

Aktenzeichen:
2 Ca 374/16



Verkündet am:
07.06.2016

Abschrift

Erdorf,
Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT TRIER

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Trier

MdL Z.K. F.R.N. 1/16	Wiederverlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Trier		
08. AUG. 2016		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeitet

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r: Rechtssekretäre Kirsch pp., DGB Rechtsschutz
GmbH, Herzogenbuscher Str. 52, 54292 Trier

gegen

das Land Rheinland-Pfalz, vertr. d.d. Präsidenten der Aufsichts- und
Dienstleistungsdirektion Trier, Herrn Thomas Linnertz, Willy-Brandt-Platz 3,
54290 Trier

- Beklagte -

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Trier auf die mündliche Verhandlung vom
7. Juni 2016 durch die Direktorin des Arbeitsgerichts Lenz als Vorsitzende und
den ehrenamtlichen Richter Zock und die ehrenamtliche Richterin Heinz-Ferring
als Beisitzer für Recht erkannt:

1. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 03.07.2015 vereinbarten Befristung zum 15.07.2016 beendet werden wird.**
2. **Das beklagte Land wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiter zu beschäftigen.**
3. **Die Kosten des Rechtsstreits hat das beklagte Land zu tragen.**
4. **Der Streitwert wird festgesetzt auf 2.000,00 €.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin ist seit Oktober 2012 beim beklagten Land beschäftigt. Sie war als Sprachförderlehrerin für Kinder tätig und überwiegend in der Aufnahmeeinrichtung für Asylbegehrende (AfA) in Trier eingesetzt.

Abgeschlossen wurden folgende befristete Verträge:

- Arbeitsvertrag vom 11.10.2012, Beschäftigung 22.10.2012 bis 28.11.2012, angegebener Grund für die Befristung: „für die Dauer des Mutterschutzes/ Elternzeit von Frau
- Änderungsvertrag vom 15.11.2012, Beschäftigung 22.10.2012 bis 06.10.2013, angegebener Grund: wie vor
- Arbeitsvertrag vom 25.10.2012, Beschäftigung 29.11.2012 bis 06.10.2013, angegebener Grund: „für die Dauer der Elternzeit von Frau
- Arbeitsvertrag vom 24.09.2013, Beschäftigung 07.10.2013 bis 06.10.2014, angegebener Grund: „für die Dauer des vorübergehend bestehenden, zusätzlichen Bedarfs zur Unterrichtung/ Betreuung von Aussiedlerkindern an der Aufnahmeeinrichtung für Asylbegehrende Trier“

- Arbeitsvertrag vom 05.09.2014, Beschäftigung 07.10.2014 bis 31.01.2015, angegebener Grund: „zur Abdeckung des zusätzlichen Unterrichtsbedarfs durch die Betreuung von Aussiedlerkindern an der Aufnahmeeinrichtung für Asylbegehrende Trier“
- Arbeitsvertrag vom 08.01.2015, Beschäftigung 01.02.2015 bis 24.07.2015, angegebener Grund: wie vor
- Arbeitsvertrag vom 03.07.2015, Beschäftigung 25.07.2015 bis 15.07.2016, angegebener Grund: wie vor
- Änderungsvertrag vom 21.12.2015, Beschäftigung 04.01.2016 bis 15.07.2016, Erhöhung der Arbeitszeit von 20 auf 22 Wochenstunden, angegebener Grund: „Diese zusätzliche Beschäftigung erfolgt zur Abdeckung des zusätzlichen Unterrichtsbedarfs zur Erteilung von Sprachförderunterricht“

Mit E-Mail vom 19.05.2015 wies die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) darauf hin, dass die Vertragsverlängerung über den 24.07.2015 hinaus vor diesem Tag unterschrieben werden müsse, damit eine von der Klägerin beantragte Verlängerung der Elternzeit bewilligt werden könne. Nachdem sich die Klägerin vom 21.07. bis zum 12.08.2015 in Finnland aufhielt, unterschrieb sie den Vertrag vom 03.07.2015 am 12.08.2015. Laut Niederschrift vom 12.08.2015 erfolgte der Dienstantritt am 25.07.2015. Mit Bescheid vom 22.07.2015, der am 19.08.2015 an die Klägerin versandt wurde, wurde die Elternzeit der Klägerin bis zum 20.09.2015 verlängert.

