

**Arbeitsgericht  
Cottbus**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)  
5 Ca 1164/21



Verkündet

am 30.11.2022

Im Namen des Volkes

**Urteil**



In Sachen

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter:  
Rechtsanwalt Dr. Jens-Torsten Lehmann,  
Sandower Straße 45, 03046 Cottbus

gegen

**Land Brandenburg,**  
vertreten durch Ministerium für Wirtschaft, Forschung und Kultur,

- Beklagte/r -

hat das Arbeitsgericht Cottbus, 5. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 30.11.2022 durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter Frau und Herr **für Recht erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 23.12.2021 vorgesehenen Befristungsabrede zum 30.06.2022 geendet hat.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger über den 30.06.2022 hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss der Befristungskontrollklage als Mechaniker weiter zu beschäftigen.

### **Tatbestand:**

Der Kläger macht mit der Klage zuletzt noch die Unwirksamkeit der letzten Befristung aus dem Arbeitsvertrag vom 23.12.2021 sowie seine vorläufige Weiterbeschäftigung geltend.

Der Kläger ist seit dem 01.10.2011 bei dem Beklagten ununterbrochen im Rahmen von zahlreichen befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Insoweit wird sowohl auf die Anlage K1 zur Klageschrift, als auch auf die Anlage B1 zum Schriftsatz des Beklagten vom 22.08.2022 Bezug genommen. Die Anlage K1 zur Klageschrift ist lediglich noch um den zuletzt geschlossenen befristeten Arbeitsvertrag vom 23.12.2021 beginnend ab dem 01.01.2022 bis zum 30.06.2022 zu ergänzen. Danach wird der Beschäftigte dem drittmittelfinanzierten Forschungsprojekt „Turbo-FuelCellFuE – Multidisziplinäre Komponentenentwicklung für hybride Mikrogasturbinen-SOFC-Systeme; Teilvorhaben: Peripherieentwicklung zur Integration von druckaufgeladenen Hochtemperatur-Brennstoffzellen in ein MGT-SOFC-Gesamtsystem“ des Fachgebiets Verbrennungskraftmaschinen und Flugantriebe der Fakultät Maschinenbau, Elektro- und Energiesysteme zugeordnet. Des Weiteren heißt es darin: „Die Vergütung des Beschäftigten erfolgt aus Mitteln Dritter und die Beschäftigung entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel. Wenn feststeht, dass die Drittmittel wegfallen werden, kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist, frühestens zum Zeitpunkt des Wegfalls der Drittmittel, gekündigt werden.“ Wegen des weiteren Inhalts des zuletzt geschlossenen befristeten Arbeitsvertrages vom 23.12.2021 wird auf die Anlage K4 zum Schriftsatz des Klägers vom 02.03.2022 (Blatt 33 und 34 der Gerichtsakte) Bezug genommen.

Insgesamt wurden im Zeitraum vom 01.10.2011 bis zum 30.06.2022 21 Arbeitsverträge geschlossen, wobei hiervon ein Arbeitsvertrag vom 26.07.2017 bis 25.09.2017 lediglich die Änderung der Arbeitszeit auf Teilzeit in der Elternzeit des Klägers betraf. Im Übrigen wurde der Kläger gemäß der abgeschlossenen Arbeitsverträge jeweils einem drittmittelfinanzierten Forschungsprojekt zugeordnet und damit das im einzelnen Arbeitsvertrag jeweils benannte Forschungsprojekt zum Sachgrund der Befristung erhoben. Insgesamt handelte es sich um sieben Projekte, wobei die zugeordneten Arbeitsverträge in fünf Fällen hiervon ein-oder mehrfach verlängert wurden. Gleiches gilt für die dazugehörigen Projekte.

Den drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten lagen jeweils Zuwendungsbescheide Dritter zugrunde. Es existieren beispielsweise für das dem Kläger in den letzten beiden befristeten Arbeitsverträgen zugeordnete Projekt „Turbo-FuelCellFuE ...“ Zuwendungsbescheide vom 10.12.2019 (Anlage B2 zum Schriftsatz des Beklagten vom 20.08.2022, Blatt 91 ff. Gerichtsakte) sowie vom 29.11.2021 (Anlage B6 zum Schriftsatz des Beklagten vom 22.08.2022, Blatt 117 ff. der Gerichtsakten). Der erstgenannte Zuwendungsbescheid galt für den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2021, der zweitgenannte Zuwendungsbescheid umfasst die Verlänge-

zung des Bewilligungszeitraums bis zum 30.06.2022. Entsprechend umfasste der vorletzte Arbeitsvertrag des Klägers einen Befristungszeitraum vom 03.02.2021 bis 31.12.2021 (befristeter Arbeitsvertrag vom 03.02.2021, Anlage K2 zur Klageschrift) und der letzte befristete Arbeitsvertrag den Zeitraum vom 01.01.2022 bis 30.06.2022.

Gemäß den zur Akte gereichten Stellenbeschreibungen zu den Arbeitsverträgen zwischen den Parteien wurde der Kläger als Mechaniker beschäftigt. Wegen des genauen Inhalts der einzelnen Stellenbeschreibung wird auf die Anlagen B4, B9, B15, B17, B26 und B34 zum Schriftsatz der Beklagten vom 22.08.2022 Bezug genommen.

Der Kläger wendete sich zunächst mit seiner Befristungskontrollklage vom 22.12.2021, am 30.12.2021 beim Arbeitsgericht Cottbus eingegangen, gegen die Befristung im Arbeitsvertrag vom 03.02.2021, erweiterte sodann mit Schriftsatz vom 02.03.2022 die Befristungskontrollklage auch auf die Befristung im Arbeitsvertrag vom 23.12.2021 und nahm im Kammertermin vom 30.11.2022 nach nochmaligen Hinweisen des Gerichts die Befristungskontrollklage bezüglich der im Arbeitsvertrag vom 03.02.2021 vereinbarten Befristung zurück. Auch die ursprünglich angekündigte allgemeine Feststellungsklage (Klageantrag zu 2) aus der Klageschrift) nahm der Kläger zurück.

Der Kläger behauptet, die von ihm tatsächlich ausgeübte Tätigkeit sei im Zeitraum vom 01.10.2011 bis 30.06.2022 nahezu immer identisch gewesen. Dies betreffe auch den Arbeitsort. Der Kläger beruft sich dabei auf seine Zuständigkeit für den Auf- und Umbau von Prüfständen mit Handwerkszeug, das Durchführen von Bestellungen und Besorgungen von benötigten Materialien, das Verbauen von Druck- und Temperaturmessstellen und das Besprechen von Planungsverbesserung mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern innerhalb der unterschiedlichen Projekte.

Der Kläger ist der Auffassung, die Befristung des letzten Arbeitsvertrages sei unwirksam. Der hierfür erforderliche Sachgrund liege nicht vor. Die von dem Kläger wahrgenommene Arbeitsaufgabe als Mechaniker gehöre zu den Daueraufgaben der Beklagten an der Betriebsstätte der . Auch das letzte drittmittelfinanzierte Projekt in „Turbo-FuelCell“ sei keine von den Daueraufgaben der Beklagten abgrenzbare zusätzlich anfallende Aufgabe von begrenzter Dauer gewesen. Zeiten, in denen gar keine für einen Mechaniker geeigneten Forschungsprojekte oder drittmittelfinanzierte Vorhaben anfallen, sei nicht zu erwarten. Vielmehr sei bei den jeweiligen Vertragsabschlüssen vorhersehbar gewesen, dass in jedem Fall Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers als Mechaniker - in welchem Projekt auch immer - bestehen werde. Zudem bestreitet der Kläger unter anderem mit Nichtwissen, dass die Verlängerung in den jeweiligen Projekten auf jeweils nicht vorhersehbaren Gründen beruht haben und die jeweiligen Projektverzögerungen für die Beklagte nicht planbar gewe-

sen seien.

Die Kläger beruft sich ausdrücklich darauf, dass die Befristung der Beklagten auch nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam sei. Es handele sich hier um unzulässige Kettenbefristungen.

Der Kläger beantragt zuletzt noch,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 23.12.2021 vorgesehenen Befristungsabrede zum 30.06.2022 geendet hat,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 30.06.2022 hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss der Befristungskontrollklage als Mechaniker weiter zu beschäftigen.

Das beklagte Land beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte behauptet, die streitgegenständliche Befristung sei wirksam vereinbart worden, da sie wegen des nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung des Klägers und wegen der Finanzierung der Beschäftigung des Klägers aus Mitteln Dritter, die zur Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt worden seien, gerechtfertigt sei. Der Kläger sei überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt worden. Aufgrund des Zuwendungsbescheides vom 29.11.2021 habe die Beklagte von nur zeitlich begrenzt bis zum 30.06.2022 zur Verfügung stehenden Drittmitteln und ihrem anschließenden Fortfallen ausgehen müssen. Das beklagte Land habe daher auch den Schluss ziehen müssen, dass mit Beendigung des Projekts und seines Bewilligungszeitraumes, also mit Ablauf des 30.06.2022, kein Beschäftigungsbedarf mehr für den Kläger bestehe.

Ebenso liege nach Ansicht der Beklagten kein institutioneller Rechtsmissbrauch vor. Selbst wenn dieser indiziert gewesen sein sollte, sei er jedoch widerlegt. Hier beruft sich das beklagte Land unter anderem darauf, dass der Kläger faktisch nur in sieben verschiedenen Projekten beschäftigt gewesen war und die Verlängerung in den jeweiligen Projekten, die im Ergebnis zu der formalen hohen Anzahl von Verträgen geführt habe, auf jeweils nicht vorhersehbaren Gründen beruht habe. Grund seien jeweils eingetretene nicht planbare Projektverzögerungen gewesen, die der Beklagte teilweise mit beschaffungs- und versuchstechnischen Problemen, Verzögerungen beim Industriepartner oder zuletzt mit unvorhersehbaren Lieferver-

zögerungen bei benötigten Materialien und Bauteilen durch unterbrochene Lieferketten aufgrund der COVID-19-Pandemie begründet. Zudem handele es sich um zahlreiche kurzzeitige Verlängerungen von Projekten von weniger als sechs Monaten. Diese seien als sogenannte „Annexverträge“ nicht zu berücksichtigen, da es sich bei den jeweiligen Verlängerungen nur um verhältnismäßig geringfügige Korrekturen des in dem früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunktes gehandelt habe. Auch die anderen Verlängerungen der Befristungen um sechs Monate oder länger stellten sich nur als Anpassungen der Vertragslaufzeit an den geänderten Bewilligungszeitraum des jeweiligen Zuwendungsbescheides aufgrund später eingetretener, nicht vorhergesehener Umstände dar. Der Beklagte habe sich dabei jeweils am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrages orientiert. Außerdem hätten sich die konkreten Tätigkeiten des Klägers in Bezug auf die jeweiligen Projekte unterschieden. Die Projekte haben unterschiedliche Fachgebiete betroffen, insbesondere das Fachgebiet „Verbrennungskraftmaschinen und Flugantriebe“ (VFA) als auch das Fachgebiet „Fahrzeugtechnik und -antriebe“ (FTA). Während die Tätigkeiten des Fachgebietes VFA grundsätzlich von Forschungsarbeiten an Motoren und deren Komponenten geprägt gewesen seien, sei die Tätigkeit im Fachgebiet FTA von Applikationsarbeiten an Fahrzeugantrieben geprägt gewesen. Im Gegensatz zu den Forschungsarbeiten im Bereich VFA sei hier keine Tätigkeit an Motoren ausgeübt worden, sondern an anderen Instrumenten und technischen Einrichtungen. Im Rahmen des letzten befristeten Arbeitsvertrags sei im Projekt „Turbo-FuelCellFuE“ an Turbomaschinen geforscht und gearbeitet worden. Hier seien neuartige Brennstoffzellen unter Druck getestet worden, weshalb der Kläger hierzu an Druckversuchsanlagen gearbeitet, Ersatzteile gefertigt und diese Anlagen gänzlich montiert habe.

Schließlich seien die branchenspezifischen Besonderheiten einer Hochschule zu berücksichtigen. Die Beklagte falle als staatliche Hochschule in den Geltungsbereich von Art. 5 Abs. 3 GG. Auch der Kläger unterfalle mit seiner Tätigkeit an einer Forschungseinrichtung (staatliche Hochschule) in diesen besonders geschützten Geltungsbereich. Hochschulen seien darauf angewiesen, dass für die Realisierung von Drittmittelprojekten das erforderliche Personal in zeitlicher Konkordanz mit den jeweiligen Projekten befristet beschäftigt werde.

Wegen des weitergehenden Sach- und Streitstandes wird auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

### Entscheidungsgründe:

A. Der Klageantrag zu 1 ist zulässig und begründet.

I. Die Befristungskontrollklage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die angegriffene Befristung ist konkret bezeichnet. Der Kläger wendet sich gegen die letzte Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 23.12.2021, nach der das Arbeitsverhältnis der Parteien am 30.06.2022 enden soll.

II. Die Klage ist auch begründet.

1. Die Befristung gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG i. V. m. § 7 Halbsatz 1 KSchG als wirksam, denn der Kläger hat ihre Rechtsunwirksamkeit rechtzeitig geltend gemacht. Mit der am 08.03.2022 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klageerweiterung ist die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG eingehalten. Dabei ist es unschädlich, dass die Klage bereits vor Fristablauf beim Arbeitsgericht Cottbus eingegangen ist. Ein Arbeitnehmer kann die Befristungskontrollklage ohne Rechtsnachteile bereits längere Zeit vor dem vereinbarten Vertragsende erheben (vgl. Müller-Glöge in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Auflage, § 17 TzBfG, Rnr. 6 a).

2. Es kann dahinstehen, ob hier grundsätzlich ein Sachgrund für die Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 23.12.2021 aufgrund eines vorübergehenden projektbedingten personellen Mehrbedarfs gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG bzw. der Sachgrund der Drittmittelfinanzierung als sonstiger nicht in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG genannter Sachgrund vorliegt. Selbst wenn ein solcher Sachgrund hier grundsätzlich anzunehmen wäre, kann sich die Beklagte vorliegend nicht darauf berufen, da das beklagte Land nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs daran gehindert ist.

a) Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrundes beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen dazu verpflichtet, durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Es ist zu prüfen, ob die Verlängerung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge der Deckung eines zeitweiligen Bedarfs dient und ob eine nationale Vorschrift nicht in Wirklichkeit eingesetzt wird, um einen ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers zur decken. Hier sind stets alle Umstände des jeweiligen Einzelfalls zu prüfen und dabei namentlich die Zahl der mit derselben Person oder zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen auf-

einanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen (vgl. BAG vom 17.05.2017, 7 AZR 420/15 zur Rz. 15, zitiert nach juris).

Die Bestimmung der Schwelle eines institutionellen Rechtsmissbrauchs hängt maßgeblich von der Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie der Anzahl der Vertragsverlängerungen ab. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, welcher hier zu folgen ist, wird in diesem Zusammenhang in einem dreistufigen System geprüft. Danach gelten folgende Grundsätze:

Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen ist an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG anzuknüpfen. Die Vorschrift macht eine Ausnahme von dem Erfordernis der Sachgrundbefristung und erleichtert damit den Abschluss von befristeten Verträgen bis zur festgelegten Höchstdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit. Sie kennzeichnet den nach Auffassung des Gesetzgebers unter allen Umständen unproblematischen Bereich. Ist ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben, lässt erst das erhebliche Überschreiten dieser Grenzwerte den Schluss auf eine missbräuchliche Gestaltung zu. Bei Vorliegen eines die Befristung an sich rechtfertigenden Sachgrundes besteht kein gesteigerter Anlass zur Missbrauchskontrolle, wenn die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen nicht um ein Mehrfaches überschritten sind. Davon ist auszugehen, wenn nicht mindestens das Vierfache eines der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmten Werte oder das Dreifache beider Werte überschritten ist. Liegt ein Sachgrund vor, kann also von der Befristung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch gemacht werden, solange das Arbeitsverhältnis nicht die Gesamtdauer von sechs Jahren überschreitet und zudem nicht mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden, es sei denn, die Gesamtdauer übersteigt bereits acht Jahre oder es wurden mehr als zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart (vgl. BAG vom 26.10.2016, 7 AZR 135/15 zur Rnr. 26 sowie BAG vom 17.05.2017, 7 AZR 420/15 zur Rnr. 17, zitiert nach juris).

