



Institutioneller Rechtsmissbrauch - Befristungskette auf arbeits- und beamtenrechtlicher Grundlage im Hochschulbereich

Die Befristung eines Arbeitsvertrags kann trotz Vorliegens eines Sachgrunds für die Befristung aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam sein. Dies gilt auch für Befristungen im Hochschulbereich, die auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) gestützt werden. Für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs können insbesondere eine sehr lange Gesamtdauer des Beschäftigungsverhältnisses und/oder eine außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitgeber sprechen. Gegen eine missbräuchliche Ausnutzung der Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG sprechen hingegen Beschäftigungszeiten im Hochschulbereich, die der wissenschaftlichen Qualifikation des Mitarbeiters dienen, unabhängig davon, ob diesen Arbeits- oder Beamtenverhältnisse auf Zeit zugrunde liegen.

Die Klägerin war vom 1. September 1989 bis zum 31. Oktober 2011 durchgehend an der Universität Leipzig beschäftigt, zunächst bis Februar 1996 auf der Grundlage von vier befristeten Arbeitsverträgen, die auch dem Abschluss der Promotion und dem Erwerb der Habilitation dienten. Anschließend war die Klägerin in dem Zeitraum vom 1. März 1996 bis zum 24. April 2007 als wissenschaftliche Assistentin im Rahmen eines Beamtenverhältnisses auf Zeit tätig. Danach schlossen sich für die Zeit vom 25. April 2007 bis zum 31. Oktober 2011 zwei auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung gestützte befristete Arbeitsverträge an. Das Arbeitsgericht hat die Klage, mit der die Klägerin die Unwirksamkeit der zuletzt vereinbarten Befristung zum 31. Oktober 2011 geltend gemacht hatte, abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts war die letzte Befristung nicht rechtsmissbräuchlich, da ein erheblicher Zeitraum der befristeten Beschäftigung der wissenschaftlichen Qualifizierung der Klägerin diene. Der Senat konnte den Rechtsstreit allerdings nicht abschließend entscheiden, da aufgrund der bislang getroffenen Feststellungen nicht beurteilt werden kann, ob die Befristung durch den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung oder durch einen anderen Sachgrund gerechtfertigt ist. Die Sache wurde deshalb zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Juni 2016 - 7 AZR 259/14 -
Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 6. März 2014 - 6 Sa 676/13 -*