

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

Stichwörter:

Befristeter Arbeitsvertrag, **Sachgrund „vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung“** (vgl. § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TzBfG). Doppelbefristung als auch die Kombination von auflösender Bedingung und zeitlicher Höchstbefristung sind rechtlich möglich, Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs kein Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrags, **Sachgrund befristete Haushaltsmittel** (vgl. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG), die Aufzählung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG ist nicht abschließend.

Hinweis des Bearbeiters:

Bei dem vorliegenden Urteil handelt es sich um den Originaltext. Das Urteil wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten bzw. unterstrichenen Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen, die Randnummern sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlungen „**TAöD**“ bzw. „**EEöD**“ vom Bearbeiter.

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des Bundesarbeitsgerichts

1. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG 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.

2. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrags eine entsprechende Prognose zu erstellen. Diese ist nicht, bereits dann begründet, wenn dem Arbeitgeber dauerhaft anfallende sozialstaatliche Aufgaben nur zeitweise übertragen sind.

3. Mit § 6 a SGB II ist kommunalen Trägern - den sog. Options-kommunen - die Möglichkeit eröffnet, auf Antrag anstelle der Bundesagentur für Arbeit als Träger der Leistungen im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende zugelassen zu werden. Das Optionsmodell war zunächst aufgrund des als „Experimentierklausel“ gefassten § 6a SGB II in der bis zum 10. 8. 2010 geltenden Fassung auf die Zeit vom 1.1. 2005 bis 31. 12. 2010 begrenzt, Eine Optionskommune kann die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem Arbeitnehmer, welche der sachlichen Rechtfertigung bedarf aber nicht allein auf diese „Experimentierklausel“ stützen. Die bloße Unsicherheit über eine künftige Trägerschaft der optionalen, anstelle der Bundesagentur für Arbeit wahrgenommenen Daueraufgaben vermag die Befristung des Arbeitsvertrags nicht zu rechtfertigen.

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Zu OS 1: vgl. auch BAG 17.3.2010 - 7 AZR 640/08 - BAGE 133, 319 = **TAöD Nr. 4774**; 20.2.2008 - 7 AZR 950/06 – **TAöD Nr. 4682**;

zu OS 2: Bestätigung und Fortführung von BAG 11.2.2004 - 7 AZR 362/03 - BAGE 109, 339 = **TAöD Nr. 4138**; 4.12.2002 - 7 AZR 437/01 – **TAöD Nr. 3756** und 22.3.2000 - 7 AZR 758/98 - BAGE 94, 130 = **TAöD Nr. 2958**.

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 11.9.2013 - 7 AZR 107/12 -

2. Instanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 06.12.2011 – 11 Sa 802/11 -

Tenor

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 6. Dezember 2011 - 11 Sa 802/11 - aufgehoben.

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Emden vom 3. Mai 2011 - 2 Ca 39/11 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		Tatbestand
	1	Die Parteien streiten in erster Linie darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Dezember 2010 geendet hat.
	2	Der beklagte Landkreis ist seit dem 1. Januar 2005 als sog. Optionskommune nach § 6a Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) iVm. § 1 Kommunalträger-Zulassungsverordnung (KomtrZV) anstelle der Bundesagentur für Arbeit als Träger bestimmter Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (optionale Aufgaben) zugelassen. Die Zulassung erfolgte zunächst auf der Grundlage der Experimentierklausel des § 6a SGB II in der bis zum 10. August 2010 geltenden Fassung (künftig: SGB II aF) und war nach § 6a Abs. 5 Satz 2 SGB II aF iVm. § 1 Abs. 2, § 2 KomtrZV vom 24. September 2004 (BGBl. I S. 2349) - gültig vom 28. September 2004 bis 8. Dezember 2010 (künftig: KomtrZV aF) - für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2010 erteilt. Zur Erledigung der Aufgaben als Optionskommune stellte der Beklagte mehr als 120 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befristet ein und führte die Bearbeitung der originären und optionalen Aufgaben im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende in einem „Zentrum für Arbeit“ zusammen.
	3	Die zuletzt als Sachbearbeiterin in der Arbeitsvermittlung tätige Klägerin war bei dem Beklagten seit dem 1. Oktober 2002 zunächst als Praktikantin und später im Rahmen eines Projekts befristet beschäftigt. Mit Arbeitsvertrag vom 21. Oktober 2005 vereinbarten die Parteien ua. Folgendes:
		„§ 1 Frau/Herr P wird ab dem 01.01.2006 für die Dauer der Zulassung des Landkreises L als kommunaler Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende entsprechend der Kommunalträger-Zulassungsverordnung, längstens bis zum 31.12.2010 befristet als Beschäftigte/r eingestellt, und zwar 1. als Vollbeschäftigte/r.

