

4 Sa 804/11
12 Ca 614/11
(ArbG München)

Verkündet am: 12.01.2012

Hömberg
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

T.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

D.

gegen

Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit München

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

F. Rechtsanwälte Partnerschaft

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Januar 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger und die ehrenamtlichen Richter Auhuber und Tolle

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 14. Juli 2011 - 12 Ca 614/11 - abgeändert:**

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31.12.2010 hinaus fortbestanden hat.

- II. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.**

- III. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung zum 31.12.2010 geendet hat.

Der am 00.00.0000 geborene Kläger war bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit seit 15.09.2006 als Arbeitsvermittler, eingruppiert in die Tätigkeitsebene IV gemäß § 14 Abs. 1 TV-BA - der jedenfalls aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fand -, im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung tätig. Die Parteien hatten zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag für den Zeitraum vom 15.09.2006 bis 31.12.2007 (Anl. K1, Bl. 4/5 d. A.) geschlossen. Mit Änderungsvereinbarung vom 25.11.2007 (Anl. K2, Bl. 6 d. A.) wurde dieser Vertrag bis 14.09.2008 verlängert. Nachdem bereits in einem Aktenvermerk der Beklagten vom 18.06.2008 (Anl. 3, Bl. 60 d. A.) festgehalten war, dass für die Tätigkeit eines Arbeitsvermittlers im Bereich SGB

II für den Zeitraum vom 15.09.2008 bis 31.12.2010 eine Aushilfskraft benötigt werde, der Kläger deshalb für diesen Zeitraum weiterhin „bei dem Projekt KompAQT mitarbeiten“ solle - unter näherer Darstellung der dortigen Projektinhalte -, und die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 01.07.2008 (Anl. 2, Bl. 58/59 d. A.) mit Wirkung vom 15.09.2008 für die Dauer seines befristeten Arbeitsverhältnisses eine Tätigkeit als Arbeitsvermittler („U25/Ü25“) im Bereich SGB II in der Agentur für Arbeit München, Beschäftigung in ARGE München, übertragen hatte, schlossen die Parteien ebenfalls unter dem 01.07.2008 einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für den Zeitraum vom 15.09.2008 bis 31.12.2010 (Anl. K3, Bl. 7/8 d. A. bzw. Anl. 1, Bl. 56/57 d. A.), nach dem der Kläger in diesem Zeitraum als Vollzeitbeschäftigter unter denselben Bedingungen wie bisher befristet weiterbeschäftigt wurde. Mit der vorliegenden Feststellungsklage macht der Kläger die Unwirksamkeit letzteren befristeten Arbeitsvertrages geltend. Die Beklagte stützt diese Befristung auf den Sachgrund eines personellen Mehrbedarfes - vorübergehenden Bedarf nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG - aufgrund des Bundesprogramms „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“, während der Kläger dies im Wesentlichen als Daueraufgabe der Beklagten, die nicht mittels Projektarbeit abgearbeitet werde, bezeichnet.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im Ersten Rechtszug wird auf den Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichts München vom 14.07.2011, das den Prozessbevollmächtigte des Klägers am 08.08.2011 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses die Feststellungsklage in der Sache mit der Begründung abgewiesen hat, dass der, allein zu überprüfende, letzte befristete Arbeitsvertrag der Parteien durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt gewesen sei, da die Beklagte zum Zeitpunkt der Vereinbarung dieser Befristung davon ausgehen habe können, dass im Zusammenhang mit dem Projekt KompAQT ein nur vorübergehender projektbedingter personeller Mehrbedarf bis 31.12.2010 bestehe. Zwar handle es sich bei der Betreuung von Beziehern von Leistungen nach dem SGB II durch Arbeitsvermittler um eine Daueraufgabe der Beklagten, die auch nach dem Auslaufen des KompAQT-Projekts weiter zu erledigen sei - hierauf habe sich die Beschäftigung in diesem Projekt nicht beschränkt. Durch die Beteiligung an diesem Projekt habe sich aufgrund dort veränderten Betreuungsschlüssels und höheren Bedarfes an Arbeitsvermittlern, der erforderlichen Abstimmung mit den Sozial-

bürgerhäusern usw. ein Mehrbedarf an Arbeitskräften ergeben, weshalb eine von den Daueraufgaben der Beklagten abgrenzbare zusätzlich anfallende Aufgabe vorgelegen habe. Die für das Fehlen einer Daueraufgabe erforderlichen konkreten Anhaltspunkte für eine entsprechende Prognose hätten vorgelegen, da die Beklagte davon ausgehen habe können, dass der vorübergehende Personalbedarf nur bis zum 31.12.2010 bestehen würde, jedenfalls die Finanzierung dieses Projektes nur bis zu diesem Zeitpunkt festgestanden sei, woran auch dessen Weiterführung in das Jahr 2011 nichts ändere.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 06.09.2011, am selben Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung er nach auf seinen Antrag erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 08.11.2011 mit, am selben Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangenem, Schriftsatz von diesem Tag ausgeführt hat, dass es sich bei der Tätigkeit der Arbeitsvermittlung um eine Daueraufgabe der Beklagten handle, während das Arbeitsgericht fälschlich auf das „Projekt“ als Ausgangspunkt seiner Überlegungen abgestellt habe. Die Frage, ob ein Erforschungsprojekt vorliege oder nicht, sei ebenso irrelevant wie jene, ob die Beklagte zur Durchführung des Projektes verpflichtet sei. Entscheidend sei, ob die Tätigkeit des Klägers überwiegend durch die Bearbeitung von bei der Beklagten ohnehin bestehenden Daueraufgaben gekennzeichnet sei. Der vom Arbeitsgericht herangezogene Betreuungsschlüssel sei eine von der Beklagten fest selbstgelegte Kerngröße, dem keine Bedeutung zugemessen werden könne, da der Arbeitgeber andernfalls durch künstliche Verknappung der zu bearbeitenden „Ressourcen“ und daraus folgenden höheren Arbeitskräftebedarfs für die Wirksamkeit der Befristung sorgen könne. Entscheidend sei nicht primär, wie hoch der Arbeitskräftebedarf sei, sondern aus welchen Aufgabenstellungen dieser resultiere, weshalb bei Daueraufgaben auch der intensivste Arbeitskräfteeinsatz der Befristung nicht zur Wirksamkeit verhelfen könne. Bei der Definition der Aufgaben der Beklagten habe der Gesetzgeber keine Unterscheidung im Hinblick auf das Alter der zu betreuenden Personen getroffen. Beim behaupteten „Projekt“ handle es sich lediglich um eine veränderte Arbeitsorganisation, die an der Aufgabe selbst nichts ändere. Auch vor der Schaffung des vorliegenden „Projekts“, in dem der Kläger beschäftigt worden sei, habe es für besondere Kundengruppen (etwa Hochschulabsolventen oder unter 25-jährige Ausbildungssuchende) sog. „Projektteams“ gegeben. Ebenso wenig habe die Beklagte im Rahmen ihrer Prognoseentschei-

dung mit einem Wegfall der Aufgabe „Arbeitsvermittlung von über 50-jährigen Personen mit Vermittlungshemmnissen“ zum 31.12.2010 rechnen dürfen, zumal die Mietverträge für die Räumlichkeiten dieses „Projekts“ bis 2015 abgeschlossen worden seien.

Der Kläger beantragt:

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 14.07.2011, Az.: 12 Ca 614/11, wird abgeändert.***

- II. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31.12.2010 hinaus fortbesteht.***

- III. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bei Obsiegen im Hinblick auf II. bis zum rechtskräftigen Abschluss des arbeitsgerichtlichen Verfahrens zu unveränderten Bedingungen als Arbeitsvermittler weiter zu beschäftigen.***

Die Beklagte trägt zur Begründung ihres Antrages auf Zurückweisung der Berufung vor, dass das Arbeitsgericht zutreffend die Wirksamkeit der Befristung aufgrund eines vorliegenden sachlichen Grundes erkannt habe, da sie zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung davon ausgehen habe können, dass im Zusammenhang mit dem Projekt KompAQT ein nur vorübergehender projektbedingter personeller Mehrbedarf bis 31.12.2010 bestehen werden. Das Bundesprogramm „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ sei nach dem Start der ersten Programmphase 2005 im Jahr 2008 in eine zweite Programmphase mit Fortführung bis 2010 gestartet und habe die Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser weiter verbessern sollen, weshalb letztere Programmphase durch den Bund mit 240 Mio. Euro gefördert worden sei. An diesem Bundesprogramm seien in der zweiten Phase insgesamt 194 Arbeitsgemeinschaften beteiligt gewesen. Hierzu habe es den, vorgelegten, Zuwendungsbescheid vom 06.12.2007 für den Zeitraum bis 31.12.2010 gegeben. Hier sei das Projekt KompAQT ein Projekt des Jobcenters München mit der Agentur für Arbeit München und den Jobcentern in den umliegenden Landkreisen. Dieses biete ein breites Spektrum an Angeboten: Intensive Betreuung durch die Arbeitsvermittlung, ein individuelles Profiling,

psychologische Beratung usw., flankiert durch eine umfassende Eingangsdiagnostik, einen Integrationsplan usw. Auch erfolge hierbei eine enge Zusammenarbeit mit anderen Trägern und wissenschaftliche Begleitung u. a. durch das humanwissenschaftliche Zentrum der LMU München, welche für dieses Teilprojekt ein psychosoziales Coaching mit Psychologen durchführe und diagnostische psychologische Einzelberatungen und Gruppenkurse anbiete. Des Weiteren koordinierten die projektbeteiligten Vermittler in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen Unterstützungsprogramme und qualifizierten gegebenenfalls die Beschäftigten. Die zu vermittelnden Arbeitnehmer würden - auf freiwilliger Basis - ein halbes Jahr vor Ende des Bezuges von Arbeitslosengeld I in dieses Projekt aufgenommen, um präventiv tätig werden zu können. Die Beklagte sei zum Zeitpunkt des letzten vereinbarten Arbeitsvertrages am 01.07.2008 zu recht von einem planmäßigen Ende des Projektes zum 31.12.2010 ausgegangen. Dieses Bundesprogramm stelle keine klassische Daueraufgabe der Beklagten, sondern ein zeitlich begrenztes Objekt-Projekt dar. Dies folge bereits daraus, dass im Rahmen des Projekts eine deutlich intensivere Betreuung mit einem Betreuungsschlüssel von 1 : 100 statt üblicherweise 1 : 250 vorgesehen sei, der durch den Mehrbedarf verursacht sei. Die Beklagte habe keinen Mehrbedarf an Arbeitskräften im Hinblick auf ihre Pflichtaufgaben, sondern ausschließlich für die im Projekt KompAQT vorgesehenen zusätzlichen Aufgaben geltend gemacht, die von der Daueraufgabe der Beklagten abgrenzbar seien. Für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stehe der Erprobungszweck im Vordergrund, es handle sich um ein Erforschungsprojekt. Auch wenn im Jahr 2009 ein langfristiger Mietvertrag geschlossen worden sei, bedeute dies nicht, dass die Beklagte bereits Ende 2007 von einem dauerhaft erhöhten Personalbedarf ausgegangen sei. Ebenso sei es unerheblich, dass das Projekt im Jahr 2011 weitergeführt worden sei, da allein die Sachlage im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgeblich sei.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 08.11.2011 (Bl. 169 f d. A.) und vom 13.12.2011 (Bl. 196 f d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat auch in der Sache Erfolg.

I.

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers 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 des Klägers ist begründet. Der, allein zu überprüfende, letzte befristete Arbeitsvertrag, abgeschlossen am 01.07.2008 für den Zeitraum vom 15.09.2008 bis 31.12.2010 war zur Überzeugung der Berufungskammer nicht durch einen ausreichenden sachlichen Grund gerechtfertigt.

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 01.07.2008 für den Befristungszeitraum vom 15.09.2008 bis 31.12.2010 - 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 15.09.2008 bis 31.12.2010 war nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG - als einzig denkbarer Rechtsgrundlage für den, notwendigen, sachlichen Grund für die Befristung, auf die sich beide Parteien auch allein beziehen - gerechtfertigt, da die Voraussetzungen hierfür nicht erfüllt sind.

a) Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG dann vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.

Ein solcher vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung kann nach ständiger Rechtsprechung des BAG auf unterschiedlichen Sachverhalten beruhen. Er kann sich etwa aus dem Umstand ergeben, dass für einen begrenzten Zeitraum zusätzliche Arbeiten anfallen, die mit dem betrieblichen Stammpersonal allein nicht erledigt werden können, oder auch daraus, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig verringern wird, ebenso auf einer zeitweise übernommenen Sonderaufgabe oder auf einer 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.

Eine Befristung wegen eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfes an der Arbeitsleistung setzt deshalb näher voraus, dass - aufgrund ausreichend konkret dargelegter Anhaltspunkte - im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter Bedarf mehr besteht, da nach Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit das zu erwartende Arbeitspensum künftig mit dem vorhandenen Stammpersonal erledigt werden kann. Die vereinbarte Vertragsdauer erlangt insoweit Bedeutung allein im Rahmen der Prüfung des Vorliegens eines sachlichen Grundes für die Befristung im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG überhaupt, wobei dieser sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm in Einklang stehen muss, dass der behauptete Sachgrund nicht infrage gestellt ist. Das bloße Zurückbleiben der vereinbarten Vertragsdauer hinter der bei Vertragsschluss voraussehbaren Dauer des vorübergehenden Bedarfs ist dagegen nicht stets und ohne Weiteres geeignet, den Sachgrund für die Befristung in Zweifel zu ziehen (siehe etwa BAG, U. v. 17.03.2010, 7 AZR 640/08, NZA 2010, S. 633 f - Rzn. 11 -; BAG, U. v. 07.05.2008, 7 AZR 146/07, AP Nr. 49 zu § 14 TzBfG - Rzn. 14 f -; BAG, U. v. 15.02.2006, 7 AZR 241/05, ZTR 2006, S. 509 f - Rzn. 11 f -, jeweils m. w. N.; vgl. auch Schiefer, DB 2011, S. 1164 f/1165, ebenfalls m. w. N. insbesondere zur einschlägigen Rspr. des BAG).

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen stellt die, wenngleich möglicherweise zeitlich begrenzt geplante, hier maßgebliche „Zweite Programmphase“ des wissenschaftlich begleiteten und evaluierten, von intensiverer Betreuung und Vermittlung von älteren Arbeitslosen geprägten, Programms „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ („KompAQT“ - als „Erforschungsprojekt“/„Erprobungsprojekt“, so die Beklagte -) keine solchermaßen abgrenzbare Aufgabe dar, die einen lediglich vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers, prognostisch bis etwa 31.12.2010, begründen könnte.

aa) Zum einen ist das Vorbringen der Beklagten bereits nicht ausreichend schlüssig, um einen nur vorübergehenden Bedarf für die Beschäftigung des Klägers überhaupt begründen zu können.

Auch wenn ein Arbeitsvermittler im Rahmen des Programms „KompAQT“ („50plus“) nach Behauptung der Beklagten 100 statt - wie bei „normalen“ Arbeitslosen - 250 Kunden betreue (bemerkenswerter Weise hat die Beklagte erstinstanzlich ebenfalls ausgeführt, dass ein „regulärer Arbeitsvermittler“ gemäß Vorgabe mindestens 150, ein Vermittler im Rahmen des Bundesprogramms „ca. 30 bis 50 Arbeitslose“ zu betreuen habe ...!), ist bereits nicht ausreichend konkret greifbar, wie viele Arbeitsvermittler im Rahmen dieses Programms, hier bei der ARGE für Beschäftigung München GmbH (als eigenständige juristische Person, siehe auch Schreiben der Beklagten vom 01.07.2008 - Bl. 58 d. A. -), überhaupt tätig sind/waren, und dass und ggf. in welcher Weise sich der verbesserte Betreuungsschlüssel auf den Arbeitskräftebedarf - der Beklagten (!) – konkret personell auswirken würde - wie viel zusätzliches Arbeitsvermittlungspersonal damit überhaupt, im allgemeinen, und bei der Vermittlung von älteren ALG II-Empfängern in der/durch die ARGE München (GmbH) im Besonderen - zusätzlich - benötigt wird. Eine gewisse Evidenz eines Personal(mehr)bedarfsvolumens im Hinblick auf eine ggf. verbesserte Betreuungsrelation ersetzt keine, erforderliche, konkrete Darlegung eines spezifischen programm-/projektbezogenen Personalmehrbedarfs als quantifizierter personeller Differenzrechnung zum normalen Aufgabenumfang und damit verbundenen Personalbedarf, bei der Beklagten.

bb) Hinzu kommt, dass eine klare Abgrenzung der hierbei anfallenden besonderen Aufgaben zu den Daueraufgaben der üblichen Arbeitsvermittlung weder ausreichend nachvollziehbar dargelegt wurde noch etwa sonst ohne weiteres ersichtlich wäre. Der hier angesprochene Personenkreis älterer Arbeitsloser wurde bisher bereits von normalen Arbeitsvermittlern betreut und muss, soweit eine Vermittlung im Rahmen dieses Programms nicht gelingt, später weiterhin betreut werden – was zwangsläufig, prognostisch ggf. abschätzbar, insoweit wieder einen entsprechenden Beschäftigungsbedarf auslösen muss.

cc) Des weiteren ergibt sich aus den Ausführungen der Beklagten, dass Intention des Projekts KompAQT – Bundesprogramm Perspektive 50plus – nicht allein eine verstärkte, jedoch vorübergehend konzipierte, Fokussierung auf die die Vermittlung solcher älterer Arbeitsloser, sondern maßgeblich auch die Erprobung neuer Verfahren und die wissenschaftliche Begleitung hierbei sein sollten. Auch dies indiziert eine Unsicherheit hinsichtlich eines längerfristigen Beschäftigungs(nicht)bedarfs bei den involvierten Arbeitsvermittlern nach späterem Programmende und eines dauerhaften Beschäftigungsbedarfs bei dieser Arbeitnehmergruppe, die nach der zit. Rechtsprechung zum allgemeinen Risiko des Arbeitgebers gehört, das er nicht auf die Arbeitnehmer abwälzen kann.

dd) Auch lässt sich die von der Beklagten akzentuierte Projektbefristung, als Befristungsgrund i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG, nicht ausreichend konkret von den Daueraufgaben der Beklagten abgrenzen.

Arbeitsvermittlung stellt nach den gesetzlichen Grundlagen der §§ 35 f SGB III eine Daueraufgabe der Beklagten dar. Diese Daueraufgabe kann nicht allein dadurch zu einer abgrenzbaren Zusatzaufgabe – zu einem spezifischen Projekt – werden, dass sich die Methodik und Herangehensweise an die Erledigung dieser Aufgabe vorübergehend verändern und sich auf eine bestimmte Personengruppe mit verstärkten Vermittlungsbemühungen fokussieren soll. Daran ändern weder die von der Beklagten umfangreich vorgetragene intensivierete Betreuung der älteren Arbeitslosen etwa durch (auch psychologische) Beratung, Rhetoriktraining usw. und die Zusammenarbeit/wissenschaftliche Begleitung hierbei, einschließlich der wissenschaftlichen Evaluation des Programms durch Universitäten (weshalb die Beklagte dies auch als „Erforschungsprojekt“ und „Er-

probungszweck“ bezeichnet), noch etwa wie die, wesentliche, Drittmittelfinanzierung von Sonderaufwendungen durch Zuschüsse des Bundes (Bundesministeriums für Arbeit und Soziales) etwas.

Eine ausreichend klare und eindeutige Abgrenzung als Zusatzaufgabe oder von der allgemeinen Aufgabenstellung der Arbeitsvermittlung zu trennende Projektausführung ist nicht erkennbar, der Unterschied liegt letztlich nur darin, dass durch erhöhten Aufwand eine verstärkte Betreuung der angesprochenen Personengruppe mit ggf. individuell verstärkten Qualifizierungs- und Förderungsmaßnahmen erfolgt, keine Abwicklung eines spezifischen Projekts (vgl. jetzt auch die Entscheidungsgründe der Urteile der 11. Kammer des LAG München vom 14.03.2012 in Parallelverfahren, etwa 11 Sa 815/11).

ee) Des Weiteren fehlt es auch an einer greifbaren Grundlage für eine entsprechende Prognose der Beklagten, dass die im Rahmen des Programms „KompAQT“ durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft, sondern lediglich - hier - bis 31.12.2010 als Befristungsende anfallen würden.

Hierfür müssten nach ständiger Rechtsprechung des BAG ausreichend konkrete Anhaltspunkte vorliegen - vorgetragen werden - (BAG, aaO).

Weder ergab sich eine solche zeitliche Dimension aus dem „Aktenvermerk“ vom 18.06.2008 - dieser bezieht sich lediglich auf eine zum 01.01.2008 erfolgte Neukonzeption der „Projektausrichtung“ (unter Einbeziehung der Umlandgemeinden und Landkreise und Erweiterung des potentiellen Kundenkreises) - noch aus dem ebenfalls von ihr selbst vorgelegten Schreiben „Personalansatz“ vom 01.07.2008 (Anl. 2, Bl. 58/59 d. A.). Der vorgelegte Zuwendungsbescheid des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 06.12.2007 (Anl. 4, Bl. 61 f d. A.) richtet sich einerseits an den „Beschäftigungspakt Arbeitsgemeinschaft der Beschäftigung München GmbH“ - also nicht unmittelbar die Beklagte! - und bezieht sich andererseits auf einen entsprechenden Subventionsantrag eben dieses „Beschäftigungspaktes Arbeitsgemeinschaft der Beschäftigung München GmbH“. Hieraus ergibt sich weder unmittelbar noch inzident, dass das damit bezuschusste Programm/„Projekt“ bis dahin abgeschlossen, es über den 31.12.2010 nicht weiter geführt - nicht darüber hinaus bezuschusst - werden sollte. Der Zuwendungsbe-

scheid des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 06.12.2007 bezieht sich, offensichtlich wie beantragt, lediglich auf die dort genannten drei Haushaltsjahre (2008 bis 2010). Diesen Zeitraum hat die Beklagte in ihrer Berufungsbeantwortung als „Zweite Programmphase“ bezeichnet.

Eine solche zeitliche Dimension wird auch nicht etwa, im Umkehrschluss, dadurch indiziert, dass der Mietvertrag für die Räumlichkeiten dieses Programms in München erst in 2009, damit nach Abschluss des streitgegenständlichen befristeten Arbeitsvertrages Mitte 2008, bis 2015 verlängert worden sei, wie die Beklagte vorgetragen hat.

Sowohl erstinstanzlich als auch zweitinstanzlich hat die Beklagte lediglich, ohne Darlegung konkreter Planungen, Entscheidungen etc., die lapidare und abstrakte - damit einer Beweisaufnahme nicht ohne Weiteres zugängliche - Behauptung aufgestellt, dass im „Zeitpunkt der Befristung“ - gemeint offensichtlich: des Abschlusses des hier maßgeblichen befristeten Arbeitsvertrages der Parteien vom 01.07.2008 - „die Beklagte zurecht davon ausgegangen sei, dass das Projekt planmäßig zum 31.12.2010 enden werde“.

Dies ist jedoch nicht ausreichend, um von der Annahme einer solchen konkreten Perspektive - Prognose - ausgehen zu können - zumal dies hier konterkariert wird durch den Inhalt des vom Kläger erstinstanzlich, hinsichtlich seines Inhalts undementiert, vorgelegten „Förderantrag(es) für die dritte Programmphase des Bundesprogramms „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales - der ARGE für Beschäftigung München GmbH (!) - vom 24.08.2010 (Anl. K9, Bl. 92 f d. A.), der inhaltlich eine, offensichtlich von vornherein, längerfristig angelegte Programmkonzeption - nunmehr für eine (vorerst) dritte Programmphase 2011 bis 2015 - erkennen lässt.

ff) Auch weist der Kläger in der Berufungsbegründung insoweit nicht unnachvollziehbar darauf hin, dass es die Beklagte mit der Festlegung des - einer allenfalls summarischen Evidenzprüfung zugänglichen (vgl. ihr gänzlich unterschiedliches Vorbringen hierzu!) - Betreuungsschlüssels damit im Ergebnis in gewisser Weise selbst in der Hand hätte, den Personalbedarf und dadurch die Rechtfertigung befristeter Arbeitsverträge zu definieren/konstituieren.

c) Auf einen gesonderten Sachgrund für die streitgegenständliche letzte Arbeitsvertragsbefristung wegen nur befristeter Zurverfügungstellung von Haushaltsmitteln oder von Drittmitteln i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG, oder grundsätzlich, beruft die Beklagte sich erkennbar nicht, weshalb hierzu keine näheren Ausführungen veranlasst sind. Die Beklagte hätte insoweit auch nicht vorgetragen, dass für die Beschäftigung des Klägers eine konkrete, nur befristet bewilligte, Haushaltsstelle vorhanden gewesen wäre, der speziell für die befristete Beschäftigung von Arbeitsvermittlern eingerichtet gewesen wäre. Eine solche Stelle gab es weder im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit unmittelbar noch etwa im Bundeshaushalt als etwaigem Drittmittelgeber – dieser stellte der Bundesagentur lediglich allgemeine Mittel im Rahmen des Programms Perspektive 50plus ... zur Verfügung (vgl. wiederum nunmehr auch LAG München in den Urteilen der 11. Kammer vom 14.03.2012).

3. Nach allem kann hinsichtlich des hier streitgegenständlichen weiteren, letzten, befristeten Arbeitsvertrages vom 01.07.2008 für den Zeitraum vom 15.09.2008 bis 31.12.2010 nicht vom Vorliegen eines lediglich vorübergehend bestehenden betrieblichen Bedarfes an der Arbeitsleistung des Klägers im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG als einzigen denkbaren Befristungsgrundes ausgegangen werden, weshalb, unter Änderung der erstinstanzlichen Entscheidung, der Feststellungsklage stattzugeben ist.

III.

Die Beklagte hat damit die Kosten des Rechtsstreits beider Instanzen zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

IV.

Die Berufungskammer hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht im Hinblick auf eine mögliche grundsätzliche Bedeutung zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger 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

Auhuber

Tolle