

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 16. Januar 2018
- 7 AZR 21/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:160118.U.7AZR21.16.0

I. Arbeitsgericht Dresden

Urteil vom 13. November 2014
- 2 Ca 413/14 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 14. Oktober 2015
- 5 Sa 623/14 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung - vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung - Projekt
- Drittmittel

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 21/16

5 Sa 623/14

Sächsisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Januar 2018

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Januar 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Kley und Busch für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 14. Oktober 2015 - 5 Sa 623/14 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Juli 2014 geendet hat. 1

Der beklagte Landkreis ist Träger von Berufsschulen, ua. des Beruflichen Schulzentrums für Technik und Wirtschaft P. An diesem Schulzentrum ist seit Jahren für Jugendliche, die ein Berufsausbildungsverhältnis nicht nachweisen, eine einjährige Vollzeitschule (Berufsvorbereitungsjahr) eingerichtet. Hierbei werden die Jugendlichen durch Sozialpädagogen betreut. 2

Der Kläger war bei dem Beklagten seit dem 2. Oktober 2006 als Sozialpädagoge am Beruflichen Schulzentrum für Technik und Wirtschaft P auf der Grundlage von acht jeweils für die Dauer eines Schuljahrs befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Der zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 8./21. August 2013 enthält ua. folgende Regelungen: 3

„Zwischen

...

und

Herrn: ...
...

wird

vorbehaltlich der Fördermittelzusage durch die Sächsische Bildungsagentur D für das Schuljahr 2012/2013

folgender **Arbeitsvertrag**
geschlossen:

§ 1

Herr: B
wird ab: 21.08.2013
befristet als:
1. <input checked="" type="checkbox"/> Vollzeitbeschäftigter, ...
eingestellt, und zwar
<input checked="" type="checkbox"/> wegen Vorliegen eines sachlichen Grundes ... <input checked="" type="checkbox"/> als Beschäftigter für folgende Aufgaben von be- grenzter Dauer: im Rahmen der Fördermaßnahme der Sächsischen Bildungsagentur D für die sozi- alpädagogische Betreuung im Berufsvorberei- tungsjahr am BSZ Technik und Wirtschaft P, Be- willigungsbescheid für das Schuljahr 2013/2014
...

...

§ 6

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des **31.07.2014**,
ohne dass es einer Kündigung bedarf. ...“

Vor Abschluss dieses Arbeitsvertrags hatte der Freistaat Sachsen dem
Beklagten mit Bescheid vom 23. Juli 2013 - wie in den Jahren zuvor, zumindest
seit dem Schuljahr 2006/2007 - eine Zuwendung zur „Durchführung folgender
Maßnahme: Sozialpädagogische Betreuung im Berufsvorbereitungsjahr am Be-
ruflichen Schulzentrum für Technik und Wirtschaft P“ für die Zeit vom 1. August
2013 bis zum 31. Juli 2014 bewilligt. Die Zuwendung wurde in Form der Anteil-
finanzierung in Höhe von 90 % zu den zuwendungsfähigen Personalausgaben
als verlorener Zuschuss gewährt. Die Gewährung erfolgte nach Maßgabe der
Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus über die Gewährung

4

von Zuwendungen für die sozialpädagogische Betreuung im Berufsvorbereitungsjahr (Förderrichtlinie BVJ) vom 4. November 2005. In dieser Richtlinie heißt es ua.:

„1. Rechtsgrundlagen und Zuwendungszweck

- 1.1 Der Freistaat Sachsen gewährt Zuwendungen nach Maßgabe dieser Richtlinie und den allgemeinen haushaltsrechtlichen Bestimmungen, insbesondere der §§ 23 und 44 der Haushaltsordnung des Freistaates Sachsen (Sächsische Haushaltsordnung - SäHO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. April 2001 (SächsGVBl. S. 153), die durch Artikel 10 des Gesetzes vom 13. Dezember 2002 (SächsGVBl. S. 333, 352) geändert worden ist, und den dazu erlassenen Verwaltungsvorschriften des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen zur Sächsischen Haushaltsordnung (SächsABl. SDR. S. S 225) für die Bewilligung staatlicher Zuwendungen nach § 44 SäHO, in der jeweils geltenden Fassung.
- 1.2 Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Zuwendungen besteht nicht. Die Förderung erfolgt aufgrund pflichtgemäßen Ermessens und im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.“

Der Zuwendungsbescheid des Freistaats Sachsen vom 23. Juli 2013 5
enthält folgenden Hinweis:

„Wir weisen darauf hin, dass vor Beginn des Bewilligungszeitraumes kein Vertrag abgeschlossen werden darf, da sonst die Förderfähigkeit nicht gewährleistet ist. (VwV-SäHO zu § 44 A 1.3.1)“

Der Hinweis nimmt Bezug auf die Verwaltungsvorschrift 1.3 zu § 44 6
SäHO. Danach dürfen Zuwendungen zur Projektförderung nur für solche Vorhaben bewilligt werden, die noch nicht begonnen sind. Die Bewilligungsbehörde kann im Einzelfall allein und das zuständige Staatsministerium für einzelne Zuwendungsbereiche im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen Ausnahmen zulassen. Nach Ziffer 1.3.1 der Verwaltungsvorschrift ist als Vorhabensbeginn grundsätzlich der Abschluss eines „der Ausführung zuzurechnenden Lieferungs- und Leistungsvertrages“ zu werten.

Mit seiner am 5. Februar 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Beklagten am 13. Februar 2014 zugestellten Klage hat der Kläger geltend gemacht, die vereinbarte Befristung zum 31. Juli 2014 sei unwirksam, da sie nicht sachlich gerechtfertigt sei.

7

Der Kläger hat zuletzt beantragt

8

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 8./21. August 2013 vereinbarten Befristung am 31. Juli 2014 beendet wurde;
2. im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. den Beklagten zu verurteilen, ihn vom Zeitpunkt der Verurteilung, frühestens ab dem 1. August 2015 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Sozialpädagogen weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG und wegen Drittmittelfinanzierung sachlich gerechtfertigt. Die sozialpädagogische Betreuung während des Berufsvorbereitungsjahrs sei keine Daueraufgabe, sondern ein auf das Schuljahr bezogenes Projekt. Es sei ihm überlassen zu entscheiden, ob er ein Berufsvorbereitungsjahr durchführe. Bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit dem Kläger habe für ihn aufgrund der zeitlichen Begrenzung der Fördermittel festgestanden, dass über das Ende des Schuljahrs hinaus kein Bedarf für die sozialpädagogische Betreuung bestehe. Er könne ein Berufsvorbereitungsjahr mangels eigener Haushaltsmittel nur bei Bewilligung von Fördermitteln durchführen. Die Bewilligung der Fördermittel stehe unter dem Vorbehalt verfügbarer Haushaltsmittel und setze voraus, dass vor Beginn des Bewilligungszeitraums kein Vertrag abgeschlossen werde.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben. Mit seiner Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Klageantrag zu 1. zu Recht stattgegeben. Der Befristungskontrollantrag ist begründet. Der Klageantrag zu 2., mit dem der Kläger seine vorläufige Weiterbeschäftigung verlangt, fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. 11

I. Die Befristungskontrollklage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 8./21. August 2013 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 31. Juli 2014 geendet. 12

1. Die Befristung zum 31. Juli 2014 gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Der Kläger hat die Rechtsunwirksamkeit der Befristung mit der am 5. Februar 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Beklagten am 13. Februar 2014 zugestellten Befristungskontrollklage rechtzeitig geltend gemacht. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats wahrt auch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (*BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 13; 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 13 mwN, BAGE 134, 339*). 13

2. Die Befristung ist mangels eines sie rechtfertigenden sachlichen Grunds iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG unwirksam. 14

a) Die Befristung ist nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt. 15

aa) Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf 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 (*vgl. etwa BAG 27. Juli* 16

2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 17 mwN). Der Sachgrund setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (st. Rspr., BAG 21. März 2017 - 7 AZR 222/15 - Rn. 28; 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 12 f., BAGE 133, 319; 11. Februar 2004 - 7 AZR 362/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 109, 339). Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertigt die Befristung nicht. Eine solche Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen darf (BAG 21. März 2017 - 7 AZR 222/15 - Rn. 28; 15. Mai 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 30).

bb) Wird die Befristung des Arbeitsvertrags auf die Mitwirkung des Arbeitnehmers an einem zeitlich begrenzten Projekt gestützt, erfordert dies, dass es sich bei dem Projekt um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist. Für das Vorliegen eines Projekts spricht es regelmäßig, wenn dem Arbeitgeber für die Durchführung der in dem Projekt verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel oder Sachleistungen zur Verfügung gestellt werden. Wird ein Arbeitnehmer für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt, muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Für eine solche Prognose des Arbeitgebers bedarf es ausreichend konkreter Anhaltspunkte (BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 19; 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 18; 7. Mai 2008 - 7 AZR 146/07 - Rn. 15; 7. April 2004 - 7 AZR 441/03 - zu II 2 a aa der Gründe).

