

Befristeter Arbeitsvertrag - Projektbefristung

Leitsätze

1. Ein projektbedingt erhöhter Personalbedarf kann die Befristung des Arbeitsvertrags nach § 14 Abs 1 Satz 2 Nr 1 TzBfG rechtfertigen. Das setzt die zutreffende Prognose des Arbeitgebers voraus, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus mit hinreichender Sicherheit kein Bedarf mehr besteht.
2. Die Prognose des Arbeitgebers ist nicht deshalb unzutreffend, weil der Arbeitnehmer nach Fristablauf auf Grund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Projekt befristet oder unbefristet hätte beschäftigt werden können und der Arbeitgeber dies bei Vertragsschluss erkennen konnte. Die Prognose des Arbeitgebers muss sich nur auf das konkrete Projekt beziehen. Dessen hinreichend sicherer künftiger Wegfall begründet den nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarf und damit den Sachgrund des § 14 Abs 1 Satz 2 Nr 1 TzBfG.

Tenor

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 21. August 2003 - 9 Sa 233/03 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung in ihrem letzten Arbeitsvertrag.

Die Beklagte ist in der Entwicklungshilfe tätig. Alleingesellschafterin ist die Bundesrepublik Deutschland. Auftraggeber der Beklagten ist ua. das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ). Der Kläger ist diplomierte Agrarwissenschaftler und spezialisiert auf die Pflanzenproduktion, den Pflanzenschutz, die Pflanzenzüchtung und die damit in Verbindung stehende Datenverarbeitung. Er war von April 1993 bis Ende Februar 2002 auf Grund von zehn befristeten Arbeitsverträgen für die Beklagte zunächst in Pakistan und auf Grund eines Vertrags vom 28. Januar 1999 ab März 1999 in Bangladesh im Projekt "Ländliche Infrastruktur und Gemeindeentwicklung (RIDC)" tätig. Der Vertrag mit einer Laufzeit bis zum 31. August 2001 wurde mit Vertrag vom 16. Mai 2001 bis zum 28. Februar 2002 verlängert. Das Projekt RIDC sollte zu diesem Zeitpunkt beendet werden.

Am 22. November 2001 fanden Regierungsverhandlungen mit Bangladesh statt, an denen auf deutscher Seite Vertreter der Beklagten und des BMZ teilnahmen. Dabei traf das BMZ mit dem ausländischen Partner die Vereinbarung, das Projekt, in dem der Kläger tätig war, um vier Monate zu verlängern, um es in das Projekt SFADP zu integrieren. Hierfür sollten die restlichen noch zur Verfügung stehenden Projektgelder verwendet werden. Daraufhin vereinbarten die Parteien am 20. Dezember 2001 eine weitere Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags für die Zeit vom 1. März 2002 bis zum 30. Juni 2002.

Die Beklagte führte Ende April 2002 ein sog. Personalscreening durch und prüfte hinsichtlich aller Mitarbeiter, die länger als fünf Jahre bei ihr im Auslandseinsatz tätig waren, ob ihnen ein "unbefristeter Arbeitsvertrag-Ausland" angeboten werden kann. Mit Schreiben vom 27. Juni 2002 erteilte sie dem Kläger eine Absage.

Mit seiner am 18. Juli 2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis unbefristet über den 30. Juni 2002 fortbesteht.

