

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 27. Juli 2016
- 7 AZR 545/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:270716.U.7AZR545.14.0

I. Arbeitsgericht Göttingen

Urteil vom 15. Oktober 2013
- 2 Ca 238/13 Ö -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 18. Juni 2014
- 2 Sa 1242/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristung - vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung

Bestimmung:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 545/14
2 Sa 1242/13
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Juli 2016

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juli 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Prof. Dr. Rose für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 18. Juni 2014 - 2 Sa 1242/13 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung mit Ablauf des 31. Dezember 2013 geendet hat. 1

Der beklagte Landkreis ist als sog. Optionskommune nach § 6a SGB II anstelle der Agentur für Arbeit als Träger bestimmter Leistungen der Grundversicherung für Arbeitsuchende zugelassen und nimmt diese Aufgaben über das Jobcenter wahr. 2

Die Klägerin war in der Zeit vom 14. September 2009 bis zum 31. Dezember 2013 aufgrund befristeter Arbeitsverträge bei dem Beklagten beschäftigt. Zuletzt schlossen die Parteien am 20. Dezember 2012 einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2013, der die Weiterbeschäftigung der Klägerin als nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmerin mit 64,1 vH der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmerin zur „Mitarbeit im Projekt ‚JobAssist - Bürgerarbeit‘ auf der Grundlage des SGB II“ (im Folgenden: „Bürgerarbeit“) vorsah. Mit den in demselben Projekt beschäftigten Mitarbeiterinnen S und W vereinbarte der Beklagte bis zum 31. Dezember 2014 befristete Arbeitsverträge. 3

Das Modellprojekt „Bürgerarbeit“ wurde durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Es sah die Erprobung eines neuen Lösungsansatzes vor, um erwerbsfähige 4

ge Leistungsberechtigte nach dem SGB II dabei zu unterstützen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Das Modellprojekt bestand aus zwei Phasen, einer „Aktivierungsphase“ und einer „Beschäftigungsphase“. Ziel der mindestens sechsmonatigen „Aktivierungsphase“ war es, durch „Beratung/Standortbestimmung, Vermittlungsaktivitäten und Qualifizierung/Förderung“ eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erzielen. Sofern dies nicht gelang, wurden die Teilnehmer in der „Beschäftigungsphase“ Arbeitgebern vermittelt, die sie im Rahmen sog. „Bürgerarbeit“ mit zusätzlichen und im öffentlichen Interesse liegenden Arbeiten sozialversicherungspflichtig beschäftigten. Nach den Vorgaben des BMAS konnte die „Aktivierungsphase“ frühestens ab dem 1. Juli 2010 beginnen, die dreijährige Beschäftigungsphase musste bis spätestens 31. Dezember 2014 abgeschlossen sein.

Nachdem sich der Beklagte in einem Interessenbekundungsverfahren beim BMAS erfolgreich um eine Teilnahme an dem Projekt beworben hatte, beauftragte er die Kreisvolkshochschule als Amt mit dessen Durchführung. Die Aktivierungsphase begann am 1. Oktober 2010. 5

Auf den Antrag der Kreisvolkshochschule vom 19. Oktober 2012 bewilligte die N-Bank mit Bescheid vom 15. November 2012 die Förderung des Projekts „Bürgerarbeit“ durch ESF-Mittel in Höhe von 50 vH der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2014. Zuvor hatte das Jobcenter des Beklagten mit Schreiben vom 11. Oktober 2012 erklärt, dass die gebotene Mitfinanzierung aus dem Titel zur Finanzierung von Eingliederungsleistungen nach dem SGB II erfolgen werde. In dem Bescheid der N-Bank heißt es unter Ziff. 2, dass die Zuwendung zweckgebunden und ausschließlich für die Durchführung des Projekts „Bürgerarbeit/Jobcoaches“ zu verwenden sei. Die mit Schreiben vom 19. Oktober 2012 vorgelegte Projektbeschreibung sowie der beigefügte Finanzierungsplan vom 14. November 2012 wurden in dem Bescheid für verbindlich erklärt. Weiter heißt es in dem Zuwendungsbescheid unter Ziff. 2: „Darüber hinaus werden für dieses Projekt insgesamt 7.826,40 Stunden für die Tätigkeit als Jobcoach mit einem Stellenanteil von 100 % für Frau S, 64 % für Frau B und 28,2 % für Frau W festgesetzt.“ 6

Während der Beschäftigungsphase betreute die Kreisvolkshochschule 200 „Bürgerarbeiter“, wobei frei werdende „Bürgerarbeitsplätze“ nachbesetzt wurden. 7

Mit der am 4. Juni 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Beklagten am 8. Juni 2013 zugestellten Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis sei nicht zum 31. Dezember 2013 wirksam befristet worden. Bei Abschluss des Arbeitsvertrags habe festgestanden, dass der Beschäftigungsbedarf über die Vertragslaufzeit hinaus jedenfalls bis zum 31. Dezember 2014 bestehen würde. Der Arbeitsvertrag sei nur deshalb ein Jahr vor der Beendigung des Finanzierungszeitraums beendet worden, weil der Beklagte aufgrund einer verwaltungsinternen Regelung generell keine Arbeitsverträge über einen Zeitraum von fünf Jahren hinaus abschließen. Es verstoße zudem gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, dass sie nicht - wie die beiden anderen in dem Projekt beschäftigten Mitarbeiterinnen - einen Arbeitsvertrag bis zum 31. Dezember 2014 erhalten habe. 8

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung im Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2012 zum 31. Dezember 2013 geendet hat. 9

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsvertrags sei nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt, weil der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend bestanden habe. Im Rahmen des Projekts „Bürgerarbeit“ seien vorübergehende, freiwillig übernommene und abgrenzbare Zusatzaufgaben angefallen. Die Aufgaben der Projektmitarbeiterinnen in der sog. Beschäftigungsphase unterschieden sich inhaltlich von den Daueraufgaben der Arbeitsvermittlung Langzeitarbeitsloser im Jobcenter. Die Betreuung der „Bürgerarbeitsplätze“ sei deshalb auch ausschließlich durch die drei in diesem Projekt beschäftigten Mitarbeiterinnen erfolgt. Die Mitfinanzierung über die N-Bank spreche dafür, dass es sich bei dem Modellprojekt um eine nur auf vorübergehende Dauer angelegte Tätigkeit handele. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses 10

ses habe mit der erforderlichen Sicherheit festgestanden, dass das Modellprojekt am 31. Dezember 2014 enden werde. Der Wirksamkeit der Befristung stehe nicht entgegen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin lediglich bis zum 31. Dezember 2013 befristet worden sei. Die Vertragslaufzeit und voraussichtliche Dauer des Projekts müssten nicht übereinstimmen. Das Befristungsende sei auch nicht willkürlich gewählt. Die sog. Fünfjahresregelung sei lediglich eine interne „Richtschnur“, die auf die erhöhten Anforderungen an die Prognose und den Sachgrund aufmerksam machen solle. Schließlich führe die Befristung der Arbeitsverträge mit den zwei weiteren für das Modellprojekt tätigen Mitarbeiterinnen zum 31. Dezember 2014 nicht zur Unwirksamkeit der mit der Klägerin vereinbarten Befristung zum 31. Dezember 2013. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht anwendbar, weil die Vertragsdauer zum Gegenstand der individuellen Vereinbarung zwischen den Parteien gehöre und damit dem Grundsatz der Vertragsfreiheit unterfalle.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Klage nicht stattgegeben werden. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund der vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2013 geendet hat.

12

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die Befristung zum 31. Dezember 2013 nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1

13

KSchG als wirksam gilt. Die Klägerin hat die Rechtsunwirksamkeit der Befristung im Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2012 mit der am 4. Juni 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Beklagten am 8. Juni 2013 zugestellten Befristungskontrollklage rechtzeitig geltend gemacht. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wahrt auch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (*BAG 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 10; 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 13 mwN, BAGE 134, 339*).

II. Das Landesarbeitsgericht ist mit einer rechtsfehlerhaften Begründung zu dem Ergebnis gelangt, die Befristung sei mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. 14

1. Das Landesarbeitsgericht hat einen vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung als möglichen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags vom 20. Dezember 2012 mit der Begründung verneint, dass die der Klägerin aufgrund des Projekts „Bürgerarbeit“ übertragenen Tätigkeiten nicht von den Daueraufgaben des Beklagten im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende abgrenzbar seien. Zu den Zielen der Arbeitsförderung nach § 1 Abs. 1 SGB III gehöre die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitsuchenden. Das mit dem Projekt „Bürgerarbeit“ in der Beschäftigungsphase angestrebte Ziel, Arbeitslosen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu vermitteln, sei damit identisch. 15

2. Diese Begründung hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat nicht hinreichend gewürdigt, dass der Beklagte mit dem Projekt „Bürgerarbeit“ für einen bestimmten Zeitraum freiwillige Zusatzaufgaben übernommen hat. Allein der Umstand, dass die Projektaufgaben demselben Ziel dienen wie die sozialstaatlichen Daueraufgaben, steht der Annahme eines vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht entgegen. 16

a) Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Ar- 17

beitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen als auch durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht (*BAG 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 13*). Der Sachgrund 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 kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (*BAG 15. Oktober 2014 - 7 AZR 893/12 - Rn. 14; 4. Dezember 2013 - 7 AZR 277/12 - Rn. 16 mwN*).

b) Der Arbeitgeber kann sich zur sachlichen Rechtfertigung eines befristeten Arbeitsvertrags auf eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt nur dann berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt. Dies 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. Deshalb kann der Arbeitgeber einen Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht dadurch herbeiführen, dass er im Wesentlichen unveränderte Daueraufgaben in organisatorisch eigenständige „Projekte“ aufteilt. Für das Vorliegen eines Projekts spricht es regelmäßig, wenn dem Arbeitgeber für die Durchführung der in dem Projekt verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel oder Sachleistungen zur Verfügung gestellt werden. Die Beurteilung, ob der Arbeitnehmer in einem Projekt oder im Rahmen von Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt werden soll, obliegt den Tatsachengerichten, die den Sachverhalt vollständig und widerspruchsfrei zu würdigen haben (*BAG 24. September 2014 - 7 AZR*

18

987/12 - Rn. 17; 7. Mai 2008 - 7 AZR 146/07 - Rn. 14; 7. November 2007 - 7 AZR 484/06 - Rn. 20).

Wird ein Arbeitnehmer für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt, muss bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Für eine solche Prognose des Arbeitgebers bedarf es ausreichend konkreter Anhaltspunkte (*BAG 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 18; 7. Mai 2008 - 7 AZR 146/07 - Rn. 15*). Die Prognose muss sich auf den durch die Beendigung des konkreten Projekts vorhersehbaren Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer beziehen. Unerheblich ist es, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf aufgrund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz außerhalb des Projekts befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte (*vgl. BAG 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 19; 7. November 2007 - 7 AZR 484/06 - Rn. 21*).

19

c) Danach hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Mitwirkung der Klägerin an dem Modellprojekt „Bürgerarbeit“ rechtfertige nicht die Befristung des mit ihr abgeschlossenen Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2013, da das Projekt „Bürgerarbeit“ gegenüber den sozialstaatlichen Daueraufgaben des Beklagten keine abgrenzbare Zusatzaufgabe darstelle, einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat den Sachverhalt nicht vollständig und widerspruchsfrei gewürdigt.

20

aa) Zwar ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, dass das Projekt „Bürgerarbeit“ mit dem Ziel einer Eingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt der sozialstaatlichen Daueraufgabe des Beklagten nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II zugeordnet werden kann. Der Senat hat wiederholt entschieden, dass es sich bei dem steuerfinanzierten staatlichen Fürsorgesystem, das für erwerbsfähige Leistungsberechtigte vorrangig Leistungen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt erbringt, um eine sozialstaatliche Daueraufgabe handelt und die damit verbundenen Leistungen nicht zeitlich begrenzt anfallen. Unsicherheiten über die künftige organisatorische Struktur der Bewältigung sozialstaatlicher Daueraufgaben und der Zuständigkeiten im Bereich der Grundsicherung

21

cherung für Arbeitsuchende rechtfertigen die Befristung eines Arbeitsvertrags nicht (vgl. BAG 15. Oktober 2014 - 7 AZR 893/12 - Rn. 18; 4. Dezember 2013 - 7 AZR 277/12 - Rn. 20 ff.; 11. September 2013 - 7 AZR 107/12 - Rn. 26 mwN).

bb) Der vorliegende Fall ist jedoch durch die Besonderheit gekennzeichnet, dass der Beklagte mit dem Projekt „Bürgerarbeit“ für einen bestimmten Zeitraum freiwillig Zusatzaufgaben übernommen hat, zu denen er gesetzlich nicht verpflichtet war. Bei dem Projekt „Bürgerarbeit“ handelt es sich um ein gesetzlich nicht vorgeschriebenes und teilweise durch ESF-Drittmittel finanziertes Zusatzprogramm zur Vermittlung von Langzeitarbeitslosen. Vor allem die zweite Phase des Projekts beruhte gegenüber der sonstigen Wahrnehmung der Aufgaben der Grundsicherung Langzeitarbeitsloser durch Jobcenter auf einem anderen methodischen Ansatz, indem zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten auf sog. „Bürgerarbeitsplätzen“ geschaffen wurden. Dies hat das Landesarbeitsgericht nicht ausreichend berücksichtigt. Das Landesarbeitsgericht hat nicht hinreichend geprüft, welche Aufgaben mit der Einrichtung der „Bürgerarbeitsplätze“ sowie mit der Betreuung der „Bürgerarbeiter“ durch die sog. Jobcoaches bei dem Beklagten tatsächlich verbunden waren. Es hat auch nicht gewürdigt, dass die Wahrnehmung der Projektaufgaben mit der Einrichtung von drei zusätzlichen Arbeitsplätzen verbunden war.

22

(1) Allein die vom Landesarbeitsgericht angestellten Erwägungen lassen nicht den Schluss zu, dass die projektbedingt anfallenden zusätzlichen Aufgaben von den im Zusammenhang mit der Grundsicherung Langzeitarbeitsloser wahrzunehmenden Daueraufgaben nicht unterschieden werden können. Dies folgt nicht bereits aus dem allgemeinen Erfahrungssatz des Landesarbeitsgerichts, Langzeitarbeitslose bedürften regelmäßig einer besonderen Förderung und Betreuung. Auch aus der Tatsache, dass die Klägerin im Rahmen des Modellprojekts „Bürgerarbeit“ Aufgaben einer Arbeitsvermittlerin wahrgenommen hat, ergibt sich nicht, ob und in welchem Umfang diese Tätigkeiten auch ohne das Projekt angefallen wären. Dagegen spricht bereits der Umstand, dass im Rahmen des Modellprojekts zusätzliche „Bürgerarbeitsplätze“ eingerichtet wurden und insoweit nach der Darstellung des Beklagten ein zusätzlicher Betreu-

23

ungsaufwand entstanden sei. Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dass die Vermittlungsbemühungen in den ersten Arbeitsmarkt während der Projektlaufzeit intensiviert und „Bürgerarbeiter“ motiviert werden sollten, Bewerbungsbemühungen aus eigenem Antrieb aufzunehmen, könnte dafür sprechen, dass die dafür erforderlichen Maßnahmen nur mit einem zusätzlichen Personalaufwand bewältigt werden konnten. Dies gilt entsprechend für das Bewerbungscoaching. Die projektbezogenen Tätigkeiten müssen zudem nicht allein deshalb mit denen eines Sachbearbeiters im Jobcenter identisch sein, weil ein Bewerbungscoaching auch zu deren Aufgaben zählt. Vielmehr kann von einer größeren Betreuungsdichte ein signifikant zusätzlicher Arbeitsaufwand ausgehen.

(2) Soweit das Landesarbeitsgericht darauf abgestellt hat, die Betreuung der Langzeitarbeitslosen in dem Projekt zur Integration der zugeteilten „Bürgerarbeiter“ in den Regelarbeitsmarkt habe in einer kontinuierlichen engen Abstimmung zwischen den Projektverantwortlichen in der Kreisvolkshochschule und dem Jobcenter des Beklagten erfolgen sollen, folgt daraus nicht, dass die Grund- von den Zusatzaufgaben nicht trennbar sind. Das Erfordernis einer Abstimmung verdeutlicht vielmehr, dass es sich um unterschiedliche Aufgabenbereiche handelte. Gerade deshalb bedarf es einer Abstimmung. 24

(3) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sprechen auch die Durchführung des Projekts durch die Kreisvolkshochschule anstelle des Jobcenters sowie die finanzielle Förderung durch ESF-Mittel über die N-Bank für die Abgrenzbarkeit der Aufgaben und dafür, dass es sich bei dem Modellprojekt um eine Zusatzaufgabe gehandelt hat. 25

(a) Das Landesarbeitsgericht hat zwar zutreffend ausgeführt, dass es für die Feststellung eines vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung letztlich nicht darauf ankommt, dass der Beklagte die Kreisvolkshochschule für die Durchführung der Projektaufgaben eingeschaltet hat. Es hat jedoch nicht gewürdigt, dass in der organisatorischen Eigenständigkeit der Aufgaben ein Indiz für einen abgrenzbaren zusätzlichen Personalaufwand liegen kann, zumal weder festgestellt noch vorgetragen ist, dass Zuständigkeiten oder dauerhaft 26

wahrgenommene Aufgaben aus dem Jobcenter auf die drei zusätzlich eingestellten Mitarbeiterinnen in die Kreisvolkshochschule verlagert worden seien.

