

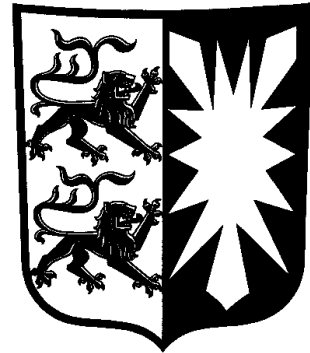
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 296/09

ö. D. 2 Ca 117 c/09 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 23.02.2010

Gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 23.02.2010 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 04.06.2009 - Az.: 2 Ca 117 c/09 – wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.
3. Die Revision wird zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionsschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 Revision eingelegt werden.

Die Revisionsschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionsschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile

sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die 41-jährige Klägerin ist seit dem 01.03.2005 aufgrund dreier aufeinander folgender zeitbefristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten als vollbeschäftigte Arbeitsvermittlerin mit Beratungsaufgaben beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesagentur für Arbeit vom 21.04.1961 (MTA) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Der letzte befristete Arbeitsvertrag vom 28.12.2005 (Bl. 10/11 d. Akte) wurde für die Zeit vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2008 geschlossen. Danach richtete sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesanstalt für Arbeit (TV-BA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung. Die Klägerin ist eingruppiert in der Tätigkeitsebene IV (§ 14 Abs. 1 TV-BA) und bezieht ein durchschnittliches Monatsgehalt von € 2.925,00 brutto. Dem befristeten Arbeitsvertrag vom 28.12.2005 war der „Vermerk zum befristeten Arbeitsvertrag“ vom 28. Dezember 2005 beigelegt, in dem u. a. festgelegt ist (Bl. 13 d. A.):

„Im Haushaltsplan der BA für das Haushaltsjahr 2006 sind bei Kapitel 5 Titel 425 07 für die Haushaltsjahre 2006 bis 2008 insgesamt 150 Mio. Euro zur Beschäftigung von Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag mit dem Ziel der Verbesserung des Betreuungsverhältnisses (Kunden/Vermittler) zu Lasten des Eingliederungstitels (Kapitel 2 Titel 971 01) ausgewiesen. Der Haushaltsplan wurde nach Aufstellung durch den Vorstand und Feststellung durch den Verwaltungsrat am 20. Dezember 2005 durch die Bundesregierung genehmigt.

Die bei der entsprechenden Zweckbestimmung ausgebrachten Mittel können nur zur Beschäftigung von Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag für die oben genannte Aufgabe bis zum Endtermin 31. Dezember 2008 verwendet werden. Die Agentur für Arbeit N.r wurde ermächtigt, bis zum 31. Dezember 2008 insgesamt 18 Kräfte zu beschäftigen.

Frau S. M. wird daher für die Zeit vom 01.01.2006 bis 31. 12. 2008 als Arbeitsvermittlerin befristet beschäftigt.“

Der am 20.12.2005 seitens der Bundesregierung genehmigte Haushaltsplan der Beklagten für das Haushaltsjahr 2006 beinhaltet unter Kapitel 5 Ziff. 6 folgende Vorgabe (Seite 73 des Haushaltsplans für das Jahr 2006, Beiakte):

„Ausgaben für die Beschäftigung von Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag dürfen bei Titel

425 07 - Vergütungen der Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag zur weiteren Verbesserung des Betreuungsschlüssels ‚Arbeitsvermittler zu Arbeitslosen/Betrieben‘ bis 31. Dezember 2006 **sowie zur Sicherstellung fachlich adäquater Betreuungsschlüssel bis 31. Dezember 2008**

bis zur Höhe von **150** Mio. geleistet werden, wenn Ausgaben bei Kapitel 2 Titel

971 01 - Eingliederungstitel

in entsprechender Höhe eingespart werden.“

Des Weiteren heißt es in dem Haushaltsplan 2006 zu dem Haushaltstitel 5/425 07 wie folgt (Seite 80 des Haushaltsplans für das Jahr 2006, Beiakte):

