im Haushaltsplan der E. für das Haushaltsjahr 2008 ... bei Kapitel 5 Titel 425 07 für die Haushaltsjahre 2008 bis längstens 2012 Mittel zur Beschäftigung von Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag im Rahmen des gezielten, wirkungsorientierten Einsatzes von Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern, Beraterinnen/Beratern, Teamleiterinnen/Teamleitern sowie Fachassistenzkräften im Bereich Kundenportal zur Durchführung der zeitlich befristeten Projekte zur Verbesserung der Integrationsfortschritte für Betreuungskunden im Bereich Arbeitsvermittlung sowie zur Erprobung optimierter Betreuungsrelationen Arbeitsvermittlerinnen/Arbeitsvermittler zu Arbeitslosen/Betrieben zu Lasten des Eingliederungstitels (Kapitel 2 Titel 971 01) ausgewiesen (sind).*

*Mit der Bereitstellung der Ermächtigungen durch die Bundesregierung soll der E. die Möglichkeit gegeben werden, insbesondere auf den regionalen Arbeitsmärkten, die weiterhin von einer überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit geprägt sind, durch entsprechende Projekte flexibel reagieren zu können und damit die Integration von Arbeitslosen in diesen Regionen zu unterstützen.*

*Die Entscheidung über die Inanspruchnahme der Deckungsfähigkeit obliegt den E.*

*Der Haushaltsplan wurde nach Aufstellung durch den Vorstand und Feststellung durch den Verwaltungsrat am 19.12.2007 durch die Bundesregierung genehmigt.*

*Frau C., geb. 0.0.1963, wird daher für die Zeit vom 05.09.2008 bis 30.06.2009 als Fachassistentin in der Eingangszone/Selbstinformationseinrichtung (SIE) bei der E. A-Stadt nach § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG befristet beschäftigt.*

*...“*

Die Klägerin war, wie in diesem „Vermerk ...“ vom 17.07.2008 bezeichnet, seit Beginn ihrer Beschäftigung bei der Beklagten jeweils als Fachassistentin in der Eingangszone/Selbstinformationseinrichtung (SIE) bei der E. A-Stadt beschäftigt, wobei sie nach ihren, unbestritten gebliebenen, Angaben im erstinstanzlichen Verfahren im dortigen Empfangsbereich die Erstmeldungen Arbeitsloser gem. § 38 SGB III aufgenommen und diese als arbeitsuchend ins (EDV-)System eingetragen habe.

Mit Schreiben vom 06.04.2009 (Anl. K 6, Bl. 18 d. A.) teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass das befristete Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30.06.2009 enden werde. Mit der vorliegenden Feststellungsklage vom 15.07.2009 macht die Klägerin die Rechtsunwirksamkeit des letzten befristeten Arbeitsvertrages für den Zeitraum vom 05.09.2008 bis 30.06.2009 geltend.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im Ersten Rechtszug wird auf den ausführlichen Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichts München vom 21.06.2010, das der Beklagten am 15.07.2010 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses der Klage mit der Begründung stattgegeben hat, dass die im letzten befristeten Arbeitsvertrag zum 30.06.2009 vereinbarte Befristung nicht durch einen, erforderlichen, sachlichen Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2, insbesondere der dortigen Nr. 7, TzBfG gerechtfertigt gewesen sei. Das Bundesarbeitsgericht habe bereits mehrfach entschieden, dass zwar ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG vorliege, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet werde, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt seien, und er entsprechend beschäftigt werde. Diese Voraussetzungen lägen jedoch nicht vor, wenn die Haushaltsmittel lediglich allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen bereitgestellt würden oder dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer überwiegend Daueraufgaben des öffentlichen Arbeitgebers übertragen seien. Diese Haushaltsmittel müssten mit einer Zwecksetzung für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer ausgebracht sein, was nicht der Fall sei, wenn der Mittelgeber per Gewährung der Haushaltsmittel keine verbindliche Aussage hinsichtlich der Beendigung der Aufgabe mache. Nach der aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17.03.2010 müsse aus Gründen des europäischen Gemeinschaftsrechts die Zwecksetzung des Weiteren so bestimmt sein, dass sie eine Kontrolle ermögliche, ob die befristete

Beschäftigung der Deckung eines vorübergehenden Bedarfs diene, dem die E. mit ihrer Berufung auf eine Bestimmung im Haushaltsplan für das Jahr 2005 nicht genügt habe. In vergleichbarer Weise hätten mehrere Landesarbeitsgerichte gerade zu den Haushaltsplänen der E., zuletzt für das Jahr 2007, entschieden. Hier könne den Beschreibungen und Vorgaben im einschlägigen Haushaltsplan nicht entnommen werden, dass ein vorübergehender Mehrbedarf für Tätigkeiten, wie sie die Klägerin ausübe, lediglich bis zum Jahr 2012 bestehe, was hiernach nicht nachprüfbar sei. Bei der ausgeübten Tätigkeit der Klägerin als Fachassistentin in der Eingangszone/Selbstinformationseinrichtung handle es sich um eine Grundaufgabe.

Hiergegen richtet sich die Berufung der Beklagten mit Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten vom 10.08.2010, am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung sie nach auf ihren Antrag erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 15.10.2010 mit Schriftsatz vom 14.10.2010, am selben Tag wiederum zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, ausgeführt hat, dass im Hinblick auf den hier streitgegenständlichen sachgrundbefristeten Arbeitsvertrag vom 17.07.2008 auf den Haushaltsplan 2008 abzustellen sei, dem zu entnehmen sei, dass bei Titel 971 01 - Eingliederungstitel - Ausgaben bis zur Höhe von 250 Mio. € zur Deckung der Ausgaben bei Kapitel 5 Titel 425 07 für Gehälter von Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag im Rahmen des gezielten, wirkungsorientierten Einsatzes von Fachassistentenkräften im Bereich Kundenportal dienten. Spiegelbildlich sei dem Haushaltsplan für das Haushaltsjahr 2008 bei Kapitel 5 Titel 425 07 zu entnehmen, dass eine Vergütung von Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag mit der angegebenen Zweckbestimmung bis längstens 31.12.2012 möglich sei. Auch in der Anlage 2 zu diesem Haushaltsplan - Personalhaushalt - seien unter der Überschrift „Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag im Rahmen des gezielten, wirkungsorientierten Einsatzes zur Sicherstellung und weiteren Optimierung der Betreuungsschlüssel und zur Umsetzung von Sonderprogrammen des Bundes“ Ermächtigungen für insgesamt 5.800 Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag enthalten. Dieser Haushaltsplan der Beklagten für das Haushaltsjahr 2008 sei vom Vorstand der E. aufgestellt, von ihrem Verwaltungsrat mit Beschluss vom 15.11.2007 festgestellt und von der Bundesregierung am 19.12.2007 mit Maßgaben genehmigt - vom Verwaltungsrat daraufhin am 20.12.2007 erneut festgestellt - worden. Die Klägerin sei damit entsprechend der Vorgaben des Urteils des Bundesarbeitsgerichts

vom 07.05.2008 aus Haushaltsmitteln vergütet worden, die ausweislich des Haushaltsplans der E. für das Haushaltsjahr 2008 für eine befristete Beschäftigung im Rahmen des zeitlich befristeten Projekts zur „Verbesserung der Integrationsfortschritte für Betreuungskunden im Bereich Arbeitsvermittlung“ bestimmt gewesen seien, wobei die Klägerin als (zusätzliche) Fachassistentin in der Eingangszone/Selbstinformationseinrichtung der E. A-Stadt auch entsprechend dem befristeten Projekt zur „Verbesserung der Integrationsfortschritte für Betreuungskunden im Bereich Arbeitsvermittlung“ eingesetzt worden sei, was das Arbeitsgericht mit seinem Abstellen darauf, dass die Klägerin mit „Grundaufgaben“ bzw. „gesetzlichen Daueraufgaben“ beschäftigt worden sei, verkenne. Diese Haushaltsmittel seien im Hinblick auf die zeitlich befristeten, dort genannten, Sonderprojekte bereitgestellt worden, weshalb die Klägerin nicht mit bloßen Daueraufgaben des öffentlichen Arbeitgebers beschäftigt worden sei. Die Beklagte habe aufgrund der Vorgaben des Haushaltsplans zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die Prognose erstellen können, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers Haushaltsmittel nur vorübergehend, längstens bis Ende 2012, zur Verfügung stehen würden. Die vom Arbeitsgericht in Bezug genommenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts betreffen den Haushaltsplan der E. für das Jahr 2005. Dem hier einschlägigen Haushaltsplan der Beklagten für das Haushaltsjahr 2008 seien dagegen sehr wohl die Lage und zeitliche Dauer der Projekte als auch das Volumen dafür notwendiger Arbeitskräfte (5.800) zu entnehmen. Gegen die vom Arbeitsgericht weiter angezogenen landesarbeitsgerichtlichen Entscheidungen (Hessen und Berlin-Brandenburg) sei Revision eingelegt, diese seien nicht einschlägig.

Die Beklagte beantragt:

*Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 21.06.2010, Az.: 19 Ca 10597/09, abgeändert.*

*Die Klage wird abgewiesen.*

Die Klägerin trägt zur Begründung ihres Antrags auf Zurückweisung der Berufung vor, dass es sich bei ihrer Tätigkeit nicht um zusätzliche Aufgaben, sondern um Grundaufgaben der E. handle. Gemäß Anordnung des Gesetzgebers habe der Arbeitslose sich unverzüglich persönlich bei der für ihn zuständigen E. zu melden, um eine Kürzung der Leistungen zu vermeiden, welche Meldung am Empfang bei der Klägerin erfolge. Auch bei ihrer Aufgabe am Empfang, den Betroffenen hinsichtlich seiner ersten Vorsprache zu beraten und entsprechende Auskünfte zu geben, handle es sich um eine originäre Aufgabe des Sozialversicherungsträgers, die die Klägerin in ihrer Funktion als Mitarbeiterin der E. ausgeführt habe, damit nicht um Zusatzaufgaben von vorübergehender Dauer, sondern um eine gebundene Entscheidung außerhalb des Ermessens der Behörde. Des Weiteren verweist sie auf die in Bezug genommenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und des Hessischen Landesarbeitsgerichts sowie des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg, ebenso auf die Ausführungen im Ersturteil.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 14.10.2010 und vom 19.11.2010 Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

### **I.**

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

## II.

Die Berufung der Beklagten ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend und in der Begründung, unter Bezugnahme auf die einschlägige Rechtsprechung insbesondere des Bundesarbeitsgerichts, überzeugend entschieden, dass die, allein der Prüfung unterliegende, letzte Befristungsvereinbarung vom 17.07.2008 für den Zeitraum vom 05.09.2008 bis 30.06.2009 mangels ausreichenden sachlichen Befristungsgrundes gem. § 14 Abs. 1 TzBfG rechtsunwirksam war, der Arbeitsvertrag deshalb als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt (§ 16 Satz 1 Halbsatz 1 TzBfG).

1. Es bedarf keiner näheren Ausführungen - wird auch von den Parteien nicht in Zweifel gezogen -, dass nach ständiger Rechtsprechung des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages - hier also des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 17.07.2008 für den Befristungszeitraum vom 05.09.2008 bis 30.06.2009 - auf ihre Rechtfertigung zu prüfen ist - geprüft werden kann - (vgl. etwa BAG, U. v. 16.11.2005, 7 AZR 81/05, AP Nr. 264 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag - B. II. 1. lit. a) d. Gr., m. w. N. -).

2. Die gegen die (letzte) Befristung gerichtete Befristungskontrollklage ist begründet. Diese Befristung für den Zeitraum vom 05.09.2008 bis 30.06.2009 war nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG - auf welche Rechtsgrundlage auch der „Vermerk ...“ vom 17.07.2008 zum befristeten Arbeitsvertrag der Klägerin hinsichtlich eines Rechtfertigungsgrundes allein Bezug nimmt -, ggf. nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG, gerechtfertigt, da die inhaltlichen Voraussetzungen dieser Bestimmungen nicht erfüllt sind.

a) Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für eine Befristung eines Arbeitsvertrages vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird.

**aa)** Es kann auch hier offen bleiben, ob sich die Beklagte überhaupt auf diese in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG normierte Befristungsmöglichkeit berufen kann, obwohl der Haushaltsplan der Beklagten als rechtsfähiger bundesunmittelbarer Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung (§ 367 Abs. 1 SGB III) nicht durch ein förmliches Haushaltsgesetz von einem Haushaltsgesetzgeber verabschiedet, sondern nach § 71 a Abs. 1, Abs. 2 SGB IV vom Vorstand der Beklagten aufgestellt, vom Verwaltungsrat festgestellt und von der Bundesregierung genehmigt wird, wie hier nach den Ausführungen der Beklagten auch so geschehen (vgl. hierzu BAG, etwa U. v. 17.03.2010, 7 AZR 843/08, NJW 2010, S. 2536 f - Rz. 9 - (hierzu Schmalenberg in RdA 2010, S. 372 f); ebenso BAG, U. v. 17.03.2010, 7 AZR 640/08, NZA 2010, S. 633 f - Rz. 24 -; BAG, U. v. 02.09.2009, 7 AZR 162/08, NZA 2009, S. 1257 f - Rz. 12 -).

**bb)** Weder § 33 Abs. 3 TV-BA (hier vorgelegt als Anl. 1 zum Schriftsatz der Beklagten v. 26.01.2010, Bl. 60 d. A.), welche Tarifbestimmung aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel unstreitig auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, noch § 14 TzBfG enthalten ein Zitiergebot. Der Rechtfertigungsgrund eines befristeten Arbeitsvertrages muss deshalb weder im Vertrag angegeben noch bei Vertragsschluss mitgeteilt werden (st. Rspr. des BAG, vgl. etwa U. v. 12.08.2009, 7 AZR 270/08, Juris - Rz. 24, m. w. N. -).

**cc)** Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG, auf die sich bereits das Arbeitsgericht zutreffend bezogen hat, ist es hiernach näher erforderlich, dass im Haushaltsplan die Haushaltsmittel mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung ausgebracht sind, dass die für die Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers verfügbaren Haushaltsmittel dort ausdrücklich für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sind, dies somit Tätigkeiten betrifft, die nur zeitweilig, nicht dauerhaft anfallen. Aus diesem Grund müssen die Rechtsvorschriften, mit denen die Haushaltsmittel ausgebracht werden, selbst die inhaltlichen Anforderungen für die im Rahmen der befristeten Arbeitsverträge auszuübenden Tätigkeiten oder die Bedingungen, unter denen sie auszuführen sind, enthalten/beschreiben. Die Zweckbestimmung der für die nur befristete Beschäftigung vorgesehenen Haushaltsmittel verlangt, dass diese selbst eine Nachprüfung anhand objektiver Umstände ermöglicht, ob

mit der Bereitstellung der Mittel einem berechtigten Interesse des öffentlichen Arbeitgebers an einer nur befristeten Beschäftigung Rechnung getragen wird, dass aufgrund objektiver und nachprüfbarer Vorgaben erkennbar gewährleistet ist, für welche Aufgaben diese Haushaltsmittel bereitgestellt werden und dass diese Aufgaben nicht zeitlich unbegrenzt, sondern nur vorübergehend anfallen.

Diese Anforderungen sind auch durch die verfassungsrechtlichen und die europarechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG geboten, die ebenfalls das Vorliegen objektiver Faktoren, die mit den Besonderheiten der Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausübung zusammenhängen, verlangt (vgl. BAG, U. v. 17.03.2010, 7 AZR 843/08, aaO - Rzn. 10 f -; BAG, U. v. 17.03.2010, 7 AZR 640/08, aaO - Rz. 25 -; BAG, U. v. 02.09.2009, 7 AZR 162/08, AP Nr. 14 zu § 14 TzBfG Haushalt - Rz. 13 -; BAG, U. v. 07.05.2008, 7 AZR 198/07, AP Nr. 8 zu § 14 TzBfG Haushalt - Rzn. 10 f -; BAG, U. v. 18.10.2006, 7 AZR 419/05, AP Nr. 1 zu § 14 TzBfG Haushalt - Rzn. 11 f -).

**dd)** Diese Voraussetzungen lagen hier nicht vor.

Wie das Bundesarbeitsgericht (u. a.) in den vorstehend zitierten Entscheidungen zu früheren, ähnlich ausgestalteten, Haushaltsplänen der beklagten E. bereits näher ausgeführt und entschieden hat, lässt ebenso der hier maßgebliche, von den Parteien hier zugrunde gelegte, Haushaltsplan der Beklagten für das Jahr 2008, in dem der streitgegenständliche befristete Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, keine ausreichende, objektivierbare, Zweckbestimmung der ausgebrachten Haushaltsmittel für konkrete Aufgaben von vorübergehender Dauer im vorstehenden Sinn erkennen.

Der „Vermerk zum befristeten Arbeitsvertrag“ ebenfalls vom 17.07.2008, dem Datum des Abschlusses des hier maßgeblichen befristeten Arbeitsvertrages, verweist, wiederholend und weitgehend wörtlich, auf die Angaben unter Kapitel 2 - Eingliederungstitel gem. § 71 b SGB IV - des Haushaltsplanes 2008, wonach (Ziff. 4. dort) bei Titel 971 01 (Eingliederungstitel) Ausgaben bis zur Höhe von 250 Mio. € zur Deckung der Ausgaben bei Kapitel 5 Titel 425 07 (?) für „Gehälter der Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag im Rahmen des gezielten, wirkungsorientierten Einsatzes von Arbeitsvermittlerinnen/Arbeitsvermittlern, Ausbildungsvermittlerinnen/Ausbildungsvermittlern, Beraterinnen/Beratern, Teamleiterinnen/Teamleitern und Fachassistenzkräften im Bereich Kundenpor-

tal bis längstens 31.12.2012 ... bereitgestellt“ wurden, die Entscheidung über die Inanspruchnahme der Deckungsfähigkeit den E. obliegen solle, und die zeitliche Befristung erforderlich sei zur Durchführung der zeitlich befristeten Projekte zur Verbesserung der Integrationsfortschritte für Betreuungskunden im Bereich Arbeitsvermittlung ..., zur Durchführung der zeitlich befristeten Projekte zur Intensivierung der Ausbildungsvermittlung ..., im Zusammenhang mit dem durch Verschieben einer Organisationsreform für die E. bis zum Jahr 2010 nur noch vorübergehend bestehenden Personalersatzbedarf im Bereich der Leistungsgewährung und zur Umsetzung von Sonderprogrammen des Bundes für den Arbeitsmarkt durch die Arbeitsvermittlung.

Dies begründet noch nicht das Vorliegen von nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erforderlichen ausreichend konkreten Angaben hinsichtlich tatsächlich nur - aus welchen Gründen? - vorübergehend anfallender Aufgaben zur Verbesserung der bestehenden Situation „im Bereich Kundenportal“. Wie die Klägerin zu Recht geltend machen lässt, handelt es sich bei solchen Aufgaben im Bereich der jeweiligen, für die einzelnen Leistungsarten vorgesehenen, Kundenportale - dem Empfangscounter in den einzelnen Eingangszonen der E. (A-Stadt), hier mit der Aufgabe der Erstregistrierung der Arbeitssuchenden - grundsätzlich zunächst um originäre und um Daueraufgaben der E., die technisch, organisatorisch, unabhängig von spezifischen Entwicklungen etwa des Arbeitsmarkts und der Zahl der Erstmeldungen von Arbeitslosen/Arbeitssuchenden durchgängig so anfallen bzw. personalorganisatorisch im Empfangsbereich, den Empfangscountern, immer zu handhaben sind. Den Angaben in diesem „Vermerk ...“ zum Arbeitsvertrag ebenfalls vom 17.07.2008 und den erläuternden Anmerkungen zur Haushaltstitletermächtigung 2008, wie dort in Bezug genommen, lässt sich nicht hinreichend deutlich, aufgrund objektiver Umstände konkret eingrenzbar und überprüfbar, nachvollziehbar entnehmen, dass

- überhaupt lediglich vorübergehend anfallende Aufgaben, ein zeitweilig anfallender Arbeitskräftemehrbedarf, vorhanden gewesen sein sollen,
- und wie etwa solches durch etwaigen zusätzlichen Einsatz von Thekenkräften im (jeweiligen) Eingangsportalbereich aufgefangen hätte werden sollen.

Dazu müssten jedenfalls grundsätzlich und wenigstens ansatzweise nachvollziehbar objektiverbare, überprüfbare, Angaben dazu vorhanden sein, wie sich die - etwa War-

te- - Situation, häufig auftretende Warteschlangen bei Erstmeldungen von Arbeitslosen (etc.), an diesen Empfangscountern dargestellt hätten, und dass dies im Zeitraum von 2008 bis 2012 als zeitlichen Haushaltsermächtigungszeitraums etwa - in welcher Weise? - aufgefangen hätte werden sollen.

Die „Begründung“ der Ausgabeermächtigung bis zur Höhe von 250 Mio. € beim Eingliederungstitel (Titel 425 07 bei Kapitel 5?) und ebenso der, im Wesentlichen gleichlautende, Verweis hierauf im „Vermerk ...“ vom 17.07.2008 zum streitgegenständlichen befristeten Arbeitsvertrag gleichen Datums nehmen demgegenüber lediglich sehr abstrakt und allgemein auf die Bereitstellung von Mitteln zur befristeten Beschäftigung für einen „gezielten, wirkungsorientierten Einsatz u. a. von Fachassistenzkräften im Bereich Kundenportal“, auch insoweit dort undifferenziert „zur Durchführung der zeitlich befristeten Projekte zur Verbesserung allgemein angedeuteter Maßnahmen“ - unter welche der Bereich der Eingangscounter der einzelnen Leistungsbereiche der E. offensichtlich nicht fällt - Bezug.

