

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Befristungskontrolle bei einer Hochschule

TzBfG §§ 14, 17

1. Die Projektbefristung iSd § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG setzt voraus, dass der Arbeitnehmer mit abgrenzbaren Zusatzaufgaben von nur vorübergehender Dauer beschäftigt wird.
2. Bei einem Haushaltstitel mit der Bezeichnung „nicht aufteilbare Personalausgaben im Rahmen des Hochschulpaktes 2020“ liegt weder der Sachgrund der Drittmittelfinanzierung iSd § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG noch der Sachgrund der Haushaltsbefristung iSd § 14 I 2 Nr. 7 TzBfG vor. (red. Leitsätze)

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 19.5.2020 – 2 Sa 16/19 (ArbG Schwerin 17.10.2018 – 1 Ca 1996/17), BeckRS 2020, 22569

Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung mit Ablauf des 31.12.2018 geendet hat.

Die Klägerin wurde von dem beklagten Land befristet eingestellt und im Bereich Öffentlichkeitsarbeit bei einer Hochschule eingesetzt. Mit Änderungsvertrag vom 14.12.2015 verlängerten die Parteien das Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2018.

Mit ihrer Klage vom 19.12.2017 macht die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung geltend.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben.

Entscheidung

Das LAG wies die Berufung des beklagten Landes zurück.

Die Befristungsabrede sei nicht gemäß § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG wegen eines projektbedingten vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften wirksam. Die Öffentlichkeitsarbeit stelle eine Daueraufgabe der Hochschule des beklagten Landes dar. Das beklagte Land habe den konkreten Aufgabenbereich der Klägerin nicht dargestellt, sodass es nicht möglich sei, die klägerische Tätigkeit einer abgrenzbaren Zusatzaufgabe zuzuordnen. Zu dieser Darlegung sei das beklagte Land jedoch verpflichtet, um die Wirksamkeit einer Projektbefristung zu beweisen. Das beklagte Land habe zudem keine begründete Prognose hinsichtlich des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs der Klägerin nach dem 31.12.2018 vorgetragen.

Die Befristungsabrede sei auch nicht gemäß § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG aufgrund von Drittmittelfinanzierung wirksam. Es könne dahinstehen, ob es sich bei den finanziellen Mitteln, welche der Hochschule im Rahmen des Hochschulpaktes 2020 zugeflossen seien, um Drittmittel im Sinne des § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG handelt. Jedenfalls würden die Mittel nicht der Finanzierung der konkret von der Klägerin besetzten Stelle dienen, son-

dern anderweitigen Zielrichtungen. Es lasse sich auch nicht feststellen, dass Regelungen zur Finanzierung der Stelle der Klägerin anderweitigen Vereinbarungen bzw. Haushaltsgesetzen entnommen werden könnten.

Schließlich sei die Befristung auch nicht mit dem Sachgrund der Haushaltsbefristung nach § 14 I 2 Nr. 7 TzBfG zu rechtfertigen. Aus den vom beklagten Land vorgelegten Haushaltsplänen ergebe sich nicht, dass der Hochschule Haushaltsmittel mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für Aufgaben von vorübergehender Dauer zur Verfügung gestellt seien und die Klägerin überwiegend in diesem Aufgabenbereich eingesetzt sei. Im Haushaltsplan seien lediglich pauschal ohne nähere Aufschlüsselung Gelder für befristete Beschäftigungen bereitgestellt ohne Angaben dazu, für welche konkreten Aufgaben die Mittel genutzt werden dürften. Auch der Haushaltsgesetzgeber habe keinen konkreten Zweck vorgegeben, sondern die Mittel pauschal zugewiesen. Der notwendige Sachbezug ergebe sich auch nicht aus Verwaltungsvereinbarungen zum Hochschulpakt 2020, da diese mit Rücksicht auf die Kulturhoheit der Länder gerade keine Zwecksetzung der Mittel vorsehe.

Praxishinweis

Die Rechtsprechung setzt klare Maßstäbe, welche Vorgaben bei Befristungen im Hochschulbereich durch den Arbeitgeber einzuhalten sind. Die Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich der Wirksamkeit der Befristung liegt beim Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss zunächst nachweisen können, dass es sich nicht um Daueraufgaben handelt. Daueraufgaben sind Tätigkeiten, die ständig und im Wesentlichen unverändert anfallen. Davon zu unterscheiden sind Zusatzaufgaben, die entweder nur unregelmäßig anfallen oder aus anderen Gründen keinen vorhersehbaren Personalbedarf verursachen. In diesem Zusammenhang muss der Arbeitgeber darlegen können, dass er bereits im Zeitpunkt des Vertragschlusses eine Entscheidung über den Wegfall der Stelle zu einem bestimmten Zeitpunkt getroffen hat. Zwischen dem prognostizierten Wegfall der Tätigkeit und dem Befristungsende muss ein zeitlicher Bezug bestehen.

Die Länder sollten zudem beachten, dass eine zu weit gefasste pauschale Festlegung von Haushaltsmitteln dazu führt, dass diese mangels konkreten Sachbezuges gerade keinen Sachgrund für eine Befristung darstellen können. Formulierungen wie „nicht aufteilbare Personalkosten“ sind im Hinblick auf die Verwendung der Mittel nicht konkret genug und sollten daher vermieden werden. Der Haushaltsgesetzgeber muss den Zweck der Mittel konkret angeben.

RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg