

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 21. August 2019  
- 7 AZR 572/17 -  
ECLI:DE:BAG:2019:210819.U.7AZR572.17.0

I. Arbeitsgericht Erfurt

Urteil vom 15. Juli 2016  
- 8 Ca 2776/15 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 18. Oktober 2017  
- 6 Sa 287/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung - vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung - Projekt

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 572/17  
6 Sa 287/16  
Thüringer  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
21. August 2019

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. August 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Glatteipert und Meißner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 18. Oktober 2017 - 6 Sa 287/16 - 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 am 31. Dezember 2015 geendet hat. 1

Nachdem zwischen den Parteien bereits in der Zeit vom 7. Januar 2013 bis zum 26. September 2013 ein Arbeitsverhältnis bestanden hatte, stellte der beklagte Freistaat, vertreten durch den Präsidenten des Thüringer Landesverwaltungsamts, die Klägerin erneut mit Arbeitsvertrag vom 17./19. Dezember 2013 befristet für die Zeit vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2014 als Teilzeitbeschäftigte ein. Dieser Arbeitsvertrag wurde dreimal verlängert, und zwar mit dem Änderungsvertrag vom 16./17. Dezember 2014 bis zum 31. August 2015, mit dem Änderungsvertrag vom 15./20. Januar 2015 bis zum 31. Oktober 2015 sowie mit dem Änderungsvertrag vom 21./29. Oktober 2015 bis zum 31. Dezember 2015. Die Klägerin war im Referat 460 „Ländlicher Raum“ des Thüringer Landesverwaltungsamts eingesetzt. Dieses nahm die Aufgaben der Oberen Naturschutzbehörde wahr und war für die Bewilligung und Abwicklung von Fördermaßnahmen zuständig. Hierzu gehörten Fördermaßnahmen, die auf der Grundlage der Verordnung (EG) Nr. 1698/2005 vom 20. September 2005 über die Förderung der Entwicklung des ländlichen Raumes (ELER) und der zum 31. Dezember 2015 befristeten Richtlinie des Thüringer Ministeriums für Landwirtschaft, Naturschutz und Umwelt zur Förderung von Maßnahmen zur Entwicklung von Natur und Landschaft vom 14. Mai 2008 2

(ENL) durchgeführt wurden. Die Klägerin war ausschließlich mit Verwaltungsaufgaben im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen auf der Grundlage der ELER/ENL befasst. Die Förderperiode begann am 1. Januar 2007 und endete am 31. Dezember 2013. Aufgrund einer Übergangsregelung konnten danach noch ENL-Restmittel in Höhe von 3,4 Mio. Euro ausgereicht werden.

Das Thüringer Ministerium für Umwelt, Energie und Naturschutz wies das Thüringer Landesverwaltungsamt mit Schreiben von 1. Juli 2015 darauf hin, dass die Zuständigkeit für die Bewilligung neuer ENL-Vorhaben im Rahmen der neuen Förderperiode ab dem 1. Juli 2015 auf die Thüringer Aufbaubank übergehe. Das Thüringer Landesverwaltungsamt bleibe für die vor dem 1. Juli 2015 bewilligten Vorhaben die zuständige ENL-Bewilligungsbehörde. Ab dem 1. Juli 2015 sei die Bewilligung neuer ENL-Vorhaben mit Mitteln der alten Förderperiode nicht mehr möglich. Zulässig seien nur geringfügige Änderungen und Verlängerungen bewilligter Projekte. Es sei zu beachten, dass alle ENL-Vorhaben aus der alten Förderperiode spätestens bis zum Ende des Jahres 2015 abgeschlossen sein müssten. Mit E-Mail vom 3. August 2015 wies das Thüringer Ministerium für Umwelt, Energie und Naturschutz nochmals auf die Möglichkeit hin, ENL-Restmittel für die Verlängerung von Vorhaben zu nutzen, um die Förderlücke zwischen alter und neuer Förderperiode möglichst gering zu halten.

Mit ihrer am 21. Dezember 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage, die dem in der Klageschrift als beklagte Partei bezeichneten Thüringer Landesverwaltungsamt am 11. Januar 2016 zugestellt wurde, hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Befristung zum 31. Dezember 2015 sei unwirksam, da sie nicht durch einen Sachgrund gerechtfertigt sei.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung zum 31. Dezember 2015 beendet ist.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei wegen eines vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung der Klägerin gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerecht-

fertigt. Bei der erneuten Einstellung der Klägerin mit dem Arbeitsvertrag vom 17./19. Dezember 2013 sei aufgrund der durch die Übergangsregelung eröffneten Möglichkeit, ENL-Restmittel in Höhe von 3,4 Mio. Euro bis zum 31. Dezember 2014 auszureichen, und der Notwendigkeit, im Nachgang zu den bereits ausgereichten Mitteln Verwaltungskontrollen, Vor-Ort-Kontrollen sowie Verwendungsnachweisprüfungen durchzuführen, ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf für die Klägerin bis zum 31. Dezember 2014 prognostiziert worden. Im Jahr 2014 sei überraschend bekannt geworden, dass Neubewilligungen auch noch im Jahr 2015 möglich waren und dass dafür erhebliche Mittel zur Verfügung standen. Deshalb habe der Leiter des Referats 460 des Thüringer Landesverwaltungsamts im November 2014 einen vorübergehenden Beschäftigungsbedarf für die Klägerin bis zum 31. Dezember 2015 prognostiziert. Das zuständige Ministerium habe zunächst nur einer Beschäftigung der Klägerin bis zum 31. August 2015 und danach bis zum 31. Oktober 2015 zugestimmt, so dass es zu den entsprechenden weiteren Befristungsvereinbarungen gekommen sei. Aufgrund der Anweisung des Ministeriums vom 1. Juli 2015, die Vorgänge bis zum Jahresende 2015 abzuschließen, und der Möglichkeit, bereitstehende Mittel für die Verlängerung geförderter Maßnahmen zu nutzen, habe sich der Arbeitsaufwand im zweiten Halbjahr 2015 noch einmal deutlich erhöht. Bei Abschluss des letzten Änderungsvertrags am 21./29. Oktober 2015 habe wegen des Außerkrafttretens der ENL-Richtlinie zum 31. Dezember 2015 und des Wechsels der Zuständigkeit für entsprechende Fördermaßnahmen zur Thüringer Aufbaubank festgestanden, dass die Abwicklung der ENL-Fördermaßnahmen aus der Förderperiode 2007 bis 2013 nach dem 31. Dezember 2015 durch die Stammebelegschaft bewältigt werden könne.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In dem Urteil ist das Thüringer Landesverwaltungsamt als beklagte Partei bezeichnet. Auf die vom Freistaat Thüringen eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht unter Änderung des Passivrubrums auf den Freistaat Thüringen die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

7

## Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 21./29. Oktober 2015 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2015 geendet hat. 8

A. Die Klage ist zulässig. Der Klageantrag, mit dem die Klägerin die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung am 31. Dezember 2015 beendet wurde, ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 9

Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss der Streitgegenstand so konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die Parteien nicht zweifelhaft ist (*BAG 27. Juli 2016 - 7 ABR 16/14 - Rn. 13 mwN*). Zwar sollte das Datum der Befristungsabrede neben dem streitbefangenen Beendigungstermin im Klageantrag bezeichnet werden, um die notwendige Bestimmtheit eindeutig zu gewährleisten. Es genügt aber, wenn sich der Vertrag, der die angegriffene Befristung enthält, im Wege der Auslegung aus dem weiteren Klagevorbringen ergibt (*vgl. BAG 23. Januar 2019 - 7 AZR 733/16 - Rn. 9; 15. Mai 2012 - 7 AZR 6/11 - Rn. 9; 20. Januar 2010 - 7 AZR 542/08 - Rn. 9*). 10

Zwar hat die Klägerin den Arbeitsvertrag, dessen Befristung angegriffen wird, im Antrag nicht ausdrücklich genannt. Sie hat jedoch bereits in der Klageschrift sowohl den Arbeitsvertrag vom 17./19. Dezember 2013 als auch die Änderungsverträge vom 16./17. Dezember 2014, vom 15./20. Januar 2015 und vom 21./29. Oktober 2015 benannt, in Kopie zur Akte gereicht und dazu geltend gemacht, dass „spätestens die letzte, in der Vertragsverlängerung vom 11

21.10.2015 vorgenommene Befristung ... nicht (mehr) gerechtfertigt“ sei. Damit hat sie hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, dass sie sich mit ihrer Klage gegen die in dem Änderungsvertrag vom 21./29. Oktober 2015 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2015 wendet.

B. Aufgrund der bislang getroffenen Feststellungen lässt sich nicht beurteilen, ob die Klage begründet ist. 12

I. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. 13

1. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht zu Recht den Freistaat Thüringen als beklagte Partei angesehen. Die Klägerin hat mit der Befristungskontrolklage von Anfang an den Freistaat Thüringen in Anspruch genommen und nicht das Thüringer Landesverwaltungsamt, welches sie zunächst als beklagte Partei bezeichnet hatte. Dies ergibt die Auslegung der Klageschrift. 14

a) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 1 ZPO muss die Klageschrift die Bezeichnung der Parteien enthalten. Ist die Bezeichnung nicht eindeutig, ist die Partei durch Auslegung zu ermitteln. Diese Auslegung obliegt auch dem Revisionsgericht (*BAG 20. Februar 2014 - 2 AZR 248/13 - Rn. 15, BAGE 147, 227*). Dabei sind nicht nur die im Rubrum der Klageschrift enthaltenen Angaben, sondern auch die Klagebegründung sowie der Klageschrift beigefügte Anlagen zu berücksichtigen (*BAG 20. Januar 2010 - 7 AZR 753/08 - Rn. 13, BAGE 133, 105; 1. März 2007 - 2 AZR 525/05 - Rn. 13; BGH 29. März 2017 - VIII ZR 11/16 - Rn. 20, BGHZ 214, 294*). Auch bei äußerlich eindeutiger, aber offenkundig unrichtiger Bezeichnung ist grundsätzlich diejenige Person als Partei anzusehen, die erkennbar mit der Parteibezeichnung gemeint ist (*BAG 20. Januar 2010 - 7 AZR 753/08 - Rn. 13, aaO; 1. März 2007 - 2 AZR 525/05 - Rn. 12 mwN; BGH 29. März 2017 - VIII ZR 11/16 - Rn. 19, aaO; 24. Januar 1952 - III ZR 196/50 - BGHZ 4, 328*). Die Berichtigung einer offensichtlich unrichtigen Parteibezeichnung ist während des gesamten Verfahrens möglich. 15

b) Danach hat die Klägerin die Befristungskontrollklage von Anfang an gegen den Freistaat Thüringen gerichtet. Zwar hat die Klägerin in der Klageschrift das Thüringer Landesverwaltungsamt als beklagte Partei bezeichnet. Der Klageschrift waren jedoch die Arbeitsverträge beigelegt, die sie mit dem Freistaat Thüringen geschlossen hatte. Vertragsarbeitgeber ist schon aus Rechtsgründen der Freistaat Thüringen und nicht das Landesverwaltungsamt als dessen Behörde. Trägerin öffentlicher und privater Rechte und Pflichten und als solche rechts- sowie parteifähig ist die öffentlich-rechtliche Gebietskörperschaft, vorliegend also der Freistaat Thüringen. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht bei der Bezeichnung des Passivrubrums berücksichtigt. Durch die erst im zweiten Rechtszug und nach Ablauf der Dreiwochenfrist des § 17 Satz 1 TzBfG erfolgte Berichtigung der Parteibezeichnung wurden keine prozessualen Rechte des beklagten Freistaates verkürzt. Dieser hatte durch seinen Vertreter, das Thüringer Landesverwaltungsamt, von Anfang an Kenntnis von der prozessualen Inanspruchnahme durch die Klägerin. Er hat hiergegen auch keine Einwendungen erhoben, sondern selbst die Berufung gegen das erstinstanzliche Urteil im eigenen Namen eingelegt. Einwendungen hiergegen hat auch die Klägerin nicht erhoben. 16

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend angenommen, dass allein der letzte am 21./29. Oktober 2015 abgeschlossene Arbeitsvertrag der Befristungskontrolle unterliegt. 17

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats unterliegt bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur der letzte Arbeitsvertrag der Befristungskontrolle. Ausnahmsweise ist der vorletzte Arbeitsvertrag der Befristungskontrolle zu unterziehen, wenn es sich bei dem nachfolgenden - letzten - Arbeitsvertrag um einen unselbständigen Annex zum vorherigen Vertrag handelt. Von einem Annex ist allerdings nicht schon dann auszugehen, wenn der letzte und der vorletzte Vertrag in den Vertragsbedingungen übereinstimmen und auch die zu erfüllende Arbeitsaufgabe die gleiche bleibt. Es müssen vielmehr besondere Umstände hinzukommen. Diese liegen vor, wenn der Anschlussvertrag lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Kor- 18



rektur des im früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunkts betrifft, diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragszeit an später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsabschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht. Alles in allem darf es den Parteien nur darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrags mit dem Sachgrund der Befristung in Einklang zu bringen (vgl. BAG 23. Mai 2018 - 7 AZR 875/16 - Rn. 15, BAGE 163, 16; 24. Februar 2016 - 7 AZR 182/14 - Rn. 21; 6. Oktober 2010 - 7 AZR 397/09 - Rn. 13, BAGE 136, 17; 25. März 2009 - 7 AZR 34/08 - Rn. 9 mwN).

b) Danach unterliegt nur der letzte Arbeitsvertrag der Parteien vom 21./29. Oktober 2015 der Befristungskontrolle. Bei dem letzten Arbeitsvertrag handelt es sich nicht um einen unselbständigen Annex zum Vertrag vom 15./20. Januar 2015 oder zum Vertrag vom 16./17. Dezember 2014. Den Parteien ging es mit der Vertragsverlängerung nicht um eine am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientierte Anpassung des Vertragsendes an erst später eingetretene, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsschlusses nicht vorhersehbare Umstände. Vielmehr beruht die Befristung auf einer neuen Prognoseentscheidung des Beklagten, nachdem die Zuständigkeit für die Bewilligung neuer ENL-Vorhaben im Rahmen der neuen Förderperiode ab dem 1. Juli 2015 auf die Thüringer Aufbaubank übergegangen ist. 19

3. Das Landesarbeitsgericht ist jedoch mit einer rechtsfehlerhaften Begründung zu dem Ergebnis gelangt, die Befristung des letzten Arbeitsvertrags der Parteien zum 31. Dezember 2015 sei durch den Sachgrund des nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt. 20

a) Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf in dem Betrieb oder der Dienststelle kann sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des 21

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), oder daraus, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig verringern wird (vgl. hierzu BT-Drs. 14/4374 S. 19). 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 in dem Betrieb oder der Dienststelle kein dauerhafter 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). 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).

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. 22

aa) Daueraufgaben des Arbeitgebers sind Tätigkeiten, die im Rahmen seiner unternehmerischen Ausrichtung ständig 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. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im 23

Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist. Für das Vorliegen einer Zusatzaufgabe bzw. 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.

bb) Allerdings kann auch die Durchführung zeitlich begrenzter Vorhaben zu den Daueraufgaben des Arbeitgebers gehören. Das kann der Fall sein, wenn die in diesen Vorhaben zu verrichtenden Tätigkeiten im Rahmen des von dem Arbeitgeber verfolgten Betriebszwecks ihrer Art nach im Wesentlichen unverändert und kontinuierlich anfallen und einen planbaren Beschäftigungsbedarf verursachen. Werden die Tätigkeiten hingegen entweder nur unregelmäßig - zB nur aus besonderem Anlass - ausgeführt oder sind sie mit unvorhersehbaren besonderen Anforderungen in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals verbunden und verursachen sie deshalb keinen vorhersehbaren Personalbedarf sowohl in quantitativer Hinsicht als auch in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals, handelt es sich um Zusatzaufgaben. 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, den entsprechenden Arbeitsanfall unter Berufung auf die Grundsätze der Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG mit befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu bewältigen (*BAG 23. Januar 2019 - 7 AZR 212/17 - Rn. 17; 21. November 2018 - 7 AZR 234/17 - Rn. 27*).

c) 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).

d) Danach tragen die bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts seine Annahme, die Befristung sei wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Beschäftigung der Klägerin gerechtfertigt, nicht. 26

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Verwaltung der Förderprogramme auf der Grundlage von ELER/ENL sei eine gegenüber den Daueraufgaben des Beklagten abgrenzbare Zusatzaufgabe. Es gebe keine Anzeichen dafür, dass Verwaltungsaufgaben im Rahmen von Förderprogrammen der EU Daueraufgaben des Beklagten und insbesondere der Verwaltungseinheit, in der die Klägerin beschäftigt war, gewesen seien. Das folge daraus, dass das Referat, in welchem die Klägerin beschäftigt war, Obere Landesbehörde im Bereich des Naturschutzes gewesen sei, was der Angabe der Bewilligungsbehörde in Ziffer 7 ENL zu entnehmen sei. Es sei offenkundig, dass die Obere Naturschutzbehörde dauerhaft mit anderweitigen Verwaltungsaufgaben, vor allem mit aufsichtsrechtlichen Aufgaben betraut sei. Der vorübergehende Charakter der auf der Grundlage von ELER/ENL wahrzunehmenden Aufgaben ergebe sich auch aus der zeitlich begrenzten Geltung der ENL und der zeitlichen Beschränkung der Förderperiode. Zudem liege die Zuständigkeit für derartige Förderprogramme seit dem 1. Juli 2015 nicht mehr beim Beklagten, sondern bei der Thüringer Aufbaubank. 27

bb) Diese Begründung ist nicht frei von Rechtsfehlern. 28

(1) Die Beurteilung, ob der Arbeitnehmer in einem Projekt oder im Rahmen von Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt werden soll, obliegt den Tat- 29

sachengerichten (*BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 18; 7. Mai 2008 - 7 AZR 146/07 - Rn. 14; 7. November 2007 - 7 AZR 484/06 - Rn. 20*). Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nur daraufhin zu überprüfen, ob es diese Rechtsbegriffe verkannt, gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Betracht gelassen hat oder ob die Würdigung in sich widersprüchlich ist (*vgl. zum eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstab etwa BAG 24. August 2016 - 7 AZR 625/15 - Rn. 17, BAGE 156, 170*).

(2) Dieser eingeschränkten Überprüfung hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Verwaltungsaufgaben auf der Grundlage der ELER/ENL sei eine gegenüber den Daueraufgaben des Beklagten abgrenzbare Zusatzaufgabe, nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat wesentliche Umstände außer Betracht gelassen und seine Würdigung auf der Grundlage unzureichender Tatsachenfeststellungen vorgenommen. 30

(a) Bei der Verwaltung des für den Förderzeitraum 2007 bis 2013 vorgesehenen Förderprogramms auf der Grundlage der ENL vom 14. Mai 2008 handelt es sich zwar nicht um eine ständig anfallende Tätigkeit, da die ENL vom 14. Mai 2008 nur bis zum 31. Dezember 2015 galt. Die Verwaltung dieses Förderprogramms würde aber dann zu den Daueraufgaben gehören, wenn derartige Verwaltungsaufgaben im Rahmen von Förderprogrammen in der Dienststelle, in der die Klägerin beschäftigt war, ständig und im Wesentlichen unverändert anfallen und einen auf längere Zeit planbaren Personalbedarf für Angestellte wie die Klägerin mit sich bringen würden. Dies hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Würdigung nicht hinreichend berücksichtigt. 31

(b) Soweit das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, es gebe keine Anzeichen dafür, dass Verwaltungsaufgaben im Rahmen von Förderprogrammen der EU Daueraufgaben des Beklagten und vor allem der Verwaltungseinheit, in der die Klägerin beschäftigt war, gewesen seien, ist es von einer unzutreffenden Verteilung der Darlegungs- und Beweislast ausgegangen. Für die Voraussetzungen der Wirksamkeit einer Befristung ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig (*BAG 8. Juni 2016 - 7 AZR 568/14 - Rn. 42*). Dazu gehört bei 32

einer Projektbefristung auch die Darlegung, dass der Arbeitnehmer in einem Projekt, also mit einer auf vorübergehende Dauer angelegten und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbaren Zusatzaufgabe beschäftigt worden ist.

(c) Das Landesarbeitsgericht hat bei der Beurteilung, ob die Verwaltung von Förderprogrammen der EU zu den Daueraufgaben gehört, zu Unrecht nur auf die Verhältnisse im Referat 460 („Ländlicher Raum“) des Thüringer Landesverwaltungsamts abgestellt und deshalb keine Feststellungen dazu getroffen, ob derartige Verwaltungsaufgaben in anderen Referaten des Thüringer Landesverwaltungsamts ständig und im Wesentlichen unverändert anfallen und einen auf längere Zeit planbaren Personalbedarf für Angestellte wie die Klägerin mit sich bringen. Maßgebend für die Feststellung des betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG sind im Bereich des öffentlichen Dienstes die Verhältnisse in der Dienststelle, für die der Arbeitnehmer befristet eingestellt ist. Das ist vorliegend das Thüringer Landesverwaltungsamt. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft angenommen, das Referat 460 sei als Obere Naturschutzbehörde eine im Thüringer Landesverwaltungsamt konzentrierte Mittelbehörde. Nach § 36 Abs. 3 Satz 1 des Thüringer Gesetzes für Natur und Landschaft (ThürNatG) in der hier maßgeblichen Fassung der Bekanntmachung vom 30. August 2006 ist das Thüringer Landesverwaltungsamt die Obere Naturschutzbehörde. Mittelbehörde und Dienststelle ist das Thüringer Landesverwaltungsamt (*Gliech/Schwill/Seidel Thüringer Personalvertretungsgesetz 6. Aufl. § 6 Rn. 3*). Aus Ziffer 7.2 ENL, wonach Bewilligungsbehörde die Obere Naturschutzbehörde im Thüringer Landesverwaltungsamt ist, folgt nichts Gegenteiliges. 33

(d) Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen rechtfertigen auch nicht dessen Würdigung, die Verwaltung von Förderprogrammen der EU habe nicht zu den Daueraufgaben des Referats 460 gehört. 34

(aa) Das gilt zum einen für die Verwaltung von ENL-Fördermaßnahmen. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob die Förderung von ENL-Projekten von vornherein nur zeitlich begrenzt auf der Grund- 35

lage der Richtlinie ENL vom 14. Mai 2008 erfolgen sollte oder ob eine Fortsetzung der Förderung auf der Grundlage weiterer Richtlinien zur Förderung von Vorhaben zur Entwicklung von Natur und Landschaft zu erwarten war. Das Landesarbeitsgericht hat dabei unberücksichtigt gelassen, dass sich der Förderperiode, der die Richtlinie vom 14. Mai 2008 zugrunde lag, eine weitere Förderperiode anschloss, im Rahmen derer neue ENL-Projekte bewilligt werden konnten. Am 8. Dezember 2015 ist die Richtlinie des Thüringer Ministeriums für Umwelt, Energie und Naturschutz zur Förderung von Vorhaben zur Entwicklung von Natur und Landschaft (ENL) vom 11. November 2015 in Kraft getreten. Sollte es sich bei der Verwaltung von ENL-Fördermaßnahmen um eine Daueraufgabe gehandelt haben, hätte sie sich nicht mit dem Übergang der Zuständigkeit für die Bewilligung neuer ENL-Anträge auf die Thüringer Aufbaubank zu einem Projekt des Beklagten gewandelt.

(bb) Aufgrund der getroffenen Feststellungen kann auch nicht beurteilt werden, ob Verwaltungsaufgaben im Rahmen von sonstigen Förderprogrammen im Referat 460 ständig und im Wesentlichen unverändert anfallen. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass dieses Referat „Bewilligungsbehörde“ für die Fördermaßnahmen zur Entwicklung von Natur und Landschaft basierend auf Programmen der EU war und dass diesen Fördermaßnahmen ua. ELER und ENL zugrunde lagen. Es liegen jedoch keine Feststellungen dazu vor, ob das Referat 460 auch für die Verwaltung anderer Förderprogramme zuständig war. Dies kann nicht deshalb ausgeschlossen werden, weil das Referat 460 dauerhaft mit anderweitigen Verwaltungsaufgaben, insbesondere mit aufsichtsrechtlichen Aufgaben betraut ist. Dies rechtfertigt nicht den Schluss, dass Verwaltungsaufgaben im Rahmen von Förderprogrammen der EU nicht ständig und im Wesentlichen unverändert anfallen und einen planbaren Beschäftigungsbedarf verursachen. Das Landesarbeitsgericht hat auch keine Feststellungen dazu getroffen, ob die von der Klägerin wahrgenommenen Aufgaben im Zusammenhang mit den ENL-Fördermaßnahmen besondere Qualifikationen erforderten, die für die Verwaltung anderer Förderprojekte nicht benötigt werden.

36

- II. Die Rechtsfehler führen zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. 37
1. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob die Befristung zum 31. Dezember 2015 nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt ist. Dazu bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen seitens des Landesarbeitsgerichts. 38
- a) Das Landesarbeitsgericht wird - ggf. nach ergänzendem Sachvortrag der Parteien - erneut zu prüfen haben, ob die Verwaltung der Fördermaßnahmen auf der Grundlage von ELER/ENL ein Projekt im Sinne einer vorübergehenden Zusatzaufgabe war oder ob sie zu den Daueraufgaben des Thüringer Landesverwaltungsamts gehörte. Dies hängt davon ab, ob der Beklagte bei Vertragsschluss am 21./29. Oktober 2015 davon auszugehen hatte, dass die Verwaltung von Förderprogrammen der EU ständig und im Wesentlichen unverändert im Thüringer Landesverwaltungsamt durchzuführen sein würde und dass dies einen planbaren Beschäftigungsbedarf für Angestellte wie die Klägerin verursachen würde. 39
- b) Sollte die neue Verhandlung ergeben, dass die Verwaltung von Förderprogrammen zu den Daueraufgaben des Thüringer Landesverwaltungsamts gehörte, wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob die Befristung des Arbeitsvertrags wegen eines vorübergehenden betrieblichen Beschäftigungsbedarfs im Bereich dieser Daueraufgaben nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt ist. Dabei könnte von Bedeutung sein, dass die Zuständigkeit für die Bewilligung neuer ENL-Maßnahmen mit Wirkung zum 1. Juli 2015 auf die Thüringer Aufbaubank übergegangen ist. Das Landesarbeitsgericht wird - ggf. nach weiterem Sachvortrag der Parteien - zu prüfen haben, ob der Beklagte bei Abschluss des letzten befristeten Arbeitsvertrags davon ausgehen durfte, dass künftig nach Ablauf der mit der Klägerin vereinbarten Vertragslaufzeit am 31. Dezember 2015 das zu erwartende Arbeitspensum im Bereich der Daueraufgaben im Thüringer Landesverwaltungsamt mit dem vorhandenen Stammpersonal würde erledigt werden können (vgl. BAG 14. Dezember 2016 - 7 AZR 688/14 - Rn. 13). Dabei wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichti- 40



gen haben, dass ein die Befristung rechtfertigender vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung nicht vorliegt, wenn dem Arbeitnehmer Daueraufgaben übertragen werden, die von dem beschäftigten Stammpersonal wegen einer von vornherein unzureichenden Personalausstattung nicht erledigt werden können (*BAG 14. Dezember 2016 - 7 AZR 688/14 - Rn. 13*).

2. Die Zurückverweisung ist nicht deshalb entbehrlich, weil es dem Beklagten nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 *BGB*) verwehrt wäre, sich auf den Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung zu berufen. Das ist nicht der Fall. Die Klägerin war seit dem 7. Januar 2013 auf der Grundlage von fünf befristeten Verträgen insgesamt 33 Monate bei dem Beklagten beschäftigt. Im Hinblick darauf hat das Landesarbeitsgericht keinen Anlass zu einer weitergehenden Missbrauchskontrolle gesehen und eine missbräuchliche Nutzung der Befristungsmöglichkeit durch den Beklagten verneint (*vgl. zur Kontrolle nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 26, BAGE 157, 125*). Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

41

Gräfl

Klose

M. Rennpferdt

Meißner

J. Glatt-Eipert