

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

4 Sa 264/12

9 Ca 5623/11

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 09.01.2013

Rechtsvorschriften: § 14 TzBfG

Leitsatz:

Fehlender konkreter Sachenvortrag der Arbeitgeberin für die Prognose eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs.

hier: Tätigkeit im Studiendekanat einer Universitätsklinik

Urteil:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 19.07.2012, Az.: 9 Ca 5623/11, abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der am 11.01.2010 vereinbarten Befristung zum 31.01.2012 beendet worden ist.
3. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die wirksame Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31.01.2012 und die tatsächliche Weiterbeschäftigung des Klägers.

Der am 02.10.1962 geborene Kläger war bei der Beklagten als teilzeitbeschäftigter Verwaltungsangestellter zunächst auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 05.01.2006 (Kopie Bl. 5 d.A.) befristet beschäftigt nach § 14 Abs. 2 TzBfG vom 01.02.2006 bis 31.07.2006. Mit Änderungsvertrag vom 08.06.2006 (Kopie Bl. 6 d.A.) wurde sein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG verlängert bis 31.01.2008.

Mit weiterem Änderungsvertrag vom 04.12.2007 (Kopie Bl. 7 d.A.) wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers nunmehr aus dem Sachgrund einer Aufgabe von begrenzter Dauer am Studiendekanat der medizinischen Fakultät verlängert bis zum 31.01.2010. Die bisherige Arbeitszeit im Umfang der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten wurde mit den Änderungsverträgen vom 20.05.2008 und 10.02.2009 (Kopien Bl. 8, 9 d.A.) ab dem 15.05.2008 auf Dreiviertel der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten erhöht. Als Aufgabe von begrenzter Dauer wird in dem Vertrag angegeben: „Studienbegleitende Umstellung des Studienganges molekulare Medizin auf das Bologna-Schema (Bachelor of Science).

Schließlich wurde mit Änderungsvertrag vom 11.01.2010 (Kopie Bl. 4 d.A.) das Arbeitsverhältnis im letzten zeitlichen Umfang mit demselben Sachgrund verlängert bis 31.01.2012.

Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden bezog der Kläger zuletzt ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von EUR 1.950,--.

Mit seiner am 19.09.2011 zum Arbeitsgericht Nürnberg erhobenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der letzten Befristung zum 31.01.2012 und seine tatsächliche Weiterbeschäftigung als Verwaltungsangestellter für die Dauer des Verfahrens.

Der Kläger macht geltend, er sei seit dem 01.02.2006 mit immer denselben Aufgaben betraut gewesen, wie sich aus der damaligen Stellenausschreibung (Kopie Bl. 173 d.A.) ergeben. Hierbei handle es sich ganz überwiegend um administrative Daueraufgaben und nicht Aufgaben von begrenzter Dauer.

Die Stelle sei im Januar 2011 erneut öffentlich ausgeschrieben und mit Wirkung zum 01.08.2011 mit Frau Dr. E... neu besetzt worden.

Der behauptete Sachgrund der Umstellung des Studiengangs habe im Hinblick auf seine Aufgabenbereiche keine Prognose erlaubt, seine Weiterbeschäftigung sei ab dem 01.02.2012 nicht mehr möglich.

Die Beklagte hat sich in dem erstinstanzlichen Verfahren darauf berufen, der Studiengang molekulare Medizin sei erstmals zum Wintersemester 2007/2008 als Bachelorstudiengang – angelegt auf regulär sechs Semester – und daran anschließenden als Masterstudiengang – angelegt auf vier Semester – angeboten worden, so dass die ersten Studenten diesen Studiengang nach dem neuen System im Sommersemester 2012 beendet hätten. Die Umstellung habe größere organisatorische und administrative Probleme mit sich gebracht, weshalb aufgrund der damit verbundenen Mehrarbeit im Dekanat der medizinischen Fakultät der Kläger dort zusätzlich eingesetzt worden sei. Der vorübergehende Bedarf der Arbeitsleistung des Klägers sei mit dem kompletten Durchlauf des Bachelor-/Masterstudiengangs mit Ablauf des 31.01.2012 entfallen.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 19.04.2012 die Klage abgewiesen.

Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, die Beklagte habe plausibel gemacht, dass die Umstellung des Studiengangs die vereinbarte Befristungsdauer bis 31.01.2012 prognostisch rechtfertige. Die vom Kläger vorgetragene Tatsachen, insbesondere die Erfüllung universitärer Daueraufgaben, hätten das Gericht nicht davon überzeugt, dass die Prognose nicht gerechtfertigt sei. Die Prognose der Beklagten habe umfasst, dass gerade das zusätzliche Arbeitspensum in Zusammenhang mit der Umstellung des Studiengangs durch alle Verwaltungsangestellten im Dekanat der medizinischen Fakultät nicht zu bewältigen sei und andererseits die Prognose der Beklagten gerechtfertigt sei, dass die erforderliche Studiengangskoordination nach dem erstmaligen kompletten Durchlauf des Studienprogramms vom vorhandenen Stammpersonal wieder bewältigt werden könne. Da Frau Dr. E... nicht von der Beklagten sondern vom Freistaat Bayern beschäftigt werde und nicht nach der Entgeltgruppe 9 des Klägers sondern der Entgeltgruppe 13, sei für die erkennende Kammer nicht nachvollziehbar, wie die auf einer ganz

anderen hierarchischen Ebene tätige Frau Dr. E... die gleichen Dienstaufgaben wahrnehmen sollte wie der Kläger.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 23.04.2012 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 15.05.2012 Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis 23.07.2012 verlängerten Begründungsfrist mit Telefax von diesem Tag begründet.

Der Kläger behauptet, er sei während der gesamten Dauer seiner Beschäftigung mit Daueraufgaben betraut gewesen. Eine auf Tatsachen gestützte Prognose für eine nur vorübergehende Beschäftigung sei nicht gegeben. Dies habe sich auch dadurch bestätigt, dass für ihn eine Nachfolgerin eingestellt worden sei. Das Erstgericht habe ausschließlich auf die pauschalen Behauptungen der Beklagten abgestellt, um die Darlegung eines vorübergehenden Bedarfs als erfüllt anzusehen. Sein umfangreicher Sachvortrag, welche Daueraufgaben er tatsächlich wahrgenommen habe, sei vom Gericht nicht ausreichend berücksichtigt worden.

Er habe während der Gesamtdauer seines Beschäftigungsverhältnisses überwiegend Daueraufgaben erledigt, die mit der Umstellung des Studiengangs nichts zu tun gehabt hätten. Zu seinen Aufgabenbereichen hätten im Einzelnen gezählt:

- Laufende Überprüfungen im Rahmen der Qualitätssicherung des Studiums,
- Studienberatung inländischer und ausländischer Bewerber
- räumliche und zeitliche Koordination der Lehrveranstaltungen
- Verhandlungen mit Partneruniversitäten
- Erstellen von Informationsschriften zu Studiengang und Studienprogramm
- Erstellen von Anrechnungsbescheiden bei Ortswechsel etc.
- Erstellen von Äquivalenzbescheinigungen bei einem Studiengangwechsel
- Organisation von Semestereinführungen
- Organisation von Symposien
- Pflege der Homepage „Molekulare Medizin“.

Im Hinblick auf diese Einzeltätigkeiten habe die Beklagte nicht substantiiert vorgetragen, weshalb diesbezüglich nur ein vorübergehender Mehrbedarf bestanden haben und dieser mit dem Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses des Klägers in Wegfall geraten sollte. Dies sei schon deshalb nicht der Fall, da die im Rahmen einer Vollzeittätigkeit neu eingestellte Frau Dr. E... seine bisherige Tätigkeit in vollem Umfang mit übernommen habe. Dies unabhängig von ihrer Hochschulausbildung und der damit zusammenhängenden Eingruppierung. Sie sei auch nicht beim Freistaat Bayern sondern bei der Beklagten beschäftigt. Die erforderliche Umstellung des Studienganges sei bereits bei Beginn des Win-

tersemesters 2007/2008 abgeschlossen gewesen. Die von ihm in der Folgezeit zu erledigenden Aufgaben hätten nicht spezielle Umstellungsprobleme betroffen, sondern allgemeine Daueraufgaben bei der Durchführung jedweden Studienganges.

