



Arbeitsgericht Köln
Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn [REDACTED]

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Torsten Jannack,
[REDACTED], 44135 Dortmund,

g e g e n

die Firma [REDACTED]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte [REDACTED]
[REDACTED]

hat die 15. Kammer des Arbeitsgerichts Köln
auf die mündliche Verhandlung vom 16.03.2009
durch den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter [REDACTED] und [REDACTED]
für Recht erkannt:

1. Das Versäumnisurteil vom 22.09.2008 bleibt aufrecht erhalten.
2. Die Beklagte hat auch die weiteren Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert beträgt unverändert 8.123,00 €.

TATBESTAND

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Vertragsbefristung.

Der Kläger ist geboren am 27.04.1944, vollendet also am 27.04.2009 sein 65. Lebensjahr. Der Kläger war in der Zeit vom 25.09.2007 bis zum 24.03.2008 für die Beklagte tätig als (Fleisch-) Zerleger. Der Kläger war bei der Beklagten bereits zuvor, nämlich in der Zeit vom 01.09.2006 bis zum 16.06.2007 beschäftigt. Der Tätigkeit lag ein befristeter Vertrag zugrunde. In der Vertragsurkunde ist ein Befristungsgrund nicht genannt. Zuletzt verdiente der Kläger ein Monatsbruttogehalt in Höhe von 2.711,00 €. Am 20.03.2008, also vier Tage vor dem Ende der Vertragsbefristung, schrieb der Prozessbevollmächtigte des Klägers die Beklagte an und erklärte, dass die Befristung nach seiner Auffassung unwirksam sei und er die Arbeitskraft des Klägers auch über den 24.03.2008 hinaus anbiete.

Mit seiner seit dem 11.04.2008 anhängigen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung sein Ende gefunden hat.

Er trägt vor, der von der Beklagten vorgetragene Befristungsgrund werde von ihm bestritten. Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses sei eine Prognose hinsichtlich eines nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarfes oder hinsichtlich des nahen Wegfalls desselben nicht ersichtlich gewesen.

Am 22.09.2008 ist ein klagestattgebendes Versäumnisurteil ergangen. Dieses Versäumnisurteil wurde der Beklagten am 26.09.2008 zugestellt. Die Beklagte legte gegen dieses Versäumnisurteil am Montag, den 06.10.2008 (Freitag, der 03.10.2008 war Tag der Deutschen Einheit) Einspruch ein.

Der Kläger beantragt,

das Versäumnisurteil vom 22.09.2008 aufrecht zu erhalten.

Die Beklagte beantragt,

das Versäumnisurteil aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, nach ihrer Auffassung sei die Befristung wirksam. Sie führe seit 2006 aufgrund von Werkverträgen unter anderem in der Betriebsstätte der Firma [REDACTED] in Hamm Fleischzerlegearbeiten aus. Die Werkverträge hätten jeweils eine Laufzeit von bis zu einem Jahr. Der Befristungsgrund sei vorliegend gewesen, dass der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers nur vorübergehender Art gewesen sei. Der Werkvertrag habe nämlich am 31.03.2008 sein Ende gefunden. Das sei bei Abschluss des Arbeitsvertrages bereits sicher gewesen.

Im Übrigen wird Bezug genommen auf die gewechselten Schriftsätze und ihre Anlagen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Nach dem statthaften und fristgerecht eingelegten Einspruch gegen das Versäumnisurteil vom 22.09.2008 war das Versäumnisurteil aufrecht zu erhalten, denn die Klage ist zulässig und begründet.

I. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete nicht durch die Vertragsbefristung am 24.03.2008, denn die Befristung ist unwirksam.

1. Die Befristungsvereinbarung ist nicht gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG wirksam. Eine Befristung ohne Befristungsgrund kommt gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nämlich nicht in Betracht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das ist hier der Fall. In der Zeit vom

08.09.2006 bis zum 16.06.2007 bestand zwischen den Parteien bereits ein Arbeitsverhältnis.

