

Aktenzeichen:
9 Ca 1638/18

Abschrift



Verkündet am:
11.04.2019

Justizbeschäftigte
als
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT MAINZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

← Mit. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Mainz		
29. AUG. 2019		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Mainz, Kaiserstraße
26-30, 55116 Mainz

gegen

Land Rheinland-Pfalz,

- Beklagte -

hat die 9. Kammer des Arbeitsgerichts Mainz auf die mündliche Verhandlung vom
11. April 2019 für Recht erkannt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung vom 17.07.2014 zum 31.12.2018 beendet wird.**
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits hat das beklagte Land zu tragen.**
- 3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf EUR 8.249,67 festgesetzt.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung des zuletzt zwischen ihnen geschlossenen Arbeitsvertrages.

Der Kläger ist aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge, die er als Anlagenkonvolut K1 mit der Klageschrift zur Akte gereicht hat, seit 18.02.2008 bei dem beklagten Land als Beschäftigter in der Hausverwaltung beschäftigt, zuletzt in der Entgeltgruppe 5 TV-L bei einer Bruttovergütung in Höhe von EUR 2.749,89 und einer 40-Stunden-Woche. Der zuletzt geschlossene Vertrag vom 17.07.2014 bis zum 31.12.2018 enthält zur Befristung folgende Formulierung:

Die Befristung erfolgt aufgrund der weiteren Betreuung der Standort H-Straße, deren Mietvertrag regulär am 31.12.2017 endet, mit Option zur Verlängerung bis zum 31.12.2018. - § 14 Abs. 1 TzBfG i.V.m. § 30 TV-L).

Nach – seitens des Klägers bestrittenem – Vortrag der Beklagten, sei schon bei erster Anmietung im Jahr 2008 hinsichtlich des Objekts H-Straße klar gewesen, dass das Objekt vom Vermieter abgerissen werden würde, weshalb es auch im Rahmen der mehrfachen Verlängerungen stets zu einer befristeten Lösung gekommen sei. Zur mehrfachen befristeten Verlängerung des Mietvertrags – so das beklagte Land – sei es aufgrund der Orientierung an die geplante Realisierung des zweiten Bauabschnitts im Standort L-Straße gekommen.

Zum Zeitpunkt der streitgegenständlichen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses habe die dritte Nachtragsvereinbarung zum Mietvertrag vom 27.05.2008 (Anlage B2 zum Schriftsatz des beklagten Landes vom 24.01.2019) gegolten, mit der dann auch gezogene Option der Verlängerung bis zum 31.12.2018.

Nach der seitens des beklagten Landes als Anlage B1 zum genannten Schriftsatz überreichten Übersicht ergibt sich eine Flächenbilanz aus der Summe der im Ei-

genbesitz befindlichen und der fremden Gebäude seit dem Jahr 2014 von 22 052 qm, der bis zum Jahr 2018 gehalten wurde und sich im Jahr 2019 reduziert hat auf 22 923 qm. Die Reduzierung ergibt sich durch den Wegfall der 1 129 qm in der H-Straße.

Zum Zeitpunkt des Abschlusses des in Rede stehenden befristeten Arbeitsvertrages stellte sich die Personalsituation am Standort H-Straße wie folgt dar:

Name	Vorname	Standort	VZÄ	Planmäßiges Ausscheiden
		H-Straße/Vorarbeiter	1,00	September 2025
		H-Straße/Porte	1,00	November 2020
		H-Straße	1,00	April 2021
der Kläger		H-Straße	1,00	Von 02/2008 befristet bis 12/2018
		H-Straße	1,00	Von 01/2012 befristet bis 12/2018

Tatsächlich sind später der Mitarbeiter Klein und der Mitarbeiter Kümmer vorzeitig zum 31.08.2018 bzw. zum 31.01.2019 ausgeschieden. Am Standort „Campus“ stellte sich die Personalsituation wie folgt dar:

Name	Vorname	Standort	VZÄ	Planmäßiges Ausscheiden
		C/Vorarbeiter	1,00	Dezember 2040
S		C	1,00	November 2020
	I	C	1,00	Juli 2020
		C	1,00	Februar 2041
		C	1,00	Juli 2038

Tatsächlich schied dann Herr S vorzeitig zum 31.08.2018 aus.

Die Hausverwaltung am Standort H-Straße hat den Standort Ho-Straße mitbetreut. In diesem Bereich ist der Kläger weit überwiegend tätig geworden, es kam aber auch zu Botenfahrten und Warenlieferungen zu den Standorten W-Straße und R-Straße. Der Kläger bewarb sich auf die als Anlage K3 mit der Klageschrift zur Akte gereichte Stellenausschreibung der Hochschule

Mainz als Mitarbeiter im Facility Management. Die Bewerbung blieb unberücksichtigt.

Das beklagte Land gibt insoweit an, dass die Hochschule Mainz im Bereich der Hausverwaltung eine stärkere Professionalisierung und Spezialisierung anstrebe. Es sollen bei der Nachbesetzung freiwerdender Stellen Zug um Zug Facharbeiter/innen mit einschlägiger Berufsausbildung rekrutiert werden, damit standortübergreifend sichergestellt werden könne, dass die typischen Hausverwaltungstätigkeiten von Fachkräften aus den eigenen Reihen erledigt werden könnten und die aufwändige Beauftragung und Beaufsichtigung von Fremdfirmen signifikant reduziert werden könne.

Der Kläger macht geltend, dass angesichts der geringfügigen Reduzierung der zu betreuenden Quadratmeterzahl durch den Wegfall der Liegenschaft Ho-straße nicht von einer sich daraus ergebenden Berechtigung der Befristung seines letzten Arbeitsvertrags auszugehen sei. Darüber hinaus macht er institutionellen Missbrauch des Gestaltungsmittels der Befristung des Arbeitsvertrags geltend sowie seinen Anspruch auf vorrangige Beschäftigung auf unbefristeten Arbeitsplätzen.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 17.07.2014 mit Ablauf des 31.12.2018 endet.

Das beklagte Land beantragt Klageabweisung.

Das beklagte Land trägt vor, mit der zeitgleich mit dem Befristungsende des letzten Vertrags des Klägers auslaufenden Nutzung des Standorts H-straße, sei ein tatsächlicher Bedarf an der Arbeitskraft des Klägers nicht mehr gegeben. Mangels entsprechender Eignung –fehlender Fachausbildung, die durch die Fort-

bildungen des Klägers nicht ersetzt werde – habe der Kläger auch keinen Anspruch auf vorrangige Berücksichtigung bei der Ausschreibung unbefristeter Arbeitsplätze.

Wegen weiterer Einzelheiten des Parteivorbringens und der Verfahrensgeschichte wird auf die zu den Akten gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist begründet. Die Befristung im Vertrag vom 17.07.2014 mit Beendigung zum 31.12.2018 ist nicht wirksam. Es fehlt an einem sachlichen Grund im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 2 Ziff. 1 TzBfG. Das insoweit darlegungs- und beweislustige beklagte Land konnte keine Tatsachen vortragen, die die Annahme gerechtfertigt hätten, dass ein Bedarf für die Arbeitskraft des Klägers lediglich bis zum 31.12.2018 bestanden hat.

Der vorübergehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung kann auf unterschiedlichen Sachverhalten beruhen. Er kann sich zum Beispiel 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 auch 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.