Dem Haushaltsplan und der dortigen Begründung lässt sich nicht hinreichend deutlich entnehmen, auf welchen objektiv vorliegenden und nachprüfbaren Umständen Zusatzpersonal konkret, hier im Bereich des Empfangscounters dieses Bereichs, wegen etwa zusätzlichen Arbeitsanfalls überhaupt erforderlich gewesen bzw. zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses im Juli 2009 erwartet worden sein sollte, dass ein etwa zusätzliches Arbeitsaufkommen mit dem vorhandenen Stammpersonal nicht erledigt hätte werden können. Die insgesamt eher „wolkigen“ Angaben der Beklagten sowohl im „Vermerk ...“ vom 17.07.2008 als auch in der dort wörtlich übernommenen Begründung des Titels 425 07 unter Kapitel 5 des Haushaltsplans der Beklagten indizieren vielmehr eher das Bestehen von Daueraufgaben und eine allgemeine Unsicherheit über ihren künftigen Arbeitskräftebedarf, die zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers gehört, das nicht durch Abschluss befristeter Arbeitsverträge auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden darf (st. Rspr. des BAG, s. nur U. v. 02.09.2009, aaO - Rz. 18 aE d. Gr., m. w. N. -).

Dies kann damit nicht das - bereits im Haushaltsplan dokumentierte - Vorliegen annähernd konkret abgrenzbarer und nur vorübergehend anfallender spezifischer Aufgaben rechtfertigen, eine auf konkreten Anhaltspunkten beruhende Prognose für das Vorliegen eines nur zeitweilig bestehenden Beschäftigungsbedarfs und damit das Vorliegen ei-

nes berechtigten Interesses der Beklagten hinsichtlich einer nur befristeten Beschäftigung von Arbeitnehmern begründen.

**ee)** Damit scheidet eine Rechtfertigung des befristeten Arbeitsvertrages vom 17.07.2008 für den Zeitraum vom 05.09.2008 bis 30.06.2009 nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG aus (vgl. auch - überwiegend zum nämlichen Haushaltsplan der Beklagten für das Haushaltsjahr 2008 -: LAG Hamm, U. v. 07.10.2010, 17 Sa 455/09, Juris; LAG Sachsen-Anhalt, U. v. 06.05.2010, 3 Sa 300/09, Juris; Hess. LAG, U. v. 19.02.2010, 3 Sa 966/09, Juris; Hess. LAG, U. v. 31.07.2009, 3 Sa 1657/08, Juris; LAG Berlin-Brandenburg, U. v. 22.07.2010, 14 Sa 1741/09 u. a., Juris; LAG Berlin-Brandenburg, U. v. 27.10.2009, 7 Sa 1290/09, Juris - in allen Fällen wurde die Revision zugelassen und auch eingelegt -).

**b)** Die im Arbeitsvertrag vom 17.07.2008 vereinbarte Befristung ist auch nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG - auf welchen Rechtfertigungsgrund die Beklagte sich auch nicht ausdrücklich stützt - gerechtfertigt:

Der hiernach mögliche sachliche Befristungsgrund liegt vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, was erfordert, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers in diesem Betrieb nach dem vorgesehenen Vertragsende kein dauerhafter Bedarf mehr bestehen wird - was wiederum zu unterscheiden ist von der regelmäßig bestehenden allgemeinen Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs des Arbeitgebers. Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten rechtfertigt die Befristung nicht, sondern gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages auf die Arbeitnehmer abwälzen darf. Deshalb ist auch hier eine auf konkreten Anhaltspunkten beruhende Prognose eines nur vorübergehend bestehenden Bedarfs in diesem Sinne zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zu erstellen.

Nach den gleichen Gründen wie vorstehend im Zusammenhang mit dem Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG ausgeführt, fehlt es auch am Vorliegen

solcher Voraussetzungen. Hier sind keine ausreichend konkreten Tatsachen vorgetragen oder ersichtlich, nach denen die Beklagte bei Abschluss des maßgeblichen letzten befristeten Arbeitsvertrages vom 17.07.2008 tatsächlich annehmen hätte können, dass die der Klägerin zugewiesenen Aufgaben am Eingangscounter dieses Leistungsbereichs nur vorübergehend anfallen würden.

3. Damit ist die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

### III.

Die Beklagte hat damit die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

### IV.

Die Berufungskammer hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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 Revisionschrift 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/>.

Burger

Bayer

Setz