

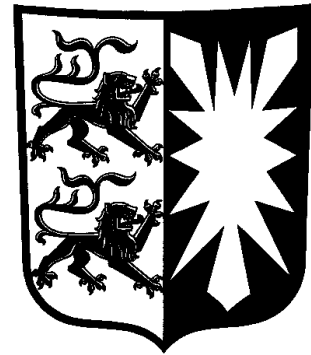
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 188/13

ö. D. 6 Ca 122 c/13 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 10.10.2013



als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 10.10.2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 18.04.2013 - ö.D. 6 Ca 122 c/13 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrages.

Die 1966 geborene Klägerin trat am 3. Mai 2004 als Juristin in die Dienste der Beklagten ein und verdiente dort zuletzt EUR 5.001,26 brutto. Die Beschäftigung erfolgte seither auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge.

Unter dem 5. Dezember 2011 vereinbarten die Parteien ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012, und zwar ausweislich § 1 dieses Arbeitsvertrages mit Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG in Verbindung mit § 30 TV-L. Den sich daran anschließenden weiteren befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit ab 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013 - wiederum gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG in Verbindung mit § 30 TV-L mit Sachgrund – unterzeichnete die Klägerin unter dem Vorbehalt der Kontrolle des vorherigen Vertrages. Die Klägerin leistete ihre Unterschrift mit dem Vorbehalt, nachdem zuvor Dr. W... als Vertreter der Beklagten den Vertrag bereits unterschrieben hatte.

Mit anwaltlichem Schreiben vom 19. November 2012 begehrte die Klägerin gegenüber der Beklagten die Entfristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Mit Schreiben vom 27. November 2011 beantragte die Beklagte beim Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages die Ausweisung von sechs unbefristeten Stellen im Haushalt, und zwar ausgabenneutral umgesetzt durch Erhöhung des Einnahmetitels der Beklagten über Gebühren und weiterer Einnahmen. In dem Schreiben heißt es, die Praxis der Einstellung von Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen bestehe bei der Beklagten etwa seit dem Jahr 2000. Seitdem sei es jeweils durch die erzielten Einnahmen möglich gewesen, die Befristungen zu verlängern. Es gebe keine Hinweise, dass die Einnahmemöglichkeiten des U... sich absehbar verschlechterten, so dass die erbetenen zusätzlichen Stellenausweisungen kein großes Kostenrisiko für das Land darstellten. Wegen der weiteren Einzelheiten dieses Schreibens an den Finanzausschuss wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 29 - 31 d. A.).

Auf das Schreiben der Klägerin vom 19. November 2012 reagierte die Beklagte mit Schreiben vom 3. Dezember 2012 und vertrat darin die Auffassung, ein Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrages liege vor. Die Klägerin werde nicht zur Bewältigung von gesetzlichen Daueraufgaben eingesetzt. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages vom 5. November 2011 sei nicht absehbar gewesen, ob ihre Beschäftigung über den 31. Dezember 2012 hinaus möglich sein werde. Die zu diesem Zeitpunkt generierten Einnahmen hätten aus haushaltsrechtlichen Gründen nur eine Befristung bis zum 31. Dezember 2012 zugelassen. Eine verbindliche Aussage über die Möglichkeiten der Entfristung des Arbeitsvertrages könne daher derzeit nicht gegeben werden. Die Beklagte wies in diesem Schreiben auf ihren Antrag zur Entfristung von sechs zusätzlichen Stellen hin.

Auf Seite 3 des sich in der Personalakte der Klägerin befindlichen Arbeitsvertrages vom 14. September 2012 befindet sich ein handschriftlicher Vermerk von Herrn Dr. W... über eine Rücksprache mit der Klägerin hinsichtlich des von ihr erklärten Vorbehaltes. Wegen des Inhalts des Vermerks wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 176 d.).

Die Beklagte beschäftigte die Klägerin über den 31. Dezember 2012 hinaus weiter.

Ausweislich des Geschäftsverteilungsplans der Beklagten (Bl. 73 d.A.) ist die Klägerin im Referat 7 zuständig für folgende Aufgaben:

- „Leitung des europäischen Datenschutz-Gütesiegels „EuroPriSe“,
- Grundsatzfragen der Anerkennung von Gutachtern und des europäischen Datenschutz-Gütesiegelverfahrens,
- Durchführung von EuroPriSe-Verfahren,
- Durchführung der Verfahren zur Anerkennung von Gutachtern im Rahmen von EuroPriSe,
- Koordination von internationalen Fragen,

- AK Europa,
- Safe Harbor Abkommen,
- Datenschutz-Audit und Management,
- Art. 29 Key ProvisionsSubgroup.“

Bis zum 28. Februar 2009 betrieb die Beklagte „EuroPriSe“ im Rahmen eines von der EU geförderten Projektes.

Dieses Projekt startete am 1. Juni 2007 und endete am 28. Februar 2009. In dem von der Klägerin für das EU-Projekt erstellten "Final Report" heißt es auf Seite 24 (Bl. 100 d.A.):

„Since market validation is successful and EuroPriSe fully meets the pan-European requirements U... starts to initially deploy the service across Europe in 2009. The service will be deployed over a period of four years. EuroPriSe invites data protection authorities in the EU Member States to actively participate in EuroPriSe. Future deployment of expert admission aims at continuous admission of EuroPriSe Experts based in a broad variety of countries.“

Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Final Report war noch nicht abschließend geklärt, ob die EU das Projekt noch über den 28. Februar 2009 hinaus fördern wird, und zwar insbesondere die so genannte „deployment-Phase“. Ursprünglich sah das EU-Programm eine Förderung dieser „deployment-Phase“ vor. Zum Ende des FP-7 Rahmenprogramms, in das auch EuroPriSe fiel, stand diese Fördermöglichkeit jedoch nicht mehr zur Verfügung.

Nach erfolgreicher Durchführung des Projektes EuroPriSe und mit Ende der Förderung durch die EU war die Beklagte an einer dauerhaften Einführung eines europäischen Datenschutz-Gütesiegels interessiert. Im Gegensatz zur Verleihung von Gütesiegeln auf nationaler Ebene gehörte und gehört dieser Aufgabenbereich aber nicht zu den gesetzlich zwingend von der Beklagten auszuführenden Aufgaben. Die Beklagte nahm seither als einzige deutsche Datenschutzaufsichtsbehörde eine solche Aufgabe wahr, und zwar im Rahmen der ihr in § 43 LDSG Schleswig Holstein zugewiesenen Serviceaufgaben, bei denen sie nach § 43 Abs. 4 LDSG Entgelte für ihre

Serviceleistungen erheben kann. Zielsetzung des Projektes war es, durch Vorbildwirkung andere Aufsichtsbehörden zur Nachahmung anzuregen und europaweit Zertifizierungen anbieten zu können, die sich an dem von der Beklagten entwickelten Konzept orientieren. Die Beklagte hielt trotz fehlender Finanzierung durch die EU und einer von ihr behaupteten Unterfinanzierung von EuroPriSe an der Aufgabenstellung im Zusammenhang mit dem Europäischen Datenschutz-Gütesiegel EuroPriSe fest, weil es aus „Datenschutzsicht“ nicht aufgegeben werden sollte.

In der Benutzungs- und Entgeltsatzung der Beklagten vom 13. August 2012 ist in § 1 Nr. 6 die „Mitwirkung bei der Vergabe von europäischen Datenschutz-Gütesiegeln (EuroPriSe)“ als entgeltpflichtige Leistung nach § 43 Abs. 2 LDSG und § 4 DSAVO aufgeführt.

Finanziert wird der Bereich „EuroPriSe“ durch Überschüsse, Querfinanzierungen aus anderen Bereichen sowie durch sonstige Einnahmen. Im Rahmen von „EuroPriSe“ bietet die Beklagte zweimal im Jahr eine Ausbildung für Gutachter an. Die Gutachter werden für jeweils drei Jahre zugelassen. Derzeit sind ca. 130 Gutachter bei „EuroPriSe“ akkreditiert. Durch den Abschluss von Zertifizierungsverträgen verpflichtet sich die Beklagte, Gutachten von Antragstellern während einer Vertragsdauer von zwei Jahren anzunehmen.

Bei der Tätigkeit im Zusammenhang mit dem europäischen Datenschutzgütesiegel handelt es sich nicht um eine Aufgabenstellung, die sich nach einer bestimmten Zeit erledigt hat, weil die Tätigkeiten abschließend erbracht sind. Vielmehr kann diese Aufgabenstellung dauerhaft - von wem auch immer - betrieben beziehungsweise erbracht werden.

Finanziert wird die Stelle der Klägerin durch den Haushaltstitel 42 701 „Beschäftigungsentgelte an Vertretungs- und Aushilfskräfte“ des Kapitels 0102 „Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz“ des Landeshaushaltsplans Schleswig Holstein. Ausweislich des für das Haushaltsjahr 2011/2012 zur Akte gereichten Einzelplans 01 heißt es dort über die als Soll für die Jahre 2010, 2011 und 2012 jeweils ausgewiesenen 5.000,-- EUR hinaus:

„Darf bis zur Höhe der Mehreinnahmen bei den Titeln 111 02, 119 03 und 359 01 überschritten werden, soweit diese nicht für Mehrausgaben bei Tit. 919 01 sowie bei den Titeln der Hauptgruppe 5 verwendet werden.“

Erläuterungen:

Veranschlagt sind Entgeltzahlungen für Praktikanten und für Aushilfskräfte, die vorübergehend für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt werden sowie für Beschäftigte, die aufgrund von Mehreinnahmen bei den oben genannten Titeln wegen erhöhtem Arbeitsaufwand zusätzlich befristet eingestellt werden.“

Die Klägerin wendet sich gegen die vorletzte Befristung bezogen auf den Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, aufgrund des konkludent vereinbarten Vorbehalts habe sie mit dem Folgevertrag nicht den vorletzten Vertrag aufgehoben, weshalb dieser von ihr zur Überprüfung gestellt werde. Sie hat die Auffassung vertreten, es komme weder eine Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG noch nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG in Betracht. „EuroPriSe“ sei eine Daueraufgabe der Beklagten. Der Haushaltsplan sei zu unbestimmt.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Beklagten nicht aufgrund der Befristung zum 31. Dezember 2012 beendet wurde, sondern als unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2012 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, „EuroPriSe“ sei keine Daueraufgabe. Dafür fehle es bereits an einer expliziten gesetzlichen Regelung. Es bestehe keine Pflicht, das Angebot „EuroPriSe“ aufrechtzuerhalten. Daran sei nur festgehalten worden, weil sie – Beklagte - es aus datenschutzpolitischer Sicht nicht habe aufgeben wollen. Bei Ab-

schluss des Arbeitsvertrages habe aufgrund der Fallzahlen jedoch nicht davon ausgegangen werden können, dass mit den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln eine längere befristete Fortführung des Angebots „EuroPriSe“ hätte gewährleistet werden können. Eine unbefristete Fortführung sei nicht geplant gewesen. Eine realistische Zukunftsplanung für „EuroPriSe“ habe mangels Vorlage eines Konzepts durch die Klägerin nicht erstellt werden können. Deshalb habe sie – Beklagte – nur die Prognose aufstellen können, dass bis Ende 2013 genug Haushaltsmittel vorhanden seien. Auch die Klägerin sei in ihrem Endbericht zum EU-Projekt im Jahre 2004 davon ausgegangen, dass der Entwicklungsprozess der EuroPriSe-Zertifizierung nach vier Jahren vollzogen werde. Im Übrigen seien die Voraussetzungen des §14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG erfüllt. Sie – Beklagte – sei als Datenschutz-Kontrollinstanz unabhängig, weshalb der Haushaltsgesetzgeber auch nicht vorschreiben dürfe, welche konkreten Aufgaben mit welchen Stellen wahrgenommen werden müssen und dürfen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage nach Auslegung des Antrages stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, die Befristungsvereinbarung vom 5. Dezember 2011 unterliege trotz des nachfolgenden Arbeitsvertrages der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Die Parteien hätten konkludent einen Vorbehalt vereinbart. Die Befristung sei nicht nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Der Haushaltstitel 427 01 sei nicht mit einer konkreten Sachregelung versehen. Die Unabhängigkeit der Beklagten rechtfertige keine Abweichung von der vom Bundesarbeitsgericht vorgenommenen konkretisierenden Auslegung des Befristungsgrundes. Auch § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG könne die Befristung sachlich nicht rechtfertigen. Zum einen fehle es an einer aufgrund konkreter Tatsachen erstellten Prognose, dass die Haushaltsmittel nur vorübergehend zur Verfügung standen. Zum anderen sei nicht hinreichend ein nur vorübergehend bestehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin festzustellen. Es fehle an der von der Beklagten anhand greifbarer Tatsachen aufzustellenden Prognose, dass „EuroPriSe“ nur vorübergehend von ihr angeboten werden.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird Bezug genommen auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 6. Mai 2013 zugestellte Urteil am 29. Mai 2013 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Frist bis 8. August 2013 am 8. August 2013 begründet.

Die Beklagte meint, sie habe mit der Klägerin nicht einvernehmlich einen Vorbehalt vereinbart. Der einseitig von der Klägerin erklärte Vorbehalt habe dazu geführt, dass sie ihr – der Beklagten – Angebot abgelehnt habe verbunden mit einem neuen Antrag. Darauf habe sie - Beklagte – mit Schreiben vom 3. Dezember 2012 reagiert und auf die Rechtswirksamkeit der Befristung hingewiesen und insbesondere hervorgehoben, dass verbindliche Aussagen über die Möglichkeit der Entfristung nicht getroffen werden könnten. Darauf habe die Klägerin außergerichtlich nicht weiter reagiert und stattdessen ihre Arbeitsleistungen erbracht. Sofern man ihr - der Beklagten – Schreiben vom 3. Dezember 2012 als neuen Antrag auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages auslege, habe die Klägerin dieses Angebot durch Aufnahme ihrer Tätigkeit konkludent angenommen.

Die streitgegenständliche Befristung sei im Übrigen auch sachlich gerechtfertigt.

Ein Befristungsgrund ergebe sich aus § 14 Abs. 1 S. 2 Nr.1 TzBfG. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass bereits bei Abschluss des streitgegenständlichen Vertrages allgemein vorhersehbar und den Parteien des Rechtsstreits bekannt gewesen sei, dass das Projekt „EuroPriSe“ nur vorübergehend von ihr betrieben werden sollte. Dies werde insbesondere aus dem von der Klägerin selbst verfassten Final Report zu „EuroPriSe“ deutlich, weil dort der Zeitraum von vier Jahren erwähnt werde. Sie habe an diesen Planungen keine Änderungen vorgenommen und auch keine abweichenden Aussagen getätigt. Vielmehr habe Herr Dr. W... bei mehreren Gelegenheiten darauf hingewiesen, dass „EuroPriSe“ nur in der Initialisierungsphase hoheitlich betrieben und später von Dritten marktkonform angeboten werden solle. Zielsetzung des Projektes „EuroPriSe“ sei von Anfang gewesen, dieses Projekt auf dem Markt zu etablieren, um es dann den Marktkräften zu überlassen. Seit Projektbeginn sei die Privatisierung von „EuroPriSe“ immer wieder Gegenstand von Erörterungen bei ihr gewesen. Nicht zuletzt sei zu berücksichtigen der Rollenkonflikt zwischen den kont-

rollierenden und sanktionierenden Aufgaben und den zertifizierenden Aufgaben. Sie habe daher seit Beginn an und auch zum Zeitpunkt Dezember 2011 beabsichtigt, eine Übertragung von „EuroPriSe“ auf einen privaten oder mehrere private Anbieter zu vollziehen. Das Projekt habe sich von Anfang an als Initialisierung eines europäischen Prozesses verstanden, das zeitlich begrenzt war. Dies ergebe sich auch aus den Tätigkeitsberichten der Jahre 2010 und 2011. Mittlerweile liege seit Anfang 2012 ein Vorschlag für eine europäische Datenschutzgrundordnung vor, die auch eine Regelung für eine europäische Zertifizierung vorsehe. Wie von ihr prognostiziert, sei in den Neuregelungen keine Zertifizierung durch eigene Kontroll- und Aufsichtsbehörden vorgesehen, sondern durch private Anbieter. Diese Prognose habe bereits im Dezember 2011 für sie und auch die Klägerin erkennbar bestanden.

Ende 2011 habe für ihre Leitung festgestanden, dass die Marktetablierung wegen eines hohen negativen Saldos nicht erreicht werden könne. Aufgrund dieser absehbaren Entwicklung habe sie beziehungsweise Herr Dr. W... am 5. Dezember 2011 die Prognose aufgestellt, dass ein Beschäftigungsbedarf der Klägerin mit Ablauf des 31. Dezember 2012 entfallen werde. Diese absehbare Entwicklung habe sich in der Folge auch bestätigt. Sie werde „EuroPriSe“ definitiv nicht fortführen. Seit Mai 2013 führe sie Gespräche mit zwei an der Übernahme von „EuroPriSe“ interessierten privatwirtschaftlichen Unternehmen.

Im Übrigen ergebe sich die sachliche Rechtfertigung der Befristung auch aus haushaltsrechtlichen Gründen, denn sie habe zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses die Prognose erstellen können, dass für die Beschäftigung der Klägerin Haushaltsmittel nur vorübergehend zur Verfügung stehen. Schließlich sei die Befristung auch nach § 14 Abs. 1 S. 7 TzBfG gerechtfertigt. Der Titel 427 01 beinhalte eine hinreichende tätigkeitsbezogene Zwecksetzung.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 18. April 2013
- ö.D. 6 Ca 122 c/13 - abzuändern und die Klage
abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung.

Sie vertritt die Auffassung, die Parteien hätten einvernehmlich den Vorbehalt vereinbart. Das Schreiben vom 3. Dezember 2012 beinhalte kein neues konkretes Angebot. Die Beklagte habe den von ihr schriftlich erklärten Vorbehalt ausdrücklich angenommen, weil sie nach Rücksprache mit ihr über den Inhalt des Vorbehaltes diesen akzeptiert und dies auf dem Folgevertrag vermerkt und zudem ihre Arbeitsleistung über den 31. Dezember 2012 hinaus angenommen habe.

Auf einen Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG könne sich die Beklagte nicht berufen. Sie biete seit 1. März 2009 „EuroPriSe“ als ein dauerhaftes Angebot an. Aus dem Abschlussbericht des EU-Projektes aus dem Jahre 2009 ergebe sich nichts anderes. Dieser Abschlussbericht sei nicht geeignet, Grundlage für die Prognose hinsichtlich eines angeblich vorübergehenden Bedarfes zu sein. Die im Abschlussbericht enthaltenen Angaben und Prognosen hätten sich auf das Projektkonsortium und dessen Erwartungen zum Zeitpunkt der Projektlaufzeit unter Einbeziehung der Empfehlungen der EU-Reviewer bezogen. Die Aussage des Berichtes bezogen auf die „deployment-Phase“ sei (unstreitig) im eTEN-Rahmenprogramm vorgegeben gewesen.

Die Beklagte – so meint die Klägerin – könne diese Angaben nicht als eigene Prognose bezogen auf das Angebot „EuroPriSe“ verwenden. Dies gelte erst recht für eine Prognose im Dezember 2011.

Ebenso könne sich die Beklagte nicht darauf berufen, dass ihr Leiter mehrfach darauf hingewiesen habe, „EuroPriSe“ nur zu Beginn hoheitlich betreiben zu wollen. Ein Aufsatz von Herrn Dr. W... aus dem Jahre 2005 sei keine Grundlage für die im Jahre 2011 zu erstellende Prognose. Im Übrigen bezögen sich die dortigen Ausführungen

auf das Schleswig-Holsteinische Datenschutzsiegel. Auch aus dem 31. und 32. Tätigkeitsbericht der Beklagten ergebe sich nichts konkret für die Prognose. Auch sei nicht nachvollziehbar, inwieweit der Vortrag für eine europäische Datenschutzgrundordnung, der erst Anfang 2012 vorgelegen habe, Grundlage für eine Prognose im Dezember 2011 sein könne. Unzutreffend sei zudem die Behauptung der Beklagten, Ende 2011 habe festgestanden, dass die angestrebte Nachhaltigkeit des „EuroPriSe“-Angebotes bis 2013 nicht erreicht werden könne. Es bleibe weiterhin unklar, wann „EuroPriSe“, das im Hinblick auf die dreijährige Zulassung von Gutachtern und die zweijährige Bindung an Zertifizierungsverträge auf längere Zeit angelegt sei, nach der Prognose der Beklagten zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 5. Dezember 2011 habe wegfallen sollen und auf welche Tatsachen eine solche Prognose gegründet werde. Im Übrigen seien die Ausführungen des Arbeitsgerichts zur fehlenden sachlichen Rechtfertigung der Befristung aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht zu beanstanden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zutreffend der Klage stattgegeben. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung.

I. Die Parteien haben durch den Abschluss des Folgevertrages vom 14. September 2012 nicht den vorherigen Vertrag vom 5. Dezember 2011 aufgehoben mit der Folge, dass die Klägerin dann die Unwirksamkeit der Befristung des Vorvertrages gerichtlich nicht mehr hätte erfolgreich geltend machen können.

1. Den Streitgegenstand bestimmt auch im Befristungskontrollprozess die Klägerin selbst. Der 7. Senat des Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 24.08.2011 – 7 AZR 228/10 – klarstellend darauf hingewiesen, dass die bisherige Formulierung, prinzipiell unterliege nur die im letzten Vertrag vereinbarte Befristung der Befristungskontrolle, nicht dahin zu verstehen sei, dass der Arbeitnehmer eine frühere Befristung nicht zum Gegenstand einer von ihm erhobenen Befristungskontrollklage machen könne. Mit der bislang verwendeten Formulierung und der sich anschließenden Begründung habe der Senat vielmehr zum Ausdruck gebracht, dass ein Arbeitnehmer regelmäßig (typischerweise) die Unwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages gerichtlich nicht mehr erfolgreich geltend machen könne, wenn er mit dem Arbeitgeber „vorbehaltenlos“ einen Folgevertrag abgeschlossen habe. Ob die Arbeitsvertragsparteien mit dem Abschluss eines Folgevertrages einen vorherigen Vertrag aufgehoben hätten, bestimme sich nach dem Inhalt der auf den Vertragsschluss gerichteten Willenserklärungen. Diese seien durch Auslegung der bei Abschluss des Folgevertrages abgegebenen ausdrücklichen oder konkludenten Erklärungen der Parteien zu ermitteln (BAG, Urteil vom 24.08.2011 – 7 AZR 228/10 -, zitiert nach juris Rn. 51).

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des 7. Senats können die Parteien in einem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer ausdrücklich oder konkludent das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen. Mit der Klarstellung des 7. Senates bedeutet dies, dass ein so vereinbarter ausdrücklicher oder konkludenter Vorbehalt dazu führt, dass die Vertragsparteien durch den Abschluss des Folgevertrages dann einen etwaigen – bereits aus rechtlichen Gründen unbefristeten - vorherigen Vertrag nicht aufheben wollen. Voraussetzung dafür ist allerdings ein ausdrücklich oder konkludent vertraglich vereinbarter Vorbehalt. Ein vom Arbeitnehmer einseitig erklärter Vorbehalt reicht nicht aus (BAG, Urteil vom 14.02.2007 - 7 AZR 95/06 –, zitiert nach juris Rn. 15).

3. Die Parteien haben konkludent einen solchen Vorbehalt vereinbart, indem die Klägerin ohne Widerspruch der Beklagten ihre Tätigkeit ab 1. Januar 2013 aufnahm, nachdem sie zuvor den Arbeitsvertrag nur unter Vorbehalt unterzeichnet hatte.

a. Die Klägerin hat zunächst - nachdem Herr Dr. W... für die Beklagte den Arbeitsvertrag bereits unterschrieben hatte – durch Unterzeichnung des Arbeitsvertrages unter Vorbehalt den Antrag der Beklagten abgelehnt mit dem Angebot, den weiteren befristeten Arbeitsvertrag mit dem von ihr gewünschten "Vorbehalt" abzuschließen. Dies folgt aus § 150 Abs. 2 BGB, wonach eine Annahme unter Erweiterungen, Einschränkungen oder sonstigen Änderungen als Ablehnung gilt, verbunden mit einem neuen Antrag.

b. Diesen neuen Antrag hat die Beklagte nicht abgelehnt, sondern konkludent angenommen, indem sie es akzeptierte, dass die Klägerin über den 1. Januar 2013 hinaus weiterarbeitete. Insoweit unterscheidet sich dieser Sachverhalt von dem, der vom 7. Senat im Urteil vom 24.08.2011 - 7 AZR 228/10 - zu beurteilen war. Denn dort hatte der beklagte Arbeitgeber den geänderten Antrag ausdrücklich abgelehnt und der Personaldezernent war der Bitte des dortigen Klägers ausdrücklich nicht nachgekommen.

Hier hat die Beklagte aber nicht ausdrücklich – und auch nicht konkludent – erklärt, sie sei nicht bereit, den Vorbehalt zu akzeptieren. Dem Schreiben vom 3. Dezember 2012, auf das sich die Beklagte insoweit beruft, lässt sich dies nicht entnehmen. Dort wird nicht ausgeführt, dass die Beklagte nicht bereit sei, den Vorbehalt nicht zu akzeptieren. Vielmehr heißt es dort lediglich, die Beklagte sei der Auffassung, der Arbeitsvertrag sei mit Sachgrund rechtlich zutreffend befristet worden. Eine Erklärung zu dem von der Klägerin gewünschten Vorbehalt enthält das Schreiben gerade nicht. Das Arbeitsgericht hat deshalb zutreffend ausgeführt, dass die Weiterbeschäftigung der Klägerin durch die Beklagte insbesondere deshalb einen entsprechenden Erklärungswert habe, weil die Parteien sich bereits außergerichtlich nach Unterzeichnung des Vertrages durch die Klägerin im November und Dezember 2012 über die Entfristung des Arbeitsverhältnisses austauschten und die Beklagte die Klägerin dennoch in Kenntnis des von ihr erklärten Vorbehalts über den 31. Dezember 2012 hinaus weiterbeschäftigte. Dies konnte die Klägerin nur verstehen als konkludente Akzeptanz des von ihr zuvor erklärten Vorbehalts.

c. § 14 Abs. 4 TzBfG führt im Übrigen nicht schon zum Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Danach bedarf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies bezieht sich allein auf die Befristungsabrede, nicht aber auf den übrigen Inhalt des Arbeitsvertrages. Die Befristungsabrede wurde schriftlich getroffen. Lediglich den Vorbehalt vereinbarten die Parteien konkludent, was aber angesichts des beschränkten Regelungsinhaltes des § 14 Abs. 4 TzBfG unerheblich ist.

II. Die Befristungsvereinbarung ist nicht durch einen sachlichen Grund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. Die Beklagte kann sich weder auf § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 noch auf § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG berufen. Die Voraussetzungen sind dafür nicht erfüllt.

1. Gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG liegt ein sachlicher Grund insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird.

a. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG erfordert nach der Rechtsprechung des 7. Senats des Bundesarbeitsgerichts die Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung versehen sind. Die für die Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers verfügbaren Haushaltsmittel müssen für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sein. Dabei 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. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG liegen nicht vor, wenn Haushaltsmittel lediglich allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen bereitgestellt werden (ständige Rechtsprechung des 7. Senats des BAG, Urteil vom 17.03.2010 - 7 AZR 640/08 –, zitiert nach juris Rn.25). Die Zweckbestimmung muss daher erkennen lassen, für welche Aufgaben die Haushaltsmittel bereitgestellt werden und dass diese Aufgaben nicht zeitlich un-

begrenzt sind, sondern nur vorübergehend anfallen (BAG, Urteil vom 17.03.2010 - 7 AZR 843/08 –, zitiert nach juris Rn. 15).

b. Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Es fehlt im Haushaltstitel 427 01 an einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine nur vorübergehende Beschäftigung. Der Titel bestimmt nicht selbst die inhaltlichen Anforderungen für die im Rahmen der befristeten Arbeitsverträge auszuübenden Tätigkeiten oder die Bedingungen, unter denen sie auszuüben sind.

In den Erläuterungen heißt es insoweit lediglich, veranschlagt seien Entgeltzahlungen für Praktikanten und Aushilfen, die vorübergehend für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt werden sowie für Beschäftigte, die aufgrund von Mehreinnahmen aus benannten Titeln wegen erhöhtem Arbeitsaufwand zusätzlich befristet werden. Eine solche allgemeine Formulierung ist nichts anderes als die bloße Bereitstellung von Haushaltsmitteln lediglich allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen. Denn mit der Formulierung „vorübergehend für Aufgaben von begrenzter Dauer“ und „wegen erhöhtem Arbeitsaufwands“ wird lediglich allgemein betont, unter welchen Voraussetzungen eine Befristung möglich ist. Konkrete inhaltliche Anforderungen für die auszuübenden Tätigkeiten sind damit nicht verbunden. Es ist allenfalls von einer allgemeinen Zwecksetzung auszugehen, nämlich der Verwendung der Mittel für Vertretungs- und Aushilfskräfte im Zusammenhang mit Aufgaben von begrenzter Dauer beziehungsweise für Beschäftigte bei erhöhtem Arbeitsaufwand. Diese allgemeine Zwecksetzung ist aber nicht verbunden mit einer konkreten Sachregelung. Die konkrete Sachregelung erfordert vielmehr die Regelung der inhaltlichen Anforderungen an die Tätigkeit im Haushaltstitel selbst, woran es hier fehlt.

c. Auch die von der Beklagten angeführte Unabhängigkeit führt nicht dazu, dass hier ausnahmsweise vom Erfordernis einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren und tätigkeitsbezogenen Zwecksetzung abgesehen werden darf. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG gilt für jeden Arbeitgeber, auch für denjenigen, der sich zu Recht auf eine unabhängige Position berufen kann. Diese Unabhängigkeit entpflichtet ihn aber nicht von den arbeitsrechtlichen Vorschriften, was die Beklagte

aber im Übrigen auch nicht für sich in Anspruch nehmen will. Letztlich zeigt auch - worauf bereits das Arbeitsgericht hingewiesen hat - dass es offensichtlich möglich ist, konkrete Projekte der Beklagten trotz ihrer Unabhängigkeit im Haushaltsplan zu regeln. Warum also eine konkrete Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren tätigkeitsbezogenen Zwecksetzung zur Erfüllung der Anforderungen des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG im Hinblick auf die Unabhängigkeit der Beklagten nicht möglich sein soll, erschließt sich dem Berufungsgericht nicht.

