



**Im Namen des Volkes**

**Urteil**

In dem Rechtsstreit

**xxx**

Klägerin

Prozessbevollmächtigte: xxx

**gegen**

**xxx**

Beklagte

Prozessbevollmächtigte: xxx

hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Cottbus aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18.10.2007 durch den Richter am Arbeitsgericht xxx als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter xxx für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 15.09.2006 am 31.12.2010 enden wird.
2. Die Klägerin hat  $\frac{1}{4}$  und die Beklagte  $\frac{3}{4}$  der Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 7.635,00 Euro festgesetzt.

## Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch über die Wirksamkeit einer Befristung.

Die Beklagte ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Zu ihren Aufgaben gehört neben den Tätigkeiten u.a. als Rentenversicherungsträger und Krankenversicherungsträger auch die sogenannte Minijob-Zentrale. Aufgaben der Minijob-Zentrale erfüllt die Beklagte u.a. an ihrem Standort in xxx.

Die Beklagte beschäftigte die Klägerin seit dem 01.05.2003 zuletzt als Sachbearbeiterin und stellvertretende Gruppenleiterin im Back Office der Minijob-Zentrale am Standort xxx mit einer durchschnittlichen monatlichen Vergütung in Höhe von xxx € brutto (Entgeltgruppe 9). Die Beschäftigung erfolgte zunächst auf Grundlage des Arbeitsvertrages vom 28.03.2003 befristet bis zum 31.12.2006. Als Befristungsgrund gab die Beklagte „vorübergehend zur Verfügung stehende Haushaltsmittel“ an. Anschließend erfolgte die Beschäftigung auf Grundlage des Arbeitsvertrages vom 15.09.2006 befristet bis zum 31.12.2010. Als Befristungsgrund benannte die Beklagte in dem Vertrag wiederum „vorübergehend zur Verfügung stehende Haushaltsmittel“.

In dem bei der Beklagten vor Abschluss des letzten befristeten Arbeitsvertrages verabschiedeten Haushaltsplan 2007 waren im Einzelplan 5 beim Bedarf an Arbeitnehmern der Entgeltgruppe 9 u.a. 86 Stellen „kw 31.12.2010 (Pfad 2010)“ ausgewiesen.

Die Beklagte erstellte ein Papier vom 21.11.2005 zur „Personalbemessung in der Minijob-Zentrale - Abteilung VII -“ und ein Papier „Prognose zur Stellenplanentwicklung“ vom 29.08.2006. Hinsichtlich der Einzelheiten dieser Unterlagen wird auf die von der Beklagten eingereichten Anlagen B 5 und B 6 (Blatt 124 bis 140 der Akte) Bezug genommen. In einem Mitarbeiterschreiben aus Dezember 2006 führte die Beklagte u.a. aus:

*„Danach steht den Personalüberhängen in der Rentenversicherung/Rehabilitation voraussichtlich ein Bedarf in der Krankenversicherung und in der Minijob-Zentrale gegenüber, so dass Stellen bzw. Arbeitsplatzverluste aufgefangen werden können.“*

Mit ihrer am 22. Januar 2007 beim Arbeitsgericht Cottbus eingegangenen Klage wendet sich die Klägerin zuletzt noch gegen die Befristung ihres Arbeitsvertrages zum 31.12.2010. Die Befristung des Arbeitsvertrages sei nicht durch hinreichende sachliche Gründe gerechtfertigt. Bei den der Klägerin zugewiesenen Arbeitsaufgaben handele es sich nicht um vorübergehende mit Ablauf des 31.12.2010 entfallende Arbeitsaufgaben. Auch sei der Personalrat nicht ordnungsgemäß vor Abschluss der Befristung zum 31.12.2010 von der Beklagten beteiligt worden.

Die Klägerin stellt zuletzt folgenden Antrag:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht aufgrund der Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 15.09.2006 am 31.12.2010 enden wird.

Die Beklagte beantragt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die Klage gegen die zum 31.12.2010 wirkende Befristung sei derzeit unzulässig. Es sei derzeit noch gar nicht entschieden, ob das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien tatsächlich mit Ablauf des 31.12.2010 enden werde. Da das Befristungsende nicht annähernd unmittelbar bevorstehe, drohe der Klägerin kein Rechtsnachteil. Zudem sei zum jetzigen Zeitpunkt eine abschließende Prüfung des sachlichen Grundes nicht möglich, da hierfür auch eine rückschauende Betrachtung hinsichtlich der bei Vertragsabschluss vorgesehenen Beschäftigung vorgenommen werden müsse. Im Übrigen sei die Befristung bis zum 31.12.2010 auch sachlich gerechtfertigt. Es läge der sachliche Grund von nur vorübergehend zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln vor. Aufgrund des auf den 31.12.2010 datierten kw-Vermerks für 86 Stellen der Entgeltgruppe 9 im Haushaltsplan 2007 stünden diese Haushaltsmittel der Beklagten nur vorübergehend zur Verfügung. Hiervon sei auch die Planstelle der Klägerin betroffen. Im Bereich der Minijob-Zentrale reduziere sich der Bedarf von 1.832 Stellen im Jahr 2006 auf 1.195,75 Stellen mit Ablauf des Jahres 2010. Mit den tatsächlich angesetzten 1.392 Planstellen im Bereich der Minijob-Zentrale könne der dann anfallende Beschäftigungsbedarf ohne Weiteres abgedeckt werden. Der Personalrat sei vor Begründung der Arbeitsverhältnisse ordnungsgemäß unterrichtet worden und habe seine Zustimmung erklärt. Im Übrigen führe eine nicht

ordnungsgemäße Anhörung nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Das anzuwendende Bundespersonalvertretungs-Gesetz sehe eine solche Rechtsfolge nicht vor.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

I. Die Klage gegen die zum 31.12.2010 wirkende Befristungsabrede ist zulässig und begründet.

1. Der Klageantrag ist zulässig.

Insbesondere fehlt dem Klageantrag entgegen der Auffassung der Beklagten nicht das Rechtsschutzbedürfnis. Für die Frage des Rechtsschutzbedürfnisses ist es unerheblich, ob die Beklagte derzeit bereits die endgültige Entscheidung getroffen hat, nach Ablauf der vereinbarten Befristung das Arbeitsverhältnis fortzusetzen oder nicht. Entscheidend ist, dass die Beklagte nach wie vor den Standpunkt vertritt, dass die Befristung wirksam sei und das Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Befristungsabrede zum 31.12.2010 enden könnte. Damit besteht für die Klägerin schon heute die Ungewissheit, ob das Arbeitsverhältnis über den 31.12.2010 hinaus fortgesetzt wird und damit auch ein grundsätzliches Bedürfnis, diese Unsicherheit durch eine entsprechende Feststellung des Arbeitsgerichts zu beseitigen.

Der Gesetzgeber hat zudem keine Regelung dahingehend getroffen, dass eine Befristung erst ab einem bestimmten Zeitpunkt vor Ablauf der Befristung gerichtlich überprüft werden kann. Die Formulierung des § 17 Satz 1 TzBfG, dass der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage zu erheben habe, steht einer vorherigen Klage nicht entgegen. § 17 TzBfG trifft damit nur eine Aussage, bis wann spätestens Klage zu erheben ist. Der Arbeitnehmer kann daher eine Befristung sogleich nach Abschluss des Arbeitsvertrages zur Überprüfung durch das Arbeitsgericht stellen (Ascheid-Backhaus, Kündigungsrecht, 3. Auflage, § 17 TzBfG Rn. 53 mit weiteren Nachweisen; KR – Bader, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsrecht, 8. Auflage, § 17 TzBfG Rn. 35, 36 mit weiteren Nachweisen).

Dem ist uneingeschränkt zu folgen. Ohne eine durch den Gesetzgeber geregelte gesetzliche Einschränkung kann ein Arbeitnehmer grundsätzlich mit Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages die Wirksamkeit der Befristung überprüfen. Hierfür spricht bereits der für Bestandsschutzstreitigkeiten geltende Beschleunigungsgrundsatz (§ 61 a ArbGG). Außerdem kommt es für das Vorliegen eines sachlichen Grundes auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages an, so dass eine zeitnahe Prüfung grundsätzlich von Vorteil ist. Zwar mag sein, dass bei einer frühzeitigen Prüfung spätere Entwicklungen, die den Rückschluss zulassen, dass zum Zeitpunkt der Befristung tatsächlich kein sachlicher Grund vorlag, keine Berücksichtigung finden können. Dies führt aber entgegen der Ansicht der Beklagten nicht dazu, dass der Rechtsstreit noch nicht geführt werden kann. Das Gericht hat in seiner Entscheidung alle zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vorgetragenen Tatsachen zu werten. Das beinhaltet immer das Risiko, dass spätere Erkenntnisse unberücksichtigt bleiben.

2. Die Klage ist begründet. Die Befristung des Arbeitsvertrages zum 31.12.2010 ist nicht gerechtfertigt. Die Beklagte beruft sich zur Rechtfertigung der Kündigung ausschließlich auf den Sachgrund des § 14 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 7 TzBfG. Die Voraussetzungen für diesen Sachgrund liegen nicht vor. Die Kammer konnte nicht feststellen, dass die Tätigkeit der Klägerin aus Haushaltsmitteln mit einer konkreten Sachregelung auf Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung finanziert wird, die nur vorübergehend bis zum 31.12.2010 zur Verfügung stehen.

a) Nach § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird. Der Sachgrund des § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG erfordert, wie bereits die wortgleiche Vorschrift des § 57 b Absatz 2 Nr. 2 HRG, die Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung versehen sind. Die Haushaltsmittel müssen für eine Aufgabe von vorübergehender Dauer vorgesehen sein. Erforderlich ist der überwiegende Einsatz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers entsprechend der Zwecksetzung der ausgebrachten Haushaltsmittel. Dabei sind die Umstände bei Vertragsschluss maßgeblich. Die Voraussetzungen des § 14 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 7 TzBfG liegen nicht vor, wenn die

Haushaltsmittel allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen vom befristeten Arbeitsverhältnis bereitgestellt werden oder dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer überwiegend Daueraufgaben des öffentlichen Arbeitgebers übertragen werden. Da für den Sachgrund des § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nur Haushaltsmittel für die „befristete“ Beschäftigung von Bedeutung sind, muss es sich bei den in der Zweckbestimmung genannten Tätigkeiten um solche handeln, die befristet sind, dass heißt ihrer Art nach nicht dauerhaft, sondern nur vorübergehend anfallen (BAG vom 18.10.2006 - 7 AZR 419/05 -, juris).

b) Die im Haushaltsplan 2007 ausgewiesenen 86 Stellen der Lohngruppe 9 mit kw 2010 erfüllen diese Voraussetzungen nicht.

Es fehlt an einer konkreten Sachregelung für diese Stellen auf Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung. Dem Haushaltsplan ist lediglich zu entnehmen, dass 86 Stellen der Lohngruppe 9 im gesamten Bereich der Beklagten mit Wirkung vom 31.12.2010 wegfallen sollen. Aus dem Haushaltsplan ergibt sich nicht, in welchem Bereich der Beklagten ab 2011 weniger Stellen der Entgeltgruppe 9 finanziert werden sollen (Rentenversicherung, Krankenversicherung Minijob-Zentrale?). Damit fehlt bereits der konkrete Bezug auf die Minijob-Zentrale und der dort im Back Office zu erledigenden Aufgaben. Es konnte von der Kammer nicht festgestellt werden, dass der Haushaltsgeber tatsächlich für die von der Klägerin konkret ausgeübten Tätigkeiten nur Haushaltsmittel von vorübergehender Dauer vorgesehen hat.

Die Kammer vermag nicht der Auffassung der Beklagten zu folgen, dass ein datierter kw-Vermerk für eine Stelle der Entgeltgruppe 9 den Anforderungen des Befristungsgrundes des § 14 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 7 TzBfG erfüllt. Datierten Wegfallvermerken bei Stellen in Haushaltsplänen der öffentlichen Hand liegt keineswegs stets und ohne weiteres die definitive Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers zugrunde, auf die Stelle nach dem festgesetzten Zeitpunkt zu verzichten. Die Gründe für den voraussichtlichen späteren Fortfall eines Bedürfnisses für diese Stellen können verschiedener Art sein. Sie können auf der Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers beruhen, die Aufgaben, zu deren Erledigung die Stelle bereitgestellt worden ist, künftig nicht mehr oder nur noch in einem geringeren Umfang durchzuführen; sie können aber auch auf der bloßen ungesicherten Annahme des Haushaltsgesetzgebers beruhen, der Umfang der weiter fortzuführenden Aufgabe werde sich durch die Entwicklung der Verhältnisse von selbst verringern (so

schon BAG vom 16.01.1987 - 7 AZR 487/85 -, juris). Der auf zukünftige Haushaltsjahre zielende kw-Vermerk bindet den Haushaltsgeber nicht für künftige Haushaltsjahre, sondern hat nur die Funktion eines Erinnerungspostens für die jeweils nächste Haushaltsaufstellung, so dass über ihn nicht mehr ohne besondere Begründung hinweggegangen werden kann (BAG vom 16.01.1987 - 7 AZR 487/85 -, juris, Lakies, NZA 1997, 745, 747).

Die Annahme der Beklagten, wonach bereits die Ausbringung von Haushaltsmitteln ohne Anordnung einer besonderen Zweckbestimmung den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags rechtfertigen könnte, ist mit dem sich aus Artikel 12 Absatz 1 Grundgesetz ergebenden verfassungsrechtlichen Untermaßverbot nicht vereinbar. Dies hat das Bundesverfassungsgericht für die Auslegung des inhaltsgleichen § 57 b Absatz 2 Ziffer 2 HRG festgestellt und im Rahmen der verfassungskonformen Auslegung auf die Erforderlichkeit einer erkennbaren Widmung der Haushaltsmittel für eine bestimmte zeitlich begrenzte Aufgabe hingewiesen (BVerfG vom 24.04.1996 - 1 BvR 712/86 -, juris).

Die an keine tätigkeitsbezogene Zweckbestimmung geknüpfte Ausbringung von Haushaltsmitteln dürfte des Weiteren nicht im Einklang mit dem Europäischen Gemeinschaftsrecht bestehen. Durch das TzBfG wurde u.a. die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.06.1999 zur Durchführung der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über unbefristete Arbeitsverträge in nationales Recht umgesetzt. Nach der Rechtsprechung des EuGH verlangt der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne des § 5 Nr. 1 a der Rahmenvereinbarung, dass der in der nationalen Regelung vorgesehene Rückgriff auf diese besondere Art des Arbeitsverhältnisses durch konkrete Gesichtspunkte gerechtfertigt wird, die vor allem mit der betreffenden Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausübung zusammenhängen. Eine Befristungsmöglichkeit stünde daher nicht im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht, wenn sie einen wiederholten Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen für eine Tätigkeit ermöglichen würde, die nicht durch objektive Faktoren, die mit den Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausführung zusammenhängen, spezifisch gerechtfertigt wäre (EuGH vom 04.07.2006 - C 212/04 -, juris).

Für die Entscheidung kann dahinstehen, inwieweit weitere außerhalb des Haushaltsplans liegende Unterlagen herangezogen werden können, um auf eine dem Haushaltsplan zugrunde liegende konkrete Sachregelung auf der Grundlage einer

nachvollziehbaren Zwecksetzung schließen zu können. Die in diesem Zusammenhang von der Beklagten eingereichten Unterlagen belegen nämlich nicht, dass es sich bei der von der Klägerin ausgeübten Tätigkeit im Back Office um eine mit Wirkung zum 31.12.2010 entfallenden Tätigkeit handeln würde, für die ab diesem Zeitpunkt keine Haushaltsmittel mehr zur Verfügung stehen werden. Den Unterlagen und dem Vortrag lässt sich kein konkreter Arbeitsmengenrückgang für den Bereich der Minijob-Zentrale, insbesondere im Bereich des Back Office, entnehmen.

Der Behauptung der Beklagten, dass es zu Personalüberhängen im Bereich der Minijob-Zentrale kommen werde, steht im Übrigen auch im Widerspruch zu den Äußerungen der Beklagten im Mitarbeiterschreiben aus dem Dezember 2006. Dort geht die Beklagte von Personalüberhängen in der Rentenversicherung/Rehabilitation und einem voraussichtlichen Bedarf in der Krankenversicherung und in der Minijob-Zentrale aus. Diesen Widerspruch zwischen den im Prozess aufgestellten Behauptungen und den Äußerungen aus dem Jahr 2006 hat die Beklagte im Prozess nicht aufgeklärt.

An den Vortrag der Beklagten waren hohe Anforderungen zu stellen, da die Beklagte selbst in der Vergangenheit trotz der nur bis zum 31.12.2006 befristet zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln neben der Klägerin eine Vielzahl von Mitarbeitern über den 31.12.2006 hinaus in der Minijob-Zentrale weiter beschäftigt hat. Die Vermutung der Klägerin, dass die Beklagte die Möglichkeit befristeter Arbeitsverträge nutzt, um die allgemeine Ungewissheit und Unsicherheit über den Fortgang der Verhältnisse und das zukünftige Beschäftigungsvolumen auszugleichen, ohne dass eine fundierte Prognose vorliegt, dass das Beschäftigungsbedürfnis der Klägerin tatsächlich entfallen wird, ist nachvollziehbar. Gestützt wird diese Vermutung auch durch den Vortrag der Beklagten im Rahmen der Zulässigkeit der Klage, dass zum jetzigen Zeitpunkt noch gar nicht feststehe, ob der Arbeitsvertrag der Klägerin erneut verlängert werde oder nicht.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Absatz 2 ArbGG, 92 Absatz 1 ZPO. Die Parteien haben entsprechend des gegenseitigen Obsiegens und Unterliegens im Rechtsstreit die Kosten zu tragen. Zwar hat die Klägerin mit dem zuletzt gestellten Antrag voll obsiegt. Jedoch war auch die Klagerücknahme der Klägerin bei der Kostenquote zu berücksichtigen. Die Entscheidung über die Höhe des Streitwertes folgt aus §§ 61 Absatz 1 ArbGG, 42 Absatz 4 Satz 1 GKG. Dabei hat die Kammer den Streitwert für die Befristung zum 31.12.2010 mit drei Bruttomonatseinkommen

bewertet. Die Befristung zum 31.12.2006 war im Urteilsstreitwert nicht zu berücksichtigen, da diese zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht mehr rechthängig war.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem zugelassenen Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft beziehungsweise einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

#### **einer Notfrist von einem Monat**

bei dem **Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin**, eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

#### **einer Frist von zwei Monaten**

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Für die klagende Partei ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Absatz 2 ArbGG:

„Die Berufung kann nur eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder
- d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe.“

XXX