

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 17.03.2010, 7 AZR 843/08

Befristung - Haushalt - Zweckbestimmung - vorübergehender Beschäftigungsbedarf

Tenor

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 20. August 2008 - 21 Sa 961/08 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 14. März 2008 - 91 Ca 18818/07 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Dezember 2007 geendet hat.

Die Klägerin war auf der Grundlage eines nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG befristeten Arbeitsvertrags vom 26. Oktober 2005 in der Zeit vom 14. November 2005 bis zum 31. Dezember 2007 bei der beklagten bundesunmittelbaren Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung in der Agentur für Arbeit B beschäftigt. Sie war im Job-Center T als Teamassistentin im Bearbeitungsservice SGB II eingesetzt und mit der Aktenhaltung betraut.

In dem Haushaltsplan der Beklagten für das Haushaltsjahr 2005 sind in Kapitel 5 Titel 425 02 für Aufgaben nach dem SGB II 5.000 Ermächtigungen für Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag ausgebracht. Als Zweckbestimmung ist hierzu vermerkt: „Vergütungen und Löhne der Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag“. Hinsichtlich weiterer Erläuterungen ist auf Anlage 2 als Bestandteil des Haushaltsplans verwiesen. Dort heißt es zu Titel 425 02:

„In der Übersicht zur Gruppe 425 ‚für Aufgaben nach dem SGB II‘ sind 5.000 (Vorjahr: 0) Ermächtigungen für Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag (§ 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG) zusätzlich für die Dauer von 3 Jahren bis 31.12.2007 ausgewiesen. Mit der zeitlichen Befristung wird die Erwartung verbunden, dass der Bedarf für Aufgaben nach dem SGB II infolge der Arbeitsmarktentwicklung zurückgehen wird. Zudem wird die BA personelle Entlastungswirkungen im SGB III-Bereich dazu nutzen, vorhandenes Dauerpersonal zusätzlich für die Aufgabenerledigung nach dem SGB II einzusetzen.“

Mit der am 16. November 2007 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung zum 31. Dezember 2007 gewandt und gemeint, die Befristung sei unwirksam. Die Beklagte könne sich zu deren Rechtfertigung nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG berufen, weil ihr Haushaltsplan nicht durch Gesetz von einem Haushaltsgesetzgeber, sondern von ihren Selbstverwaltungsorganen aufgestellt werde. Im Übrigen seien die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht erfüllt. Es fehle an einer tätigkeitsbezogenen Zwecksetzung der für die befristete Beschäftigung ausgebrachten Haushaltsmittel im Haushaltsplan. Außerdem sei sie nicht aus den für die befristete Beschäftigung bereitgestellten Mitteln vergütet worden.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Befristungsabrede vom 26. Oktober 2005 nicht zum 31. Dezember 2007 beendet worden ist und
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens als vollbeschäftigte Angestellte entsprechend den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 26. Oktober 2005 weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt. Sie könne sich als Selbstverwaltungskörperschaft des öffentlichen Rechts auf diese Befristungsmöglichkeit berufen. Für eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG sei es nicht erforderlich, dass die für die befristete Beschäftigung bestimmten Haushaltsmittel durch ein Haushaltsgesetz ausgebracht werden. Die Voraussetzungen für eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG seien erfüllt. Die Klägerin sei aus Haushaltsmitteln vergütet worden, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung versehen seien. Dies ergebe sich aus der Bereitstellung von 5.000 Ermächtigungen zur Beschäftigung von Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag für Aufgaben nach dem SGB II im Haushaltsplan. Aus der Anlage 2 zum Haushaltsplan erschließe sich der vorübergehende Charakter der Aufgaben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet und führt unter Aufhebung des angefochtenen Urteils zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristungskontrollklage zu Unrecht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der in dem Arbeitsvertrag vom 26. Oktober 2005 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2007 geendet. Die Befristung ist mangels eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes unwirksam. Der mit dem Klageantrag zu 2) geltend gemachte Weiterbeschäftigungsantrag ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.

I. Die Befristungskontrollklage ist begründet. Die vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2007 ist unwirksam. Sie ist nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt. Die Voraussetzungen dieser Bestimmung sind entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht erfüllt. Daher kann dahinstehen, ob sich die Beklagte auf die in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG normierte Befristungsmöglichkeit berufen kann, obwohl der Haushaltsplan der Beklagten als rechtsfähiger bundesunmittelbarer Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung (§ 367 Abs. 1 SGB III) nicht durch ein Haushaltsgesetz von einem Haushaltsgesetzgeber verabschiedet, sondern nach § 71a Abs. 1, Abs. 2 SGB IV vom Vorstand der Beklagten aufgestellt, vom Verwaltungsrat festgestellt und von der Bundesregierung genehmigt wird.

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird. Das setzt die Bereitstellung von Haushaltsmitteln für die befristete

Beschäftigung in einem Haushaltsplan und die Vergütung des Arbeitnehmers aus diesen Haushaltsmitteln voraus. Nach der Rechtsprechung des Senats ist zudem - wie bereits bei der wortgleichen Vorschrift des § 57b Abs. 2 Nr. 2 HRG in der bis zum 30. Dezember 2004 geltenden Fassung(aF) - erforderlich, dass die Haushaltsmittel im Haushaltsplan mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung ausgebracht sind. Die für die Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers verfügbaren Haushaltsmittel müssen für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sein (18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 11, BAGE 120, 42; 2. September 2009 - 7 AZR 162/08 - Rn. 13, EzA TzBfG § 14 Nr. 60). Es muss sich um Tätigkeiten handeln, die nicht dauerhaft, sondern nur zeitweilig anfallen (18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 14, aaO). Dabei müssen die Rechtsvorschriften, mit denen die Haushaltsmittel ausgebracht werden, selbst die inhaltlichen Anforderungen für die im Rahmen der befristeten Arbeitsverträge auszuübenden Tätigkeiten oder die Bedingungen, unter denen sie auszuführen sind, enthalten (18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 22, aaO; 2. September 2009 - 7 AZR 162/08 - Rn. 13, aaO). Diese Auslegung von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG ist geboten, da nur unter diesen Voraussetzungen eine den verfassungs- und gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben genügende Befristungskontrolle gewährleistet ist (18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 17 - 22, aaO).

a) Art. 12 Abs. 1 GG garantiert für Arbeitsverhältnisse einen staatlichen Mindestbestandsschutz(vgl. etwa BAG 21. Juli 2004 - 7 AZR 589/03 - zu II 1 b der Gründe, EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 5). Diesen hat der Gesetzgeber für die Befristung von Arbeitsverträgen durch das TzBfG näher ausgestaltet. Das Erfordernis eines sachlichen Grundes für die Befristung in § 14 Abs. 1 TzBfG soll den Arbeitnehmer vor einem grundlosen Verlust des Arbeitsplatzes bewahren (vgl. etwa BAG 21. Juli 2004 - 7 AZR 589/03 - aaO). Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt daher nur dann vor, wenn ein objektiv feststellbares, anerkennenswertes Interesse des Arbeitgebers daran besteht, statt eines unbefristeten nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Entsprechend diesem gesetzgeberischen Anliegen muss die nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG erforderliche Zweckbestimmung der für die befristete Beschäftigung ausgebrachten Haushaltsmittel so beschaffen sein, dass sie eine Nachprüfung anhand objektiver Umstände ermöglicht, ob mit der Bereitstellung der Mittel einem berechtigten Interesse des öffentlichen Arbeitgebers an einer nur befristeten Beschäftigung Rechnung getragen wird. Die Zweckbestimmung muss daher erkennen lassen, für welche Aufgaben die Haushaltsmittel bereit gestellt werden und dass diese Aufgaben nicht zeitlich unbegrenzt, sondern nur vorübergehend anfallen. Hierbei muss es sich zwar nicht um eine von den Daueraufgaben abgrenzbare Zusatzaufgabe des öffentlichen Arbeitgebers handeln, wie zB ein Sonderprogramm. Es können auch Mittel für die befristete Beschäftigung zur Bewältigung eines vorübergehend erhöhten Arbeitsanfalls im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers bereit gestellt werden. Auch in diesem Fall muss die haushaltsrechtliche Zweckbestimmung jedoch objektive und nachprüfbarere Vorgaben enthalten, die gewährleisten, dass die Mittel zur Deckung eines nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs genutzt werden.

b) Diese Auslegung von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG ist auch aus gemeinschaftsrechtlichen Gründen geboten.

aa) § 14 Abs. 1 TzBfG dient der Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Nach § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung haben die Mitgliedstaaten zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge entweder sachliche Gründe(Buchst. a) oder die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge (Buchst. b)

oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse (Buchst. c) festzulegen. Der deutsche Gesetzgeber hat sich in § 14 Abs. 1 TzBfG für das Erfordernis sachlicher Gründe entschieden. Die Auslegung von § 14 Abs. 1 TzBfG hat sich an den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben zu orientieren.

bb) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften ist der Begriff des sachlichen Grundes in § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung dahin zu verstehen, dass er genau bezeichnete, konkrete Umstände meint, 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 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki] Rn. 96 mwN). Für einen sachlichen Grund iSv. § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung genügt es nicht, dass ein Gesetz oder eine sonstige Bestimmung nationalen Rechts den Abschluss befristeter Arbeitsverträge zulässt. Erforderlich ist vielmehr 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 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki] Rn. 107). Einer haushaltsrechtlichen Regelung nationalen Rechts, die die befristete Beschäftigung ermöglicht, muss sich daher entnehmen lassen, dass die Haushaltsmittel für die Beschäftigung mit einer Aufgabe von vorübergehender Dauer bereit gestellt werden. Dabei muss die Zweckbestimmung eine Prüfung anhand objektiver Umstände ermöglichen, ob die Beschäftigung nicht in Wahrheit zur Deckung eines ständigen und dauerhaften Bedarfs erfolgt.

2. Danach enthält der Haushaltsplan der Beklagten für das Jahr 2005 entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine ausreichende Zweckbestimmung der ausgebrachten Haushaltsmittel für eine Aufgabe von vorübergehender Dauer. In dem Haushaltsplan werden pauschal und ohne nähere Aufschlüsselung 5.000 Ermächtigungen für die befristete Beschäftigung mit Aufgaben nach dem SGB II zur Verfügung gestellt. Der Haushaltsplan und die Anlage 2 zu Titel 425 02 enthalten keine Angaben dazu, für welche konkreten Aufgaben innerhalb des SGB II-Bereichs die Mittel genutzt werden durften. Zu Lasten des Titels 425 02 konnten daher Arbeitnehmer für jedwede im Arbeitsbereich des SGB II anfallende Tätigkeit bundesweit befristet eingestellt werden. Bei den Aufgaben nach dem SGB II handelt es sich nicht um nur vorübergehend anfallende Aufgaben, sondern um Daueraufgaben der Beklagten. Die Erläuterungen in der Anlage 2 zu Titel 425 02 deuten zwar darauf hin, dass mit Hilfe der befristet beschäftigten Arbeitnehmer ein mit dem vorhandenen unbefristet beschäftigten Stammpersonal nicht zu bewältigender Arbeitsanfall im Bereich der Aufgaben nach dem SGB II abgedeckt werden sollte und dass erwartet wurde, das anfallende Arbeitsaufkommen nach dem Jahr 2007 mit dem Stammpersonal - ggf. auch aus dem SGB III-Bereich - erledigen zu können. Dem Haushaltsplan und der Anlage 2 zu Titel 425 02 lässt sich jedoch nicht hinreichend deutlich entnehmen, auf welchen objektiv vorliegenden und nachprüfaren Umständen diese Erwartung beruhte. Nach den Erläuterungen in der Anlage 2 zu Titel 425 02 ging die Beklagte von einem künftig rückläufigen Arbeitsaufkommen infolge der Arbeitsmarktentwicklung aus. Die Arbeitsmarktentwicklung wird jedoch von zahlreichen kaum vorhersehbaren und von der Beklagten nicht ansatzweise gewürdigten Faktoren bestimmt und ist deshalb jedenfalls allein ohne nähere Analyse keine hinreichende Grundlage für eine objektiv fundierte Prognose über den künftigen Beschäftigungsbedarf. Auch die in den Erläuterungen zum Ausdruck kommende Erwartung, dass die Beklagte personelle Entlastungswirkungen im SGB III-Bereich nutzen werde,

um vorhandenes Dauerpersonal zusätzlich für die Aufgabenerledigung nach dem SGB II einzusetzen, erlaubt nicht die Überprüfung, ob die befristete Beschäftigung tatsächlich zur Deckung eines nur vorübergehenden und nicht eines dauerhaften Bedarfs erfolgt. Aus den Erläuterungen ist nicht erkennbar, ob überhaupt und ggf. wodurch und in welchem Umfang sich Entlastungswirkungen im SGB III-Bereich ergeben könnten, die eine Umsetzung von Personal in den SGB II-Bereich ermöglichen würden. Der Haushaltsplan und die Anlage 2 enthalten auch keine objektiven und nachprüfbareren Vorgaben, die gewährleisten könnten, dass die bereit gestellten Mittel tatsächlich zur Deckung eines nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs genutzt werden.

II. Der Klageantrag zu 2) ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Er ist auf die vorläufige Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Befristungskontrollantrag gerichtet. Die Entscheidung des Senats hierüber ist mit der Verkündung rechtskräftig (BAG 16. November 2005 - 7 AZR 86/05 - Rn. 35, AP ATG § 8 Nr. 2 = EzA ATG § 8 Nr. 1).

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 91 ZPO.

Linsenmaier

Bea

Gräfl

Willms

Kiel