

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 21. November 2018  
- 7 AZR 234/17 -  
ECLI:DE:BAG:2018:211118.U.7AZR234.17.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 20. Januar 2016  
- 23 Ca 6088/15 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 9. Dezember 2016  
- 3 Sa 294/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung - vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung - Projekt

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 234/17  
3 Sa 294/16  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
21. November 2018

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. November 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Gmoser und den ehrenamtlichen Richter Dr. Merten für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 9. Dezember 2016 - 3 Sa 294/16 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 30. Juni 2015 geendet hat. 1

Die Klägerin war seit dem 5. Januar 2009 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Der Ausgangsvertrag wurde sechsmal verlängert, zuletzt bis zum 30. Juni 2015. Außerdem wurden während der Vertragslaufzeit mehrere Verträge über die Änderung der Arbeitszeit abgeschlossen. 2

Die Beklagte, deren Alleingesellschafterin die Bundesrepublik Deutschland ist, führt im Bereich der Entwicklungshilfe kontinuierlich Projekte durch. Auftraggeber der Beklagten sind überwiegend das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) und andere Bundesministerien. Im Gesellschaftsvertrag der Beklagten vom 16. Dezember 2010 heißt es auszugsweise: 3

#### „§ 2

#### **ZWECK UND GEGENSTAND DES UNTERNEHMENS**

2.1 Zweck der Gesellschaft ist die Förderung der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung und der internationalen Bildungsarbeit. Die Gesellschaft unterstützt die Bundesregierung bei der Erreichung ihrer entwicklungspolitischen Ziele. Sie prüft, plant und führt ihre Vorhaben eigenverantwortlich, effizient, wirksam und partnerorientiert durch und entwickelt durchführungsnahe Methoden.

...“

Die einzelnen Vorhaben der Beklagten werden in mehr als 20 Sektorenbereichen durchgeführt, die teilweise nochmals untergliedert sind. Dabei handelt es sich zB um die Sektorenbereiche Bildung, Gesundheitswesen, Bevölkerungspolitik, Wasser, Abwasser und Abfall, Krisenprävention und Konfliktlösung, Transport und Lagerhaltung, Kommunikation, Energieerzeugung, Finanzwesen, Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischereiwesen, Bodenschätze und Bergbau, Bauwesen, Handelspolitik, Tourismus, Umweltschutz allgemein, Nahrungsmittelhilfe und -sicherung, Wiederaufbauhilfe, Katastrophenprävention usw. 4

Die Klägerin war zunächst als Sachbearbeiterin, später als Projektleiterin bzw. Fachkoordinatorin in unterschiedlichen Projekten tätig. In dem letzten, zum 30. Juni 2015 befristeten Arbeitsvertrag vom 11. Dezember 2014 ist vereinbart, dass die Klägerin zunächst in Vollzeit die Tätigkeit als Projektleiterin im Rahmen des Vorhabens „verantwortliche Unternehmensführung im Zeichen des Klimawandels als Maßnahme im regionalen SFF Amerika NA“ und ab dem 1. April 2015 - mit einem Arbeitszeitumfang von 50 % einer Vollzeittätigkeit - die Fachkoordination im Rahmen des Vorhabens „M-Nr. 2286, AA zu BDI, Beratungspool in der lokalen Gesundheitsversorgung“, jeweils am Einsatzort B, übernimmt. Mit Vertrag vom 25. März 2015 haben die Parteien für den Zeitraum vom 1. April 2015 bis zum 30. Juni 2015 eine Aufstockung auf eine Vollzeittätigkeit vereinbart. 5

Die im Arbeitsvertrag vom 11. Dezember 2014 vereinbarte Tätigkeit der Klägerin als Projektleiterin bezog sich auf ein Vorhaben zur Stärkung der Weiterbildungs- und Beratungskapazitäten wirtschaftsnaher Fachorganisationen in Lateinamerika mittels „Human Capacity Building-Formaten“ in methodischer und inhaltlicher Sicht (nachfolgend als HCB bezeichnet). Mit diesem war die Beklagte vom BMZ ursprünglich bis zum 31. Dezember 2014 beauftragt gewesen. Nach dem 31. Dezember 2014 begleitete die Klägerin als Projektleiterin den Abschluss des Vorhabens und erstellte einen Abschlussbericht. Das Projekt HCB wurde zum 31. März 2015 beendet, nachdem das BMZ nur bis zu diesem Zeitpunkt Mittel bewilligt hatte. 6