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		<p>...</p> <p style="text-align: center;">§ 2</p> <p>Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.</p> <p style="text-align: center;">§ 3</p> <p>Frau/Herr P ist in Entgeltgruppe 9 TVöD eingruppiert. ...“</p>
	4	Am 11. Mai 2010 schlossen die Parteien einen Änderungsvertrag, in dem es ua. heißt:
		„Der ... Arbeitsvertrag wird dahingehend geändert, dass Frau P entsprechend der auszuübenden Tätigkeit ab dem 17.05.2010 in Entgeltgruppe 5 TVöD eingruppiert ist sowie dass die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ab dem 17.05.2010 auf 16/39 Stunden der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/r Vollbeschäftigten festgesetzt wird. Im Übrigen gilt der bestehende Arbeitsvertrag unverändert weiter.“
	5	Mit § 6a Abs. 1 SGB II in der Fassung von Artikel 1 Nr. 3 des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende vom 3. August 2010 (BGBl. I S. 1112) - gültig ab 11. August 2010 - wurde die unbefristete Verlängerung der Zulassungen kommunaler Träger für die Grundsicherung für Arbeitsuchende geregelt. Der beklagte Landkreis ist nunmehr zugelassener kommunaler Träger iSv. § 1 KomtrZV in der Fassung vom 1. Dezember 2010 und führt die optionalen Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende über den 31. Dezember 2010 hinaus fort. Er übernahm 107 der befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.
	6	Mit ihrer am 21. Januar 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Beklagten ohne Verzögerung zugestellten Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gewandt und mit späterer Klageerweiterung hilfsweise den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags begehrt. Sie hat die Auf-

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		fassung vertreten, die in § 1 des Arbeitsvertrags vom 21. Oktober 2005 vereinbarte Befristung sei unwirksam. Sie halte einer vertraglichen Inhaltskontrolle nicht stand, weil sie intransparent sei. Zudem fehle ihr die sachliche Rechtfertigung. Der Beklagte habe nicht mit hinreichender Sicherheit davon ausgehen können, dass die Arbeitsaufgaben einer Arbeitsvermittlerin mit Ablauf des 31. Dezember 2010 entfallen würden. Jedenfalls habe sie (die Klägerin) einen Wiedereinstellungsanspruch, der ua. aus § 30 Abs. 2 Satz 2 des nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 21. Oktober 2005 auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden TVöD in der durchgeschriebenen Fassung für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) folge.
	7	Die Klägerin hat zuletzt beantragt <ul style="list-style-type: none"> 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Befristung vom 21. Oktober 2005 beendet worden ist und über den 31. Dezember 2010 unbefristet fortbesteht; 2. im Falle des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1. den Beklagten zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Sachbearbeiterin in der Arbeitsvermittlung weiter zu beschäftigen; 3. hilfsweise den Beklagten zu verurteilen, das Angebot der Klägerin auf Abschluss eines unbefristeten Fortsetzungsvertrags ab dem 1. Januar 2011 zu den Arbeitsbedingungen, wie sie zuvor zwischen der Klägerin und dem Beklagten gemäß Arbeitsvertrag vom 21. Oktober 2005 bestanden, und unter Anrechnung der bisherigen Beschäftigungsdauer anzunehmen.
	8	Der beklagte Landkreis hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat sich auf den Standpunkt gestellt, die Befristung sei nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG zulässig. Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Klägerin sei das Optionsmodell nach den ihm zugrunde liegenden Rechtsvorschriften bis 31. Dezember 2010 begrenzt gewesen, so dass nur ein vorübergehender be-

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		trieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin bestanden habe. Jedenfalls liege in seiner zunächst nur bis zum 31. Dezember 2010 befristeten Zulassung als Optionskommune ein eigenständiger Sachgrund für die Befristung iSd. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Auch sei er nicht zur Übernahme der Klägerin in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verpflichtet.
	9	Das Arbeitsgericht hat „festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung vom 21.10.2005 beendet worden ist“, und dem Weiterbeschäftigungsantrag entsprochen. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin in erster Linie die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.
		Entscheidungsgründe
	10	Die zulässige Revision der Klägerin ist begründet. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung den Klageantrag zu 1. abgewiesen. Das in ihm liegende Befristungskontrollbegehren ist zulässig und begründet. Der mit dem Klageantrag zu 2. geltend gemachte Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Dies gilt auch für den mit dem Klageantrag zu 3. verfolgten Wiedereinstellungsanspruch.
	11	I. Der Antrag zu 1. hat entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts Erfolg.
	12	1. Der Antrag ist zulässig.
	13	a) Mit ihm verfolgt die Klägerin ausschließlich eine Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG. Dem Antragswortlaut „... und über den 31. Dezember 2010 unbefristet fortbesteht“ kommt keine eigenständige Bedeutung als allgemeine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO zu. Dies ergibt die Auslegung des Klageantrags unter Hinzuziehung der Klagebegründung. Auch das Arbeitsgericht hat den Antrag der Klägerin bereits (stillschweigend) in diesem Sinne verstanden, indem es

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		seinen Entscheidungsausspruch ohne „Fortbestehenszusatz“ formuliert hat. Mit ihrem Antrag auf Zurückweisung der Berufung hat die Klägerin bestätigt, dass Streitgegenstand des Antrags zu 1. (allein) die Kontrolle der im Arbeitsvertrag vom 21. Oktober 2005 vereinbarten fristbestimmten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2010 ist. Auf andere Beendigungstatbestände hat sich der Beklagte weder berufen noch sind sie sonst zwischen den Parteien im Streit.
	14	b) Bedenken gegen die Zulässigkeit des so verstandenen Antrags bestehen nicht. Klagegegenstand und Klagegrund sind hinreichend bestimmt bezeichnet iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Eines besonderen Feststellungsinteresses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO bedarf es nicht (vgl. BAG 15. Mai 2012 - 7 AZR 6/11 - Rn. 10 mwN).
	15	2. Der Befristungskontrollantrag ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 21. Oktober 2005 vereinbarten kalendermäßigen Befristung zum 31. Dezember 2010 geendet. Zwar beruht die Befristung - anders als die Klägerin vor allem mit ihrer Revision vorbringt - nicht auf einer unbestimmten, unklaren oder intransparenten Klausel. Sie ist aber unzulässig, weil sie nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (§ 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG).
	16	a) Der Antrag ist nicht bereits deshalb begründet, weil die der streitbefangenen Befristung zugrunde liegende Vereinbarung in § 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags vom 21. Oktober 2005 eine Einstellung der Klägerin „für die Dauer der Zulassung des Landkreises L als kommunaler Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende entsprechend der Kommunalträger-Zulassungsverordnung, längstens bis zum 31.12.2010“ vorsieht. Dabei kann dahinstehen, ob die Parteien damit eine Zweckbefristung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 2, § 15 Abs. 2 TzBfG) oder eine auflösende Bedingung (§ 21 TzBfG) vereinbart haben, die zugleich mit einer kalendermäßigen (Höchst-)Befristung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1, § 15 Abs. 1 TzBfG) verbunden wurde (zur Abgrenzung vgl. BAG 29. Juni 2011 - 7 AZR 6/10 - Rn. 15, BAGE 138, 242 = TAöD Nr. 4906).

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

<i>Doppelbefristung als auch die Kombination von auflösender Bedingung und zeitlicher Höchstbefristung sind rechtlich möglich.</i>	17	aa) Zum einen sind sowohl die Doppelbefristung als auch die Kombination von auflösender Bedingung und zeitlicher Höchstbefristung rechtlich möglich (vgl. BAG 22. April 2009 - 7 AZR 768/07 - Rn. 11 und 17, TAöD Nr. 4909 zur Kombination von Zweck- und Zeitbefristung sowie BAG 29. Juni 2011 - 7 AZR 6/10 - Rn. 13, BAGE 138, 242 = TAöD Nr. 4906 zur Kombination von auflösender Bedingung und Zeitbefristung).
	18	bb) Zum anderen hält § 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags vom 21. Oktober 2005 einer Kontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen stand.
	19	(1) Dabei kann die Frage der Rechtsnatur des Arbeitsvertrags offenbleiben. Selbst wenn es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handeln sollte, die der Beklagte der Klägerin gestellt hat, ist die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB nicht anzuwenden. Denn die Regelung in § 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags vom 21. Oktober 2005 lässt nach gebotener Auslegung (§§ 133, 157 BGB) unter Beachtung eines objektiv-generalisierenden Maßstabs ausreichend klar erkennen, dass der Arbeitsvertrag begrenzt sein sollte für die Dauer der Optionskommunenzulassung des beklagten Landkreises und unabhängig davon spätestens am 31. Dezember 2010 enden sollte.
<i>Kombination einer auflösenden Bedingung oder einer Zweckbefristung mit einer zeitlichen Höchstbefristung.</i>	20	(2) Die - unterstellte - Allgemeine Geschäftsbedingung in § 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags vom 21. Oktober 2005 verletzt auch nicht das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Die Kombination einer auflösenden Bedingung oder einer Zweckbefristung mit einer zeitlichen Höchstbefristung entspricht einer gebräuchlichen Regelungstechnik beim Abschluss befristeter oder bedingter Arbeitsverträge. Der Arbeitnehmer kann erkennen, dass die Wirksamkeit der beiden Beendigungstatbestände rechtlich getrennt zu beurteilen und anzugreifen ist.
	21	b) Die streitbefangene, kalendermäßige Befristung ist aber rechtsunwirksam. Sie bedarf nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG einer Rechtfertigung durch einen sachlichen Grund. Ein solcher liegt nicht vor.
	22	aa) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		die Befristung nicht durch den sachlichen Grund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt.
	23	(1) Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.
<i>Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung).</i>	24	(a) Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG 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 (vgl. BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 12, BAGE 133, 319 = TAöD Nr. 4774 ; 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 12, TAöD Nr. 4682 mwN). Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist ein Teil des Sachgrundes für die Befristung (BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - aaO). Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 13, aaO; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zu I 3 a der Gründe, BAGE 101, 262 = TAöD Nr. 3613).
<i>Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs</i>	25	(b) Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist von der regelmäßig gegebenen Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs eines Unternehmens oder einer Behörde zu unterscheiden (BAG 11. Februar 2004 - 7 AZR 362/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 109, 339 = TAöD Nr. 4138). 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 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 12, TAöD Nr. 4682 mwN). Es reicht demnach nicht aus, dass sich lediglich unbestimmt abzeichnet, aufgrund welcher Abläufe eine Tätigkeit des Arbeitnehmers in der Zukunft entbehrlich sein könnte (vgl. für eine Zweckbefristung BAG 15. Mai 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 31, TAöD Nr. 5007).

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

	26	(c) Wird die Befristung auf die nur vorübergehende Übertragung oder Wahrnehmung einer sozialstaatlichen (Dauer-)Aufgabe gestützt, vermag dies für sich gesehen sie nicht zu rechtfertigen (vgl. BAG 11. Februar 2004 - 7 AZR 362/03 - zu I 2 b bb der Gründe, BAGE 109, 339 = TAöD Nr. 4138). 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. hierzu - noch Sachverhalte vor Inkrafttreten des TzBfG betreffend - BAG 11. Februar 2004 - 7 AZR 362/03 - zu I 2 b bb der Gründe, TAöD Nr. 4138 ; 4. Dezember 2002 - 7 AZR 437/01 - zu A II 2 der Gründe, TAöD Nr. 3756 ; 22. März 2000 - 7 AZR 758/98 - zu II 3 c bb der Gründe, BAGE 94, 130 = TAöD Nr. 2958 [in Abgrenzung zu Befristungen im Zusammenhang mit sog. MBSE-Maßnahmen, hierzu zB BAG 28. Mai 1986 - 7 AZR 581/84 - BAGE 52, 122]).
	27	(2) Gemessen hieran ist die vom Beklagten angestellte Prognose, im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Klägerin sei mit hinreichender Sicherheit zu erwarten gewesen, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für ihre Beschäftigung kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr bestehe, nicht begründet. Die Prognose stützt sich allein auf die am 21. Oktober 2005 geltende Gesetzes- und Verordnungslage, wonach das Optionsmodell - die Zulassung von höchstens 69 kommunalen Trägern von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende anstelle der Bundesagentur für Arbeit - für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2010 begrenzt war (vgl. § 6a Abs. 1 bis Abs. 3, Abs. 5 SGB II aF iVm. §§ 1, 2 KomtrZV aF). In die Prognose auch einzustellen war aber der Umstand, dass die Grundsicherung für Arbeitsuchende nicht „an sich“ eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist. Als steuerfinanziertes staatliches Fürsorgesystem, das für erwerbsfähige Hilfebedürftige vorrangig Leistungen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt bzw. eine Beschäftigung erbringt, handelt es sich vielmehr um eine sozialstaatliche Daueraufgabe. Zu Unrecht beruft sich der Beklagte insoweit

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

	<p>darauf, dass nach den im Zeitpunkt des Vertragschlusses mit der Klägerin am 21. Oktober 2005 geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen die Wahrnehmung der sozialstaatlichen Daueraufgabe durch ihn nur zeitweilig angefallen sei. Wenn nämlich, wie vorliegend, bei Abschluss des befristeten Vertrags davon auszugehen ist, dass die optionalen, vom Beklagten anstelle der Bundesagentur für Arbeit - in zeitlich begrenzter Trägerschaft - wahrgenommenen Aufgaben als solche nicht wegfallen werden, vermag die Unsicherheit über ihre künftige Trägerschaft allein die Befristung des Arbeitsvertrags nicht zu rechtfertigen. Vielmehr wäre hierfür erforderlich, dass bereits bei Vertragsschluss hinreichend zuverlässig zu prognostizieren war, der Arbeitgeber werde mit dem vorgesehenen Ende des Arbeitsvertrags mit der Klägerin die Aufgaben nicht mehr in eigener Trägerschaft wahrnehmen. Hier- von konnte der Beklagte aber allein im Hinblick auf die Gesetzes- und Verordnungslage nicht ausgehen. Nach dieser war nur unklar, ob das gesetzliche Optionsmodell verstetigt wird. So war nach § 6a Abs. 1 SGB II aF die Möglichkeit der Zulassung kommunaler Träger „an Stelle der Agenturen für Arbeit als Träger der Leistung“ ausdrücklich „im Wege der Erprobung“ eröffnet; nach der sog. „Wirkungsforschung zur Experimentierklausel“ des § 6c SGB II aF war eine Evaluierung vorgesehen (vgl. zur Entstehungsgeschichte des § 6a SGB II aF auch Art. 1 Nr. 5 des Entwurfs eines Gesetzes zur Optionalen Trägerschaft von Kommunen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch vom 30. März 2004 - BT-Drucks. 15/2816 S. 3 f. [noch als gesetzlich nicht befristet angelegtes Optionsmodell] - und die Gesetz gewordene Beschlussempfehlung des Vermittlungsausschusses hierzu vom 30. Juni 2004 - BT-Drucks. 15/3495 S. 2 f. [Experimentierklausel] -). Es stand damit gerade nicht mit hinreichender Gewissheit fest, ob das gesetzliche Optionsmodell ausläuft oder zunächst fortgeführt oder gar verstetigt wird; klar war „nur“, dass eine gesetzliche Regelung über die Zukunft der Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende noch zu treffen ist (vgl. in diesem Sinn auch die Begründung zu dem späteren Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende vom 4. Mai 2010 unter A. - Notwendigkeit des Gesetzes - BT-Drucks. 17/1555 -). Die damit allenfalls</p>
--	---

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		bestehende Ungewissheit, in welcher Trägerschaft die dauerhaft anfallenden Leistungen im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende künftig nach den normativen Rahmenbedingungen wahrgenommen werden können oder wahrzunehmen sind, rechtfertigt die Befristung des Arbeitsvertrags mit der Klägerin nicht.
	28	bb) Die Befristung ist nicht durch einen sonstigen sachlichen Grund iSd. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Die hierfür nach der Rechtsprechung des Senats erforderlichen Voraussetzungen liegen nicht vor.
<i>Die Aufzählung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG ist nicht abschließend.</i>	29	(1) § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG enthält eine Aufzählung sachlicher Gründe, die die Befristung von Arbeitsverträgen rechtfertigen können. Diese Aufzählung ist, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt, nicht abschließend. Dadurch werden weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen (BT-Drucks. 14/4374 S. 18). Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung eines Arbeitsvertrags nur rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (BAG 9. Dezember 2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 15 mwN, BAGE 132, 344 = TAöD Nr. 4936).
	30	(2) Diesen Anforderungen genügt die Befristung zum 31. Dezember 2010 nicht. Insbesondere beruft sich der Beklagte ohne Erfolg auf eine mit der sog. „Haushaltsbefristung“ nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG vergleichbare Fallgestaltung. Eine solche liegt nicht vor, so dass es auf die grundsätzlichen Zweifel an der Unionsrechtskonformität des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht entscheidend ankommt (vgl. hierzu das - wegen Erledigung des Ausgangsverfahrens nicht beschiedene - Vorabentscheidungsersuchen des Senats zum Gerichtshof der Europäischen Union vom 27. Oktober 2010 - 7 AZR 485/09 (A) - BAGE 136, 93 = TAöD Nr. 4934 ; ferner auch BAG 13. Februar 2013 - 7 AZR

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		225/11 - Rn. 25 TAöD Nr. 5084 mwN; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 38, BAGE 140, 191 = TAöD Nr. 4960).
<i>Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG (Sachgrund befristete Haushaltsmittel)</i>	31	(a) 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 (bisherigen) Rechtsprechung des Senats ist zudem 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. Es muss sich um Tätigkeiten handeln, die nicht dauerhaft, sondern nur zeitweilig anfallen. Dabei müssen die Rechtsvorschriften, mit denen die Haushaltsmittel ausgebracht werden, selbst die inhaltlichen Anforderungen für die im Rahmen der befristeten Arbeitsverträge ausübenden Tätigkeiten oder die Bedingungen, unter denen sie auszuführen sind, enthalten. Die Vergütung des Arbeitnehmers muss aus Haushaltsmitteln erfolgen, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine nur vorübergehende Beschäftigung versehen sind. Der Arbeitnehmer muss überwiegend entsprechend dieser Zwecksetzung beschäftigt werden (vgl. zB BAG 17. März 2010 - 7 AZR 843/08 - Rn. 10, TAöD Nr. 4825 mwN).
	32	(b) Eine diesen Wertungen vergleichbare Fallgestaltung liegt hier nicht vor. Nach § 6a Abs. 1 bis Abs. 3 und Abs. 5 SGB II aF iVm. §§ 1 und 2 KomtrZV aF erfolgte zwar die Zulassung des Beklagten als Träger bestimmter Leistungen im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende befristet. Auch trägt nach § 6b Abs. 2 Satz 1 SGB II der Bund die Aufwendungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende einschließlich der Verwaltungskosten mit Ausnahme bestimmter Aufwendungen

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 5117
Urteil des BAG vom 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		und gelten nach dem - allerdings erst durch Art. 2 Nr. 8 Buchst. b des Gesetzes zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch vom 24. März 2011 (BGBl. I S. 453) eingefügten - § 6b Abs. 2a SGB II für die Bewirtschaftung von Haushaltsmitteln des Bundes durch die zugelassenen kommunalen Träger die haushaltsrechtlichen Bestimmungen des Bundes, soweit in Rechtsvorschriften des Bundes oder Vereinbarungen des Bundes mit den zugelassenen kommunalen Trägern nicht etwas anderes bestimmt ist. Dies entspricht aber keinem Sachverhalt, bei dem die Vergütung eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln erfolgt, die ihrerseits mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine nur vorübergehende Beschäftigung versehen sind.
	33	II. Der zu 2. gestellte Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist auf die Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag gerichtet. Die Entscheidung des Senats über den Feststellungsantrag wird mit der Verkündung rechtskräftig. Über den Klageantrag zu 3. ist gleichfalls nicht zu befinden. Er ist als echter Hilfsantrag für den Fall des Unterliegens mit dem Befristungskontrollantrag gestellt; diese innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten.
	34	III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO.