
Datum: 14.06.2007
Gericht: Arbeitsgericht Hagen
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 2176/06
ECLI: ECLI:DE:ARBGHA:2007:0614.3CA2176.06.00

Schlagworte: Arbeitsverhältnis, Werkvertrag, Abgrenzung, Entfristung, Altersversorgung, Schadenersatz
Normen: § 256 ZPO, §§ 14 Abs. 1, 2 TzBfG, §§ 117 Abs. 1, 2; 611 BGB, § 1 BetrAVG, § 1 c BAT

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass zwischen den Parteien in folgenden Zeiträumen ein Arbeitsverhältnis bestand bzw. besteht:

seit dem 03.08.1998 bis zum 31.12.1999,

seit dem 01.04.2000 bis zum 30.11.2000,

seit dem 01.02.2001 bis zum 31.12.2001,

seit dem 15.03.2001 bis zum 15.01.2002,

seit dem 01.02.2002 bis zum 30.11.2002,

seit dem 01.03.2003 bis zum 30.11.2003,

seit dem 01.01.2004 bis zum 30.11.2004,

seit dem 01.01.2005 fortlaufend.

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30.12.2006 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht.

3. Es wird festgestellt, dass die beklagte Stadt verpflichtet ist, der Klägerin eine betriebliche Altersvorsorge nach Maßgabe der Satzung der Zentralen Zusatzversorgungskasse W-L1 (ZKW), ausgehend von einer Beschäftigungszeit seit dem 01.01.2006 und einem Beschäftigungsumfang von wöchentlich 20 Arbeitsstunden, zu verschaffen.

4. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

5. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin zu 22 % und die beklagte Stadt zu 78 %.

6. Der Streitwert wird auf 9.481,60 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin Arbeitnehmerin der Beklagten ist, das Arbeitsverhältnis unbefristet fortbesteht und ob die Beklagte der Klägerin rückwirkend eine betriebliche Altersversorgung zu verschaffen hat.

Die Klägerin ist seit dem 03.08.1998 – abgesehen von unten näher dargelegten Unterbrechungszeiten – für die beklagte Stadt, konkret für den Museumsbetrieb des von der Beklagten betriebenen K E O 1Museums (künftig kurz: KEOM) tätig. In den ersten Jahren war sie neben ihrem Studium für die Beklagte tätig. Mit Datum vom 16.08.05 erlangte sie nach bestandener Prüfung den Hochschulgrad Dipl.-Kulturwissenschaftlerin. Sie war auf Basis zahlreicher, so bezeichneter Werkverträge für die Beklagte tätig. Schriftliche Werkverträge sind für die Zeiträume ab 03.08.1998 für das Jahr 1998, 01.01. 1999 – 31.12.1999, 01.04.2000 – 30.11.2000, 01.02.2001 bis 31.12.2001, 15.03.2001 bis 15.01.2002, 01.02.2002 bis 30.11.2002, 01.03.2003 bis 30.11.2003, 01.01.2004 bis 30.11.2004, 01.01.2005 bis 30.12.2005 und 01.01.2006 bis 30.12.2006 in Kopie zur Gerichtsakte gereicht (Bl. 9 – 21, 24 – 32 und 47 f. d.A.). Ein weiterer Werkvertrag für den Zeitraum 01.12.2002 bis 28.02.2003 mit dem Stadtmarketing H1 e.V. als Vertragspartner ist ebenfalls in Kopie zur Gerichtsakte gereicht (Bl. 22 f. d.A.). Der wöchentliche Umfang der zu erbringenden Tätigkeitszeit betrug zuletzt regelmäßig 20 Stunden. Der letzte Werkvertrag für den Zeitraum 01.01.06 bis 30.12.06 sieht ein Jahreshonorar in Höhe von 14.726,40 EURO vor, das in 12 gleichen monatlichen Raten zu 1.227,20 EURO an die Klägerin gezahlt wurde, ohne Abführung von Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen durch die Beklagte. Die Werkverträge sehen jeweils seitens der Klägerin zu erbringende, bestimmte Aufgaben vor, so der letzte Werkvertrag unter § 1 (1) die Bearbeitung "Aufbau einer Bilddatenbank zu den Beständen des

K E O1-Museums". Unstreitig ist die Klägerin abweichend von den in den Werkverträgen genannten Aufgabengebieten jedenfalls überwiegend mit ganz anderen Aufgaben betraut worden, wozu unten noch näher ausgeführt wird. Die Klägerin ist seit Juni 2006 Mitglied der Gewerkschaft verdi.

1

2

3

4

5

Die Beklagte ist eine Stadt des Landes NRW. Sie ist Mitglied des zuständigen kommunalen Arbeitgeberverbandes und insoweit tarifgebunden.

Die von der Klägerin im einzelnen vertraglich zu erbringenden Aufgaben waren bis einschließlich des letzten Werkvertrages folgende: Aufbau der Sammlung des Europäischen Schaufenstermuseums, Betreuung von Archivnutzern, Durchführung und Umorganisation der seit 1999 jährlich stattfindenden Schaufenster-Wettbewerbe, Pressearbeit für diese Projekte in Abstimmung mit der Museumsleitung, Ausstellungskuration für durchschnittlich eine Ausstellung pro Jahr, Mitwirkung am Ausstellungsaufbau bei fast allen Ausstellungen des KEOM seit 1998, Pflege der Internetpräsenz des KEOM, Führung von Schulklassen. Sie war jedenfalls zuletzt für Arbeiten im Zusammenhang mit dem "Schaufenstermuseum" und dem "Schaufenster-Wettbewerb" zuständig. Für die hier von ihr erbrachten Tätigkeiten wird auf den Beklagtenschriftsatz vom 18.01.07, dort Seite 2 (Bl. 56 d.A.), ausdrücklich Bezug genommen. Das "Schaufenstermuseum" ist als Untereinheit der Organisation des KEOM eine Art Abteilung des KEOM, die über entsprechendes, eigenes Briefpapier verfügt, das beispielhaft von der Klägerin in Kopie zur Gerichtsakte gereicht ist (Bl. 74 d.A.). Hier werden u.a. mit archiviertem Material Ausstellungen entwickelt, organisiert und durchgeführt.

6

Die Klägerin verfügt über ein im Museum eingerichtetes Büro. Sie hatte bis zuletzt an den wöchentlich stattfindenden Dienstbesprechungen teilzunehmen und wird in den Ankündigungen hierzu unter dem Verteiler "Stammpersonal" geführt (siehe als Beispiel die zur Gerichtsakte gereichte Kopie vom 20.09.06, Bl. 34 d.A.). Sie war stets verpflichtet, Dienstbeginn und Dienstende im Museum unter Aufsicht einer Museumsmitarbeiterin als Arbeitszeit in eine Liste einzutragen. Die Kernarbeitszeit war montags bis mittwochs von 10.00 Uhr bis 16.30 Uhr. Die Klägerin wird im öffentlichen Telefonbuch der Beklagten und im Internet als wissenschaftliche Mitarbeiterin des KEOM geführt. Die Beklagte stellt sämtliche Arbeits- und Verbrauchsmaterialien zur Verfügung. Der Klägerin wurde von dem Museumsdirektor unter dem 22.07.05 ein Zwischenzeugnis erteilt, das in Kopie zur Gerichtsakte gereicht ist (Bl. 33 d.A.), wonach sie seit dem 15.09.1997 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Teilzeitarbeitsverhältnis im KEOM in H1 tätig ist.

7

Die Beklagte ist Mitglied der Zentralen Zusatzversorgungskasse W-L1 (künftig kurz: ZKW). Sämtliche Arbeitnehmer des KEOM sind bei der ZKW in M1 Zusatzversichert. Nach Kenntnis der Klägerin gilt dies für sämtliche Angestellten der Beklagten, nicht nur für die Museumsangestellten.

8

Die Klägerin ist der Auffassung, sie sei entgegen den Formulierungen der jeweiligen Werkverträge tatsächlich weisungsabhängige Arbeitnehmerin der Beklagten, und dies ununterbrochen seit dem 03.08.1998.

9

Die Eigenschaft als weisungsabhängige Arbeitnehmerin ergebe sich schon deshalb, da ihr tatsächlich unstreitig entgegen den in den Werkverträgen jeweils genannten Aufgaben fast gänzlich andere Aufgaben durch die Museumsleitung zugewiesen wurden. Sie habe stets entsprechende Dienstanweisungen zur Durchführung ihrer Arbeiten seitens der Museumsleitung erhalten. Sie habe ihre Arbeiten regelmäßig innerhalb der Kernarbeitszeit von 10.00 Uhr bis 16.30 Uhr an verschiedenen Wochentagen im Museum für die Beklagte zu erbringen gehabt. Sie sei stets in die Arbeitsabläufe des Museums eingebunden gewesen und habe dementsprechend unterschiedliche, dort anfallende Arbeiten zu erledigen gehabt. Urlaub habe sie nur in Absprache mit der Museumsleitung und in Abstimmung mit den übrigen Arbeitnehmern/innen des KEOM in Anspruch nehmen können. Das Entgelt der Klägerin wurde unstreitig während des Urlaubs und während Krankheitszeiten an diese weitergezahlt. Im Hinblick auf zwei weitere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des KEOM, die

10

aufgrund ähnlich gestalteter Werkverträge seitens der Beklagten bisher beschäftigt worden seien, sei der Arbeitnehmerstatus inzwischen gerichtlich positiv festgestellt worden.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr Arbeitsverhältnis bestehe seit dem 03.08.1998 ununterbrochen zu der Beklagten. Die Unterbrechungszeiten bei den Werkverträgen seien lediglich formell zur Verschleierung einer fortgesetzten Beschäftigung vorgenommen worden. Jedenfalls seit 2001 habe keine Unterbrechungszeit länger als vier Wochen gedauert, was der Dauer nach dem Urlaub i.S.d. Bundesurlaubsgesetzes entsprochen habe. Der Werkvertrag für den Zeitraum 01.12.02 bis 28.02.03 sei lediglich pro forma auf Bitten des damaligen Leiters des KEOM mit dem Stadtmarketing H1 e.V. als Vertragspartner abgeschlossen worden. Dies folge schon daraus, dass der Vertrag wortgleich mit drei entsprechenden Werkverträgen mit der beklagten Stadt vorher und einem nachher sei. Auch in der Zeit vom 01.12.02 bis 28.02.03 habe sie unverändert, weisungsabhängig im KEOM gearbeitet. 11

Die Klägerin meint zudem, sie stehe in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu der Beklagten. 12

Auch habe die Beklagte ihr rückwirkend unter Beachtung einer Beschäftigungszeit ab dem 03.08.1998 eine betriebliche Altersversorgung bei der ZKW in M1 zu verschaffen. Der Anspruch ergebe zum einen aufgrund der Tarifbindung beider Arbeitsvertragsparteien aus § 25 TVöD (vormals § 46 BAT) i.V.m. dem Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge – TV-Kommunal-(ATV-K). Zum anderen folge er aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und europarechtlich aus Artikel 141 Abs. 1 EG-Vertrag. 13

Die Klägerin beantragt, 14

1. es wird festgestellt, dass zwischen den Parteien seit dem 03.08.1998 ein Arbeitsverhältnis besteht. 15
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der klagenden und der beklagten Partei über den 30.12.2006 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht. 16
3. Festzustellen, dass die Beklagten verpflichtet ist, der Klägerin eine betriebliche Altersversorgung nach der Kommunalen Zusatzversorgung ausgehend von einer Beschäftigungszeit seit dem 03.08.1998 und einem Beschäftigungsumfang von wöchentlich 20 Stunden zu verschaffen. 17

Die Beklagte beantragt, 18

die Klage abzuweisen. 19

Die Beklagte ist der Auffassung, zwischen den Parteien habe zu keinem Zeitpunkt ein Arbeitsvertragsverhältnis bestanden, vielmehr seien lediglich zeitlich befristete, projektbezogene Werkverträge wirksam abgeschlossen worden. Dies folge schon aus der Bezeichnung der im einzelnen in Kopie zur Gerichtsakte gereichten Verträge, wo unter § 1 Abs. 2 unstreitig jedenfalls seit 2000 stets geregelt war, dass die Parteien dieses Werkvertrages darin übereinstimmen, dass hierdurch kein Arbeitsverhältnis begründet wird. Unstreitig wird die Klägerin nicht im Stellenplan der Beklagten geführt. Für ihre Honorare werden jährlich Haushaltsmittel im Haushaltplan des KEOM eingestellt. 20

Die Beklagte trägt vor, entsprechend dem Rechtscharakter des letzten Werkvertrages sei die Klägerin auch mit Aufgaben des Projektes Schaufenstermuseum und der Organisation des Schaufensterwettbewerbes betraut worden. Sie habe ihre Arbeitszeit frei, jeweils abhängig vom Arbeitsanfall des jeweiligen Projekts gestaltet und Schreibarbeiten von zu Hause aus erledigt. Unstreitig ist die Klägerin nicht an das Gleitzeitsystem der Beklagten angebunden. Nach Vortrag der Beklagten brauchte die Klägerin ihren Urlaub nicht vorher genehmigen zu lassen und hatte auch keine offizielle Vertretung. Allein die Tatsache, dass die Klägerin Aufgaben mit der Museumsleitung habe absprechen müssen, lasse noch nicht auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses schließen. Die Teilnahme an den Dienstbesprechungen sei zeitlich als zu geringfügig anzusehen, um hieraus entsprechende Schlüsse ziehen zu können. Auch im Rahmen eines Werksvertragesverhältnisses seien gewisse Einweisungen und Absprachen schon in terminlicher Hinsicht erforderlich, um die Erbringung der geschuldeten Tätigkeit zu ermöglichen. Die Klägerin habe keine Leistung von Diensten, sondern ein Arbeitsergebnis geschuldet, die Durchführung von Ausstellungen sowie des Schaufensterwettbewerbs in selbständiger Ausführung der ihr übertragenen Aufgaben.

21

Ein fehlendes Arbeitsvertragsverhältnis ergebe sich auch daraus, dass die Klägerin nicht ausschließlich für die Beklagte tätig gewesen sei, vielmehr auch für den Stadtmarketing e.V.

22

Insbesondere könne nicht rückwirkend ein Arbeitsvertragsverhältnis der Klägerin ab 03.08.1998 festgestellt werden, zumal die Klägerin zunächst lediglich neben ihrem Studium ohne entsprechende Qualifikation für die Beklagte tätig gewesen sei. Dementsprechend könne auch die Feststellung einer Arbeitnehmereigenschaft keinesfalls vor August 2005, vor Erlangung des Hochschulabschlusses durch die Klägerin, in Betracht kommen.

23

Selbst wenn die Klägerin in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten gestanden haben sollte, sei dies jedenfalls wirksam bis zum 30.12.2006 befristet worden und daher beendet. Es habe ein Sachgrund i.S.v. § 14 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 TzBfG vorgelegen. Im Hinblick auf den Schaufensterwettbewerb werde jährlich durch die beteiligten Stellen erneut über die nächste Durchführung beschlossen. Im Gespräch sei auch ein zweijähriger Turnus. Im Hinblick auf das Schaufenstermuseum werde ebenfalls bereits für das nächste Jahr entschieden, welche Ausstellungen durchgeführt werden sollen.

24

Die Beklagte meint, sie sei nicht verpflichtet, der Klägerin eine betriebliche Altersversorgung bei der ZKW zu verschaffen, da gemäß § 19 Abs. 1 k der Satzung der ZKW u.a. Beschäftigte, die als Beschäftigte eines Mitglieds eines der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehörenden Arbeitgeberverbandes nicht unter den Personenkreis des § 1 ATV-K fallen, versicherungsfrei seien. Hierbei handele es sich um Beschäftigte, die nicht unter den Geltungsbereich u.a. des BAT fielen. Unter diesen Personenkreis falle die Klägerin nicht, da eine Geltung des BAT mit der Klägerin vertraglich nicht vereinbart worden sei.

25

Für das weitere Vorbringen der Parteien wird Bezug genommen auf die ausgetauschten und zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze.

26

Entscheidungsgründe:

27

A.

28

Die Klage ist zulässig.

29

30

Die Rechtswegzuständigkeit vor das Arbeitsgericht ist für alle Klageanträge gegeben. Für den Klageantrag zu 1.) ergibt sich dies gemäß § 2 Abs. 1 Ziff. 3 b ArbGG schon deshalb, da es sich um einen Statusprozeß auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses handelt (siehe hierzu auch GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING/MÜLLER-GLÖGE, Arbeitsgerichtsgesetz, 5. Aufl., § 2, Rdnr. 65). Für die Klageanträge zu 2.) und 3.) ergibt sich die Rechtswegzuständigkeit deshalb, da diesen jeweils ein sogenannter "sic-non-Fall" zugrunde liegt, d.h. der Antrag kann auch im Rahmen der Begründetheit nur Erfolg haben, wenn die Klägerin Arbeitnehmerin der Beklagten ist. Bei solchen Fällen der Doppelrelevanz sind die Gerichte für Arbeitssachen zur Entscheidung über solche Klageanträge zuständig gemäß § 2 Abs. 3 Ziff. 1 a, b ArbGG (siehe nur BAG, 19.12.00 – 5 AZB 16/00 -, in: NZA 2001, 285 f.; 17.01.2001 – 5 AZB 18/00 -, in: NZA 2001, 341 ff. (342)).

Für die Klageanträge zu 1.) und 2.) ist im übrigen ein ausreichendes Feststellungsinteresse i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO gegeben. Für den Klageantrag zu 1.) ergibt sich dies, da die Frage des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses als Rechtsverhältnis zwischen den Parteien im Streit steht. Hier ergibt sich auch ein Feststellungsinteresse für eine rückwirkende Feststellung, da sich hieraus weitere Rechtsfolgenden für die Gegenwart und Zukunft ableiten lassen, wie z.B. die Dauer der Kündigungsfristen, die Frage von Vorbeschäftigungszeiten i.S. v. § 14 Abs. 2 TzBfG. Für den Klageantrag zu 2.) ist ein ausreichendes Feststellungsinteresse schon deshalb gegeben, um das Wirksamwerden der Befristung gemäß § 17 S. 2 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG zu verhindern (siehe hierzu nur Bader, in: Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften (kurz: KR/Bader), 8. Aufl., § 17 TzBfG, Rdnr. 12).

31

Auch für den Klageantrag zu 3.) ist ein ausreichendes Feststellungsinteresse gegeben. Die Klägerin hat ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Bestehens und Umfangs ihrer Versorgungsrechte und dahingehend, welche Beschäftigungszeiten diesen zugrunde zu legen sind, da die Beklagte einen Anspruch der Klägerin auf Verschaffung eines Versorgungsanspruchs unter Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten ab dem 03.08.1998 bestreitet. Die Klägerin kann nicht darauf verwiesen werden, erst nach Eintritt des Versorgungsfalles einen zeitraubenden Prozeß gegen ihre Arbeitgeberin, hier die Beklagte, über Inhalt und Umfang ihrer etwaigen Versorgungsrechte zu führen (siehe zum Feststellungsinteresse insoweit nur BAG, Urteil vom 07.03.1995 – 3 AZR 282/94 -, in: NZA 1996, S. 48 ff. (49); im übrigen siehe zur Zulässigkeit eines Feststellungsantrages nur BAG, 05.12.1995 - 3 AZR 226/95 - JURIS Rdnr. 16; 24.09.1996 – 3 AZR 698/95 - JURIS Rdnr. 21 f.; 25.07.00 – 3 AZR 231/99 – JURIS Rdnr. 20 ff.).

32

B. 33

Die zur Entscheidung gestellten Klageanträge sind zu einem Großteil begründet. 34

a) 35

Der Klageantrag zu 1.) ist begründet, soweit festzustellen ist, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht. Hinsichtlich der Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses in der Vergangenheit seit 03.08.1998 ist der Antrag nur für die Zeiträume begründet, die sich aus dem Urteilstenor zu Ziff. 1.) ergeben, und im übrigen als unbegründet abzuweisen. Zwischen den Parteien besteht ein Arbeitsverhältnis, das auch nicht wirksam aufgrund Befristung mit Ablauf des 30.12.06 beendet worden ist, wie unten zum Klageantrag zu 2.) noch näher ausgeführt wird. 36

Zwar war die Klägerin in der Zeit seit 03.08.1998 bis zuletzt auf Basis der so bezeichneten und in Kopie zur Gerichtsakte gereichten Werkverträge für die Beklagte tätig. Die bezeichneten Verträge und die Regelung dort jeweils unter § 1 (2) der Verträge (jedenfalls seit dem Jahr 2000), dass Einigkeit zwischen den Parteien besteht, dass hierdurch kein Arbeitsverhältnis begründet wird, spricht zwar gegen das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien, hier insbesondere auch in der Zeit des letzten Werkvertrages vom 01.01.2006 bis 30.12.2006. Jedoch war und ist die Klägerin zur Überzeugung der Kammer abweichend von der Vertragsformulierung tatsächlich dergestalt persönlich weisungsgebunden für die Beklagte tätig geworden, dass entgegen der Formulierung der Verträge tatsächlich ein Arbeitsvertragsverhältnis in der Vergangenheit vorlag und weiterhin vorliegt. Dabei wird hier davon ausgegangen, worüber zwischen den Parteien auch kein Streit besteht, dass die Klägerin in der Vergangenheit in gleicher Weise Tätigkeiten für die Beklagte ausgeführt hat, wie während des letzten Werkvertrages, so dass deshalb auch für die Vergangenheit von einer gleichen Qualifizierung des Rechtsverhältnisses als Arbeitsverhältnis ausgegangen wird. Allein die Tatsache, dass die Klägerin erst im August 2005 ihre Hochschulausbildung zur Dipl.-Kulturwissenschaftlerin abgeschlossen hat, lässt nicht erkennen, dass die Tatsache der Ausführung weisungsgebundener Arbeiten in der Vergangenheit anders zu bewerten wäre als in der Gegenwart, insbesondere im Rahmen des letzten "Werkvertrages" in der Zeit vom 01.01.2006 bis 30.12.2006.

Für die Frage der Abgrenzung zwischen einem Arbeitsvertrag und einem freien Dienstvertrag oder Werkvertrag kommt es entscheidend darauf an, inwieweit der Verpflichtete fremdbestimmte oder selbstbestimmte Arbeit zu erbringen hat (Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 11. Aufl., § 36 Rdnr. 2). Hierbei kommt es auf den Grad der persönlichen Abhängigkeit an. Eine Abgrenzung ist letztlich nur anhand typischer Anhaltspunkte im Rahmen einer Gesamtwürdigung unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung möglich (BAG, Beschluss vom 30.10.1991 - 7 ABR 19/91 -, in: AP Nr. 59 zu § 611 BGB Abhängigkeit; s. auch BAG, Urte. v. 19.11.1997 - 5 AZR 653/96 -, in: DB 1998, S. 624 ff. = NZA 1998, S. 364 ff.; Urte. v. 16.7.1997 - 5 AZR 312/96 -, in: NZA 1998, S. 368 f.; Schaub a. a. O., Rdnr. 2). Hierbei sind formelle und materielle Abgrenzungsmerkmale zu berücksichtigen. Entscheidend ist dabei nicht die Bezeichnung des Rechtsverhältnisses durch die Parteien, sondern die praktische Durchführung (BAG, Urte. v. 13.11.1991 - 7 AZR 31/91 -, in: AP Nr. 60 zu § 611 BGB Abhängigkeit; Urte. v. 20.7.1994 - 5 AZR 627/93 -, in: AP Nr. 73 zu § 611 BGB Abhängigkeit; Urteil vom 12.12.01 – 5 AZR 253/00 – in: NZA 2002, S. 787 ff. (788); Urteil vom 04.12.02 – 5 AZR 667/01 -, in: AP Nr. 115 zu § 611 BGB Abhängigkeit unter I. 1. der Gründe; Schaub, § 36 Rdnr. 3).

Nur begrenzte Rückschlüsse für die Einordnung des Vertragsverhältnisses sind aus der steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Behandlung zu ziehen, da diese Behandlung nur eine Folge der rechtlichen Beurteilung durch die Parteien darstellt (BAG, Beschluss v. 30.10.1991 - 7 ABR 19/91 -, in: AP Nr. 59 zu § 611 BGB Abhängigkeit; auch BAG, Urte. v. 16.7.1997, NZA 1998, S. 368; Schaub, § 36 Rdnr. 15).

Für ein Arbeitsverhältnis spricht, wenn der Dienstberechtigte oder sein Vertreter dem Dienstverpflichteten Weisungen für die Durchführung und das Verhalten bei der Arbeit erteilen dürfen (Schaub, § 36 Rdnrn. 4,5). Hierzu gehören insbesondere Weisungen in fachlicher Hinsicht. Auch die Pflicht zur Einhaltung bestimmter Arbeitszeiten sowie ein zugewiesener Arbeitsplatz an einem bestimmten Ort und damit die Eingliederung in einen fremden Betrieb bzw. eine fremde Arbeitsorganisation sprechen für ein Arbeitsverhältnis. Dies gilt insbesondere, wenn der Dienstverpflichtete auf die Organisation und andere

Arbeitskräfte des Dienstberechtigten angewiesen ist (Schaub, § 36, Rdnrn. 8, 9). Für ein Arbeitsverhältnis spricht auch, wenn der Dienstberechtigte das Unternehmerrisiko und die Kosten der Arbeitsausführung trägt, ihm andererseits das Ergebnis der Arbeit zukommt (Schaub, § 36 Rdnr. 11), und wenn der Dienstverpflichtete gleichzeitig seine Leistung stets in eigener Person, ohne Mitarbeiter, die ihn vertreten können, ohne eigenes Kapital und ohne eigene Organisation auf Dauer für den Dienstberechtigten zu erbringen hat (vgl. LAG Köln, Urt. v. 30.6.1995 - 4 Sa 63/95 -, in: AP Nr. 80 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Je mehr Möglichkeiten zur Bestimmung der Arbeitsleistung und zur weiteren Aufgabenübertragung bestehen, desto mehr spricht für ein Arbeitsverhältnis (BAG, Urteil vom 13.11.1991 – 7 AZR 31/91 -, in: AP Nr. 60 zu § 611 BGB Abhängigkeit).

Die Darlegungs- und Beweislast für entsprechende Tatsachen, die auf ein Arbeitsverhältnis schließen lassen, trägt hier die Klägerin als diejenige, die sich auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses beruft (zur Darlegungs- und Beweislast siehe nur BAG, Urteil vom 04.12.2002 – 5 AZR 667/01 – a.a.O. unter II. der Gründe). 41

Vorliegend sprechen zur Überzeugung der Kammer folgende Umstände für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien und gegen das Vorliegen eines Werkvertragsverhältnisses: 42

Entgegen den genannten Aufgaben jeweils in den Werkverträgen ist die Klägerin regelmäßig ganz überwiegend mit völlig anderen Aufgaben betraut worden. So war in dem letzten Werkvertrag als Aufgabe genannt "Aufbau einer Bilddatenbank ...". Tatsächlich wurde die Klägerin unverändert mit verschiedenen Aufgaben insbesondere im Zusammenhang mit dem Schaufenstermuseum und dem Schaufensterwettbewerb betraut. Dies setzt abweichend von der Formulierung des Werkvertrages eine entsprechende Weisungsbefugnis und Weisungsausübung seitens der Beklagten voraus. Exemplarisch hat die Klägerin auch eine Weisung der stellvertretenden Leiterin des KEOM per e-mail vom 16.10.06 zur Gerichtsakte gereicht (Bl. 75 d.A.). Ohne eine entsprechende Weisungsbefugnis und -ausübung hätten der Klägerin die von der Formulierung des Werkvertrages abweichenden Aufgaben nicht übertragen werden können. Es ist demgemäß auch nicht erkennbar, dass die Klägerin im Sinne eines Werkvertrages einen bestimmten Leistungserfolg schuldet, sondern Arbeitsleistungen verschiedenster Art zu erbringen hatte. 43

Im übrigen sprechen folgende Indizien eindeutig für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses: 44
In dem Zwischenzeugnis vom 22.07.2005 wird der Klägerin eine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin seit 15.09.1997 für die Beklagte bescheinigt. Die Klägerin verfügt über ein eigenes Büro in den Räumen des KEOM, wo ihr alle erforderlichen Arbeitsmaterialien seitens der Beklagten zur Verfügung gestellt werden. Sie wird in dem Telefon- und Internetverzeichnis der Beklagten als wissenschaftliche Mitarbeiterin des KEOM geführt. Sie hat an den regelmäßig, wöchentlich stattfindenden Dienstbesprechungen teilzunehmen und wird in den schriftlichen Ankündigungen hierzu unter "Stammpersonal" geführt. Die Klägerin erhielt ihre Aufgaben jeweils durch den ehemaligen Museumsdirektor, zuletzt durch die stellvertretende Museumsdirektorin, mündlich oder schriftlich/per e-mail zugeteilt. Sie hatte zum Nachweis ihrer Anwesenheit und Arbeitsleistung sich in einer Liste bei dem KEOM einzutragen und hierbei die Kernarbeitszeit von montags bis mittwochs von 10.00 Uhr bis 16.30 Uhr zu beachten. Sie war und ist dementsprechend in die Organisations- und Arbeitsläufe des Museums eingebunden.

Demgegenüber kann die Beklagte zum Vorliegen eines Werksvertragsverhältnisses sich im wesentlichen nur auf die Formulierung des Vertragstextes berufen und darauf, dass es sich zuletzt bei der Tätigkeit der Klägerin für das Schaufenstermuseum und den 45

Schaufensterwettbewerb lediglich um projektbezogene, zeitlich begrenzte Aufgaben gehandelt habe. Jedoch wird hierdurch kein konkret, von der Klägerin zu erzielender Leistungserfolg im Sinne eines Werkvertrages deutlich, vielmehr hat die Klägerin auch nach Beklagtenvortrag stets verschiedenste Tätigkeiten ohne vorhergehende, konkrete, vertragliche Festlegung erbracht, die ein entsprechendes Direktionsrecht der Beklagten zwingend voraussetzen. Allein die Formulierung in dem Zwischenzeugnis, dass die Klägerin ihre Aufgaben "selbständig" ausgeführt hat, lässt nicht auf eine fehlende Weisungsausübung und -befugnis seitens der Beklagten schließen, da es sich hier um eine typische Arbeitszeugnisformulierung handelt. Daneben gilt, soweit die Beklagte sich darauf beruft, die Klägerin habe keine festen Arbeitszeiten einzuhalten gehabt und Schreibarbeiten von zu Hause aus erledigt, dass dem jedenfalls die ganz überwiegenden für ein Arbeitsverhältnis sprechenden, oben genannten Indizien entgegenstehen.

Im Ergebnis steht daher zur Überzeugung der Kammer fest, dass zuletzt ein Arbeitsvertragsverhältnis zwischen den Parteien bestand und noch besteht. Dies gilt für den letzten Werkvertrag in der Zeit vom 01.01.06 bis 30.12.06 und auch für die Zeiten davor, seit dem 03.08.1998, mit Ausnahme der unten noch näher genannten Unterbrechungszeiten, da nicht erkennbar ist, dass sich die tatsächliche Vertragsausübung in der Vergangenheit zwischen den Parteien anders gestaltet hat, als in der Zeit vom 01.01.06 bis 30.12.06. Die Tatsache, dass die Klägerin erst im August 2005 ihre Hochschulausbildung erlangt hat und in der Vergangenheit während des Studiums zum Teil auch nur 15 Wochenstunden für die Beklagte tätig war, lässt keine andere Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses in der Vergangenheit jeweils als nicht weisungsabhängiges Vertragsverhältnis erkennen. 46

Jedoch kann die Kammer nicht erkennen, dass seit dem 03.08.1998 ein ununterbrochenes Arbeitsvertragsverhältnis zwischen den Parteien besteht. Vielmehr gab es Unterbrechungszeiten, für die kein Werkvertrag vorliegt. Da nicht vorgetragen ist, ob, in welchem Umfang und auf welcher vertraglichen Basis im einzelnen die Klägerin in den Zeiten, für die kein Werkvertrag vorliegt, für die Beklagte tätig war, kann auch nur ein Arbeitsvertragsverhältnis seit 03.08.1998 unter Außerachtlassung der entsprechenden Zeiten ohne Werkvertrag als Unterbrechungszeiten festgestellt werden. 47

Letzteres gilt auch für den Zeitraum 01.12.2006 bis 28.02.03, für den die Klägerin nur einen Werkvertrag mit dem Stadtmarketing H1 e.V. als Vertragspartner, nicht mit der Beklagten abgeschlossen hat. Denn selbst wenn man mit den Ausführungen der Klägerin davon ausgehen würde, bei dem Vertrag mit dem Stadtmarketing H1 e.V. habe es sich letztlich um eine Art Scheingeschäft i.S.v. § 117 Abs. 1, 2 BGB gehandelt, da der Abschluss seinerzeit auf Veranlassung des damaligen Direktors des KEOM erfolgt sei und die Klägerin weiterhin im KEOM gearbeitet habe, ergibt sich hieraus für diesen Zeitraum noch kein Arbeitsvertragsverhältnis mit der Beklagten, da nicht erkennbar ist, inwieweit dieser überhaupt ein entsprechendes Vorgehen des damaligen Direktors des KEOM mit der Rechtsfolge der Begründung eines Vertragsverhältnisses zwischen den Parteien des Rechtsstreits zuzurechnen wäre. 48

Für die Zeiten in der Vergangenheit, für die die Klägerin keinen Werkvertrag mit der Beklagten abgeschlossen hat, kann folglich kein Arbeitsvertragsverhältnis festgestellt werden, weshalb insoweit der Klageantrag zu 1.) abzuweisen ist. 49

b) 50

Der Klageantrag zu 2.) ist begründet, da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30.12.2006 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht. 51

Der für einen zeitlich begrenzten Zeitraum zuletzt abgeschlossene Werkvertrag für die Zeit vom 01.01.2006 bis 30.12.2006 kann aufgrund der Feststellung eines Arbeitsvertragsverhältnisses nur einem befristeten Arbeitsvertrag gleichgesetzt werden. Eine wirksame Fristvereinbarung für einen Arbeitsvertrag liegt hier jedoch nicht vor.	52
Die Vereinbarung der Befristung im Rahmen des letzten "Werkvertrages" vom 19./22.07.2005 bedurfte nach den Vorschriften des TzBfG der Rechtfertigung. Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG scheidet bereits aufgrund der vorhergehenden Beschäftigungszeiten der Klägerin bei der Beklagten aus (§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG). Ein sachlicher Befristungsgrund i.S.v. § 14 Abs. 1 TzBfG liegt jedoch nicht vor. Ein solcher Sachgrund muß bei Vertragsschluß vorliegen (KR/Lipke, § 14 TzBfG, Rndr. 35 f.). Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines Sachgrundes trägt im Streitfall der Arbeitgeber (KR/Lipke, § 14 TzBfG, Rndr 371 ff. (374))	53
).	54
Zunächst ist festzustellen, dass die Klägerin rechtzeitig Klage erhoben hat gemäß § 17 S. 1 TzBfG zur Geltendmachung der Unwirksamkeit der Befristung, nämlich noch vor dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses. Eine Klage bereits vor dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses ist unproblematisch möglich (KR/Bader, § 17 TzBfG, Rndr. 35; LAG Hamm, Urteil vom 03.11.03 – 11 Sa 2022/02 – unter II. 1. der Gründe).	55
Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen regelmäßig nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre Rechtfertigung zu prüfen (siehe nur BAG, Urteil vom 10.03.04 – 7 AZR 402/03 –, in: DB 2004, 1434 ff. unter II. 1. der Gründe; Urteil vom 11.12.1991 – 7 AZR 431/90 –, in: NZA 1992, 883 ff. unter II. 1. der Gründe).	56
Die beklagte Stadt will sich vorliegend erkennbar auf einen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin aufgrund des Vertrages vom 19./22.07.05 dahingehend berufen, es habe nur ein vorübergehender, betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung i.S.v. § 14 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 TzBfG bestanden, da über die Durchführung des Schaufensterwettbewerbs jährlich, gegebenenfalls künftig in zweijährigen Rhythmen entschieden werde. Auch für das Schaufenstermuseum werde bereits jetzt für das nächste Jahr entschieden, welche Ausstellungen durchgeführt werden sollen.	57
Der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung ist von der regelmäßig gegebenen Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs eines Unternehmens zu unterscheiden. Eine allgemeine Unsicherheit rechtfertigt die Befristung nicht. Sie gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch den Abschluß befristeter Arbeitsverträge auf den Arbeitnehmer überwälzen kann (BAG, Urteil vom 05.06.2002 - 7 AZR 241/01 -, in: NZA 2003, 149 ff. unter I. 3. a) der Gründe m.w.N.). Demgegenüber setzt der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs voraus, dass ein Sachverhalt gegeben ist, nach dem im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für eine Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierüber ist eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die tatsächlichen Grundlagen der Prognose hat der Arbeitgeber im Prozeß darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, deren Richtigkeit zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen (BAG, Urteil vom 05.06.2002 a.a.O unter I. 3. a); BAG, Urteil vom 11.02.2004 – 7 AZR 362/03 -, in: NZA 2004, 978 ff. unter I. 2. a) der Gründe).	58

Unstreitig lag dem letzten "Werkvertrag" der Klägerin kein vorübergehender Arbeitskräftebedarf aufgrund der Aufgabe "Aufbau einer Bilddatenbank..." zugrunde, da sie unstreitig mit entsprechenden Aufgaben nicht betraut wurde, diese Aufgabe auch noch nicht umgesetzt wurde.

Bei dem "Schaufenstermuseum" handelt es sich nach unbestrittenem Klägervortrag eher um eine Art Abteilung des KEOM als ein zeitlich befristetes Projekt, was auch durch Vorlage des für das Schaufenstermuseum verwendeten Briefpapiers deutlich wird. Die Tatsache allein, dass über den Schaufensterwettbewerb jährlich, künftig evtl. alle zwei Jahre, und über das Schaufenstermuseum auch bereits gemäß Beklagtenvortrag für das nächste Jahr entschieden worden ist, lässt jedoch nicht erkennen, dass bei Vertragsabschluß der Parteien hier am 19./22.07.2005 aufgrund einer Prognose mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu erwartenden war, dass für die Klägerin über das Vertragsende hinaus kein Bedarf mehr an dessen Arbeitskraft bestehen würde. Denn offenbar werden das Schaufenstermuseum und die Schaufensterwettbewerbe weiterbetrieben. Es ist nicht erkennbar, inwieweit es zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zwischen den Parteien Anhaltspunkte gegeben hatte, dass dies mit dem Vertragsablauf am 30.12.06 nicht mehr der Fall sein würde, zumal nicht vorgetragen ist, zu welchem Zeitpunkt überhaupt das Schaufenstermuseum und der jeweilige Schaufensterwettbewerb gegebenenfalls auslaufen sollten. Eine allgemeine, regelmäßig bei Abschluß eines Arbeitsvertrages gegebene Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs aber rechtfertigt keine Befristung, gehört vielmehr zum "unternehmerischen Risiko" der Beklagten, das sie nicht durch Abschluß eines befristeten Vertrages auf die Klägerin überwälzen konnte. 60

Ein ausreichender Sachgrund für die Befristung des letzten "Werkvertrages" zum 30.12.06 liegt folglich nicht vor, weshalb das tatsächlich gegebene Arbeitsverhältnis gemäß § 16 S. 1 TzBfG unbefristet und unverändert über 30.12.06 hinaus fortbesteht. 61

c) 62

Der Antrag zu 3.) ist insoweit begründet, als die Beklagte dazu verpflichtet ist, der Klägerin eine betriebliche Altersvorsorge nach Maßgabe der Satzung der ZKW ausgehend von einer Beschäftigungszeit seit dem 01.01.06 und einem Beschäftigungsumfang von wöchentlich 20 Arbeitsstunden zu verschaffen. Er ist nicht begründet, soweit dem Verschaffungsanspruch Beschäftigungszeiten der Klägerin vor dem 01.01.06, hier seit dem 03.08.1998, zugrundegelegt werden sollen. 63

Es kann hier dahinstehen, ob und inwieweit sich der Anspruch der Klägerin unter Berücksichtigung einer Beschäftigungszeit ab 01.01.06 aufgrund der Tarifbindung beider Parteien gemäß § 3 Abs. 1 TVG unmittelbar aus § 46 BAT bzw. § 25 TVöD i.V.m. den Regelungen des ATV-K ergibt. Jedenfalls ergäbe sich hieraus ein Anspruch allenfalls für die Zeit ab Juni 2006, als die Klägerin der Gewerkschaft ver.di beigetreten ist. 64

Aber unabhängig von der unmittelbaren Anwendbarkeit der genannten tarifvertraglichen Regelungen steht der Klägerin ein Anspruch auf Verschaffung der geforderten betrieblichen Altersversorgung jedenfalls aus dem Gesichtspunkt des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu, dies jedenfalls unter Beachtung einer Beschäftigungszeit ab 01.01.06 (zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz als Anspruchsgrundlage siehe in diesem Zusammenhang nur BAG, Urteil vom 02.03.1994 – 5 AZR 462/93 – JURIS Rndr. 60). Die Beklagte hat sämtliche Arbeitnehmer/innen des KEOM bei der ZKW in Münster zusatzversichert, nach Kenntnis der Klägerin auch ihre übrigen Angestellten, und diesen somit unter Beachtung der Satzung der ZKW und der dortigen Voraussetzungen jeweils 65

einen Anspruch auf eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung verschafft. Gewährt ein Arbeitgeber einer Anzahl von Arbeitnehmern eine Altersversorgung, darf er einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich davon ausnehmen (BAG, Urteil 02.03.94 – 5 AZR 462/93 – a.a.O.). Er muß vielmehr darlegen, wie er den begründeten Personenkreis abgrenzt und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazu gehört. Sachliche Gründe für eine Nichtversicherung der Klägerin in der Vergangenheit für die Zeit ab dem 01.01.06, also für die Zeit, seitdem ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht, hat die Beklagte nicht dargelegt. Daher hat sie der Klägerin auch unter Berücksichtigung einer Beschäftigungszeit seit dem 01.01.06 eine betriebliche Altersversorgung zu verschaffen.

Jedoch ist die erkennende Kammer hier der Auffassung, dass der Klägerin kein Verschaffungsanspruch auf die geforderte betriebliche Altersversorgung für die Zeit vor dem 01.01.06 zusteht, dies ausgehend von dem Grundsatz, dass darlegungs- und beweispflichtig für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes grundsätzlich der sich hierauf berufende Arbeitnehmer ist, wobei jedoch die Grundsätze einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast zu beachten sind (vgl. insoweit nur BAG, Urteil vom 12.01.91 – 3 AZR 489/90 – in: AP Nr. 17 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung). Danach hätte die Klägerin nach Auffassung der erkennenden Kammer für die Zeit vor dem 01.01.06 zur Begründung ihres auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützten Anspruchs vortragen müssen, dass die Beklagte auch alle Angestellten in befristeten Arbeitsvertragsverhältnissen bei der ZKW zusatzversichert, unabhängig von der Dauer der Befristung und zwischenzeitlichen Unterbrechungszeiten. Denn ein unbefristetes Arbeitsvertragsverhältnis der Klägerin liegt erst mit Wirkung ab 01.01.06 vor. Dies ist für die Zeit davor aufgrund der zahlreichen, befristeten "Werkverträge" nicht der Fall, da die Befristungen der richtigerweise als Arbeitsverträge zur qualifizierenden Verträge aus Gründen des § 17 Satz 1 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG nicht mehr auf ihre Rechtswirksamkeit überprüft werden können. Es ist daher von wirksam befristeten Arbeitsverträgen in der Vergangenheit vor dem 01.01.06 auszugehen, für die es an einem entsprechenden Vortrag der Klägerin fehlt – was auch im Kammertermin am 29.03.07 erörtert worden ist –, dass die Beklagte auch die bei ihr in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer/innen bei der ZKW anmeldet und zusatzversichert.

Die Klägerin kann keinen weitergehenden Verschaffungsanspruch gestützt auf Artikel 141 Abs. 1 EGV geltend machen, da schon kein Fall einer Ungleichbehandlung zwischen Männern und Frauen erkennbar ist.

Dem Anspruch der Klägerin auf Verschaffung der begehrten Zusatzversorgung unter Beachtung einer Beschäftigungszeit ab 01.01.06 kann die Beklagte nicht entgegenhalten, die Klägerin sei als versicherungsfreie Beschäftigte i.S.v. § 19 Abs. 1 k der Satzung der ZKW anzusehen, da ihr Arbeitsverhältnis letztlich nicht unter den Geltungsbereich des BAT falle, da dessen Geltung mit der Klägerin nicht vereinbart worden sei. Denn die Klägerin steht für den hier relevanten Beschäftigungszeitraum seit dem 01.01.06 in einem sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnis zu der Beklagten und fällt daher letztlich gemäß § 1 c BAT unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, da auch die Beklagte Mitglied des zuständigen kommunalen Arbeitgeberverbandes ist.

C.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG, §§ 91, 92 ZPO und richtet sich nach dem jeweiligen Obsiegen bzw. Unterliegen der Parteien. Für den Klageantrag zu 1.) geht die Kammer aufgrund der Zahl der Monate seit dem 03.08.1998 bis zum 30.12.06 von einem Obsiegen der Klägerin in Höhe von 88/101 aus. Für den Klageantrag zu 2.) liegt ein

vollständiges Obsiegen der Klägerin vor. Für den Klageantrag zu 3.) geht die Kammer von einem Obsiegen der Klägerin in Höhe von 12/101 aus, da dem Verschaffungsanspruch eine Beschäftigungszeit ab 01.01.06 zugrunde zulegen ist nicht jedoch für die Jahre/Monate vorher.

Die Streitwertfestsetzung ergibt sich gemäß §§ 46 Abs. 2, 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ff. ZPO, § 42 Abs. 3, 4 GKG. Für den Klageantrag zu 1.) wird ein Streitwert in Höhe von 4.000,00 EURO ausgehend von dem Regelstreitwert gemäß § 23 Abs. 3 RVG für angemessen erachtet. Aufgrund des Klageantrages ergeben sich keine weitergehenden wirtschaftlichen Konsequenzen, die nicht durch die Klageanträge zu 2.) und 3.) bereits abgedeckt sind. Für den Klageantrag zu 2.) wird ein Streitwert in Höhe von 3 Verdiensten der Klägerin gemäß § 42 Abs. 4 GKG in Höhe von jeweils 1.227,20 EURO (Entgelt des letzten Werkvertrages) für angemessen erachtet. Für den Klageantrag zu 3.) wird unter Beachtung von § 42 Abs. 3 GKG ein Streitwert in Höhe des 3-jährigen Bezugs einer Rente aus betrieblicher Altersvorsorge für angemessen erachtet, unterstellt, der Klägerin wäre eine betriebliche Altersvorsorge unter Beachtung einer Beschäftigungszeit vom 03.08.1998 (bis zum Tag der letzten mündlichen Verhandlung) zu verschaffen. Es wird geschätzt, dass der Klägerin dann ein monatlicher Rentenanspruch im Falle des Versorgungsfalls von nicht über 50,00 EURO zustehen würde. Der 36-fache Betrag hiervon ergibt 1.800,00 EURO. Die Summe der Einzelstreitwerte ergibt den austenorierten Gesamtstreitwert.

Schlösser

72