Kapitel Titel	Zweckbestimmung	Soll 2006 -T€-	Soll 2005 -T€-	Ist 2004 -T€-
5/425 07	Vergütungen der Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag des Betreuungsschlüssels „Arbeitsvermittler zu Arbeitslosen/Betrieben“ bis 31.12.2006 und zur Sicherstellung fachlich adäquater Betreuungsschlüssel bis 31.12.2008.	0	0	81 873

E r l ä u t e r u n g e n

- a) Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag (§ 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG) zur weiteren Verbesserung des Betreuungsschlüssels „Arbeitsvermittler zu Arbeitslosen/Betrieben“ zusätzlich für die Dauer von zwei Jahren bis 31.12.2006. Die Entscheidung über die Inanspruchnahme der Deckungsfähigkeit obliegt den Agenturen für Arbeit.
- b) Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag (§ 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG) zur Sicherstellung fachlich adäquater Betreuungsschlüssel zusätzlich für die Dauer von drei Jahren bis 31.12.2008. Die Entscheidung über die Inanspruchnahme der Deckungsfähigkeit obliegt den Agenturen für Arbeit.“

Am 21.01.2009 hat die Klägerin beim Arbeitsgericht Kiel Entfristungsklage erhoben.

Sie hat geltend gemacht,

die Befristung des Arbeitsvertrages sei nicht durch Haushaltsmittelbeschränkung sachlich gerechtfertigt. Bei den von ihr wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Arbeitsvermittlung handele es sich um die Erledigung von Daueraufgaben. Eine hinreichend konkrete Zweckbestimmung für die Verwendung der Haushaltsmittel habe die Beklagte im Haushaltsplan 2006 nicht getroffen. Insoweit bestehe das Arbeitsverhältnis über den 31.12.2008 hinaus unbefristet fort, mit der Folge, dass die Beklagte ihr die Vergütung weiterhin schulde.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 28. Dezember 2005 und der Änderungsvereinbarung vom 31. Mai 2006 zum 31. Dezember 2008 beendet worden ist, sondern über den 31. Dezember 2008 hinaus fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie, die Klägerin, 8.787,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf 8.787,00 EUR seit dem 18. Mai 2009 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten,

die Sachgrundbefristung begegne keinen rechtlichen Bedenken. Die Zwecksetzung des Titels 425 07 sei hinreichend bestimmt festgelegt worden. Die Haushaltsmittel seien nur zur Erledigung vorübergehender Aufgaben in der Annahme zur Verfügung gestellt worden, dass der Bedarf für die Aufgaben nach dem SGB II infolge der Entwicklung des Arbeitsmarktes bis zum 31.12.2008 zurückgehen werde. Dieses sei eine ausreichende Zweckbestimmung gewesen. Die Klägerin sei auch während des gesamten Zeitraumes zu Lasten des Titels 425 07 des Kapitels 5 vergütet und auch zweckentsprechend eingesetzt worden.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands, insbesondere des streitigen Parteivorbringens wie er in der ersten Instanz vorgelegen hat, wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 04.06.2009 stattgegeben. Eine Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG sei nur wirksam, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet werde, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt seien und der Arbeitnehmer entsprechend beschäftigt werde. Gefordert werde mithin die Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung versehen werde. Diese Voraussetzungen lägen hier nicht vor. Den Einlassungen der Beklagten und den Haushaltsunterlagen könne nicht entnommen werden, welche Tätigkeitsbereiche ihrer Art nach im Bereich des SGB III nicht dauerhaft, sondern nur vorübergehend anfallen sollen. Es seien keine Anhaltspunkte vorhanden, die erkennen ließen, in welchem Bereich aufgrund welcher Prognosen nur von einem vorübergehenden Anstieg des Bedarfs an Arbeitskräften für Aufgaben nach dem SGB III ausgegangen werden solle. Die Haushaltsvermerke bezögen sich auf die Daueraufgabe SGB III. Der Klägerin seien auch Tätigkeiten befristet übertragen worden, die ihrer Art nach dauerhaft anfielen. Es fehle jegliche Konkretisierung eines etwaigen vorübergehenden Anstiegs eines Arbeitsanfalles.

Gegen dieses ihr am 13.07.2009 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 12.08.2009 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 13.10.2009 am 12.10.2009 begründet.

Die Beklagte trägt vor,

das Arbeitsgericht beschränke den Anwendungsbereich des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG rechtsfehlerhaft auf einen vorübergehenden Mehrbedarf bzw. auf die Wahrnehmung besonderer Aufgaben. Bei einer derartigen Auslegung verlöre der Befristungsgrund „Haushaltsmittel“ jede Eigenständigkeit gegenüber den Befristungsgründen des § 14 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 und 3 TzBfG. Diese Einschränkung sei auch nicht vom Gesetzeswortlaut gedeckt. Hieraus und aus den Gesetzesmaterialien werde an

drei Voraussetzungen geknüpft: Die Vergütung des Arbeitnehmers aus haushaltsrechtlich befristet bewilligten Mitteln, der Zweck, für den die Mittel eingesetzt würden, müsse sich aus dem Haushaltsplan ergeben und der Arbeitnehmer müsse tatsächlich überwiegend in diesem Bereich beschäftigt werden. Alle diese Voraussetzungen lägen hier vor. Der so verstandene Anwendungsbereich des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG verstoße auch nicht gegen die Richtlinie 1999/70 EG. Ziel der Richtlinie sei es, den Missbrauch befristeter Beschäftigungsfälle zu vermeiden, konkrete Vorgaben im Hinblick auf eine etwaige Haushaltsmittelbefristung wie im vorliegenden Fall enthalte die EG-Richtlinie indessen nicht. Die Auffassung des Arbeitsgerichts, der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber dürfe im Rahmen einer Haushaltsmittelbefristung keine Daueraufgaben einer solchen Befristung unterstellen, finde im Gesetz keine Stütze. Für die Prognose des öffentlichen Arbeitgebers sei ausreichend, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers konkrete Haushaltsmittel nur zeitlich begrenzt zur Verfügung stünden. Der Zweck der Befristung sei im Haushaltsplan auch konkret benannt, nämlich die Durchführung des Modellprojekts „FAIR – Förderung der Arbeitsaufnahme – integriert und regulär“. Da sich die positiven Effekte auf die Vermittlungserfolge in den Jahren des Programms abzeichneten, habe die Beklagte bei der Aufstellung des Haushaltsplans für das Jahr 2006 entschieden, die bereits eingeleiteten Verbesserungsmaßnahmen dahingehend zu begleiten, dass weitere befristet Beschäftigte bis zum Jahr 2008 für eine Sicherstellung eines fachlich adäquaten Betreuungsschlüssels eingesetzt werden sollten. Es sei dabei nicht um die Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Beklagten selbst gegangen, sondern um eine Verbesserung der Betreuung arbeitsloser Menschen durch eine günstigere Betreuungssituation. Ein intensiviertes Fallmanagement, das durch die Verbesserung des Betreuungsschlüssels möglich werde, sollte dabei über Aktivierung, Qualifizierung und Training extra funktionaler Qualifikationen Arbeitslose schneller und in signifikant größerem Umfang wieder in Erwerbsfähigkeit bringen. Es sei mithin nicht um eine Wahrnehmung von Daueraufgaben, sondern um eine Qualitätsverbesserung zugunsten der Arbeitslosen gegangen. Dies sollte zunächst befristet eingeführt und aufrechterhalten werden, um die Kostenentwicklung auch langfristig zu beobachten. Zudem sei bereits absehbar gewesen, dass wegen sinkender Arbeitslosenzahlen sich der Betreuungsschlüssel spürbar verbessern würde. Die Befristung des Arbeitsvertrages sei mithin gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG sachlich gerechtfertigt gewesen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel, Az. öD 2 Ca 117 c/09, vom 04.06.2009 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt

das angefochtene Urteil. Bereits aus dem Umstand, dass sie bei der Beklagten bereits vor Abschluss des hier strittigen befristeten Arbeitsvertrages vom 28.12.2005 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge beschäftigt gewesen sei, führe im Hinblick auf die Vermeidung sog. Kettenarbeitsverhältnisse zu einer verschärften Befristungskontrolle. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG lägen nicht vor, wenn die Haushaltsmittel lediglich allgemein für die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern bereit gestellt oder den befristet eingestellten Arbeitnehmern Daueraufgaben übertragen würden. So sei es vorliegend. Die Haushaltsvermerke bezögen sich auf Daueraufgaben gemäß SGB III, folglich seien ihr, der Klägerin Tätigkeiten befristet übertragen worden, die ihrer Art nach dauerhaft anfielen. Dem Haushaltsplan lasse sich nicht entnehmen, in welchem Bereich aufgrund welcher Prognosen von einem nur vorübergehenden Anstieg des Bedarfs an Arbeitskräften für Aufgaben nach dem SGB III ausgegangen werde. Gegen einen nur vorübergehenden Mehrbedarf spreche auch, dass nach ihrem Ausscheiden ihr Arbeitsplatz sofort wieder besetzt worden sei. Die Klägerin bestreitet, dass sie im Rahmen eines Modellprojekts „FAIR-Förderung der Arbeitsaufnahme – integriert und regulär“ eingesetzt gewesen sei. Hierauf habe sich die Beklagte erstmals in der zweiten Instanz berufen. Im Übrigen sei bei der Aufstellung des Haushaltsplans auch nicht ersichtlich, dass die Arbeitslosenzahlen sinken würden. Der gegenteilige Fall sei eingetreten.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 23.02.2010 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. c; 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat der Entfristungsklage sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zu Recht stattgegeben. Die hiergegen seitens der Beklagten in der Berufungsinstanz erhobenen Einwände rechtfertigen keine abweichende Entscheidung. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen wird auf die sorgfältigen Entscheidungen des angefochtenen Urteils verwiesen. Lediglich ergänzend und auf den Sach- und Rechtsvortrag der Parteien in der Berufungsinstanz eingehend wird noch auf Folgendes hingewiesen:

Die innerhalb der Frist des § 17 S. 1 TzBfG eingereichte Entfristungsklage ist unbegründet. Für den allein der Befristungskontrolle unterliegenden letzten befristeten Arbeitsvertrag vom 28.12.2005 fehlt es an einem Sachgrund i. S. v. § 14 Abs. 1 TzBfG.

1. Die Beklagte beruft sich zur Begründung der Befristung allein auf die haushaltsrechtliche Vorgabe, die unter Titel 425 07 des Kapitel 5 im Haushaltsplan 2006 ausgewiesenen Mittel nur für die befristete Beschäftigung von Mitarbeitern mit dem Ziel der Verbesserung des Betreuungsschlüssels (Kunden/Vermittler) einzusetzen. Diese Begründung entspricht auch dem Inhalt des Vermerkes zum Arbeitsvertrag vom 28.12.2005. Indessen stellen diese haushaltsrechtlichen Erwägungen keinen Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG dar.

a) Der Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG erfordert wie bereits die wortgleiche Vorschrift des § 57b Abs. 2 Nr. 2 HRG in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung (künftig: HRG a.F.) die Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung versehen sind. Die Haushaltsmittel müssen für eine Aufgabe von vorübergehender Dauer vorgesehen sein. Erforderlich ist der überwiegende Einsatz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers entsprechend der Zwecksetzung der ausgebrachten Haushaltsmittel. Dabei sind die Umstände bei Vertragsschluss maßgeblich. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegen nicht vor, wenn die Haushaltsmittel lediglich allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen bereit gestellt werden oder dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer überwiegend Daueraufgaben des Arbeitgebers übertragen werden (BAG Ur. v. 22.04.2009 – 7 AZR 743/07 -, AP Nr. 9 zu § 14 TzBfG ‚Haushalt‘; BAG Ur. v. 16.10.2008 – 7 AZR 360/07 -, AP Nr 56 zu § 14 TzBfG; BAG Ur. v. 07.05.2008 – 7 AZR 198/07 -, AP Nr. 8 zu § 14 TzBfG ‚Haushalt‘; BAG Ur. v. 18.10.2006 – 7 AZR 419/05 -, AP Nr. 1 zu § 14 TzBfG ‚Haushalt‘)

b) Da der Sachgrund des § 14 Abs.1 S. 2 Nr. 7 TzBfG lediglich an die Voraussetzung der Vergütung aus „Haushaltsmitteln“ anknüpft, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung „bestimmt“ sind, muss sich aus den für die befristete Beschäftigung herangezogenen haushaltsrechtlichen Bestimmungen selbst eine nachvollziehbare Zwecksetzung ergeben. Andernfalls würde dem Arbeitnehmer jeglicher Bestandsschutz entzogen. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses wäre unabhängig von seiner Dauer und dem Inhalt der übertragenen Aufgaben durch den Sachgrund des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG stets gerechtfertigt, wenn allein die Ausbringung von Haushaltsmitteln ohne Anordnung einer besonderen Zweckbestimmung den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages rechtfertigen könnte. Das wäre mit dem sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden verfassungsrechtlichen Untermaßverbot und dem europäischen Gemeinschaftsrecht nicht vereinbar. Zudem bestünde die Gefahr, dass unbefristete Arbeitsverhältnisse im Bereich des öffentlichen Dienstes ohne sachliche Rechtfertigung durch befristete Arbeitsverhältnisse verdrängt werden, was weder vom Gesetzgeber gewollt noch sozialpolitisch wün-

schenswert ist (BAG Urt. v. 18.10.2006 – 7 AZR 419/05 -, a. a. O.; LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 15.10.2008 – 3 Sa 104/08 -).

c) Die Zweckbestimmung muss sich mithin aus den haushaltsrechtlichen Vorgaben selbst ergeben. Die Ausbringung von Haushaltsmitteln ohne eine tätigkeitsbezogene Zwecksetzung genügt nicht den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts an eine sachliche Rechtfertigung und kann mithin nicht als Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG herangezogen werden. Durch das TzBfG wurde u. a. die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.06.1999 zur Durchführung der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG 1999 L 175 S. 43) in nationales Recht umgesetzt. Die durch EG-Recht vorgegebene vornehmliche Zielsetzung war es, den Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zu verhindern. Bereits aus der Präambel der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung folgt, dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses sind und nur unter bestimmten Umständen das Bedürfnis für die befristete Beschäftigung eines Arbeitsverhältnisses anerkannt werden kann. Um dem Missbrauch und der Willkür bei der Begründung befristeter Arbeitsverhältnisse Einhalt zu gebieten, fordert demzufolge das TzBfG gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 – mit Ausnahme der Sondertatbestände der Absätze 2 bis 3 – einen sachlichen Grund für die Befristung. Die an keine tätigkeitsbezogene Zweckbestimmung geknüpfte Ausbringung von Haushaltsmitteln würde dem hiernach geforderten Sachgrunderfordernis nicht genügen. Es müssen sich vielmehr aus den 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, ergeben (BAG Urt. v. 18.10.2006 – 7 AZR 419/05 -, a.a.O.). Eine im nationalen Recht durch § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG eröffnete Befristungsmöglichkeit ohne tätigkeitsbezogene Zwecksetzung stünde nicht im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht, wenn sie einen wiederholten Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen für eine Tätigkeit ermöglichen würde, die nicht durch objektive Faktoren, die mit den Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausführung zusammenhängen, spezifisch gerechtfertigt sind (EuGH v. 04.07.2002 – C-212/04 –, EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 99/70 Nr. 1 Rz. 72; BAG v. 18.10.2006 – 7 AZR 419/05 –, a. a. O.).

2. Unter Anwendung dieser Grundsätze sind im Streitfall die Voraussetzungen für den Befristungsgrund gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG nicht erfüllt.

