Aktenzeichen: 3 Ca 1015/18



Verkündet am: 25.10.2018

## ARBEITSGERICHT MAINZ

## IM NAMEN DES ' URTEIL

In dem Rechtsst

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Mainz, Kaiserstraße

26-30, 55116 Mainz

gegen

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25. Oktober 2018 durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter und den ehrenamtlichen Richter als Beisitzer für Recht erkannt:

- Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 07.08.2015 mit Ablauf des 31.07.2018 beendet worden ist.
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf € 6.788,37 festgesetzt.

## **Tatbestand**

Gegenstand des Rechtsstreits ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers.

Der am 19.01.1973 geborene Kläger ist aufgrund eines Arbeitsvertrags vom 07.08.2015 als Berufseinstiegsbegleiter bei der Beklagten beschäftigt. Er ist geschieden und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet.

Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist der schriftliche Arbeitsvertrag vom 06./07.08.2015, in welchem insbesondere vereinbart ist, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.07.2018 befristet ist (Blatt 6 ff. d.A.). Im Rahmen seiner Tätigkeit als Berufseinstiegsbegleiter betreut der Kläger ausgewählte Schüler von Vorabgangsklassen (ab Klasse 8 an teilnehmenden Realschulen plus). Die Beklagte als Bildungsträger wird durch die Bundesagentur für Arbeit über den Hauptbieter DAA mit Projekten im Rahmen der Berufseinstiegsbegleiter-Maßnahme und mit Berufsvorbereitungsmaßnahmen beauftragt.

Der Kläger hat die vorliegende Entfristungsklage mit Schriftsatz vom 17.07.2018 am 18.07.2018 beim Arbeitsgericht Mainz anhängig gemacht.

Er trägt vor,

allein der Umstand, dass der Kläger einzelne Maßnahmen betreue oder sich aus der Situation der Beklagten als Arbeitgeberin die Ungewissheit ergebe, dass Aufträge durch die Bundesagentur für Arbeit nicht zu steuern seien, rechtfertige nicht den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages. Die Tätigkeit in der Berufseinstiegsbegleitung sowie in Berufsvorbereitungsmaßnahmen sei nahezu deckungsgleich. Das werde auch von der Beklagten immer wieder hervorgehoben, etwa wenn es um Versetzungen gehe. Dementsprechend sei die Arbeitstätigkeit des Klägers im Umfang von 20 Wochenarbeitsstunden im Hinblick auf Maßnahmen der beruflichen Bildung in Simmern (Berufsvorbereitungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit) sowie im Umfang von 19 Wochenarbeitsstunden Berufseinstiegsbegleitung am Standort Andernacher Straße in Koblenz aufgeteilt.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 07.08.2018 mit Ablauf des 31.07.2018 enden wird.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor,

die Befristung des Arbeitsvertrages sei wegen eines vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung erfolgt. Der Kläger sei im Hinblick auf eine Berufsvorbereitungsmaßnahrne der Bundesagentur für Arbeit eingestellt worden. Zum Zeitpunkt der Befristungsabrede sei nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwarten gewesen, dass über den 31.07.2018 hinaus weitere Drittmittel zur Durchführung von Projekten der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt

würden. Die DAA, welche das Los, in dem der Kläger tätig gewesen sei, als Hauptanbieter betreue, justiere in jedem Schuljahr die Platzzahlen pro Schulstandort nach. Eine Verlängerung von Projekten könne danach nur vorgenommen werden, wenn die Profinanzierung für die Maßnahmen im Optionszeitraum gesichert sei. Die Kontingente für die Optionsziehungen könnten wegen noch nicht bestimmbarer Eintrittsgrößen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch nicht festgelegt werden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachvortrags beider Parteien wird auf die vorgetragenen Schriftsätze verwiesen.

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

1.

Gegen die Zulässigkeit einer Befristungskontrollklage in der Fassung des § 17 TzBfG bestehen keine Bedenken.

II.

Die Klage ist auch begründet.

1.

Angesichts der Wahrung der Klagefrist nach § 17 S. 1 TzBfG unterliegt der streitgegenständliche befristete Arbeitsvertrag der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Wie der Kläger zutreffend ausführt, kann die Klage im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses bereits während der Laufzeit des befristeten Vertrages eingeleitet werden. Die Klage wahrt damit selbstverständlich auch die Klagefrist.

2.

Die arbeitsvertraglich vereinbarte Befristung ist unwirksam. Nach § 14 Abs. 2 TzBfG kommt angesichts der Laufzeit des Arbeitsvertrages von drei Jahren eine Rechtfertigung als sachgrundlose Befristung nicht in Betracht. Diese ist gemäß § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG auf zwei Jahre begrenzt.

Die Befristung ist auch nicht nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. Von den in § 14 Abs. 1 aufgeführten möglichen Sachgründen kommt angesichts des Sachvortrags der Beklagten im Verfahren ausschließlich § 14 Abs. 1 Ziffer 1 in Betracht. Die Beklagte beruft sich auf einen lediglich befristeten Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers. Die Voraussetzungen dieses Befristungstatbestandes hat sie indes nicht erheblich eingewandt.

Durch den in § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG geregelten Sachgrund wird dem Interesse des Arbeitgebers Rechnung getragen, mit Arbeitnehmern nur eine zeitlich begrenzte vertragliche Bindung eingehen zu müssen, wenn absehbar ist, dass die ihnen zugewiesenen Arbeitsaufgaben im Betrieb nur vorübergehend anfallen und die Arbeitnehmer deshalb voraussichtlich nach Wegfall der Arbeitsaufgaben in dem Betrieb nicht mehr beschäftigt werden können. Ein projektbedingter personeller Mehrbedarf kann die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, allerdings ausschließlich für die projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer für die Dauer des Projekts. Demgegenüber reicht die bloße Ungewissheit über Folgeprojekte nicht aus. Der Umstand, dass dem Arbeitgeber bei Vertragsschluss noch keine Folgeprojekte bekannt sind, belegt nur die allgemeine Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Bedarfs an Arbeitskräften oder von Folgeprojekten, die die Befristung nicht rechtfertigen kann (BAG 05.06.2002 - 7 AZR 241/01). Die Be-

fristung eines Arbeitsvertrages wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs einer Arbeitsleistung setzt deshalb voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers in dem Betrieb kein Bedarf mehr besteht. Hierzu muss der Arbeitgeber eine Prognose zu Umfang und Dauer des voraussichtlichen Mehrbedarfs bzw. über den zukünftig verminderten Personalbedarf erstellen. Die Prognose ist Teil des Sachgrundes für die Befristung. Bei der Darlegung der Prognose hat der Arbeitgeber die tatsächlichen Grundlagen offen zu legen, anhand derer er die Prognose erstellt hat.

Die für die Feststellung der maßgeblichen Prognose im Zeitpunkt des Vertragsschlusses der Parteien erforderliche Tatsachengrundlage hat der Arbeitgeber in einer Weise darzulegen, die eine konkrete Prognose des zu erwartenden Beschäftigungsbedarfs und dessen späteren Wegfalls ermöglicht einschließlich der Abgrenzung von Daueraufgaben. Dies unternimmt die Beklagte in vorliegendem Verfahren nicht. Soweit sie ausführt, zum Zeitpunkt der Befristungsabrede sei nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwarten gewesen, dass über den 31.07.2018 hinaus weitere Drittmittel zur Durchführung von Projekten der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt würden, so fehlt es an konkreten Anlagen der bei Abschluss des Vertrags im Jahre 2015 konkret und tatsächlich zugesagten Mittel bzw. vorliegenden Aufträge. Die sich hieran anschließenden Ausführungen "Vielmehr war es so, dass die DAA in jedem Schuljahr die Platzzahlen pro Schulstandort nachjustierte" steht in keinem Zusammenhang zu dem für vorliegenden befristeten Vertrag maßgeblichen Prognosezeitraum, der drei Jahre umfasste. Sollte mit diesem Vortrag gemeint sein, dass der Beschäftigungsbedarf als jeweils nur für ein Schuljahr als gegeben sowie gleichzeitig dessen Wegfall nach Ende des Schuljahres prognostiziert werden konnte, so wäre durch die Überschreitung des Prognosezeitraums die Kausalität zwischen dieser Prognose und der befristeten auf drei Jahre angelegten Beschäftigung des Klägers widerlegt. Die weiteren Ausführungen der Beklagten zeigen aber auch, dass sie selbst nicht von der Prognose wegfallenden Beschäftigungsbedarfs sondern von einer ungewissen Prognose

ausging, indem die Beklagte selbst ausführt: "Die Kontingente für die Optionsziehungen können wegen der noch nicht bestimmbaren Eintrittsgrößen zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch nicht festgelegt werden".

Grundsätzlich kann aber die allgemeine Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Bedarfs an Arbeitskräften oder von Folgeprojekten die Befristung nicht rechtfertigen (BAG aaO). Die Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nicht nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 gerechtfertigt.

Ein anderweitiger Rechtfertigungsgrund kommt nach dem Sachvortrag der Parteien nicht in Betracht. Antragsgemäß war deshalb festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 07.08.2015 mit Ablauf des 31.07.2018 beendet worden ist.

III.

Aufgrund ihres Unterliegens im Rechtsstreit hat die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung im Urteil erfolgt gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG in Anwendung der §§ 3 ff. ZPO. Maßgeblich ist das dreifache Bruttomonatseinkommen des Klägers.