Für den Sachgrund des vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs ist deshalb seitens des Arbeitgebers darzustellen, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit eini-

ger Sicherheit zu erwarten ist, dass für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein dauerhafter Bedarf mehr besteht. Hierauf hat sich die Prognose zu beziehen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Der Arbeitgeber kann – wie es vorliegend der Fall ist – eine Befristung auch auf einen bei Vertragsschluss absehbaren Minderbedarf stützen. In diesem Fall bedarf es jedoch eines besonders konkreten Vortrags zu den Prognosegrundlagen. Denn gerade für den absehbaren Minderbedarf gilt, dass der Arbeitgeber die Unsicherheit der künftigen Bedarfsentwicklung nicht durch den Abschluss befristeter Verträge auf den Arbeitnehmer abwälzen kann (Vgl. Sievers TzBfG 4. Auflage, § 14, Rdz. 135, 137, 173). Diesen Anforderungen entspricht der Vortrag des beklagten Landes nicht.

Zwar hat das beklagte Land eine konkrete Prognose, die auch durch die spätere Entwicklung bestätigt wurde, insofern stellen können, als es um das Auslaufen des Mietvertrags zum 31.12.2018 für das Objekt H-Straße ging. Entsprechendes mag hinsichtlich der personellen Situation und ihrer voraussichtlichen Entwicklung gelten, wie sie im Schriftsatz vom 24.01.2019 in den beiden Tabellen und den ergänzenden Anmerkungen dargestellt wurde. Allerdings gilt hier schon die Einschränkung, dass angesichts der Altersstruktur das vorzeitige Ausscheiden einiger Arbeitnehmer – tatsächlich sind es von nur 8 unbefristet Beschäftigten in der Abteilung im Gebäudemanagement / Zentrale Dienste 3 gewesen – eine recht naheliegende Möglichkeit war.

Diese Fragestellung kann jedoch dahinstehen. Entscheidend für die Kammer war der vom Kläger hervorgehobene Gesichtspunkt, dass der Anteil an durch die Abteilung Gebäudemanagement / Zentrale Dienste zu betreuenden Quadratmeter durch den Wegfall des Objekts H-Straße lediglich um gute 5 Prozent reduziert wird. Zwar mag zu berücksichtigen sein, dass der insgesamt im Jahr 2014 zu betreuenden Quadratmeterzahl von 22 052 lediglich eine Zahl von 10 Arbeitnehmern gegenüberstand, rechnerisch also auf jeden Arbeitnehmer eine Zahl von 2 200 qm entfällt, weshalb bezogen auf die Arbeitskraft die Reduzierung um

1 129 qm einen höheren Anteil ausmacht. Dennoch verbleibt es dabei, dass nicht ersichtlich wird, dass mit Wegfall der Liegenschaft H-Straße dauerhaft das Beschäftigungsbedürfnis für den Kläger insgesamt entfallen wäre (und schon gar nicht für 2 Arbeitnehmer, wie aber das beklagte Land im Hinblick auf die Befristung auch des Arbeitnehmers Sch meint).

Umstände, die trotz der geringen Reduzierung der Quadratmeterzahl im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten eine andere Annahme rechtfertigen könnten, sind seitens des beklagten Landes nicht dargestellt worden. Soweit im Kammertermin der Zusammenhang mit dem geplanten Gesamtumzug der Hochschule in die L-Straße angesprochen wurde unter Hinweis auf den Schriftsatz vom 24.01.2019 und insoweit um Schriftsatznachlass gebeten wurde, war dem nicht nachzukommen. Seitens des beklagten Landes bestand angesichts des Schriftsatzes des Klägervertreters vom 13.02.2019, der am 18.02.2019 übermittelt wurde und der die maßgeblichen rechnerischen Überlegungen enthält, hinreichend Zeit, gegebenenfalls die Rechtfertigung der Befristung weitergehend zu begründen und gegebenenfalls darzustellen, dass im Jahr 2014 – auch unabhängig von den Mietverträgen – die Prognose des Wegfalls zweier Arbeitsplätze zum Ende des Jahres 2018 gerechtfertigt war.

Die Kosten des Rechtsstreits hat das beklagte Land als unterlegene Partei zu tragen.

Der Streitwert war gemäß § 61 ArbGG im Urteil festzusetzen; der Höhe nach nach § 42 Abs. 4 GKG entsprechend drei Bruttomonatseinkünften des Klägers.