(b) Die Mitfinanzierung durch ESF-Mittel ist ebenfalls als Indiz dafür anzusehen, dass es sich bei den Projektaufgaben um abgrenzbare, zeitlich bis zum 31. Dezember 2014 befristete Zusatzaufgaben handelte. Die gegenteilige Erwägung des Landesarbeitsgerichts, dass die Förderung durch ESF-Mittel lediglich den finanziellen Rahmen der Tätigkeit der Klägerin abstecke, diese aber nicht zu einer Zusatzaufgabe mache, lässt außer Betracht, dass es regelmäßig für das Vorliegen eines Projekts spricht, wenn dem Arbeitgeber für die Durchführung der damit verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden (*vgl. BAG 7. November 2007 - 7 AZR 484/06 - Rn. 34*). Dem steht auch nicht entgegen, dass der Beklagte das Modellprojekt mitfinanziert hat. Eine ausschließliche Finanzierung durch Mittel des ESF ist nicht vorgesehen. Aus dem Bescheid der N-Bank vom 15. November 2012 ergibt sich, dass die Förderung des Projekts „Bürgerarbeit/Jobcoaches“ durch Mittel des ESF eine finanzielle Beteiligung des Beklagten voraussetzt. Die Voraussetzungen, unter denen die Mitfinanzierung bewilligt wurde, stellen deshalb ein Indiz dafür dar, dass zusätzliche Projektaufgaben angefallen sind. Nach dem Bescheid vom 15. November 2012 hat die N-Bank die Zuwendung zweckgebunden und ausschließlich für die Durchführung des Projekts „Bürgerarbeit/Jobcoaches“ bewilligt. Die mit Schreiben vom 19. Oktober 2012 vorgelegte Projektbeschreibung sowie der beigefügte Finanzierungsplan vom 14. November 2012 wurden in dem Bescheid für verbindlich erklärt. Außerdem ist der zusätzliche Aufwand durch die projektgebundenen Tätigkeiten von insgesamt 7.826,40 Stunden für die Mitarbeiterinnen benannt, die in dem Projekt namentlich bezeichnet sind. Diese für abgrenzbare Zusatzaufgaben sprechenden Umstände wurden vom Landesarbeitsgericht nicht zutreffend berücksichtigt.

27

III. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur weiteren Sachaufklärung.

28

1. Das Landesarbeitsgericht wird - ggf. nach ergänzendem Sachvortrag der Parteien - erneut zu prüfen haben, ob im Rahmen des Projekts „Bürgerarbeit“ ein zusätzlicher Bedarf an Arbeitskräften entstanden ist. Hierbei wird das Landesarbeitsgericht Feststellungen dazu zu treffen haben, ob durch die Betreuung der Teilnehmer des Projekts, insbesondere im Rahmen ihres Einsatzes auf den „Bürgerarbeitsplätzen“, ein zusätzlicher Arbeitsaufwand entstanden ist, der ohne das Projekt nicht angefallen wäre. 29
2. Sollte die neue Verhandlung ergeben, dass durch das Modellprojekt „Bürgerarbeit“ ein zusätzlicher Arbeitskräftebedarf entstanden ist, wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit der Klägerin die Prognose gerechtfertigt war, dass die in dem Modellprojekt anfallenden Aufgaben vorübergehender Natur waren. Das Landesarbeitsgericht hat bislang keine Feststellungen dazu getroffen, ob aus Sicht des Beklagten bei Vertragsschluss mit hinreichender Sicherheit zu erwarten war, dass die in dem Projekt „Bürgerarbeit“ angefallenen zusätzlichen Aufgaben nicht über den 31. Dezember 2014 hinaus fortgeführt würden oder ob diese Prognose nicht gerechtfertigt war, weil sich der Beklagte die Fortführung der projektbedingten Aufgaben über den 31. Dezember 2014 offengehalten hatte. Das Landesarbeitsgericht wird insoweit den Umstand zu berücksichtigen haben, dass nach dem Bescheid der N-Bank und den Vorgaben des BMAS keine Ungewissheit über den Finanzierungszeitraum für das Projekt bestanden hat. Es wird zudem zu würdigen haben, dass das „Modellprojekt“ darauf ausgerichtet war, einen neuen Lösungsansatz zu erproben, um erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II dabei zu unterstützen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. 30
- IV. Die Zurückverweisung ist nicht deshalb entbehrlich, weil sich die angefochtene Entscheidung aus anderen Gründen als im Ergebnis richtig erweisen würde (§ 561 ZPO). 31
1. Der Klage ist entgegen der Auffassung der Klägerin nicht deshalb stattzugeben, weil die Dauer des vom Beklagten behaupteten vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs und die Befristungsdauer auseinanderfallen. 32

a) Der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung erfordert nicht, dass der befristete Vertrag für die gesamte Laufzeit des Projekts geschlossen wird. Der Arbeitgeber kann bei Befristungen, die auf den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG normierten Sachgrund gestützt sind, frei darüber entscheiden, ob er den Zeitraum des von ihm prognostizierten zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs ganz oder nur teilweise durch den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen abdeckt (*BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 14, BAGE 133, 319; 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 19; 13. Oktober 2004 - 7 AZR 654/03 - zu I 3 c der Gründe*). Das bloße Zurückbleiben der Vertragslaufzeit hinter der voraussichtlichen Dauer eines Projekts ist nicht stets und ohne weiteres geeignet, den Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. Dies ist erst dann der Fall, wenn die Vertragslaufzeit derart hinter der bei Vertragsschluss voraussehbaren Dauer des vorübergehenden Bedarfs zurückbleibt, dass eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint (*vgl. BAG 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 20; 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 14, aaO; 7. November 2007 - 7 AZR 484/06 - Rn. 21*).

b) Das Landesarbeitsgericht hat sich - bei seiner Lösung konsequent - zwar nicht damit auseinandergesetzt, dass der Vertrag mit der Klägerin zum 31. Dezember 2013 befristet ist, obwohl bei Vertragsschluss zu prognostizieren war, dass das Projekt bis zum 31. Dezember 2014 fortgeführt wurde. Die ein Jahr hinter der Projektdauer zurückbleibende Vertragslaufzeit stellt den behaupteten Sachgrund jedoch nicht in Frage. Es sind weder Gründe vorgetragen noch ersichtlich, dass eine sinnvolle, dem Sachgrund entsprechende Mitarbeit der Klägerin an dem Projekt innerhalb der etwas über ein Jahr andauernden Laufzeit des Vertrags nicht möglich gewesen sein sollte.

2. Die Klage hat auch nicht deshalb Erfolg, weil der Beklagte den Arbeitsvertrag mit der Klägerin nur befristet bis zum 31. Dezember 2013 abgeschlossen hat, während er mit den beiden anderen in dem Projekt beschäftigten Mitarbeiterinnen befristete Arbeitsverträge bis zum Ende des Projekts am

31. Dezember 2014 vereinbart hat. Diese Ungleichbehandlung führt nicht zur Unwirksamkeit der Befristung.

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern gleich zu behandeln, soweit sie sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden. Danach sind sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe als auch die sachfremde Gruppenbildung verboten. Sachfremd ist eine Differenzierung, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt. Liegt ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung nicht vor, kann der übergangene Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regelung behandelt zu werden. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist anwendbar, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem allgemeinen generalisierenden Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke für die Leistung festlegt. Nicht anwendbar ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn Leistungen oder Vergünstigungen individuell vereinbart werden. Dies beruht darauf, dass die Vertragsfreiheit Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz genießt (*BAG 13. August 2008 - 7 AZR 513/07 - Rn. 21 mwN, BAGE 127, 239*). 36

b) Danach führt die Ungleichbehandlung der Klägerin gegenüber den beiden anderen Mitarbeiterinnen nicht zur Unwirksamkeit der mit ihr vereinbarten Befristung. Die Arbeitsverträge der beiden anderen Mitarbeiterinnen sind zum 31. Dezember 2014 befristet. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz könnte daher allenfalls einen Anspruch auf Abschluss eines zum 31. Dezember 2014 befristeten Arbeitsvertrags begründen. Ein solcher Anspruch ist jedoch nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits. Es bedarf daher keiner Entscheidung, ob der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz Anspruchsgrundlage für den Abschluss eines weiteren - befristeten oder unbefristeten - Arbeitsvertrags sein kann (*verneinend für die Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung BAG 13. August 2008 - 7 AZR 513/07 - Rn. 22 f., BAGE 127, 239; aA KR/Bader 11. Aufl. § 17 TzBfG Rn. 89; offengelassen für einen Einstellungsanspruch nach § 612a BGB iVm. dem arbeitsrechtlichen*) 37

Gleichbehandlungsgrundsatz BAG 21. September 2011 - 7 AZR 150/10 - Rn. 36).

Gräfl

Waskow

Kiel

Busch

Rose