

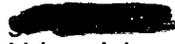
Beglaubigte
Abschrift



Arbeitsgericht Bautzen
Lessingstraße 7, 02625 Bautzen

Aktenzeichen: 7 Ca 7204/15

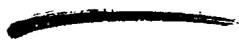
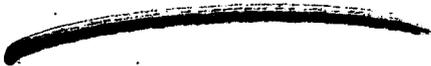
Verkündet am 14. April 2016


Urkundsbeamtin

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Prozessbev.: Rechtsanwälte
Bergert & Bergert
Elisabethstraße 33, 02826 Görlitz

g e g e n

Landkreis Görlitz
vertreten durch den Landrat
Herrn Bernd Lange
Bahnhofstraße 24, 02826 Görlitz

- Beklagter -

Prozessbev.: 

hat das Arbeitsgericht Bautzen, 7. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom
17.03.2016 durch 

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die im Arbeitsvertrag vom 22.01.2013 enthaltene Befristungsabrede zum 31.12.2015 geendet hat und gleichfalls nicht durch die auflösende Bedingung *Dauer der Förderung des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“* am 31.12.2015 endete.
2. Die Kosten des Rechtsstreites hat der Beklagte zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 8.997,54 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses sowie um die einer auflösenden Bedingung.

Die am [REDACTED] geborene, [REDACTED] und [REDACTED] unterhaltspflichtige Klägerin ist seit 01. Januar 2012 bei der Beklagten - zuletzt als Mitarbeiterin im Jobcenter - beschäftigt.

Mit Arbeitsvertrag vom 23. November 2011 wird die Klägerin ab 01. Januar 2012 befristet für die Dauer der mutterschafts- und elternzeitbedingten Abwesenheit von Frau [REDACTED] jedoch längstens bis zum 28. Februar 2013 eingestellt.

Mit Änderungsvertrag vom 22. Januar 2013 wird die Klägerin zweckbefristet für die Dauer der Förderung des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ auf Grund des Zuwendungsbescheides des Bundesministerium für Arbeit und Soziales vom 09. Dezember 2010, Aktenzeichen II c 5-21023-8/71, jedoch längstens bis zum 31. Dezember 2015 eingestellt.

Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst der Klägerin beträgt [REDACTED] € - entsprechend der Entgeltgruppe 9 des TVöD.

Auf Nachfrage der Klägerin, ob das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2015 fortgesetzt werde, verneinte der Beklagte dies.

Daraufhin erhob die Klägerin vorliegende Klage mit Schriftsatz vom 09. September 2015, die am selben Tag beim Arbeitsgericht einging.

Die Klägerin begehrt die Entfristung ihres Arbeitsverhältnisses und bestreitet das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Befristung – insbesondere läge nicht der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs vor, denn die Betreuung von älteren Arbeitssuchenden sei eine Daueraufgabe des Beklagten. Ihre Tätigkeit sei nicht anders als vorher – nur mit einem niedrigen Betreuungsschlüssel. Ein vorübergehender Bedarf sei insbesondere nicht ersichtlich, da auch nicht greifbar sei, wie viele Arbeitsvermittler im Rahmen dieses Programms überhaupt tätig gewesen seien – drei unbefristete Arbeitnehmer werden bestritten – und dass und ggf. in welcher Weise sich der bessere Betreuungsschlüssel auf den Arbeitskräftebedarf konkret personell ausgewirkt habe. Die Zahl der Leitungsberechtigten sei ebenso wie eine Verringerung des Beschäftigungsbedarfs – insbesondere auch mit der massiven Zunahme der Flüchtlinge – kaum planbar. Auch sei von dem Beklagten keine klare Abgrenzung der anfallenden Aufgaben vorgetragen. Bei der Tätigkeit, die die Klägerin leiste, handele es sich um eine dem Beklagten als Träger der Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und zur Sicherung des Lebensunterhaltes obliegende gesetzliche Verpflichtung. Insoweit gebe es auch keine Unterscheidung zwischen dem Kundenklientel – es sei unerheblich, ob der Leistungsempfänger über ein besonderes Vermittlungshemmnis wie einer besonders langen Arbeitslosigkeit, Sprachproblemen, Behinderung oder durch das Lebensalter unterliege. Die Gruppe der Leistungsberechtigten und die gesetzliche Aufgabe, ältere Erwerbslose in Beschäftigung zu bringen, würden auch nach Auslaufen des Programms unverändert bestehen bleiben. Es mag sein, dass im Rahmen des Bundesprogramms unter anderem zur Aktivierung Angebote und Maßnahmen des Profiling, der Mobilitäts- und Gesundheitsförderung, der sozialintegrativen Beratung sowie Coachings vorgesehen seien. Diese würden aber gleichfalls bei „normalen“ und „anderen arbeitsmarktfernen“ Leistungsempfängern angewendet werden. Es bleibe eine Daueraufgabe – auch wenn sich die Methodik und Herangehensweise an die Erledigung der Aufgabe vorübergehend verändere. Es wird bestritten, dass bei Abschluss des Vertrages mit der Klägerin mit hinreichender Sicherheit absehbar gewesen sei, dass nach dem 31. Dezember 2015 kein Beschäftigungsbedarf für sie bestehen würde.

Auch sei keine wirksame Projektbefristung oder befristete Zurverfügungstellung von Haushaltsmitteln gegeben. Die Klägerin bestreitet, dass es bei Aufnahme ihrer Tätigkeit eine konkrete Haushaltsstelle gegeben habe, die haushälterisch abgrenzbar sei, dass der Stellenplan zum Haushaltsplan gehöre - der vom Beklagten vorgelegte Ist-Stellenplan sei am 01. Januar 2015 erstellt - und dass daraus vorübergehend die Vergütung der Klägerin bestritten worden sei. Schriftliche Unterlagen hierzu seien nicht vorgelegt worden.

Die Klägerin beantragt,

es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die im Arbeitsvertrag vom 22.01.2013 enthaltene Befristungsabrede zum 31.12.2015 geendet hat und gleichfalls nicht durch die auflösende Bedingung *Dauer der Förderung des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“* am 31.12.2015 endete, sondern als unbefristetes und unbedingtes Arbeitsverhältnis über den 31.12.2015 hinaus fortbesteht.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, die Befristung sei im Sinne von § 14 Absatz 1 TzBfG wirksam geschlossen.

Das Bundesprogramm *„Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“* sei ein Forum für die Entwicklung, Diskussion und Erprobung neuer und für die Weiterentwicklung vorhandener Methoden zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser. Die im Rahmen dieses Bundesprogramms bei dem Beklagten Beschäftigten können unter anderem zur Aktivierung Angebote und Maßnahmen des Profiling, der Mobilitäts- und Gesundheitsförderung, der sozialintegrativen Beratung sowie Coachings vorsehen. Dazu gehöre auch Typberatung, Friseurtermine, körperliche Ertüchtigungsmaßnahmen und die Begleitung zu Vorstellungsterminen. Mit diesem Bundesprogramm seien neue innovative Ansätze zur Verringerung der Arbeitslosigkeit dieser Zielgruppe unter Berücksichtigung der regionalen Kontexte entwickelt – aber keine Daueraufgaben aufgelegt worden. Grundlage dafür solle die Beachtung und Würdigung ihrer spezifischen Lebensumstände sein. Die Chance von älteren Langzeitarbeitslosen auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und an der Arbeitswelt solle auf diese Weise – individueller und intensiver – verbessert werden. Die Teilnahme sei freiwillig gewesen. Die Tätigkeit

der dort beschäftigten Arbeitsvermittler unterscheide sich deutlich von der des Arbeitsvermittlers im SGB II - Regelgeschäft.

Das Bundesprogramm habe sich in drei Phasen gegliedert: die erste Phase dauerte vom 25. Oktober 2005 bis 31. Dezember 2007, die zweite Phase vom 01. Januar 2008 bis zum 31. Dezember 2010 und die dritte Phase begann am 01. Januar 2011 und endete zum 31. Dezember 2015.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales habe das Programm gefördert. Es sei beim Beklagten für die Finanzierung der dort beschäftigten Mitarbeiter eine konkrete Haushaltsstelle eingerichtet worden und er habe die Sachgebiete in seinem Stellenplan abgebildet. Es würden für jährlich rund 850 bis 900 Langzeitarbeitslose über 50 Jahren in dem Programm ca. 14,5 bis 15 „Arbeitsvermittler 50 plus“ (drei davon seien unbefristete Stammarbeitnehmer) benötigt – nach Auslaufen des Programms würden sechs Arbeitsvermittler ausreichen.

Die Befristung sei nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt. Der Haushaltsplan sei entsprechend am 19. Dezember 2012 beschlossen worden. Die Klägerin sei aus diesen Haushaltsmitteln vollständig vergütet worden.

Aber auch nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG sei die Befristung wirksam. Der betriebliche Bedarf sei nur vorübergehend - der erhöhte Mehrbedarf sei allein durch den niedrigeren Betreuungsschlüssel entstanden. Die im Rahmen des Bundesprogramms vorgesehenen Angebote und Maßnahmen seien im SGB II - Regelgeschäft nicht vorgesehen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zugrundeliegenden Sachverhaltes sowie des widerstreitenden Sachvortrages und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Parteien wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze sowie die zu den Akten gereichten Unterlagen und die Sitzungsniederschriften Bezug genommen – hier insbesondere auf den Arbeitsvertrag vom 23. November 2011 (Blatt 11 der Akte), auf den Änderungsvertrag vom 22. Januar 2013 (Blatt 12 der Akte), auf den Zuwendungsbescheid vom 09. Dezember 2010 (Blatt 38 ff. der Akte) sowie auf die Stellenbeschreibungen vom 30. August 2012 und ohne Datum (Blatt 66 f. und 68 f. der Akte).

Entscheidungsgründe:

I.

Die Klage ist zulässig.

Das Gericht hat den Antrag der Klägerin gemäß § 17 Satz 1 TzBfG umformuliert und – mangels weiterer Beendigungstatbestände – ausgelegt, insoweit ist der Anhang „sondern als unbefristetes und unbedingtes Arbeitsverhältnis über den 31.12.2015 hinaus fortbesteht“ unberücksichtigt.

Die Klage ist auch begründet.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht über den 31. Dezember 2015 hinaus unbefristet und unbedingd weiter fort.

1.

Die vereinbarte Zweck- und Zeitbefristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin ist mangels eines die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grundes unwirksam.

Gegenstand der gerichtlichen Prüfung, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam befristet ist, ist ausschließlich der letzte Arbeitsvertrag vom 22. Januar 2013, denn bei mehrfacher Befristung eines Arbeitsverhältnisses kommt es für die Beurteilung der sachlichen Rechtfertigung immer nur auf den zuletzt abgeschlossenen Vertrag an (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. Urteil vom 14. April 2010, Aktenzeichen 7 AZR 121/09 – m.w.N.).

Die Wirksamkeit der im Vertrag vom 22. Januar 2013 vereinbarten Befristung bestimmt sich nach den Vorschriften des TzBfG. Grundsätzlich ist die Wirksamkeit einer Befristungsabrede nach den Verhältnissen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zu beurteilen (BAG, Urteil vom 29. Juni 2011, Aktenzeichen 7 AZR 6/10 –m.w.N.). Das Vorliegen eines Sachgrundes ist damit ausschließlich nach den Verhältnissen im Zeitpunkt des – letzten – Vertragsabschlusses zu beurteilen (BAG, Urteil vom 29. Juli 2009, Aktenzeichen 7 AZR 907/07; BAG, Urteil vom 24. Oktober 2001, Aktenzeichen 7 AZR 542/00 – jeweils m.w.N.).

Eine kalendermäßige Befristung gemäß § 14 Absatz 2 oder 3 TzBfG liegt nicht vor. Die Tatbestandsvoraussetzungen des Absatzes 3 sind bereits mangels Erreichen des vollendeten 52. Lebensjahres der Klägerin nicht gegeben.

Da die befristete Beschäftigung der Klägerin im unmittelbaren Anschluss an ein zwischen den Parteien bestehendes Arbeitsverhältnis erfolgte, bedurfte die Befristung zu ihrer Wirksamkeit zwingend eines sachlichen Grundes im Sinne von § 14 Absatz 1 TzBfG.

Voraussetzung ist ein objektiv feststellbares, aner kennenswertes Interesse des Arbeitgebers daran, statt eines unbefristeten nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen (BAG, Urteil vom 17. März 2010, Aktenzeichen 7 AZR 843/08).

Ein solcher Sachgrund war jedoch vorliegend nicht zu erkennen.

a)

Soweit sich der Beklagte zur Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin auf den Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften berufen hat, konnte er das Vorliegen dieses Sachgrundes letztlich nicht zur Überzeugung der Kammer nachweisen.

Zwar ist eine Befristung unter anderem dann zulässig, wenn nur vorübergehend ein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung gemäß § 14 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 1 TzBfG besteht, wobei sich dieser vorübergehende Mehrbedarf daraus ergeben kann, dass für einen begrenzten Zeitraum in dem Betrieb oder in der Dienststelle zusätzliche Aufgaben anfallen, die mit dem Stammpersonal alleine nicht erledigt werden können (BAG, Urteil vom 15. Oktober 2014, Aktenzeichen 7 AZR 893/12 – m.w.N.). Der vorübergehende Mehrbedarf kann darüber hinaus auch auf einer zeitweise übernommenen Sonderaufgabe beruhen oder auf einer im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers vorübergehend angestiegenen Arbeitsmenge, für deren Erledigung das Stammpersonal nicht ausreicht. Jedoch stellt die bloße Ungewissheit der wirtschaftlichen Entwicklung keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses dar. Auch die bloße Unsicherheit der künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs reicht für die den gesetzlichen Kündigungsschutz umgehende Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht aus. Dies gehört vielmehr zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, welches er nicht durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge auf die Arbeitnehmer abwälzen kann.

Nur sicher ausmachbarer, vorübergehender Arbeitsanfall rechtfertigt die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Die Prognose des Arbeitgebers muss ergeben, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus mit hinreichender Sicherheit kein Bedarf mehr bestehen wird (Müller-Glöge, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage, § 14 TzBfG, Rdnr. 23 – m.w.N.). Es reicht nicht aus, dass sich lediglich unbestimmt abzeichnet, aufgrund welcher Abläufe eine Tätigkeit des Arbeitnehmers in der Zukunft entbehrlich sein könnte. Es muss eine zeitlich begrenzte Arbeitsaufgabe vorliegen (Müller-Glöge, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, a.a.O.). Dabei kann allein der Umstand, dass sich eine aus der Art der Tätigkeit oder aus der Situation des Betriebes ergebende Ungewissheit vom Arbeitgeber nicht zu steuern ist, den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nicht rechtfertigen. In dieser Lage befindet sich mehr oder weniger jeder Arbeitgeber, der Arbeitnehmer mit Daueraufgaben beschäftigt (Müller-Glöge, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, a.a.O. und Rdnr. 25 – jeweils m.w.N.). Die sachliche Rechtfertigung einer Befristungsabrede wegen eines nur zeitweiligen Bedarfs verlangt, dass bei Abschluss des Zeitvertrages aufgrund konkreter Tatsachen mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorhergesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierzu muss der Arbeitgeber eine Prognose erstellen, deren Grundlage er im Prozess darzulegen hat. Er hat hierzu konkrete Anhaltspunkte und Tatsachen vorzutragen, die bei Abschluss des befristeten Vertrages vorgelegen haben müssen. Die Prognose ist ein Teil des Sachgrundes für die wirksame Befristung (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG, Urteil vom 15. Oktober 2014, a.a.O. – m.w.N.). Ein Fall des vorübergehenden Mehrbedarfes ist auch dann anzuerkennen, wenn der Arbeitnehmer befristet für eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt eingestellt wird, für das bestimmte Mittel zur Verfügung stehen. Eine derartige „Projektbefristung“ ist jedoch nur dann zulässig, wenn es sich bei der im Rahmen des Projektes zu bewältigenden Aufgabe um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers klar abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt (BAG, Urteil vom 24. September 2014, Aktenzeichen 7 AZR 987/12 – m.w.N.). Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er (gesetzlich) verpflichtet ist (BAG, Urteil vom 24. September 2014, a.a.O. – m.w.N.). Die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrages muss zwar grundsätzlich nicht mit der voraussichtlichen Dauer des vorübergehenden Mehrbedarfes an Arbeitsleistung bzw. mit der Dauer des betreffenden Projektes

übereinstimmen, weil die Befristungsdauer als solche keiner eigenen sachlichen Rechtfertigung bedarf, sondern nur im Rahmen der Prüfung des Sachgrundes für die Befristung selbst zu bewerten ist. Jedoch hat sich die Befristungsdauer am Sachgrund der Befristung selbst zu orientieren und muss derart mit ihm im Einklang stehen, dass sie nicht gegen das Vorliegen eines Sachgrundes spricht. Aus der vereinbarten Vertragsdauer darf sich nicht ergeben, dass der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist (BAG, Urteil vom 26. August 1988, Aktenzeichen 7 AZR 101/88).

Danach ist festzustellen, dass vorliegend der behauptete Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs an der Arbeitsleistung nicht gegeben ist.

Die Prognose des Arbeitgebers ergibt nicht, dass für die Beschäftigung der Klägerin über das vereinbarte Vertragsende hinaus mit hinreichender Sicherheit kein Bedarf mehr bestehen wird.

Die Vermittlung von älteren Arbeitslosen ist ebenso wie die Vermittlung der übrigen Arbeitslosen eine Daueraufgabe des Beklagten. Das Projekt *„Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“* stellt lediglich eine besondere Herangehensweise an diese Aufgabe dar. Gegenstand des Projekts ist nicht eine zeitlich begrenzte Zusatzaufgabe, sondern allein ein bestimmter Weg, um die Vermittlungsziele in dieser Altersgruppe möglichst erfolgreich zu verwirklichen.

Der Beklagte trägt hier vor, das Bundesprogramm *„Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“* sei ein Forum für die Entwicklung, Diskussion und Erprobung neuer und für die Weiterentwicklung vorhandener Methoden zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser. Die im Rahmen dieses Bundesprogramms bei dem Beklagten Beschäftigten können unter anderem zur Aktivierung Angebote und Maßnahmen des Profiling, der Mobilitäts- und Gesundheitsförderung, der sozialintegrativen Beratung sowie Coachings vorsehen. Dazu gehören auch Typberatung, Friseurtermine, körperliche Ertüchtigungsmaßnahmen und die Begleitung zu Vorstellungsterminen. Mit diesem Bundesprogramm seien neue innovative Ansätze zur Verringerung der Arbeitslosigkeit dieser Zielgruppe unter Berücksichtigung der regionalen Kontexte entwickelt – aber keine Daueraufgaben aufgelegt worden. Grundlage dafür solle die Beachtung und Würdigung ihrer spezifischen Lebensumstände sein. Die Chance von älteren Langzeitarbeitslosen auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und an der Arbeitswelt solle auf diese Weise – individueller und intensiver – verbessert werden.

Eine klare Abgrenzung der im Rahmen des Programms zusätzlich zu erledigenden Aufgabe und des genauen Umfangs durch die günstigeren Betreuungsverhältnisse und die - zusätzlichen - Angebote und Maßnahmen, die eine Prüfung, ob und in welchem Umfang tatsächlich ein vorübergehender Mehrbedarf vorliegt, ermöglichen, ist vom Beklagten damit nicht substantiiert vorgebracht.

Bei den von der Klägerin im Rahmen des Projekts „*Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen*“ zu erledigenden Aufgaben handelt es sich nicht um abgrenzbare Zusatzaufgaben des Beklagten, sondern letztlich um Daueraufgaben. Die Grundsicherung für Arbeitssuchende ist keine Aufgabe von begrenzter Dauer. Die Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitslosen und damit einhergehend die Verringerung der Arbeitslosigkeit sollte immer Ziel sein und unter Beachtung und Würdigung der spezifischen Lebensumstände der Betroffenen erfolgen – auch im „SGB II - Regelgeschäft“. Zu den in § 1 Absatz 1 SGB III definierten Zielen der Arbeitsförderung, die dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit abkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen sollen, gehört insbesondere auch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitssuchenden. Insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit soll vermieden werden, von der insbesondere auch ältere Arbeitslose betroffen sind. Diese bedürfen regelmäßig einer besonderen Förderung und Betreuung. Die Vermittlung auch von älteren Arbeitslosen gehört zu den Pflichtaufgaben und damit Daueraufgaben des Beklagten. Somit liegt die Tätigkeit der Klägerin als Arbeitsvermittlerin grundsätzlich im Tätigkeitsbereich anderer, unbefristet beschäftigter Mitarbeiter. Dies ergibt sich auch aus den vorgelegten Stellenbeschreibungen: „SB Arbeitsvermittler“ und „SB Arbeitsvermittler 50plus“, die in den Aufgabenbeschreibungen, aber auch in den Unterstellungsverhältnissen/Vertretungen, sonstigen Befugnissen, Anwendung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie sonstigen Anforderungen keinerlei Unterschiede ausweisen und vom Wortlaut her völlig identisch sind. Das Gericht folgt insoweit der Klägerin, wenn sie behauptet, ihre Tätigkeit sei als „SB Arbeitsvermittler“ oder „SB Arbeitsvermittler 50plus“ unverändert gewesen. Inhalt und Aufgaben der Arbeitsvermittler bestehen sowohl bei den festangestellten Arbeitsvermittlern so auch bei den befristet beschäftigten Arbeitsvermittlern für die „Perspektive 50plus“ darin, die Arbeitslosen - insbesondere auch die älteren Arbeitslosen - durch Vermittlungsaktionen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dass im Rahmen des Bundesprogramms unter anderem zur Aktivierung Angebote und Maßnahmen des Profiling, der

Mobilitäts- und Gesundheitsförderung, der sozialintegrativen Beratung sowie Coachings vorgesehen sind, mag sein - diese sollten bzw. werden aber gleichfalls bei „normalen“ und „anderen arbeitsmarktfernen“ Leistungsempfängern angewendet. Diese Daueraufgabe des Beklagten wird nicht allein dadurch zu einer abgrenzbaren Zusatzaufgabe, dass die Methodik und Herangehensweise an die Erledigung dieser Aufgabe sich verändert. Das Projekt gibt lediglich die Möglichkeit, mit neuen und weiterentwickelten Methoden – wie auch durch verbesserte Betreuung – an diese Aufgabe heranzugehen. Die Aufgabe bleibt als solche die gleiche. Eine klare und eindeutige Abgrenzung als Zusatzaufgabe oder eine von einer allgemeinen Zielsetzung zu trennende begrenzte Projektdurchführung ist nicht erkennbar. Auch dass hier - unstrittig - mit einem anderen, günstigeren Betreuungsschlüssel, bestimmte individuelle und intensivere Ansätze praktiziert werden, kann im Ergebnis zu keiner anderen Beurteilung führen. Die Grundaufgabe, nämlich die Vermittlung von Arbeitslosen, bleibt als Pflichtaufgabe des Beklagten bestehen. Er hat lediglich aufgrund von zusätzlichen finanziellen Mitteln eine zeitintensivere und einzelfallspezifische Betreuungsmöglichkeit. Dies stellt aber letztendlich allein auf den finanziellen Rahmen der Tätigkeit und deren Möglichkeiten ab, macht es jedoch nicht zu einer reinen klar abgrenzbaren Zusatzaufgabe.

b)

Auch ein Sachgrund aufgrund Zweckbindung von Haushaltsmitteln nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG ist für das Gericht nicht ersichtlich.

Auch wenn nicht geklärt ist, ob dieser Sachgrund den öffentlichen Dienst unverhältnismäßig privilegiert, so erfordert dieser Sachgrund 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 (Müller-Glöge, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, a.a.O., Rdnr. 71, 71 b und 72 – m.w.N.). Bereits hieran fehlt es – die Aufgabe ist nicht von vorübergehender Dauer. Es wird auf die obigen Ausführungen verwiesen.

Nach §14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird. Das setzt die Bereitstellung von Haushaltsmitteln für die befristete Beschäftigung in einem Haushaltsplan und die Vergütung des Arbeit-

nehmers aus diesen Haushaltsmitteln voraus. Es ist hier erforderlich, dass die Haushaltsmittel im Haushaltsplan mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung ausgebracht sind. Die für die Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers verfügbaren Haushaltsmittel müssen für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sein (BAG, Urteil vom 17. März 2010, Aktenzeichen 7 AZR 843/08 – m.w.N.). Es muss sich um Tätigkeiten handeln, die nicht dauerhaft, sondern nur zeitweilig anfallen. Dabei müssen die Rechtsvorschriften, mit denen die Haushaltsmittel ausgebracht werden, selbst die inhaltlichen Anforderungen für die im Rahmen der befristeten Arbeitsverträge auszuübenden Tätigkeiten oder die Bedingungen, unter denen sie auszuführen sind, enthalten (BAG, Urteil vom 17. März 2010, a.a.O. – m.w.N.). Die erforderliche Zweckbestimmung der für die befristete Beschäftigung ausgebrachten Haushaltsmittel muss so beschaffen sein, dass sie eine Nachprüfung anhand objektiver Umstände ermöglicht, ob mit der Bereitstellung der Mittel einem berechtigten Interesse des öffentlichen Arbeitgebers an einer nur befristeten Beschäftigung Rechnung getragen wird. Die Zweckbestimmung muss daher erkennen lassen, für welche Aufgaben die Haushaltsmittel bereitgestellt werden und dass diese Aufgaben nicht zeitlich unbegrenzt, sondern nur vorübergehend anfallen. Hierbei muss es sich zwar nicht um eine von den Daueraufgaben abgrenzbare Zusatzaufgabe des öffentlichen Arbeitgebers handeln, wie z. B. ein Sonderprogramm. Es können auch Mittel für die befristete Beschäftigung zur Bewältigung eines vorübergehend erhöhten Arbeitsanfalls im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers bereitgestellt werden. Auch in diesem Fall muss die haushaltsrechtliche Zweckbestimmung jedoch objektive und nachprüfbarere Vorgaben enthalten, die gewährleisten, dass die Mittel zur Deckung eines nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs genutzt werden.

Der Vortrag des Beklagten lässt keine ausreichende Zweckbestimmung der ausgebrachten Haushaltsmittel für eine Aufgabe von vorübergehender Dauer erkennen. In dem IST-Stellenplan vom 01.01.2015 sind u.a. Stellen als „Arbeitsvermittler 50plus“ und „Fallmanager 50plus“ aufgelistet - pauschal mit dem Hinweis auf das Bundesprogramm. Der Beklagte behauptet zwar, dass mit Hilfe der befristet beschäftigten Arbeitnehmer ein mit dem vorhandenen unbefristet beschäftigten Stammpersonal nicht zu bewältigender Arbeitsanfall im Bereich der Aufgaben nach dem SGB II mit dem besseren Betreuungsschlüssel abgedeckt werden sollte und dass erwartet wurde, das anfallende Arbeitsaufkommen nach Auslaufen des Bundesprogrammes wieder mit dem Stammpersonal zu erledigen sei. Es ist jedoch nicht hinreichend deutlich

erkennbar, auf welchen objektiv vorliegenden und nachprüfbaren Umständen diese Erwartung beruhte. Der Beklagte behauptet zwar allgemein, künftig sei das Arbeitsaufkommen wieder rückläufig. Der Klägerin ist hier jedoch zuzustimmen, dass die Arbeitsmarktentwicklung von zahlreichen kaum vorhersehbaren Faktoren bestimmt wird, so dass deshalb jedenfalls allein ohne nähere Analyse keine hinreichende Grundlage für eine objektiv fundierte Prognose über den künftigen Beschäftigungsbedarf getroffen werden kann. Es ist nicht ersichtlich, ob überhaupt und gegebenenfalls wodurch und in welchem Umfang sich Entlastungswirkungen ergeben könnten – insbesondere auch mit dem jetzigen Zulauf von Asylsuchenden.

Eine klare Abgrenzung der im Rahmen des Projekts zusätzlich zu erledigenden Aufgabe und des Umfangs, die eine Prüfung, ob und in welchem Umfang ein vorübergehender Mehrbedarf vorliegt, ermöglichen, ist vom Beklagten nicht erbracht. Allein die Behauptung, der Stellen-/Haushaltsplan sei darauf abgestimmt, reicht hierzu nicht aus. Schriftliche Unterlagen hierzu sind nicht vorgelegt – auch nicht dass der Stellenplan zum Haushaltsplan gehört und dass hieraus vorübergehend die vollständige Vergütung der Klägerin erfolgte.

Es ist für die Kammer bereits das rechnerische Konzept: „fünfzehn minus drei ergeben sechs“ nicht nachzuvollziehen.

Die Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr oder die Notwendigkeit allgemeiner Einsparungen stellen keinen sachlichen Grund für die Befristung im öffentlichen Dienst dar. Die Befristung kann auch nicht auf die Ungewissheit gestützt werden, ob entsprechende Mittel auch in Zukunft weiter zur Verfügung stehen (Müller-Glöge, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, a.a.O. Rdnr. 71 – m.w.N.).

Nach dem Willen des Gesetzgebers und nach ganz herrschender Auffassung in Rechtsprechung und Literatur stellt die Befristung eines Arbeitsverhältnisses die Ausnahme dar. Der Kündigungsschutz soll grundsätzlich nicht umgangen werden könne. Deshalb rechtfertigt - wie oben dargelegt - die Unsicherheit der künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs allein die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht.

Fehlt es an einem sachlichen Grund für die Befristung nach § 14 Absatz 1 TzBfG erweist sich die Befristung des Arbeitsverhältnisses als rechtsunwirksam, mit der Folge, dass der befristete Arbeitsvertrag gemäß § 16 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.

2.

Auch wird das Arbeitsverhältnis nicht durch die auflösende Bedingung *Dauer der Förderung des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“* zum 31. Dezember 2015 beendet.

Das Gericht geht davon aus, dass es sich im vorliegenden Fall um eine Befristung handelt, da feststeht, dass das Ereignis eintreten wird bzw. bereits eingetreten ist. Bei einer auflösenden Bedingung handelt es sich um die Ungewissheit über das Eintreten des künftigen Ereignisses. Im Gegensatz zur Befristung enthält das TzBfG keine ausdrückliche Definition der auflösenden Bedingung. Bei der auflösenden Bedingung hängt - wie bei der Zweckbefristung - die Beendigung des Vertragsverhältnisses von einem künftigen Ereignis ab. Der wesentliche Unterschied ist, dass bei der Beendigung das Ob des Eintritts des Ereignisses ungewiss ist. Bei der Befristung hingegen ist das Ob gewiss - das Wann kann wiederum gewiss oder ungewiss sein (BAG, Urteil vom 29. Juni 2011, Aktenzeichen 7 AZR 6/10 – m.w.N.; Ascheid/Preis/Schmidt – Backhaus, Kündigungsrecht, 4. Auflage, § 3 TzBfG, Rn. 25 - m.w.N.). Die Unterscheidung zwischen Zweckbefristung und auflösender Bedingung ist nicht klar zu erkennen. Es ist allein auf die Sicht der Parteien abzustellen. Worauf die Parteien sich geeinigt haben, ist durch Auslegung zu ermitteln (Ascheid/Preis/Schmidt – Backhaus, Kündigungsrecht, 4. Auflage, § 3 TzBfG, Rdnr. 14 - m.w.N.).

Sachvortrag der Parteien fehlt hierzu.

Nach Auffassung der Kammer haben die Parteien eine Zweckbefristung vereinbart. Dies kann aber dahinstehen, da gemäß § 21 TzBfG der zweckbefristete und der auflösend bedingte Vertrag grundsätzlich gleich zu behandeln sind. Insoweit wird auf das oben Ausgeführte Bezug genommen.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Absatz 2 ArbGG, § 91 Absatz 1 ZPO, wonach der Beklagte als die unterliegende Partei die Kosten des Verfahrens zu tragen hat.

Der Wert des Verfahrensgegenstandes wurde nach freiem Ermessen des Gerichts gemäß § 61 Absatz 1 ArbGG, §§ 39, 42 Absatz 2 GKG sowie §§ 3 ff. ZPO festgesetzt.

Für die Wertberechnung über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ist der Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgeltes maßgeblich.