17

cc) Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Die sozialpädagogische Betreuung Jugendlicher im Berufsvorbereitungsjahr ist kein zeitlich begrenztes Projekt. Zwar setzt die Pflicht des Beklagten zur sozialpädagogischen Betreuung Jugendlicher im Berufsvorbereitungsjahr die Einrichtung eines Berufsvorbereitungsjahrs voraus. Die Einrichtung des Berufsvorbereitungsjahrs ist jedoch nicht von vornherein auf vorübergehende Dauer angelegt. 18

(1) Der Beklagte hat nur dann die sozialpädagogische Betreuung Jugendlicher im Berufsvorbereitungsjahr zu gewährleisten, wenn ein Berufsvorbereitungsjahr eingerichtet ist. 19

(a) Nach § 22 Abs. 1 Satz 3 des Schulgesetzes für den Freistaat Sachsen (Sächsisches Schulgesetz - SächsSchulG) vom 16. Juli 2004 sind ua. die Landkreise Schulträger der berufsbildenden Schulen. Diese bestellen gemäß § 23 Abs. 2 Satz 3 SächsSchulG in Abstimmung mit dem Schulleiter die Mitarbeiter, die nicht im Dienst des Freistaats Sachsen stehen. Nach § 8 Abs. 4 Satz 1 SächsSchulG kann die Berufsschule für Jugendliche, die zu Beginn der Berufsschulpflicht ein Berufsausbildungsverhältnis nicht nachweisen, als einjährige Vollzeitschule (Berufsvorbereitungsjahr) geführt werden. Jugendliche im Berufsvorbereitungsjahr sind gemäß § 8 Abs. 4 Satz 2 SächsSchulG sozialpädagogisch zu betreuen. Nach § 3 Abs. 3 der Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus über die Berufsschule im Freistaat Sachsen (Schulordnung Berufsschule - BSO) vom 21. August 2006 entscheidet das Regionalschulamt über die Einrichtung des Berufsvorbereitungsjahrs nach Bedarf und nach Maßgabe der vorhandenen personellen, sächlichen und schulorganisatorischen Mittel. 20

(b) Danach hat der Beklagte als Schulträger nur dann die sozialpädagogische Betreuung Jugendlicher im Berufsvorbereitungsjahr am Berufsschulzentrum für Technik und Wirtschaft P zu gewährleisten und dafür geeignetes Personal zu beschäftigen, wenn es an dieser Schule Jugendliche im Berufsvorbereitungsjahr gibt. Das setzt die Einrichtung eines Berufsvorbereitungsjahrs an dieser Schule voraus. Die Einrichtung eines Berufsvorbereitungsjahrs ist - wie sich aus § 8 Abs. 4 Satz 1 SächsSchulG und § 3 Abs. 3 BSO ergibt - nicht 21

zwingend. Für die Entscheidung über die Einrichtung des Berufsvorbereitungsjahrs ist nicht der Beklagte, sondern nach § 3 Abs. 3 Satz 2 BSO das Regionalschulamt zuständig. Seit der Gründung der Sächsischen Bildungsagentur als Nachfolgerin der Regionalschulämter liegt die Zuständigkeit für die Entscheidung über die Einrichtung eines Berufsvorbereitungsjahrs bei der Sächsischen Bildungsagentur bzw. deren Regionalstellen und damit beim Freistaat Sachsen.

(2) Entgegen der Ansicht des Beklagten ist die Einrichtung des Berufsvorbereitungsjahrs und damit die Aufgabe des Beklagten, die sozialpädagogische Betreuung Jugendlicher im Berufsvorbereitungsjahr zu gewährleisten, nicht auf die Dauer eines Schuljahrs angelegt. Zwar entscheidet die Sächsische Bildungsagentur für jedes Schuljahr neu über die Einrichtung eines Berufsvorbereitungsjahrs und die Bewilligung von Fördermitteln. Nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts besteht jedoch an dem Berufsschulzentrum für Technik und Wirtschaft P bereits seit dem Schuljahr 2006/2007 durchgehend ein Berufsvorbereitungsjahr. Der Beklagte hat nicht vorgetragen, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 8./21. August 2013 konkrete Anhaltspunkte dafür bestanden, dass ein Berufsvorbereitungsjahr für die Zeit nach dem 31. Juli 2014 entgegen der bisherigen Praxis nicht mehr eingerichtet werden sollte. Die mit der bloßen Unsicherheit über die künftige Einrichtung eines Berufsvorbereitungsjahrs einhergehende Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertigt die Befristung nicht. 22

b) Die Befristung ist auch nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt. 23

aa) 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. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG setzt die Bereitstellung von Haushaltsmitteln für die befristete Beschäftigung in einem Haushaltsplan und die Vergütung des Arbeitnehmers aus diesen Haushaltsmitteln voraus. Die Haushaltsmittel müssen im 24

Haushaltsplan mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine befristete Beschäftigung ausgebracht sein (vgl. etwa BAG 28. September 2016 - 7 AZR 549/14 - Rn. 38; 11. September 2013 - 7 AZR 107/12 - Rn. 31; 17. März 2010 - 7 AZR 843/08 - Rn. 10; 2. September 2009 - 7 AZR 162/08 - Rn. 13, BAGE 132, 45; 18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 11, BAGE 120, 42).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Vergütung des Klägers nicht aus Haushaltsmitteln erfolgte, die in einem Haushaltsplan mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung ausgebracht waren. Der Kläger wurde aus zweckgebundenen Fördermitteln vergütet. Solche Förder- oder Drittmittel sind keine Haushaltsmittel iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG (BAG 29. Juli 2009 - 7 AZR 907/07 - Rn. 33; 15. Februar 2006 - 7 AZR 241/05 - Rn. 12). 25

c) Die Befristung kann auch nicht auf den Sachgrund der „Drittmittelfinanzierung“ nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gestützt werden. 26

aa) Die Drittmittelfinanzierung kann als sonstiger, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG nicht genannter Sachgrund geeignet sein, die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zu rechtfertigen. 27

(1) § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG enthält in Nr. 1 bis Nr. 8 eine Aufzählung möglicher Sachgründe für die Befristung. Diese Aufzählung ist nicht abschließend, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt. Dadurch sollen weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen werden (BT-Drs. 14/4374 S. 18). Die unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung gebieten keine andere Beurteilung. Es ergibt sich weder aus der Richtlinie noch aus der Rahmenvereinbarung, dass die sachlichen Gründe in der Regelung des nationalen Rechts abschließend genannt sein müssen (BAG 21. März 2017 - 7 AZR 207/15 - Rn. 109, BAGE 158, 266; 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - zu III 2 b aa der Gründe, BAGE 112, 187). Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 28

Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung eines Arbeitsvertrags nur dann 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 (*vgl. BAG 8. Juni 2016 - 7 AZR 467/14 - Rn. 16 mwN*).

(2) Das ist bei dem Tatbestand der Drittmittelfinanzierung der Fall. Bereits nach der vor Inkrafttreten des TzBfG am 1. Januar 2001 geltenden Rechtslage war anerkannt, dass die Drittmittelfinanzierung geeignet ist, die Befristung eines Arbeitsvertrags zu rechtfertigen. Dabei reichte allein die Ungewissheit über die in Zukunft zur Verfügung stehenden Mittel als Sachgrund für die Befristung nicht aus. Nur wenn die Mittel von vornherein lediglich für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt wurden und anschließend wegfallen sollten, war die Befristung sachlich gerechtfertigt. In diesem Fall war davon auszugehen, dass sowohl der Drittmittelgeber als auch der Arbeitgeber sich gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befasst und ihre Entscheidung über den Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen hatten (*vgl. etwa BAG 7. April 2004 - 7 AZR 441/03 - zu II 2 b aa der Gründe; 26. August 1988 - 7 AZR 101/88 - zu II 1 der Gründe, BAGE 59, 265*). Dieser Tatbestand entspricht den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG. Für die Befristungstatbestände in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG ist kennzeichnend, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung hat, weil er im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem befristet eingestellten Arbeitnehmer aufgrund konkreter Tatsachen damit rechnen muss, dass er diesen nur für eine vorübergehende Zeit beschäftigen kann (*BAG 18. März 2015 - 7 AZR 115/13 - Rn. 14*). Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis drittmittelfinanziert ist. Die begrenzte sachliche Zielsetzung, die ein Drittmittelgeber mit der zeitlich begrenzten Finanzierung eines Arbeitsplatzes verfolgt, ist auch für das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Drittmittelempfänger als erheblich und damit geeignet anzusehen, eine entsprechende Befristung sachlich zu rechtfertigen (*BAG 29. Juli 2009 - 7 AZR 907/07 - Rn. 33; 15. Februar 2006 - 7 AZR 241/05 - Rn. 12*).

29

- bb) Danach ist die Befristung nicht wegen Drittmittelfinanzierung gerechtfertigt. 30
- (1) Bei Vertragsschluss am 8./21. August 2013 gab es keine konkreten Anhaltspunkte dafür, dass die Drittmittel mit dem Ende des Bewilligungszeitraums wegfallen würden. Der Freistaat Sachsen hatte dem Beklagten zwar mit Bescheid vom 23. Juli 2013 eine Zuwendung für die Durchführung der Maßnahme der „Sozialpädagogischen Betreuung im Berufsvorbereitungsjahr am Beruflichen Schulzentrum für Technik und Wirtschaft P“ für die Zeit vom 1. August 2013 bis zum 31. Juli 2014 bewilligt. Die zeitliche Begrenzung der Bewilligung rechtfertigte jedoch nicht die Annahme, dass die finanzielle Förderung anschließend wegfallen sollte, da der Freistaat Sachsen dem Beklagten jedenfalls seit dem Schuljahr 2006/2007 lückenlos für jedes Schuljahr Zuwendungen für die sozialpädagogische Betreuung Jugendlicher im Berufsvorbereitungsjahr am Beruflichen Schulzentrum für Technik und Wirtschaft P gewährt hatte. Auch aus Ziffer 1.2 der Förderrichtlinie BVJ ergibt sich nicht, dass zukünftig solche Zuwendungen nicht mehr bewilligt werden sollten. Danach ist ein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Zuwendungen ausgeschlossen; die Förderung erfolgt aufgrund pflichtgemäßen Ermessens und im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel. Diese Vorschrift kann nur eine Unsicherheit über die weitere Gewährung der Drittmittel begründen, welche die Befristung nicht rechtfertigt. 31
- (2) Der Beklagte macht ohne Erfolg geltend, dass er gehalten sei, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, weil der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags nach § 44 SÄHO und den dazu ergangenen Verwaltungsvorschriften einer künftigen finanziellen Förderung durch den Freistaat Sachsen entgegenstehe. Danach dürfen Zuwendungen zur Projektförderung nur für Vorhaben bewilligt werden, die noch nicht begonnen sind. Die Bewilligungsbehörde kann nach Ziffer 1.3 der zu § 44 SÄHO ergangenen Verwaltungsvorschrift im Einzelfall allein und das zuständige Staatsministerium für einzelne Zuwendungsbereiche im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen Ausnahmen zulassen. Als Vorhabensbeginn ist nach Ziffer 1.3.1 der Verwaltungsvorschrift grundsätzlich der Abschluss eines „der Ausführung zuzurechnenden Liefere-

rungs- und Leistungsvertrages“ zu werten. Es kann dahinstehen, ob der Abschluss oder der Fortbestand eines unbefristeten Arbeitsvertrags ein der Ausführung zuzurechnender Leistungsvertrag iSd. Verwaltungsvorschrift ist und ob bei Bestehen eines unbefristeten Vertrags eine Zuwendung nur im Ausnahmefall bewilligt werden kann. Selbst wenn das der Fall sein sollte, wäre die Befristung nicht wegen Drittmittelfinanzierung gerechtfertigt. Der Sachgrund der Drittmittelfinanzierung ist dadurch gekennzeichnet, dass der Drittmittelgeber die Finanzierung eines Vorhabens nur für eine begrenzte Zeit zusagt, die Mittel anschließend wegfallen sollen und der Arbeitgeber sich aufgrund der Finanzierung zur Durchführung des Vorhabens entschließt. Die begrenzte sachliche Zielsetzung, die der Drittmittelgeber mit der zeitlich begrenzten Finanzierung verfolgt, begründet ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers daran, Personal zur Mitwirkung an dem Vorhaben nur befristet für die Dauer der Mittelbewilligung einzustellen. Der Sachgrund der Drittmittelfinanzierung rechtfertigt die Befristung eines Arbeitsvertrags daher nicht aufgrund einer Vorgabe des Drittmittelgebers gegenüber seinem Auftragnehmer, Arbeitsverträge zur Mitwirkung an dem Vorhaben erst nach Bewilligung der Drittmittel befristet abzuschließen. Dies widerspricht den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben (vgl. BAG 21. März 2017 - 7 AZR 207/15 - Rn. 111, BAGE 158, 266). Andernfalls hätte es der Arbeitgeber im Zusammenwirken mit dem Drittmittelgeber in der Hand, einen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags zu schaffen, obwohl allenfalls eine Unsicherheit darüber besteht, ob auch künftig Mittel zu Verfügung gestellt werden.

II. Der Klageantrag zu 2. fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist auf vorläufige Weiterbeschäftigung des Klägers bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Befristungskontrollantrag gerichtet. Die Entscheidung des Senats über den Befristungskontrollantrag wird mit der Verkündung rechtskräftig.

33

III. Der Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 34

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Kley

Busch