
Datum: 11.02.2015
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 705/14
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2015:0211.11SA705.14.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 1 Ca 3173/13
Schlagworte: Befristung, Eigenart der Arbeitsleistung
Normen: § 14 I 2 Nr. 4 TzBfG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Einzelfall der Befristung eines Referenten-Arbeitsverhältnisses in einem Bundesministerium

Tenor:
Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 16.06.2014 – 1 Ca 3173/13 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses. 1 2

Der Kläger und die Beklagte, diese vertreten durch das Bundesministerium für Z und E (B), schlossen unter dem 22.08.2011 einen Arbeitsvertrag (Bl. 4 ff. d. A.), der beinhaltet, dass der Kläger ohne Sachgrund für den Zeitraum 01.09.2011 bis 31.08.2013 befristet eingestellt wurde und ein Entgelt nach der Entgeltgruppe (EG) 13 TVöD, Stufe 1, erhalten sollte. Dem Arbeitsvertrag war eine Niederschrift nach dem Nachweisgesetz (Bl. 7 f. d. A.) beigelegt, wonach der Kläger gemäß Ziffer 2. der Niederschrift in der allgemeinen Verwaltung als 3

Referent beschäftigt wird und die Übertragung anderer Tätigkeiten vorbehalten bleibt. Das BMZ ordnete den Kläger mit Schreiben vom 25.04.2012 zum Bundesministerium für W und T (B i) für den Zeitraum 02.05.2012 bis 31.08.2013 ab. Das B i wies dem Kläger mit Schreiben vom 30.04.2012 (Bl. 9 f. d. A.) für die Dauer seiner Abordnung die Tätigkeit eines Referenten in dem Referat L - Politische Koordinierung - zu. Hinsichtlich der Einordnung des Referats im Aufbau des B i wird auf den Organisationsplan des Ministeriums (Bl. 56 f. d. A.) Bezug genommen.

Die Beklagte, erneut vertreten durch das B , schloss mit dem Kläger unter dem 16.08.2013 einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab. Hinsichtlich des Sachgrunds wird auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG verwiesen. Weiter heißt es in § 1 Abs. 3 des Anstellungsvertrages, dass das Arbeitsverhältnis für die Dauer der Dauer der Abordnung zum B i bis zum Ablauf des zweiten Kalendermonats nach dem Ende der 17. Legislaturperiode befristet ist. Die Eingruppierung erfolgte erneut in die EG 13, diesmal unter Zuordnung zur Stufe 2. Wegen der weiteren Einzelheiten des Arbeitsvertrages vom 16.08.2013 wird auf Bl. 11 ff. d. A. verwiesen. Das B ordnete den Kläger mit Schreiben vom 19.08.2013 (Bl. 14 d. A.) über den 31.08.2013 hinaus an das B i ab für die Tätigkeit im Referat L . 4

Mit seiner am 13.12.2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Befristung seines Arbeitsverhältnisses. 5

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 16.06.2014 (Bl. 67 ff. d. A.) der Entfristungsklage statt gegeben. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Beklagte habe keine hinreichende Prognose zum vorübergehenden Mehrbedarf dargetan. Auch die vom Kläger wahrgenommenen Aufgaben rechtfertigten aufgrund ihrer Eigenart nicht die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens sowie der Antragstellung der Parteien erster Instanz wird auf den Tatbestand, wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf die Entscheidungsgründe der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen. 6

Gegen das ihr am 30.06.2014 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 30.07.2014 Berufung eingelegt und diese innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 30.09.2014 begründet. 7

Die Beklagte trägt vor, dass das Referat L zur Leitungs- und Planungsabteilung des B i gehöre habe einem Leitungsstab gleichzusetzen sei. Die Aufgabe des Referats habe in der Koordinierung entwicklungspolitischer Themen innerhalb der von F -Ministern geführten Ressorts B i und B bestanden. Die Hauptaufgabe des Klägers habe darin bestanden, die entwicklungspolitischen Themen zu generieren, aufzuarbeiten und unmittelbar oder mittelbar über die Leitung des B i in die F -Bundestagsfraktion und die Partei zu transportieren. Diese funktional auf die Generierung, Ausarbeitung und Implementierung politischer Initiativen gerichteten Tätigkeiten seien sowohl der Persönlichkeit und den politischen Ambitionen der Bundesminister R und N als auch der Tatsache, dass beide Ministerien von Ministern der gleichen Partei geleitet worden seien sowie dem Umstand, dass der Bundesminister R zugleich Vizekanzler gewesen sei, geschuldet gewesen. Bei der Leitungs- und Planungsabteilung des B i, einschließlich des zugeordneten Referats L , habe es sich um eine Art Vizekanzleramt gehandelt. Die Eigenart der Arbeitsleistung eines Referenten der EG 13 im Referat Politische Koordinierung rechtfertige die Befristung des Arbeitsverhältnisses, weil er aufgrund seiner auszuübenden Tätigkeit die Möglichkeit habe, politische Entscheidungen zu beeinflussen. Der unbefristeten Beschäftigung stehe die Gewährleistung des verfassungsrechtlichen Demokratieprinzips entgegen, insbesondere würde sie parteipolitischer Ämterpatronage Vorschub leisten. Der nachfolgende Bundesminister müsse 8

die Freiheit haben, geeignetes Personal auszusuchen. Ob und inwieweit der Arbeitnehmer tatsächlich diese Entscheidungen beeinflusst habe, sei nicht entscheidend. Das dem Arbeitgeber zustehende Direktionsrecht bleibe unberührt. Zudem erleichtere die Zweitbefristung den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung.

Die Beklagte beantragt, 9

das am 16.06.2014 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Bonn - 1 Ca 3173/13 - abzuändern und die Klage abzuweisen. 10

Der Kläger beantragt, 11

die Berufung zurückzuweisen. 12

Der Kläger verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Er habe typische administrative Verwaltungstätigkeiten eines nachgeordneten Referats erledigt. Eigene inhaltliche Beiträge habe er nicht geleistet. Er habe weder seine Vorgesetzten noch den Bundesminister politisch beraten oder inhaltliche Vorbereitung geleistet. Seine Tätigkeit zeichne sich nicht durch politischen Einfluss, sondern durch Abstimmungstätigkeiten von politischen Entscheidungen Dritter aus. Zum Zeitpunkt der letzten Befristung habe sich sein Tätigkeitsinhalt bereits auf Grundlage der vorangegangenen Tätigkeit konkretisiert. 13

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze der Parteien vom 30.09.2014, 05.12.2014 und 02.02.2015 sowie die Sitzungsniederschrift vom 11.02.2015 und den übrigen Akteninhalt Bezug genommen. 14

Entscheidungsgründe 15

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig, denn sie ist gemäß § 64 Abs. 2 c) ArbGG statthaft und wurde innerhalb der Fristen des § 66 Abs. 1 ArbGG ordnungsgemäß eingelegt und begründet. 16

II. Die Berufung blieb ohne Erfolg, denn das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristungsabrede vom 15.08.2013 mit dem 31.12.2013 beendet worden ist. Die Berufungsbegründung rechtfertigt keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. 17

1. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers ist nicht gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt. 18

a) Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses vor, wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urt. 26.08.1998 - 7 AZR 450/97 -; BAG, Urt. v. 26.08.1998- 7 AZR 257/97 -) ist anerkannt, dass die Befristung von Arbeitsverhältnissen von wissenschaftlichen Mitarbeitern von Parlamentsfraktionen aus Verfassungsgründen sachlich gerechtfertigt ist. Die Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters, der Beiträge, Vorschläge und Konzepte entwirft, ist auch geprägt von seinen politischen Einstellungen. Parlamentarische Fraktionen werden regelmäßig für die jeweilige Legislaturperiode des Parlaments gebildet. Nach Ablauf dieser Legislaturperiode und Neukonstituierung müssen sie jeweils frei entscheiden können, von welchen wissenschaftlichen Mitarbeitern sie sich zukünftig beraten und in ihrer parlamentarischen Arbeit unterstützen lassen wollen. Die Befristung der Arbeitsverhältnisse sichert die 19

Unabhängigkeit der Mandatsausübung (Art. 38 Abs. 1 GG). Dies rechtfertigt allerdings nur die Befristung von Arbeitsverhältnissen derjenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter, deren Aufgabe darin besteht, die Fraktion durch fachliche Beratung und politische Bewertung zu unterstützen. Bei anderen Fraktionsmitarbeitern, etwa im Büro- oder Verwaltungsbereich, vermag dieser Sachgrund die Befristung nicht zu tragen. Inwieweit der wissenschaftliche Mitarbeiter durch seine Beiträge und seine Aufbereitung der Themenbereiche inhaltlich die politische Willensbildung der Fraktion beeinflusst hat, ist nicht entscheidend. Es kommt nur darauf an, ob er aufgrund seiner Funktion diese Willensbildung beeinflussen kann. Durch das Einräumen einer mehrmonatigen Auslauffrist im Anschluss an die Legislaturperiode wird sichergestellt, dass die neugebildete Fraktion hinreichend Gelegenheit erlangt, sich davon zu überzeugen, ob der wissenschaftliche Mitarbeiter den sachlichen und politischen Vorstellungen der neugebildeten Fraktion entspricht und deshalb die arbeitsvertraglichen Beziehungen fortgesetzt werden können.

b) Diese Grundsätze lassen sich auch auf wissenschaftliche Mitarbeiter/Referenten in einem Bundesministerium übertragen (vgl. zur Befristung eines Mitarbeiters im Leitungsstab eines Landesministers: LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urte. v. 09.11.2012 - 5 Sa 344/11 -). Die Berufungskammer stimmt mit der Rechtsansicht der Beklagten überein, dass der Grundgedanke der Diskontinuität in Verbindung mit dem Demokratieprinzip (Art. 20 Abs. 1 GG) dies erfordert. Der demokratische Staat ist auf den Wandel durch Diskontinuität angelegt, was über die Wahlen zu den Parlamenten sichergestellt wird. Ein Bundesminister übt nicht nur die Daueraufgabe der Exekutive als Leiter eines Ministeriums aus, sondern ist zugleich politischer Repräsentant einer von Fraktionen getragenen Parlamentsmehrheit, die in der Regel die Bundesregierung stellt. Der Inhaber des Regierungsamtes erscheint in einer Doppelrolle als Bundesminister und Parteipolitiker. Er steht im politischen Wettbewerb. Eine strikte Trennung der unterschiedlichen Sphären ist nicht möglich (vgl.: BVerfG, Urte. v. 16.12.2014 - 2 BvE 2/14 - m.w.N.). Die Gewährleistung des politischen Elements des Ministeramtes erfordert es, dass der Bundesminister nach seiner Ernennung die Wahlfreiheit haben muss, zu entscheiden, welche politischen Referenten mit welchen politischen Überzeugungen ihn in seiner politischen Arbeit unterstützen. 20

c) Legt man diese Rechtsgrundsätze dem Streitfall zugrunde, ist jedoch festzustellen, dass die Eigenart der Arbeitsleistung des Klägers die Befristung nicht sachlich rechtfertigt. Die vom Kläger auszuübende Tätigkeit ist nicht die eines Mitarbeiters mit hinreichendem politischem Bezug. 21

Die vom Kläger auszuübende Tätigkeit ist im Arbeitsvertrag vom 16.08.2013 nicht definiert. Eine Stellenbeschreibung existiert nicht. Anders als der befristete Arbeitsvertrag vom 22.08.2011 gibt es auch keine ergänzende Niederschrift über die Art der Beschäftigung. Die Eingruppierung in die EG 13 TVöD besagt nur, dass es sich um einen Beschäftigten mit abgeschlossener Hochschulausbildung oder entsprechender Tätigkeit handelt. Die Entstehungsgeschichte des Arbeitsvertrages vom 16.08.2013 in Verbindung mit der Auslauffrist des § 1 Abs. 3 des Arbeitsvertrages und der Zuordnung zur Stufe 2 der EG 13 sowie die zeitlich im unmittelbaren Anschluss erfolgte Abordnung vom 19.08.2013 zum B i sprechen dafür, dass der ursprünglich befristete Arbeitsvertrag vom 22.08.2011 mit seinem bisherigen Tätigkeitsinhalt kontinuierlich für eine Übergangsphase bis zur Neubildung des Bundeskabinetts fortgesetzt werden sollte. Der befristete Arbeitsvertrag vom 22.08.2011 wiederum enthält auch keine Angaben zur Art der Beschäftigung, wohl aber die Niederschrift vom 22.08.2011, wonach der Kläger als Referent in der allgemeinen Verwaltung beschäftigt wird. Bei der Tätigkeit in der allgemeinen Verwaltung handelt es sich nicht um eine Tätigkeit mit spezifischem politischem Bezug. Jedoch wurde der Kläger zum B i, Referat Politische 22

Koordinierung, abgeordnet. Dass sich diese Abordnung als solche im Rahmen der Übertragungsbefugnis der Ziffer 2. Satz 2 der Niederschrift und des Direktionsrechts nach § 4 Abs. 2 Satz 1 TVöD hält, ist nicht zweifelhaft. Eine gesonderte Vereinbarung über die dort zu verrichtende Tätigkeit ist zwischen den Parteien nicht getroffen worden, so dass zunächst davon auszugehen ist, dass arbeitsvertraglich auch dort nur die Tätigkeit eines Verwaltungsreferenten geschuldet war. Nach dem Vorbringen des Klägers wurde dies auch tatsächlich so gehandhabt. Bereits erstinstanzlich mit Schriftsatz vom 20.03.2014 (Bl. 53 d.A.) hat er im Einzelnen ausgeführt, dass Hauptbestandteil seiner Tätigkeit, die Terminsvorbereitung gewesen sei. Er habe Begleitmappen zusammen gestellt, Veranstaltungen organisiert und Vorhaben des B und des B i koordiniert. Er sei nicht an der inhaltlichen Vorbereitung und Ausgestaltung beteiligt gewesen. Ein direkter Kontakt zum Minister habe nicht bestanden, als Bearbeiter von Vorlagen sei er der Referatsleitung unterstellt gewesen. Die Beklagte hat dies nicht substantiiert bestritten, der Vortrag des Klägers gilt daher als zugestanden (§ 138 Abs. 3 ZPO). Soweit die Beklagte ausführt, bei dem Referat habe es sich um ein solches gehandelt, welches unmittelbar für die politische Arbeit der Leitung des Ministeriums von Bedeutung sei, lässt dies keinen hinreichenden Schluss auf den politischen Inhalt der vom Kläger zu verrichtenden Tätigkeit zu. Auch in thematisch vornehmlich politisch ausgerichteten Referaten können Tätigkeiten anfallen, die keine politische Prägung aufweisen. Die Ausführungen in der Berufungsbegründung, wonach der Kläger entwicklungspolitische Themen generiert, ausgearbeitet und implementiert habe, sind ohne Benennung konkreter Tätigkeiten und Themen nicht geeignet, das Vorbringen des Klägers substantiiert in Zweifel zu ziehen. Weder bestreitet die Beklagte konkret die vom Kläger geschilderten Tätigkeiten noch trägt sie greifbare Tatsachen vor, welche den Sachverhalt in einem anderen Licht erscheinen lassen. Dem Beweisantritt der Vernehmung des damaligen Referatsleiters L war vor diesem Hintergrund nicht nachzugehen, denn es handelt sich um einen zivilprozessual unzulässigen Ausforschungsbeweis. Gemäß § 373 ZPO muss die beweispflichtige Partei diejenigen Tatsachen bezeichnen, zu denen der Zeuge vernommen werden soll. Tatsachen sind konkrete, nach Zeit und Raum bestimmte, der Vergangenheit oder der Gegenwart angehörige Geschehnisse oder Zustände. Entsprechen die unter Beweis gestellten Tatsachenbehauptungen nicht diesen Anforderungen, hat die Beweiserhebung aufgrund dieses unzulässigen Ausforschungsbeweisantritts zu unterbleiben (BAG, Urt. v. 21.01.2014 – 3 AZR 362/11 – m.w.N.).

2. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses lässt sich auch nicht mit einem nur vorübergehenden Mehrbedarf nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG rechtfertigen. 23

a) Ein zusätzlicher, nur vorübergehender Arbeitskräftebedarf kann die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG rechtfertigen. Dafür muss im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit zu erwarten sein, dass für eine Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Der Arbeitgeber hat eine Prognose zu erstellen, die auf konkreten Anhaltspunkten basieren muss. Die bloße Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs reicht für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht aus. Die Prognose ist Teil des Sachgrundes für die Befristung. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (BAG, Urt. v. 15.10.2014– 7 AZR 893/12 – m.w.N.). Die Wirksamkeit einer Befristung wegen eines vorübergehenden Mehrbedarfs setzt zudem voraus, dass der Arbeitnehmer gerade zur Deckung dieses Mehrbedarfs eingestellt wird. Der Arbeitgeber darf einen zeitweiligen Mehrbedarf an Arbeitskräften nicht zum Anlass nehmen, beliebig viele Arbeitnehmer einzustellen. Vielmehr muss sich die Zahl der befristet eingestellten Arbeitnehmer im Rahmen des vorübergehenden Mehrbedarfs halten und darf diesen nicht überschreiten (BAG, Urt.

 24

vom 12.09.1996 – 7 AZR 790/95 – m.w.N.).

b) Das Arbeitsgericht hat mit überzeugenden Argumenten, denen sich die Berufungskammer anschließt und auf die zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug genommen wird, herausgearbeitet, dass der verlängerten befristeten Tätigkeit des Klägers keine konkrete, belastbare Prognose der Beklagten über den Mehrbedarf zugrunde lag. Es ist nicht zu erkennen, dass Zusatzaufgaben anfielen, zu deren Erledigung es der zusätzlichen Beschäftigung des Klägers bedurfte. Die Berufungsbegründung enthält hierzu keinen Sachvortrag, der diese Feststellungen des Arbeitsgerichts in Zweifel zieht. 25

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 26

IV. Die Revision wurde nicht zugelassen, da die gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen. Die Entscheidung beruht auf den besonderen Umständen des Einzelfalls. 27

Rechtsmittelbelehrung 28

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 29

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen. 30