

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 24. Februar 2016
- 7 AZR 712/13 -
ECLI:DE:BAG:2016:240216.U.7AZR712.13.0

I. Arbeitsgericht Magdeburg

Urteil vom 7. Dezember 2011
- 7 Ca 1011/11 -

II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Urteil vom 14. Mai 2013
- 6 Sa 62/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung als Beamter

Bestimmungen:

TzBfG § 14 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2; EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (Rahmenvereinbarung) § 2 Nr. 1, § 5 Nr. 1; HSG LSA idF vom 7. Oktober 1993 § 48 Abs. 4, § 63 Abs. 1 Satz 1, § 93 Abs. 1 Satz 2; HMG LSA §§ 6, 20 Abs. 1 und Abs. 4; BBG § 6 Abs. 1 und Abs. 2; BBG idF vom 31. März 1999 § 5 Abs. 4; BeamStG § 4 Abs. 1; BRRG § 128 Abs. 1 und Abs. 3, § 129 Abs. 3 Satz 1; BRRG idF vom 31. März 1999 § 95 Abs. 1 Satz 1; BGB § 242

Leitsatz:

Ein früheres Beamtenverhältnis steht der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mit dem ehemaligen Dienstherrn nicht entgegen. Ein Beamtenverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 712/13

6 Sa 62/12

Landesarbeitsgericht

Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Februar 2016

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Februar 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Hansen für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 14. Mai 2013 - 6 Sa 62/12 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 30. März 2011 geendet hat. 1

Die Klägerin ist Fachärztin für Kinderheilkunde. Sie war vom 1. Februar 1999 bis zum 30. März 2011 in der Kinderklinik des Universitätsklinikums Magdeburg tätig. Diese Tätigkeit beruhte bis zum 31. März 1999 auf einem mit dem Land Sachsen-Anhalt geschlossenen befristeten Arbeitsvertrag. Mit Wirkung zum 1. April 1999 wurde die Klägerin vom Land Sachsen-Anhalt als wissenschaftliche Assistentin in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen. Dieses zunächst auf drei Jahre befristete Beamtenverhältnis endete nach mehrfacher Verlängerung am 31. März 2009. 2

Die Beklagte wurde am 1. Januar 2006 als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts nach Maßgabe des Hochschulmedizingesetzes des Landes Sachsen-Anhalt vom 12. August 2005 (HMG LSA) errichtet. Sie trat nach § 7 Abs. 1 Satz 2 HMG LSA an die Stelle des bisherigen Universitätsklinikums. Am 20./31. März 2009 schlossen die Parteien einen für die Zeit vom 1. April 2009 bis zum 30. März 2011 befristeten Arbeitsvertrag. 3

Mit ihrer am 7. April 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 14. April 2011 zugestellten Klage hat sich die Klägerin gegen die Befristung ihres Arbeitsvertrags gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, der sachgrundlosen Befristung stehe das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegen. Das zwischen dem Land Sachsen-Anhalt und ihr be- 4

gründete Beamtenverhältnis sei mit der Errichtung der Beklagten auf diese übergegangen. Das Beamtenverhältnis auf Zeit sei ein „Arbeitsverhältnis“ iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Jedenfalls sei es der Beklagten nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Wirksamkeit der Befristung zu berufen, weil das Vorbeschäftigungsverbot durch die gewählte Vertragsgestaltung in rechtsmissbräuchlicher Weise umgangen worden sei.

Die Klägerin hat beantragt 5
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Befristung zum 30. März 2011 nicht beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 7
hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben 8
die Klage zu Recht abgewiesen. Die Befristungskontrollklage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 20./31. März 2009 vereinbarten Befristung am 30. März 2011 geendet. Der Arbeitsvertrag ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG wirksam sachgrundlos befristet, da zwischen den Parteien zuvor kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der Beklagten ist es auch nicht nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Befristung des Arbeitsvertrags zu berufen.

- I. Die Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien zum 30. März 2011 ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt. 9
1. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Die zulässige Befristungsdauer ist mit der vereinbarten Vertragslaufzeit vom 1. April 2009 bis zum 30. März 2011 eingehalten. 10
2. Der Wirksamkeit der Befristung steht § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht entgegen. Nach dieser Vorschrift ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht eine Vorbeschäftigung verneint. 11
- a) Die Klägerin war vom 1. Februar 1999 bis zum 31. März 1999 beim Land Sachsen-Anhalt in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Hierbei handelt es sich nicht um eine der sachgrundlosen Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien entgegenstehende Vorbeschäftigung. Das Land Sachsen-Anhalt ist eine andere juristische Person als die Beklagte und damit nicht derselbe Arbeitgeber iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. 12
- aa) „Arbeitgeber“ iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber. Das ist die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Ein vorhergehender Arbeitsvertrag hat deshalb nur dann mit demselben Arbeitgeber bestanden, wenn Vertragspartner des Arbeitnehmers bei beiden Verträgen dieselbe natürliche oder juristische Person ist. Das Anschlussverbot ist nicht mit dem Beschäftigungsbetrieb oder dem Arbeitsplatz verknüpft. Der Gesetzgeber hat für die Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung auf den rechtlichen Bestand eines Arbeitsverhältnisses mit dem Vertragsarbeitgeber abgestellt, nicht auf eine Beschäftigung für den Betriebsinhaber oder -träger (*BAG 24. Juni 2015 - 7 AZR 474/13 - Rn. 15; 19. März 2014 - 7 AZR 527/12 - Rn. 18 mwN*). 13

bb) Der Senat ist nicht aus unionsrechtlichen Gründen gehindert, an dieser Rechtsprechung festzuhalten (*BAG 24. Juni 2015 - 7 AZR 474/13 - Rn. 16 ff.; 19. März 2014 - 7 AZR 527/12 - Rn. 20 ff.; 4. Dezember 2013 - 7 AZR 290/12 - Rn. 19 ff., BAGE 146, 371*). 14

(1) Die Zulässigkeit und die Voraussetzungen der Befristung von Arbeitsverträgen sind in der Bundesrepublik Deutschland insbesondere im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge geregelt, das der Umsetzung der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Rahmenvereinbarung) im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (Richtlinie 1999/70/EG) dient. Nach § 5 der Rahmenvereinbarung ergreifen die Mitgliedstaaten, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, eine oder mehrere der in § 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen. Entschließt sich ein Mitgliedstaat zu einer dieser Maßnahmen oder zu mehreren, hat er das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu gewährleisten. Wie der Gerichtshof der Europäischen Union (Gerichtshof, EuGH) in mehreren Entscheidungen ausgeführt und geklärt hat, ist es Aufgabe der nationalen Gerichte, im Rahmen ihrer Zuständigkeit diesem Ziel bei der Auslegung der nationalen Vorschriften Rechnung zu tragen (*vgl. EuGH 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki] Rn. 106, Slg. 2009, I-3071*). Es obliegt den Stellen des Mitgliedstaats, stets alle Umstände des Einzelfalls zu prüfen (*EuGH 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 40 mwN*). 15

(2) Der unionsrechtlich vorgegebenen Missbrauchskontrolle ist mit der bereits nach nationalem Recht gebotenen Rechtsmissbrauchs-, Vertragsgestaltungs- oder Umgehungskontrolle (§ 242 BGB) Rechnung getragen (*vgl. BAG 4. Dezember 2013 - 7 AZR 290/12 - Rn. 21, BAGE 146, 371; 15. Mai 2013 - 7 AZR 525/11 - BAGE 145, 128; 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 38 ff., BAGE 142, 308*). Bei der Prüfung, ob die Ausnutzung der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten rechtsmissbräuchlich ist, sind die unionsrechtlichen Vorgaben zu beachten (*vgl. BAG* 16

9. März 2011 - 7 AZR 657/09 - Rn. 21). Unter Berücksichtigung dieser Möglichkeit, missbräuchliche Gestaltungen zu prüfen und zu verhindern, widerspricht es nicht dem Ziel der Rahmenvereinbarung, unter „demselben Arbeitgeber“ iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nur den Vertragsarbeitgeber zu verstehen (BAG 24. Juni 2015 - 7 AZR 474/13 - Rn. 18; 19. März 2014 - 7 AZR 527/12 - Rn. 21; 4. Dezember 2013 - 7 AZR 290/12 - Rn. 21, aaO).

(3) Der in der Rechtsprechung des Gerichtshofs verankerte Effektivitätsgrundsatz zwingt zu keiner anderen Interpretation des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Die Mitgliedstaaten sind für den wirksamen Schutz der aus dem Unionsrecht folgenden Rechte in jedem Einzelfall verantwortlich. Dabei dürfen die Verfahrensmodalitäten für Klagen, die den Schutz der dem Einzelnen aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen, nicht weniger günstig ausgestaltet sein als die für entsprechende innerstaatliche Klagen (Grundsatz der Gleichwertigkeit, auch: Äquivalenzgrundsatz) und die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (*Grundsatz der Effektivität, vgl. mit Bezug auf die Rahmenvereinbarung im Anhang der Befristungsrichtlinie EuGH 15. April 2008 - C-268/06 - [Impact] Rn. 46 mwN, Slg. 2008, I-2483*). Hinsichtlich des Effektivitätsgrundsatzes hat der Gerichtshof mehrfach ausgeführt, dass jeder Fall, in dem sich die Frage stellt, ob eine nationale Verfahrensvorschrift die Anwendung des Unionsrechts unmöglich macht oder übermäßig erschwert, unter Berücksichtigung der Stellung dieser Vorschrift im gesamten Verfahren, des Verfahrensablaufs und der Besonderheiten des Verfahrens vor den verschiedenen nationalen Stellen zu prüfen ist. Dabei sind gegebenenfalls die Grundsätze zu berücksichtigen, die dem nationalen Rechtssystem zugrunde liegen, wie zB der Schutz der Verteidigungsrechte, der Grundsatz der Rechtssicherheit und der ordnungsgemäße Ablauf des Verfahrens (*EuGH 5. Dezember 2013 - C-413/12 - [Asociación de Consumidores Independientes de Castilla y León] Rn. 34 mwN; BAG 19. März 2014 - 7 AZR 527/12 - Rn. 23 mwN*). Dem Gebot des *effet utile* ist bei der Verhinderung eines missbräuchlichen Einsatzes aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge im nationalen Recht durch die Möglichkeit, missbräuchliche Gestaltungen zu prüfen und zu verhindern, ge-

17

nügt. Im Zusammenhang mit dieser Prüfung gilt eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast (*BAG 24. Juni 2015 - 7 AZR 474/13 - Rn. 19; 19. März 2014 - 7 AZR 527/12 - Rn. 24 ff. mwN; 4. Dezember 2013 - 7 AZR 290/12 - Rn. 26, BAGE 146, 371*). Einer anderen als der bisherigen Auslegung des Begriffs desselben Arbeitgebers in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bedarf es hierzu nicht.

b) Eine der sachgrundlosen Befristung entgegenstehende Vorbeschäftigung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist auch nicht in dem Beamtenverhältnis der Klägerin zu sehen. Zum einen bestand das Beamtenverhältnis der Klägerin bis zu seiner Beendigung am 31. März 2009 zum Land Sachsen-Anhalt und nicht zur Beklagten. Zum anderen stellt ein Beamtenverhältnis kein Arbeitsverhältnis iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG dar. 18

aa) Zwischen den Parteien hat kein Beamtenverhältnis bestanden. Das zum 1. April 1999 mit dem Land Sachsen-Anhalt begründete Beamtenverhältnis der Klägerin ist nicht im Zuge der Errichtung der Beklagten am 1. Januar 2006 auf diese übergegangen. Das folgt zwar nicht - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - aus § 20 Abs. 1 HMG LSA, aber aus § 20 Abs. 4 HMG LSA iVm. § 128 BRRG. 19

(1) Nach § 20 Abs. 1 Satz 1 HMG LSA werden mit Ausnahme der in § 6 genannten Personengruppen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten beim Universitätsklinikum mit dem allgemeinen Inkrafttreten des Hochschulmedizingesetzes Beschäftigte der als Rechtsnachfolger errichteten Anstalten öffentlichen Rechts. Diese Vorschrift findet nach ihrem klaren Wortlaut und der Gesetzessystematik nur auf Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse, nicht aber auf Beamtenverhältnisse Anwendung. Für letztere sieht § 20 Abs. 4 HMG LSA eine Sonderregelung vor. 20

(2) Für die zum Zeitpunkt des allgemeinen Inkrafttretens des Hochschulmedizingesetzes an den bisherigen Universitätsklinika tätigen Beamten und Beamtinnen kommen nach § 20 Abs. 4 HMG LSA die §§ 128 ff. BRRG zur Anwendung. 21

(a) Nach § 128 Abs. 1 BRRG treten die Beamten einer Körperschaft, die vollständig in eine andere Körperschaft eingegliedert wird, mit der Umbildung kraft Gesetzes in den Dienst der aufnehmenden Körperschaft über. Danach setzt ein Übertritt kraft Gesetzes die vollständige Eingliederung einer Körperschaft in eine andere Körperschaft voraus (*Plog/Wiedow/Lemhöfer BBG Stand Februar 2016 § 26 BBG (alt) Rn. 53*). Wird dagegen eine Körperschaft nur teilweise in eine oder mehrere andere Körperschaften eingegliedert, sind die Beamten nach § 128 Abs. 3 BRRG zu einem verhältnismäßigen Teil, bei mehreren Körperschaften anteilig, in den Dienst der aufnehmenden Körperschaften zu übernehmen. Die Übernahme wird nach § 129 Abs. 3 Satz 1 BRRG von der Körperschaft verfügt, in deren Dienst der Beamte treten soll. 22

(b) Danach ist das mit dem Land Sachsen-Anhalt begründete Beamtenverhältnis der Klägerin nicht im Zuge der Errichtung der Beklagten auf diese übergegangen. 23

Die Voraussetzungen eines Übertritts kraft Gesetzes nach § 128 Abs. 1 BRRG liegen nicht vor. Die Universität Magdeburg, bei der es sich nach § 63 Abs. 1 Satz 1 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt in der Fassung vom 7. Oktober 1993 (HSG LSA aF) um eine Körperschaft des öffentlichen Rechts handelt, wurde nicht vollständig in die Beklagte eingliedert. Von der Eingliederung war nur das Universitätsklinikum betroffen, das als Teil der Medizinischen Fakultät der Universität Magdeburg nach § 93 Abs. 1 Satz 2 HSG LSA aF eine Betriebseinheit auf Fachbereichsebene war. Dabei verblieb das wissenschaftliche Personal (§ 6 HMG LSA) bei der medizinischen Fakultät. 24

Die Klägerin hat auch keine Übernahme ihres Beamtenverhältnisses durch die Beklagte nach § 128 Abs. 3, § 129 Abs. 3 BRRG behauptet. 25

bb) Das Beamtenverhältnis ist zudem kein der späteren sachgrundlosen Befristung des Arbeitsvertrags entgegenstehendes Arbeitsverhältnis iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Das ergibt die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. 26

- (1) Nach dem Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG stehen der sach- 27
grundlosen Befristung eines Arbeitsvertrags nur frühere befristete oder unbefris-
tete Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber entgegen. Beamtenverhält-
nisse werden vom Begriff des Arbeitsverhältnisses iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2
TzBfG nicht umfasst.
- (a) Das Teilzeit- und Befristungsgesetz definiert den Begriff „Arbeitsver- 28
hältnis“ nicht, sondern setzt ihn ebenso wie den ihm zugrunde liegenden Begriff
„Arbeitnehmer“ voraus. Deshalb sind die allgemeinen Begriffe des Arbeitneh-
mers und des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen. Danach ist Arbeitneh-
mer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen
zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Ab-
hängigkeit verpflichtet ist (*st. Rspr., vgl. zuletzt BAG 8. September 2015 - 9 AZB
21/15 - Rn. 13*). Dementsprechend ist ein Arbeitsverhältnis anzunehmen, wenn
die Leistung von Diensten nach Weisung des Dienstberechtigten und gegen
Zahlung von Entgelt Schwerpunkt des durch privatrechtlichen Vertrag begrün-
deten Rechtsverhältnisses ist (*vgl. BAG 8. September 2015 - 9 AZB 21/15 -
Rn. 13*).
- (b) Beamte sind keine Arbeitnehmer im Sinne des allgemeinen Arbeitneh- 29
merbegriffs und stehen demnach nicht in einem Arbeitsverhältnis. Sie werden
nicht aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags, sondern aufgrund eines durch
Verwaltungsakt begründeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses tätig.
- (2) Die Vorgaben des Unionsrechts gebieten kein anderes Verständnis. 30
- (a) Die Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG gilt 31
nach ihrem § 2 Nr. 1 für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeits-
vertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den
Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition. Danach richtet
sich die Definition der Arbeitsverträge und -verhältnisse, für die diese Rahmen-
vereinbarung gilt, nicht nach der Vereinbarung selbst oder dem Unionsrecht,
sondern nach nationalem Recht (*EuGH 3. Juli 2014 - C-362/13 ua. - [Fiamingo
ua.] Rn. 31*). Auf den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff (*vgl. dazu EuGH*

11. November 2010 - C-232/09 - [Danosa] Rn. 39, Slg. 2010, I-11405), der auch Beamte umfasst (vgl. EuGH 3. Mai 2012 - C-337/10 - [Neidel] Rn. 23), kommt es daher entgegen der Ansicht der Klägerin im vorliegenden Zusammenhang nicht an.

(b) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs kann das Unionsrecht allerdings auch dann, wenn sich die Definition des Arbeitnehmerbegriffs nach nationalem Recht richtet, das den Mitgliedstaaten eingeräumte Ermessen begrenzen. Die in einer Richtlinie verwendeten Begriffe können danach nur in dem Umfang entsprechend dem nationalen Recht und/oder der nationalen Praxis definiert werden, soweit die praktische Wirksamkeit der Richtlinie und die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts gewahrt bleiben (BAG 17. März 2015 - 1 ABR 62/12 (A) - Rn. 18). Die Mitgliedstaaten dürfen - so der Gerichtshof - daher keine Regelung anwenden, die die Verwirklichung der mit einer Richtlinie verfolgten Ziele gefährden und sie damit ihrer praktischen Wirksamkeit berauben könnte. Insbesondere darf ein Mitgliedstaat nicht unter Verletzung der praktischen Wirksamkeit der jeweiligen Richtlinie willkürlich bestimmte Kategorien von Personen von dem durch diese bezweckten Schutz ausnehmen (EuGH 3. Juli 2014 - C-362/13 ua. - [Fiamingo ua.] Rn. 31; 1. März 2012 - C-393/10 - [O'Brien] Rn. 34 ff.).

(c) Danach gebietet es die Rahmenvereinbarung nicht, ein Beamtenverhältnis auf Zeit einem Arbeitsverhältnis iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG gleichzustellen.

(aa) Ziel der Rahmenvereinbarung - wie auch des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG - ist es, den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern (vgl. EuGH 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki] Rn. 94, Slg. 2009, I-3071; 4. Juli 2006 - C-212/04 - [Adeneler] Rn. 101, Slg. 2006, I-6057; BAG 21. September 2011 - 7 AZR 375/10 - Rn. 17, BAGE 139, 213). Die Verwirklichung dieses Ziels ist nicht dadurch gefährdet, dass Beamte vom Anwendungsbereich des § 14 TzBfG ausgenommen sind. Sie sind bereits durch die beamtenrechtlichen Regelungen vor dem Missbrauch durch aufeinanderfolgende Beamtenverhältnisse auf Zeit geschützt.

Ein Beamtenverhältnis wird im Regelfall auf Lebenszeit begründet. Dies ergibt sich aus § 6 Abs. 1 BBG in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Februar 2009 für die Beamten des Bundes und aus § 4 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern vom 17. Juni 2008 (Beamtenstatusgesetz - BeamStG) für die Beamten der Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstigen der Aufsicht eines Landes unterliegenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Ein Beamtenverhältnis auf Zeit darf nach § 6 Abs. 2 BBG nur in den gesetzlich bestimmten Fällen begründet werden. Eine entsprechende Beschränkung bestimmt § 4 Abs. 2 BeamStG zwar nicht. Der Dienstherr muss aber gleichwohl bei der Vergabe von Ämtern auf Zeit den verfassungsrechtlichen Grundsatz der lebenslangen Anstellung des Beamten beachten (*B. Hoffmann in Schütz/Maiwald BeamtR Stand Februar 2016 Teil B § 4 BeamStG Rn. 17*).

35

Vergleichbare Regelungen bestanden bereits vor dem Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und im Zeitpunkt der Begründung des Beamtenverhältnisses der Klägerin. Ein Beamtenverhältnis auf Zeit konnte nach § 5 Abs. 4 BBG in der Fassung vom 31. März 1999 und nach § 95 Abs. 1 Satz 1 BRRG in der Fassung vom 31. März 1999 nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen begründet werden. Eine solche Regelung enthielt für den Hochschulbereich des Landes Sachsen-Anhalt § 48 Abs. 4 HSG LSA aF. Danach wurden wissenschaftliche Assistenten für die Dauer von drei Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis eines Assistenten sollte mit dessen Zustimmung spätestens vier Monate vor seinem Ablauf um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn er die weitere wissenschaftliche Qualifikation erworben hatte oder zu erwarten war, dass er sie in dieser Zeit erwerben würde. Im Bereich der Medizin sollte das Dienstverhältnis, das nach § 48 Abs. 4 Satz 2 HSG LSA aF um drei Jahre verlängert worden war, unter den gleichen Voraussetzungen um weitere vier Jahre verlängert werden. Mit § 48 Abs. 4 HSG LSA aF hatte der Landesgesetzgeber eine Höchstbefristungsdauer festgelegt. Dies genügt den Anforderungen von § 5 Nr. 1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung (*BAG 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 35, BAGE 139, 109*). Die am Quali-