2. Die Befristung ist auch nicht gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG wirksam. Es fehlt an einem Befristungsgrund.

a. Es ist nicht schon deshalb vom Fehlen eines Befristungsgrundes auszugehen, weil ein solcher nicht in der Vertragsurkunde genannt wird. Der Befristungsgrund ist nicht vom Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 5 TzBfG umfasst (BAG – 7 AZR 263/09 –).

b. Die Befristung ist nicht wegen eines projektbedingten vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften gerechtfertigt. Der Kläger erfüllt mit den von ihm entfallenen Tätigkeiten des Fleischzerlegens eine Daueraufgabe, die in den verschiedenen Aufträgen der Beklagten dauerhaft anfällt. Grundsätzlich darf die wirtschaftliche Tätigkeit eines dauerhaft bestehenden Unternehmens oder die Verwaltungstätigkeit desselben nicht in einzelne „Projekte“ oder „Aufträge“ zerlegt werden, um die Arbeitsverhältnisse dementsprechend zu befristen. Der Begriff „Projekt“ ist kein Zauberwort für befristete Arbeitsverhältnisse (Backhaus in APS, § 7 TzBfG, Rd. 268). Ein „Projekt“ oder „Auftrag“ kann eine Befristung nur dann rechtfertigen, wenn die Prognoseanforderungen erfüllt sind, die das Bundesarbeitsgericht an die Befristung wegen vorübergehendem zusätzlichem Arbeitskräftebedarf, aufgrund betrieblicher Gründe anlegt:

In zahlreichen Entscheidungen des Bundesarbeitsgericht haben sich folgende Grundsätze herausgebildet: Ein zusätzlicher, aber vorübergehender Arbeitskräftebedarf kann die Befristung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich rechtfertigen. Dafür muss im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit einiger Sicherheit zu erwarten sein, dass für eine Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Dafür ist eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die tatsächlichen Grundlagen der Prognose hat der Arbeitgeber im Rechtsstreit darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, deren Richtigkeit

zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zu überprüfen. Die Prognose ist Teil des Sachgrundes für die Befristung. Eine bloße Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs reicht für die Befristung nicht aus (BAG Urteile vom 13.05.1982, 29.09.1982, 25.11.1992, 12.09.1996, 11.12.2004, AP Nr. 68, 70, 150, 182, 256 zu § 620 BGB befristeter Arbeitsvertrag und Urteil vom 05.06.2002, AP Nr. 2 zu § 1 Beschäftigungsförderungsgesetz 1996). Je nach den einzelnen Fallgruppen legt das BAG differenzierte Anforderungen an die erforderliche Prognose an (vergleiche die Darstellung von Oberthür in DB 2001, 2246). Am strengsten sind die Anforderungen an die Darlegung der Prognose, wenn es um einen vorübergehenden erhöhten oder künftig sinkenden Arbeitskräftebedarf aus betrieblichen Ursachen geht. Das hat seinen Grund darin, dass Unsicherheiten der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung dem Risiko des Unternehmers zuzurechnen ist und die Befristung deshalb gerade nicht rechtfertigen sollen. Die vom Arbeitgeber in einem solchen Fall auszuweisenden Bedarfsprognose muss exakt und detailliert sein (BAG Urteil vom 29.09.1982, AP Nr. 70 zu § 620 BGB befristeter Vertrag). Aus der späteren Entwicklung kann sich eine Vermutung ergeben.

Aus der Darlegung der Beklagten ergibt sich zwar, dass nach Beendigung des Auftrages am 31.03.2008 von ihr keine betrieblichen Aktivitäten mehr entfaltet wurden. Insofern liegt eine Vermutung im genannten Sinne nahe. Es ist aber nicht ersichtlich, dass der Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages bereits prognostizierbar gewesen wäre. Die Beklagte beschränkt sich auf die Behauptung, es sei so gewesen. Es sind aber keinerlei Tatsachen vortragen worden oder auch nur ersichtlich, dass im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages erkennbar gewesen wäre, dass es keinen Anschlussauftrag geben werde und dass auch kein anderer Auftrag bei einem anderen Auftraggeber in Betracht kommen werde. Es fehlt im Übrigen an jeglichem Vortrag zu weiteren Tatsachen, aus denen eine entsprechende Prognose gefolgerl werden könnte. Nach den oben genannten Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichts ist daher vorliegend davon auszugehen, dass ein Befristungsgrund nicht vorlag.

Nach alledem war der Klage stattzugeben und das Versäumnisurteil war aufrecht zu erhalten.

II. Die Nebenentscheidungen folgen aus §§ 46 Abs. 2, 61 ArbGG i. V. mit §§ 91, 3 ZPO. Der Streitwert war gemäß § 61 ArbGG im Urteil festzusetzen und entspricht dem 3-fachen Bruttomonatsentgelt des Klägers.