

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die rechtlichen Grundlagen
3. Rechtsprechungs-ABC
 - 3.1 Abfindungs-/Entschädigungsregelung
 - 3.2 Anteil der Arbeitszeit
 - 3.3 Daueraufgaben - 1
 - 3.4 Daueraufgaben - 2
 - 3.5 "entsprechend beschäftigt" - 1
 - 3.6 "entsprechend beschäftigt" - 2
 - 3.7 EU-Rechtmäßigkeit
 - 3.8 Haushaltsmittel
 - 3.9 Haushaltsplan und Vertragsarbeitgeber
 - 3.10 Haushaltswidrige Arbeitsverträge
 - 3.11 "kw"-Vermerk
 - 3.12 Prognose - 1
 - 3.13 Prognose - 2
 - 3.14 Projektbefristung
 - 3.15 Servicevereinbarung
 - 3.16 Ungewisse Finanzierung
 - 3.17 Vorübergehende Dauer
 - 3.18 Zweckbestimmung
 - 3.19 Zwecksetzung

Information

1. Allgemeines

Der Gesetzgeber stellt dem **öffentlichen Dienst** mit § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG eine **besondere Befristungsmöglichkeit** zur Verfügung. Die Befristung von Arbeitsverträgen ist dort auch in Fällen sachlich gerechtfertigt, in denen "der Arbeitnehmer **aus Haushaltsmitteln vergütet** wird, die haushaltsrechtlich **für eine befristete Beschäftigung bestimmt** sind, und er **entsprechend beschäftigt** wird". Das setzt allerdings **zwingend** voraus, dass die Haushaltsmittel für die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern in einem Haushaltsplan bereitgestellt werden und die Vergütung des Arbeitnehmers aus diesen Haushaltsmitteln erfolgt (BAG, 28.09.2016 - 7 AZR 549/14). Andernfalls ist die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG unzulässig.

Praxistipp:

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG regelt nur den sachlichen Grund einer Befristung. Die weiteren Voraussetzungen für befristete Arbeitsverträge - s. dazu insbesondere die Stichwörter Befristung - Allgemeines und Befristung - Form - sind selbstverständlich auch bei einer Haushaltsmittelbefristung zu beachten. Ist die Befristung rechtsunwirksam, "so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen" (§ 16 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG).

Bei der **Haushaltsmittelbefristung** ist unbedingt auf den **inneren Zusammenhang** zwischen der haushaltsrechtlichen Bestimmung der finanziellen Mitteln und der entsprechenden Beschäftigung von Arbeitnehmern zu achten. Erfolgt die Beschäftigung eines befristet eingestellten Mitarbeiters unterm Strich **nicht** mit einer Vergütung **aus den zur Verfügung gestellten Haushaltsmitteln**, drängt sich der Eindruck auf, dass der Befristungsgrund **nur vorgeschoben** ist. Schon aus der Zwecksetzung der Befristungsnorm ergibt sich, dass Haushaltsmittel i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht für Daueraufgaben zur Verfügung gestellt sein dürfen. **Private Arbeitgeber** können **nicht** nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG befristen - ihnen bleiben die anderen TzBfG-Möglichkeiten. Selbstverständlich darf ein Arbeitsvertrag auch im öffentlichen Dienst mit einem anderen Sachgrund oder als Neueinstellung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG befristet werden.

2. Die rechtlichen Grundlagen

§ 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG lässt die Befristung eines Arbeitsvertrags - wenn keine Neueinstellung i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG erfolgt - nur zu, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein **sachlicher Grund** i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG vor, wenn

- der Arbeitnehmer
- **aus Haushaltsmitteln vergütet** wird,
- die haushaltsrechtlich **für eine befristete Beschäftigung bestimmt** sind, und
- der Arbeitnehmer **entsprechend beschäftigt** wird.

Nach der amtlichen Begründung - s. BT-Drs. 14/4374 vom 24.10.2000, S. 19 - soll § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG die Befristung "**aufgrund zeitlich begrenzter Haushaltsmittel**, z.B. für bestimmte Forschungsprojekte", sachlich rechtfertigen. Dabei wird der seinerzeitigen Rechtsprechung folgend vorausgesetzt, "dass die Mittel haushaltsrechtlich für die befristete Beschäftigung bestimmt sind und der Arbeitnehmer zu Lasten dieser Mittel beschäftigt wird." Es reicht für eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht aus, wenn privaten Arbeitgebern öffentliche Mittel zugewiesen werden.

Praxistipp:

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG schließt es nicht aus, dass Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst mit einem anderen Sachgrund oder als Neueinstellung befristet werden. Natürlich müssen in diesem Fall dann die gesetzlichen Voraussetzungen des jeweiligen - anderen - Befristungsgrundes erfüllt sein.

Die **Arbeitgeberprognose** muss sich bei der Haushaltsmittelbefristung nicht auf einen bloß vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung beziehen. Es reicht schon aus, dass der Mehrbedarf aller Voraussicht nach nur für die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses bestehen wird. Wird ein befristet eingestellter Arbeitnehmer nicht **der haushaltsrechtlichen Bestimmung "entsprechend beschäftigt"**, kann das darauf hindeuten, dass der Befristungsgrund **nur vorgeschoben** ist. Der im öffentlichen Dienst vorherrschende allgemeine Sparzwang trägt eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht.

Das TzBfG öffnet dem **öffentlichen Sektor** mit § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG einen gesetzlichen Rechtfertigungsgrund für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge, der Arbeitgebern der Privatwirtschaft nicht zur Verfügung steht (BAG, 23.05.2018 - 7 AZR 16/17).

Private Arbeitgeber dürfen nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG befristen. Ihnen bieten sich hier insbesondere Befristungen nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender Bedarf) oder § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG (Vertretung) an.

3. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** der letzten Jahre zum Thema Haushaltsbefristung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

3.1 Abfindungs-/Entschädigungsregelung

"Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die den **Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter Verträge** durch einen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors nicht durch die **Zahlung einer Entschädigung** an den betreffenden Arbeitnehmer zum Ausgleich der Nichtumwandlung des befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ahndet, sondern vorsieht, dass dieser Arbeitnehmer eine Entschädigung zwischen dem 2,5-fachen und dem 12-fachen seiner letzten Monatsvergütung erhält und die Möglichkeit hat, die vollständige **Wiedergutmachung des Schadens** zu erlangen, wenn er im Wege einer Vermutung nachweist, dass ihm entweder andere Gelegenheiten zur Anstellung entgangen sind oder er im Fall der Veröffentlichung eines ordnungsgemäßen Auswahlverfahrens dieses erfolgreich abgeschlossen hätte, sofern eine solche Regelung mit einem wirksamen und abschreckenden Sanktionsmechanismus einhergeht, was das vorlegende Gericht zu prüfen hat" (EuGH, 07.03.2018 - C-494/16 - Leitsatz - Italien).

3.2 Anteil der Arbeitszeit

Soweit es den **Umfang der privilegierten Beschäftigung** betrifft, gilt: "Die Befristung des Arbeitsvertrags eines zur Mitwirkung an einem drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer **Hochschule** nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung erfordert eine überwiegende Beschäftigung des Mitarbeiters entsprechend der Zwecksetzung der Drittmittel. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags aufgrund objektiver Anhaltspunkte die Prognose gerechtfertigt ist, dass sich der Mitarbeiter zu **mehr als 50 % der Arbeitszeit** - bezogen auf die Gesamtlaufzeit des befristeten Arbeitsvertrags - dem drittmittelfinanzierten Vorhaben widmen wird" (BAG, 08.06.2016 - 7 AZR 259/14 - Leitsatz).

3.3 Daueraufgaben - 1

Im Befristungsrecht ist nur maßgeblich, ob der Arbeitgeber **bei Vertragsschluss** einen von der Rechtsordnung anzuerkennenden Grund für einen nicht auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag hat - oder eben nicht. Werden **Haushaltsmittel lediglich allgemein** für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen zur Verfügung gestellt oder dem befristet eingestellten Mitarbeiter **überwiegend** Daueraufgaben des öffentlichen Arbeitgebers übertragen, greift § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht (BAG, 07.05.2008 - 7 AZR 198/07).

3.4 Daueraufgaben - 2

Im Haushaltsplan müssen Mittel mit einer nachvollziehbaren **Zwecksetzung** für eine Aufgabe von vorübergehender Dauer ausgewiesen sein. Diese Zwecksetzung muss schon aus Gründen des EU-Rechts so bestimmt sein, dass sie eine **Prüfung** der Frage erlaubt, ob die befristete Beschäftigung der Deckung des vorübergehenden Bedarfs dient. "Diesen Anforderungen genügt eine Bestimmung im **Haushaltsplan** der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2005, nach der 'für Aufgaben nach dem SGB II ' bundesweit 5000 Ermächtigungen für Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag für die Dauer von drei Jahren vorgesehen sind, nicht" (BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 843/08 - mit dem Hinweis, dass diese Regelung keine Kontrolle ermöglicht, ob die Beschäftigung der befristet eingestellten Arbeitnehmer mit Aufgaben von vorübergehender Dauer erfolgt oder ob damit ein ständiger Bedarf abgedeckt wird).

3.5 "entsprechend beschäftigt" - 1

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG erlaubt die Befristung mit Sachgrund , wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die **haushaltsrechtlich** für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er "entsprechend beschäftigt" wird. Gerade auf das letzte Tatbestandsmerkmal ist besonders zu achten: Wird ein Arbeitnehmer nämlich nicht entsprechend der haushaltsrechtlichen **Zweckbestimmung** beschäftigt, scheidet die Zulässigkeit der Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG aus. Die Ausweisung von Haushaltsmitteln für die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern **ohne** die besondere Zweckbestimmung erfüllt den Tatbestand des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nämlich nicht und stellt auch keinen sachlichen Grund für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags dar (BAG, 18.10.2006 - 7 AZR 419/05).

3.6 "entsprechend beschäftigt" - 2

Der sachliche Grund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG verlangt neben der nur zeitlich begrenzten Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln den überwiegenden **Einsatz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers** entsprechend der Zwecksetzung der bereitstehenden Haushaltsmittel. Maßgeblich sind die **Umstände bei Vertragsschluss**. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung einer vereinbarten Befristung anhand nach Vertragsschluss liegender Tatsachen wäre systemwidrig. Stellt sich später allerdings heraus, dass der befristet eingestellte Arbeitnehmer gar nicht aus den bei Vertragsschluss verfügbaren Haushaltsmitteln bezahlt oder überhaupt nicht der Zwecksetzung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel entsprechend beschäftigt wird, kann das ein Indiz für die Tatsache sein, dass der Befristungsgrund in Wirklichkeit nicht vorliegt, sondern vom Arbeitgeber **nur vorgeschoben** war (BAG, 28.09.2016 - 7 AZR 549/14 - mit dem Hinweis, dass es im Rechtsstreit Aufgabe des Arbeitgebers ist, die vom Vertrag abweichende Handhabung zu erklären).

3.7 EU-Rechtmäßigkeit

Die Regelung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG kann ohne **Vorabentscheidung des EuGH** nach Art. 267 AEUV EU-konform nicht so ausgelegt werden, dass eine Befristung schon dann sachlich gerechtfertigt ist, "wenn der Haushaltsplan auf einem förmlichen Gesetz beruht und die vom [7. BAG-]Senat entwickelten **Grundsätze zu den Voraussetzungen** für eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG beachtet werden." Der 7. Senat hatte zwar mal einen Vorlagebeschluss erlassen (s. BAG, 27.10.2010 - 7 AZR 485/09 (A)) . Eine EuGH-Entscheidung hatte sich jedoch erübrigt, weil die Parteien ihren Rechtsstreit in der Hauptsache für erledigt erklärt haben. Die oben angesprochene Auslegungsfrage ist vom EuGH weiterhin nicht entschieden - für das BAG kommt in dem zu Grunde liegenden Fall jedoch kein weiteres Vorabentscheidungsersuchen in Betracht, weil das Berufungsgericht den **Tatbestand noch weiter aufklären** muss (BAG, 23.05.2018 - 7 AZR 16/17 - zu LAG München, 16.06.2016 - 2 Sa 1146/15).

