

Thüringer Landesarbeitsgericht

Entscheidungsdokumentation

Urteil vom: 18.10.2017 Aktenzeichen: 6 Sa 287/16
Vorinstanz: Arbeitsgericht Erfurt vom: 15.07.2016 Az: 8 Ca 2776/15

Zulassung der Revision Rechtsbeschwerde Revisionsbeschwerde
 keine Zulassung unanfechtbar

zugestellt an Klägerseite am: 13.11.2017

Beklagtenseite am: 10.11.2017

für Prüfungszwecke (JPA vorgesehen)

für Prüfungszwecke (JPA) nicht vorgesehen

zur Veröffentlichung vorgesehen
(Verteiler: **BAG, ThürArbGe.**)

unbedeutender Einzelfall

Entscheidungsstichwort: Kettenbefristung

Entscheidungsrelevante Vorschriften: §§ 17, 14 TzBfG

Leitsätze:

1. Zum Streitgegenstand einer Befristungskontrollklage bei Kettenbefristung.

2. Anforderungen an die Darlegungslast für einen sachlichen Befristungsgrund für eine zweimonatige An- und Abschlussbefristung.

Aktenzeichen: 6 Sa 287/16
8 Ca 2776/15
Arbeitsgericht Erfurt



Verkündet am 18.10.2017

gez. Schirmer
Justizangestellte als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Thüringer Landesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

·
·
·

- Beklagter und
Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte

·
·

gegen

·
·
·

- Klägerin und
Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte

·
·

hat das Landesarbeitsgericht in Erfurt auf die mündliche Verhandlung vom 18.10.2017 durch den Richter am Arbeitsgericht Holthaus als Vorsitzenden und die Ehrenamtlichen Richter Bergmann und Steinhäuser als Beisitzer für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Erfurt vom 15.07.2016 - 8 Ca 2776/15 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des I. Rechtszuges trägt die Klägerin, die Kosten des II. Rechtszuges trägt der Beklagte.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung ihres Arbeitsvertrages.

Nach einer Vollbeschäftigung als Elternzeitvertretung vom 7.1. bis 26.9.2013 war die Klägerin ab dem 1.1.2014 bis zuletzt 31.12.2015 als Teilzeitbeschäftigte mit 34 h pro Woche beschäftigt. Sie erzielte einen durchschnittlichen Bruttomonatslohn von 2.500,00 €. Gegenstand ihrer Tätigkeit waren Verwaltungsarbeiten im Zusammenhang von Fördermaßnahmen zur Entwicklung von Natur und Landschaft basierend auf Programmen der Europäischen Union. Eingesetzt war sie im des des Beklagten. Dieses Referat „.....“ war Oberebehörde im Landesverwaltungsamt und Bewilligungsbehörde für die Fördermaßnahmen. Diesen Förderprogrammen lagen u.a. die Verordnung (EG) Nr. 1698/2005 des Rates vom 20.9.2005 über die Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums durch den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ABl. L 277 vom 21.10.2005, S. 1; fortan kurz: ELER) sowie die Richtlinie Förderung von Maßnahmen zur Entwicklung von Natur und Landschaft (fortan kurz: ENL) des Thüringer Ministeriums für Landwirtschaft, Naturschutz und Umwelt vom 14.5.2008 zu Grunde. Diese war befristet und trat am 31.12.2015 außer Kraft.

In Ziffer 1 ENL waren der Zweck und die Rechtsgrundlagen geregelt. Ziffern 2-5 enthielten Regelungen dazu, was Gegenstand der Förderung und wer Zuwendungsempfänger sein kann sowie zu den Zuwendungsvoraussetzungen und Art, Umfang sowie Höhe der Zuwendung. Ziffer 7 ENL regelte das Verwaltungsverfahren.

Darin heißt es unter anderem:

„7.3 Auszahlungsverfahren

Die Auszahlung der Mittel erfolgt nach Vorlage quittierter Rechnungen mit Nachweis oder gleichwertiger Buchungsbelege. Insoweit findet Nummer 1.3 der allgemeinen Nebenbestimmungen zur Projektförderung (ANBest-P) keine Anwendung.

7.4

Der Verwendungsnachweis ist mindestens einmal jährlich vom Zuwendungsempfänger gegenüber der Bewilligungsbehörde zu führen, sie prüft den Verwendungsnachweis und legt Näheres zu Form, Inhalt und Abgabetermin im Zuwendungsbescheid fest.

Der Verwendungsnachweis besteht mindestens aus:

- Einem Bericht, in dem die Verwendung der Zuwendung sowie das erzielte Ergebnis im Einzelnen darzustellen sind,
- einem zahlenmäßigen Nachweis, in dem die Einnahmen und Ausgaben entsprechend der Gliederung des Ausgaben- und Finanzierungsplans aufgeführt sind,
- den Originalen der Rechnungsbelege für die zahlenmäßig nachzuweisenden Positionen. Barzahlungen sind durch Quittung, unbare Zahlungen durch Überweisung- bzw. Buchungsbelege (Kontoauszüge) nachzuweisen.“

Wegen weiterer Einzelheiten des Inhaltes der ENL wird auf die von der Klägerin zu den Akten gereichte Kopie hiervon (Blatt 63-68 der Akte) verwiesen.

Der ursprünglich der Beschäftigung der Klägerin zu Grunde liegende Vertrag stammte vom 17./19.12.2013. Er enthielt unter § 1 Satz 2 die Regelung, dass das Arbeitsverhältnis aus sachlichem Grund bis zum 31.12.2014 befristet sei. Unter dem 16./17.12.2014 vereinbarten die Parteien unter der Überschrift „1. Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages“ unter § 1 die Änderung des vorerwähnten Vertrages in § 1 Satz 2 dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis aus sachlichen Grund bis zum 31.8.2015 befristet werde. Die §§ 2-6 des Arbeitsvertrages sollten ausdrücklich unverändert bleiben. Am 15./20.1.2015 schlossen die Parteien einen als „2. Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages“ überschriebenen Vertrag, mit dem ausweislich des Wortlautes der Arbeitsvertrag vom 17./19.12.2013 in der Fassung des Vertrages vom 16./17.12.2014 ausschließlich in § 1 Satz 2 dahingehend geändert werden sollte, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.10.2015 befristet sei. Sie vereinbarten, dass die §§ 2-6 des Arbeitsvertrages unverändert bleiben sollten. Schließlich schlossen die Parteien am 21./29.10.2015 einen als „3. Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages“ überschriebenen Vertrag, der ausweislich seines ausdrücklichen Wortlautes die Abänderung des Arbeitsvertrages vom 17./19.12.2013 in der Fassung des Vertrages vom 15./20.1.2015 enthalten sollte. Darin änderten sie ausschließlich § 1 Satz 2 des Arbeitsvertrages dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2015 befristet sei. Die §§ 2-6 des Arbeitsvertrages sollten unverändert bleiben. Wegen weiterer Einzelheiten des Inhaltes dieser Arbeitsverträge wird auf die mit der Klageschrift zu den Akten gereichte Kopie hiervon (Blatt 12-15 der Akte) verwiesen.

Mit Schreiben vom 18.11.2015 wandte sich die Klägerin über ihre jetzigen Prozessbevollmächtigten an den Beklagten und machte die Unwirksamkeit der Befristung geltend. Hierauf antwortete der Beklagte mit Schreiben vom 1.12.2015, wegen dessen Einzelheiten auf die zu den Akten gereichte Kopie hiervon (Blatt 17 der Akte) verwiesen wird, mit Hinweis darauf, dass eine so genannte Haushaltsbefristung vorliege. Gleichzeitig enthielt das Schreiben die Erklärung hierfür, dass das Arbeitsverhältnis durch vom zur Verfügung gestellten Haushaltsmitteln im Rahmen von ELER finanziert sei und dass dieses bis Jahresende 2015 abgeschlossen sei. Ähnlich erklärte sich der Beklagte im Gütetermin vom 8.3.2016 vor dem Arbeitsgericht (Blatt 30 der Akte).

Mit ihrer dem Beklagten am 11.1.2016 zugestellten Klage hat sich die Klägerin gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses bis zum 31.12.2015 gewandt.

Sie ist der Rechtsansicht gewesen, nachdem die Beklagte selbst dargelegt habe, dass eine Haushaltsbefristung nicht gerechtfertigt sei, sei die Befristung insgesamt nicht gerechtfertigt, weil auch ein sonstiger Grund hierfür nicht zu erkennen sei. Der vom Beklagten dargestellte Grund sei vorgeschoben. Ausdrücklich hat sie gerügt, dass die Befristung zum 31.12.2015 in der Änderungsvereinbarung vom 21.10.2015 nicht durch einen sachlichen Grund gerecht-

fertigt sei (Bl. 57 der Akte). Der Beklagte könne sich nicht auf die ENL berufen. Der Förderzeitraum sei 2007-2013 gewesen. Es sei daher davon auszugehen, dass etwaige Verwaltungsaufgaben hinsichtlich des Vollzugs der ENL bereits innerhalb dieser Zeitspanne angefallen und bearbeitet worden seien. Sie, die Klägerin, sei erstmals für einen Zeitraum nach Ablauf der Förderperiode eingestellt worden. Aus dem Vortrag des Beklagten ergebe sich nicht, warum zur Umsetzung der ENL ein Mehrbedarf an Arbeitsleistung durch sie, die Klägerin, ab dem Jahr 2014 bestanden habe, obwohl die Förderperiode bereits mit dem zuvor abgelaufenen Jahr abgelaufen war. Ein Zusammenhang mit der ENL und der Einstellung der Klägerin sei nicht nachvollziehbar geschildert. Die Argumentation, weshalb insbesondere nach Ablauf der Förderperiode ein Mehrbedarf an Arbeitsleistung erforderlich gewesen sein solle, sei insbesondere nicht geeignet, die hierzu überprüfende letzte Befristung vom 21.10.2015 zum 31.12.2015 zu begründen. Es fehle die Darlegung des angeblichen Mehrbedarfs und die Einschätzungsgrundlage des Beklagten, warum mit hinreichender Sicherheit die angeblichen Mehraufgaben durch die zusätzliche Ausreichung von Fördermitteln nach Ablauf der ersten Förderperiode mit hinreichender Sicherheit mit dem Fristablauf in Wegfall gerate. Zwar müsse sich der Grund für die Dauer der Befristung bei vorübergehenden Bedarf nicht mit der Vertragslaufzeit decken; es dürfe sich allerdings aus der Vertragslaufzeit auch nicht ergeben, dass der Grund tatsächlich nicht bestehe oder nur vorgeschoben sei.

Die Klägerin hat behauptet, die Beklagte habe allgemein zur Erledigung der ihr obliegenden Aufgaben einen Arbeitskräftebedarf gehabt, der unter anderem mit ihr, der Klägerin, gedeckt gewesen sei. Es habe lediglich Unsicherheit über die künftige Entwicklung des konkreten Bedarfs in diesem Bereich bestanden; hierzu ist sie der Ansicht gewesen, gerade diese Unsicherheit sei aber Risiko des Beklagten Arbeitgebers und können nicht im Wege der Befristung auf sie, die Klägerin, abgewälzt werden. Schließlich fehlten auch Darlegungen zu einer ausdrücklichen Prognose über den zukünftigen Arbeitskräftebedarf. Diese sei Bestandteil des Befristungsgrundes. Hierzu fehlten detaillierte und überprüfbare Darlegungen.

Es bestehe der Eindruck, dass die Befristung lediglich vorgeschoben sei. Dies werde durch die Vielzahl der Befristungen verstärkt.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der klägerischen und der beklagten Partei nicht aufgrund der Befristung zum 31.12.2015 beendet ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, entgegen der Erklärung im Schreiben vom 1.12.2015 liege keine Haushaltsbefristung vor. Die Befristung beruhe auf vorübergehend erhöhten Bedarf aufgrund der zu bearbeitenden Förderungen im Rahmen der ENL und ELER. Verwendungsnachweisprüfungen und Bewilligungsverfahren auf Grundlage ENL habe man bis Ende 2013 mit

eigenem Stammpersonal bewältigt. Das Verwaltungsverfahren bezüglich der Förderungen sei in Ziffer 7 ENL geregelt. Nach vorheriger Prüfung und gegebenenfalls erfolgter Bewilligung eines Projektes habe sich das Auszahlungsverfahren angeschlossen. Da die Auszahlung die Vorlage quittierter Rechnungen mit Nachweis erfordere, kann die Auszahlung regelmäßig erst nach Realisierung der geförderten Maßnahme bzw. mit fortschreitender Umsetzung derselben verfolgt werden. Schließlich seien in diesem Tätigkeitsbereich auch nachgelagerte Kontrollen vorzunehmen. Das erkläre den nachgelagerten Anstieg des Aufwandes.

Nach dem Ende der offiziellen Förderperiode 2013 hätten auf Grundlage einer Übergangsregelung im Jahr 2014 noch Restmittel in Höhe von mindestens 3,4 Millionen € ausgereicht werden können. Diesbezüglich seien Bewilligungsbescheide zu erlassen gewesen. Im Nachgang zu den in der bereits abgelaufenen Förderperiode ausgereichten Mitteln hätten umfangreiche Verwaltungskontrollen, Vorortkontrollen sowie Verwendungsnachweisprüfungen sowie die Bearbeitungen der Schlusszahlungen abgesichert werden müssen. Mit der Einstellung der Klägerin habe man nicht damit gerechnet, dass 2015 auch noch Neubewilligungen erfolgen könnten, so dass zunächst eine Befristung bis Ende 2014 vorgesehen worden sei. Diese Prognose habe sich als unzutreffend erwiesen, weil auch noch 2015 Mittel zur Verfügung gestanden hätten, so dass weiterer Bedarf über das Jahr 2014 hinaus gerechtfertigt gewesen sei.

Im August 2015 habe das mit Schreiben vom 3.8.2015 gefordert, die Möglichkeiten zur Verwendung noch bereitstehender Mittel für Erweiterungen und Verlängerungen von geförderten Maßnahmen zu nutzen. Im Zuge dessen habe sich herausgestellt, dass ein Bedarf an der Beschäftigung der Klägerin auch über den 31.10.2015 hinaus bis zum 31.12.2015 bestanden habe. Zahlungen aus dem ENL seien befristet bis 31.12.2015 möglich gewesen. An der Beschäftigung der Klägerin habe kein Bedarf mehr bestanden, weil sie – insoweit unbestritten - ausschließlich mit dem Vollzug dieser inzwischen außer Kraft getretenen Richtlinie befasst gewesen sei. Die Zuständigkeit für entsprechende Fördermaßnahmen sei bereits ab dem 1.7.2015 auf die Thüringer Aufbaubank übergegangen, so dass es sich dabei nicht um eine Daueraufgabe des Beklagten gehandelt habe.

Mit Außerkrafttreten der ENL zum Jahresende 2015 habe die Notwendigkeit bestanden, bis zu diesem Zeitpunkt die Verwaltungsaufgaben möglichst rechtzeitig abzuschließen (Blatt 112 der Akte). Dieses unmittelbare bevorstehende Ende der Gültigkeit der Richtlinie habe die Sicherstellung der Aufgabenerledigung bis zum Jahresende 2015 erfordert. Ohne die Tätigkeit der Klägerin sei die Beklagte mit dem begrenzt vorhandenen Personal nicht hierzu in der Lage gewesen.

Die Vergütung der Klägerin sei aus Mitteln des ELER (so genannte technische Hilfe) erfolgt, deshalb zum einen vom gefordert gewesen sei, die Klägerin ausschließlich mit entsprechenden Aufgaben zu betreuen und andererseits er, der Beklagte irrtümlich von einer Haushaltsbefristung ausgegangen sei.

Mit Urteil vom 15. Juli 2016 hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben und die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 2015 festgestellt.

Es sei lediglich die letzte Befristung vom 31.10.2015 zu überprüfen gewesen. Mit Vertrag vom 21./29.10.2015 hätten die Parteien ohne Vorbehalt eine neue Befristung vereinbart und damit ihr Arbeitsverhältnis auf eine vollkommen neue Grundlage gestellt. Der Beklagte habe keine substantiierte Prognose zu Umfang und Dauer des voraussichtlichen Arbeitskräfte-mehrbedarfs und auch nicht die Prognose-tatsachen detailliert dargelegt. Er habe pauschal dargelegt, dass mit dem Stammpersonal die Aufgabe aufgrund der Komplexität der der Bewilligung selbst nachfolgenden Tätigkeiten der Verwendungsnachweisprüfung und Kontrollen nicht zu bewältigen gewesen sei. Nachvollziehbare Tatsachen hierzu, weshalb die Beschäftigung der Klägerin zur Sicherstellung der Aufgabenerledigung bis 31.12.2015 notwendig gewesen sei, seien nicht vorgetragen worden. Der angebotene Zeugenbeweis wäre ein Ausforschungsbeweis gewesen und deshalb nicht zu erheben.

Gegen dieses ihm am 6.9.2016 zugestellte Urteil hat der Beklagte mit am 5. Oktober 2016 beim Thüringer Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und gleichzeitig beantragt, die Berufungsbegründungsfrist bis zum 6.12.2016 zu verlängern. Nachdem das Gericht mit Beschluss vom 13.10.2016 die Berufungsbegründungsfrist bis zum 6.12.2016 verlängert hat, ist diese am 5.12.2016 beim Thüringer Landesarbeitsgericht eingegangen.

Wie sich aus Ziffer 2 der ENL ergebe, seien Maßnahmen und damit verbundene Investitionen zur Erhaltung, Wiederherstellung und Entwicklung von Lebensräumen, Durchführung von Biotopverbund- und Artenschutzprojekten, Entwicklung von Schutzgebieten sowie insbesondere Aktionen zur Sensibilisierung für Naturschutzbelange Gegenstand der Förderung. In diesem Bereich seien viele Vereine tätig, welche ehrenamtliche Mitarbeiter hätten. Die hohen Anforderungen an Antragstellung und Nachweisführung für Förderung von Maßnahmen seien häufig nur mit entsprechender Beratung möglich gewesen, welche auch durch den Beklagten und hier speziell durch die Klägerin vorgenommen seien. Bei ausgereichten Mitteln aufgrund von Förderprogrammen sei es grundsätzlich so, dass sich der Arbeitsaufwand im Laufe der Jahre sukzessive im Zusammenhang mit den ausgereichten Fördermitteln erhöhe. Für diese ausgereichten Fördermittel seien dann Verwendungsnachweisprüfungen durchzuführen. Diese seien dem praktischen Ablauf folgend in den Jahren, wenn lediglich Anträge bearbeitet würden, noch nicht in dem Maße vorhanden. Es handele sich insoweit um nachgelagert auflaufende Arbeiten. Im Falle der ENL stelle sich das so dar, dass im Jahr des Beginns der Förderungen nur 0,007 Millionen € an Fördermitteln ausgereicht worden seien. In diesem Jahr hätten keine Schlusszahlungen oder Verwendungsnachweisprüfungen stattgefunden. In den Folgejahren habe sich dies dann wie folgt entwickelt:

Jahr	Fördermittel in Mio Euro (gerundet)	Schlusszahlungen, Verwendungsnachweisprüfungen

2008	0,8	6
2009	2,0	20
2010	1,2	17
2011	1,5	11
2012	2,6	14
2013	4,0	21
2014	2,7	20
2015	3,7	41

Bereits vor Abschluss des Arbeitsvertrages vom 16./17.12.2014 sowie der unmittelbarer danach erfolgten Änderung aus Januar 2015 sei eine Prognose für den erhöhten Beschäftigungsbedarf gestellt worden. Im Jahr 2014 habe sich völlig überraschend ergeben, dass im Jahr 2015 Neubewilligungen möglich gewesen seien und dafür erhebliche Mittel zur Verfügung gestellt werden könnten. Deshalb sei die Befristung zunächst bis Ende 2014 erfolgt und sodann eine neue Prognose erstellt und eine neue Befristung vereinbart worden. Schon im November 2014 habe der Leiter des Referats 460 beim Beklagten einen vorübergehenden Bedarf bis zum 31.12.2015 prognostiziert. Das zuständige Ministerium habe dann zunächst nur bis zum 31.8.2015 einer Beschäftigung der Klägerin und kurz danach bis zum 31.10.2015 zugestimmt, so dass es im Dezember und Januar zu den entsprechenden Befristungen gekommen sei. Im Jahre 2015 habe sich dann gezeigt, dass die ursprüngliche Prognose des Beschäftigungsbedarfs bis Ende 2015 zutreffend gewesen sei; zusätzlich habe das unter dem 1.7.2015 angewiesen, dass alle nach ENL geförderten Projekte bis zum Jahresende 2015 abgeschlossen sein müssten. Dadurch sei der Arbeitsdruck im Referat gestiegen. Der Referatsleiter habe deshalb am 17.8.2015 beim Personalreferat des dringend darum gebeten aufgrund des prognostizierten Bedarfs und aufgrund des bis zum Jahresende 2015 nochmals zusätzlich erhöhten Aufwandes einer Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zum 31.12.2015 zuzustimmen (Seite 6 der Berufungsbegründung, Blatt 161 der Akte). In einer hierzu gefertigten hausinternen Mitteilung des Referatsleiters an das Personalreferat heiße es:

"..., ergibt sich daraus in noch kürzerer Zeit ein zusätzlich erhöhter Arbeitsaufwand, um für sämtliche Projekte die abschließenden Anträge bis zum Jahresende zur Auszahlung zu bringen, einschließlich aller flankierender Maßnahmen, wie Verwaltungskontrollen, vor Ortkontrollen, Rückforderungen etc. Dies betrifft unter anderem auch die von Frau Zeller bearbeiteten Verfahren.

Wir bitten Sie daher um entsprechende Antragstellung von Frau bis zum 31.12.2015."

Mit Schreiben vom 21.8.2015 habe das Personalreferat in Umsetzung des Antrags des Referatsleiters an das Personalreferat vom 17.8.2015 eine Verlängerung der Befristung der Klägerin vom 1.11. bis 31.12.2015 beantragt. In diesem Schreiben werde ausdrücklich Bezug genommen auf den zusätzlich erhöhten Arbeitsaufwand, der daraus resultiere, dass die Verfahren bis zum Jahresende abgeschlossen sein müssten. Wegen weiterer Einzelheiten

des Inhaltes dieser Schreiben vom 17.8.2015 und 21.8.2015 wird auf die zu den Akten gereichte Kopien hiervon (Blatt 168, 169 Akte) verwiesen. Mit der Anweisung vom 1.7.2015 sei belegt, dass die Vorgänge bis zum Jahresende 2015 hätten erledigt sein müssen und dass sich dadurch der Arbeitsaufwand im zweiten Halbjahr 2015 noch einmal deutlich erhöht habe und die notwendige Bearbeitungsschnelligkeit habe erhöht werden müssen. Aufgrund der im Jahr 2015 neue ausgereichten Mittel sei der Schwerpunkt der Bearbeitung nicht über dieses Jahr hinaus prognostiziert worden, weil es sich nicht um Erstanträge sondern vorwiegend um Verlängerungen von bereits laufenden Projekten gehandelt habe, so dass sich der Arbeitsaufwand insoweit um den Aufwand reduziert habe, der bei Prüfung von Neuanträgen zu leisten sei. Es sei auch absehbar gewesen, dass nach 2015 die ursprüngliche Stammbesetzung wieder ausreiche. Im Referat sei mit 4,25 vollbeschäftigten Einheiten gearbeitet worden. Dieses Arbeitsvolumen habe sich auf 7 Personen inklusive der Klägerin verteilt.

Der Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Erfurt, 8 Ca 2776/15, vom 15.7.2016 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der vorgetragene Befristungsgrund eines nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs bestehe tatsächlich nicht, er sei nur vorgeschoben. Eine Befristung aufgrund eines vorübergehenden Bedarfes sei nur gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Vertrages eine Prognose erstelle, der konkrete Anhaltspunkte zu Grunde lägen. Diese Prognose sei Teil des Sachgrundes. Der Beklagte habe erkennbar überhaupt gar keine Prognose angestellt, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten gewesen wäre, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung der Klägerin kein dauerhafter Bedarf bestünde.

Das Schreiben vom 1.12.2015 offenbare, dass die Befristung zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses im Oktober 2015 nicht auf die Prognose eines vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs gestützt gewesen sei, sondern auf eine so genannte Haushaltsbefristung. Hieraus wiederum könne die Schlussfolgerung gezogen werden, eine solche Prognose sei auch nicht angestellt worden. Daraus wiederum lasse sich schließen, der nunmehr vorgetragene vorübergehende Beschäftigungsbedarf sei nur vorgeschoben.

Es treffe nicht zu, dass sie, die Klägerin zur Deckung eines Mehrbedarfs eingestellt worden sei, der sich aus der Bearbeitung von Vorhaben nach der ENL für die Förderperiode 2007-2013 ergeben habe.

Sie, die Klägerin sei nach Ende des ursprünglichen Förderzeitraums eingestellt worden. Es sei davon auszugehen, dass die von ihr, der Klägerin, durchzuführenden Aufgaben und

andere Aufgaben bereits innerhalb des ursprünglichen Förderzeitraums angefallen und bearbeitet worden seien. Es treffe nicht zu, dass sich der Arbeitsaufwand im Laufe der Jahre sukzessive im Zusammenhang mit den ausgereichten Fördermitteln erhöht habe. Wenn tatsächlich durch neu ausgereichte Mittel in 2014 und erstem Halbjahr 2015 der Arbeitsaufwand angestiegen sei, so hätte dieser nach dem 1.7.2015 sinken müssen und könne keinesfalls die Befristung für November und Dezember 2015 rechtfertigen. Zum 1.7.2015 sei die Zuständigkeit auf die Thüringer Aufbaubank übergegangen. Die Anweisung vom 1.7.2015 habe rein tatsächlich nicht zu einem zusätzlich erhöhten Beschäftigungsbedarf geführt. In den letzten drei Monaten des Jahres 2015 seien die im Zusammenhang mit der ENL stehenden geförderten Projekte seitens des Beklagten nur noch abgeschlossen und schlussgezahlt worden. Die im Zeitraum Oktober bis Dezember 2015 lediglich vorzunehmenden Schlusszahlungen hätten einen vergleichsweise geringen Aufwand dargestellt. Auch die unterlassene Einstellung eines befristeten Mitarbeiters noch im Rahmen der ursprünglichen Förderperiode 2007-2013 spreche gegen einen durch die Bearbeitung von Projekten nach ENL verursachten vorübergehenden betrieblichen Bedarf an einer Arbeitsleistung.

Es sei nicht zu beanstanden, dass das Arbeitsgericht davon ausgegangen sei, dass der Beklagte nicht nachvollziehbar und substantiiert genug vorgetragen habe, woraus sich ergebe, dass der Beschäftigungsbedarf für die Klägerin nur vorübergehend gewesen sei. Es sei vielmehr davon auszugehen, dass die Beklagte allgemein zur Erledigung der ihr obliegenden Aufgaben einen Arbeitskräftebedarf gehabt habe. Diesen allgemeinen Personalengpass unabhängig von den Aufgaben im Rahmen der ENL sei durch ihre, der Klägerin, Einstellung gedeckt worden.

Schließlich bleibe die Zuständigkeit für die Projekte der Förderperiode 2007-2013 beim Beklagten und damit die Zuständigkeit für Kontrollen über die Wahrung von Zweckbindungsfristen, die in den Bescheiden zu einzelnen Projekten festgelegt seien. Die von ihr, der Klägerin, bislang durchgeführten Arbeitsaufgaben in diesem Zusammenhang erstreckten sich vor diesem Hintergrund noch bis auf 25 Jahre.

Die eine Befristung rechtfertigende Prognose des vorübergehenden Bedarfs liege dann nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer Daueraufgaben übertragen würden, die von den Beschäftigten Stammpersonal wegen einer von vornherein unzureichenden Personalausstattung nicht erledigt werden könnten. Der Beklagte hätte vortragen müssen, auf welcher Grundlage eines genau darzulegenden und absehbaren Arbeitsvolumens konkret welcher Bedarf an Arbeitskräften bestehe. Er hätte somit das Arbeitsvolumen vor Beginn des erhöhten Beschäftigungsbedarfs, während des behaupteten erhöhten Beschäftigungsbedarf und danach darlegen und dieses jeweils in Beziehung zum benötigten Personal setzen müssen, so dass hieraus schlussgefolgert werden könne wie viel Personal für welchen Zeitraum zusätzlich benötigt würde.

Diese konkreten Angaben ließen sich auch nicht der Tabelle mit den ausgezahlten

Fördermitteln und der Anzahl von Schlusszahlungen und Verwendungsnachweisprüfungen entnehmen, welche der Beklagte nach gerichtlichem Hinweis vorgetragen habe. Darüber hinaus sei die Angabe von 41 Schlusszahlungen bzw. Verwendungsnachweisprüfungen im Jahr 2015 zu hoch.

Der Beklagte habe selbst mitgeteilt, dass generell ein Personalengpass bestanden habe, so dass sie, die Klägerin, nicht wegen eines vorübergehenden Bedarfes, sondern zur Abdeckung des generellen Personalbedarfs eingestellt worden sei.

Die Klägerin ist der Rechtsansicht, der nach dem richterlichen Hinweis erfolgte Sachvortrag des Beklagten im Schriftsatz vom 11. August 2017 sei wegen Verspätung nicht berücksichtigungsfähig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Die Berufung ist begründet.

Die Klage ist nicht begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist mit Ablauf des 31.12.2015 beendet, weil die im Vertrag vom 20./21.10.2015 vorgenommene Befristung für den Zeitraum 1. November bis 31.12.2015 aufgrund sachlicher Rechtfertigung wegen vorübergehend erhöhten Bedarfs gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt war.

Die Befristung aus der Vereinbarung vom 20./21.10.2015 war auf ihre Wirksamkeit hin zu untersuchen, weil die Klägerin rechtzeitig innerhalb der Frist des § 17 TzBfG Klage auf Feststellung erhoben hatte, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Befristung nicht zum 31.12.2015 geendet hat. Nach § 17 TzBfG muss ein Arbeitnehmer, der geltend machen will, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, innerhalb von drei Wochen nach vorgesehendem Fristablauf Klage auf Feststellung zu erheben, dass sein Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht geendet hat. Vorgesehener Fristablauf war der 31.12.2015. Die Klage war hier innerhalb von drei Wochen mit Zustellung am 11.1.2016 rechtzeitig erhoben. Aus der Formulierung des Klageantrags und dem Vorbringen der Klägerin ergibt sich auch hinreichend deutlich, dass eine Befristungskontrollklage bezüglich der am 20./21.10.2015 vorgenommenen Befristung bis zum 31.12.2015 gewollt war. Im Klageantrag selbst hat sie nur das Enddatum der Befristung angegeben, was allein schon ausreichend sein dürfte. Sie hat aber auch ausgeführt, dass ausdrücklich die Befristung, die in der Vereinbarung vom 20./21.2015 vorgenommen wurde, Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung sein soll (Bl. 57, 61, 120 der Akte). Es kann an dieser Stelle offen bleiben, ob die Kammer schon damit darauf beschränkt gewesen sein könnte, nur diese zweimonatige Befristung auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu überprüfen (punktueller Streitgegenstand),

denn dieses ergibt sich im Ergebnis aufgrund weiterer Überlegungen der Kammer.

Für die Kammer ist sowohl für die Feststellung der sachlichen Rechtfertigung der Befristung als auch für die Anforderungen an den eine solche Befristung tragenden Sachvortrag des beklagten Arbeitgebers entscheidend, dass nicht die aufgrund des Ursprungsvertrages vom 17./19.12.2013 vorgenommene und stets letztlich bis zum 31.12.2015 verlängerte Befristung Streitgegenstand und damit Gegenstand der Befristungskontrolle war, sondern nur die am 20./21.10.2015 vorgenommene Befristung vom 1.11.2015 bis zum 31.12.2015.

Aus dem Wortlaut des § 17 TzBfG folgt, dass Gegenstand der Klage und der gerichtlichen Überprüfung nicht ein Arbeitsverhältnis oder ein Arbeitsvertrag, sondern die Befristungsabrede in einem Arbeitsvertrag ist.

Bei mehrfach aneinander anschließenden Befristungen ist zunächst festzustellen, was genau Gegenstand dieser Befristungskontrolle des Gerichts sein soll. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu prüfen (BAG 14.2.2007, 7 AZR 95/06). Grund dafür ist, dass die Parteien mit Abschluss des neuen Vertrages ihr Rechtsverhältnis auf eine völlig neue Grundlage stellen und die vorhergehende Befristung nach der Fiktion § 17 TzBfG wirksam ist, wenn sie nicht entweder einer Befristungskontrollklage unterzogen oder eine solche Kontrolle vorbehalten wurde (BAG aaO). Deshalb ist auch nicht nur auf die Befristung des letzten Arbeitsvertrages abzustellen, wenn damit das Rechtsverhältnis nicht auf völlig neue Grundlage gestellt wird, sondern wenn der Anschlussvertrag ein unselbstständiger Annex ist. Das ist der Fall, wenn er lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur 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 Vertragslaufzeit an später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsabschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht (BAG 15.8.2001, 7 AZR 144/00).

Vordergründig betrachtet wird danach auf Arbeitsvertragsabschluss und nicht auf Befristungsabreden abgestellt. Hier sind jedoch nie neue Arbeitsverträge geschlossen worden. In allen Verträgen wurde jeweils der Ursprungsvertrag vom 17./19.12.2013 erwähnt und nur in § 1 hinsichtlich der Befristung abgeändert; die restlichen §§ 2-6 sollten ausdrücklich unberührt bleiben. Damit läge kein neuer Arbeitsvertrag vor. Der Parteiwille ergäbe auch, dass das Rechtsverhältnis der Parteien nicht auf eine vollkommen neue Grundlage gestellt werden sollte. Grundlage sollte immer der Vertrag vom 17./19.12.2013 bleiben; nur die darin enthaltene Befristungsabrede sollte verändert werden.

Bei dieser Betrachtungsweise könnte die Gesamtbefristung aufgrund des Vertrages vom 17./19.12.2013 Gegenstand der Befristungskontrolle sein. Mögen die nachfolgenden Befristungen auch gravierend und nicht nur verhältnismäßig geringfügig sein, so stellen sie

doch gleich wohl nach dem Vortrag des Beklagten lediglich Befristungsanpassungen aufgrund der dargestellten zwischenzeitlichen von der dem Beklagten nicht erwarteten Umständen (Ausreichung neuer Fördermittel, abschließender Zeitdruck) dar. Gemessen an den Kriterien in der Entscheidung des BAG vom 15.8.2001 (7 AZR 144/00) unter Berücksichtigung des ausdrücklich in den Vereinbarungen zum Ausdruck kommenden Parteiwillens könnte es sich dabei um unselbstständige Annexverträge handeln.

In Ansehung der Klagefrist des § 17 TzBfG und schon der Vorgängerregelung in § 1 Abs. 5 BeschFG wird allerdings von der Ausdrucksweise mehr auf die Befristungsabrede als solche und nicht auf den zu Grunde liegenden Vertrag abgestellt (vgl. z.B. BAG 24.10.2001, 7 AZR 686/00; 4.12.2013, 7 AZR 468/12). Danach muss jede Befristung mit der Klage nach § 17 TzBfG rechtzeitig angegriffen werden unabhängig davon, ob die spätere Befristung ein Neuabschluss eines Arbeitsvertrages oder eine Verlängerung darstellt (vgl. BAG 4.12.2013, 7 AZR 468/12; dazu Ascheid/Preis/Schmidt (APS)/Backhaus TzBfG § 17 Rn 66).

Danach wäre hinsichtlich aller der Befristung vom 20./21.10.2015 vorhergehenden Befristungen die Fiktion des § 17 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG eingetreten und wären als wirksam anzusehen.

Jedenfalls in Fällen wie hier, in denen die neue Befristungsabrede zwar auf dem den früheren Befristungsabreden zu Grunde liegenden Sachgrund beruht und diesen wegen neu eintretender Umstände fortführt, ist allein die neue Befristungsabrede Gegenstand der gerichtlichen Kontrolle, wenn hinsichtlich der dem sachlichen Grund zu Grunde liegenden Tatsachen eine nicht nur unwesentliche Änderung, die auch im Hinzutreten von tatsächlichen Umständen liegen kann, eingetreten ist.

§ 17 TzBfG unterwirft seinem Wortlaut nach die Befristung der Wirksamkeitskontrolle und nicht den Arbeitsvertrag. Ausdrücklich wird die Klageerhebung für den Fall vorgesehen, dass der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der "Befristung" eines Arbeitsvertrages geltend machen will. Im Folgenden wird auch die Wirkung der wirksamen oder unwirksamen Befristung nicht auf den "Arbeitsvertrag", sondern auf das "Arbeitsverhältnis" bezogen.

Damit ist eine etwa notwendige Grenzziehung, ob ein unselbstständiger Annex oder ein vollkommen neues Vereinbarungskonstrukt vorliegt und damit die mögliche Frage, ob lediglich auf die letzte Vereinbarung abzustellen ist oder auf eine davor, danach auszurichten, ob die Parteien hinsichtlich der Befristung ihre Rechtsbeziehung auf eine neue Grundlage stellen wollten, auch wenn sie im Übrigen einen älteren ursprünglichen Arbeitsvertrag, den sie damit verlängern, inhaltlich in Bezug auf seinen weiteren Regelungen aufrechterhalten wollten oder nicht.

Aus Sicht der Kammer ist es hier so, dass mit der letzten Vereinbarung vom 20./21.10.2015

die Befristung des ursprünglichen Arbeitsvertrages vom 17./19.12.2013 auf eine in Ansehung ihres sachlichen Grundes geänderte, neue und selbstständige Grundlage gestellt haben, obschon nicht darüber hinweggegangen werden kann, dass diese Befristungsabrede und der ihr zu Grunde liegende sachliche Grund ohne die vorhergehenden Befristungen und deren zu Grunde liegenden sachlichen Grund nicht denkbar wären. Gleichwohl betrachtet die Kammer die letzte Befristungsabrede als so unterschiedlich, dass dies eine neue Abrede ist. Waren die vorhergehenden Befristungen aus Sicht des Beklagten davon getragen, dass die mit den Förderungen nach ENL und ELER verbundenen Verwaltungstätigkeiten als eine vorübergehende Aufgabe mit vorübergehendem Beschäftigungsbedarf angesehen wurden, ist hinsichtlich der Befristungsabrede vom 20./21.10.2015 nach dem Vortrag des Beklagten hinzugetreten, dass aufgrund der Weisung des vom 1.7.2015 (Bl. 167 der Akte) nach Prognose des Beklagten ein zusätzlicher Zeitdruck entstanden ist, der die weitere Beschäftigung der Klägerin für zwei Monate (zusätzlich) rechtfertigen sollte. Das ergibt sich aus dem internen Schreiben vom 17.8.2015 und dem an das..... vom 21.8.2015 (Bl. 168 und 169 der Akte) mit hinreichender Deutlichkeit.

Auf dieser Grundlage kommt die Kammer zu der Überzeugung, dass aufgrund des zwischen den Parteien unstreitigen und des durch Kopien von Urkunden belegten Sachvortrages des Beklagten, der insofern inhaltlich nicht von der Klägerin genügend bestritten worden ist, feststeht, dass diese letzte Befristungsabrede vom 20./21.10.2015 bis zum 31.12.2015 durch einen sachlichen Grund gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG getragen ist. Auf dieser Grundlage kann auch offen bleiben, ob die ursprünglichen Befristungen zum 31.12.2013 zum 31.12.2014, 31.8. und 31.10.2015 rechtswirksam waren, denn diese sind nicht angegriffen (§§ 17 S. 2 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG).

Nach § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.

Der Befristungsgrund besteht hier aus zwei Komponenten. Zum einen war die Verwaltung von Förderprogrammen auf Grundlage ELER/ENL von vornherein eine dem Beklagten vorübergehend angewachsene Zusatzaufgabe, die unstreitig für Programme ab dem 1.7.2015 nicht mehr beim Beklagten liegt. Zum anderen ergab sich ab Mitte 2015 innerhalb dieser Zusatzaufgabe erhöhter Abschlussdruck bis 31.12.2015. Mit der Befristung vom 20.21/10.2015 wollte der Beklagte diese Arbeitsverdichtung und den erhöhten Zeitdruck bis zum Jahresende durch die Klägerin als zusätzliche Arbeitskraft auch in den letzten beiden Monaten des Jahres bewältigen. Weil mit der Vorgabe alle Zahlungen und möglichst die Programme bis zum 31.12.2015 abzuschließen, mit Ablauf dieser Frist der erhöhte

Arbeitsdruck entfiel, war auch von vornherein klar, dass ab dem 1.1.2016 genau aus dieser bis zum 31.12.2015 begrenzten speziellen Aufgabenstellung kein Personalbedarf mehr bestand bzw. sich aus dieser Vorgabe kein Personalbedarf mehr generierte. Schließlich war es der Plan, ab dem 1.1.2016 für die Restarbeiten der Zusatzaufgabe Förderprogramme ELER/ENL mit dem Stammpersonal auszukommen.

Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann sich sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen als auch durch die Übernahme eines Projektes oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht. Die Befristung kann nicht hierauf gestützt werden, wenn der vom Arbeitgeber zu Begründung angeführte Bedarf an der Arbeitsleistung tatsächlich nicht nur vorübergehend, sondern objektiv dauerhaft besteht (vgl. statt vieler BAG 14.12.2016, 7 AZR 688/14).

Die Kammer geht davon aus, dass für die Monate November und Dezember 2015 ein solcher vorübergehender Beschäftigungsbedarf im oben genannten Sinne bestanden hat. Das ergibt sich schon daraus, dass Grundlage der Beschäftigung der Klägerin überhaupt nur Verwaltungsaufgaben im Zusammenhang mit Förderungen nach der ENL auch auf Grundlage der ELER waren. Es gibt keine Anzeichen dafür, dass Verwaltungsaufgaben im Rahmen von Förderungen von Förderprogrammen der EU Daueraufgaben des Beklagten und vor allem der Verwaltungseinheiten, in der die Klägerin beschäftigt war, waren. Das ergibt sich daraus, dass das Referat ..., in welchem die Klägerin beschäftigt war, obere Landesbehörde im Bereich des war. Das ist der von der Klägerin in Kopie zu den Akten gereichten ENL unter Ziffer 7 zu entnehmen, aus der sich ergibt, wer Bewilligungsbehörde für das Förderprogramm ist (Ziffer 7.1. - Bl. 66 der Akte). Der Beklagte hat dies in der mündlichen Verhandlung letztlich auch bestätigt. Dass die dauerhaft mit anderweitigen Verwaltungsaufgaben, wie vor allem mit aufsichtsrechtlichen Aufgaben betraut ist, ist offenkundig und ergibt sich aus der Verwaltungsstruktur, die in Thüringen noch die im Thüringer Landesverwaltungsamt konzentrierte Mittelbehörden vorsieht. Dass die Verwaltung des Förderprogramms nach ENL und

ELER nicht von dauerhafter Natur waren, ergibt sich aber auch aus der ENL selber, welche ausdrücklich befristet war und mit dem 31.12.2015 außer Kraft trat. Auch Artikel 15 ELER dokumentiert die fehlende Dauerhaftigkeit der mit ihr verbundenen Aufgaben, indem als Fördererperiode der Zeitraum 1.1.2007 bis 31.12.2013 bestimmt und festgelegt wurde, dass Beihilfen lediglich dann in Betracht kämen, wenn der Betrag tatsächlich zwischen dem 1.12.2007 und dem 31.12.2015 gezahlt wird. Schließlich ist unstrittig, dass die Zuständigkeit für derartige Förderprogramme seit dem 1.7.2015 nicht mehr beim Beklagten, sondern bei der Thüringer Aufbaubank liegt. Letztlich hat der Beklagte auch schon erstinstanzlich vorgetragen, dass die Verwaltung von Fördermitteln nicht zu den Daueraufgaben gehörte (Bl.

112 der Akte vorletzter Druckabschnitt).

Danach unterliegt es für die Kammer keinem vernünftigen Zweifel, dass die im Zusammenhang mit der Förderung von Projekten auf Grundlage von ELER und der ENL verbundenen Aufgaben von vornherein die Übernahme einer Zusatzaufgabe für den Beklagten bedeutete, die nicht von Dauer sein würde.

Die Befristung wegen eines solchen nur vorübergehenden betrieblichen Bedarf setzt weiter voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses, hier am 20./21.10.2015, mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers in dem Betrieb kein dauerhafter Bedarf mehr besteht (BAG 14.12.2016, 7 AZR 688/14). Auch vom Vorliegen dieser Voraussetzung ist die Kammer hier überzeugt. Schon der Umstand, dass Befristungsgrund die Vorgabe war, Zahlungen aus den Projekten und möglichst diese selbst bis zum 31.12.2015 abzuschließen, zeigt, dass aus dieser speziellen Aufgabenstellung kein Beschäftigungsbedarf mehr ab dem 1.1.2016 folgt. Dies gilt vor allem auf der Grundlage, dass die Aufgaben im Zusammenhang mit ELER/ENL ohnehin nur vorübergehender Natur waren. Diese Aufgaben, mit denen die Klägerin unstreitig beschäftigt war, sind in Ziffer 7 ENL geregelt und aufgezeigt und erstinstanzlich im Einzelnen beschrieben (Bl. 111 oben der Akte). Dabei wird deutlich, dass sich die damit verbundenen Aufgaben von der Prüfung von Anträgen auf deren Bewilligungsreife, über die Bewilligung gegebenenfalls mit Hinweisen und Auflagen, im Bewilligungsverfahren und auch nachfolgend mit Beratungen der, wie der Beklagte unwidersprochen vorträgt meist ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter in den Vereinen, welche die geförderten Projekte tragen, bis hin zur Vornahme von Zahlungen sowie der damit verbundenen Aufgaben wie Nachweisprüfungen und den nachfolgenden Kontrollen, zum Teil auch vor Ort erstrecken. Dieses ganze Aufgabenspektrum zeigt, dass die Aufgaben unmittelbar am Bestand der Förderprogramme geknüpft sind und gegebenenfalls noch – wie auch unstreitig – nach Ende des Förderprogramme selbst noch nachlaufende Kontrolltätigkeiten erfordern. Allerdings sind auch diese Tätigkeiten keine Daueraufgaben, sondern endlich.

Der Befristung eines Arbeitsvertrages steht es nicht entgegen, wenn der prognostizierte vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung noch über das Vertragsende des mit dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrages hinaus andauert. Die vom Arbeitgeber zu erstellende Prognose muss sich lediglich darauf erstrecken, dass der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur zeitweise und nicht dauerhaft eröffnet ist, denn bei der Befristungskontrolle geht es nicht um die Zulässigkeit der vereinbarten Vertragsdauer, sondern um das Vorliegen eines sachlichen Grundes dafür, dass statt eines unbefristeten nur ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde (BAG 14.12.2016, 7 AZR 688/14). Die vereinbarte Vertragsdauer ist aber nicht bedeutungslos, denn sie muss sich am Grund der

Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, dass sie den behaupteten Grund nicht infrage stellt, ihn nicht konterkariert. Aus der Vertragslaufzeit dass sich nicht ergeben, dass der Grund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist (BAG 14.12.2016, 7 AZR 688/14).

Hier ist konkret die Vertragsdauer von zwei Monaten zu untersuchen. An dieser Stelle wirkt sich aus, dass die Kammer davon ausgeht, nur die zuletzt vorgenommene Befristungsvereinbarung vom 20./21.10.2015 untersuchen zu sollen. An dieser Stelle ist der Befristungsgrund noch einmal zu präzisieren.

Auf Grundlage des bereits oben dargestellten ohnehin nur vorübergehenden Bedarfs an Arbeitskräften zur Durchführung von Verwaltungsaufgaben im Zusammenhang mit dem Förderprogrammen ELER auf Grundlage der ENL hat der Beklagte dargelegt, dass er in den Monaten November und Dezember 2015 nochmals einen erhöhten Arbeitskräftebedarf hatte und Bedarf daran, dass vorhandene Stammpersonal durch eine zusätzliche Arbeitskraft aufzustocken. Diesbezüglich hat der Beklagte schon in erster Instanz, allerdings nicht so untermauert wie in der Berufungsbegründung, dargelegt, dass mit der Weisung des vom 1.7.2015, dass Zahlungsvorgänge aufgrund der Förderprogramme auf jeden Fall noch in 2015 abgeschlossen zu sein haben, für die zweite Jahreshälfte 2015 ein erhöhter Bearbeitungsdruck vorhanden war. Dies hat der Referatsleiter in einer hausinternen Mitteilung vom 17.8.2015, welche in der Berufungsbegründung teilweise wörtlich zitiert es (Blatt 161 der Akte) mitgeteilt. Er führt dort aus, dass sich aufgrund der Anweisungen des Ministeriums vom 1.7. und 3.8.2015 in noch kürzerer Zeit ein zusätzlich erhöhter Arbeitsaufwand ergebe, um für sämtliche Projekte die abschließenden Zahlungsanträge bis zum Jahresende zur Auszahlung zu bringen. Die notwendige Arbeitsgeschwindigkeit sei dadurch im zweiten Halbjahr 2015 nochmals gestiegen (Blatt 163 der Akte). Der Befristungsgrund für diesen Zeitraum liegt also in dem Zeitdruck, die mit Zahlungen verbundenen Verwaltungsvorgänge noch im Jahr 2015 zu erledigen. Die vom Beklagten angesprochene damit verbundene erhöhte Bearbeitungsgeschwindigkeit, welche eine Arbeitsverdichtung bedeutet, generiert einen höheren Personalbedarf. Die Weiterbeschäftigung der Klägerin für diesen Zeitraum ist dadurch plausibel. Schließlich ist, wie Ziffer 7 der ENL festlegt, gerade mit den Zahlungen ein erhöhter Verwaltungsaufwand verbunden, weil diese nur nach Vorlage quittierter Rechnungen mit Zahlungsnachweisen erfolgen dürfen und damit auch ein erhöhter Arbeitsaufwand verbunden ist. Schließlich ergibt die Anweisung vom 1.7.2015 (Blatt 164 der Akte) auch, dass es allein mit der Ausreichung von Zahlungen bis zum Jahresende nicht sein Bewenden hatte, sondern die Fördermaßnahmen soweit wie möglich abgeschlossen sein mussten.

Dieser Umstand rechtfertigt die zweimonatige Befristung auch dann, wenn generell aus den Fördererprogrammen nach ELER und ENL noch über das Jahresende 2015 hinaus

Beschäftigungsbedarf vorhanden war. Der Arbeitgeber ist nicht gezwungen, den einen zeitweiligen Anstieg des Arbeitsvolumens komplett über befristet Beschäftigte abzudecken, denn es obliegt seiner freien Organisationsentscheidung, ob er den zusätzlichen Arbeitskräftebedarf ganz oder nur teilweise durch den Abschluss vom befristeten Arbeitsverträgen abdecken will (BAG 14.12.2016, 7 AZR 688/14). Das bedeutet aber auch, dass der Arbeitgeber frei entscheiden kann, wie er den zeitlich erhöhten Arbeitsdruck abdecken will. Aufgrund der Vorgaben aus Art. 15 ELER, dem Außerkrafttreten der ENL zum Jahresende 2015 und der Anweisung, dass nicht nur Zahlungen, sondern die Projekte bis zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen zu sein haben, ergibt sich dann hinreichend plausibel, dass eine Befristung bis zu diesem Zeitpunkt jedenfalls durch die Befristungsdauer nicht konterkariert oder infrage gestellt war.

Mit der Vorgabe, dass Zahlungen und möglichst die Projekte bis 31.12.2015 abgeschlossen zu sein haben ist auch deutlich und plausibel, dass ab dem 1.1.2016 hieraus kein erhöhter Personalbedarf mehr folgen konnte. Für allgemeine Verwaltungsaufgaben der oder sonstige allgemeine Aufgaben des Beklagten war die Klägerin nicht eingesetzt und nicht geplant.

Abzustellen ist dabei darauf, dass der Arbeitgeber den vorübergehenden Bedarfs schon zum Zeitpunkt des Abschlusses der Befristungsvereinbarung, hier also am 20./21.10.2015 prognostiziert haben muss.

Diese Prognose ist Teil des Sachgrundes. Ausweislich des Umstandes, dass mit dem Vermerk vom 17.8.2015 und dem Schreiben des Personalreferats desan das insoweit zuständige vom 21.8.2015 die Überlegungen angestellt wurden, dass aufgrund des erhöhten Arbeitsdrucks und Abschlussdruckes im Zeitraum 1. November bis 31.12.2015 die Zustimmung zur weiteren befristeten Beschäftigung der Klägerin ersucht wurde stellt für die Kammer einen hinreichenden Beleg dar, dass zu diesem Zeitpunkt genau diese Prognose auch getroffen wurde.

Der Umstand, dass noch am 1.12.2015 seitens der Beklagten der Prozessbevollmächtigten der Klägerin gegenüber mitgeteilt wurde, dass hier eine so genannte Haushaltsbefristung vorliegt, widerlegt nicht, dass die erforderliche Bedarfsprognose tatsächlich getroffen wurde. Es ist zunächst nachvollziehbar, dass die Klägerin daraus, dass noch im Dezember die Befristung angeblich auf eine Haushaltsbefristung beruhen sollte schlussfolgerte, dann könne vorher im Oktober nicht eine Prognose hinsichtlich vorübergehenden Bedarfs angestellt sein. Gleichwohl enthält aber auch schon das Schreiben vom 1.12.2015 den Zusammenhang zwischen Befristung der Arbeitsverträge der Klägerin und dem Förderprogrammen und spätestens mit Vorlage des internen Schriftverkehrs im Rahmen der Berufungsbegründung lässt sich diese Schlussfolgerung nicht mehr treffen. Denn genau die Überlegung, dass für

die letzten zwei Monate des Jahres 2015 weiterhin Bedarf an der Klägerin besteht wegen des erhöhten Anfalls auch aufgrund des erhöhten Zeitdrucks war alleinige Grundlage, nochmals eine Befristung beim Ministerium anzufragen. Aus dem Sachvortrag der Parteien ergibt sich auch hinreichend deutlich, dass es sich um ein Missverständnis gehandelt haben könnte, von einer Haushaltsbefristung auszugehen. Schon im ersten Rechtszug hat der Beklagte klargestellt, dass die Vergütung der Klägerin aus Mitteln des ELER finanziert worden ist und zwar aus solchen, die für die so genannte "technische Hilfe" zur Verfügung standen. Dies kann bei vordergründiger Betrachtung schon zu dem Missverständnis führen. Die Kammer ist überzeugt davon, dass der Sachgrund der vorübergehenden Beschäftigung für die Monate November und Dezember 2015 nicht vorgeschoben ist.

Der vorübergehende Bedarf aufgrund der Förderprogramme und der Notwendigkeit diese bis zum Jahresende 2015 abzuschließen war auch kausal für die Beschäftigung der Klägerin in den Monaten November und Dezember 2015. Der Beklagte hat ausdrücklich vorgetragen, dass die Klägerin während der gesamten Beschäftigungszeit ausschließlich mit Verwaltungsaufgaben im Rahmen dieser Förderprogramme beschäftigt war. Damit waren alle damit im Zusammenhang stehenden Bedarfe auch ursächlich für ihre Beschäftigung. Der Beklagte hat sogar im zweiten Rechtszug detailliert noch einmal die Aufgaben der Klägerin umschrieben. Die Klägerin ist dem nicht entgegengetreten. Ihrem Vorbringen lässt sich nicht klar entnehmen, ob sie dies substantiiert bestreiten will oder nicht. Angesichts des substantiierten Vortrages des Beklagten hätte es aber hier einer klaren Äußerung bedurft. Sie hätte vortragen können, was an der Aufgabenbeschreibung des Beklagten unzutreffend sein soll und/oder welche allgemeinen Verwaltungsaufgaben sie außerhalb der Förderprogramme ausgeübt haben will. Solcher Vortrag fehlt, so dass die Kammer den entsprechenden Vortrag des Beklagten (mindestens) gemäß § 138 Abs. 3 ZPO der Entscheidungsfindung als unstreitig zu Grunde zu legen hat.

Die Beschäftigung der Klägerin in den Monaten November und Dezember 2015 diene auch nicht dazu, wie die Klägerin behauptet, einen allgemeinen Engpass bei den Beklagten zu überbrücken. Die Klägerin geht davon aus, dass der Beklagte selbst dies vorgetragen hat. Zutreffend ist, dass der Beklagte selbst von einem Personalengpass ausgeht und vorträgt, dass die Klägerin notwendig war, diesen zu überwinden. Dem Vortrag des Beklagten ist aber deutlich zu entnehmen, dass er diesen Personalengpass in Zusammenhang stellt mit den mit den Förderprogrammen ELER und mit der ENL zusammenhängenden Verwaltungstätigkeiten (Bl. 112 der Akte 1. Druckabschnitt "des hierfür begrenzt vorhandenen Personals"; 2. Druckabschnitt mittelbar). Es ist nicht ersichtlich, dass Personalengpass im Rahmen der Tätigkeit des Beklagten als Aufsichtsbehörde oder ähnliches bestand. Für die Kammer ist kein Zweifel, dass der Beklagte insgesamt von dem durch die Verwaltungsarbeiten im Zusammenhang mit

den genannten Förderprogrammen generierten Arbeitsaufwand und dadurch generierten Personalengpass spricht. Damit stützt dieser Vortrag seinen restlichen Vortrag dahingehend, dass die Klägerin zur Überwindung dieses Personalengpasses benötigt wurde. Da sich dabei nicht um eine dauerhafte Aufgabenstellung des Beklagten handelte, ist auch belegt, dass kein allgemeiner Personalengpass bestanden hatte.

Die Kammer sieht auch keinen Anlass dafür, hier institutionellen Rechtsmissbrauch anzunehmen. Die Klägerin deutete im Termin zur mündlichen Verhandlung an, dass sie die zahlreichen Befristungen (hier vier) und demnach auch die der hier untersuchten Befristung vorhergehenden Befristungen insofern für bedeutungsvoll hält, als dass der Beklagte dadurch treuwidrig das Risiko der Ungewissheit zukünftigen Beschäftigungsbedarfs unzulässig auf die Klägerin abgewälzt habe. Grundsätzlich besteht bei vier Befristungen, welche insgesamt den Zweijahreszeitraum auch nicht überschreiten aus Sicht der Kammer kein besonderer Anlass, rechtsmissbräuchliches Verhalten zu prüfen; jedoch kann im Einzelfall auch in einer solchen Fallkonstellationen Rechtsmissbrauch feststellbar sein. Dafür müssen dann die erforderlichen Tatsachen feststellbar sein. Solche Tatsachen sieht die Kammer hier nicht. Der Klägerin ist zuzugeben, dass die inhaltlichen Darlegungen zum sachlichen Grund des nur vorübergehenden Bedarfs, wenn man diese auf den Gesamtzeitraum der Befristung vom 1.1.2014 bis zum 31.12.2015 bezieht und damit implizit die Frage der Wirksamkeit der der letzten Befristung vorhergehenden Befristungen in Betracht nimmt, möglicherweise nicht detailliert genug sind. Nach dem Ausgangspunkt der Kammer kann aber offen bleiben, ob der Sachvortrag des Beklagten einen Grund des vorübergehenden Bedarfs für den Zeitraum 1.1.2014 bis 31.12.2015 oder auch nur 1.1.2015 bis 31.12.2015 zu stützen geeignet ist, denn jedenfalls steht die Beschäftigung der Klägerin unstreitig im Zusammenhang mit nur zeitweilig anfallenden Tätigkeiten im Rahmen der Förderprogramme nach ELER und ENL. Damit ist es nicht rechtsmissbräuchlich, für diesen erhöhten Bedarf befristet Personal einzustellen. Nach der mehrfach zitierten Entscheidung (BAG 14.12.2016, 7 AZR 688/14) ist es freie Entscheidung des Arbeitgebers, ob er diesen vorübergehenden Bedarfs komplett oder nur teilweise durch befristete Beschäftigung abdecken will.

Auch der Einwand der Klägerin, der Zusammenhang ihrer befristeten Beschäftigung mit den Förderprogrammen sei nicht gegeben und ihre Befristung damit unwirksam bzw. auch rechtsmissbräuchlich, weil die Verwaltungstätigkeiten schon in der ursprünglichen Förderperiode bis 2013 angefallen sein müssten und sie erst danach eingestellt worden ist, spricht hier nicht gegen die konkret vereinbarte Befristung. Diesbezüglich überzeugt der Sachvortrag des Beklagten dahingehend, dass mit zunehmender Höhe von ausgezahlten Geldern auch der Verwaltungsaufwand steigt. Es ist auch plausibel, dass wenn ein Förderprogramm anläuft, nicht sofort der volle damit verbundene Arbeitsaufwand vorhanden ist. Das Förderprogramm muss zunächst bekannt werden, dann müssen Anträge gestellt werden und diese müssen geprüft und verbeschieden werden. In dem Zeitraum läuft sukzessive mit dem

Stellen von Anträgen erhöht Arbeitsanfall auf. Aus der Förderrichtlinie ENL Ziffer 7 ergibt sich, dass ganz erheblicher Verwaltungsaufwand in gesteigerter Form mit Auszahlung der Zahlungsbeträge entsteht und im Nachgang dazu, weil danach die Verwendungsnachweise und die jährlichen Berichte zu prüfen sind. Gerade aufgrund Ziffer 7 ENL ist die Kammer vom Zusammenhang zwischen Höhe ausgereicher Fördermittel und zusätzlich ansteigenden Bedarf überzeugt.

Wie sich die Auszahlung der Fördermittel entwickelt hatte, hat der Beklagte im Schriftsatz vom 11.8.2017 dargestellt. Daraus ergibt sich, dass in der ursprünglichen Förderperiode von 2007-2013 ein nahezu stetiger Anstieg der Zahlungen zu verzeichnen war und im Jahre 2013 ein erster Höhepunkt erreicht wurde. Daraus ergibt sich auch, dass nun nachgelagert ab 2014 Verwendungsnachweisprüfungen für die vorhergehenden Zahlungen in erhöhten Umfange entstehen können und ein weiterer Anstieg von Zahlungen im Jahr 2015, der nahezu das Volumen der Zahlungen aus 2013 erlangte, zu verzeichnen war. Die Klägerin hat exakt dazu nicht vorgetragen und diese Zahlen nicht bestritten. Die Kammer legt diese deshalb gemäß § 138 Abs. 3 ZPO der Entscheidungsfindung als unstreitig zu Grunde. Die Kammer verwertet diesen Sachvortrag insoweit auch, weil sie ihn nicht für verspätet hält. Er dient der Untermauerung und weiteren Erläuterung und Vertiefung des bereits im ersten Rechtszug und vor allem in der Berufungsbegründung enthaltenen Vortrages, dass mit zunehmender Dauer des Förderprogramms der Arbeitsanfall steigt. Er dient vor allem der Illustration und Untermauerung des bereits in der Berufungsbegründung geleisteten Sachvortrags des Beklagten, zum so genannten nachgelagerten Arbeitsanfall (Seite 3 Berufungsbegründung, Bl. 158 der Akte 4. Druckabschnitt). Im Übrigen war noch kein Hinweis ergangen, welche genauen Anforderungen an das Vorbringen vom Gericht gestellt würden. Das Vorbringen ist insoweit auch plausibel, dass gegen Ende von Förderprogrammen erhöhte Summen abgerufen werden, weil insoweit ein Run auf die Gelder nicht unüblich ist.

Die Klägerin bestreitet zwar die konkrete Anzahl der für 2015 genannten Verwendungsnachweisprüfungen und Schlusszahlungen jedoch ist es für die Kammer überzeugend, dass wenn noch im Jahr 2015 die genannte Summe von 3,7 Millionen € an Fördergeldern ausgereicht wird und die Anweisung besteht, dieses bis zum Jahresende abzuschließen, hieraus ein kurzfristig erhöhter auf das Jahresende begrenzter Arbeitsanfall entsteht aufgrund der Vorgabe, in welchem Zeitraum die Zahlungen abgeschlossen sein müssen. Die damit im Zusammenhang stehenden Verwaltungstätigkeiten sind bereits mehrfach erwähnt und in Ziffer 7 ENL aufgezählt sowie erstinstanzlich schon im Einzelnen beschrieben (Bl. 111 oben der Akte).

Soweit die Klägerin im Übrigen ganz überwiegend ebenfalls recht pauschal den Sachvortrag des Beklagten schlicht und ergreifend für nicht detailliert genug hält mag dies bezogen auf die

Gesamtbefristungsdauer vom 1.1.2014 bis zum 31.12.2015 nicht unvertretbar erscheinen. Nach dem Ausgangspunkt der Kammer war allerdings nur die Befristungsabrede vom 20./21.10.2015 zu überprüfen. Die diesbezügliche rechtliche Einordnung der Kammer tragenden Tatsachen sind nach Auffassung der Kammer hinreichend substantiiert und der Entscheidungsfindung zu Grunde zu legen. Nach § 286 Abs. 1 ZPO gewinnt das Gericht die Überzeugung von der Wahrheit einer Behauptung aufgrund des gesamten Inhalts der mündlichen Verhandlung. Ferner sind Tatsachen, die nicht hinreichend deutlich bestritten sind, der Entscheidungsfindung als unstrittig zu Grunde zu legen (§ 138 Abs. 3 ZPO). Dass die Aufgaben, die mit den Förderprogrammen ELER/ENL zusammenhängenden Aufgaben vorübergehender Natur sind, folgt aus deren Befristung und ist einer EU-Verordnung und einer Verwaltungsvorschrift entnommen. Beides von Amts wegen zu beachtende Vorschriften zum einen, und zum anderen zum Teil von der Klägerin in den Prozess eingeführt. Die damit verbundenen inhaltlichen Tätigkeiten ergeben sich aus Ziffer 7 ENL, einer Verwaltungsvorschrift, und sind erstinstanzlich schon vorgetragen (Bl. 111 der Akte). Die Kammer hat dem Vortrag der Klägerin nicht entnehmen können, dass sie diese Beschreibung bestreiten will. Den entscheidenden zunehmenden Zeitdruck, die damit verbundene Arbeitsverdichtung und damit der Grund für die Befristung vom 20./21.10.2015 ergibt sich aus den Darlegungen, die in der Berufungsbegründung vertieft worden sind und den dieser beigefügten Anlagen. Bei den Anlagen, dem internen Schriftverkehr des Beklagten, handelt es sich um überschaubare Anlagen, die zur Stützung des Sachvortrages der Berufungsbegründung beigefügt waren. Es handelt sich um Kopien von Urkunden. Es ist nicht bestritten oder sonst ersichtlich, dass diese nicht mit dem Original übereinstimmen. Der Inhalt ist auch nicht im Einzelnen kommentiert. Deshalb schließt die Kammer vom Vorliegen der Kopien auf das Vorhandensein inhaltsgleicher Originale. Das reicht der Kammer im Sinne von § 286 Abs. 1 ZPO für die Überzeugung, dass der Inhalt der Schreiben insoweit zutrifft, dass die Weisung des ThMUEN vom 1.7.2015 authentisch ist und der Beklagte intern die Überlegungen aus dem Schreiben vom 17.8.2015 und 21.8.2015 angestellt hat. Der Zeitdruck und die notwendige Arbeitsverdichtung ergibt sich zur Überzeugung der Kammer aus allgemeinen aus der ENL abgeleiteten plausiblen Erwägungen, die die Behauptung des Beklagten stützen, dass der Arbeitsanfall im Zusammenhang mit den Verwaltungsaufgaben im Rahmen von ELER/ENL sukzessive steigt, auch und vor allem mit der Summe der ausgezahlten Gelder im Zusammenhang steht. Dies ist bereits erläutert. Ferner hat der Beklagte ursprünglich bereits ein Bedarf an der Klägerin bis Ende 2015 prognostiziert und darüber hinaus für wünschenswert gehalten, was die Klägerin aufgreift und damit ausdrücklich bestätigt, diesen aber intern nicht durchsetzen können. Kommt hinzu, dass danach der Arbeitsdruck sich wegen der Notwendigkeit, die Programme bis Jahresende 2015 abzuschließen, steigt, überzeugt das die Kammer vom für diese beiden Monate gestiegenen Arbeitsbedarf und dessen Wegfall ab dem 1.1.2016, wie bereits mehrfach erläutert. Schließlich runden die Angaben des Beklagten über die Summe der in den Jahren 2007 bis 2015 ausgereichten Fördergelder diese Überzeugungsbildung ab. Diese Zahlen hat die

Klägerin nicht bestritten, denn sie hat zu der tabellarischen Auflistung Stellung genommen, indem sie ausdrücklich die Anzahl der Verwendungsnachweisprüfungen und Schlusszahlungen nur im Jahr 2015 bestritten hat. Diese insoweit der Entscheidungsfindung als unstreitig zu Grunde zu legenden Summen an Fördergeldern belegen und spiegeln die Behauptungen zum nachgelagerten und sukzessiv ansteigendem Arbeitsanfall.

Soweit die Prozessbevollmächtigte der Klägerin durchblicken ließ, von den Ausführungen der Kammer überrascht zu sein, weil die mit der Ladung zum Termin erteilte Auflage vom 7.6.2017 hätte erwarten lassen, dass auch das die Kammer weiteren detaillierten Vortrag für notwendig gehalten hätte, ist zum einen darauf zu verweisen, dass die entsprechenden Hinweise ausdrücklich als vorläufige Auffassung des Vorsitzenden bezeichnet wurden (vergleiche zum Beispiel IV erster Satz) und vor allen darauf, dass unter II. zunächst die Frage aufgeworfen war, welche Befristung genau Untersuchungsgegenstand sein müsse. In Vorbereitung des Termins zur mündlichen Verhandlung war deshalb aus Sicht der Kammer der Versuch zu unternehmen, den Sachverhalt in alle Richtungen aufzuklären und auch vorsorglich für den Fall, dass der Untersuchungsgegenstand über die Befristungsabrede vom 20./21.10.2015 hinausgeht, Entscheidungsreife herbeizuführen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 2 ZPO. Danach trägt ein erfolgreicher Berufungsführer trotzdem die Kosten des Rechtsmittels, wenn der Prozess Erfolg auf Vorbringen beruht, den eine sorgfältige und umsichtige Prozesspartei schon im ersten Rechtszug gebracht hätte. Aus Sicht der Kammer ist dies hier der Fall. Der Sachvortrag im ersten Rechtszug enthielt zwar im Grundsatz schon die Darlegungen, die letztlich hier von der Kammer zur Begründung der sachlichen Rechtfertigung der Befristung herangezogen wurden; die entscheidende Vertiefung jedoch erfolgte erst in der Berufungsbegründung und zum Teil im ergänzenden Schriftsatz nach vom 11.8.2015 nach den Hinweisen des Vorsitzenden. Aus Sicht der Kammer hätte eine sehr sorgfältig und umsichtig arbeitende Prozesspartei vor allem die vertieften Prognosen und den Inhalt des internen Schriftverkehrs des Beklagten schon im ersten Rechtszug darlegen können und müssen.

Die Kammer ist der Anregung der Klägervertreterin gefolgt, die Revision zuzulassen, denn zum einen ist zu prüfen, ob der Ausgangspunkt der Kammer, nur die Befristungsabrede vom 20./21.10.2015 einer gesonderten Überprüfung zu unterziehen, zutreffend ist. Zum anderen ist zu hinterfragen, ob es rechtsfehlerfrei ist, dass die Kammer sich mit dem hierzu dargelegten Sachvortrag begnügt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision bei dem

**Bundesarbeitsgericht,
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt**

einlegen. Die Revision muss innerhalb **einer Notfrist von einem Monat** nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich, per Fax oder durch Einreichen eines elektronischen Dokuments nach § 46b ArbGG bei dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder **innerhalb einer Frist von zwei Monaten** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich, per Fax oder durch Einreichen eines elektronischen Dokuments nach § 46b ArbGG zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde. Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Prozessbevollmächtigte kommen in Betracht:

1. ein/e bei einem deutschen Gericht zugelassene/r Rechtsanwalt/Rechtsanwältin oder
2. eine der nachfolgend genannten Organisationen, wenn sie durch eine Person mit Befähigung zum Richteramt handelt:
 - Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
 - juristische Personen, deren Anteile sämtlich im Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn sie ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

gez. Holthaus

gez. Bergmann

gez. Steinhäuser

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in **siebenfacher Ausfertigung** bei ihm einzureichen.