

## BAG: Befristung auch bei dauerhafter Projektstätigkeit möglich

TzBfG § 14 I 2 Nr. 1; BGB §§ 242, 307 I

1. Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf nach § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG kann auch bei dauerhafter Projektstätigkeit vorliegen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um vorübergehende, gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben handelt.
2. Daueraufgaben sind Tätigkeiten, die im Rahmen des Betriebszwecks ihrer Art nach im Wesentlichen unverändert und kontinuierlich anfallen.
3. Um Zusatzaufgaben handelt es sich, wenn die Tätigkeiten keinen vorhersehbaren Personalbedarf mit sich bringen, weil sie entweder nur unregelmäßig anfallen oder mit unvorhersehbaren besonderen Anforderungen auch in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals verbunden sind. (red. Leitsätze)

BAG, Urteil vom 21.11.2018 – 7 AZR 234/17 (LAG Hessen 9.12.2016 – 3 Sa 294/16), BeckRS 2018, 41212

### Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin war seit 2009 bei der Beklagten, deren Alleingesellschafterin die Bundesrepublik Deutschland ist, aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge in Projekten im Bereich der Entwicklungshilfe beschäftigt. Die Projekte wurden überwiegend vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit in Auftrag gegeben.

Die Klägerin macht die Unwirksamkeit der Befristung geltend. Da die Beklagte ständig mit der Durchführung von Entwicklungshilfeprojekten befasst sei, seien dies Daueraufgaben der Beklagten.

Das ArbG und das LAG haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin weiter die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristung beendet worden ist.

### Entscheidung

Die Revision hatte keinen Erfolg.

Die Befristung des Arbeitsvertrags ist nach Auffassung des BAG nach § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Für die Frage, ob ein nur vorübergehender Beschäftigungsbedarf vorläge, sei bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssten. Eine Projektbefristung setze voraus, dass es sich bei dem Projekt um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handle.

Für das Vorliegen eines Projekts spreche es regelmäßig, wenn dem Arbeitgeber für die Durchführung der in

dem Projekt verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel oder Sachleistungen zur Verfügung gestellt werden. Im vorliegenden Fall könne man zwar meinen, dass die Bundesrepublik als Alleingesellschafterin nicht „Dritte“ sein könne. Hierauf komme es jedoch nicht an, da die Drittfinanzierung nicht notwendige Voraussetzung, sondern lediglich ein Indiz für das Vorliegen eines Projekts sei.

Auch aus dem Umstand, dass ein Arbeitgeber ständig in erheblichem Umfang Projekte durchführe, ergebe sich noch nicht zwangsläufig, dass es sich hierbei um Daueraufgaben handle. Vorliegend handle es sich nicht um ständige, im Wesentlichen unverändert anfallende Aufgaben, die einen auf längere Zeit planbaren Personalbedarf mit sich brächten. Zwar führe die Beklagte im Rahmen ihres Betriebszwecks kontinuierlich Projektstätigkeiten im Bereich der Entwicklungshilfe durch. Sie sei allerdings in über 20 unterschiedlichen Sektorenbereichen weltweit in zahlreichen Ländern und damit in weitgefächerten Bereichen der Entwicklungshilfe tätig. Die in den verschiedenen Sektorenbereichen zu stellenden Anforderungen unterlägen ständigem, teilweise auch plötzlichem und nicht vorhersehbarem Wandel. Aufgrund dieser ungleichartigen Vorhaben bestünde auch kein einheitlicher Personalbedarf, sodass die Durchführung der einzelnen Projekte nicht zur Daueraufgabe der Beklagten aus Auftragnehmerin wird.

### Praxishinweis

Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf nach § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG kann sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen als auch durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht. Dazu bedarf es einer tatsächlichen Prognoseentscheidung.

Das BAG hat deutlich gemacht, dass auch ein Arbeitgeber, der im Wesentlichen mit der Durchführung von Projekten befasst ist, die Befristung eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich mit vorübergehendem Bedarf an der Arbeitsleistung rechtfertigen kann. Maßgeblich ist dabei, ob es sich bei der Projektstätigkeit um eine Daueraufgabe oder tatsächlich um eine Zusatzaufgabe handelt. Eine Zusatzaufgabe fällt dabei entweder nur unregelmäßig an oder bringt unvorhersehbare Anforderungen in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals mit sich.

Nicht möglich ist es für den Arbeitgeber, durch künstliche Aufspaltung einer Daueraufgabe in einzelne „Projekte“ eine Zusatzaufgabe zu schaffen.

RA, FAArbR Michael Geißler, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg