Landesarbeitsgericht Köln, 8 Sa 447/17

Datum:	12.10.2017
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	8. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	8 Sa 447/17
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2017:1012.8SA447.17.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Köln, 6 Ca 6735/16
Schlagworte:	Entfristung
Normen:	§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG
Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	
	Kein Leitsatz

Tenor:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 06.04.2017 – 6 Ca 6735/16 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d

Die Parteien streiten um die Entfristung eines Arbeitsverhältnisses sowie um Weiterbeschäftigung.

Die am .1975 geborene, verheiratete und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Klägerin war zunächst in der Zeit vom 17.09.2012 bis zum 31.08.2014 bei der Beklagten auf der Basis eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft für besondere Aufgaben in der Stellung einer Studienrätin im Hochschuldienst im

Angestelltenverhältnis mit 75% der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit am Romanischen Seminar im Studienfach Spanisch der Philosophischen Fakultät beschäftigt.

Am 27.05.2014 begründeten die Parteien für die Zeit ab dem 01.09.2014 wiederum ein befristetes Arbeitsverhältnis, demgemäß die Klägerin als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft für besondere Aufgaben in der Stellung einer Studienrätin im Hochschuldienst im Angestelltenverhältnis mit 75% der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und einer Lehrverpflichtung von 9,75 bis 12,75 Semesterwochenstunden befristet beschäftigt wurde zu einem Bruttomonatsentgelt von 3.212,50 Euro. Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag regelt in § 1 u.a.: 4

"*Das Arbeitsverhältnis istbefristet bis zum 31.08.2016 gemäß § 14 Absatz 1 Ziffer 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Der Befristungsgrund ist in dem zusätzlichen Bedarf an Lehrkräften im Zuge der temporär gestiegenen Studierendenzahlen infolge derdoppelten Abiturjahrgänge begründet. Die bundesweite Verkürzung der Schulzeit auf 12 Jahre und der damit einhergehende doppelte Abiturjahrgang hat zum WS 2011/12 begonnen und führt an der Philosophischen Fakultät zu erhöhten Studierendenzahlen, die durch zusätzliche bzw. entsprechende Aufstockung von Veranstaltungsangeboten aufgefangen werden müssen."* 5

Seit Aufnahme ihrer Tätigkeit im Jahr 2012 war die Klägerin durchgängig als Studienrätin bzw. Lehrbeauftragte am Romanischen Seminar der Philosophischen Fakultät eingesetzt und hielt im Wesentlichen spanische Sprachkurse (sprachpraktische Übungen) im Grundstudium ab, im Einzelnen waren dies die Veranstaltungen "Curso superior de Espanol", "Curso de lectura de textos y conversacion", "Curso de ensayo A". 6

Die Beklagte beschäftigt im Bereich des spanischen Sprachunterrichts ausschließlich eine unbefristete Lehrkraft. Sämtliche anderen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen waren und sind befristet beschäftigt. Darüber hinaus waren und werden zusätzliche freie Mitarbeiter mit Lehrauftrag mit der Erteilung von Sprachunterricht betraut. So waren auch zum Zeitpunkt des Abschlusses des ersten befristeten Arbeitsvertrages mit der Klägerin im Jahr 2012 bei der Beklagten eine unbefristete Lehrkraft sowie neben der Klägerin zwei weitere befristete Lehrkräfte und daneben mehrere freie Mitarbeiter mit der Erteilung von Sprachunterricht betraut. Zum Zeitpunkt der streitgegenständlichen Befristungsabrede war nach wie vor nur eine unbefristet beschäftigte Lehrkraft und neben der Klägerin drei weitere befristete Lehrkräfte sowie freie Mitarbeiter mit Lehrauftrag mit der Erteilung von spanischem Sprachunterricht betraut. Die Befristungsabreden waren sämtlich auf den Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs infolge des doppelten Abiturjahrgangs gestützt. 7

Der bei der Beklagten gebildete Personalrat stimmte auf Basis des Anhörungsschreibens (Anlage K9 Bl. 186 d.A.) der befristeten Verlängerung des Arbeitsvertrages der Klägerin in seiner Sitzung vom 10.03.2014 zu. 8

Mit der am 21.09.2016 beim Arbeitsgericht Köln eingegangen Klage hat sich die Klägerin gegen die Wirksamkeit der Befristungsabrede vom 27.05.2014 gewandt und mit Klageerweiterung vom 20.12.2016 die vorläufige Weiterbeschäftigung begehrt. 9

Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes, einschließlich der Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen. 10

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf das Urteil (Bl. 217 – 223 d.A.) wird verwiesen. Gegen diese Entscheidung richtet sich die Berufung der Beklagten, die weiter der 11

Auffassung ist, die Befristung sei durch einen nur vorübergehenden Mehrbedarf gerechtfertigt. Das Arbeitsgericht habe die Anforderungen an die dazu erforderliche Prognose überspannt. Dazu behauptet die Beklagte weiter, sie habe ihre Prognose hinsichtlich des Mehrbedarfs darauf gestützt, dass sich in Folge der sukzessiven bundesweiten Verkürzung der Schulzeit auf 12 Jahre ab dem Wintersemester 2011/2012 sowie in Nordrhein-Westfalen ab dem Wintersemester 2013/2014 die Zahl der Studienbewerber aufgrund der aus der Verkürzung resultierenden doppelten Abiturjahrgänge maßgeblich erhöhen würde. Vor diesem Hintergrund sei mit dem zuständigen Ministerium der Hochschulpakt II abgeschlossen worden. Danach habe sie – die Beklagte - sich verpflichtet, ab dem Jahr 2011 zusätzliche Studienplätze zu schaffen. Dafür seien jährlich zusätzliche finanzielle Mittel bewilligt worden. Aus dem Vergleich der Zahlen der Studienanfänger im Fachbereich Romanistik/Spanisch aus dem WS 2011/2012 mit der Zahl der Studienanfänger aus dem WS 2014/2015 folge, dass sich die Anzahl der Studienanfänger entsprechend der Prognose der Beklagten erhöht hätte. Aus den Statistiken ergebe sich ebenfalls, dass die Studierendenzahlen nach „Abarbeitung“ der doppelten Abiturjahrgänge wieder rückläufig sein würden. Die Klägerin sei auch entsprechend diesem Mehrbedarf eingestellt worden. Sie habe im WS 2014/2015 bis SS 2016 vorrangig Lehrveranstaltungen für Studienanfänger abgehalten. Schließlich sei der zuständige Personalrat ordnungsgemäß angehört worden. Denn ihm sei mitgeteilt worden (Anl. K9), dass die Befristung auf § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG gestützt werden sollte.

Die Beklagte beantragt, 12

das angefochtene Urteil abzuändern und die Klage abzuweisen. 13

Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Berufung. 14

Die Klägerin verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und ist weiter der Auffassung, die Sachgrundbefristung sei unwirksam. Sie – die Klägerin - sei durchgängig mit einer Daueraufgabe beschäftigt worden, die auch nach Ablauf der Befristung weiterhin bei der Beklagten im selben Umfang anfalle wie vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages und der doppelten Abiturjahrgänge. Dabei sei sie gerade nicht vorrangig mit Lehrveranstaltungen für Studienanfänger beschäftigt gewesen, sondern mit Kursen für Fortgeschrittene bzw. Masterstudierende. Der Stellenplan und das Angebot an Lehrveranstaltungen seien wegen der doppelten Abiturjahrgänge auch nicht ausgeweitet worden: Seit mindestens 2009 würde der Lehrkräftebedarf für den Spanischunterricht durch 4,25 - 5,1 Lehrkräfte abgedeckt, wobei im Befristungszeitpunkt mit 4,5 Stellen sogar mit weniger als in Zeiten vor den doppelten Abiturjahrgängen. Eine Stelle entspreche 8 Kursen und ein Lehrauftrag einem Kurs, letzte jeweils besetzt mit einer Doppelsemesterwochenstunde. Die Beklagte habe im WS 2009/2010 insgesamt 3,5 Vollzeitstellen und 3 Lehraufträge, also insgesamt 4,25 Vollzeitstellen für Spanischunterricht angeboten, im SS 2010 im selben Umfang; im WS 2010/2011 seien 2,75 Vollzeitstellen und 9 Lehraufträge, also insgesamt 4,55 Vollzeitstellen besetzt gewesen; im SS 2011 habe es 3,5 Vollzeitstellen gegeben und 16 Lehraufträge, das ergebe - vor der Einführung der doppelten Abiturjahrgänge - insgesamt 5,1 Vollzeitstellen. Trotz der doppelten Abiturjahrgänge in anderen Bundesländern habe es im WS 2011/2012 nur 3,5 Vollzeitstellen und 7 Lehraufträge, also insgesamt 4,9 Vollzeitstellen und im SS 2012 3,5 Vollzeitstellen und 8 Lehraufträge, also insgesamt 5,1 Vollzeitstellen gegeben; im WS 2012 habe es 3,5 Vollzeitstellen und 6 Lehrbeauftragte, also insgesamt 4,7 Vollzeitstellen und im SS 2013 4,5 Vollzeitstellen gegeben; im WS 2013/2014 und im SS 2014 ebenfalls 4,5 Vollzeitstellen und zusätzlich 2 Lehraufträge, also insgesamt jeweils 4,9 Vollzeitstellen; im SS 2015 habe es tatsächlich nur 3,5 Vollzeitstellen und 2 Lehrbeauftragte, also insgesamt 3,9 15

Vollzeitstellen gegeben.

Die Klägerin rügt weiter die ordnungsgemäße Anhörung des Personalrates. 16

Wegen der Einzelheiten des Sach-und Streitstandes wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils, die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen und die Sitzungsprotokolle Bezug genommen. 17

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e 18

I. Die Berufung zulässig, hat in der Sache jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Die Klage ist zulässig und begründet. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wurde nicht durch die Befristung des Arbeitsvertrages vom 24.03./27.05.2014 zum 31.08.2016 beendet. Die Beklagte ist verpflichtet, die Klägerin bis zur rechtskräftigen Beendigung des Rechtsstreits tatsächlich als Lehrkraft für besondere Aufgaben in der Stellung einer Studienrätin im Angestelltenverhältnis mit 75 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und mit einer Vergütung gemäß Tarifgruppe E13 TVL beschäftigen. Das Berufungsgericht schließt sich der zutreffenden Begründung des Arbeitsgerichts an. Die Berufung der Beklagten enthält keine neuen rechtlichen oder tatsächlichen Gesichtspunkte, die eine andere Entscheidung rechtfertigen könnten. 19

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde nicht durch die Befristungsabrede vom 24.03./27.05.2014 wirksam befristet. Die Befristung ist unwirksam. 20

a. Zu Recht hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung gemä?§ 17 Satz 1 TzBfG rechtzeitig klageweise geltend gemacht hat. Denn sie hat sich am 21.09.2016 mit ihrer Klage gegen die Befristung des Arbeitsvertrags gewandt, der zum 31.08.2016 auslaufen sollte, und somit die Dreiwochenfrist gewahrt. 21

b. DieBefristung ist nicht durch einen Sachgrund gerechtfertigt und daher unzulässig und unwirksam. Der Arbeitsvertrag gilt gemä?§ 16 Satz 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Der hier allein in Frage kommende Sachgrund des nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung gemä?§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG liegt nicht vor. 22

aa. 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 15.10.2014 - 7 AZR 893/12 - mwN). 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 12.09.1996 - 7 AZR 790/95 - mwN). 23

bb. Nach diesen Grundsätzen, von denen auch das Arbeitsgericht ausgegangen ist, hat die Beklagte die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose - auch unter Berücksichtigung des Berufungsvorbringens, welches im Wesentlichen den erstinstanzlichen Sachvortrag wiederholt - nicht hinreichend dargelegt. Das Arbeitsgericht hat - entgegen der Auffassung der Beklagten die Anforderungen an die Darlegungslast nicht „überspannt“. Das Berufungsgericht schließt sich der überzeugenden Begründung des Arbeitsgerichts an. 24

1) Die Beklagte hat mit den bundesweiten doppelten Abiturjahrgängen und der Schaffung zusätzlicher Studienplätze zwar Ereignisse benannte, die für sich betrachtet einen erhöhten Mehrbedarf an Arbeitskräften bedingen können. Daraus kann jedoch nicht gefolgert werden, dass die Klägerin gerade zur Deckung eines daraus resultierenden Mehrbedarfs eingestellt worden ist. Denn die Beklagte trägt keine konkreten Tatsachen dazu vor, welche Arbeitskapazitäten überhaupt für die Abdeckung des Normalbedarfs zur Erteilung von Sprachunterricht erforderlich sind. Ohne diese Angaben kann daher nicht nachvollzogen werden, ob sich die befristete Beschäftigung der Klägerin im Rahmen des vorübergehenden Mehrbedarfs hält. 25

2) Selbst wenn man zugunsten der Beklagten die Anzahl der zusätzlich geschaffenen Studienplätze im Zusammenhang mit dem doppelten Abiturjahrgang in Nordrhein-Westfalen im Wintersemester 2013/2014 als zutreffend unterstellt, ist die Darstellung der tatsächlichen Entwicklung insoweit nicht ausreichend. Sie kann zwar Indiz für die Richtigkeit einer erstellten Prognose sein, diese aber nicht vollständig ersetzen. Voraussetzung ist zunächst immer, dass überhaupt eine Prognose erstellt worden ist (vgl. etwa LAG Köln 07.01.2015 – 11 Sa 605/14; LAG Berlin-Brandenburg 04.09.2008 - 26 Sa 247/08). Dafür wäre die Darstellung einer auf Jahre angelegten Überlegung erforderlich gewesen sowie die Darlegung der Prognosegrundlagen, wie die Angabe der erwarteten zusätzlichen Studierenden, der daraus resultierende erhöhte Bedarf an Kursen sowie der dadurch bedingte gesteigerte Bedarf an Lehrpersonal. Erst dadurch hätte festgestellt werden können, ob zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht lediglich eine für den Befristungsgrund nicht ausreichende Unsicherheit in Bezug auf die künftige Entwicklung bestand. Ohne die Darstellung der Prognose und ihrer Grundlagen kann auch nicht festgestellt werden, ob die Klägerin gerade mit dem Ziel der Deckung eines vorübergehenden Bedarfs eingestellt worden ist. Insoweit kann auch die Mittelbewilligung im Rahmen des sog. „Hochschulpakt II“ die Darlegung der Erstellung einer konkreten, einen vorübergehenden Bedarf ergebenden Prognose nicht zu ersetzen. 26

cc. Die Klägerin hat auch keinen vorübergehenden Bedarf abgedeckt, sondern Daueraufgaben erledigt, die auch nach Ablauf der Befristung weiterhin bei der Beklagten im selben Umfang angefallen sind wie vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages und der doppelten Abiturjahrgänge. Dabei sei sie gerade nicht vorrangig mit Lehrveranstaltungen für Studienanfänger beschäftigt gewesen, sondern mit Kursen für Fortgeschrittene bzw. Masterstudierende. Dies ergibt sich aus dem detaillierten Sachvortrag der Klägerin, der, der mangels substantiierter Entgegnung der Beklagten als unstreitig anzusehen ist (§ 138 Abs.2 und 3 ZPO). Danach ist der Stellenplan und das Angebot an Lehrveranstaltungen wegen der doppelten Abiturjahrgänge nicht ausgeweitet worden: Seit mindestens 2009 wurde der Lehrkräftebedarf für den Spanischunterricht durch 4,25 - 5,1 Lehrkräfte abgedeckt, wobei im Befristungszeitpunkt mit 4,5 Stellen sogar mit weniger als in Zeiten vor den doppelten Abiturjahrgängen. Eine Stelle entspricht 8 Kursen und ein Lehrauftrag einem Kurs, letzte jeweils besetzt mit einer Doppelsemesterwochenstunde. Die Beklagte hat im WS 2009/2010 insgesamt 3,5 Vollzeitstellen und 3 Lehraufträge, also insgesamt 4,25 Vollzeitstellen für Spanischunterricht angeboten, im SS 2010 im selben Umfang; im WS 2010/2011 sind 2,75 27

Vollzeitstellen und 9 Lehraufträge, also insgesamt 4,55 Vollzeitstellen besetzt gewesen; im SS 2011 hat es 3,5 Vollzeitstellen gegeben und 16 Lehraufträge, das ergibt - vor der Einführung der doppelten Abiturjahrgänge - insgesamt 5,1 Vollzeitstellen. Trotz der doppelten Abiturjahrgänge in anderen Bundesländern hat es im WS 2011/2012 nur 3,5 Vollzeitstellen und 7 Lehraufträge, also insgesamt 4,9 Vollzeitstellen und im SS 2012 3,5 Vollzeitstellen und 8 Lehraufträge, also insgesamt 5,1 Vollzeitstellen gegeben; im WS 2012 hat es 3,5 Vollzeitstellen und 6 Lehrbeauftragte, also insgesamt 4,7 Vollzeitstellen und im SS 2013 4,5 Vollzeitstellen gegeben; im WS 2013/2014 und im SS 2014 ebenfalls 4,5 Vollzeitstellen und zusätzlich 2 Lehraufträge, also insgesamt jeweils 4,9 Vollzeitstellen; im SS 2015 hat es tatsächlich nur 3,5 Vollzeitstellen und 2 Lehrbeauftragte, also insgesamt 3,9 Vollzeitstellen gegeben.

dd. Selbst wenn durch die Einführung der doppelten Abiturjahrgänge ein zeitweiliger Mehrbedarf an Spanischlehrern bestände hätte, durfte die Beklagte diesen 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 12.09.1996 - 7 AZR 790/95 - mwN). Dies hat die Beklagte nicht beachtet. Denn zum Zeitpunkt der streitgegenständlichen Befristungsabrede waren nach wie vor nur eine unbefristet beschäftigte Lehrkraft und neben der Klägerin drei weitere befristete Lehrkräfte sowie freie Mitarbeiter mit Lehrauftrag mit der Erteilung von spanischem Sprachunterricht betraut. Die Befristungsabreden waren sämtlich auf den Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs infolge des doppelten Abiturjahrgangs gestützt. Dass diese drei befristet beschäftigten Lehrkräfte zur Deckung des von der Beklagten prognostizierten Mehrbedarfs infolge des doppelten Abiturjahrgangs erforderlich gewesen wären, ist in keiner Weise nachvollziehbar und von der Beklagten auch nicht vorgetragen. Die Beklagte hat damit – wie bereits das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt hat - vielmehr die Daueraufgabe „Sprachunterricht“ seit mehreren Jahren vor Abschluss der streitgegenständlichen Befristungsabrede mit nur einer unbefristet beschäftigten Lehrkraft und zwei bzw. zuletzt drei befristet Beschäftigten sowie – je nach weiterem Bedarf - freien Mitarbeitern mit Lehrauftrag ausgeführt. Demnach spricht zum Zeitpunkt Befristungsabrede objektiv nichts dafür, dass die Daueraufgabe „Sprachunterricht“ ab September 2016 allein mittels des Stammpersonals von nur einer unbefristet beschäftigten Lehrkraft hätte bewältigt werden können. 28

c. Da die Befristung bereits mangels Sachgrund unwirksam ist, bedurfte es keiner Entscheidung darüber, ob die von der Klägerin gerügte Personalanhörung ordnungsgemäß war, insbesondere ob das Anhörungsschreiben (Anlage K 9) den Anforderungen an eine ausreichende Unterrichtung (vgl. dazu BAG 18.04.20078 – 7 AZR 255/06) genügt. 29

2. Zu Recht hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass die Klägerin aufgrund der Unwirksamkeit der Befristung und des sich daraus ergebenden Fortbestands des Arbeitsverhältnisses nach den Grundsätzen der höchstrichterlichen Rechtsprechung (BAG [GS] 27.02.1985 - GS 1/84; BAG 13.06.1985 - 2 AZR 410/84) einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Entfristungsklage hat. 30

II. Die Beklagte hat die Kosten der erfolglosen Berufung zu tragen(§ 97 Abs. 1 ZPO). 31

III. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen. 32

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g 33

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben. 34

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE