



Sachstand

Einzelaspekte der Sachgrundbefristung von Arbeitsverhältnissen

Einzelaspekte der Sachgrundbefristung von Arbeitsverhältnissen

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 031/18
Abschluss der Arbeit: 18. März 2018
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Sachgründe	4
2.1.	Vorübergehender Arbeitskräftebedarf	5
2.2.	Befristung nach Ausbildung oder Studium	5
2.3.	Vertretungsbefristung	6
2.4.	Befristung wegen der Eigenart des Arbeitsverhältnisses	6
2.5.	Befristung zur Erprobung	7
2.6.	Befristung wegen in der Person des Arbeitnehmers liegender Gründe	7
2.7.	Haushaltsrechtlich begründete Befristung	8
2.8.	Gerichtlicher Vergleich	9
3.	Rechtsmissbräuchliche Gestaltung von Sachgrundbefristungen	9
4.	Befristung der Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter von Parlamentsfraktionen, Abgeordneten und Ministerien	11

1. Einleitung

CDU, CSU und SPD haben sich in ihrem Koalitionsvertrag auf verschiedene Änderungen im Befristungsrecht geeinigt. Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten sollen nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen dürfen. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes soll nur für die Dauer von 18 statt bislang von 24 Monaten zulässig sein. Während dieser Gesamtdauer soll eine einmalige statt einer dreimaligen Verlängerung möglich sein. Um lange Ketten von befristeten Arbeitsverhältnissen zu vermeiden, soll die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben. Die Koalitionspartner haben vereinbart, dass eine Ausnahmeregelung für den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)¹ wegen der Eigenart des Arbeitsverhältnisses (Künstler, Fußballer) geregelten Sachgrund zu treffen ist. Für § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG soll die Höchstdauer von fünf Jahren nicht gelten. Bei allen Sachgründen sollen auf die Höchstdauer von fünf Jahren auch Entleihungen des Arbeitnehmers angerechnet werden. Nach Erreichen der Höchstdauer soll ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich sein.²

Im Folgenden wird ein Überblick über die derzeit geltende Rechtslage zur Sachgrundbefristung gegeben. Dazu werden zunächst die verschiedenen Gründe erläutert, die die zeitliche Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach dem TzBfG rechtfertigen können. Anschließend wird dargestellt, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) bei der Überprüfung einer missbräuchlichen Verwendung von Sachgrundbefristungen vorgeht. Danach wird auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen von wissenschaftlichen Mitarbeitern, die bei Fraktionen, Abgeordneten oder in Ministerien beschäftigt werden, eingegangen.

2. Sachgründe

§ 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG enthält eine nicht abschließende Aufzählung von Gründen, die die zeitliche Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Der einschlägige Befristungsgrund muss von den Arbeitsvertragsparteien weder vereinbart noch schriftlich festgehalten werden. Nach § 14 Abs. 4 TzBfG ist nur die Befristungsabrede, nicht aber der Arbeitsvertrag an sich oder der der Befristung zugrundeliegende Sachgrund formbedürftig. Es genügt, dass ein Sachgrund bei

1 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854).

2 Ein neuer Aufbruch für Europa, eine neue Dynamik für Deutschland, ein neuer Zusammenhalt für unser Land, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, S. 52 abrufbar unter: https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=F46B2CBE0A3A70898397D814BFDA9D25.s3t2?__blob=publicationFile&v=5 (zuletzt abgerufen am 07. Mai 2018). Erläuternd zu den geplanten Gesetzesvorhaben *Arnold/Romero*, Die Große Koalition kommt – was wird sich im Arbeitsrecht ändern?, NZA 2018, S. 329, 329 ff. und *Neumann*, Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode – Arbeitsrechtlicher Ausblick, GWR 2018, S. 66, 66 f.

Vertragsschluss objektiv vorliegt.³ Daneben existieren sondergesetzliche Befristungsregeln wie etwa das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG),⁴ § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)⁵ und § 6 Pflegezeitgesetz (PflegeZG).⁶

2.1. Vorübergehender Arbeitskräftebedarf

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG erlaubt eine Befristung, wenn der Bedarf an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nur vorübergehend besteht. Voraussetzung ist jedoch, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags anhand einer vom Arbeitgeber erstellten Prognose mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter Bedarf mehr besteht. Dabei kann sich der vorübergehende Bedarf daraus ergeben, dass für einen begrenzten Zeitraum in dem Betrieb Arbeiten anfallen, die mit dem Stammpersonal allein nicht bewältigt werden können, oder daraus, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig verringern wird, zum Beispiel wegen der Inbetriebnahme einer neuen technischen Anlage oder wegen der Stilllegung des Betriebes.⁷

2.2. Befristung nach Ausbildung oder Studium

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses im Anschluss an eine Ausbildung oder an ein Studium ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG zulässig, um Berufsanfängern den Berufsstart zu erleichtern.⁸ Sie sollen im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses erste Berufserfahrungen machen können, um dadurch ihre Einstellungschancen auf dem Arbeitsmarkt allgemein zu verbessern. Dieser Zweck ist mit dem ersten Arbeitsverhältnis nach dem Studium oder der Ausbildung erreicht.⁹

3 BAG, Urteil vom 13. Februar 2013 – 7 AZR 225/11 –, Rn. 15 (zitiert nach juris).

4 Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228).

5 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228).

6 Gesetz über die Pflegezeit vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424).

7 BAG, Urteil vom 30. Oktober 2008 – 8 AZR 855/07 –, Rn. 29 (zitiert nach juris).

8 BT-Drs. 14/4374, Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 24. Oktober 2000, S. 19.

9 BAG, Urteil vom 10. Oktober 2007 – 7 AZR 795/06 – Rn. 18 ff. (zitiert nach juris).

2.3. Vertretungsbefristung

Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG liegt ein sachlicher Grund auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG liegt der sachliche Rechtfertigungsgrund darin, dass der Arbeitgeber zu einem vorübergehend wegen Krankheit, Urlaub oder aus sonstigen Gründen ausfallenden Mitarbeiter bereits in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnet. Zwischen dem Ausfall des Stammarbeitnehmers und der nur vorübergehenden Einstellung eines anderen Arbeitnehmers muss ein Kausalzusammenhang bestehen. Die Anforderungen an diesen Kausalzusammenhang richten sich nach der Form der Vertretung. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG erfasst sowohl die sogenannte unmittelbare Vertretung, bei welcher der Vertreter die Aufgaben des Vertretenen übernimmt, als auch die sogenannte mittelbare Vertretung. Bei der mittelbaren Vertretung werden die Aufgaben des vorübergehend abwesenden Stammarbeitnehmers ganz oder teilweise anderen Stammarbeitnehmern übertragen, deren Aufgaben wiederum von dem befristet eingestellten Arbeitnehmer erledigt werden.¹⁰

2.4. Befristung wegen der Eigenart des Arbeitsverhältnisses

Die Eigenart der Tätigkeit kann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG eine Befristung rechtfertigen. Nach der Gesetzesbegründung bezieht sich dieser Befristungsgrund insbesondere auf das von der Rechtsprechung aus der Rundfunkfreiheit abgeleitete Recht der Rundfunkanstalten, programmgestaltende Mitarbeiter aus Gründen der Programmplanung lediglich für eine bestimmte Zeit zu beschäftigen. Darüber hinaus wird auf das mit der Freiheit der Kunst begründete Recht der Bühnen verwiesen, entsprechend dem vom Intendanten verfolgten künstlerischen Konzept Arbeitsverträge mit Solisten jeweils befristet abzuschließen.¹¹ Der Befristungsgrund ist allerdings nicht auf diese Fälle beschränkt. In Abgrenzung zu dem Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG, wonach in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen können, muss sich der Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG aus der Eigenart der Arbeitsleistung ergeben, d.h. durch den Charakter der arbeitsvertraglich begründeten Verpflichtung des Arbeitnehmers bedingt sein. Es muss ein innerer Zusammenhang zwischen dem Inhalt der Arbeitspflicht und der Befristung bestehen. Ist dies der Fall, so wird über § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG das Recht zur Befristung anerkannt.¹²

Die Eigenart der Arbeitsleistung kann die Befristung des Arbeitsvertrages einerseits aus verfassungsrechtlichen Gründen rechtfertigen. So rechtfertigt die in Art. 5 Abs. 1 Satz 2 Grundgesetz

10 BAG, Urteil vom 11. Februar 2015 – 7 AZR 113/13 –, Rn. 15 ff. (zitiert nach juris).

11 BT-Drs. 14/4374, Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 24. Oktober 2000, S. 19.

12 *Boecken* in *Boecken/Joussen*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Auflage 2016, § 14 TzBfG, Rn. 67.

(GG) garantierte Rundfunkfreiheit die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem programmgestaltenden Mitarbeiter.¹³ Das durch Art. 5 Abs. 3 GG geschützte Recht der Kunstfreiheit rechtfertigt ein befristetes Arbeitsverhältnis mit künstlerisch tätigen Arbeitnehmern, um auf diese Weise zu gewährleisten, dass der Arbeitgeber seine künstlerischen Vorstellungen verwirklichen und dem Abwechslungsbedürfnis des Publikums Rechnung tragen kann.¹⁴

Mit der Eigenart der Arbeitsleistung kann eine Befristung des Arbeitsverhältnisses andererseits auch dann gerechtfertigt werden, wenn die ausgeübte Tätigkeit typischerweise sogenannte „Verschleißerscheinungen“ erwarten lässt und es der Verkehrsanschauung entspricht, dass die Tätigkeit nur so lange ausgeübt wird, wie der Arbeitnehmer Leistungen in seiner persönlichen „Bestform“ erbringen kann. Es muss sich aber um einen vertragstypischen, das übliche Maß deutlich übersteigenden Verschleiß handeln. Der allgemeine Verschleiß durch längere Ausübung desselben Berufs, wie etwa allgemeine altersbedingte körperliche Verschleißerscheinungen, ist kein Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrages. Als Hauptanwendungsfälle werden Sportler und Trainer im Spitzensport genannt.¹⁵

2.5. Befristung zur Erprobung

Die Erprobung eines Arbeitnehmers rechtfertigt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG die Befristung. Zweck dieses Befristungsgrundes ist es, dem Arbeitgeber die Beurteilung der persönlichen und fachlichen Eignung des Arbeitnehmers für den konkreten Arbeitsplatz zu ermöglichen, bevor er eine unbefristete Vertragsbindung eingeht. Die gewählte Befristungsdauer muss sich an dem Erprobungszweck orientieren und muss mit ihm derart in Einklang stehen, dass sie nicht gegen das Vorliegen eines sachlichen Grundes spricht.¹⁶ Die Dauer der Probezeit darf daher im Regelfall sechs Monate nicht überschreiten. Längere Befristungen zur Erprobung sind unter Berücksichtigung besonderer Umstände möglich.¹⁷

2.6. Befristung wegen in der Person des Arbeitnehmers liegender Gründe

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG gestattet die Befristung aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen. In der Gesetzesbegründung werden zur Erläuterung dieses Sachgrundes unter

13 BAG, Urteil vom 4. Dezember 2013 – 7 AZR 457/12 –, Rn. 15 (zitiert nach juris).

14 *Boecken* in *Boecken/Joussen*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Auflage 2016, § 14 TzBfG, Rn. 71; *Müller-Glöge* in *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 18. Auflage 2018, § 14 TzBfG, Rn. 47.

15 *Bayreuther* in *Beck'scher Online-Kommentar (BeckOK) Arbeitsrecht*, 47. Edition, Stand 1. März 2018, § 14 TzBfG, Rn. 56; *Müller-Glöge* in *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 18. Auflage 2018, § 14 TzBfG, Rn. 44.

16 BAG, Urteil vom 23. Juni 2004 – 7 AZR 636/03 –, Rn. 25 (zitiert nach juris).

17 *Meinel* in *Meinel/Heyn/Herms*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 5. Auflage 2015, § 14 TzBfG, Rn. 184 m.w.N.

Bezugnahme auf die Rechtsprechung des BAG als Beispiele für einen personenbedingten Rechtfertigungsgrund die vorübergehende Beschäftigung eines Arbeitnehmers aus sozialen Gründen und das Vorliegen einer lediglich befristeten Aufenthaltserlaubnis genannt.¹⁸ In Abgrenzung zu dem in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG geregelten Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung, kommt eine zulässige Befristung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG nur dann in Betracht, wenn diese unabhängig von der Art der Arbeitsleistung durch in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe gerechtfertigt ist. Für die Befristung müssen Ursachen aus der individuellen Sphäre des Arbeitnehmers in dem Sinne maßgebend sein, dass sie den Abschluss eines Arbeitsvertrages lediglich auf bestimmte Zeit aus sich heraus bedingen.¹⁹ Bei § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG handelt es sich um einen besonders vielfältigen Befristungsgrund, der ganz unterschiedliche Sachverhalte umfasst.²⁰ So hat das BAG eine Rechtfertigung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG in einem Fall bejaht, in dem das Vollzeitverhältnis eines Arbeitnehmers aufgrund der Bewilligung einer befristeten Erwerbsminderungsrente ruhte und die Arbeitsvertragsparteien ein befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis begründeten, um dem Arbeitnehmer eine Teilnahme am sozialen und beruflichen Leben zu ermöglichen.²¹ Auch der ernsthafte Wunsch des Arbeitnehmers nach einer nur befristeten Beschäftigung kann die Befristung rechtfertigen.²²

2.7. Haushaltsrechtlich begründete Befristung

Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG ist eine Befristung gerechtfertigt, wenn haushaltsrechtlich Mittel für eine befristete Beschäftigung vorgesehen sind und der Arbeitnehmer zulasten dieser Mittel eingestellt und beschäftigt wird. Bei der Konkretisierung dieses Befristungsgrundes ist von dem Grundsatz auszugehen, dass haushaltsrechtliche Erwägungen für sich genommen, insbesondere die notwendige Begrenzung eines Haushalts auf das Haushaltsjahr, Befristungen nicht generell rechtfertigen können. Die Vergütung des Arbeitnehmers muss daher aus Haushaltsmitteln erfolgen, die mit einer konkreten Sachregelung aufgrund einer nachvollziehbaren Zwecksetzung versehen sind. Die Haushaltsmittel müssen für eine Aufgabe von vorübergehender Dauer vorgesehen sein. Es muss sich um Tätigkeiten handeln, die nicht dauerhaft, sondern nur zeitweilig anfallen.²³

18 BT-Drs. 14/4374, Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 24. Oktober 2000, S. 19.

19 *Boecken* in *Boecken/Joussen*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Auflage 2016, § 14 TzBfG, Rn. 85.

20 So auch *Müller-Glöge* in *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 18. Auflage 2018, § 14 TzBfG, Rn. 51 ff. mit Darstellung verschiedener Fallgruppen.

21 BAG, Urteil vom 21. Januar 2009 – 7 AZR 630/07 – (zitiert nach juris).

22 BAG, Urteil vom 19. Januar 2005 – 7 AZR 115/04 – (zitiert nach juris).

23 BAG, Urteil vom 13. Februar 2013 – 7 AZR 225/11 –, Rn. 16 ff. (zitiert nach juris).

2.8. Gerichtlicher Vergleich

Gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG ist eine Befristung ferner gerechtfertigt, die auf einem gerichtlichen Vergleich beruht. Nach der Rechtsprechung des BAG ist neben der Mitwirkung des Gerichts ein Streit der Parteien über die Rechtslage hinsichtlich des zwischen ihnen bestehenden Rechtsverhältnisses zum Zeitpunkt des Vergleichsschlusses erforderlich. Auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG lässt sich eine Befristung daher nur stützen, wenn zwischen den Parteien der Bestand oder Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bei dem Vergleichsschluss im Streit war.²⁴ Die freiwillige Weiterbeschäftigung während eines anhängigen Kündigungsschutzprozesses ist daher ein Anwendungsfall für § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG.²⁵

3. Rechtsmissbräuchliche Gestaltung von Sachgrundbefristungen

Die Sachgrundbefristung unterliegt nach dem derzeit geltenden Wortlaut des TzBfG keinen zeitlichen Grenzen. Die Befristung ist so lange zulässig, wie ein sachlicher Grund besteht. Dementsprechend existiert auch kein generelles Verbot, unmittelbar aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse einzugehen (sogenannte „Kettenarbeitsverhältnisse“). Die Befristung kann aber trotz Vorliegens eines sachlichen Grundes unwirksam sein, wenn der Arbeitgeber die ihm durch das TzBfG an sich eröffnete rechtliche Gestaltungsmöglichkeit in rechtsmissbräuchlicher Weise ausnutzt. So nimmt das BAG seit einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) eine Prüfung nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs im Sinne des § 242 BGB vor. Ob eine missbräuchliche Gestaltung vorliegt, ist aufgrund aller relevanten Umstände des Einzelfalls zu beurteilen.²⁶ Eine solche Missbrauchskontrolle nimmt das BAG grundsätzlich bei allen in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG geregelten Sachgründen vor.²⁷

Die Bestimmung der Schwelle eines institutionellen Rechtsmissbrauchs hängt maßgeblich von der Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie der Anzahl der Vertragsverlängerungen ab.²⁸ Ist danach die Prüfung eines institutionellen Rechtsmissbrauchs veranlasst, sind weitere Umstände zu berücksichtigen. Dabei kann von Bedeutung sein, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wurde oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelt. Die Anzahl und Dauer etwaiger Unterbrechungen zwischen den

24 BAG, Urteil vom 12. November 2014 – 7 AZR 891/12 –, Rn. 13 ff. (zitiert nach juris).

25 *Meinel* in Meinel/Heyn/Herms, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 5. Auflage 2015, § 14 TzBfG, Rn. 209.

26 Siehe ausführlich zum EuGH-Urteil in der Rechtssache „Kücük“ und zur Umsetzung in nationales Recht durch das BAG: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Kettenbefristungen, Juristische Diskussion und Stand der Rechtsprechung, Ausarbeitung vom 30. September 2014 (WD 6 – 3000 - 189/14), abrufbar unter <https://www.bundestag.de/blob/408470/0d56ec553437321422a2e8aa5ba77099/wd-6-189-14-pdf-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 15. Mai 2018).

27 So ausdrücklich BAG, Urteil vom 12. November 2014 – 7 AZR 891/12 –, Rn. 31 (zitiert nach juris).

28 *Müller-Glöge* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Auflage 2018, § 14 TzBfG, Rn. 9b nennt verschiedene Fallbeispiele mit Zahlenwerten aus der BAG-Rechtsprechung.

befristeten Arbeitsverträgen können gegen einen Rechtsmissbrauch sprechen. Bei der Gesamtwürdigung können daneben weitere Gesichtspunkte eine Rolle spielen, wie beispielsweise branchenspezifische Besonderheiten. Auch grundrechtlich gewährleistete Freiheiten können von beträchtlicher Bedeutung sein. Dies gilt insbesondere für die in Art. 5 Abs. 1 GG gewährleistete Pressefreiheit und die Freiheit der Berichterstattung durch Rundfunk und Film, aber auch für die in Art. 5 Abs. 3 GG garantierte Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre.²⁹

Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen knüpft das BAG an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG an (Befristungshöchstdauer von zwei Jahren und maximal dreimalige Verlängerungsmöglichkeit). Die Vorschrift kennzeichne den nach Auffassung des Gesetzgebers unter allen Umständen unproblematischen Bereich. Ist ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG gegeben, lasse erst das erhebliche Überschreiten dieser Grenzwerte den Schluss auf eine missbräuchliche Gestaltung zu. Bei Vorliegen eines die Befristung an sich rechtfertigenden Sachgrunds bestehe daher 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 sei 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, könne 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 übersteige bereits acht Jahre oder es wurden mehr als zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart. Würden die Grenzen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG alternativ oder kumulativ mehrfach überschritten, sei eine umfassende Missbrauchskontrolle geboten. Hiervon sei in der Regel auszugehen, wenn einer der Werte des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mehr als das Vierfache betrage oder beide Werte das Dreifache überstiegen. Überschreitet also die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses acht Jahre oder wurden mehr als zwölf Verlängerungen des befristeten Arbeitsvertrags vereinbart, hänge es von den weiteren, zunächst vom Arbeitnehmer vorzutragenden Umständen ab, ob ein Rechtsmissbrauch anzunehmen ist. Gleiches gelte, wenn die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses sechs Jahre überschreitet und mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden. Würden die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Grenzen alternativ oder kumulativ in besonders gravierendem Ausmaß überschritten, könne eine missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit zur Sachgrundbefristung indiziert sein. Von einem solchen indizierten Rechtsmissbrauch sei 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. Der Arbeitgeber habe in einem solchen Fall allerdings

