

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 5 Sa 154/12

4 Ca 1447 c/11 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 27.09.2012

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 27.09.2012 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 29.03.2012, Az. 4 Ca 1447 c/11, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.
3. 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 Arbeitsverhältnisses sowie davon abhängiger Gehaltsansprüche der Klägerin.

Die 1966 geborene Klägerin war bei der Beklagten auf Grundlage zweier befristeter Arbeitsverträge vom 04.01.2010 bis zum 31.12.2011 in Teilzeit zu einem Monatsgehalt von zuletzt € 2.628,05 brutto beschäftigt. Der erste befristete Arbeitsvertrag vom 22.12.1999 wurde für die Zeit vom 04.01.2010 bis zum 31.12.2010 abgeschlossen (Bl. 9 f. d. A.). In einem "Vermerk zum befristeten Arbeitsvertrag" vom 22.12.2009 heißt es u. a. (Bl. 11 d. A.):

"Einstellung von Frau Eva S.n, geb. 1966, als Persönliche Ansprechpartnerin mit Fallmanagementaufgaben (U25/ Ü25) im Bereich SGB II in der A. S., LZ N. mit befristetem Arbeitsvertrag nach TzBfG für den Zeitraum vom 04.01.2010 bis 31.12.2010 bei der Agentur für Arbeit E..

Befristungsgrund:

§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender betrieblicher Bedarf; siehe Anlage)

....“

In der Anlage heißt es (Bl. 12 d. A.):

"Es besteht folgender ‚sachlicher Grund‘ für die Einstellung der 8 IFK im Rahmen der Perspektive 50+: Sowohl in wirtschaftlicher als auch in organisatorischer Hinsicht werden die Rahmenbedingungen für die Aufgabenerledigung in der A. S. (wie auch in anderen A.) im Jahr 2010 sehr schwierig. Trotzdem wird es (auch auf Wunsch des BMAS) ambitionierte Zielvereinbarungen geben, die von einer relativ hohen Integrationsquote ausgehen. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es der Einstellung zusätzlicher Integrationsfachkräfte, die sich ausschließlich um den Personenkreis der Ü50 Kunden kümmern. Hier gibt es ein hohes Potenzial an vermittlungsfähigen Menschen, bei denen allerdings auch ein hoher Betreuungsaufwand nötig ist. Arbeitgeber müssen besonders angesprochen und die Kunden müssen in ihren Bewerbungsbemühungen besonders begleitet werden. Das BMAS fördert deshalb die Einstellung der IFK für diese besondere BewA-orientierte Vermittlungsarbeit.“

Mit Änderungsvereinbarung vom 17.12.2010 wurde der Vertrag bis zum 31.12.2011 verlängert (Bl. 13 d. A.). In dem „Vermerk zum befristeten Arbeitsvertrag“ aus Dezember 2010 war wiederum vermerkt (Bl. 14 d. A.):

„Befristungsgrund:

§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender betrieblicher Bedarf - Perspektive 50+; siehe Anlage)

...“

Bereits Ende des Jahres 2010 wurden die finanziellen Mittel für die dritte Phase des Beschäftigungspaktes Perspektive 50+ vom zuständigen Bundesministerium für Arbeit zugesagt. Die dritte Phase des Projektes startete am 01.01.2011 und läuft bis 31.12.2015.

Die Klägerin hat gemeint,

die Befristung sei unwirksam. Ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.12.2011 liege nicht vor. Der Beklagten sei es verwehrt, sich auf die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung zu berufen. Die Beklagte habe durch die Anmerkung und die Anlagen sowohl zum Arbeits- als auch zum Verlängerungsvertrag deutlich gemacht, dass die Beklagte sich ausschließlich auf den Bestand des Projektes Ü50+ als Sachgrund für die Befristung berufen wollte. Dies sei auch Inhalt der Einstellungs- und Verlängerungsgespräche gewesen. Die Teamleiterin des Projektes 50 Plus, Frau M., habe sie in Gegenwart der Bereichsleiterin Markt und Integration Job Center Kreis S., Frau G., ausführlich über den im Vermerk festgelegten Sachgrund informiert und erklärt, dass der Fortbestand des Projektes vom Erreichen zuvor festgelegter Ziele abhängig sei und sie, die Klägerin, mithin selbst Einfluss auf den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses habe. Im November 2010 habe Frau M. ihr mitgeteilt, dass die dritte Projektphase bis zum Jahr 2015 mit zumindest der ursprünglichen Personalstärke von acht Arbeitsvermittlern fortgesetzt werde. Zunächst würde die Gruppe um acht weitere Arbeitsvermittler erweitert. Diese würden sachgrundlos befristet eingestellt. Deshalb bräuchten die Arbeitnehmer des Ursprungsteams, die mit Sachgrund eingestellt seien, nicht um ihre Arbeitsplätze zu bangen. Das Sichberufen auf eine sachgrundlose Befristungsmöglichkeit sei auch rechtsmissbräuchlich, da die Beklagte planmäßig Bestands- und Kündigungsschutz umgehe. Es verstieße auch gegen Treu und Glauben, da die Vermittlung von Arbeitslosen Daueraufgabe der Beklagten sei. Sie verlangt darüber hinaus über das Befristungsende Arbeitsentgelt. Es liege auch kein sachlicher Grund für die Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 17.12.2010 vor. Der projektbezogene Mehrbedarf an Arbeitskräften habe bei Abschluss jenes Vertrages jedenfalls bis zum 31.12.2015 festgestanden. Die Beklagte habe auch keine Prognose zum Ende des Beschäftigungsbedarfes der Klägerin getroffen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Befristungsabrede vom 17.12.2010 nicht zum 31.12.2011 enden wird,
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 2.628,05 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 999,90 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.02.2012 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet,

der Arbeitsvertrag der Klägerin sei sachgrundlos befristet worden. Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 Hbs. 1 TzBfG sei die Klägerin mit dem Arbeitsvertrag vom 22.12.1999 erstmals eingestellt worden, der Befristungszeitraum sei kalendermäßig bestimmt worden und weder der maximale zweijährige Befristungszeitraum noch die maximal dreimalige Verlängerungsmöglichkeit seien überschritten worden. Hilfsweise trägt sie vor, dass der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs aufgrund des projektbedingten erhöhten Personalbedarfs vorliege. Für die dritte Phase des Projektes Ü 50+ bestehe ein Mehrbedarf an Arbeitskräften. Die Vertragsfreiheit ermögliche die Befristung nicht nur für die gesamte Dauer des Projektes. Die Vermittlung älterer Arbeitsloser sei eine projektbezogene Zusatzaufgabe und unterscheide sich von den Allgemeinaufgaben durch die Art und Weise der Betreuung, die intensiver und zeitaufwendiger sei als die Betreuung von Kunden, die nicht zur Zielgruppe dieses Projektes gehörten. Im Einzelnen wird insoweit auf die geltend gemachten Differenzen auf Blatt 85/86 der Akte verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage insgesamt mit Urteil vom 29.03.2012 abgewiesen. Die zweimalige Befristung des Arbeitsvertrages sei gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG rechtswirksam. Der Beklagten sei es nicht verwehrt, sich auf die sachgrundlose Befristung zu berufen. Die Parteien hätte die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG auch weder ausdrücklich noch konkludent abbedungen. Allein die Bezeichnung eines Sachgrundes im Arbeitsvertrag reiche für einen konkludenten Ausschluss

der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit nicht aus. Vielmehr müssten weitere, gewichtige Umstände hinzutreten, aus denen geschlossen werden könne, es liege ein vertraglicher Ausschluss der sachgrundlosen Befristung vor. Ein konkludent vereinbarter Ausschluss ergebe sich nicht aus den Anlagen und Vermerken. Hieraus ergebe sich nur der Anlass der Beschäftigung der Klägerin, nicht jedoch der Sachgrund für die zeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisses. Die Beklagte berufe sich auch nicht rechtsmissbräuchlich auf die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG. Dass hinter dem Handeln der Beklagten ein Konzept stehe, Mitarbeitern den Bestandsschutz vorzuenthalten, sei nicht ersichtlich, zumal der Gesetzgeber die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit zulasse.

Gegen dieses ihr am 12.04.2012 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 02.05.2012 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am 12.06.2012 begründet.

Die Klägerin trägt vor,

entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts hätten die Parteien die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG vertraglich abbedungen. Als wesentliche Indizien für einen vertraglichen Ausschluss der sachgrundlosen Befristung seien sowohl der Vermerk zum Arbeitsvertrag als auch die dazugehörige Anlage zu werten. Ferner würden diese Indizien noch gestützt durch die bereits erstinstanzlich dargelegten und unter Beweis gestellten Erklärungen der Zeuginnen M. und G.k in den Einstellungs- und Verlängerungsgesprächen. Sie selbst habe mit dem internen Service der Beklagten, der für die Ausfertigung der Arbeitsverträge zuständig sei, gar nichts zu tun gehabt. Frau M. habe das Einstellungs- und Verlängerungsgespräch geführt und habe ihr die Arbeitsverträge ausgehändigt, die sie dann in deren Büro unterzeichnet habe. Auf Anraten der Zeuginnen M. und G. habe der interne Service in seinem Vertragsangebot die sachgrundlose Befristung abbedungen und im Vermerk zum Arbeitsvertrag den Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ausdrücklich genannt. Die Zeuginnen M. und G. wiederum hätten der Klägerin sodann lediglich die zuvor vom internen Service getroffene Entscheidung, eine sachgrundlose Befristung abzubedingen, kommuniziert. Es liege aber auch keine wirksame sachliche Befristung des Ar-

beitsvertrages i. S. v. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wie das Landesarbeitsgericht München mit Urteil vom 14.03.2012 (11 Sa 813/11) zutreffend festgestellt habe.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 29.03.2012, Az.: 4 Ca 1447 c/11, abzuändern und

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Befristungsabrede vom 17.12.2010 nicht zum 31.12.2011 enden wird,
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin € 2.628,05 brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von € 999,90 netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.02.2012 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. Sie bestreitet, dass die Zeuginnen M. und G. der Klägerin gegenüber erklärt hätten, dass die Befristung des Arbeitsvertrages ausschließlich auf den im Vermerk genannten Befristungsgrund gestützt wird und die sachgrundlose Befristung ausgeschlossen werden solle. Im Übrigen verweist die Beklagte darauf, dass im letzten Absatz des Vermerks ausdrücklich darauf hingewiesen worden sei, dass verbindliche Auskünfte über die Beschäftigung, soweit sie die Gestaltung des Arbeitsvertrages berührten, ausschließlich durch das Team Personal erteilt würden.

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 27.09.2012 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Klägerin 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 die Entfristung- und Vergütungsklage zu Recht abgewiesen. Die hiergegen seitens der Klägerin erhobenen Einwände rechtfertigen kein abweichendes Ergebnis. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen kann und soll auf die zutreffenden Entscheidungsgründe verwiesen werden. Lediglich ergänzend und auf den Sach- und Rechtsvortrag der Parteien in der Berufungsinstanz eingehend sei noch Folgendes angemerkt:

I. Die Klägerin hat die Dreiwochenfrist des § 17 S. 1 TzBfG zur Erhebung einer Entfristungsklage mit der am 12.12.2011 erhobenen Klage gewahrt, sodass die Rechtswirksamkeit der möglicherweise unwirksamen Befristungsabrede nicht bereits nach § 7 Halbs. 1 KSchG i. V. m. § 17 Satz 2 TzBfG fingiert wird. Die Entfristungsklage kann bereits vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses erhoben werden (BAG, Urt. v. 29.06.2011 – 7 AZR 774/09 -, AP Nr. 83 zu § 14 TzBfG; Urt. v. 02.06.2010 – 7 AZR 136/09 -, AP Nr. 71 zu § 14 TzBfG).

II. Der allein der gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegende zweite und gleichzeitig letzte befristete Arbeitsvertrag vom 17.12.2010 bedurfte entgegen der Auffassung der Klägerin keines Sachgrundes nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Es kann mithin dahingestellt bleiben, ob der in der Anlage zum Vermerk zum befristeten Arbeitsvertrag enthaltene Befristungsgrund eines „vorübergehenden Bedarfs“ für die Beschäftigung im „Projekt 50 Plus“ den Anforderungen gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG entspricht.

1. Für die Befristungsabrede vom 17.12.2010 musste kein sachlich-rechtfertigender Grund vorliegen. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens drei-

malige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags möglich (§ 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG). Diese Voraussetzungen liegen im Streitfall vor. Insbesondere ist die zulässige Höchstdauer von zwei Jahren nicht überschritten. Diese betrifft den Zeitrahmen für das Arbeitsverhältnis, nicht die Zeit vom Vertragsschluss bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses (BAG, Urt. v. 29.06.2011 – 7 AZR774/09 -, a.a.O.). Das Arbeitsverhältnis dauerte insgesamt vom 04.01.2010 bis zum 31.12.2011. Eine Vorbeschäftigung i. S. v. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG liegt ebenfalls nicht vor.

2. Die Beklagte ist unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt daran gehindert, sich auf die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG zu berufen. Die sachgrundlose Befristung muss im Arbeitsvertrag nicht schriftlich niedergelegt werden (a). Die Parteien haben die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG auch weder ausdrücklich noch konkludent abbedungen (b).

a) Weder der Arbeitsvertrag vom 17.12.2010 noch der dort in Bezug genommene Arbeitsvertrag vom 22.12.2009 benennen einen Grund für die Befristung. Indessen schreibt § 14 TzBfG nicht vor, dass der Befristungsgrund im schriftlichen Arbeitsvertrag ausgewiesen wird. Dem Schriftformerfordernis gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG unterliegt nur die Befristungsabrede als solche (BAG, Urt. v. 29.06.2011 – 7 AZR 774/09 -, a.a.O.; BAG, Urt. v. 03.09.2003 – 7 AZR 106/03 -, AP Nr. 4 zu § 14 TzBfG). Ein Rechtfertigungsgrund für die Befristungsabrede muss weder im schriftlichen Arbeitsvertrag stehen noch bei Abschluss des Arbeitsvertrages (mündlich) mitgeteilt werden. Dies folgt bereits aus dem Wortlaut der Vorschrift. Danach unterliegt die Befristung des Arbeitsverhältnisses zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die von § 14 Abs. 4 TzBfG bezweckte Klarstellungs-, Beweis- und Warnfunktion bezieht sich allein auf die vereinbarte Befristung, nicht aber auf deren Rechtfertigung und den übrigen Inhalt des Arbeitsvertrags. Dies gilt nicht nur für die Rechtfertigung der Befristung durch einen sachlichen Grund, sondern auch für die Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG (BAG, Urt. v. 26.07.2006 - 7 AZR 515/05 -, - AP Nr. 1 zu § 5 AVR Diakonisches Werk). Es reicht aus, wenn ein Befristungsgrund objektiv vorliegt.

Die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG setzt auch keine - ausdrückliche oder konkludente - Vereinbarung der Parteien voraus, die Befristung auf diese Rechtsgrundlage stützen zu wollen. Ausreichend ist, dass die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG bei Vertragsschluss objektiv vorlagen. Ebenso wie sich der Arbeitgeber bei einer Sachgrundbefristung zu deren Rechtfertigung auch auf einen anderen als den im Arbeitsvertrag genannten Sachgrund berufen oder er sich auf einen Sachgrund stützen kann, wenn im Arbeitsvertrag § 14 Abs. 2 TzBfG als Rechtfertigungsgrund für die Befristung genannt ist, kann er grundsätzlich die Befristung auch dann mit § 14 Abs. 2 TzBfG begründen, wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund für die Befristung angegeben ist (vgl. BAG, Urt. v. 12.08.2009 - 7 AZR 270/08 -, AP Nr. 63 zu § 14 TzBfG).

b) Die Parteien haben die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG auch nicht vertraglich abbedungen.

aa) Die Arbeitsvertragsparteien können die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung vertraglich ausschließen. Das kann ausdrücklich oder konkludent geschehen. Unstreitig haben die Parteien weder im Arbeitsvertrag selbst noch anderweitig schriftlich oder mündlich den Ausschluss der sachgrundlosen Befristung ausdrücklich vereinbart.

bb) Entgegen der Auffassung der Klägerin haben die Parteien aber auch nicht konkludent eine sachgrundlose Befristung vertraglich ausgeschlossen.

(1) Ein konkludenter Ausschluss der Anwendbarkeit von § 14 Abs. 2 TzBfG liegt etwa dann vor, wenn der Arbeitnehmer die Erklärungen des Arbeitgebers so verstehen darf, dass die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt werden und nur von seinem Bestehen abhängen soll. Dabei sind die Umstände des Einzelfalls entscheidend. Die Benennung eines Sachgrundes kann ein wesentliches Indiz sein. Allein reicht sie allerdings regelmäßig nicht aus, um anzunehmen, die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG solle damit ausgeschlossen sein. Vielmehr müssen im Einzelfall noch zusätzliche Umstände hinzutreten (BAG, Urt. v.

