

Urteil

ArbG Duisburg §§ 14, 17 TzBfG, § 620 BGB

Schulbetreuerinnen arbeiten weiter

Das Projekt „verlässliche Grundschule“ hat keinen vorübergehenden Charakter und kann daher nicht als Befristungsgrund im Arbeitsverhältnis zu einer Schulbetreuerin dienen.

ArbG Duisburg, Urteil v. 16.10.2003 – 2 Ca 2333/03 – n.rkr. –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung.

Die 47-jährige Klägerin ist seit dem 7.1.1997 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei dem Beklagten als Betreuerin zu einer Vergütung von monatlich 322 Euro beschäftigt.

Die Parteien vereinbarten Befristung für die Zeit vom 7.1.1997 bis 30.6.1997, vom 1.9.1997 bis 24.6.1998, vom 31.8.1998 bis 16.6.1999, vom 2.8.1999 bis 28.6.2000, vom 14.8.2000 bis 4.7.2001 sowie vom 20.8.2001 bis 17.7.2002. Zuletzt schlossen die Parteien am 5.9.2002 einen befristeten Vertrag über den Zeitraum vom 2.9.2002 bis 30.7.2003 ab.

Der Beklagte ist ein Verein, dessen satzungsmäßige Aufgabe die Unterstützung Duisburger Grundschulen bei der Durchführung von Betreuungsangeboten außerhalb des Schulunterrichts ist. Ob die Schulen das Angebot des Beklagten, administrative Aufgaben zu übernehmen, in Anspruch nehmen, ist deren freiwillige Entscheidung. Auf die Frage, ob und in welchem Umfang und mit welchem Inhalt Betreuungsmaßnahmen von den Schulen nach Ablauf eines Schuljahres angeboten werden, hat der Beklagte keinen Einfluss. Die notwendigen Personalkosten werden durch Landesmittel und Elternbeiträge finanziert. Der Beklagte hat keine Eigenmittel. Er beschäftigt derzeit knapp 200 Betreuerinnen jeweils mit befristeten Arbeitsverträgen. Das Konzept der verlässlichen Grundschule wird durch das Land seit 1996 gefördert. Es handelt sich um ein langfristiges Projekt.

Die Klägerin macht mit ihrer Klage die Unwirksamkeit der Befristung vom 5.9.2002 geltend. [...]

Aus den Gründen:

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Befristung vom 5.9.2002 nicht beendet worden.

1. Einer Befristungskontrolle zu unterziehen ist lediglich der letzte Arbeitsvertrag vom 5.9.2002, da es nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen für die Frage der Wirksamkeit der Befristung grundsätzlich nur auf die sachli-

che Berechtigung des zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrages ankommt (BAG, Urt. v. 5.6.2002 – 7 AZR 241/01, AP § 1 BeschFG 1996 Nr. 13 m.w.N.). [...]

3. Der Beklagte kann die Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht gemäß § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG rechtfertigen. Nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Da die Klägerin bereits seit dem 7.1.1997 bei dem Beklagten aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge beschäftigt ist, bestanden zuvor sogar mehrere Arbeitsverträge. Eine Befristung nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG kommt folglich nicht in Betracht.

4. Einen Sachgrund für die Befristung vom 5.9.2002 vermochte die Kammer nicht zu erkennen.

a) Die Befristung lässt sich nicht damit rechtfertigen, bei Abschluss der mit den Betreuerinnen geschlossenen Verträge sei jeweils ungewiss, ob die Schulen im nächsten Schuljahr erneut im selben Umfang Betreuerinnen anfordern würden. Die bloße Unsicherheit der künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs reicht als sachlicher Grund grundsätzlich für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht aus (BAG, Urt. v. 12.9.1996 – 7 AZR 790/95, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 182 m.w.N.; BAG Urt. v. 22.3.2000 – 7 AZR 758/98, BAGE 94, 130 ff.). Sie gehört vielmehr zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge auf seine Arbeitnehmer abwälzen kann. [...]

c) Die Abhängigkeit des Beklagten von den Vorgaben der Schulen und der Finanzierung durch das Land sowie durch Elternbeiträge stellt schließlich keinen sonstigen Befristungsgrund dar, der die Befristung des mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsvertrages rechtfertigen könnte.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt die Übertragung einer sozialstaatlichen Aufgabe allein keinen hinreichenden Sachgrund für die Befristung der Arbeitsverhältnisse der bei dem Auftragnehmer angestellten Arbeitnehmer dar, wenn sich die Maßnahme nicht als zeitlich begrenztes Projekt, sondern als Teil einer Daueraufgabe des staatlichen Auftraggebers darstellt (BAG, Urt. v. 22.3.2000 – 7 AZR 758/98, BAGE 94, 130 ff.). [...]

Den Ausführungen *[dieser Entscheidung, d. Red.]* schließt sich die Kammer vollumfänglich an. Zwar mag es sein, dass der Beklagte sich freiwillig der Möglichkeit begeben hat, die Frage des Bedarfs an Arbeitskräften verantwortlich zu beeinflussen. Dies entbindet ihn jedoch nicht davon, eine Prognose hin-

sichtlich des voraussichtlichen Beschäftigungsbedarfs zu treffen.

Ohnehin ist zu beachten, dass der Beklagte nicht selbst die Durchführung einer von einem Dritten finanzierten sozialstaatlichen Aufgabe übernommen hat. Er bietet selbst keinerlei Betreuung an. Vielmehr beschränkt sich seine Aufgabe im Wesentlichen auf die Anstellung der Betreuerinnen sowie auf die Übernahme weiterer administrativer Aufgaben. Der Beklagte nimmt somit nicht selbst ihm übertragene sozialstaatliche Aufgaben wahr, sondern fungiert nur als Arbeitgeber der Betreuerinnen, die er wiederum den jeweiligen Schulen zur Verfügung stellt. Der Sache nach ist er daher eher eine rechtlich verselbständigte, für die Betreuerinnen zuständige Personalverwaltung. Dem entspricht auch der Umstand, dass der Beklagte über keinerlei Eigenmittel verfügt. Für das Land sowie die betroffenen Schulen hat aber das Betreuungsangebot im Rahmen der „verlässlichen Grundschule“ keinen projektbezogenen, vorübergehenden Charakter. Würden die Arbeitsverträge unmittelbar zwischen dem Land und den Betreuerinnen geschlossen, könnten sie daher nicht mit der Begründung befristet werden, es handle sich um projektbezogene Aufgaben von begrenzter Dauer. Dann kann aber auch durch das Dazwischenschalten eines weitgehend vom Land abhängigen privaten Arbeitgebers kein Sachgrund zur Befristung der mit den Betreuerinnen geschlossenen Arbeitsverträge geschaffen werden. Vielmehr würde durch die Anerkennung einer solchen Konstruktion der durch die Befristungskontrolle gewährte arbeitsrechtliche Bestandschutz umgangen. [...]

Mitgeteilt von Gisela Klein, DGB RS-Sekretärin