



Ausarbeitung

Kettenbefristungen

Juristische Diskussion und Stand der Rechtsprechung



Kettenbefristungen

Juristische Diskussion und Stand der Rechtsprechung

[REDACTED]

Aktenzeichen:

Abschluss der Arbeit:

Fachbereich:

[REDACTED]

[REDACTED]

WD 6 - 3000 - 189/14

30. September 2014

WD 6: Arbeit und Soziales

[REDACTED]

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	5
2.1.	Frühere Rechtsprechung	5
2.2.	Kritik in der Literatur	6
2.3.	Lösungsvorschläge der Kritiker	6
2.3.1.	Veränderung des Prüfungsmaßstabes	6
2.3.2.	Anlehnung an die Regelung des § 14 Abs. 2 TzBfG	7
2.4.	Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs	8
2.5.	Aktuelle Rechtsprechung	9
2.5.1.	Umsetzung im Fall „Kücük“	9
2.5.2.	Umsetzung in einem weiteren Urteil vom 18. Juli 2012	11
2.5.3.	Urteile vom 13. Februar 2013 und vom 19. Februar 2014	11
2.5.3.1.	Urteil vom 13. Februar 2013	11
2.5.3.2.	Urteil vom 19. Februar 2014	12
3.	Aktuelle Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte	13
3.1.	Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln	13
3.2.	Urteil des Sächsischen LAG	13
4.	Fazit	14

1. Einleitung

Gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)¹ ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Der Begriff des sachlichen Grundes ist weder legal definiert noch bestimmt. In § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG erfolgt eine Aufzählung sachlicher Gründe. Der nicht abschließende Katalog greift die vor dem Inkrafttreten des TzBfG am 1. Januar 2001 ergangene Rechtsprechung des BAG auf.²

Beruft sich der Arbeitgeber auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes, trifft er bei Abschluss des befristeten Vertrages eine Prognoseentscheidung, die der gerichtlichen Kontrolle unterliegt. Danach müssen bei Vertragsschluss Tatsachen die Annahme des Arbeitgebers stützen, dass der Beschäftigungsbedarf des befristeten Arbeitnehmers nach Ablauf der Befristung entfallen wird. Die spätere tatsächliche Entwicklung und der mögliche Wegfall des sachlichen Grundes sind aus Gründen der Rechtssicherheit unbeachtlich.³

In § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 TzBfG ist die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages ohne einen sachlichen Grund bis zu einer Dauer von zwei Jahren geregelt. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 TzBfG ist bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (sogenanntes „Anschlussverbot“).⁴

Erleichterungen der sachgrundlosen Befristung sieht § 14 Abs. 2a TzBfG für neu gegründete Unternehmen und § 14 Abs. 3 TzBfG unter bestimmten Voraussetzungen für ältere Arbeitnehmer vor.

§ 14 TzBfG setzt § 5 der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge⁵ der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Rahmenverträge⁶ um. Danach haben die Mitgliedstaaten der Europäischen Union Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs aufeinander folgender befristeter Verträge, sogenannter „Kettenarbeitsverträge“, zu ergreifen, sei es durch das Erfordernis sachlicher Gründe oder die Festlegung der Maximaldauer beziehungsweise einer

1 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist.

2 Hümmerich/Boecken/Düwell/ *Studt*, Nomos Kommentar Arbeitsrecht, 2. Auflage 2010, § 14 TzBfG, Rn. 5.

3 Hümmerich/Boecken/Düwell/ *Studt*, Nomos Kommentar Arbeitsrecht, 2. Auflage 2010, § 14 TzBfG, Rn. 6,7.

4 Hümmerich/Boecken/Düwell/ *Studt*, Nomos Kommentar Arbeitsrecht, 2. Auflage 2010, § 14 TzBfG, Rn. 91.

5 Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999, ABl EG L 175/45 v. 10. Juli 1999.

6 ABl EG L 175/43 vom 10. Juli 1999.

Höchstzahl zulässiger Befristungen. Die Regelungsmöglichkeiten stehen in einem Alternativverhältnis zueinander.⁷ Nach § 5.1 der Rahmenvereinbarung können eine oder mehrere Maßnahmen zur Bekämpfung von Kettenarbeitsverträgen ergriffen werden. In § 14 TzBfG hat sich vor allem das Sachgrundprinzip und die zeitliche Beschränkung der sachgrundlosen Befristung niederschlagen.

2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

2.1. Frühere Rechtsprechung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Zulässigkeit mehrfach befristeter Arbeitsverträge grundsätzlich anerkannt.⁸ Im Rahmen der gerichtlichen Kontrolle von Kettenbefristungen stellte es ausschließlich auf die Wirksamkeit der Befristung im letzten Arbeitsvertrag ab. Es sei nur der letzte der aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträge auf das Vorliegen eines Sachgrundes zu prüfen. Das BAG vertrat die Ansicht, dass mit dem Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrages der vorherige befristete Arbeitsvertrag beendet sei und grundsätzlich keine eigenständige Bedeutung mehr habe. Etwas anderes gelte nur dann, wenn der letzte Vertrag ein unselbstständiger Annex zum vorletzten Vertrag sei⁹ oder wenn der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber in dem letzten befristeten Vertrag einen Vorbehalt vereinbart habe, wonach die neue Befristung nur gelte, wenn durch die Unwirksamkeit der alten Befristung kein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden sei.¹⁰

Nach der Rechtsprechung des BAG sollte die Problematik der Kettenarbeitsverträge im Rahmen der Prüfung des Vorliegens eines sachlichen Grundes insofern erfasst werden, als umso strengere Anforderungen an die Prognose des Vorliegens eines sachlichen Grundes gestellt wurden, je öfter in der Vergangenheit ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen wurde.¹¹ Die wiederholte Befristung deute darauf hin, dass die im letzten befristeten Arbeitsvertrag getroffene Prognoseentscheidung bezüglich des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs unzutreffend war. Bei Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrages sollte daher die Prognoseentscheidung intensiver ausfallen, wenn der Arbeitgeber erneut von einem nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarf ausging.

An dieser Rechtsprechung hat das BAG aber nach Inkrafttreten des TzBfG zum 1. Januar 2001 nicht mehr festgehalten. Vielmehr nahm es aufgrund der Einführung des Erfordernisses eines Sachgrundes an, dass selbst eine große Anzahl von befristeten Arbeitsverträgen nicht dazu führe,

7 Vgl. Drosdeck, Bitsch, Zulässigkeit von Kettenbefristungen, NJW 2012, 977, 979.

8 BAG, Urteil vom 26. Juli 2000 - 7 AZR 43/99, NZA 2001, 264; BAG, Urteil vom 14. Februar 2007 - 7 AZR 95/06, NZA 2007, 803; BAG, Urteil vom 20. Januar 2010 - 7 AZR 542/08, NZA 2011, 366.

9 BAG, Urteil vom 1. Dezember 1999 - 7 AZR 236/98, NZA 2000, 374.

10 BAG, Urteil vom 14. Februar 2007 - 7 AZR 95/06, NZA 2007, 803.

11 BAG, Urteil vom 11. Dezember 1991 - 7 AZR 431/90, NZA 1992, 883.

dass an die Prüfung des Vorliegens eines sachlichen Grundes besonders strenge Anforderungen zu stellen seien.¹²

2.2. Kritik in der Literatur

Der überwiegende Teil der juristischen Literatur bejaht im Einklang mit der Rechtsprechung des BAG die grundsätzliche Zulässigkeit des Abschlusses von Kettenarbeitsverträgen und hält bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen nur den letzten Arbeitsvertrag auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes für überprüfbar.¹³ Wenn die letzte Befristung zulässig sei, könne sich weder aus der Anzahl noch aus den Umständen der zuvor abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge die Unzulässigkeit der letzten Befristung ergeben. Da es sich um jeweils neue, voneinander unabhängig abgeschlossene Arbeitsverträge handelt, komme dem vormaligen Arbeitsvertrag keine eigenständige Bedeutung zu.

Vereinzelnd trifft diese Auffassung im juristischen Schrifttum aber auch auf Kritik.¹⁴ So wurde insbesondere beanstandet, dass die Rechtsprechung des BAG den Abschluss zahlreicher, dem Kündigungsschutz nicht unterliegender Arbeitsverträge ermögliche. Dies aber widerspreche dem europarechtlich vorgesehenen Regelfall des unbefristeten Arbeitsverhältnisses.¹⁵

2.3. Lösungsvorschläge der Kritiker

2.3.1. Veränderung des Prüfungsmaßstabes

Zur Abhilfe wird unter anderem eine Veränderung des Prüfungsmaßstabes vorgeschlagen.

Zum Teil wird angeregt, im Rahmen der Überprüfung des sachlichen Grundes auch die vorherigen befristeten Arbeitsverträge zu berücksichtigen.¹⁶ Danach werde zwar grundsätzlich nur der letzte befristete Vertrag auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes überprüft. Die „Vorgeschichte“ der Vertragsparteien müsse aber ebenfalls beachtet werden.¹⁷

12 BAG, Urteil vom 25. März 2009 – 7 AZR 34/08, Rz. 25.

13 Vgl. z. B. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, *Müller-Glöge*, 12. Auflage 2012, § 14 TzBfG, Rn. 9; Boecken/Joussen/Boecken, TzBfG, 2. Auflage 2010, § 14 TzBfG, Rn. 169; Drosdeck, Bitsch, Zulässigkeit von Kettenbefristungen, NJW 2012, 977.

14 Vgl. Drosdeck, Bitsch, Zulässigkeit von Kettenbefristungen, NJW 2012, 977, 978.

15 Staudinger/Preis, BGB, 15. Auflage 2011, § 620 Rn. 54.

16 Greiner, NZA-Beil. 2011, 117; Persch, NZA 2011, 1068.

17 Greiner, NZA-Beil. 2011, 117, 118.

Vereinzelte wird gefordert, eine „Gesamtschau“ vorzunehmen, bei der das Arbeitsverhältnis insgesamt mit allen seinen abgeschlossenen Verträgen zu betrachten sei.¹⁸ Es sei für die Zulässigkeit einer Befristung nicht ausreichend, dass die letzte Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sei. Einzubeziehen seien bei der Überprüfung vielmehr sämtliche vorherigen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bestehenden Vertragsbeziehungen, um den Verdacht des Missbrauchs zu entkräften.¹⁹

Eine Beschränkung der Überprüfung auf den letzten befristeten Arbeitsvertrag ergebe sich auch nicht aus § 17 TzBfG. Diese Vorschrift regelt die Entfristungsklage, nach der der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben kann, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Die Entfristungsklage hat einen punktuellen Streitgegenstand, wonach nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses allgemein, sondern ausschließlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der angegriffenen Befristung überprüft wird.²⁰ Die Begrenzung des Streitgegenstands auf den letzten befristeten Arbeitsvertrag diene ausschließlich der Rechtssicherheit und der Prozessökonomie.²¹ Eine Beschränkung der materiell-rechtlichen Prüfung folge demgegenüber aus § 17 TzBfG nicht.²² Dies entspreche auch dem ausdrücklichen Zweck der Befristungsrichtlinie 1999/70/EG, missbräuchliche Kettenbefristungen zu vermeiden.²³

2.3.2. Anlehnung an die Regelung des § 14 Abs. 2 TzBfG

Ein anderer Vorschlag hat zum Ziel, den Abschluss von Kettenarbeitsverträgen entweder der Gesamtdauer oder der Anzahl nach einer Begrenzung zu unterwerfen.²⁴ In Anlehnung an die Bestimmung des § 14 Abs. 2 TzBfG zur sachgrundlosen Befristung könne auch die Sachgrundbefristung nur in einer bestimmten Anzahl und für eine bestimmte Höchstdauer wiederholt werden.

Es wird dabei weder eine Änderung der Vorschrift des § 14 Abs. 1 TzBfG noch eine analoge Anwendung des § 14 Abs. 2 TzBfG verlangt. Vielmehr soll eine Auslegung des § 14 Abs. 1 TzBfG im Lichte des Richtlinienzwecks, Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern, erfolgen: „Möglicherweise wäre rechtspolitisch solch ein Limit, das § 5 Nr. 1b der Rahmenvereinbarung der RL 1999/70/EG als Regelungsalternative vorsieht, auch nicht sinnvoll.“

18 Bauschke, öAT 2012, 27.

19 Bauschke, öAT 2012, 27, 29.

20 Hümmerich/Boecken/Düwell/ *Worzalla*, Nomos Kommentar Arbeitsrecht, 2. Auflage 2010, § 17 TzBfG, Rn. 1.

21 Greiner, NZA-Beil. 2011, 117.

22 Greiner, NZA-Beil. 2011, 117, 118.

23 Greiner, NZA-Beil. 2011, 117, 118.

24 Preis/ Greiner, RdA 2010, 148.

Freilich verpflichtet dieser Verzicht auf starre Grenzen in besonderem Maße, der Regulationsintention der Befristungsrichtlinie gerecht zu werden, den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse zu verhindern.“²⁵

2.4. Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund dieser Kritik legte das BAG am 17. November 2010²⁶ dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Frage zur Entscheidung vor, ob der Abschluss von mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen europarechtlich zulässig sei oder ob beim Vorliegen desselben sachlichen Grundes von einem dauerhaften Beschäftigungsbedarf auszugehen sei, der dem erneuten Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages entgegenstehe.

Die Klägerin in dem beim BAG anhängigen Verfahren, Frau Küçük, war in der Zeit vom 2. Juli 1996 bis zum 31. Dezember 2007 fortlaufend aufgrund von 13 befristeten Arbeitsverträgen als Justizangestellte beim Land Nordrhein-Westfalen beschäftigt. Die befristeten Arbeitsverträge wurden jeweils als Vertretung für in Urlaub oder Elternzeit befindliche unbefristet Beschäftigte geschlossen und daher auf den Sachgrund der Vertretung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gestützt. Die Klägerin hat Entfristungsklage gemäß § 17 TzBfG erhoben.

Am 26. Januar 2012 bestätigte der EuGH im Wesentlichen die Europarechtskonformität der bisherigen BAG-Rechtsprechung.²⁷

Er entschied, dass der Abschluss mehrerer aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge europarechtlich grundsätzlich zulässig sei. Der bloße Umstand, dass der Arbeitgeber wiederholt oder sogar dauerhaft befristete Arbeitsverträge abschließe, stelle keinen Verstoß gegen die europarechtlichen Befristungsvorgaben dar. Zwar sei der Abschluss von unbefristeten Arbeitsverträgen die übliche und vor allem die wünschenswerte Form der Beschäftigungsverhältnisse. Jedoch sei auch der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen zulässig, wenn die Mitgliedstaaten Maßnahmen gegen Missbräuche ergreifen, die durch den Abschluss von mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverhältnissen entstehen können, wie dies durch das Aufstellen von sachlichen Gründen in § 14 Abs. 1 TzBfG geschehen sei.²⁸

Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge falle in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers und hänge auch stark von der Größe des Unternehmens ab. So könne der Arbeitgeber insbesondere in größeren Betrieben dauerhaft mit einem Vertretungsbedarf konfrontiert sein, den er durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge abdecken können müsse. Ein dauerhafter Vertretungsbedarf führe nicht zwingend zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages. Die

25 Preis/ Greiner, RdA 2010, 148, 149.

26 BAG, Beschluss vom 17. November 2010 - 7 AZR 443/09, NZA 2011, 34.

27 EuGH, Urteil vom 26. Januar 2012 – C-586/10, NJW 2012, 989.

28 EuGH, Urteil vom 26. Januar 2012 – C-586/10, NJW 2012, 989, 990.

Verpflichtung der Mitgliedstaaten zu einer derartigen Regelung gehe über die Ziele hinaus, die das Unionsrecht verfolge, und verstoße gegen den Wertungsspielraum, der den Mitgliedstaaten zur nationalen Umsetzung verbleiben müsse.²⁹

Der EuGH hat aber auch die Bedeutung der Missbrauchskontrolle betont.³⁰ Die nationalen Gerichte müssten alle Umstände des zu entscheidenden Falles berücksichtigen, insbesondere auch die Zahl und die Gesamtdauer der aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträge. Danach könne es im Einzelfall - entgegen der Rechtsprechung des BAG - nicht ausreichen, nur den letzten befristeten Arbeitsvertrag der gerichtlichen Kontrolle zu unterziehen. Vielmehr müsse in einer Gesamtschau beurteilt werden, wie sich die befristeten Arbeitsverhältnisse zwischen dem Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer insgesamt darstellen.³¹ Demnach ist die Darlegungspflicht des Vorliegens eines sachlichen Grundes des Arbeitgebers und die damit einhergehende Überprüfung der Prognoseentscheidung des Arbeitgebers durch die Gerichte umso intensiver, je länger und häufiger in der Vergangenheit befristete Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Ob - wie im Fall „Kücük“- im Rahmen einer Beschäftigungsdauer von elf Jahren mit einem Abschluss von 13 befristeten Arbeitsverträgen ein Missbrauch der Möglichkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages vorliege, sei allein der Prüfungscompetenz des vorlegenden Gerichts unterworfen.³²

2.5. Aktuelle Rechtsprechung

Das BAG hat in mehreren Entscheidungen zum Rechtsmissbrauch durch Kettenbefristungen Stellung genommen und die Vorgaben des EuGH umgesetzt.

2.5.1. Umsetzung im Fall „Kücük“

Im Fall „Kücük“ hat das BAG am 18. Juli 2012³³ die klageabweisende Berufungsentscheidung aufgehoben und das Verfahren zur weiteren Prüfung an die Vorinstanz zurückverwiesen.

Das BAG hat zunächst im Einklang mit seiner bisherigen Rechtsprechung darauf hingewiesen, dass grundsätzlich nur der letzte von mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen der gerichtlichen Kontrolle unterliege.³⁴ Auch an der Prognoseentscheidung des Arbeitgebers, ob im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages ein nur vorübergehender

29 EuGH, Urteil vom 26. Januar 2012 – C-586/10, NJW 2012, 989, 993.

30 EuGH, Urteil vom 26. Januar 2012 – C-586/10, NJW 2012, 989, 992.

31 EuGH, Urteil vom 26. Januar 2012 – C-586/10, NJW 2012, 989, 992.

32 EuGH, Urteil vom 26. Januar 2012 – C-586/10, NJW 2012, 989, 993.

33 BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 443/09.

34 BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 443/09, Rz. 11.

Beschäftigungsbedarf bestehe, ändere sich nichts. Damit können auch weiterhin mehrere befristete Arbeitsverträge zwischen dem Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer geschlossen werden, ohne dass an das Vorliegen des sachlichen Grundes strengere Anforderungen zu stellen sind.³⁵ Auch stehe ein dauerhafter Vertretungsbedarf dem Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht entgegen.³⁶ Es falle nach wie vor in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers, ob er einen dauerhaften Vertretungsbedarf wiederholt mit demselben Arbeitnehmer deckt oder sich eines anderen Arbeitnehmers bedient.

Das BAG hat aber eine Korrektur des Ergebnisses³⁷ über eine Missbrauchskontrolle im Rahmen des institutionellen Rechtsmissbrauchs gemäß § 242 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) vorgenommen.³⁸ Danach seien bei der Prüfung des Vorliegens eines sachlichen Grundes stets alle Umstände des Einzelfalles zu beachten. Eine abschließende Aufzählung aller in Betracht zu ziehenden Umstände sei aber nicht möglich. Als Indizien für das Vorliegen eines Missbrauchs führte das BAG insbesondere die Zahl und die Gesamtdauer der Befristungen, den Vertretungsbedarf und die Beschäftigung auf demselben Arbeitsplatz sowie die Laufzeit der einzelnen Befristungen an.³⁹ Diese Indizien müssten aber nicht kumulativ vorliegen. Ein weiteres Indiz für das Vorliegen eines Missbrauchs könne das vielfache Überschreiten der Zweijahresgrenze bei der sachgrundlosen Befristung im Sinne des § 14 Abs. 2 TzBfG sein.⁴⁰

Im Fall „Kücük“ hat das BAG bei 13 befristeten Arbeitsverträgen innerhalb eines Zeitraums von elf Jahren einen Verdacht auf einen Missbrauch bejaht, welcher nur durch das Vorliegen besonderer Umstände entkräftet werden könne.

35 BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 443/09, Rz. 15.

36 BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 443/09, Rz. 18.

37 Dazu kritisch: Bayreuther, NZA 2013, 23, 24 f., der die Missbrauchskontrolle bereits auf Tatbestandsebene bei der Prüfung, ob überhaupt ein sachlicher Grund vorliegt, vornehmen will. Die Umsetzung des Zwecks der Befristungsrichtlinie, Missbrauch durch aufeinander folgende Arbeitsverträge zu verhindern, könne insbesondere durch das Vorliegen eines sachlichen Grundes erreicht werden. Da schon das bloße Vorliegen eines sachlichen Grundes der Umsetzung des Zwecks der Richtlinie diene, verbiete sich eine Missbrauchskontrolle außerhalb der Tatbestandsebene - nach der Prüfung des Vorliegens eines sachlichen Grundes -, da schon nach der Befristungsrichtlinie eine sachlich gerechtfertigte Befristung nicht missbräuchlich sein könne.

38 BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 443/09, Rz. 36.

39 BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 443/09, Rz. 41.

40 BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 443/09, Rz. 48.

2.5.2. Umsetzung in einem weiteren Urteil vom 18. Juli 2012⁴¹

In einem weiteren – ebenfalls am 18. Juli 2012 – entschiedenen Verfahren hat das BAG eine Korrektur des Ergebnisses unter Anwendung der Missbrauchskontrolle nach § 242 BGB verneint.

In diesem Verfahren war die Klägerin auf der Grundlage von vier befristeten Arbeitsverträgen in einem Zeitraum von fast acht Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Das BAG hat zunächst nahezu wörtlich wie im Verfahren „Kücük“ den Prüfungsgegenstand und die Prüfungsintensität festgelegt.⁴² Das Vorliegen eines Missbrauchs hat das BAG jedoch hier verneint, da die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverträge von acht Jahren auf Grund von vier befristeten Arbeitsverträgen unterhalb der Schwelle liege, die auf einen Rechtsmissbrauch hindeute. Besondere Umstände, die eine andere Beurteilung gerechtfertigt hätten, seien ebenfalls nicht gegeben.⁴³

2.5.3. Urteile vom 13. Februar 2013⁴⁴ und vom 19. Februar 2014⁴⁵

Das BAG hat mit dem Urteil vom 13. Februar 2013 und dem jüngsten Urteil zur Befristungskontrolle vom 19. Februar 2014 seine Rechtsprechung noch einmal bestätigt.

Das BAG stellt in den Entscheidungsgründen beider Urteile ausdrücklich klar, dass die Gerichte aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet sind, alle Umstände des Einzelfalls bei der Überprüfung des Vorliegens eines sachlichen Grundes zu beachten. Sie haben danach insbesondere die Zahl und die Gesamtdauer der mehrfach aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträge sowie den Umstand zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz und mit denselben Aufgaben beschäftigt war. Als weiteres Indiz für das Vorliegen eines Missbrauchs könne § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG herangezogen werden. Wenn die dort genannten Grenzen alternativ oder sogar kumulativ in besonders gravierendem Ausmaß überschritten würden, könne ein Missbrauch der grundsätzlich zulässigen Sachgrundbefristung vorliegen.

2.5.3.1. Urteil vom 13. Februar 2013

Hier war die Klägerin „aufgrund mehrerer befristeter Verträge“ über einen Zeitraum von sechs Jahren im Schuldienst des beklagten Landes als Lehrkraft tätig. Die Anzahl und die genaue Dauer

41 BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 783/10.

42 BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 783/10, Rz. 12 ff.

43 BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 783/10, Rz. 10, 31 ff.

44 BAG, Urteil vom 13. Februar 2013 – 7 AZR 225/11.

45 BAG, Urteil vom 19. Februar 2014 – 7 AZR 260/12.

der befristeten Verträge konnten mangels unstrittigen Vortrags der Parteien in den Vorinstanzen nicht festgestellt werden.

Für den Fall des unstrittigen Befristungszeitraum von 5,5 Jahren verneinte das BAG grundsätzlich das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs. Die Klägerin hatte in der Verhandlung aber auf eine weitere Vorbeschäftigung hingewiesen, aus der sich eine Gesamtdauer von mehr als 6,5 Jahren bei 13 Befristungen ergeben würde. Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen hat das BAG einen Rechtsmissbrauch nicht ausgeschlossen.⁴⁶

Anhand der von der Vorinstanz getroffenen Tatsachenfeststellungen konnten die Gesamtdauer und die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge nicht abschließend geklärt werden. Das BAG hat die klageabweisende Berufungsentscheidung daher aufgehoben und das Verfahren zur neuen Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückverwiesen.

2.5.3.2. Urteil vom 19. Februar 2014

In diesem Verfahren war die Klägerin auf der Grundlage von fünf befristeten Arbeitsverträgen über einen Zeitraum von 13 Jahren bei der Beklagten angestellt.

Im Rahmen der Prüfung des § 242 BGB hat das BAG das Überschreiten der gesetzlichen Wertungen des § 14 Abs. 2 TzBfG als Indiz für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs und damit die Veranlassung einer Missbrauchskontrolle nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs gemäß § 242 BGB durch die Vorinstanz bejaht. Die Frist des § 14 Abs. 2 TzBfG ist bei einem Befristungszeitraum von 13 Jahren um ein Mehrfaches überschritten.⁴⁷

Die Beklagte hatte bisher weder Veranlassung noch Gelegenheit, sich zu der Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverträge zu äußern. Das BAG hat die klageabweisende Berufungsentscheidung aufgehoben und das Verfahren zur neuen Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückverwiesen.

46 BAG, Urteil vom 13. Februar 2013 – 7 AZR 225/11, Rz. 40.

47 BAG, Urteil vom 19. Februar 2014 – 7 AZR 260/12, Rz. 39.

3. Aktuelle Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte

3.1. Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln

Vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Köln⁴⁸ wurde der Fall einer Klägerin verhandelt, die auf der Grundlage von 14 befristeten Arbeitsverträgen vom 30. Juli 2007 bis 31. Januar 2013 beim Land Nordrhein-Westfalen als Lehrkraft an einer Grundschule tätig war.

Das LAG Köln hat die Entscheidung der Vorinstanz⁴⁹ bestätigt und unter Anwendung der Grundsätze des institutionellen Rechtsmissbrauchs nach § 242 BGB das Vorliegen eines Missbrauchs angenommen.⁵⁰ Es prüft in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des BAG sämtliche Umstände des Einzelfalls und berücksichtigt demnach insbesondere die Gesamtdauer und die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge.⁵¹ Das LAG Köln hat die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverträge von 5,5 Jahren noch für vertretbar gehalten. Es hat aber wegen der Anzahl von 14 befristeten Arbeitsverträgen eine besonders gravierende Überschreitung des Richtwertes aus § 14 Abs. 2 TzBfG und damit einen Rechtsmissbrauch nach § 242 BGB bejaht.⁵²

Die Revision zum BAG wurde nicht zugelassen.

3.2. Urteil des Sächsischen LAG

In einem Verfahren vor dem Sächsischen LAG⁵³ war die Klägerin auf der Grundlage von sieben befristeten Arbeitsverträgen in einem Zeitraum von sechs Jahren und drei Monaten bei der Agentur für Arbeit als Arbeitsvermittler mit Beratungsaufgaben beschäftigt.

Das Sächsische LAG prüft im Einklang mit der Rechtsprechung des BAG das Vorliegen eines sachlichen Grundes allein am letzten befristeten Vertrag.⁵⁴ Es verneint unter Anwendung der Grundsätze des institutionellen Rechtsmissbrauchs nach § 242 BGB das Vorliegen eines Missbrauchs. Es prüft entsprechend den Vorgaben des BAG sämtliche Umstände des Einzelfalls und berücksichtigt insbesondere die Gesamtdauer und die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge.⁵⁵

48 LAG Köln, Urteil vom 09. Januar 2014 – Az. 6 Sa 640/13.

49 AG Köln, Urteil vom 28. Juni 2013 – Az. 1 Ca 72/13.

50 LAG Köln, Urteil vom 09. Januar 2014 – Az. 6 Sa 640/13, Rz. 20.

51 LAG Köln, Urteil vom 09. Januar 2014 – Az. 6 Sa 640/13, Rz. 19.

52 LAG Köln, Urteil vom 09. Januar 2014 – 6 Sa 640/13, Rz. 20.

53 Sächsisches LAG, Urteil vom 23. Januar 2014 – 9 Sa 342/13.

54 Sächsisches LAG, Urteil vom 23. Januar 2014 – 9 Sa 342/13, Rz. 32.

55 Sächsisches LAG, Urteil vom 23. Januar 2014 – 9 Sa 342/13, Rz. 38.