Werden die Grenzen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG alternativ oder kumulativ mehrfach überschritten, ist eine umfassende Missbrauchskontrolle geboten. Hiervon ist in der Regel auszugehen, wenn einer der Werte des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mehr als das Vierfache beträgt oder beide Werte das Dreifache übersteigen. Überschreitet also die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses acht Jahre oder wurden mehr als zwölf Verlängerungen des befristeten Arbeitsvertrags vereinbart, hängt es von weiteren, zunächst vom Kläger vorzutragenden Umständen ab, ob ein Rechtsmissbrauch anzunehmen ist. Gleiches gilt, wenn die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses sechs Jahren überschreitet und mehr als

neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden (vgl. BAG vom 26.10.2016, 7 AZR 135/15 zur Rnr. 27 sowie BAG vom 17.05.2017, 7 AZR 420/15 zur Rnr. 18, jeweils zitiert nach juris). Werden die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Grenzen alternativ oder kumulativ in besonders gravierendem Ausmaß überschritten, kann eine missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit zur Sachgrundbefristung indiziert sein. Von einem indizierten Rechtsmissbrauch ist in der Regel auszugehen, wenn durch die befristeten Verträge einer der Werte des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG um mehr als das Fünffache überschritten wird oder beide Werte mehr als das jeweils Vierfache betragen. Das bedeutet, dass ein Rechtsmissbrauch indiziert ist, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zehn Jahre überschreitet oder mehr als 15 Vertragsverlängerungen vereinbart wurden oder wenn mehr als zwölf Vertragsverlängerungen bei einer Gesamtdauer von mehr als acht Jahren vorliegen. In einem solchen Fall hat allerdings der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Rechtsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften (vgl. BAG vom 26.10.2016, 7 AZR 135/15 zur Rnr. 28 sowie BAG vom 17.05.2017, 7 AZR 420/15 zur Rnr. 19, jeweils zitiert nach juris).

b) Gemessen an diesen Grundsätzen ist eine missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit zur Sachgrundbefristung vorliegend indiziert.

Davon war schon bereits deshalb auszugehen, da die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien zehn Jahre überschritt. Insbesondere betrug die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses vom 01.10.2011 bis zum 30.06.2022 zehn Jahre und neun Monate. Zudem ist auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Rechtsmissbrauch indiziert, weil die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses acht Jahre überstieg und gleichzeitig mehr als 12 Vertragsverlängerungen vorlagen. Dabei wurde bereits berücksichtigt, dass hier weder der Änderungsvertrag auf Teilzeit in der Elternzeit des Klägers vom 26.07.2017 bis 25.09.2017 noch die vier befristeten Verträge im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 31.01.2021 betreffend das drittmittelfinanzierte Forschungsprojekt „Kennwertermittlung im Rahmen von Versottungsdauerlaufversuchen“ für die Anzahl der Vertragsverlängerungen mitzählten. Grund hierfür ist, dass für die Anzahl von Vertragsverlängerungen Verträge für parallele Zeiträume nur einfach zählen, da der jeweilige Parallelvertrag das befristete Arbeitsverhältnis nicht verlängert (vgl. BAG vom 26.10.2016, 7 AZR 135/15 zur Rnr. 30, zitiert nach juris). In den angegebenen Fällen handelte es sich bei den jeweils befristeten Einzelverträgen um Parallelverträge zu anderen gleichzeitig bestehenden befristeten Arbeitsverträgen. Nach dieser Rechnung war hier von insgesamt 15 Vertragsverlängerungen auszugehen.

Den hier somit indizierten Rechtsmissbrauch der Möglichkeit zur Sachgrundbefristung hat das beklagte Land nicht durch den Vortrag besonderer Umstände entkräftet.



aa) Soweit das beklagte Land zunächst darauf abstellt, dass in zahlreichen Fällen die Verlängerung der jeweiligen Projekte weniger als sechs Monate betrug und es sich dabei lediglich um einen unselbständigen Annex zum vorletzten Vertrag dargestellt habe, die aus der Anzahl der Verlängerungen und der Dauer der Befristungen herausgerechnet werden müssten, kann dem nicht gefolgt werden. Die vom Beklagten in diesem Zusammenhang zitierte Rechtsprechung und Literatur zu den sogenannten Annexverträgen (vgl. z. B. Müller-Glöge in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Auflage, § 14 TzBfG Rnr. 9 a) ist lediglich für die Frage relevant, welcher befristete Arbeitsvertrag Streitgegenstand einer Befristungskontrolle sein kann. Danach kann ausnahmsweise in Abweichung von dem Grundsatz, dass lediglich die letzte Befristung der gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegt, der vorletzte Vertrag hinsichtlich der Wirksamkeit der Befristung kontrolliert werden, wenn es sich bei dem letzten befristeten Arbeitsvertrag lediglich um einen unselbständigen Annex des vorletzten Vertrages handelt und ohne diesen nicht denkbar wäre. Diese Grundsätze lassen sich jedoch auf die vorliegende Frage der Rechtsmissbrauchskontrolle nicht übertragen. Im Rahmen der vom BAG entwickelten 3-stufigen Rechtsmissbrauchskontrolle werden sowohl für die Gesamtdauer der befristeten Verträge, als auch für die Anzahl der Vertragsverlängerungen grundsätzlich alle befristeten Arbeitsverträge mitberücksichtigt unabhängig davon, ob es sich nur um sogenannte unselbständige Annexverträge handelt. Lediglich erhebliche Unterbrechungen zwischen befristeten Arbeitsverträgen können dazu führen, dass im Rahmen der Rechtsmissbrauchsprüfung nur die Dauer der Arbeitsverhältnisse und die Zahl der Vertragsverlängerungen nach der Unterbrechung zu berücksichtigen ist (vgl. BAG vom 17.05.2017, 7 AZR 420/15 zu den Rnr. 15 ff., zitiert nach juris).

Damit zählen im Rahmen der Rechtsmissbrauchskontrolle für die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses und für die Anzahl der Verlängerungen auch die Arbeitsverträge, die nur eine Befristungsdauer von wenigen Wochen bzw. weniger als sechs Monaten aufweisen.

bb) Soweit sich das beklagte Land daneben darauf beruft, dass die hohe Anzahl von Vertragsverlängerungen darauf zurückzuführen ist, dass es zu Verlängerungen in den jeweiligen Projekten durch jeweils nicht vorhersehbare Gründe gekommen ist, kann auch diese Argumentation den indizierten Rechtsmissbrauch nicht entkräften. Zum einen ist diese Behauptung der Beklagten pauschal gehalten und kann den Anforderungen an einen substantiierten Vortrag der Beklagten nach dem zulässigen pauschalen Bestreiten durch den Kläger nicht gerecht werden. Die Beklagte führt als Grund für die jeweiligen Verlängerungen der ursprünglichen Projektbefristungen jeweils nicht vorhersehbare eingetretene Projektverzögerungen an. In einigen Fällen beruft sie sich auf beschaffungs- und versuchstechnische Probleme, Verzögerungen beim Industriepartner oder pandemiebedingte unvorhersehbare Lieferverzögerungen bei benötigten Materialien und Bauteilen. Dieser pauschale Vortrag ermöglicht dem Ge-

richt sowie dem Kläger nicht, zu überprüfen, ob die Verzögerungen des Projektes tatsächlich nicht planbar und unvorhersehbar waren.

Vielmehr spricht hier zum anderen die Historie des Sachverhalts dafür, dass Verlängerungen eines Projekts eher der Regelfall waren. Von den sieben benannten Projekten, in denen der Kläger tätig war, wurden allein fünf ein- oder mehrmals verlängert. Vor diesem Hintergrund kann davon ausgegangen werden, dass bereits bei Vertragsschluss damit gerechnet werden musste, dass es auch zu einer Verlängerung des Projekts und der Drittmittelbewilligung kommen wird.

cc) Zugunsten des beklagten Landes sprach zwar die Tatsache, dass zumindest in der überwiegenden Zahl der Fälle die Laufzeit der jeweiligen Befristung im Arbeitsvertrag nicht hinter dem Bewilligungszeitraum der Drittmittel im jeweiligen Zuwendungsbescheid zurückblieb, sondern mit diesem übereinstimmte.

Für einen Gestaltungsmissbrauch spricht jedoch, dass der Kläger jeweils ohne zeitliche Unterbrechung nahtlos nach Abschluss des einen Projekts im nächsten Projekt eingesetzt worden ist. In den abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträgen wurde jeweils als ein drittmittel-finanziertes Forschungsprojekt angegeben.

Während der gesamten Einsatzzeit des Klägers vom 01.10.2011 bis zum 30.06.2022 war der Kläger mit gleichartigen Tätigkeiten als Mechaniker beschäftigt. Dabei mag dem beklagten Land zuzugestehen sein, dass es sich jeweils um Projekte aus zwei unterschiedlichen Fachgebieten handelte, wobei die Tätigkeiten des Fachgebiets VFA grundsätzlich von Forschungsarbeiten an Motoren und deren Komponenten geprägt waren und im Gegensatz dazu die Tätigkeit im Fachgebiet FTA von Applikationsarbeiten an Fahrzeugantrieben. Auch hatte das Gericht zur Kenntnis genommen, dass im Rahmen des letzten befristeten Arbeitsvertrages im Projekt „Turbo-FuelCellFuE“ neuartige Brennstoffzellen unter Druck getestet wurden und dieses Projekt nichts mit Motoren zu tun hatte. Dennoch war dem Vortrag des Klägers zu folgen, wonach es sich im Wesentlichen bei seiner Tätigkeit im Rahmen der unterschiedlichen Projekte um gleichartige Tätigkeiten gehandelt hat. Dies belegen auch die von der Beklagten eingereichten Stellenbeschreibungen. Bei der Tätigkeit des Klägers handelte es sich um eine solche als Mechaniker, welcher hauptsächlich für die Konstruktion und für den Auf- und Umbau von Prüfstandseinrichtungen eingesetzt worden ist. Ebenso war er im Rahmen der Versuchsdurchführung und Vornahme von Messungen und Unterstützungen und technischen Beratungen von im Projekt involvierten Studierenden tätig und hat Pflege- und Wartungsarbeiten im Prüfstandsbereich ausgeführt. Dabei handelt es sich also nicht um ganz unterschiedliche Tätigkeiten, die dem Kläger im Rahmen der jeweiligen befristeten Arbeitsverträge übertragen wurden, sondern um im Kern gleichartige, sich wiederholende Tätigkeiten eines Mechanikers.

dd) Das beklagte Land hat auch keine Besonderheiten bei Abschluss des letzten befristeten Vertrages dargetan, die über die bloße erneute zeitliche Befristung der Drittmittel hinausgehen und - trotz der Vielzahl aufeinanderfolgender Drittmittelbewilligungen - mit der gebotenen Sicherheit den Schluss rechtfertigen, dass mit dem Befristungsende das Beschäftigungsbedürfnis für den Kläger nunmehr endgültig entfallen ist. Die große Anzahl von Projekten und Vertragsverlängerungen, die nahtlos ineinander übergingen und jeweils drittmittelfinanziert waren, legen eher den Schluss nahe, dass auch in Zukunft drittmittelfinanzierte Projekte mit Beschäftigungsmöglichkeiten für den Kläger zur Verfügung stehen werden. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass die Forschung eine Daueraufgabe der den Kläger bislang beschäftigenden Hochschule ist. Eine allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehenden Beschäftigungs- und Finanzierungsmöglichkeiten rechtfertigt jedenfalls eine Befristung nicht, sondern unterfällt dem unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers (vgl. BAG vom 16.01.2018, 7 AZR 21/16 zur Rnr. 16, zitiert nach juris).

ee) Schließlich vermag auch nicht die Tatsache, dass die den Kläger beschäftigende Hochschule dem grundgesetzlich geschützten Bereich nach Art. 5 Abs. 3 GG (Freiheit von Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre) unterfällt, vorliegend einen besonderen Umstand zu begründen, der den indizierten Gestaltungsmissbrauch entkräften kann.