3.8 Haushaltsmittel

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG verlangt, dass die Haushaltsmittel für die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern **in einem Haushaltsplan bereitgestellt** werden und die Vergütung dieser Arbeitnehmer aus den bereitgestellten Haushaltsmitteln erfolgt. Der Haushaltsplan muss die Mittel "mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren **Zwecksetzung**" ausbringen. Zudem müssen die zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel "für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sein." Die Rechtsvorschriften, "mit denen die Haushaltsmittel ausgebracht werden," müssen selbst "die inhaltlichen **Anforderungen** für die im Rahmen der befristeten Arbeitsverträge auszuübenden Tätigkeiten oder die Bedingungen, unter denen sie auszuführen sind, enthalten. Die Vergütung des Arbeitnehmers muss aus Haushaltsmitteln erfolgen, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine nur vorübergehende Beschäftigung versehen sind" (BAG, 28.09.2016 - 7 AZR 549/14 - mit Hinweis auf BAG, 11.09.2013 - 7 AZR 107/12 ; BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 843/08 ; BAG, 02.09.2009 - 7 AZR 162/08 - und BAG, 18.10.2006 - 7 AZR 419/05 ; bestätigt durch BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 21/16 - und BAG, 23.05.2018 - 7 AZR 16/17).

3.9 Haushaltsplan und Vertragsarbeitgeber

Die mit Anwendung des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG verbundene **Ungleichbehandlung** von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in puncto grundrechtlich gewährtem Bestandsschutz nach Art. 12 Abs. 1 GG ist nur dann mit dem Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG zu vereinbaren, wenn der Arbeitgeber und das den Haushaltsplan aufstellende Organ **nicht identisch** sind. Das ist bei der Bundesagentur für Arbeit nicht so, weil ihr Vorstand zum einen den Haushaltsplan selbst aufstellt und zum anderen auch selbst die Arbeitgeberfunktion ausübt. Damit ist er in der Lage, sich die **haushaltsrechtliche Situation** selbst zu schaffen, was § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerade nicht will (BAG, 09.03.2011- 7 AZR 728/09 - mit dem Hinweis, dass es für eine Privilegierung der Bundesagentur für Arbeit in ihrer Doppelrolle als Arbeit- und Haushaltsplangeber keine sachliche Rechtfertigung gibt).

3.10 Haushaltswidrige Arbeitsverträge

Haushaltsrechtliche Gründe stehen der **Annahme eines institutionellen Rechtsmissbrauchs** nicht entgegen. Vertragsschließende öffentliche Arbeitgeber sind zwar gehalten, nur Verpflichtungen einzugehen, die **durch ein Haushaltsgesetz gedeckt** sind. Sie dürfen aber die Erfüllung eingegangener Verpflichtungen

nicht mit dem Einwand verweigern, dass Haushaltsmittel fehlen, "wenn ein Arbeitsvertrag unter Verletzung des Haushaltsgesetzes geschlossen wurde" (s. dazu BAG, 07.07.1999 - 7 AZR 609/97). Eine **gesetzwidrige Gestaltung** befristeter Arbeitsverträge kann nicht durch verbindliche Vorgaben des Haushalts gerechtfertigt werden. Selbst das Verbot der Neuverschuldung in Art. 109 Abs. 3 Satz 1 GG führt zu keiner anderen Beurteilung (BAG, 17.05.2017 - 7 AZR 420/15) .

3.11 "kw"-Vermerk

Ein "kw-Vermerk" (kw = künftig wegfallend) **hinter einer Arbeitsstelle** genügt nicht den Anforderungen, die die Rechtsprechung an die Zulässigkeit einer Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG stellt. Aus dem "kw-Vermerk" allein ergibt sich nicht, dass für die Beschäftigung des eingesetzten Arbeitnehmers nur ein **vorübergehender betrieblicher Bedarf** besteht (BAG, 02.09.2009 - 7 AZR 162/08 - mit dem erneuten Hinweis, dass nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG eine Vergütung des Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln erfolgen muss, die vom Haushaltsgeber im Haushaltsplan für eine Aufgabe von vorübergehender Dauer mit einer konkreten Sachregelung auf Grundlage einer nachvollziehbaren **Zwecksetzung** versehen sind; bestätigt durch BAG, 23.05.2018 - 7 AZR 16/17).

3.12 Prognose - 1

§ 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 TzBfG könnte den Schluss zulassen, dass die **Haushaltsmittel** bereits in dem **Zeitpunkt** bereitgestellt sein müssen, in dem der befristete Arbeitsvertrag geschlossen wird. Das ist nicht der Fall. Nach Auffassung des BAG setzt § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 TzBfG nicht voraus, "dass bereits **bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags** Haushaltsmittel in einem Haushaltsgesetz ausgebracht sind, aus denen die Vergütung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers während der gesamten Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags bestritten werden kann". Unterm Strich genügt es daher, wenn bei Vertragsschluss aufgrund konkreter Umstände die darauf zielende Prognose gerechtfertigt ist (BAG, 22.04.2009 - 7 AZR 743/07).

3.13 Prognose - 2

Für die Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG genügt es, "wenn **bei Vertragsschluss** die Prognose gerechtfertigt ist, dass die Vergütung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers während der Vertragslaufzeit aus Haushaltsmitteln bestritten werden kann, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und der Arbeitnehmer entsprechend beschäftigt werden kann." Liegen bei Vertragsschluss keine tatsächlichen **Anhaltspunkte** dafür vor, dass "der künftige Haushaltsplan erneut ausreichende Haushaltsmittel für die befristete Beschäftigung des Arbeitnehmers bereitstellen wird", ist eine **haushaltsjahrübergreifende Befristung** nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG sachlich gerechtfertigt (s. dazu BAG, 22.04.2009 - 7 AZR 743/07). Für die eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG tragende Prognose genügt es allerdings, "wenn der öffentliche Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags aufgrund nachprüfbarer Tatsachen davon ausgehen kann, dass für die gesamte Vertragslaufzeit ausreichende Haushaltsmittel für die Vergütung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers bereitstehen werden" (BAG, 28.09.2016 - 7 AZR 549/14 - mit Hinweis auf BAG, 22.04.2009 - 7 AZR 743/07).

3.14 Projektbefristung

Soll die Mitwirkung des Arbeitnehmers an einem zeitlich begrenzten Projekt die Befristung seines Arbeitsverhältnisses tragen, muss dieses Projekt eine gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare und vorübergehende **Zusatzaufgabe** sein. Ist der Arbeitgeber zur Durchführung solcher Aufgaben verpflichtet oder gehören sie nach seinem Betriebszweck schon zu den Daueraufgaben, scheidet eine Projektbefristung aus. Stellt ein Dritter dem Arbeitgeber für die Projektstätigkeiten **Sachleistungen oder finanzielle Mittel** zur Verfügung, ist das ein Punkt, der für das Vorliegen eines Projekts spricht. Im Zeitpunkt der befristeten Einstellung des Arbeitnehmers muss jedenfalls aufgrund konkreter Anhaltspunkte zu erwarten sein (= **Prognose**), dass die Projektaufgaben nicht auf Dauer anfallen (BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 21/16 - mit Hinweis auf BAG, 27.07.2016 - 7 AZR 545/14 ; BAG, 24.09.2014 - 7 AZR 987/12 ; BAG, 07.05.2008 - 7 AZR 146/07 und BAG, 07.04.2004 - 7 AZR 441/03).

3.15 Servicevereinbarung

"1. Ein **nur vorübergehender Bedarf** i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG kann nicht dadurch begründet werden, dass ein Land eine auf unbestimmte Dauer angelegte Aufgabe für einen begrenzten Zeitraum einer bestimmten Einrichtung des Landes (hier des LDS Brandenburg) im Wege einer 'Servicevereinbarung' zunächst **nur auf bestimmte Dauer** zuweist. 2. Die einer Einrichtung eines Landes im Rahmen einer 'Servicevereinbarung' durch das zuständige Ministerium zugewiesenen und aus Landesmitteln bestrittenen Aufgaben werden nicht durch **'Drittmittel finanziert'**" (s. dazu BAG, 07.05.2008 - 7 AZR 146/07).

"3. Die hier abgeschlossene 'Servicevereinbarung' genügt den **Anforderungen** des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG an eine wirksame Haushaltsmittelbefristung nicht. Es spricht angesichts der Entstehungsgeschichte einiges dafür, dass es dazu einer gesetzlichen Regelung bedarf, in der der Haushaltsgesetzgeber die **Anordnung der Mittelverwendung** für befristete Beschäftigungen mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren **Zwecksetzung** getroffen hat" (s. dazu BAG, 16.10.2008 - 7 AZR 360/07). "Hier ergab sich jedenfalls schon aus der 'Servicevereinbarung' selbst keine Anordnung der Mittelverwendung für befristete Beschäftigungen" (LAG Berlin-Brandenburg, 22.10.2009 - 26 Sa 631/09 - Leitsätze).

3.16 Ungewisse Finanzierung

Die Drittmittelfinanzierung ist nicht nur wegen § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG ein seit Jahren anerkannter Sachgrund für die Befristung von Arbeitsverträgen. Ist bloß ungewiss, ob **zukünftig** Mittel zur Verfügung stehen, ist das **kein tragfähiger Sachgrund** (i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG). Die Befristung ist nur dann sachlich gerechtfertigt, wenn die Mittel von Beginn an **bloß für eine genau bestimmte Zeitdauer** bewilligt wurden und im Anschluss daran wieder wegfallen sollen. Hier kann davon ausgegangen werden, "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" (BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 21/16 - mit Hinweis auf BAG, 07.04.2004 - 7 AZR 441/03 und BAG, 26.08.1988 - 7 AZR 101/88).

3.17 Vorübergehende Dauer

Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG verlangt, dass die Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln erfolgt, "die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren **Zwecksetzung** versehen sind". Dabei müssen die für die Vergütung des befristet eingestellten Mitarbeiters verfügbaren **Haushaltsmittel** für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sein. Eine Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG scheidet aus, wenn die Haushaltsmittel lediglich allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse zur Verfügung gestellt werden (BAG, 16.10.2008 - 7 AZR 360/07 - mit dem Hinweis, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses auf Grund konkreter Tatsachen die **Prognose** gerechtfertigt sein muss, dass die Haushaltsmittel für die Beschäftigung des Mitarbeiters nur vorübergehend zur Verfügung stehen).

3.18 Zweckbestimmung

Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG verlangt die **Vergütung** des Arbeitnehmers **aus Haushaltsmitteln**, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine **nur vorübergehende Beschäftigung** versehen sind. Die nach § 7 Abs. 3 des Gesetzes über die Feststellung der Haushaltspläne des Landes Nordrhein-Westfalen für die Haushaltsjahre 2004/2005 zulässige Beschäftigung von Aushilfskräften bei vorübergehender Abwesenheit des Planstellen- oder Stelleninhabers enthält eine § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG genügende Zweckbestimmung (BAG, 14.02.2007 - 7 AZR 193/06 - und zugleich Bestätigung von BAG, 18.10.2006 - 7 AZR 419/05 ; weiter bestätigt durch BAG, 23.05.2018 - 7 AZR 16/17).

3.19 Zwecksetzung

"Da der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG lediglich an die Voraussetzung der **Vergütung aus 'Haushaltsmitteln'** anknüpft, die **haushaltsrechtlich** für eine befristete Beschäftigung **'bestimmt'** sind, muss sich aus den für die befristete Beschäftigung herangezogenen haushaltsrechtlichen Bestimmungen selbst eine nachvollziehbare Zwecksetzung ergeben" (LAG Schleswig-Holstein, 23.02.2010 - 5 Sa 296/09 - Leitsatz).