29 BAG, Urteil vom 26. Oktober 2016 – 7 AZR 135/15 –, Rn. 24; BAG, Urteil vom 7. Oktober 2015 – 7 AZR 944/13 – Rn. 15 jeweils m.w.N.; BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 443/09 –, Rn. 44. Auf einen besonderen Begriff des „Arbeitgebers“ wird dagegen nicht zurückgegriffen, um Kettenbefristungen bei verschiedenen Betrieben bzw. Gesellschaften eines Unternehmens auszuschließen.

die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften.³⁰

4. Befristung der Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter von Parlamentsfraktionen, Abgeordneten und Ministerien³¹

Das BAG hat bereits 1998 entschieden, dass die Befristung der Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern einer Parlamentsfraktion zur Sicherung der verfassungsrechtlich geschützten Unabhängigkeit der freien Mandatsausübung sachlich gerechtfertigt sein kann. Fraktionen seien für die Wahrnehmung ihrer parlamentarischen Aufgaben und für die Ausübung ihrer parlamentarischen Rechte auf die Unterstützung durch fachlich qualifizierte Mitarbeiter angewiesen. Diese Mitarbeiter würden die Fraktionen auf den nach ihren politischen Vorstellungen ausgewählten Sachgebieten beraten und deren parlamentarische Arbeit inhaltlich vorbereiten. Die Beiträge, Vorschläge und Konzepte eines wissenschaftlichen Mitarbeiters seien zwangsläufig auch von dessen politischen Einstellungen geprägt. Dies mache es notwendig, dass sich der Mitarbeiter im Einklang mit den politischen Vorstellungen der Fraktion befindet, der er zuarbeitet. Fraktionen würden von den Abgeordneten des für die jeweilige Legislaturperiode gewählten Parlaments gebildet. Nach jeder Wahl ändere sich die personelle Zusammensetzung einer Fraktion. Fraktionen seien, ebenso wie die in ihnen zusammengeschlossenen Abgeordneten, frei in ihrer Entscheidung, Inhalt und Ziel ihrer parlamentarischen Arbeit zu bestimmen. Dazu müssten sie nach ihrer Neukonstituierung jeweils entscheiden können, von welchen wissenschaftlichen Mitarbeitern sie sich künftig beraten und in ihrer parlamentarischen Arbeit unterstützen lassen wollen.³²

Dieses BAG-Urteil, das vor Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ergangen ist, findet auch in der aktuellen Literatur und Rechtsprechung große Zustimmung.³³ Die Begründung des BAG wird uneingeschränkt auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG übertragen.³⁴ Die Befristung der

30 BAG, Urteil vom 26. Oktober 2016 – 7 AZR 135/15 –, Rn. 26 ff. m.w.N.; BAG, Urteil vom 7. Oktober 2015 – 7 AZR 944/13 – Rn. 16; BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 443/09 –, Rn. 48.

31 Arbeitnehmer, die als sogenannte wissenschaftliche Mitarbeiter bei Parlamentsfraktionen, Abgeordneten und in Ministerien beschäftigt werden, unterfallen in der Regel nicht dem Anwendungsbereich des WissZeitVG. Das WissZeitVG gilt vor allem für wissenschaftliches Personal, das an staatlichen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen beschäftigt ist.

32 BAG, Urteil vom 26. August 1998 – 7 AZR 450/97 –, Rn. 21 ff. (zitiert nach juris).

33 Ausführlich auch die Urteilsanmerkung von *Dach*, Befristung von Arbeitsverträgen mit Fraktionsmitarbeitern, NZA 1999, S. 627 sowie *Vetter*, Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter von Bundestagsabgeordneten, Dissertation 2001, S. 185 ff.

34 LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 24. Januar 2013 – 3 Sa 23/12 –, Rn. 57 (zitiert nach juris); *Boecken* in *Boecken/Joussen*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Auflage 2016, § 14 TzBfG, Rn. 72; *Mestwerdt* in *Gallner/Mestwerdt/Nägele*, Kündigungsschutzrecht, 5. Auflage 2015, § 14 TzBfG, Rn. 111; *Müller-Glöge* in *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 18. Auflage 2018, § 14 TzBfG, Rn. 48; *Studt* in *Boecken/Düwell/Diller/Hanau*, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, § 14 TzBfG, Rn. 47.

Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern, die bei Fraktionen oder Abgeordneten für die Dauer einer Legislaturperiode beschäftigt werden,³⁵ könne in der Regel mit dem Sachgrund „Eigenart des Arbeitsverhältnisses“ (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG) gerechtfertigt werden.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern hat im Zusammenhang mit einer Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Koordinierungsreferenten für Landtags- und Kabinettsangelegenheiten in einem Landesministerium nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG entschieden, dass aus der Werteordnung des Grundgesetzes abgeleitet werden könne, dass die Arbeitsverhältnisse von wichtigen Mitarbeitern in den ministeriellen Leitungsstäben wegen der Eigenart der Arbeitsleistung auf das Ende der Legislaturperiode befristet eingegangen werden können. Die aus verfassungsrechtlichen Gründen ohne jeden Bestandsschutz ausgestaltete Stellung der Minister im demokratischen Rechtsstaat strahle auf die führenden Mitarbeiter der Leitungsstäbe der Minister aus.³⁶ Vergleiche man die verfassungsrechtliche Bedeutung eines funktionierenden Leitungsstabes mit der Bedeutung der Freiheit der Personalentscheidungen bei der Auswahl von wissenschaftlichen Mitarbeitern einer parlamentarischen Fraktion, ließen sich daher durchaus Parallelen ziehen. Daher gehe das Gericht davon aus, dass die Rechtsprechung des BAG zur sachlichen Berechtigung der Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern in Parlamentsfraktionen im Quervergleich durchaus geeignet sei, die Argumentation des vorliegenden Einzelfalles zusätzlich abzusichern.³⁷

Darüber hinaus kann die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter im Einzelfall auch nach den allgemeinen Grundsätzen durch einen anderen Sachgrund gerechtfertigt sein. Wird ein wissenschaftlicher Mitarbeiter beispielsweise als Ersatz für einen erkrankten Mitarbeiter für die Dauer von einigen Monaten eingestellt, so wäre dessen Befristung durch § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt. Die befristete Einstellung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters zur Mitarbeit an einem bestimmten zeitlich befristeten Projekt kann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG zulässig sein.

In Rechtsprechung und Literatur wird, soweit ersichtlich, nicht diskutiert, ob eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung von Sachgrundbefristungen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG bei wissenschaftlichen Mitarbeitern, die bei Fraktionen, Abgeordneten oder in Ministerien beschäftigt werden, denkbar ist.³⁸

35 LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 8. September 2010 – 15 Sa 725/10 und 15 Sa 1631/10 – (zitiert nach juris) hat die Befristung auf die Halbzeit einer Wahlperiode nicht anerkannt.

36 LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 9. November 2012 – 5 Sa 344/11 –, Rn. 44 ff. (zitiert nach juris).

37 LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 9. November 2012 – 5 Sa 344/11 –, Rn. 58 (zitiert nach juris) mit Bezug auf BAG, Urteil vom 26. August 1998 – 7 AZR 450/97.

38 BAG, Urteil vom 30. August 2017 – 7 AZR 864/15 – Rn. 49 hat für den Fall der Befristung eines Vertrages mit einem Serienschauspieler nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG eine Missbrauchskontrolle nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs abgelehnt, da der Sachgrund selbst eine umfassende Interessenabwägung verlange.