Mit ihrer am 24.03.2016 erhobenen Klage begehrt die Klägerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 15.07.2016 hinaus.

Die Klägerin trägt vor:

Ein sachlicher Grund für die Befristung bestehe nicht. Den behaupteten zusätzlichen Unterrichtsbedarf an der AfA habe das beklagte Land nicht substantiiert dargelegt. In der AfA Trier würden überwiegend keine Aussiedlerkinder betreut. Auf den Befristungsgrund der Haushaltsmittel könne sich das beklagte Land nicht berufen, da dieser im Vertrag nicht genannt sei und es sich bei der Gewährung des Asylrechts um eine staatliche Daueraufgabe handele.

Die Klägerin beantragt,

1. **festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 03.07.2015 vereinbarten Befristung zum 15.07.2016 beendet werden wird,**
2. **im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1 das beklagte Land zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiterzubeschäftigen.**

Das beklagte Land beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das beklagte Land trägt vor:

Die Befristung sei wegen vorübergehenden Bedarfs gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG erfolgt. Die Kinder, denen die Klägerin Sprachförderunterricht erteilt habe, seien in der AfA nur zeitlich befristet untergebracht. Durch die gegenüber den Vorjahren gestiegene Anzahl von Asylbegehrenden sei ein zusätzlicher Bedarf entstanden. Der betriebliche Bedarf am Einsatz von Sprachförderlehrkräften steige tendenziell mit den Belegungszahlen in der AfA, wobei allerdings keine lineare Bedarfsbemessung möglich sei. Die ADD statte die AfA nur restriktiv mit Sprachförderlehrkräften aus, da sie den Schwerpunkt der Sprachförderung an den Schulen sehe. In Ermangelung starrer zeitlicher Parameter über den Anstieg und den Rückgang der Anzahl von Asylbegehrenden orientiere sich die ADD an der Unterrichtszeit eines Schul(halb)jahres, auch im Interesse einer Gleichbehandlung mit den im regulären Schulbetrieb befristet beschäftigten Sprachförderlehrkräften. Im Juni 2015 sei die durchschnittliche Belegungszahl der AfA auf 2.437 Personen angestiegen, gegenüber 995 Personen im Juni 2014. Am 18.06.2015 sei bei einem Treffen der Bundeskanzlerin mit den Ministerpräsidenten der Länder ein Aktionsplan beschlossen worden, um die hohen Flüchtlingszahlen besser bewältigen zu können. Anlässlich eines Treffens der europäischen Staats- und Regierungschefs am 25./26.06.2015 habe man sich ebenfalls auf Maßnahmen zur Gegensteuerung geeinigt. Aufgrund der geplanten Maßnahmen sei den Parteien im Zeit-

punkt des letzten Vertragsabschlusses bekannt gewesen, dass die Zahl der Flüchtlinge in Deutschland tendenziell zurückgehen werde, wobei allerdings kein fixes Datum zur Umsetzung der vereinbarten politischen Ziele ins Auge gefasst worden sei. Während der Laufzeit des streitgegenständlichen befristeten Arbeitsvertrages seien auf deutscher und europäischer Ebene verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht worden, die einen deutlichen Rückgang der Flüchtlingszahlen in den Aufnahmeeinrichtungen zur Folge hatten. Die Richtigkeit der Prognose habe sich damit bestätigt.

Die Befristung sei außerdem als eine solche mit einem sonstigen, unbenannten Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG wirksam. Denn seitens der Bundesregierung sei die Zuweisung zusätzlicher Mittel aus dem Bundeshaushalt an die Bundesländer zur Bewältigung der Herausforderungen des vorübergehend hohen Zuwanderungsstroms, unter anderem zum Ausbau der Sprachförderung, nur für das Haushaltsjahr 2015 zugesagt worden. Ohne diese Zusage wären die vorhandenen Landesmittel vorrangig in den Ausbau der Sprachförderung an Schulen geflossen und hätte die ADD versucht, den Bedarf an Sprachförderlehrkräften über die ehrenamtliche Mithilfe pensionierter Lehrkräfte zu decken.

Die Befristungsabrede sei auch nicht formnichtig. Der Arbeitgeber habe vor Vertragsunterzeichnung keine Arbeitsleistung der Klägerin angenommen und ihr gegenüber außerdem deutlich gemacht, dass er sich erst mit Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrages habe binden wollen.

Die wiederholte Vereinbarung einer Befristungsabrede stelle keinen institutionellen Rechtsmissbrauch dar.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, sowie auf die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist begründet.

1.

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 15.07.2016 ist rechtsunwirksam. Das Arbeitsverhältnis besteht gemäß § 16 Satz 1 TzBfG über den 15.07.2016 hinaus fort.

a) Die Klagefrist des § 17 TzBfG hat die Klägerin gewahrt. Nach § 17 Satz 1 TzBfG muss der Arbeitnehmer, wenn er geltend machen will, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Die auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung zum 15.07.2016 gerichtete Klage ist am 24.03.2016, also noch vor Ablauf der Befristung, erhoben worden. Dass im Klageantrag ursprünglich von einer auflösenden Bedingung die Rede war, ist unschädlich. Aus der Klagebegründung ergibt sich, dass es sich bei der Falschbezeichnung um eine offensichtliche Unrichtigkeit handelt.

Für die Frage, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam befristet war, kommt es nur auf den zuletzt abgeschlossenen Vertrag vom 03.07.2015 in der Fassung des Änderungsvertrages vom 21.12.2015 an. Mit dem vorbehaltlosen Abschluss des Arbeitsvertrages brachten die Parteien zum Ausdruck, dass allein dieser fortan für ihre Rechtsbeziehungen maßgeblich sein sollte. Die früheren Befristungen gelten gemäß § 17 Satz 2 TzBfG, § 7 KSchG als von Anfang an wirksam.

b) Die zum 15.07.2016 vereinbarte Befristung ist nicht nach §§ 14 Abs. 4 TzBfG, § 125 Satz 1 BGB nichtig, denn das Schriftformerfordernis ist gewahrt. Das Arbeitsverhältnis gilt auch nicht nach § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert, weil es über den 22.07.2015 hinaus fortgesetzt worden wäre.

Zwar unterschrieb die Klägerin den Vertrag vom 03.07.2015, der eine Befristung vom 25.07.2015 bis zum 15.07.2016 vorsah, erst am 12.08.2015. Die ADD hatte jedoch mit E-Mail vom 19.05.2015 der Klägerin mitgeteilt, dass die Vertragsverlängerung über den 24.07.2015 hinaus vor diesem Tag unterschrieben werden müsse. Warum es hierzu nicht kam, konnte nicht geklärt werden. Der Arbeitgeber hat durch die E-Mail indes deutlich gemacht, dass er dem sich aus § 14 Abs. 4 TzBfG ergebenden Schriftformerfordernis entsprechen will und seine auf den Vertragsschluss gerichtete Erklärung nur durch die der Form des § 126 Abs. 2 BGB genügende Unterzeichnung der Vertragsurkunde angenommen werden kann. Macht der Arbeitgeber die befristete Verlängerung eines befristeten Vertrages davon abhängig, dass der Arbeitnehmer den Verlängerungsvertrag vor Ablauf des zu verlängernden Vertrages unterzeichnet, kommt deshalb eine konkludente Annahme des Verlängerungsvertrages dadurch, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nach Fristablauf fortsetzt, ohne die Vertragsurkunde unterschrieben zu haben, nicht in Betracht. In dem Angebot auf befristete Vertragsverlängerung liegt zugleich ein Widerspruch des Arbeitgebers gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von § 15 Abs. 5 TzBfG, der den Eintritt der Fiktion des befristeten Fortbestands des Arbeitsverhältnisses hindert (BAG, Urteil vom 07.10.2015, 7 AZR 40/14; BAG, Urteil vom 16.04.2008, 7 AZR 1048/06).

Das Arbeitsverhältnis war zudem auch nicht über den 24.07.2015, dem im Vertrag vom 08.01.2015 vorgesehenen Befristungsende, hinaus fortgesetzt worden. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses setzt nämlich voraus, dass der Arbeitnehmer die vertragsgemäßen Dienste nach dem Ablauf der Vertragszeit tatsächlich erbringt. Dies war bei der Klägerin nicht der Fall, da sie sich bis zum 20.09.2015 in Elternzeit befand und keine Arbeit leistete. Die Bewilligung von Elternzeit steht,

vergleichbar mit der Gewährung von Urlaub, der tatsächlichen Arbeitsleistung nicht gleich (BAG, Urteil vom 20.02.2002, 7 AZR 748/00; BAG, Urteil vom 24.10.2001, 7 AZR 620/00; BAG, Urteil vom 02.12.1998, 7 AZR 508/97). Das in der Niederschrift vom 12.08.2015 angegebene Dienstantrittsdatum 25.07.2015 entspricht unstreitig nicht den Tatsachen. Die Arbeitsaufnahme erfolgte vielmehr erst am 21.09.2015.

c) Die Befristung des Vertrages zum 15.07.2016 ist jedoch unwirksam, da sie nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

aa) Das beklagte Land nennt im Arbeitsvertrag als Grund für die Befristung die „Abdeckung des zusätzlichen Unterrichtsbedarfs durch die Betreuung von Aussiedlerkindern an der Aufnahmeeinrichtung für Asylbegehrende Trier“. Zwar kann im Wege der Auslegung davon ausgegangen werden, dass mit „Aussiedlern“ nicht Zuwanderer mit deutschen Wurzeln gemeint sind, sondern Asylbegehrende. Auch kann über den Wortlaut hinaus darauf abgestellt werden, dass der zusätzliche Unterrichtsbedarf nach Ansicht des beklagten Landes ein nur vorübergehender ist, weil die Kinder, denen der Sprachunterricht zu Gute kommen soll, nur für eine begrenzte Zeit in der AfA untergebracht werden, wobei durch die gestiegenen Flüchtlingszahlen ein zeitweise erhöhter Bedarf an Sprachunterricht besteht. Auch in dem so verstandenen Sinne trägt dieser Grund die Befristung jedoch nicht.

Gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.

Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG 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. Der vorübergehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung kann sich aus dem

Umstand ergeben, dass für einen begrenzten Zeitraum in dem Betrieb des Arbeitgebers zusätzliche Arbeiten anfallen. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist von der regelmäßig gegebenen allgemeinen Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs zu unterscheiden. Eine solche Unsicherheit rechtfertigt die Befristung nicht. Sie gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages auf den Arbeitnehmer abwälzen darf (BAG, Urteil vom 15.10.2014, 7 AZR 893/12).

Als die Parteien den Vertrag vom 03.07.2015 abschlossen, war eine Prognose des beklagten Landes, ab dem 15.07.2016 werde es keinen Bedarf für die Erteilung von Sprachförderunterricht an der AfA Trier durch die Klägerin mehr geben, nicht gerechtfertigt.

Im Sommer 2015 befand sich die Zahl der Asylsuchenden in Deutschland und speziell auch in Trier auf einem Höchststand. Nach Rheinland-Pfalz kamen im April 2015 1.589 Personen, im Mai 2015 1.819 Personen und im Juni 2015 2.640 Personen. Entsprechend stiegen die durchschnittlichen Belegungszahlen in der AfA Trier, Dasbachstraße, von 1.783,8 Personen im April 2015 auf 2.437,1 Personen im Juni 2015, gegenüber 995,83 Personen im Juni 2014. Ein Rückgang der Flüchtlingszahlen war zu dieser Zeit nicht absehbar. Vielmehr wurden in der zweiten Jahreshälfte 2015 sogar mehrere Aufnahmeeinrichtungen für Asylsuchende in Rheinland-Pfalz neu eröffnet. Bei ihrer Darstellung der Belegungszahlen lässt das beklagte Land zudem die Außenstelle der AfA Trier im Stadtteil Euren außer Betracht, die bis heute nicht geschlossen wurde.

Der betriebliche Bedarf am Einsatz von Sprachförderlehrkräften steigt generell mit den Belegungszahlen in der Aufnahmeeinrichtung. Es mag richtig sein, dass eine lineare Bedarfsbemessung nicht möglich ist, weil der Anteil von Kindern an den

Bewohnern der AfA schwankt und weil Migrantenkinder nicht verpflichtet sind, am angebotenen Sprachförderunterricht teilzunehmen. Es ist aber gleichwohl davon auszugehen, dass sich das beklagte Land bei der Personalversorgung an den Belegungszahlen orientiert. Jedenfalls hat das beklagte Land keine anderen nachvollziehbaren Kriterien benannt.

Das beklagte Land verweist darauf, dass seitens der Politik Maßnahmen in Aussicht gestellt wurden, deren Ziel ein Rückgang der Anzahl der Asylbegehrenden gewesen sei. So habe man sich am 18.06.2015 im Bundeskanzleramt darauf geeinigt, die Asylverfahren zu beschleunigen und Bestandsverfahren abzubauen, Maßnahmen zur Integration und Sprachförderung von Asylsuchenden mit guter Bleibeperspektive zu treffen, Sprachkurse für Schutzberechtigte auszubauen und die Finanzhilfen des Bundes für Länder und Kommunen auf 1 Mrd. EUR zu verdoppeln. Alle diese Maßnahmen führen indes nicht zu einem Rückgang der Flüchtlingszahlen, sondern helfen allenfalls, die mit der hohen Zahl von ankommenden Flüchtlingen verbundenen Probleme besser zu bewältigen. Gleiches gilt hinsichtlich der vom Bundesinnenminister am 24.06.2015 in einem Interview abgegebenen Erklärung, Asylbewerber aus den Westbalkanstaaten würden zukünftig nicht mehr auf die Städte und Kreise verteilt, sondern bis zum Abschluss ihrer Verfahren in den Erstaufnahmeeinrichtungen belassen. Dementsprechend erklärte der Bundesinnenminister, man müsse sich weiterhin auf eine hohe Zahl von Flüchtlingen einstellen, solange die internationalen Krisen nicht gelöst seien – dies sind sie bis heute nicht. Anlässlich eines Treffens der europäischen Staats- und Regierungschefs in Brüssel am 25./26.06.2015 einigte man sich darauf, Flüchtlinge auf freiwilliger Basis innerhalb der EU zu verteilen, Migranten ohne rechtlichen Anspruch auf Einreise in die EU zurückzuführen und Fluchtursachen zu beseitigen. Diese Maßnahmen mögen längerfristig zu einem Rückgang der Zahl der Asylbegehrenden in Deutschland führen. Das beklagte Land räumt aber selbst ein, dass ein Zeitrahmen hierfür nicht erkennbar gewesen sei. Vage und blumige Ankündigungen der Politik können nicht Grundlage einer Prognose sein.

Das beklagte Land beruft sich ferner darauf, dass die Landesregierung Rheinland-Pfalz beschlossen habe, die Sprachförderung schwerpunktmäßig an Schulen durchzuführen. Dies mag eine grundsätzlich anzuerkennende politische Entscheidung sein. Der Maßnahmenplan „Sprachförderung in Schulen“ vom Februar 2015 beinhaltet jedoch auch die Deutsch-Intensivförderung für schulpflichtige Asylbegehrende schon vor der Aufnahme in eine Schule. Auch ist nicht ersichtlich, warum die Klägerin nicht Sprachförderunterricht an Schulen erteilen kann, zumal sie im Herbst 2015 drei Monate lang mit sechs Wochenstunden an eine Berufsbildende Schule abgeordnet war. Die Klägerin war auch bis zuletzt der Ambrosius-Grundschule als ihrer Stammschule formal zugeordnet. Das in der mündlichen Verhandlung vom beklagten Land genannte Argument, es fehle der Klägerin an der erforderlichen Qualifikation, erscheint angesichts des Mangels an Lehrkräften, der durch den ehrenamtlichen und damit kostensparenden Einsatz pensionierter Lehrkräfte kompensiert werden soll, vorgeschoben. Der Maßnahmenplan sieht darüber hinaus auch ausdrücklich die Unterrichtung durch „Seiteneinsteiger“ vor.

Der Ansatz des beklagten Landes, sich an Schul(halb)jahren zu orientieren, ist willkürlich und kann rechtlich keinen Bestand haben. Dies mag im regulären Schulbetrieb eine sachgerechte Richtschnur sein, um die Unterrichtskontinuität zu wahren. Die Einreise von Asylsuchenden und die Belegungszahlen der Aufnahmeeinrichtungen richten sich aber nicht nach Schul(halb)jahren. Es bestand auch kein Grund zu der Annahme, dass die politischen Maßnahmen ausgerechnet im Zeitrahmen eines Schuljahres umgesetzt werden würden. Warum der 15.07.2016 eine realistische Größe für die Umsetzung der gesetzgeberischen Pläne und internationalen Abkommen gewesen sein sollte, erschließt sich nicht.

Soweit das beklagte Land darauf verweist, dass die Flüchtlingszahlen im Vertragszeitraum tatsächlich zurückgegangen seien, bestätigt dies nicht die Richtigkeit der angestellten Prognose. Denn die Umstände, die letztlich zum Rückgang geführt haben, waren im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht absehbar. Konkrete Maßnahmen waren noch nicht auf den Weg gebracht.

So vereinbarten erst am 22.09.2015 und damit nach Abschluss des streitgegenständlichen Vertrages die EU-Innenminister die Verteilung von Asylsuchenden innerhalb der EU. Das sogenannte „Asylpaket I“ trat erst mit Wirkung zum 24.10.2015, das „Asylpaket II“ zum 17.03.2016 in Kraft. Ebenfalls im März 2016 erklärten die Länder Marokko, Algerien und Tunesien ihre Bereitschaft, ihre Staatsbürger zurückzunehmen, die in Deutschland als Asylbewerber abgelehnt worden sind. Ferner wurde am 18.03.2016 ein Abkommen mit der Türkei geschlossen, wonach diese illegal nach Griechenland eingereiste Flüchtlinge zurücknimmt. Außerdem wurde die sogenannte Balkanroute geschlossen. In den ersten Monaten des Jahres 2016 sank die Zahl der Asylsuchenden deutlich, die Zahl der Rückführungen wurde erhöht.

Dieser Ablauf konnte im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses allenfalls erhofft, aber nach Zeit und Umfang keineswegs konkret und zuverlässig prognostiziert werden. Wie sich die Flüchtlingszahlen in der nächsten Zeit entwickeln würden, war völlig unklar. Insbesondere ohne die Einigung mit der Türkei und die Schließung der Balkanroute wäre die Zahl der Asylsuchenden, da die Fluchtgründe fortbestehen, vermutlich nicht nennenswert zurückgegangen. Die Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung der Asylbewerberzahlen und den damit verbundenen Bedarf an Sprachförderlehrkräften rechtfertigt aber die Befristung nicht. Es reicht nicht aus, dass sich lediglich unbestimmt abzeichnet, aufgrund welcher Umstände eine Tätigkeit des Arbeitnehmers in Zukunft entbehrlich sein könnte (BAG, Urteil vom 04.12.2013, 7 AZR 277/12; BAG, Urteil vom 11.09.2013, 7 AZR 107/12; BAG, Urteil vom 20.02.2008, 7 AZR 950/06). Die bloße Erwartung, dass die Asylbewerberzahlen irgendwann wieder sinken, genügt nicht zur Begründung eines vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers (BAG, Urteil vom 25.11.1992, 7 AZR 191/92). Im Sommer 2015 bestanden wie dargelegt keine konkreten Anhaltspunkte dafür, dass es in absehbarer Zeit zu einer nachhaltigen Eindämmung des Asylbewerberzustroms kommen würde. Noch im Dezember 2015 wurde die Wochenarbeitszeit der Klägerin ab dem 04.01.2016 mit der Begründung eines zusätzlichen Unterrichtsbedarfs um zwei Stunden erhöht. Die

Kapazitäten der Erstaufnahmeeinrichtungen wurden erst ab Ende April 2016 reduziert.