Zum einen ist bereits fraglich, inwieweit sich die Beklagte auf Art. 5 Abs. 3 GG auch bei nicht wissenschaftlichem Personal - wie dem Kläger - berufen kann.

Dies kann jedoch dahinstehen, da eine greifbare erhebliche Beeinträchtigung der Bereitschaft zur Drittmittelforschung mit nachteiligen Folgen für die Freiheit der Forschung für den Fall unbefristeter Beschäftigung des Klägers von dem beklagten Land weder vorgetragen noch ersichtlich ist. Das bloß abstrakte Berufen des Beklagten auf den grundrechtlichen Schutz des Art. 5 Abs. 3 GG ohne konkrete Darlegung negativer Auswirkungen auf die Förderung und Freiheit der Forschung vermag das ebenfalls grundrechtlich und zudem unionsrechtlich geschützte Bestandsschutzinteresse des Klägers nicht zu überwiegen. Die wiederholte Inanspruchnahme von Drittmitteln darf nicht dazu führen, dass das allgemeine Finanzierungsrisiko der Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf das wissenschaftliche oder nicht wissenschaftliche Personal abgewälzt wird (vgl. LAG Köln vom 06.11.2013, 11 Sa 226/13 zur Rnr. 48, zitiert nach juris).

3. Nach alledem ist es dem beklagten Land nicht gelungen, den indizierten Rechtsmissbrauch der Befristungsmöglichkeiten durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften. Dem Beklagten ist es daher verwehrt, sich auf den Sachgrund der drittmittelfinanzierten Projektbeschäftigung bzw. eines vorübergehenden projektbedingten Mehrbedarfs an der Arbeits-

leistung zu berufen. Die streitgegenständliche Befristung des letzten Arbeitsvertrags ist mithin unwirksam. Sie führt nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien mit Ablauf des Befristungsendes am 30.06.2022.

Vor diesem Hintergrund war dem Klageantrag zu 1) stattzugeben.

B. Der Klageantrag zu 2 auf vorläufige Weiterbeschäftigung bei ebenfalls zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zumindest in der letzten Fassung ist hinreichend verdeutlicht, um welche Art der Beschäftigung es geht.

Der Antrag ist auch begründet.

Nach dem Beschluss des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27.02.1985, GS 1/84 haben gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Ablauf der Kündigungsfrist einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung bis zur endgültigen Klärung der Wirksamkeit der Kündigung, soweit kein überwiegendes schützenswertes Interesse der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers dem Beschäftigungsanspruch entgegensteht. Ist durch arbeitsgerichtliche Entscheidung festgestellt worden, dass die Kündigung unwirksam ist, ist ein überwiegendes Interesse der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nur gegeben, wenn besondere Umstände vorhanden sind, die der Weiterbeschäftigung entgegenstehen. Auf Rechtsstreitigkeiten über andere Beendigungstatbestände wie die Wirksamkeit einer Befristung, sind diese Grundsätze entsprechend anzuwenden (vgl. BAG vom 13.06.1985, 2 AZR 410/84. Umstände, die einer vorläufigen Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstehen, hat die Beklagte nicht vorgetragen und sind auch sonst nicht ersichtlich.

### **Rechtsmittelbelehrung**

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

Die Berufungsschrift muss von einem zugelassenen Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,  
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb einer Frist von zwei Monaten in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c Abs. 2 ArbGG über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) genügt.

Vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 ArbGG zur Verfügung steht.

Ab dem 01.01.2022 muss der in § 46g ArbGG genannte Personenkreis grundsätzlich elektronisch einreichen.

Die technischen Rahmenbedingungen für die elektronische Einreichung sind in der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) festgelegt.

Für den Kläger ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG:

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."

