

3 Ca 4904/18

Verkündet am: 27.05.2019

B



Mandat z. K. Rücksprache	Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Nürnberg	
28. MAI 2019	
06.06.19	
Fristen + Termine	Bearbeitet
	2805190

Arbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

**ENDURTEIL**

In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro  
Nürnberg Kornmarkt 5-7, 90402 Nürnberg

gegen

Freistaat Bayern

- Beklagter -

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Mai 2019

für Recht erkannt:



- I. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der am 05.07.2017 vereinbarten Befristung beendet worden ist.
- II. Der Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits über die Wirksamkeit der Befristung vom 05.07.2017 zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als künstlerische Mitarbeiterin weiterzubeschäftigen.
- III. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Beklagte.
- IV. Der Streitwert wird festgesetzt auf € 10.598,88.
- V. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit mehrerer Befristungen.

Die 1966 geborene Klägerin ist aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge seit dem 07.04.2003 bei dem Beklagten als künstlerische Mitarbeiterin an der Akademie der Bildenden Künste, Lehrstuhl für Bildhauerei von Herrn Prof. H., mit einem Bruttomonatsentgelt in Höhe von zuletzt ca. € 2.649,72 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes der Länder (nachfolgend: TV-L) Anwendung.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde im Zeitraum 07.04.2003 bis 28.02.2011 – soweit erkennbar – durch sieben Arbeits- bzw. Änderungsverträge (Bl. 13 ff. d. A.) befristet. Die Befristungen wurden dabei jeweils auf Bestimmungen des BayHSchPG, HRG und Wiss-ZeitVG gestützt. Im Zeitraum 01.03.2011 bis 31.08.2018 haben die Parteien weitere vier Befristungsabreden (Bl. 8 ff. d. A.) getroffen, die auf verschiedene Projekte gestützt wurden. Der letzte zwischen den Parteien getroffene Änderungsvertrag (Bl. 8 d. A.) vom 05.07.2017 enthält eine Befristung für den Zeitraum 05.07.2017 bis 31.08.2018 mit folgendem Inhalt:



*Das Arbeitsverhältnis ist befristet für die Dauer des Projekts „Bildhauerische Praxis/Ausstellungspraxis“ von Professor H. längstens jedoch bis zum 31.08.2018 (Gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG).*

Für das Projekt „Bildhauerische Praxis/Ausstellungspraxis“ existiert eine Projektbeschreibung (Bl. 56 ff. d. A.), die den Zeitraum 15.02.2016 bis 31.08.2017 umfasst.

Mit ihrer Klage vom 11.09.2018, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am 18.09.2018, wendet sich die Klägerin gegen die Wirksamkeit der Befristung für den Zeitraum 05.07.2017 bis 31.08.2018 und begehrt ihre Weiterbeschäftigung.

Die Klägerin trägt vor, dass das Arbeitsverhältnis über 15 Jahre bestanden habe und wenigstens zehnmal befristet worden sei. Ein Rechtsmissbrauch sei indiziert. Es läge auch kein sachlicher Grund vor, für keine der getroffenen Befristungsvereinbarungen. Die Klägerin sei durchgehend als künstlerische Assistentin am Lehrstuhl tätig geworden und habe fortlaufend in erheblichem Umfang Lehrtätigkeiten erbracht. Dies würden die Tätigkeitsaufstellungen der Klägerin belegen. Die Tätigkeiten der Klägerin seien, unabhängig von jeglichen Projekten, immer gleich gewesen. Sonderprojekte hätten nicht vorgelegen.

Die Klägerin beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 05.07.2018 vereinbarten Befristung am 31.08.2018 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 künstlerische Mitarbeiterin weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte beantragt Klageabweisung.

Der Beklagte ist der Auffassung, dass zwischen den Parteien für den Zeitraum 05.07.2017 bis 31.08.2018 eine wirksame Befristung vereinbart worden sei. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei zunächst nach Maßgabe der hochschulrechtlichen Befristungsbestimmungen wirksam befristet worden. Nach deren Ablauf seien verschiedene Projekte zur Grundlage der weiteren Befristungen gemacht worden. Alle Projekte hätten den in den Projektbeschreibungen festgelegten Inhalt gehabt und seien ordnungsgemäß beantragt worden. Es handelte sich um Tätigkeiten, die nicht im normalen Lehrbetrieb stattfanden und die ohne Projektmittel nicht verwirklicht worden wären. Es habe sich maßgeblich um Ausstellungen und Interventionen im öffentlichen Raum gehandelt, also um Sonderaufgaben, die von vornherein zeitlich begrenzt und mit Ablauf der geplanten Zeitdauer eingestellt wurden. Nach Ausscheiden des bisherigen Lehrstuhlinhabers sei eine weitere Beschäftigung der Klägerin nicht möglich.

Zum übrigen Sachvortrag der Parteien und den Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsprotokolle vom 22.10.2018 und vom 27.05.2019 Bezug genommen. Die Kammer hat keinen Beweis erhoben.



## Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

### I.

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 b) ArbGG gegeben. Das Arbeitsgericht Nürnberg – Gerichtstag Ansbach – ist gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG, 12, 18 ZPO örtlich zuständig.

Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis, § 256 ZPO, für die Feststellungsklage folgt aus § 17 Satz 1 TzBfG.

Im Übrigen begegnen der Zulässigkeit der Klage keine Bedenken.

### II.

Die Klage ist begründet. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum 05.07.2017 bis 31.08.2018 ist unwirksam (1.). Die Klägerin hat einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung (2.).

1. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung für den Zeitraum 05.07.2017 bis 31.08.2018.

1.1. Die Klägerin hat sich rechtzeitig innerhalb der 3 - Wochen - Frist des § 17 Satz 1 TzBfG gegen die Befristung gerichtlich zur Wehr gesetzt. Befristungsende war der 31.08.2018, die Entfristungsklage ist am 18.09.2018 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen. Die Klageerhebung war daher unter Berücksichtigung von § 167 ZPO rechtzeitig, so dass die Befristung nicht als wirksam gilt, §§ 17 Satz 2 TzBfG, 7 KSchG. Dass sich der Klageantrag zu 1 gegen die Befristung vom „05.07.2018“

wendet ist ohne Bedeutung, da zwischen den Parteien erkennbar allein eine Befristungsabrede vom „05.07.2017“ in Streit steht.

1.2. Es kann dahin gestellt bleiben, ob die Befristung vom 05.07.2017 nach Maßgabe der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs (BAG v. 26.10.2016 – 7 AZR 135/15) unwirksam ist. Es liegt bereits kein sachlicher Grund für die Rechtfertigung der streitgegenständlichen Befristung vor.

1.2.1. Das Bundesarbeitsgericht geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die in dem letzten Vertrag vereinbarte Befristung der Befristungskontrolle unterliegt. Die Parteien würden durch den vorbehaltlosen Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage stellen, die für ihre Rechtsbeziehungen künftig allein maßgeblich sei. Damit werde zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Dies gelte dann nicht, wenn die Parteien dem Arbeitnehmer bei Abschluss des letzten Vertrags das Recht vorbehalten hätten, die zuvor vereinbarte Befristung gerichtlich überprüfen zu lassen. Dann sei die Befristungskontrolle auch für den vorletzten Vertrag eröffnet. Dazu reiche ein vom Arbeitnehmer einseitig erklärter Vorbehalt nicht aus. Der Vorbehalt müsse vielmehr - ausdrücklich oder konkludent - vertraglich vereinbart werden (vgl. hierzu BAG v. 15.02.2012 – 10 AZR 111/11).

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist vorliegend im Ausgangspunkt allein die Wirksamkeit der Befristungsabrede vom 05.07.2017 einer Kontrolle zu unterziehen. Zwischen den Parteien ist insoweit unstrittig, dass mit Änderungsvertrag vom 05.07.2017 eine neue Befristungsabrede – vorbehaltlos – getroffen worden ist.

1.2.2. Die in der Vereinbarung vom 05.07.2017 geregelte Befristung ist unwirksam, da sie durch den Sachgrund des vorübergehend bestehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht gerechtfertigt ist.

Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist von der regelmäßig gegebenen Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs eines Unternehmens oder einer Behörde zu unterscheiden. Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertigt die Befristung nicht. Eine solche Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen darf. Es reicht demnach nicht aus, dass sich lediglich unbestimmt abzeichnet, auf Grund welcher Abläufe eine Tätigkeit des Arbeitnehmers in der Zukunft entbehrlich sein könnte. Vielmehr muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein Bedarf an der Arbeitsleistung mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zu Grunde liegen müssen. Die Prognose ist ein Teil des Sachgrundes für die Befristung. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, die Richtigkeit der Prognose zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen. Auch der nur vorübergehende projektbedingte personelle Mehrbedarf kann danach einen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer für die Dauer des Projekts darstellen. Der Arbeitgeber kann sich auf eine „Projektbefristung“ jedoch 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 Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist. Für das Vorliegen eines Projekts spricht es regelmäßig, wenn dem Arbeitgeber für die Durchführung der im Projekt verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel oder sonstige Sachleistungen zur Verfügung gestellt werden. Die Beurteilung, ob der Arbeitnehmer in einem Projekt oder

im Rahmen von Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt werden soll, obliegt den Tatsachengerichten, die den Sachverhalt vollständig und widerspruchsfrei zu würdigen. 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 des Arbeitgebers bedarf es ausreichend konkreter Anhaltspunkte. Die Prognose muss sich auf den durch die Beendigung des konkreten Projekts vorhersehbaren Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer beziehen. Ein aner kennenswertes Interesse des Arbeitgebers am Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags zur Durchführung eines Projekts setzt hingegen voraus, dass der projektbedingt vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung ausschlaggebend für den Abschluss des Arbeitsvertrags ist, weil dort nach Ablauf der Vertragslaufzeit voraussichtlich die Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer im Wesentlichen entfallen wird. Ist daher bei Vertragsschluss die Prognose gerechtfertigt, dass die Arbeit an dem Projekt den wesentlichen Teil der Arbeitszeit beanspruchen wird, schadet es nicht, wenn bereits feststeht oder absehbar ist, dass der Arbeitnehmer nicht ausschließlich projektbezogene Tätigkeiten ausüben wird. Ist hingegen bereits bei Vertragsschluss absehbar, dass die Beschäftigung des Arbeitnehmers mit projektbezogenen Aufgaben nicht den wesentlichen Teil der Arbeitszeit in Anspruch nehmen wird, besteht kein aner kennenswertes Interesse des Arbeitgebers am Abschluss eines nur befristeten Arbeitsvertrags. Für die Wirksamkeit einer Befristung sind grundsätzlich die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend. Spätere Abweichungen können lediglich eine indizielle Bedeutung dafür haben, dass der Sachgrund für die Befristung bei Vertragsschluss in Wahrheit nicht vorlag, sondern lediglich vorgeschoben ist. Wird die Prognose durch die spätere Entwicklung bestätigt, besteht eine ausreichende Vermutung dafür, dass sie hinreichend fundiert erstellt worden ist. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, Tatsachen vorzutragen, nach denen zumindest im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses diese Prognose nicht gerechtfertigt war oder die nachfolgende Entwicklung mit der Prognose des Arbeitgebers in keinem Zusammenhang steht (vgl. insgesamt: BAG v. 24.9.2014 – 7 AZR 987/12).

Unter Berücksichtigung vorstehender Rechtsgrundsätze ist festzustellen, dass der Beklagte, unabhängig davon, dass die mit der Durchführung des Projektes „Bildhauerische Praxis/Ausstellungspraxis“ verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten sowie deren zeitlicher Umfang nicht dargelegt wurden, in keiner Weise hinreichend seinen Vortrag konkretisiert hat, aufgrund welcher Annahmen zum Zeitpunkt des Abschlusses der streitgegenständlichen Befristung davon auszugehen war, dass die Klägerin den wesentlichen Teil ihrer Arbeitsleistung der Projektarbeit widmen wird. Nachdem zwischen den Parteien im Kern unstreitig geblieben ist, dass die Klägerin im Gesamtzeitraum ihrer Beschäftigung auch in nicht unerheblichem Umfang Lehrtätigkeiten – und damit Tätigkeiten außerhalb eines Projektes – erbracht hat, oblag es dem Beklagten im Detail darzulegen und ggf. zu beweisen, in welchem Umfang am 05.07.2017 Projektstätigkeiten konkret zu erwarten waren und inwieweit konkret angedacht war, dass die Klägerin zu welchem Anteil ihrer wöchentlichen Beschäftigung (21 Stunden) diese erbringen sollte. Dass es ein Projekt „Bildhauerische Praxis/Ausstellungspraxis“ tatsächlich gegeben hat, gibt gerade noch keinen Aufschluss darüber, inwieweit die Klägerin für einen vorübergehenden Zeitraum mit „Sonder-“ und gerade nicht „Daueraufgaben“ beschäftigt werden sollte. Folglich ist festzustellen, dass die vorliegend zu treffende Abgrenzung zwischen projektbezogenen Sonderaufgaben und einem etwaigen Dauerbedarf nicht möglich ist. Dies geht zu Lasten des Beklagten.

2. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Wird gerichtlich festgestellt, dass ein Arbeitsverhältnis durch eine Befristungsabrede nicht beendet wurde, ist der Arbeitgeber aufgrund des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs für die weitere Dauer des Rechtsstreits zur Beschäftigung verpflichtet (BAG v. 22.07.2014 – 9 AZR 1066/12; BAG GS v. 27.02.1985 – GS 1/84). Hinreichend schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers wurden durch den Beklagten nicht geltend gemacht. Dass eine weitere Beschäftigung der Klägerin am neuen Lehrstuhl für Fotografie für nicht möglich erachtet wird, ist insoweit nicht ausreichend.