Er hat gemeint, bei den Vertragsverlängerungen handele es sich um Annexverträge zum ersten Vertrag vom 27. November 1992 und zum Vertrag vom 28. Januar 1999. Deshalb sei bei der Befristungskontrolle auf den Vertrag vom 28. Januar 1999 abzustellen. Seine Tätigkeit sei keine Aufgabe von begrenzter Dauer.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis unbefristet über den 30. Juni 2002 fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, im Zeitpunkt des letzten Vertragsschlusses sei klar gewesen, dass das Projekt in Bangladesh, in dem der Kläger tätig gewesen sei, zum 30. Juni 2002 ende. Zwar unterhalte sie in Bangladesh bereits seit 2001 ein weiteres Projekt. Dies unterscheide sich jedoch in formaler und materieller Hinsicht von demjenigen, in dem der Kläger eingesetzt gewesen sei. Insbesondere handele es sich nicht um ein Folgeprojekt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen, nachdem der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 21. August 2003 erklärt hat, sein Antrag solle ein solcher nach § 17 TzBfG sein. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, dass die Befristung mit Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2001 durch einen Sachgrund gerechtfertigt ist. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unterliegt allerdings nur dieser letzte befristete Arbeitsvertrag der gerichtlichen Befristungskontrolle. Dessen Befristungsabrede ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt, weil der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers nur vorübergehend bestanden hat. Es kommt deshalb nicht darauf an, ob daneben auch der sachliche Grund der Drittmittelfinanzierung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG vorgelegen hat.

I. Die Klage ist nicht begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete durch die wirksame Befristungsabrede vom 20. Dezember 2001 zum 30. Juni 2002.

1. Mit seiner am 18. Juli 2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Drei-Wochen-Frist des § 17 Satz 1 TzBfG gewahrt.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unterliegt nur die im Vertrag vom 20. Dezember 2001 zum 30. Juni 2002 vereinbarte Befristung der gerichtlichen Befristungskontrolle.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats unterliegt bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die zuletzt vereinbarte Befristung der gerichtlichen Kontrolle. Durch den vorbehaltlosen Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Vertragsverhältnis auf eine neue rechtliche Grundlage, die für ihre Rechtsbeziehung künftig allein maßgeblich sein soll. Dadurch wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben (8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73 ff. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 97 = EzA BGB § 620 Nr. 76, zu II der Gründe; 4. Juni 2003 - 7 AZR 523/02 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 252 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 4, zu 2 a der Gründe; 5. Mai 2004 - 7 AZR 629/03 - zur Veröffentlichung vorgesehen <zVv.>, zu I 1 a der Gründe). Etwas anderes gilt nur, wenn die Parteien bei Abschluss des letzten Vertrags einen entsprechenden Vorbehalt vereinbart haben oder wenn es sich bei dem letzten Vertrag um einen unselbständigen Annex zum vorherigen Vertrag handelt, mit dem das bisherige befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich seines Endzeitpunkts modifiziert werden sollte (BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 1 und I 2 der Gründe). Zur Annahme eines entsprechenden Parteiwillens reicht es nicht aus, dass der letzte und der vorletzte Vertrag in den Vertragsbedingungen übereinstimmen und die zu erfüllende Arbeitsaufgabe die gleiche bleibt (BAG 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP BGB § 620 Hochschulen Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 89, zu I 2 der Gründe). Es müssen vielmehr besondere Umstände hinzukommen. Diese sind gegeben, wenn der Anschlussvertrag 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 Vertragszeit an später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsabschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht. Alles in allem darf es den Parteien nur darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrags mit dem Sachgrund der Befristung in Einklang zu bringen (BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 2 der Gründe; 1. Dezember 1999 - 7 AZR 236/98 - AP HRG § 57b Nr. 21 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 21, zu I der Gründe).

b) Hiernach unterliegt nur der letzte Vertrag der Befristungskontrolle. Das Landesarbeitsgerichts hat zu Unrecht angenommen, bei der Vertragsverlängerung vom 20. Dezember 2001 habe es sich deshalb um einen Annex zu dem vorangegangenen Vertrag vom 16. Mai 2001 gehandelt, weil das drittmittelfinanzierte Arbeitsverhältnis um einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum verlängert worden sei, um die verbleibenden Drittmittel zu verbrauchen. Das war gerade nicht der Fall. Es wurde nicht lediglich von der Beklagten entschieden, vorhandene Mittel durch die Verlängerung des Arbeitsvertrags des Klägers noch zu verbrauchen. Vielmehr traf ihr Auftraggeber die Entscheidung, das an sich zum 28. Februar 2002 auslaufende Projekt RIDC (ein letztes Mal) befristet zu verlängern, um es in das Projekt SFADP zu integrieren. Wäre diese außerhalb der Sphäre der Beklagten liegende Entscheidung

nicht getroffen worden, hätte das Projekt zum vorhergesehenen Termin geendet. Selbst wenn noch Restgelder nicht verbraucht gewesen wären, hätte sich die Frage einer befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht gestellt. Es ging deshalb nicht um die Anpassung der Vertragslaufzeit an später eingetretene nicht vorhersehbare Umstände. Vielmehr ist die Vereinbarung zwischen dem Auftraggeber der Beklagten und der Regierung in Bangladesh über die Verlängerung des Projekts RIDC eine neue, nach Abschluss des vorletzten Vertrags eingetretene Ursache für den (weiteren) befristeten Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2001. Hinzu kommt, dass sich der Vertragszweck geändert hat. Es sollte nicht wie bisher das Projekt RIDC befristet fortgesetzt werden. Die neue Aufgabe des Klägers bestand vielmehr darin, das Projekt RIDC in ein anderes - bereits laufendes - Projekt zu integrieren.

3. Die Befristung des Arbeitsvertrags vom 20. Dezember 2001 ist durch den sachlichen Grund des nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung des Klägers gerechtfertigt, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG. Bei dem Projekt RIDC, für das der Kläger beschäftigt wurde, handelte es sich um eine Aufgabe von begrenzter Dauer.

a) Ein projektbedingt erhöhter Personalbedarf kann die Befristung des Arbeitsvertrags eines projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmers rechtfertigen (BAG 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 - BAGE 52, 133 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 102 = EzA BGB § 620 Nr. 79, zu II 2 der Gründe). Dies setzt, wie jede Befristung wegen eines vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften, voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierzu muss der Arbeitgeber eine Prognose erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen. Die tatsächlichen Grundlagen der Prognose hat der Arbeitgeber im Rechtsstreit darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, deren Richtigkeit im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung (st. Rspr.: BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193, zu I 3 a der Gründe; 4. Dezember 2002 - 7 AZR 437/01 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 24 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 1, zu A II 2 der Gründe; 7. April 2004 - 7 AZR 441/03 - zVv., zu II 2 a aa der Gründe). Wird die Prognose des Arbeitgebers durch die nachfolgende Entwicklung bestätigt, besteht eine ausreichende Vermutung dafür, dass sie hinreichend fundiert erstellt worden ist. Es ist dann Aufgabe des Arbeitnehmers, Tatsachen vorzubringen, die die Richtigkeit der Prognose im Zeitpunkt des Abschlusses des Zeitvertrags in Frage stellen (BAG 12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 182 = EzA BGB § 620 Nr. 142, zu II 4 der Gründe; 3. November 1999 - 7 AZR 846/98 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 19 = EzA BGB § 620 Nr. 166, zu 3 b der Gründe).

b) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht eine fehlerhafte Prognose der Beklagten verneint. Der Kläger wurde im Vertragszeitraum nicht mit Daueraufgaben beschäftigt, sondern im zeitlich begrenzten Projekt RIDC eingesetzt. Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers bestand damit nur vorübergehend, nämlich bis zum Wegfall dieses Projekts.

Demgegenüber hat der Kläger keine Tatsachen vorgetragen, die diese durch die tatsächliche Entwicklung bestätigte Prognose der Beklagten in Frage stellen.

aa) Nach der von der Beklagten zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses getroffenen Prognose war das Projekt zum 30. Juni 2002 befristet. Es war nicht mit einer weiteren Auftragserteilung durch das BMZ zu rechnen. Die Beklagte bemühte sich auch nicht um eine weitere Auftragserteilung. Sie stützte deshalb zu Recht ihre Prognose darauf, dass anlässlich der Regierungsverhandlungen am 22. November 2001 beschlossen wurde, das Projekt RIDC zur Integration in das Projekt SFADP nur noch um vier Monate bis 30. Juni 2002 zu verlängern und es dann endgültig zu beenden. Diese Prognose erwies sich auch als zutreffend, denn das Projekt RIDC endete tatsächlich am 30. Juni 2002.

bb) Die Revision meint zu Unrecht, die Befristung sei deshalb unwirksam, weil die Maßnahme kein zeitlich begrenztes Projekt, sondern Teil der Entwicklungshilfe als Daueraufgabe des staatlichen Auftraggebers sei. Zwar ist die Entwicklungshilfe als staatliche Aufgabe nicht zeitlich begrenzt. Damit wird das Projekt RIDC aber keine Daueraufgabe der Beklagten als Auftragnehmerin. Es handelte sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts für die Beklagte um eine Aufgabe von begrenzter Dauer, die endgültig zum 30. Juni 2002 endete. Nur hierauf kommt es an.

cc) Der Kläger hat auch keine Gründe für die Fehlerhaftigkeit der Prognose vorgetragen. Hierzu reicht seine Behauptung, er sei universell und damit auch in anderen Projekten einsetzbar, nicht aus. Es ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt, dass zum Zeitpunkt des (letzten) befristeten Arbeitsvertrags am 20. Dezember 2001 für die Beklagte absehbar war, dass der Kläger für die Zeit ab 30. Juni 2002 in einem anderen Projekt hätte eingesetzt werden können. Das behauptet der Kläger auch nicht. Im Übrigen ist der Einwand unbeachtlich. Dem steht auch nicht die Senatsentscheidung vom 1. Dezember 1993 (- 7 AZR 59/93 - RZK I 9a Nr. 82, zu I 2 d der Gründe) entgegen. Soweit der Senat angenommen hat, mit zunehmender Dauer der Beschäftigung

sei eine projektbedingte Befristung nur noch sachlich gerechtfertigt, wenn zur Zeit des Abschlusses des Arbeitsvertrags hinreichend konkrete objektive Anhaltspunkte dafür vorlägen, dass dieser Arbeitnehmer nach Auslaufen des konkreten Projekts nicht mehr weiterbeschäftigt werden könne, weil für ihn Arbeit nicht mehr vorhanden sein werde, wird klar gestellt, dass sich die Aussage des Senats nur auf die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im konkreten Projekt und nicht in anderen Projekten bezieht. Wird ein jeweils befristetes Projekt über einen längeren Zeitraum immer wieder verlängert, spricht eine Vermutung auch für weitere künftige Verlängerungen. Der Arbeitgeber muss dann im Rahmen seiner Prognose anhand objektiver Umstände darlegen, warum ausnahmsweise künftig nicht mehr mit einer Verlängerung zu rechnen ist. Die Prognose ist aber nicht deswegen fehlerhaft, weil der Arbeitnehmer nach Fristablauf in einem anderem Betätigungsbereich hätte beschäftigt werden können und dies für den Arbeitgeber bei Vertragsschluss vorhersehbar war. Die Prognose des Arbeitgebers muss sich nur auf die Beendigung des konkreten Projekts beziehen. Allein daraus folgt der vorhersehbare Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer. Dieser projektbedingte personelle Mehrbedarf stellt den Sachgrund dar, die Arbeitsverhältnisse der projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer für die Dauer des Projekts zu befristen. Es ist deshalb unerheblich, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf auf Grund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Projekt befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte. Deshalb beruft sich der Kläger auch ohne Erfolg auf das von der Beklagten vier Monate nach Abschluss des zuletzt befristeten Arbeitsvertrags durchgeführte Personalscreening. Hierdurch sollten nur Stellen außerhalb des Projekts RIDC besetzt werden.

4. So kann dahinstehen, ob die Befristung auch unter dem Gesichtspunkt der Drittmittelfinanzierung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG sachlich gerechtfertigt ist.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dörner Krasshöfer Gräfl Hökenschnieder Hoffmann