Der Kläger und Berufungskläger beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 19.04.2012, Az.: 9 Ca 5623/11 wird abgeändert und es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 11.01.2010 vereinbarten Befristung am 31.01.2012 geendet hat, sondern unbefristet fortbesteht.
2. Für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Verwaltungsangestellten weiter zu beschäftigen.
3. Die Kosten des Verfahrens trägt die Beklagte

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

1. Die Berufung wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Zur Begründung trägt sie vor, bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages vom 04.12.2007 sei die medizinische Fakultät der Beklagten davon ausgegangen, dass man für die verwaltungsmäßige Abwicklung der studienbegleitenden Umstellung des Studiengangs molekulare Medizin auf das Bologna-Schema etwa zwei „Mannjahre“ benötige. Deshalb sei mit dem Kläger zunächst ein befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit vom 01.02.2008 bis 31.01.2010 abgeschlossen worden. Ende des Jahres 2009 sei festgestanden, dass man die bei der studienbegleitenden Umstellung des Studiengangs auftretenden verwaltungstechnischen Schwierigkeiten unterschätzt habe und für die Erledigung der vom Kläger noch nicht abgearbeiteten Projekte weitere zwei Arbeitsjahre notwendig sein würden. Deshalb sei der Arbeitsvertrag des Klägers mit Änderungsvertrag vom 11.01.2010 bis zum 31.01.2012 verlängert worden. Bei Abschluss dieses Vertrages habe man mit Sicherheit davon ausgehen können, dass auch die restlichen Umstellungsarbei-

ten erledigt sein würden und damit kein weiterer Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers mehr bestehe. Unzutreffend sei, dass der Kläger in der Zeit vom 01.02.2008 bis 31.01.2012 überwiegend mit Daueraufgaben und nicht mit Umstellungsarbeiten auf das Bologna-System beschäftigt worden sei. Im Rahmen der Qualitätssicherung des Studiums sei Aufgabe des Klägers die Etablierung qualitätssichernder Maßnahmen im Rahmen der Umstellung auf das Bologna-System in verwaltungstechnischer Hinsicht gewesen. Nach einmaliger Etablierung dieser Maßnahmen hätten sie ohne besonderen zusätzlichen Arbeitsaufwand eingesetzt werden können. Im Rahmen der Studienberatung sei der Kläger nicht mit allgemeiner Studienberatung beauftragt worden, was selbstverständlich eine Daueraufgabe darstelle, sondern mit der speziellen Beratung der Studenten im Kontext der durch die Umstellung auftretenden Fragen und Probleme. Für die Koordination der Lehrveranstaltungen und die Verhandlungen mit Partneruniversitäten hätten dem Kläger die Qualifikation gefehlt. Was die Erstellung von Informationsschriften anlangt, lägen ihr aus den letzten 1 ½ Jahren keine vom Kläger erstellten Informationsschriften vor. Hinsichtlich der Erstellung von Anrechnungsbescheiden lägen ihr keine Informationen vor. Die Etablierung einer routinemäßigen Vorgehensweise bei Erstellung von Äquivalenzbescheinigungen, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf das Bologna-System verstärkt angefallen seien, sei einer der Gründe für die Beschäftigung des Klägers gewesen. Die Organisation von Semestereinführungen sei kein Schwerpunkt der Beschäftigung des Klägers gewesen, da sie nur eine 1½-tägige Einführung für Erstsemester betreffe. In den letzten beiden Jahren seiner Beschäftigung habe der Kläger kein Symposium organisiert. Die Homepage „Molekulare Medizin“ habe der Mitarbeiter El... erstellt, der auch für ihre Pflege zuständig sei. Eine Akkreditierung des Studiengangs molekulare Medizin sei bis jetzt nicht erfolgt. Frau Dr. E... sei mit Wirkung vom 01.08.2011 als promovierte Naturwissenschaftlerin und wissenschaftliche Koordinatorin für den Studiengang molekulare Medizin eingestellt worden. Dass es sich bei ihr um keine Nachfolgerin des Klägers handeln könne, werde schon daraus deutlich, dass sie bereits ein halbes Jahr vor dessen Ausscheiden und mit einer wesentlich höheren Eingruppierung beschäftigt werde.

Hierzu trägt der Kläger vor, er habe alle aus der damaligen Stellenausschreibung ersichtlichen Einzelaufgaben in der Folgezeit beanstandungsfrei ausgeführt und eine nunmehr behauptete fehlende Qualifikation sei nie gerügt worden. Aus der damaligen Dokumentation der Auswahlentscheidung (Kopie Bl. 174, 175 d.A.) ergebe sich zweifelsfrei, dass er

der am besten qualifizierte Bewerber gewesen sei. Nach der Umstellung des Studiengangs habe der Mitarbeiter El..., der die Webseite angelegt hatte, mit der Gestaltung der Homepage nichts mehr zu tun gehabt. Es sei seine Aufgabe gewesen, dies nun zu übernehmen. Wenn bisher noch immer keine Akkreditierung des Studiengangs erfolgt sei, zeige dies deutlich, dass die Umstellungsarbeiten noch immer nicht abgeschlossen seien.

Im Verhandlungstermin vom 12.12.2012 ist die Beklagte unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17.03.2010 – 7 AZR 640/08 – auf die sie treffende Darlegungs- und Beweislast für die ihrer Prognose zugrunde liegenden Tatsachen hingewiesen worden.

Ein Schriftsatznachlass wurde von dem Beklagtenvertreter nicht beantragt. Vielmehr haben die Parteien auf der Basis eines gerichtlichen Vorschlages einen widerruflichen Vergleich abgeschlossen.

Von dem zu ihren Gunsten aufgenommenen Widerrufsvorbehalt hat die Beklagte Gebrauch gemacht.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b, c ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist sachlich begründet.

Die Berufung des Klägers erweist sich als erfolgreich, da das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht infolge der Befristung des Arbeitsvertrages vom 11.01.2010 rechtswirksam zum 31.01.2012 beendet worden ist.

Das Erstgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen, denn für die Befristung des Vertrages vom 11.01.2010 fehlte ein sachlicher Grund gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 1 TzBfG.

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.
 - a) Der vorübergehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung kann auf unterschiedlichen Sachverhalten beruhen.

Er kann sich z.B. aus dem Umstand ergeben, dass für einen begrenzten Zeitraum in dem Betrieb oder der Dienststelle zusätzliche Arbeiten anfallen, die mit dem Stammpersonal allein nicht erledigt werden können, oder daraus, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig verringern wird – etwa wegen der Inbetriebnahme einer neuen technischen Anlage. Der vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung kann ferner auf einer zeitweise übernommenen Sonderaufgabe beruhen oder auf einer im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers vorübergehend angestiegenen Arbeitsmenge, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages kann dagegen nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gestützt werden, wenn der vom Arbeitgeber zur Begründung angeführte Bedarf an der Arbeitsleistung tatsächlich nicht nur vorübergehend, sondern objektiv dauerhaft besteht (so BAG vom 17.03.2010 – 7 AZR 640/08 –

NZA 2010, 633, 634).

- b) Eine Befristung wegen eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristete eingestellten Arbeitnehmers in dem Betrieb kein dauerhafter Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrundes für die Befristung.

Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose über den nur vorübergehend bestehenden Arbeitskräftebedarf hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen. Wird die Befristung auf einen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf im Bereich der Daueraufgaben gestützt, hat der Arbeitgeber darzutun, aufgrund welcher Umstände bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages davon auszugehen war, dass künftig nach Ablauf der mit dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer vereinbarten Vertragslaufzeit das zu erwartende Arbeitspensum mit dem vorhandenen Stammpersonal würde erledigt werden können (so BAG a.a.O.).

- c) Die Wirksamkeit einer Befristung wegen eines vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG setzt des Weiteren voraus, dass der Arbeitnehmer gerade zur Deckung dieses Mehrbedarfs eingestellt wird. Dies erfordert jedoch nicht, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer in dem Bereich eingesetzt wird, in dem der Mehrbedarf entstanden ist. Es genügt vielmehr, wenn zwischen dem zeitweilig erhöhten Arbeitsanfall und der befristeten Einstellung ein vom Arbeitgeber darzulegender ursächlicher Zusammenhang besteht. Der Arbeitgeber ist nicht gehindert, die vorhandene Arbeitsmenge zu verteilen, seine Arbeitsorganisation zu ändern oder die zusätzlichen Arbeiten anderen Arbeitnehmern zuzuweisen. Er darf einen zeitweiligen Mehrbedarf an Arbeitskräften nur nicht zum Anlass nehmen, beliebig viele Arbeitnehmer einzustellen. Vielmehr muss sich die Zahl der befristet eingestellten Arbeitnehmer im Rahmen des prognostizierten Mehrbedarfs halten und darf dies nicht überschrei-

ten (so BAG a.a.O.).

- d) Zum Sachgrund eines vorübergehenden Mehrbedarfs gilt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 10.06.1992 – 7 AZR 346/91 – EzA Nr. 116 zu § 620 BGB; vom 12.09.1996 – 7 AZR 790/95 – NZA 1997, 313,315) eine abgestufte Darlegungslast. Behauptet der Arbeitnehmer einen dauerhaften Bedarf des Arbeitgebers an seiner Arbeitsleistung, ist der Arbeitgeber gehalten, diejenigen Tatsachen vorzutragen, die eine entsprechende Prognose über Umfang und Dauer des voraussichtlichen Mehrbedarfs zulassen. Dazu sind die Grundlagen dieses Wahrscheinlichkeitsurteils auszuweisen. Der Arbeitgeber muss die Tatsachen darlegen, die für eine einzelfallbezogene, hinreichend sichere Bedarfsprognose erforderlich sind, wobei er von den besonderen Verhältnissen in seinem Betrieb auszugehen hat.

2. Die Beklagte ist der sie treffenden Darlegungslast für die Richtigkeit ihrer Prognose, dass für eine Weiterbeschäftigung des Klägers ab dem 01.02.2012 kein Bedarf mehr besteht, auch nicht ansatzweise nachgekommen.

Sie hat zwar mit der Umstellung des Studienganges ein Ereignis genannt, das für sich gesehen einen Mehrbedarf an Arbeitskräften begründen könnte. Sie hat jedoch keine konkreten Tatsachen vorgetragen, die Grundlage einer hinreichend sicheren Prognose sein konnten (vgl. BAG vom 10.06.1992 und vom 12.09.1996, aaO).

Hierauf ist sie in der mündlichen Verhandlung vom 12.12.2012 auch ausdrücklich hingewiesen worden. Ein Schriftsatznachlass wurde von dem Beklagtenvertreter nicht beantragt.

Aufgrund des pauschalen Sachvortrags der Beklagten konnte von dem Gericht nicht festgestellt werden, welche zusätzlichen administrativen Aufgaben im Studiendekanat der medizinischen Fakultät im Rahmen der Umstellung des Studienganges angefallen sind, dass diese mit dem dort beschäftigten Stammpersonal nicht zu bewältigen waren und deshalb der Einsatz des Klägers in dem konkreten zeitlichen Umfang erforderlich wurde.

Es wurde zudem nicht konkret vorgetragen, unter Berücksichtigung welcher Tatsachen die Annahme gerechtfertigt war, das zusätzliche Arbeitspensum würde sich zum 31.01.2012 so entwickelt haben, dass eine Weiterbeschäftigung des Klägers nicht mehr möglich sei.

Der Kläger hat in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass er seit dem Beginn seiner Tätigkeit im Jahr 2006 mit den in der damaligen Stellenausschreibung (Kopie Bl. 173 d.A.) aufgeführten Einzelaufgaben betraut gewesen sei und sich hieran in den sechs Jahren seiner Gesamttätigkeit nichts geändert habe.

Bei den dort im Einzelnen aufgeführten Teilaufgaben, z.B. die Studienberatung, die Betreuung von Studierenden, die Koordination von Lehrveranstaltungen, die Verhandlungen und Korrespondenz mit Partner-Universitäten, die Erstellung von Informationsschriften und Bescheinigungen, die Organisation von Semestereinführungen und Symposien, die Pflege der Homepage, handelt es sich um Aufgaben, die im Studiendekanat einer Fakultät ständig anfallen, und zwar unabhängig von der Ausgestaltung des jeweiligen Studienganges.

Lediglich die Einzelaufgabe „administrative Unterstützung der Umwandlung ein einen Bachelor-/Masterstudiengang sowie die Akkreditierung“ lässt darauf schließen, dass mit Abschluss der Umstellung in diesem Bereich administrative Zusatzaufgaben nicht mehr anfallen und damit ein Teilbereich der Gesamttätigkeit entfällt.

Von der Beklagten wird in Entgegnung des Sachvortrags des Klägers zwar vorgetragen, dass „die Etablierung einer routinemäßigen Vorgehensweise zur Erstellung von Äquivalenzbescheinigungen, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf das Bologna-System verstärkt anfielen, einer der Gründe für die Beschäftigung des Klägers, sei. Ohne nähere Darstellung des zeitlichen Anfalls dieser Tätigkeit und ihres Umfangs lässt sich indes nicht nachvollziehen, dass dies der tragende Grund der Beschäftigung des Klägers gewesen ist und dieser zum 31.01.2012 in Wegfall geraten sollte.

Im Übrigen wird nicht näher erhell, welche zusätzlichen Umstellungsaufgaben von dem Kläger seit dem Jahr 2006 in welchem zeitlichen Umfang zu bearbeiten waren und inwiefern diese von dem vorhandenen Stammpersonal im Dekanat nicht bewältigt werden konnten. Im Hinblick auf diese Zusatzaufgaben wird auch nicht konkret vorgetragen, weshalb zum 31.01.2012 damit gerechnet werden durfte, dass diese entfallen

würden.

Stellt man in diesem Zusammenhang auf die Einzeltätigkeiten in der Stellenbeschreibung ab, erlaubt der Sachvortrag der Beklagten nur den Rückschluss darauf, der Teilbereich „administrative Unterstützung der Umwandlung in einen Bachelor-/Masterstudiengang, sowie der Akkreditierung“ werde mit dem Ende des Wintersemesters 2011/2012 gänzlich in Wegfall geraten. Wobei selbst dies wegen der unstreitig noch nicht abgeschlossenen Akkreditierung in Zweifel gezogen werden kann. Was konkreter Inhalt dieser Unterstützungsaufgaben gewesen ist, welchen zeitlichen Umfang sie eingenommen haben und aus welchem Grund sie mit Wirkung zum 31.01.2012 entfallen sollen, ergibt sich aus dem Sachvortrag der Beklagten nicht. Der Umstand, dass solche Unterstützungsaufgaben ausweislich der Stellenbeschreibung bereits bei der Einstellung des Klägers angefallen sind und damit lange vor dem Beginn des Bachelorstudienganges im Wintersemester 2007/2008, lässt einen Schluss darauf nicht zu, diese Aufgaben würden während des Masterstudienganges mit dem Ende des Wintersemesters 2011/2012 entfallen. Eine zeitliche Kongruenz des mit dem Kläger abgedeckten Mehrbedarfs mit der Laufzeit des neuen Studienganges lässt sich ohne konkreten diesbezüglichen Sachvortrag nicht feststellen.

Es wird von der Beklagten zudem die Behauptung des Klägers nicht entkräftet, die neu eingestellte Mitarbeiterin Dr. E... habe in vollem Umfang seine Aufgaben, die er im Umfang von zuletzt 30 Wochenstunden ausgeübt habe, mit übernommen. Alleine mit dem Hinweis auf die Hochschulausbildung der neu eingestellten Mitarbeiterin und ihre anderweitige Eingruppierung kann diesem Sachvortrag nicht entgegengetreten werden. Dies erlaubt keinen zwingenden Rückschluss darauf, ihr seien Aufgaben aus dem bisherigen Tätigkeitsbereich des Klägers nicht zugewiesen worden. Auch wenn sie zusätzlich anderweitige Aufgaben erledigt hat, worauf das erhöhte Stundenkontingent schließen lässt, und es sich hierbei um höherwertige Tätigkeiten handelt, wofür ihre Qualifikation als Hochschulabgängerin und die erfolgte Eingruppierung sprechen, schließt dies nicht aus, dass die bisher vom Kläger im Dekanat erledigten Aufgaben mit zu ihrem Tätigkeitsfeld gehören. Auch insoweit hätte es konkreten Sachvortrags der Beklagten bedurft, mit welchen anderen als den bisher vom Kläger ausgeübten Tätigkeiten die neue Mitarbeiterin betraut worden ist.

Die vom Kläger behauptete - und nicht mit konkreten Gegenteilstatsachen in Abrede gestellte - zumindest teilweise Übernahme seines Aufgabengebietes durch die neu eingestellte Mitarbeiterin spricht dafür, dass es sich hierbei um Daueraufgaben im Dekanat der medizinischen Fakultät gehandelt hat, die nicht gänzlich zum 31.01.2012 in Wegfall geraten sind.

Aus den genannten Gründen kann seitens des Gerichts nicht festgestellt werden, dass sich bei Abschluss des Vertrages am 11.01.2010 eine auf Tatsachen gründende Prognose rechtfertigt, eine Weiterbeschäftigung des Klägers im Studiendekanat der medizinischen Fakultät sei über den 31.01.2012 nicht möglich.

3. Über den Antrag des Klägers auf tatsächliche Beschäftigung während des Laufs des Befristungsrechtsstreits ist nicht mehr zur Entscheidung angefallen. Der Rechtsstreit hat mit der Entscheidung des Berufungsgerichts sein Ende gefunden.

III.

1. Die unterlegene Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 Abs. 1 ZPO.
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Pfreundner
ehrenamtlicher Richter

Buschner
ehrenamtlicher Richter