Die Erteilung von Sprachunterricht ist darüber hinaus als Aufgabe von Dauer anzusehen. Alle vom beklagten Land genannten Gesetze und Beschlüsse heben als wichtiges Ziel hervor, den anerkannten Asylbewerbern und den Flüchtlingen mit guter Bleibeperspektive durch die Vermittlung von Deutschkenntnissen die Integration in die hiesige Gesellschaft zu ermöglichen. Die Bedeutung von Sprachkursen nimmt also sogar zu, mag sich der Ort des Unterrichts auch zunehmend von den Erstaufnahmeeinrichtungen zu den Schulen verlagern.

bb) Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für eine Befristung vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird. Dies war vorliegend nicht der Fall, so dass sich das beklagte Land auf diesen Befristungsgrund auch ausdrücklich nicht beruft.

Entgegen der Auffassung des beklagten Landes liegt aber auch kein sonstiger, in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG nicht ausdrücklich benannter Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG vor, weil eine Finanzierung durch Drittmittel vorläge (vgl. BAG, Urteil vom 29.07.2009, 7 AZR 907/07). Das beklagte Land will insoweit darauf abstellen, dass die Bundesregierung zusätzliche Mittel aus dem Bundeshaushalt an die Bundesländer zugewiesen habe, um die Herausforderungen des vorübergehend hohen Zuwanderungsstroms zu bewältigen. Mit diesen Mitteln habe unter anderem die Sprachförderung für Migranten ausgebaut werden sollen. Nur bis zum 15.07.2016 sei eine ausreichende finanzielle Sicherstellung der Maßnahme planbar gewesen. Auch mit dieser Argumentation lässt sich die Befristung indes nicht rechtfertigen. Die von der Bundesregierung bereitgestellten Haushaltsmittel waren nicht ausdrücklich und ausschließlich für die Finanzierung von Sprachförderunterricht an Erstaufnahmeeinrichtungen bestimmt; mit den Verhältnissen der konkreten Stelle hat sich der Bund als "Drittmittelgeber" nicht befasst.

Das beklagte Land beruft sich vielmehr pauschal auf die Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr und die noch nicht feststehende weitere Finanzierung, was auch dem öffentlichen Arbeitgeber versagt ist. Die Befristung kann nicht auf die Ungewissheit gestützt werden, ob die erforderlichen Mittel, auch Drittmittel, in Zukunft weiter zur Verfügung stehen (BAG, Urteil vom 07.04.2004, 7 AZR 441/03).

2.

Der Weiterbeschäftigungsanspruch der Klägerin folgt aus §§ 611, 613 BGB in Verbindung mit § 242 BGB, Art. 1, 2 GG. Infolge des die Unwirksamkeit der Befristung feststellenden Urteils überwiegt das Interesse der Klägerin an der Weiterbeschäftigung das Interesse der Beklagten daran, die Klägerin für die Dauer des Rechtsstreits nicht beschäftigen zu müssen.

II.

Die Kosten des Rechtsstreits hat gemäß § 91 Abs. 1 ZPO das beklagte Land zu tragen, da es den Prozess verloren hat.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 3, 5 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem beklagten Land

Berufung

eingelegt werden.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in elektronischer Form eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifiziert signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der Landesverordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in Rheinland-Pfalz (ERVLVO) vom 10. Juli 2015 (GVBl. 2015, Nr. 8, S. 175) zu übermitteln ist.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet oder bei Einreichung in elektronischer Form von diesem mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Ar-

beitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet oder bei Einreichung in elektronischer Form von diesem mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Lenz

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Beglaubigt:

Erdorf
Justizbeschäftigte