Die im Arbeitsvertrag vom 11. Dezember 2014 vereinbarte Tätigkeit der Klägerin als Fachkoordinatorin bezog sich auf ein ursprünglich ebenfalls bis zum 31. Dezember 2014 befristetes Vorhaben, eine strategische Allianz im Gesundheitswesen in Entwicklungs- und Schwellenländern zu implementieren („German Healthcare Partnership“, nachfolgend als GHP bezeichnet), mit dem ebenfalls das BMZ die Beklagte beauftragt hatte. Die GHP ist eine strategische Allianz aus dem BMZ-Programm „Entwicklungspartnerschaften mit der Wirtschaft“ (im Folgenden EPW). Bei den EPW handelt es sich um laufzeitbegrenzte Projekte der Beklagten mit der Wirtschaft, in denen Leistungen kombiniert und gemeinsame Projekte in Entwicklungs- und Schwellenländern durchgeführt werden. Für jedes laufzeitbegrenzte Projekt im Rahmen der EPW muss die Beklagte beim BMZ einen Antrag stellen, erst nach Zustimmung des BMZ können die Allianzen durchgeführt und die Finanzmittel freigegeben werden. Nach der Zustimmung des BMZ vom 5. November 2013 für das Projekt GHP hatte die Beklagte mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie am 9. Dezember 2013 einen Kooperationsvertrag geschlossen. Auf Antrag der Beklagten hatte das BMZ am 3. November 2014 der kostenneutralen Verlängerung des Projekts bis zum 30. Juni 2015 zugestimmt. Die Klägerin betreute das GHP-Projekt in der Schlussphase als Fachkoordinatorin, bereitete den inhaltlichen Projektabschluss vor und erstellte den Abschlussbericht. Das GHP-Projekt wurde zum 30. Juni 2015 beendet.

7

Mit ihrer am 20. Juli 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 24. Juli 2015 zugestellten Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung vom 11. Dezember 2014 geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG wegen eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung gerechtfertigt. Eine Prognose über den künftigen Wegfall des Beschäftigungsbedarfs habe die Beklagte durch ihren Vorgesetzten bei Vertragsschluss nicht getroffen. Dieser habe ihr gegenüber während eines Telefonats in der ersten Februarwoche 2015 geäußert, er verstehe nicht, dass ihr Arbeitsverhältnis nur bis 30. Juni 2015 verlängert worden sei, sie sei vielseitig einsetzbar und gut zu gebrauchen. Die Klägerin hat zudem die Auffassung vertreten, die Grundsätze

8

der Projektbefristung seien nicht anwendbar. Da die Beklagte ständig mit der Durchführung von Entwicklungshilfeprojekten befasst sei, seien dies Daueraufgaben der Beklagten. Sie sei im Rahmen der beiden zuletzt durchgeführten Vorhaben daher nicht mit zusätzlichen, von den Daueraufgaben der Beklagten abgrenzbaren Zusatzaufgaben beschäftigt worden. Auch die Finanzierung der Vorhaben durch das BMZ spreche nicht für deren Projektcharakter. Bei dem BMZ handele es sich nicht um einen Dritten, da die Bundesrepublik Deutschland alleinige Gesellschafterin der Beklagten sei. Jedenfalls könne sich die Beklagte nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs nicht auf einen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags vom 11. Dezember 2014 berufen. Auch die Verträge über die Änderung der Arbeitszeit seien in die Missbrauchskontrolle einzubeziehen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

9

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristungsvereinbarung vom 11. Dezember 2014 zum 30. Juni 2015 sein Ende gefunden hat,
2. hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag die Beklagte zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen als Angestellte weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die im Vertrag vom 11. Dezember 2014 vereinbarte Befristung sei durch den Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt, weil die Klägerin in zeitlich begrenzten vom BMZ finanzierten Projekten tätig gewesen sei. Die Projekte seien keine Daueraufgaben im Sinne der Rechtsprechung, auch wenn sie regelmäßig Entwicklungshilfeprojekte durchführe. Aufgrund der unterschiedlichen fachlichen, sprachlichen, regionalen, kulturellen und politischen Anforderungen der in den Sektorenbereichen anfallenden Projektstätigkeiten bestehe keine gleichbleibende Einsatzmöglichkeit.

10

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 11

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Klägerin ist zulässig, aber unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. 12

A. Die Revision ist zulässig. Die Revisionsbegründung entspricht den gesetzlichen Anforderungen nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 1 ZPO. Es kann dahinstehen, ob die Klägerin in zulässiger Weise die Verletzung von Verfahrensrecht gerügt hat, was die Beklagte in Frage stellt. Da die Klägerin in zulässiger Weise auch die Verletzung materiellen Rechts durch das Landesarbeitsgericht nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO geltend macht, führte eine unzulässige Verfahrensrüge nicht zur Unzulässigkeit der Revision. 13

B. Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 11. Dezember 2014 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 30. Juni 2015 geendet. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. 14

I. Die Befristungskontrollklage ist unbegründet. Die Befristung des Arbeitsvertrags zum 30. Juni 2015 ist wirksam. Sie ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Dies hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt. 15

1. 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 Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolu- 16

mens 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 (vgl. etwa BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 21/16 - Rn. 16; 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 17 mwN). 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 (st. Rspr., BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 21/16 - Rn. 16; 21. März 2017 - 7 AZR 222/15 - Rn. 28; 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 12 f., BAGE 133, 319; 11. Februar 2004 - 7 AZR 362/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 109, 339). Wird die Prognose durch die spätere Entwicklung bestätigt, besteht eine ausreichende Vermutung dafür, dass sie hinreichend fundiert erstellt worden ist. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, Tatsachen vorzutragen, nach denen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses diese Prognose nicht gerechtfertigt war oder die nachfolgende Entwicklung mit der Prognose des Arbeitgebers in keinem Zusammenhang steht (BAG 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 22). Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertigt die Befristung nicht. Eine solche Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen darf (BAG 21. März 2017 - 7 AZR 222/15 - Rn. 28; 15. Mai 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 30).

2. Wird die Befristung des Arbeitsvertrags auf die Mitwirkung des Arbeitnehmers an einem zeitlich begrenzten Projekt gestützt, erfordert dies, dass es sich bei dem Projekt 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 Durch-

17

führung er verpflichtet ist. 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. Wird ein Arbeitnehmer für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt, muss 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 16. Januar 2018 - 7 AZR 21/16 - Rn. 17; 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 19; 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 18; 7. Mai 2008 - 7 AZR 146/07 - Rn. 15; 7. April 2004 - 7 AZR 441/03 - zu II 2 a aa der Gründe*). Die Prognose muss sich auf den durch die Beendigung des konkreten Projekts vorhersehbaren Wegfall des zusätzlichen Beschäftigungsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer beziehen. Es ist unerheblich, 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 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 19; 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 19; 7. November 2007 - 7 AZR 484/06 - Rn. 21*).

Die Beurteilung, ob der Arbeitnehmer in einem Projekt oder im Rahmen von Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt werden sollte, obliegt den Tatsachengerichten, die den Sachverhalt vollständig und widerspruchsfrei zu würdigen haben (*BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 18; 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 17*). Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nur daraufhin zu überprüfen, ob es die Rechtsbegriffe der Daueraufgaben und des Projekts verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände außer Betracht gelassen hat (*vgl. zum eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstab etwa BAG 24. August 2016 - 7 AZR 625/15 - Rn. 17, BAGE 156, 170*).

18

3. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Mitwirkung der Klägerin an den Projekten HCB und GHP rechtfertige die Befristung des mit ihr abge-

19

schlossenen Arbeitsvertrags zum 30. Juni 2015, hält danach einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

a) Nach den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Umständen durfte die Beklagte zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses am 11. Dezember 2014 davon ausgehen, dass die Aufgaben, die die Klägerin nach dem Arbeitsvertrag im Rahmen der Projekte HCB und GHP auszuführen hatte, zum 31. März 2015 bzw. 30. Juni 2015 beendet sein würden. Darüber bestand bei Vertragsabschluss keine Ungewissheit. 20

aa) Das Projekt HCB beruhte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf dem Auftrag des BMZ, bis zum 31. Dezember 2014 ein Vorhaben zur Förderung der Weiterbildungs- und Beratungskapazitäten wirtschaftsnaher Fachorganisationen in Lateinamerika in methodischer und inhaltlicher Hinsicht mit Bezug auf den Klimawandel durchzuführen. Die Klägerin sollte auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 11. Dezember 2014 bis zum 31. März 2015 als Projektleiterin den Abschluss des Vorhabens begleiten und einen Abschlussbericht erstellen. Das BMZ hatte insoweit auch nur bis zum 31. März 2015 Mittel bewilligt. Die Durchführung des Projekts GHP war zunächst bis zum 31. Dezember 2014 geplant und zuletzt bis zum 30. Juni 2015 verlängert worden. Auf den Antrag der Beklagten hatte das BMZ der kostenneutralen Verlängerung des Projekts bis zum 30. Juni 2015 am 3. November 2014 zugestimmt. Die Klägerin sollte auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 11. Dezember 2014 in der Verlängerungsphase als Fachkoordinatorin den inhaltlichen Projektabschluss vorbereiten und den Abschlussbericht erstellen. Es ist weder vorge-  
tragen worden noch sonst ersichtlich, dass bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 11. Dezember 2014 eine Fortführung der projektbezogenen Aufgaben der Klägerin über den 30. Juni 2015 hinaus absehbar war. 21

Da die spätere Entwicklung die Prognose der Beklagten bestätigt hat, besteht eine ausreichende Vermutung dafür, dass diese hinreichend fundiert erstellt worden ist. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben die Projekte tatsächlich am 31. März bzw. 30. Juni 2015 geendet. 22

- bb) Die Klägerin hat keine Anhaltspunkte vorgetragen, aus denen sich ergeben könnte, dass die Prognose im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht gerechtfertigt war oder die nachfolgende Entwicklung mit der Prognose in keinem Zusammenhang steht. 23
- (1) Soweit die Klägerin geltend macht, die Prognose sei bei Vertragsschluss nicht von der zuständigen Führungskraft erstellt worden, ist dies unerheblich. Es kommt nicht darauf an, ob gerade die zuständige Führungskraft den Beschäftigungsbedarf zutreffend prognostiziert hat, sondern darauf, ob die Prognose im Zeitpunkt des Vertragsschlusses objektiv gerechtfertigt war. Dies ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Fall. 24
- (2) Auch die Behauptung der Klägerin, ihr Vorgesetzter habe ihr gegenüber in der ersten Februarwoche 2015 geäußert, sie sei vielfältig einsetzbar, man könne sie auch für die Zeit nach dem 30. Juni 2015 gut gebrauchen, vermag die Prognoseentscheidung der Beklagten nicht in Frage zu stellen. Die behauptete Äußerung lässt nicht darauf schließen, dass im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags vom 11. Dezember 2014 eine konkrete Weiterbeschäftigungsmöglichkeit absehbar war. Zudem ist nicht erkennbar, dass sich die Äußerung auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in den beiden Projekten bezog, in deren Rahmen die Klägerin zuletzt tätig war. 25
- b) Die von der Klägerin im Rahmen der Projekte HCB und GHP wahrgenommenen Tätigkeiten sind nicht deshalb Daueraufgaben der Beklagten, weil die Beklagte ständig und im Wesentlichen mit der Durchführung von Projekten im Bereich der Entwicklungshilfe befasst ist. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 26
- aa) Daueraufgaben des Arbeitgebers sind Tätigkeiten, die im Rahmen seiner unternehmerischen Ausrichtung kontinuierlich und im Wesentlichen unverändert anfallen. Davon abzugrenzen sind Zusatzaufgaben, die nur für eine begrenzte Zeit durchzuführen sind und keinen auf längere Zeit planbaren Personalbedarf mit sich bringen. Allein aus dem Umstand, dass ein Arbeitgeber ständig in erheblichem Umfang Projekte durchführt, ergibt sich nicht zwangsläufig, 27

dass es sich hierbei um Daueraufgaben handelt. Entscheidend ist, ob die Tätigkeiten im Rahmen des Betriebszwecks ihrer Art nach im Wesentlichen unverändert und kontinuierlich anfallen (dann handelt es sich um Daueraufgaben) oder ob sie entweder nur unregelmäßig - zB nur aus besonderem Anlass - ausgeführt werden oder mit unvorhersehbaren besonderen Anforderungen auch in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals verbunden sind und deshalb keinen vorhersehbaren Personalbedarf sowohl in quantitativer Hinsicht als auch in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals verursachen (dann liegen Zusatzaufgaben vor). Im Bereich der Daueraufgaben kann sich der Arbeitgeber nicht dadurch Befristungsmöglichkeiten schaffen, dass er diese Aufgaben künstlich in „Projekte“ zergliedert. Kann der Arbeitgeber im Rahmen seines Betriebszwecks einen im Wesentlichen unveränderten Personalbedarf prognostizieren und einschätzen, ist es ihm regelmäßig verwehrt, diesen Arbeitsanfall unter Berufung auf den Sachgrund der Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG mit befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu bewältigen. Daueraufgaben eines Arbeitgebers können daher regelmäßig nicht für bestimmte Branchen allein anhand des Betriebszwecks übergreifend begriffsmäßig allgemein beschrieben werden, etwa mit einem Schlagwort „Entwicklungshilfe“ oder „Forschung“ (*zutr. Winzer/Abend/Fischels NZA 2018, 1025, 1028 f.*). Vielmehr ist zu ermitteln, ob die Aufgaben, für die der Arbeitnehmer befristet eingestellt wird, im Rahmen des Betriebszwecks kontinuierlich und im Wesentlichen unverändert anfallen und einen planbaren Personalbedarf verursachen.

bb) Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze ist es revisionsrechtlich nicht 28  
zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht die Durchführung von Projekten der Entwicklungshilfe für die Bundesrepublik Deutschland nicht allgemein als Daueraufgabe der Beklagten im befristungsrechtlichen Sinne angesehen hat.

(1) Nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei den Projektstätigkeiten der Beklagten nicht um ständige, im Wesentlichen unverändert anfallende Aufgaben, die einen auf längere Zeit planbaren Personalbedarf mit sich bringen. Zwar führt die Beklagte im 29

Rahmen ihres Betriebszwecks kontinuierlich Projektstätigkeiten im Bereich der Entwicklungshilfe - überwiegend für Bundesministerien - durch. Sie ist allerdings im Rahmen ihrer Projektstätigkeiten in über 20 unterschiedlichen Sektorenbereichen weltweit in zahlreichen Ländern und damit in weitgefächerten Bereichen der Entwicklungshilfe tätig. Gegenstand und Inhalt der Projekte sind nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts unterschiedlichster Art (Bildung, Gesundheitswesen, Bevölkerungspolitik, Wasser, Abwasser und Abfall, Krisenprävention und Konfliktlösung, Transport und Lagerhaltung, Kommunikation, Energieerzeugung, Finanzwesen, Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischereiwesen, Bodenschätze und Bergbau, Bauwesen, Handelspolitik, Tourismus, Umweltschutz allgemein, Nahrungsmittelhilfe und -sicherung, Wiederaufbauhilfe, Katastrophenprävention). Aufgrund der unterschiedlichen Bereiche der Projektstätigkeiten, der fachlichen, sprachlichen, regionalen, kulturellen und politischen Besonderheiten der Einsatzländer und der teilweise gravierenden Veränderungen der politischen Verhältnisse in diesen Ländern setzen die in den Projekten zu erledigenden Aufgaben nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts jeweils unterschiedliche spezielle Kenntnisse und Kompetenzen der eingesetzten Arbeitnehmer voraus. Die in den verschiedenen Sektorenbereichen zu stellenden Anforderungen an die von der Beklagten eingesetzten Mitarbeiter unterliegen ständigem - teilweise auch plötzlichem und nicht vorhersehbarem - Wandel.

(2) Der Betriebszweck der Beklagten besteht zwar nach § 2 Nr. 2.1 des Gesellschaftsvertrags der Beklagten darin, die Bundesregierung bei der Erreichung ihrer entwicklungspolitischen Ziele zu unterstützen und ihre Vorhaben eigenverantwortlich, effizient, wirksam und partnerorientiert zu prüfen, zu planen und durchzuführen. Das allein besagt aber noch nichts darüber, ob in dieser definierten Aufgabenstellung eine im Hinblick auf den Personalbedarf planbare im Wesentlichen unveränderte Daueraufgabenstellung liegt. Zwar ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allein die nur vorübergehende Übertragung oder Wahrnehmung einer (sozial-)staatlichen (Dauer-)Aufgabe nicht geeignet, die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem dafür eingestellten Arbeitnehmer zu rechtfertigen (vgl. BAG 11. Februar 2004 - 7 AZR 362/03 -

30

zu I 2 b bb der Gründe, BAGE 109, 339). So liegt etwa in den Fällen, in denen sich eine (übertragene) Maßnahme nicht als zeitlich begrenztes Projekt, sondern als Teil einer Daueraufgabe des staatlichen Auftraggebers darstellt, in der Übertragung der sozialstaatlichen Aufgabe allein kein hinreichender Sachgrund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses des bei einem Auftragnehmer angestellten Arbeitnehmers (vgl. BAG 11. September 2013 - 7 AZR 107/12 - Rn. 26 mwN). Die Entwicklungshilfe ist zwar als staatliche Aufgabe der Bundesrepublik Deutschland nicht zeitlich begrenzt. Die der Beklagten jeweils im Einzelfall übertragenen Vorhaben sind jedoch nicht stets gleichartig, sondern unterschiedlicher Art und stellen unterschiedlichste Anforderungen an den jeweiligen Personalbedarf. Daher wird die Durchführung der einzelnen Projekte nicht zur Daueraufgabe der Beklagten als Auftragnehmerin (vgl. BAG 25. August 2004 - 7 AZR 7/04 - zu I 3 b bb der Gründe, BAGE 111, 377; KR/Lipke 11. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 198, 201; Winzer/Abend/Fischels NZA 2018, 1025, 1028 ff.; kritisch APS/Backhaus 5. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 219; Bader/Hohmann NZA 2017, 761, 764 f.). Die Projektstätigkeiten sind nur durchzuführen, wenn in den verschiedenen Sektoren bestimmte Projektaufträge mit dem jeweiligen Personalbedarf erteilt werden. Diese sind dann jeweils zeitlich begrenzt für die voraussichtliche Dauer der konkreten Maßnahme. Deshalb werden Arbeitskräfte für diese Vorhaben nur zeitweise für deren jeweilige Dauer benötigt. Die weitgefächerten Projekte können unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikation der eingesetzten Arbeitnehmer stellen. Der entsprechende Beschäftigungsbedarf ist daher quantitativ und hinsichtlich der Qualifikation des Personals nicht langfristig planbar; er ist vielmehr abhängig vom Vorliegen eines konkreten Entwicklungshilfedorhabens.

(3) Es ist somit widerspruchsfrei und verstößt nicht gegen Denkgesetze, dass das Landesarbeitsgericht angesichts der Verschiedenartigkeit der durchzuführenden Einzelprojekte und der unterschiedlichen Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmer die Projektstätigkeit der Beklagten im Bereich der Entwicklungshilfe nicht als zusammenhängende, kontinuierlich anfallende und im Wesentlichen unveränderte Daueraufgabe der Beklagten angesehen hat. Daher hat das Landesarbeitsgericht auch ohne Verstoß gegen Denkgesetze

31

angenommen, dass es sich bei den Vorhaben HCB und GHP um zusätzliche, von der Beklagten unabhängig von ihren Daueraufgaben übernommene Projekte handelt. Entgegen der Auffassung der Klägerin steht dem nicht entgegen, dass das Landesarbeitsgericht nicht im Einzelnen festgestellt hat, worin die Daueraufgaben der Beklagten in Abgrenzung zu ihren Zusatzaufgaben im Einzelnen bestehen. Für das Vorliegen des Sachgrunds nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG genügt es, dass die im Rahmen der Projekte HCB und GHP zu bewältigenden Aufgaben keine Daueraufgaben sind. In welchem quantitativen Verhältnis die Projekte zu den Daueraufgaben stehen, ist nicht entscheidend.

(4) Die von der Beklagten im Rahmen der Projekte HCB und GHP erledigten Aufgaben sind nicht deswegen Daueraufgaben, weil die Beklagte zu deren Durchführung gegenüber der Bundesrepublik verpflichtet wäre. Die Bundesrepublik Deutschland hat zwar als Alleingesellschafterin der Beklagten gesellschaftsrechtlich einen bestimmenden Einfluss auf die Beklagte. Das hat aber nicht zur Folge, dass die in den einzelnen Projekten zu erledigenden Aufgaben Daueraufgaben der Beklagten sind. Die Beklagte wird vielmehr jeweils im Rahmen von konkreten Aufträgen tätig, die zeitlich begrenzt und von verschiedenster Art sind und bei denen unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmer gestellt werden. 32

(5) Danach kommt es nicht entscheidend darauf an, ob die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es spreche für das Vorliegen eines Projekts, dass der Beklagten für die Durchführung der in den Projekten verfolgten Tätigkeiten von der Bundesrepublik Deutschland als „Dritter“ finanzielle Mittel oder Sachleistungen zur Verfügung gestellt wurden, rechtsfehlerhaft ist, weil nach Auffassung der Klägerin die Bundesrepublik als Alleingesellschafterin nicht „Dritte“ in diesem Sinne sein kann (*vgl. dazu Bader/Hohmann NZA 2017, 761, 765*). Die Abhängigkeit der Finanzierung der Vorhaben durch einen Dritten ist nur ein Umstand, der regelmäßig für das Vorliegen eines Projekts spricht, aber nicht dessen notwendige Voraussetzung. 33

cc) Den Anforderungen des Unionsrechts und dem mit der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der 34

Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 verfolgten Ziel einer Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge ist mit den Anforderungen, die danach an den Sachgrund der Projektbefristung gestellt sind, genügt. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) verlangt der Begriff „sachliche Gründe“ iSv. § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung, dass der in der nationalen Regelung vorgesehene Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge durch konkrete Gesichtspunkte gerechtfertigt wird, die vor allem mit der betreffenden Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausübung zusammenhängen. Der Begriff des sachlichen Grundes meint genau bezeichnete, konkrete Umstände, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang die Verwendung befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Derartige Umstände können sich zB aus der besonderen Art der Aufgabe, zu deren Erfüllung diese Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder ggf. einem legitimen sozialpolitischen Ziel eines Mitgliedstaats ergeben (vgl. etwa *EuGH 28. Februar 2018 - C-46/17 - [John] Rn. 53; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 27; 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 96 mwN*). Erforderlich ist daher die Festlegung objektiver Faktoren, die mit den Besonderheiten der Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausübung zusammenhängen. Die Bestimmung darf nicht dazu dienen, einen ständig und dauerhaft bestehenden Bedarf zu decken (*EuGH 21. September 2016 - C-614/15 - [Popescu] Rn. 65; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo ua.] Rn. 101; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 39; 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 107*).

Mit den dargestellten Anforderungen zur Projektbefristung ist gewährleistet, dass der Arbeitgeber einen Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht selbst dadurch herbeiführen kann, dass er im Wesentlichen unveränderte Daueraufgaben in organisatorisch eigenständige „Projekte“ aufteilt und damit einen in Wirklichkeit ständigen und dauerhaften Bedarf deckt. Dies verhindert einen missbräuchlichen Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge. Ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV ist nicht veranlasst. Die vorliegend maßgeblichen unionsrechtli-

35

chen Fragen sind durch die Rechtsprechung des EuGH (*vgl. EuGH 21. September 2016 - C-614/15 - [Popescu] Rn. 65; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo ua.] Rn. 101; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 39; 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 107*) geklärt.

4. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, dass es der Beklagten nicht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) verwehrt ist, sich auf den Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung zu berufen. 36

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass aufgrund der Beschäftigungszeiten der Klägerin seit dem 5. Januar 2009 und der Anzahl der Vertragsverlängerungen eine weitergehende, umfassende Rechtsmissbrauchskontrolle nicht veranlasst ist. Die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung vorgesehene Höchstdauer und Anzahl der Vertragsverlängerungen sind vorliegend nicht um ein Mehrfaches überschritten (*vgl. hierzu etwa BAG 24. August 2016 - 7 AZR 41/15 - Rn. 31 f. mwN*). Eine umfassende Missbrauchskontrolle ist regelmäßig nicht geboten, wenn nicht mindestens das Vierfache eines der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmten Werte oder das Dreifache beider Werte überschritten ist. Liegt ein Sachgrund vor, kann also von der Befristung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich Gebrauch gemacht werden, solange das Arbeitsverhältnis nicht die Gesamtdauer von sechs Jahren überschreitet und zudem nicht mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden, es sei denn, die Gesamtdauer übersteigt acht Jahre oder es wurden mehr als zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 26, BAGE 157, 125*). Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt. Die Klägerin war in der Zeit vom 5. Januar 2009 bis zum 30. Juni 2015 insgesamt knapp sechseinhalb Jahre bei sechsmaliger Vertragsverlängerung bei der Beklagten beschäftigt. 37

b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die vorübergehenden Arbeitszeiterhöhungen während der Laufzeit des befristeten Arbeitsverhältnisses bei der Missbrauchskontrolle nicht zu berücksichtigen sind. 38

Die aus unionsrechtlichen Gründen im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmende zusätzliche Prüfung beruht darauf, dass die Beachtung von § 5 Nr. 1 Buchst. a der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 verlangt, dass konkret geprüft wird, ob die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse der Deckung eines zeitweiligen Bedarfs dient und ob eine nationale Vorschrift nicht in Wirklichkeit genutzt wird, um einen ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers zu decken. Hierzu sind stets alle Umstände des jeweiligen Einzelfalls zu prüfen und dabei namentlich die Zahl der mit derselben Person oder zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zurückgreifen (*EuGH 21. September 2016 - C-614/15 - [Popescu] Rn. 65 f.; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo ua.] Rn. 101 f.; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 39 f., 43, 51, 55*).

39

Die Kontrolle einer Befristung nach den Grundsätzen eines institutionellen Rechtsmissbrauchs hängt also maßgeblich von der Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie der Anzahl der Vertragsverlängerungen ab. Befristete Vertragsänderungen wie etwa Arbeitszeiterhöhungen innerhalb des befristeten Arbeitsverhältnisses betreffen indes weder die Dauer des Arbeitsverhältnisses noch die Anzahl der Vertragsverlängerungen. Zwar setzt nach der Rechtsprechung des Senats die Wirksamkeit einer befristeten Erhöhung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang nach § 307 Abs. 1 BGB das Vorliegen von Umständen voraus, die die Befristung eines über das erhöhte Arbeitszeitvolumen gesondert abgeschlossenen Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden (*vgl. etwa BAG 25. April 2018 - 7 AZR 520/16 - Rn. 32 ff.; 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 54 ff., BAGE 154, 354*). Diese Überprüfung hat aber mit der unionsrechtlich gebotenen Missbrauchskontrolle nichts zu tun, sondern ist im Rahmen der Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB geboten. Befristete Arbeitszeiterhöhungen lassen nicht - und zwar weder für sich genommen noch neben der Dauer und Anzahl der befristeten Arbeitsverträge an sich - darauf

40

schließen, dass die befristeten Arbeitsverträge in Wirklichkeit genutzt werden, um einen ständigen und dauerhaften Beschäftigungsbedarf des Arbeitgebers zu decken. Sie sagen allenfalls etwas aus über den Umfang des Beschäftigungsbedarfs während des Bestands des befristeten Arbeitsverhältnisses, nicht aber über dessen Dauer.

II. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist für den Fall des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag gestellt. Diese innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. 41

C. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 42

Gräfl

Klose

Waskow

R. Gmoser

Merten