

**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.

