

6 Ca 540/11

Verkündet am: 14.07.2011

Wimmer
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtssekretäre B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

B. B-Stadt
D-Straße, D-Stadt

- Beklagte -

hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 07.07.2011 durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Czaja und die ehrenamtlichen Richter Träger und Lippl

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 31.12.2010 beendet worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Angestellte weiterzubeschäftigen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert wird auf 8.864,00 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Mit Arbeitsvertrag vom 15.09.2008 wurde die Klägerin bei der Beklagten erstmals eingestellt, der Arbeitsvertrag war befristet bis zum 14.09.2009. Durch Änderungsvereinbarung vom 11.09.2009 wurde die Befristung des Arbeitsvertrages vom 15.09.2008 bis zum 31.10.2009 verlängert.

Mit Datum vom 22.10.2009 wurde zwischen den Parteien ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag vom 01.11.2009 bis zum 31.12.2010 abgeschlossen. Der monatliche Bruttoverdienst der Klägerin belief sich auf EURO 2.216,--.

Die Klägerin wurde während der gesamten Beschäftigungsdauer in dem Projekt „Hausbesuchsdienst“ eingesetzt. Hierbei handelt es sich um ein Modellprojekt zur Überwachung

des Leistungsmissbrauchs im Bereich SGB II. Zur Überwachung wurden für das Stadtgebiet B-Stadt insgesamt vier Teams, bestehend aus je zwei Mitarbeitern, benötigt.

Mit Schriftsatz vom 11.01.2011, beim Arbeitsgericht München eingegangen am 17.01.2011, hat die Klägerin Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrages erhoben.

Die Klägerin trägt vor, bei den ersten zwei befristeten Arbeitsverträgen habe es sich jeweils um Arbeitsverträge mit Sachgrund gehandelt, beim letzten befristeten Arbeitsvertrag jedoch um einen Vertrag ohne Sachgrund. Insofern liege bereits ein Verstoß gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vor, da an eine Sachgrundbefristung ein Vertrag ohne Sachgrund angeschlossen worden sei.

Selbst wenn der letzte Arbeitsvertrag mit Sachgrund befristet gewesen sei, handle es sich bei der Bekämpfung von Leistungsmissbrauch um eine gesetzlich vorgeschriebene Aufgabe der Beklagten, die keinen Projektcharakter aufweisen könne, sondern um eine originäre Daueraufgabe der Beklagten.

Die Klägerin beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 31.12.2010 beendet worden ist.
2. Im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1 wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Angestellte weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, die Klägerin sei zunächst befristet ohne Sachgrund – nach einmaliger Verlängerung – bis einschließlich 31.10.2009 beschäftigt worden. Die sich hieran an-

schließende befristete Beschäftigung sei mit Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG erfolgt. Die näheren Umstände dieser Befristung seien in einem sog. Befristungsvermerk niedergelegt worden. Das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin sei befristet worden, weil für den Beschäftigungszeitraum nur ein vorübergehender betrieblicher Bedarf als Fachassistentin im Außendienst im Bereich SGB II nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gegeben gewesen sei. Die Arbeitsleistung der Klägerin sei im Modellprojekt Hausbesuchsdienst in der ARGE für Beschäftigung B-Stadt GmbH benötigt worden. Dieser Hausbesuchsdienst sei ein Modellprojekt zur Überwachung des Leistungsmissbrauchs und vorerst auf zwei Jahre befristet. Bei einer Beschäftigung im Rahmen dieses Projektes sei nicht von einer Daueraufgabe auszugehen, da vorerst überprüft werden solle, ob die Kostenneutralität gewährleistet werden könne. Das Modellprojekt sei im Rahmen eines sog. Refinanzierungsmodells (d.h. die Personalkosten müssten vollumfänglich über entsprechende Sachmittel erwirtschaftet werden) in den Haushalt der Kommune aufgenommen worden und werde von dieser jährlich überwacht. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages sei davon auszugehen gewesen, dass in dem Projekt ein über den 31.12.2010 hinausgehender Beschäftigungsbedarf nicht gegeben sei.

Eine Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 31.12.2010 hinaus sei trotz der Verlängerung des Projektes nicht möglich.

Hinsichtlich des weiteren Sachvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 07.07.2011 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Klage ist zulässig. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gegeben (§ 2 Abs. 2 Ziffer 3 b ArbGG).

Das Arbeitsgericht München ist auch örtlich zuständig gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG, §§ 12, 29 ZPO, da die Klägerin ausschließlich in B-Stadt eingesetzt war.

Das Feststellungsinteresse der Klägerin ergibt sich bereits aus §17 TzBfG.

Die Voraussetzungen der objektiven Klagehäufung liegen ebenfalls vor (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 260 ZPO).

II.

Die Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis hat nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 31.12.2010 geendet. Die Befristung ist mangels eines gerechtfertigten sachlichen Grundes unwirksam.

1. Die Klägerin hat die Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung am 17.01.2011 und damit innerhalb der Frist des § 17 TzBfG erhoben.
2. Eine Befristung wegen des vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften ist gerechtfertigt, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene 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 zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen. Die Prognose ist Teil des Sachgrundes für die Befristung (BAG 04.12.2002 – 7 AZR 437/01).

Die Beschäftigung eines Arbeitnehmers in einem Projekt stellt einen Fall des Sachgrundes des nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs dar, der die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigen kann. Allerdings kann sich der Arbeitgeber zur sachlichen Rechtfertigung eines befristeten Arbeitsvertrags auf eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt nur dann berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitge-

ber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist (BAG 07.11.2007 – 7 AZR 484/06).

Wird ein Arbeitnehmer für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt, muss bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Für eine solche Prognose müssen ausreichend konkrete Anhaltspunkte vorliegen (BAG a.a.O.).

3. Gemessen an diesen Grundsätzen lag für die Befristung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses kein Sachgrund vor.

a) Dem Vorbringen der Beklagten lässt sich nicht entnehmen, dass sie aufgrund einer Prognoseentscheidung bei Vertragsabschluss aufgrund konkreter Anhaltspunkte davon ausgehen durfte, dass nach Ablauf der Befristung kein weiterer Beschäftigungsbedarf für die Klägerin im Rahmen des Modellprojektes „Hausbesuchsdienst“ bestand. Wie die Beklagte selbst vorgetragen hat, handelte es sich bei dem Projekt „Hausbesuchsdienst“ um ein Modellprojekt, das zunächst auf zwei Jahre angesetzt war, da vorerst nur überprüft werden sollte, ob die Kostenneutralität gewährleistet werden könne.

Damit gab es aber schon nach dem eigenen Sachvortrag der Beklagten zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses keine konkreten Anhaltspunkte dafür, dass das Modellprojekt nicht fortgesetzt werden sollte, wenn sich in dessen Verlauf die Kostenneutralität herausstellen sollte. Insbesondere hat die Beklagte nicht vorgetragen, dass sie im Oktober 2009 konkrete Anhaltspunkte dafür hatte, dass eine Refinanzierung des Modellprojektes nicht gewährleistet und deshalb von dessen Scheitern auszugehen sei.

Dass bei der Beklagten Unsicherheit darüber herrschte, ob das Modellprojekt erfolgreich sei und damit fortgesetzt werde, reicht als Sachgrund für eine Befristung nicht aus. Die Unsicherheit über den zukünftigen Arbeitskräftebedarf gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das dieser nicht durch

den Abschluss befristeter Arbeitsverträge auf die Arbeitnehmer abwälzen kann (BAG 04.12.2002 – 7 AZR 437/01).

- b) Darüber hinaus handelt es sich bei der Überwachung des Leistungsmissbrauchs gemäß § 64 Abs. 2 Nr. 2 SGB II um eine gesetzlich vorgeschriebene Aufgabe der Beklagten. Das Modellprojekt „Hausbesuchsdienst“ stellt sich daher als Teil einer staatlichen Daueraufgabe dar, so dass auch unter diesem Aspekt kein zeitlich begrenztes Projekt vorliegt.
4. Da die Klägerin mit ihrem Feststellungsantrag hinsichtlich der Unwirksamkeit der Befristung obsiegt hat, steht ihr nach den Grundsätzen der Rechtsprechung des Großen Senats des BAG (Beschluss vom 27.02.1985, DB 1985, 2197) der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch zu.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO.

IV.

Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf §§ 46 Abs. 2, 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. §§ 3 ff. ZPO, 42 Abs. 3 GKG.

V.

Gegen dieses Urteil ist für die Beklagte das Rechtsmittel der Berufung an das Landesarbeitsgericht München statthaft. Wegen der Einzelheiten wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 104
80797 B-Stadt

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Dr. Czaja

Richterin am Arbeitsgericht

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in **fünffacher** Fertigung einzureichen.