29.06.2011 – 7 AZR 774/09 -, a.a.O.; BAG, Urt. v. 12.08.2009 - 7 AZR 270/08 -, a.a.O.).

(2) Hieran gemessen hat die Klägerin gerade nicht schlüssig dargelegt, dass die Parteien einvernehmlich auf die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit verzichtet haben. Dies ergibt sich weder aus dem im Vermerk zum befristeten Arbeitsvertrag enthaltenen „Befristungsgrund: § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender Betrieblicher Bedarf – Perspektive 50+; siehe Anlage)“ noch aus den bestrittenen Äußerungen der Zeuginnen Martens und Gottschalk anlässlich der Fortsetzung des Projekts „Perspektive 50 Plus“.

Der strittige Vermerk ist nicht Gegenstand des Arbeitsvertrages. Der Arbeitsvertrag selbst enthält keine Bezugnahme auf diesen Vermerk. Während eine Anlage zum Vertrag diesen regelmäßig ergänzt und damit selbst zum Gegenstand des Vertrages wird, beinhaltet ein Vermerk zum Arbeitsvertrag regelmäßig nur eine Anmerkung, Erläuterung, Erklärung oder Kommentierung desselben, wird seinerseits aber nicht selbst zum Vertragsinhalt. Der informatorische Charakter des vorliegenden Vermerks wird auch daraus ersichtlich, dass die Klägerin diesen mit ihrer Unterschrift nur zur „Kenntnis genommen“ und nicht als eigene Willenserklärung unterzeichnet hat. In erster Linie dient der Vermerk dazu, der Klägerin ihren konkreten Arbeitseinsatz als Fallmanagerin im Bereich SGB II in der A. S., LZ N., bei der Agentur für Arbeit E. mitzuteilen. Dieser war im Arbeitsvertrag nicht genannt. Gemäß § 5 des Arbeitsvertrages hatte die Klägerin gerade keinen Anspruch auf Verwendung auf einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Aufgabengebiet. Mit dem Vermerk verzichtete die Beklagte auch nicht auf das ihr nach § 5 des Arbeitsvertrages umfassende Direktionsrecht, sondern übte das Direktionsrecht durch Zuweisung eines konkreten Arbeitsplatzes aus. Gleichzeitig wies sie die Klägerin darauf hin, dass diese projektbezogene Tätigkeit nur vorübergehender Natur und somit das Arbeitsverhältnis auch nur befristet bis zum 31.12.2011 abgeschlossen sei. Ferner enthält der Vermerk schon den Hinweis nach § 38 Abs. 1 SGB III. Vor diesem Hintergrund kann aber dem Hinweis auf den Befristungsgrund nicht die Bedeutung beigemessen werden, dass die Beklagte zugleich mit vertraglichem Bindungswillen auf die rechtliche Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG verzichten

wollte. Vielmehr diene der Vermerk erkennbar in erster Linie der Zuweisung eines konkreten Arbeitsplatzes für die Dauer der Befristung und dem Hinweis, dass die Klägerin keinen Rechtsanspruch auf Verlängerung des Vertrages oder Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erwirbt. Der Aufnahme des Befristungsgrundes kommt allenfalls die Bedeutung bei, dass die Beklagte bei Vertragsschluss davon ausging, dass die Befristung (auch) nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt sei. Durch diese möglicherweise falsche rechtliche Einschätzung ist die Beklagte aber nicht gehindert, sich im Nachhinein auch auf die Rechtfertigung einer sachgrundlosen Befristung zu berufen. Vielmehr wird gerade aus dem Umstand, dass weder in dem Ausgangsvertrag vom 22.12.2009 noch in dem Verlängerungsvertrag vom 17.12.2010 ein Befristungsgrund mit aufgenommen wurde, deutlich, dass sich die Beklagte vorbehalten wollte, sich auf sämtliche rechtlich zulässigen Befristungsgründe zu berufen. Es kam ihr darauf an, dass die vereinbarte Befristung wirksam ist, aus welchem Rechtsgrunde auch immer (vgl. ArbG Hamburg, Urt. v. 09.12.2010 – 17 Ca 330/10 -, zit. n. Juris). Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Vermerk offenbar in einer Vielzahl von befristeten Arbeitsverträgen (formularmäßig) Verwendung fand, mithin auch bei solchen, bei denen eine sachgrundlose Befristung aus Rechtsgründen nicht mehr in Betracht kam.

(2) Die Klägerin kann sich aber auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die Zeuginnen M. und G.k den „internen Service“ davon überzeugt hätten, dass im Falle der Klägerin und der weiteren Arbeitnehmer des Ursprungsteams die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung vertraglich ausgeschlossen werden sollte und die Befristungen einzig und allein und rechtsverbindlich nur auf die sachliche Rechtfertigung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gestützt werden sollte. Dabei ist bereits unklar, welche mit Personalhoheit ausgestatteten Personen die Zeuginnen davon überzeugt haben wollen, den sachgrundlosen Befristungsgrund im vorliegenden Falle abzubedingen. Eine Vernehmung der Zeuginnen liefe auf einen unzulässigen Ausforschungsbeweis hinaus. Auch wenn die Zeugin G. die Klägerin telefonisch kontaktiert hätte, um den ihr und Frau M. zu verdankenden Erfolg der Sachgrundbefristung nochmals zu bekräftigen, konnte die Klägerin daraus nicht den Schluss ziehen, dass die Beklagte durch Abschluss des Änderungsvertrages vom 17.12.2010 zugleich rechtswirksam darauf verzichtete, sich auch auf die sachgrundlose Befristung nach §

14 Abs. 2 TzBfG zu berufen. Vielmehr wird durch die – als wahr unterstellten – Äußerungen der Zeuginnen lediglich klargestellt, dass die Beklagte bei Vertragsschluss davon ausging, dass die Befristung auf einen sachlichen Rechtfertigungsgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG beruhte. Ein Abbedingen der Möglichkeit, sich auf eine sachgrundlose Befristung ebenfalls zu berufen, kann dem nicht entnommen werden. Gerade der Umstand, dass die Änderungsvereinbarung vom 17.12.2010 nur eine befristete Vertragsverlängerung bis zum 31.12.2011 vorsah macht deutlich, dass die Beklagte gerade nicht darauf verzichten wollte, sich auf eine sachgrundlose Befristungsmöglichkeit zu berufen. Denn nach dem eigenen Vortrag der Klägerin soll bereits Ende 2010 festgestanden haben, dass das Projekt 50 Plus in seiner dritten Phase vom 01.01.2011 bis zum 31.12.2015 fortgeführt werde. Vor diesem Hintergrund hätte es aber nahe gelegen, dass die Beklagte den Arbeitsvertrag vom 17.12.2010 von vornherein bis zum 31.12.2015 befristet abschließt, wenn sie die Befristung ausschließlich vom Vorliegen dieses Befristungsgrundes hätte abhängig machen wollen. Dies hat die Beklagte indessen unstreitig nicht getan, sondern die Klägerin ausdrücklich in dem Vermerk darauf hingewiesen, dass ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist ende.

Auch die – bestrittene - Erklärung der Zeugin M., dass nun sichergestellt sei, dass sie, die Klägerin, auch im Falle der Nichterreicherung der Zielvorgaben jedenfalls bis zum Ende des Projekts (31.12.2015?) beschäftigt werden könne, beinhaltet nach dem Empfängerhorizont nicht einen Hinweis auf eine rechtsverbindliche Abbedingung der sachgrundlosen Befristung durch die Beklagte. Dabei lässt die Klägerin auch außer Acht, dass in dem Vermerk gerade steht, dass ein Rechtsanspruch auf Verlängerung des Vertrages nicht besteht und das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf (31.12.2011) ende.

Letztlich weist die Beklagte zu Recht darauf hin, dass die Beklagten im letzten Absatz des Vermerks die Klägerin ausdrücklich darüber unterrichtet hat, „dass verbindliche Auskünfte über ihre Beschäftigung, soweit sie die Gestaltung des Arbeitsvertrages berühren, ausschließlich das Team Personal“ erteilen könne und „andere Mitarbeiter/innen ... hierzu nicht befugt (seien)“.

Die im Arbeitsvertrag vom 17.12.2010 getroffene Befristungsabrede war mithin rechtmäßig gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG, sodass das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf der vereinbarten Frist zum 31.12.2011 endete.

III. Nach alledem war die Berufung zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Gründe für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht ersichtlich.

gez. ...

gez. ...

gez. ...