2. Die streitgegenständliche Befristung ist auch nicht gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Danach liegt ein sachlicher Grund vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt.

a. Mit diesem Sachgrund knüpft das Gesetz an die vor Inkrafttreten des TzBfG von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Befristungskontrolle nach § 620 BGB an, wonach ein nur vorübergehender Bedarf an Arbeitskräften die Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertigen konnte. Die Befristung eines Arbeitsvertrages 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. Der vorübergehende Bedarf im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG ist zu unterscheiden von der regelmäßig gegebenen Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs des Arbeitgebers. Die allgemeine Unsicherheit darüber rechtfertigt die Befristung nicht. Sie gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages auf die Arbeitnehmer abwälzen kann. Über den vorübergehenden Bedarf im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG ist eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrundes für die Befristung (BAG, Urteil vom 02.09.2009 - 7 AZR 162/08 -, zitiert nach juris Rn. 18).

Der Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG steht es im Übrigen nicht entgegen, wenn der prognostizierte vorübergehende Bedarf an der Ar-

beitsleistung noch über das Vertragsende des mit dem befristet Beschäftigten 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 (BAG, Urteil vom 17.03. 2010 - 7 AZR 640/08 –, zitiert nach juris Rn. 14).

Der vorübergehende betriebliche Bedarf einer Arbeitsleistung kann auf unterschiedlichen Sachverhalten beruhen. Er kann sich zum Beispiel aus dem Umstand ergeben, dass für einen begrenzten Zeitraum in dem Betrieb oder der Dienststelle zusätzliche Arbeiten anfallen, die mit dem Stammpersonal alleine nicht erledigt werden können, oder daraus, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig verringern wird. Der vorübergehende Bedarf einer Arbeitsleistung kann auf einer zeitweise übernommenen Sonderaufgabe beruhen 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 S. 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. Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses muss mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers in dem Betrieb kein dauerhafter Bedarf mehr besteht (BAG, Urteil vom 17.03. 2010 - 7 AZR 640/08 –, zitiert nach juris Rn. 11,12, 14).

b. Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung konnte zum Zeitpunkt des Abschlusses des streitgegenständlichen Vertrages nicht ein nur vorübergehend bestehender Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin festgestellt werden.

aa. Die Befristung ist nicht wegen nur vorübergehend zur Verfügung stehender Haushaltsmittel für die Beschäftigung der Klägerin nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt.

(1). Nach der bereits vor Inkrafttreten des TzBfG entwickelten Rechtsprechung des 7. Senats können im Bereich des öffentlichen Dienstes haushaltsrechtliche Gründe die Befristung eines Arbeitsvertrages wegen eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung rechtfertigen, wenn der 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, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer aus einer konkreten Haushaltsstelle vergütet wird, die von vornherein nur für eine bestimmte Zeitdauer bewilligt worden ist und anschließend fortfallen soll (BAG, Urteil vom 17.03.2010 – 7 AZR 640/08 -, zitiert nach juris Rn. 21).

(2). Die Beklagte wies in ihrem Schreiben vom 3. Dezember 2012 darauf hin, dass die zum damaligen Zeitpunkt generierten Einnahmen aus haushaltsrechtlichen Gründen nur eine Beschäftigung bis 31. Dezember 2012 erlaubten. Die zur Beschäftigung eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers notwendigen Haushaltsmittel aus dem Titel 427 01 müssten bereits vor Abschluss des Arbeitsvertrages zur Verfügung stehen.

Die Beklagte finanzierte die befristete Stelle der Klägerin also jeweils mit den Mehreinnahmen des Vorjahres nach Maßgabe des Titels 427 01.

Die Beklagte hat zudem gegenüber dem Finanzausschuss des Landtages mit Schreiben vom 27. November 2012 die Entfristung von sechs Stellen damit begründet, es gebe keine Hinweise, dass die Einnahmemöglichkeiten des U... sich absehbar verschlechtern würden, weshalb die erbetenen zusätzlichen Stellenausschreibungen kein großes Kostenrisiko für das Land darstellten.

Der Haushaltstitel 427 01 ist so zu verstehen, dass die Beklagte berechtigt ist, die dort erwähnten Mehreinnahmen zu nutzen, um Befristungen nach Maßgabe der Erläuterungen zu vereinbaren. Mit anderen Worten: Die Beklagte erwirtschaftet jeweils

im Vorjahr durch Gebühren, sonstige Entgelte und Einnahmen gemäß dem dortigen Titel die Mittel, die sie dann im Folgejahr nach Haushaltstitel 427 01 für befristete Beschäftigungen einsetzen darf.

Es bestehen überhaupt keine Anhaltspunkte dafür, dass insoweit nur eine konkrete Haushaltsstelle für eine bestimmte Zeitdauer bewilligt wurde, die anschließend fortfallen soll. Im Gegenteil: Der Titel 427 01 enthält keinen Hinweis auf irgendwelche zeitlichen Beschränkungen - abgesehen dafür, dass er für die Dauer des Haushaltsjahres gilt - und es ist insbesondere nicht erkennbar, dass diese Finanzierungsmöglichkeit prognostisch fortfallen wird. Vielmehr ist mit dem Titel allenfalls die Ungewissheit über die künftige haushaltsrechtliche Entwicklung verbunden, die für eine Befristung jedoch nicht ausreicht. Haushaltsrechtliche Erwägungen, die auf die zeitliche Begrenzung des Haushaltsplans durch das Haushaltsjahr, auf eine vielleicht zu erwartende allgemeine Mittelkürzung oder auf die haushaltsrechtliche Anordnung lediglich allgemeiner Einsparungen abheben, können die Befristung eines Arbeitsvertrages nicht rechtfertigen (BAG, Urteil vom 02.09.2009 - 7 AZR 162/08 - zitiert nach juris Rn.19).

bb. Die streitgegenständliche Befristung lässt sich auch nicht damit gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG sachlich rechtfertigen, dass - wie die Beklagte anführt - die Tätigkeit der Klägerin im Zusammenhang mit „EuroPriSe“ zeitlich begrenzt war beziehungsweise ist und in der Dienststelle deshalb kein dauerhafter Bedarf daran besteht.

a. Der Arbeitgeber kann sich nach der Rechtsprechung des 7. Senats zur Rechtfertigung einer Befristung auf eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt nur dann berufen, wenn es sich bei der im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgabe um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt. Das 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 (BAG, Urteil vom 29.07.2009 - 7 AZR 907/07 zitiert nach juris Rn. 20).

b. Zum Zeitpunkt des streitgegenständlichen Vertragsschlusses fehlte es an der von der Beklagten anhand greifbarer Tatsachen aufzustellenden Prognose, dass „EuroPriSe“ nur vorübergehend von ihr angeboten wird. Es konnte nicht hinreichend sicher prognostiziert werden, dass der dienstliche Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin nur zeitweise und nicht dauerhaft eröffnet.

(1). Der angeblich nur zeitweise eröffnete Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin kann nicht damit begründet werden, dass es sich bei der Aufgabenstellung im Zusammenhang mit „EuroPriSe“ nicht um eine gesetzlich zwingend von der Beklagten zu erledigende Aufgabe handelt. Auch freiwillige Aufgaben sind nicht per se nur vorübergehend angelegt, sondern können je nach Entscheidung dauerhaft ausgeführt werden, zumal der Beklagten in § 43 LDSG ausdrücklich – nicht gesetzlich zwingende – Serviceaufgaben zugeordnet sind.

Bei der Abgrenzung zwischen einer Aufgabe von begrenzter oder unbegrenzter Dauer ist nicht darauf abzustellen, ob der Arbeitnehmer für Tätigkeiten eingestellt worden ist, die wesensmäßig zu den Daueraufgaben eines örtlichen Arbeitgebers gehören. Die vorübergehende Dauer der Aufgabe wird vielmehr primär durch den öffentlichen Arbeitgeber bestimmt, und zwar im Rahmen einer Quasi-Unternehmerentscheidung aufgrund haushaltsrechtlicher und damit politischer Vorgaben, die von den Gerichten grundsätzlich als bindend hinzunehmen sind. Eine zeitlich begrenzte Aufgabenwahrnehmung kann sich deshalb auch daraus ergeben, dass der öffentliche Arbeitgeber beschließt, eine bestimmte Aufgabe nur in einem von vornherein begrenzten Zeitraum zu verfolgen und anschließend in Wegfall geraten zu lassen. Diese Umstände hat der öffentliche Arbeitgeber allerdings an Tatsachen festzumachen und nicht nur die zeitliche Begrenztheit des Projekts zu behaupten (Lipke in KR, 10. Auflage, § 14 TzBfG Rn. 95).

(2). Solche konkreten Tatsachen, die die Begrenztheit der Aufgabenstellung zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses belegen, fehlen jedoch.

(1.1.) Soweit sich die Beklagte auf den Final Report des EU-Projekts bezieht, trägt diese Argumentation nicht. Zwar ist es richtig, dass dort skizziert wird eine „deploy-

ment-Phase“ über einen Zeitraum von vier Jahren. Entscheidend ist aber, dass es sich dabei nicht um eine Äußerung der Beklagten handelte, sondern um den Abschlussbericht des Euro-Projekts. Aus dem genannten Zeitraum von vier Jahren lässt sich noch nicht ableiten, dass die Beklagte selbst auch nur beabsichtigte, ab 1. März 2009 quasi als Projekt die deployment-Phase vier Jahre lang zu betreiben. Dagegen spricht zum einen bereits, dass die Klägerin befristet nicht nur bis zum Ende Februar 2013 beschäftigt wurde, sondern sie eine weitere Befristung erhielt bis zum 31. Dezember 2013. Unabhängig davon ist aber entscheidend, dass die in dem Final Report erwähnten vier Jahre basierten auf Vorgaben im eTen-Rahmenprogramm. Das heißt, es handelte sich um eine Phase, die sich ergab aus den Vorgaben des EU-Projekts und die Relevanz erhalten hätte, wenn die EU das Projekt auch in der „deployment-Phase“ weiter gefördert hätte, was nicht geschah.

Wenn dann die Beklagte selbst nach Ende des EU-Projekts „EuroPriSe“ weiter betrieb, so lässt sich aus dem Inhalt des Final Reports nicht ableiten, dass die Beklagte selbst auch nur beabsichtigte, „EuroPriSe“ vier Jahre zu betreiben beziehungsweise anzubieten. Insoweit fehlen jegliche Anhaltspunkte, die konkret herangezogen werden könnten dafür, dass die Beklagte bei Weiterführung ab 1. März 2009 und hier - bei Abschluss der streitgegenständlichen Befristung – beabsichtigte, „EuroPriSe“ nach vier Jahren zu beenden.

(1.2.)Die Berufungskammer verkennt weiterhin nicht, dass - wie die Beklagte vorträgt – es deren Absicht gewesen sei, „EuroPriSe“ nicht dauerhaft anzubieten, sondern nach einer Einführungsphase je nach Marktetablierung zu privatisieren beziehungsweise zu veräußern. Es mag zu Gunsten der Beklagten unterstellt werden, dass die Privatisierung von „EuroPriSe“ in der Zukunft von ihr beabsichtigt war. Dies reicht aber nicht aus, um insoweit bezogen auf den Vertragsabschluss schon von einer Prognose eines nur vorübergehenden Bedarfs ausgehen zu können, der durch konkrete Tatsachen belegt wird.

Denn insoweit ist zunächst wesentlich, dass „EuroPriSe“ - was zwischen den Parteien unstreitig ist - von der Aufgabenstellung her nicht nach einem gewissen Zeitraum sich selbst erledigt. Vielmehr handelt es sich der Natur der Sache nach, also ent-

sprechend der Aufgabenstellung, um eine dauerhafte Aufgabe beziehungsweise einen dauerhaften Service, der sowohl von der Beklagten als auch von Dritten angeboten werden kann. Soll in einer solchen Situation eine Befristung allerdings mit einem vorübergehenden Bedarf begründet werden, so bedarf es konkreter Anhaltspunkte dafür, woraus sich der vorübergehende Bedarf ergibt. Allein die Unsicherheit oder bloße Absichten, nicht dauerhaft das Projekt zu betreiben, rechtfertigen eine Befristung nicht. Denn eine bloße Unsicherheit über die zukünftig bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten reicht nicht. Sie gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, dass er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages auf den Arbeitnehmer abwälzen kann.

Hier mag zu Gunsten der Beklagten unterstellt werden, dass sie beabsichtigte, „EuroPriSe“ nicht dauerhaft selbst zu betreiben. Diese bloße Absicht ist aber keine hinreichend konkrete Tatsache, die die diesbezügliche Prognose auf einen nur vorübergehenden Bedarf auch rechtfertigt. Insoweit unterscheidet sich die Haltung und die Absicht der Beklagten nicht von jener eines Privatarbeitgebers, der zunächst mit einer bestimmten wirtschaftlichen Betätigung beginnt und dabei aber immer - selbstverständlich abhängig von der Marktentwicklung – mit in Erwägung zieht beziehungsweise beabsichtigt, unter bestimmten Bedingungen das Projekt auch wieder zu beenden. Für die Berufungskammer bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses es nicht auch noch denkbar war, dass die Beklagte „EuroPriSe“ unter bestimmten Voraussetzungen auch selbst dauerhaft oder jedenfalls auf unbestimmte Zeit weiterbetrieben hätte. Jedenfalls vermag die Berufungskammer keine konkreten Tatsachen zu erkennen, die über die bloße Absicht hinaus, „EuroPriSe“ nicht dauerhaft betreiben zu wollen, konkret zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses belastbar die Prognose eines nur vorübergehenden Bedarfs hätte rechtfertigen können. Die Beklagte hat insoweit zwar ausdrücklich betont, sie habe seit Beginn an und auch zum Zeitpunkt Dezember 2011 beabsichtigt, eine Übertragung von „EuroPriSe“ auf einen privaten oder mehrere private Anbieter zu vollziehen. Sie habe das Projekt nur vorübergehend betreiben wollen. Andererseits hat sie aber auch bereits im Schreiben vom 3. Dezember 2012 an die Klägervertreter ausgeführt, es werde sich erst zukünftig zeigen, ob das Aufgabenfeld auf Dauer in das Aufgabenspektrum des U... implementiert werden könne. Im erstinstanzlichen

Schriftsatz vom 13. Februar 2013 hat sie wiederum ausgeführt, die europäische Regelung, die Ende 2014 abgeschlossen sein solle, werde in jedem Fall Auswirkungen auf „EuroPriSe“ im U... haben. Es werde danach geprüft werden müssen, ob und wie „EuroPriSe“ vom U... weiterverfolgt werden könne. Dies belegt ganz deutlich, dass einerseits zwar die Beklagte immer - wie sie behauptet – die Möglichkeit der Privatisierung in Erwägung zog und sie vielleicht auch nicht beabsichtigte, dauerhaft „EuroPriSe“ zu betreiben. Andererseits hat sie aber, wie sich aus ihrem Schreiben vom 3. Dezember 2012 und im zitierten erstinstanzlichen Schriftsatz ergibt, auch zum Ausdruck gebracht, erst die Zukunft werde zeigen, ob das Aufgabenfeld auf Dauer bei ihr implementiert werden könne. Dies belegt schlicht nichts anderes als die bloße Unsicherheit darüber, ob Bedarf an der Arbeitsleistung nur zeitweise oder dauerhaft eröffnet ist. Diese Unsicherheit darf aber nicht zu Lasten der Arbeitnehmer durch Abschluss befristeter Arbeitsverträge gehen. Zum Zeitpunkt des streitgegenständlichen Vertragsschlusses war dies offen. Vieles wäre noch möglich gewesen, von der Einstellung der Aufgabe über deren Privatisierung bis hin zur eigenen dauerhaften Implementierung. Diese Unsicherheit steht einer Befristung entgegen. Der Fortgang war schlicht ungewiss.

(1.3.) Eine andere Betrachtung folgt auch nicht aus den Hinweisen der Beklagten auf Veröffentlichungen von Herrn Dr. W... aus dem Jahre 2005 und aus den Tätigkeitsberichten 2010 und 2011. Die dortigen Ausführungen sind derart allgemein, dass sie nicht geeignete Grundlage für eine gesicherte Prognose bezüglich des lediglich vorübergehenden Bedarfs sein können.

(1.4.) Soweit die Beklagte im Übrigen in der Berufungsinstanz unter Beweisantritt behauptet, Dr. W... habe am 5. Dezember 2011 die Prognose aufgestellt, ein Beschäftigungsbedarf der Klägerin werde mit Ablauf vom 31. Dezember 2012 entfallen, so handelt es sich insoweit um eine bloße Behauptung ohne den Vortrag greifbarer Tatsachen, die geeignet sein könnten, den nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarf mit hinreichender Sicherheit zu prognostizieren. Angesichts dessen bestand auch für das Berufungsgericht keine Veranlassung, dem Beweisantritt der Beklagten zu ihrer Behauptung nachzugehen, im Hinblick auf den negativen Saldo habe Herr Dr. W... am 5. Dezember 2011 die Prognose aufgestellt, dass ein Beschäftigungsbe-

darf der Klägerin mit Ablauf des 31. Dezember 2012 entfallen werde. Der Vortrag ist zu unsubstantiiert. Es kommt nicht darauf an, dass Herr Dr. W... zu einem bestimmten Zeitpunkt eine bestimmte Prognose aufgestellt hat, sondern es kommt darauf an, aufgrund welcher konkreter Umstände mit hinreichender Sicherheit zu erwarten war, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung der Klägerin in der Dienststelle der Beklagten kein dauerhafter Bedarf mehr bestand.

Der Hinweis auf den behaupteten negativen Saldo allein reicht nicht aus. Es können – je nach datenschutzpolitischer Absicht – auch defizitäre Aufgaben dauerhaft durch Querfinanzierung betrieben werden.

(1.5) Letztlich belegen die jeweils auf das Kalenderjahr bezogenen Befristungen, dass die Befristungen im Wesentlichen ihren Grund darin hatten, dass jedes Jahr aufgrund der Einnahmen des Vorjahres kalkuliert wurde, ob weiterhin Befristungen mit der Klägerin finanziell tragbar waren. Damit wird das wirtschaftliche Risiko vorhandener Mittel aber unzulässig auf die Arbeitnehmerin übertragen. Ausdrücklich heißt es dazu im Schreiben der Beklagten vom 3. Dezember 2012, zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages vom 5.11.2011 (wohl 5.12.2012) hätten die generierten Einnahmen aus haushaltsrechtlichen Gründen nur eine Beschäftigung bis 31.12.2012 zugelassen.

Nach alledem ist die Berufung der Beklagten mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht.

gez. ...

gez. ...

gez. ...