


<b>Gericht/Institution:</b>	BAG	<b>Quelle:</b>	
<b>Erscheinungsdatum:</b>	08.06.2016	<b>Norm:</b>	§ 2 WissZeitVG
<b>Entscheidungsdatum:</b>	08.06.2016		
<b>Aktenzeichen:</b>	7 AZR 259/14		

### **Befristungskette auf arbeits- und beamtenrechtlicher Grundlage im Hochschulbereich**

Das BAG hat entschieden, dass Beschäftigungszeiten im Hochschulbereich, die der wissenschaftlichen Qualifikation des Mitarbeiters dienen, gegen eine missbräuchliche Ausnutzung der Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sprechen.

Die Klägerin war vom 01.09.1989 bis zum 31.10.2011 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 01.03.1996 bis zum 24.04.2007 als wissenschaftliche Assistentin im Rahmen eines Beamtenverhältnisses auf Zeit tätig. Danach schlossen sich für die Zeit vom 25.04.2007 bis zum 31.10.2011 zwei auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung gestützte befristete Arbeitsverträge an. Das Arbeitsgericht hatte die Klage, mit der die Klägerin die Unwirksamkeit der zuletzt vereinbarten Befristung zum 31.10.2011 geltend gemacht hatte, abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hatte der Klage stattgegeben.

Vor dem BAG hatte die Revision des Beklagten Erfolg.

Nach Auffassung des BAG war die letzte Befristung entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht rechtsmissbräuchlich, da ein erheblicher Zeitraum der befristeten Beschäftigung der wissenschaftlichen Qualifizierung der Klägerin gedient habe. Die Befristung eines Arbeitsvertrags könne trotz Vorliegens eines Sachgrunds für die Befristung aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam sein. Dies gelte auch für Befristungen im Hochschulbereich, die auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gestützt werden. Für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs könnten 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 sprächen hingegen Beschäftigungszeiten im Hochschulbereich, die der wissenschaftlichen Qualifikation des Mitarbeiters dienen, unabhängig davon, ob diesen Arbeits- oder Beamtenverhältnisse auf Zeit zugrunde lägen.

Das BAG habe den Rechtsstreit allerdings nicht abschließend entscheiden können, da aufgrund der bislang getroffenen Feststellungen nicht beurteilt werden könne, ob die Befristung durch den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung oder durch einen anderen Sachgrund gerechtfertigt sei. Die Sache sei deshalb zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden.

#### **Vorinstanz**

LArbG Chemnitz, Urt, v. 06.03.2014 - 6 Sa 676/13

*Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 29/2016 v. 08.06.2016*

© juris GmbH