a) Es kann dahinstehen, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen eine nicht durch (Haushalts-)Gesetz erfolgte Ausbringung von Haushaltsmitteln den Anforderungen des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG genügt. Die Entstehungsgeschichte der Norm spricht allerdings dafür, dass die Haushaltsmittel durch ein Gesetz ausgebracht sein müssen. Der Wortlaut des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG stimmt mit dem Wortlaut des § 57b Abs. 2 Nr. 2 HRG a. F. überein. Nach der zu § 57b Abs. 2 Nr. 2 HRG a. F. ergangenen Rechtsprechung, von der der Gesetzgeber des TzBfG bei dem Sachgrund des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG ausgegangen ist (BT-Drucks. 14/4374 S. 19), musste der Haushaltsgesetzgeber mit der Anordnung der Mittelverwendung für befristete Beschäftigungen eine konkrete Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung getroffen haben (BAG Urt. v. 24.01.1996 - 7 AZR 342/95 -, AP Nr. 7 zu § 57b HRG; vgl. BAG 16.10.2008 – 7 AZR 360/07 –, a.a.O., Rn. 14; LAG Berlin-Brandenburg Urt. v. 27.05.2009 – 24 Sa 1398/08 -, zit. n. Juris; LAG Berlin-Brandenburg Urt. v. 12.11.2008 – 15 Sa 1320/08 -, LAGE § 14 TzBfG Nr. 47; a. A.: LAG Sachsen-Anhalt Urt. v. 29.05.2009 – 9 Sa 438/08 -, zit. n. Juris; LAG Sachsen-Anhalt Urt. v. 17.04.2009 – 9 Sa 403/08 -, zit. n. Juris).

b) Die Befristung ist jedenfalls schon deshalb nicht nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG sachlich gerechtfertigt, weil die nach dem Haushaltsplan der Beklagten für 2006 in Kapitel 5 Titel 425 07 ausgewiesenen Haushaltsmittel nicht mit einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer ausgebracht waren.

aa) Der Titel 425 07 in Kapitel 5 des Haushaltsplans der Beklagten für 2006 enthält die Zweckbestimmung: „Vergütungen der Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag des Betreuungsschlüssels ‚Arbeitsvermittler zu Arbeitslosen/Betrieben‘ bis 31.12.2006 und zur Sicherstellung fachlich adäquater Betreuungsschlüssel bis 31.12.2008“. In den hierzu aufgestellten Erläuterungen zu lit. b) heißt es weiter: „Kräfte mit befriste-

tem Arbeitsvertrag (§ 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG) zur Sicherstellung fachlich adäquater Betreuungsschlüssel zusätzlich für die Dauer von drei Jahren bis zum 31.12.2008.“.

Aus dieser Zweckbestimmung ergibt sich nicht nachvollziehbar, für welche konkreten Aufgaben von nur vorübergehender Dauer die strittigen Haushaltsmittel ausgebracht wurden. Allein die Bereitstellung von Haushaltsmitteln allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen ist – wie ausgeführt – hierfür nicht ausreichend. Die strittige Zweckbestimmung im Haushaltsplan der Beklagten ist pauschal und nicht aussagekräftig in Bezug auf eine konkrete Tätigkeit von begrenzter Dauer. Mit dieser haushaltsrechtlichen Begründung wird der wiederholte Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen für eine Tätigkeit ermöglicht, der nicht durch objektive Faktoren spezifisch gerechtfertigt ist, d. h. durch Faktoren, die mit den Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausführung zusammenhängen. Insbesondere lässt sich der genannten Zwecksetzung „Sicherstellung fachlich adäquater Betreuungsschlüssel“ nicht entnehmen, dass es sich um eine befristete Beschäftigung zur Wahrnehmung von Aufgaben von nur begrenzter Dauer handelt. Vielmehr zählt die Arbeitsvermittlung zu den originären Aufgaben der Beklagten. Dies folgt bereits aus § 4 Abs. 1 SGB III. Danach hat die Vermittlung von Ausbildung und Arbeit vor den Leistungen zum Ersatz des Arbeitsentgelts bei Arbeitslosigkeit Vorrang. Diesem Grundsatz entsprechend hat die Bundesagentur für Arbeit Ausbildungs- und Arbeitssuchenden sowie Arbeitgebern Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung anzubieten, § 35 SGB III. Die Arbeitsvermittlung zählt mithin zu den vornehmlich geschuldeten Daueraufgaben der Beklagten. Die Beklagte hat das Personal bereitzuhalten, um die ihr gesetzlich zugewiesene Aufgabe der Arbeitsvermittlung zu erledigen. Das Ziel der Arbeitsvermittlung, d. h. die Vermeidung von ansonsten zulasten des Haushalts geschuldeter Ersatzleistungen, kann nur durch einen adäquaten Betreuungsschlüssel (Arbeitssuchende bzw. Kunden/Vermittler), d. h. einem angemessenen bzw. passenden Verhältnis zwischen Vermittler und Anzahl von Arbeitssuchenden, erreicht werden. Inwieweit mithin die Schaffung eines adäquaten Betreuungsschlüssels nur eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist, bleibt das Geheimnis der Beklagten.

bb) Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass Ursache der Befristung das zur Verbesserung des Betreuungsschlüssels geschaffene zeitlich befristete Modellprojekt „FAIR – Förderung der Arbeitsaufnahme – integriert und regulär“ gewesen sei. Dabei kann unterstellt werden, dass die Zielsetzung dieses Projektes eine Verbesserung der Betreuung arbeitsloser Menschen durch eine günstige Betreuungsrelation ist, um letztlich im Rahmen begleitender Evaluation Rückschlüsse darauf zu gewinnen, ob die teilweise Kostenschädlichkeit einer Intensivierung des Betreuungsschlüssels auch langfristig zu beobachten ist. Eine derartige Zwecksetzung, die möglicherweise eine Beschäftigung von nur begrenzter Dauer zu rechtfertigen vermag, ergibt sich indessen nicht aus der Zweckbestimmung des Haushaltsplans 2006 selbst. Das Projekt „FAIR“ ist in der Zweckbestimmung unter 5/425 07 des Haushaltsplans 2006 nicht in Bezug genommen und kann daher die nachvollziehbare Zwecksetzung in dem Haushaltstitel nicht ersetzen. Dies ist indessen für einen Befristungsgrund wegen haushaltsrechtlicher Vorgaben nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG erforderlich. Anderenfalls hätte es der öffentliche Arbeitgeber selbst in der Hand, die Notwendigkeit der zeitlichen Befristung der Beschäftigung selbst zu bestimmen, ohne dass diese einer gerichtlichen Kontrolle nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG zugänglich wäre. Dies wäre aber weder mit dem Mindestmaß des grundrechtlich garantierten Arbeitsplatzschutzes (Art. 3 Abs. 1 GG) noch mit dem Gemeinschaftsrecht (EGRL 1999/70) vereinbar.

cc) Ungeachtet dessen hat die Beklagte nicht einmal im Ansatz dargelegt, dass das von ihr eingeführte Projekt „FAIR“ überhaupt befristet ist bzw. war. Insbesondere kann ihrem Vortrag nicht entnommen werden, aufgrund welcher Prognose sie bei Aufstellung des Haushaltsplanes 2006 davon ausgegangen ist, dass das Projekt voraussichtlich zum 31.12.2008 abgeschlossen sein würde, mit der Folge, dass dann der Arbeitsplatz der Klägerin tatsächlich wegfällt. Nach eigenem Vortrag der Beklagten sollte erforscht werden, ob durch einen höheren Personal- bzw. Betreuungsschlüssel mehr Arbeitssuchende in kürzerer Zeit in Arbeit vermittelt werden können. Dahinter steht die zu klärende Frage, ob die dadurch eingesparten Ersatzleistungen die erhöhten Personalkosten übersteigen. Damit wird indessen deutlich, dass noch gar nicht feststeht, ob der durch das Projekt „FAIR“ angehobene Betreuungsschlüssel überhaupt wieder verringert wird. Die Befristung des Projektes stand mithin bei

Abschluss des Arbeitsvertrages vom 28.12.2005 nicht fest, sondern war ergebnisabhängig. Insbesondere hat die Beklagte weder behauptet noch bewiesen, dass auch dann, wenn das Projekt „FAIR“ im Verhältnis zu den Personalkosten zu einem höheren Einsparpotential bei den Ersatzleistungen führen sollte, der Betreuungsschlüssel wieder ab dem 01.01.2009 verringert, d. h. Arbeitsplätze von Arbeitsvermittlern abgebaut werden würden.

3. Die Beklagte kann sich mithin zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung des letzten Arbeitsplatzes der Klägerin nicht auf § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG berufen. Die Voraussetzungen dieser Norm liegen nicht vor.

Nach alledem war die Berufung der Beklagten mit der Kostenfolge des § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG zurückzuweisen.

Die Revision der Berufung war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...