



3. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Beklagte zu tragen.
4. Der Streitwert wird auf 11.745,16 € festgesetzt.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Zweckbefristung.

Die am ..... geborene .....  
Klägerin ist bei dem Beklagten seit dem 17.08.2011 in befristeten Arbeitsverhältnissen, welche einmal für drei Monate und einmal für einen Monat unterbrochen waren, beschäftigt. Mit Arbeitsvertrag vom 11.11.2015 vereinbarten die Parteien zuletzt, dass die Klägerin ab dem 16.11.2015 befristet eingestellt wird als Vollbeschäftigte, und zwar zweckbefristet für die Dauer des vorübergehenden Bedarfs im Bereich Asyl. Unter Zugrundelegung der Entgeltgruppe 8 erhielt die Klägerin zuletzt ein durchschnittliches Bruttomonatsentgelt von 2.936,29 € brutto. Mit E-Mail vom 15.09.2017 teilte der Beklagte der Klägerin mit, mit Ablauf des 31.12.2017 falle der vorübergehende Bedarf im Bereich Asyl weg und ihr Arbeitsverhältnis ende mit Ablauf des 31.12.2017. Gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zweckbefristung zum 31.12.2017 erhob die Klägerin unter dem 29.09.2017 eine Entfristungsklage.

Die Klägerin hält die Befristung für unwirksam, weil ein Befristungsgrund nicht vorläge. Unzutreffend sei, dass es sich bei der Tätigkeit, die die Klägerin im Bereich Asyl wahrgenommen hätte, um ein abgeschlossenes Projekt handele, für das nur ein vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung bestanden hätte. Bei den von der Klägerin auszuführenden Tätigkeiten im Bereich Asyl handele es sich um Daueraufgaben. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages am 11.11.2015 hätte eine Prognose bezüglich eines vorübergehenden und nur voraussichtlich erhöhten Bedarfes nicht getroffen werden können. Bestritten werde, dass ein unterstellter vorübergehender Bedarf im Bereich Asyl überhaupt zum 31.12.2017 weggefallen sei. Es bestehe weiterhin Arbeitskräftebedarf im Bereich Controlling/Haushalt, wie er zuletzt von der Klägerin ausgeübt worden sei und dies auch über den 31.12.2017 hinaus. Eine allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertige die Befristung nicht. Eine solche Unsicherheit gehöre zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers. Darüber hinaus erweise sich die Klausel im Arbeitsvertrag „zweckbefristet für die Dauer des vorübergehenden Bedarfs im Bereich Asyl“ als intransparent. Es sei nicht erkennbar, unter welchen Voraussetzungen überhaupt der Zweck erreicht sein soll.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

1. es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die im Arbeitsvertrag vom 11.11.2015 enthaltene Befristungsabrede zum 31.12.2017 beendet worden ist,
2. die beklagte Partei zu verurteilen, die klägerische Partei bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 11.11.2015 als vollbeschäftigte Angestellte in der Entgeltgruppe 8 des TVöD-VKA weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er trägt vor, der Zeitpunkt der Zweckerreichung sei im Arbeitsvertrag hinreichend klar und eindeutig beschrieben, nämlich der Wegfall des vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitsleistung im Bereich Asyl des Beklagten. Erforderlich für den Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG sei eine Prognose, nach der im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sei, dass kein dauerhafter Bedarf an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bestehe. Der Beklagte hätte bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages am 11.11.2015 davon ausgehen können, dass der Mehrbedarf an betrieblicher Arbeitsleistung im Bereich Asyl nur vorübergehend bestehen würde. Die dramatisch gestiegene Zahl der Asylbewerber und Flüchtlinge im Jahr 2015 hätte die Landkreise, kreisfreien Städte und Gemeinden vor außergewöhnliche Herausforderungen gestellt, die sie hätten bewältigen müssen. Bei dem Beklagten sei die Arbeitsmenge im Bereich Asyl so erheblich angestiegen, dass das vorhandene Stammpersonal sie nicht mehr hätte ausführen können. Im November 2015 sei auch schon abzusehen gewesen, dass die Zahl der in der Bundesrepublik Deutschland einreisenden Flüchtlinge und die Zahl der Asylbewerber nicht auf dem historischen Höchststand verbleiben würde, sondern sich wieder verringern und normalisieren würde. Im Oktober 2015 hätte Ungarn den Bau eines Grenzzaunes nach Kroatien beschlossen und hätte die Einrichtung von zwei Transitzone angekündigt, in denen Flüchtlinge in der Lage sein sollten, Asyl zu beantragen. Im November 2015 hätte auch Slowenien mit dem Bau eines Grenzzaunes zu Kroatien begonnen. Tatsächlich sei im November 2015 die von der Bundespolizei festgestellte Zahl der eingereisten Flüchtlinge nicht unerheblich zurückgegangen. Die weitere Entwicklung der Zahl der eingereisten Flüchtlinge und Asylbewerber hätte die Prognose des Beklagten bestätigt. Der Beklagte hätte unter Berücksichtigung der nicht vorhandenen Verwaltungsqualifikation der Klägerin keinen anderweitigen Bedarf an ihrer Arbeitsleistung. Freie Stellen in der Entgeltgruppe 8, insbesondere im Bereich Controlling/Haushalt bestünden bei dem Beklagten nicht. Den Prozessbeschäftigungsantrag hält der Beklagte für unbegründet.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachvortrages der Parteien wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Klage ist voll umfänglich begründet.

Zunächst ist festzustellen, dass die Zweckbefristung zum 31.12.2017 nicht wirksam geworden ist, weil die Klägerin insofern entsprechend § 17 TzBfG das Arbeitsgericht innerhalb der 3-Wochen-Frist angerufen hat. Eine vorfristige Anrufung ist insofern unschädlich.

Die streitgegenständliche Zweckbefristung erweist sich als unzulässig, insbesondere liegt ein sachlicher Grund für die Zweckbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht vor. Damit ist das Arbeitsverhältnis nicht zum 31.12.2017 beendet worden.

Ein sachlicher Grund liegt für eine Befristung insbesondere vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Was die Beurteilung des sachlichen Grundes angeht, ist auf den Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages, nämlich am 11.11.2015 abzustellen. Allein die Unsicherheit des Arbeitgebers, ob der Mehrbedarf an Arbeitskräften von Dauer sei oder demnächst wegfallen werde, reicht nicht aus. Die Unsicherheit der künftigen Entwicklung des Arbeitsanfalls und des Arbeitskräftebedarfs gehören grundsätzlich zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers. Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst. Der Arbeitgeber kann sich bei nicht oder nur vorhersehbaren quantitativem Bedarf in der Regel nicht darauf berufen, mit befristeten Arbeitsverträgen könne er leichter und schneller auf Bedarfsschwankungen reagieren (vgl. BAG vom 25.11.1992 – Az. 7 AZR 191/92 – dort Rn. 31 m. w. Angaben zur Rechtsprechung des BAG). Soll die Befristung auf einen vorübergehenden erhöhten Arbeitsanfall gestützt werden, hängt die Wirksamkeit der Befristung von der voraussichtlichen künftigen Entwicklung ab, deren Beurteilung dem Arbeitgeber obliegt. Die bei jeder prognostischen Bewertung auftretenden Unsicherheiten als solche reichen nicht aus, dem Arbeitgeber einen der gerichtlichen Kontrolle nicht zugänglichen Ermessensspielraum zu eröffnen. Prognosen sind einer gerichtlichen Kontrolle nicht völlig entzogen. Sie enthalten ein Wahrscheinlichkeitsurteil, dessen Grundlagen ausgewiesen werden müssen (vgl. BAG, a. a. O., Rn. 32).

Im vorliegenden Fall konnte der Beklagte zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages am 11.11.2015 nicht davon ausgehen, dass die Zahl der einreisenden

Flüchtlinge und Asylbewerber in der näheren Zukunft in absehbarer Zeit mit Sicherheit sinken würde. Auch wenn möglicherweise bereits im Herbst 2015 davon ausgegangen werden konnte, dass über die Balkanroute in der näheren Zukunft nicht mehr so viele Menschen in die Bundesrepublik Deutschland einreisen würden, so bedeutet dies nicht, dass über andere Routen Flüchtlinge und Asylbewerber einreisen würden. Zu dem Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages war noch völlig ungewiss, wie sich die Lage entwickeln würde. Vielmehr war eher mit einer noch größeren Anzahl von einreisenden Menschen zu rechnen. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages ließ sich keinesfalls mit Sicherheit voraussagen, dass die Asylbewerberzahlen in absehbarer Zeit sinken würden. Allein die Ungewissheit über den künftigen Arbeitsumfang unter besonderen Umständen vermag die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht zu rechtfertigen. Die bloße Möglichkeit, dass Arbeitsanfall und Arbeitskräftebedarf irgendwann sinken könnten, genügt jedenfalls nicht (vgl. BAG, a. a. O., Rn. 33).

Die Klägerin hat auch im Falle des Obsiegens mit ihrer Entfristungsklage einen Anspruch auf Prozessbeschäftigung. Die diesbezüglichen Einwendungen des Beklagten überzeugen nicht. Der Arbeitnehmer hat auch dann einen allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch auf Zweckbefristung nach den Grundsätzen der Rechtsprechung des BAG, wenn es um eine Befristung geht. Auf die Rechtsprechung des Großen Senates des BAG vom 27.02.1985, EzA § 611 BGB Beschäftigungsfrist Nr. 9, wird Bezug genommen. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers folgt aus § 611 BGB. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf tatsächliche vertragsgemäße Beschäftigung auch für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses, falls die Kündigung unwirksam war. Diese Grundsätze gelten auch für eine Beendigungsstreitigkeit über eine Wirksamkeit einer Befristung (vgl. KR-Etzel, 1. Auflage 2016, zu § 102 BetrVG, Rn. 379 m. w. N.). Die Voraussetzungen für eine Prozessbeschäftigung nach den Grundsätzen des BAG liegen vor. Die Befristung erweist sich als unwirksam, und erheblich überwiegende Interessen des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung der Klägerin sind nicht ersichtlich.

Da der Beklagte voll umfänglich unterlegen ist, hat er gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Für die Entfristungsklage wurden gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG drei Bruttomonatsvergütungen der Klägerin zugrunde gelegt. Hinzuzurechnen war ein weiteres Brutto für die Weiterbeschäftigung, welche im Urteilstenor unter Ziffer 2) beschieden wurde.

#### **Rechtsmittelbelehrung**

1. Gegen dieses Urteil kann von **dem Beklagten** Berufung eingelegt werden.

Die Berufung muss **innerhalb eines Monats** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder in elektronischer Form beim

**Sächsischen Landesarbeitsgericht,  
Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz**

eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb von **zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils** schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist oder signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46c Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Informationen hierzu können über das Internetportal des Bundesarbeitsgerichts ([www.bundesarbeitsgericht.de/](http://www.bundesarbeitsgericht.de/)) abgerufen werden.

Die Einreichung des Rechtsbehelfs/Rechtsmittels durch eine einfache E-Mail wahrt dagegen die Form nicht.

Berufungsschrift und Berufungsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von einem Vertreter einer Gewerkschaft oder von einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von einem Zusammenschluss solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn dieser kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Satz 2 des Absatzes gilt entsprechend für Bevollmächtigte, die als Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Satz 2 des Absatzes genannten Organisationen stehen, handeln, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Mitglieder der in Satz 2 des Absatzes genannten Organisationen können sich durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Satz 3 des Absatzes gilt entsprechend.

2. Für **die Klägerin** ist gegen dieses Urteil **kein** Rechtsmittel gegeben.

Die Berufungsbegründung und weitere Schriftsätze sollen dem Sächsischen Landesarbeitsgericht in fünffacher Fertigung vorgelegt werden. Dies gilt nicht bei Einreichung in elektronischer Form.

Die Vorsitzende:

gez. ....

Richterin am Arbeitsgericht

Beglaubigt:

Bautzen, 20.04.2018

( )

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