36

fikationsziel orientierte Maximalbefristungsdauer wirkte der rechtsmissbräuchlichen Inanspruchnahme der Befristungsmöglichkeit nach § 48 Abs. 4 HSG LSA aF entgegen. Die Rahmenvereinbarung erkennt ausweislich des zweiten und des dritten Absatzes ihrer Präambel sowie der Nrn. 8 und 10 ihrer Allgemeinen Erwägungen an, dass befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder bestimmten Berufen und Tätigkeiten charakteristisch sind (vgl. *EuGH 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo] Rn. 75; 3. Juli 2014 - C-362/13 ua. - [Fiamingo ua.] Rn. 59; 13. März 2014 - C-190/13 - [Márquez Samohano] Rn. 51*). Mit den Befristungshöchstgrenzen nach § 48 Abs. 4 HSG LSA aF wurde einerseits den auf Zeit verbeamteten wissenschaftlichen Assistenten ein hinreichender Zeitraum zur Qualifizierung und den Hochschulen zur Nachwuchsförderung eingeräumt; andererseits zwang die Regelung die Hochschulen und die auf Zeit verbeamteten Nachwuchswissenschaftler dazu, die Qualifizierung zügig voranzutreiben. Insgesamt diene die Regelung in § 48 Abs. 4 HSG LSA aF - ebenso wie die Regelungen des „Sonderbefristungsrechts“ nach dem WissZeitVG und die der vormaligen §§ 57a ff. HRG - einem angemessenen Ausgleich der Interessen zwischen der Hochschule, welche die Wissenschaftsfreiheit des Art. 5 Abs. 3 GG für sich in Anspruch nehmen kann, und deren wissenschaftlichem Personal (vgl. zu § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG BAG 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 29, aaO).

(bb) Der Richtlinie ist auch nicht dadurch ihre praktische Wirksamkeit genommen, dass § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht den Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags im Anschluss an ein Beamtenverhältnis ausschließt. Diese einmalige Gestaltungsmöglichkeit birgt nicht die Gefahr eines Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge. Unter Berücksichtigung der Möglichkeit, im Rahmen der bereits nach nationalem Recht gebotenen Rechtsmissbrauchs-, Vertragsgestaltungs- oder Umgehungskontrolle (§ 242 BGB) zu prüfen, ob sich der Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags im Anschluss an ein Beamtenverhältnis auf Zeit im Einzelfall als rechtsmissbräuchliche Ausnutzung der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten erweist, widerspricht es nicht

37

dem Ziel der Rahmenvereinbarung, ein Beamtenverhältnis nicht als „Arbeitsverhältnis“ iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG anzusehen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass es der Beklagten nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt ist, sich auf die Befristung des Arbeitsvertrags zu berufen. 38

1. Der Grundsatz von Treu und Glauben beschränkt als Gebot der Redlichkeit und allgemeine Schranke der Rechtsausübung sowohl subjektive Rechte als auch die Inanspruchnahme von Rechtsinstituten und Normen. Die sich aus einem Rechtsinstitut oder einer Rechtsnorm an sich ergebenden Rechtsfolgen müssen zurücktreten, wenn sie zu einem mit § 242 BGB unvereinbaren Ergebnis führen. Dies ist ua. der Fall, wenn ein Vertragspartner eine an sich rechtlich mögliche Gestaltung in einer mit Treu und Glauben unvereinbaren Weise nur dazu verwendet, sich zum Nachteil des anderen Vertragspartners Vorteile zu verschaffen, die nach dem Zweck der Norm und des Rechtsinstituts nicht vorgesehen sind. Auch die Ausnutzung der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten kann unter bestimmten Voraussetzungen rechtsmissbräuchlich sein, etwa wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit einem Arbeitnehmer ausschließlich deshalb schließen, um auf diese Weise über die nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können (*BAG 19. März 2014 - 7 AZR 527/12 - Rn. 25 mwN; 4. Dezember 2013 - 7 AZR 290/12 - Rn. 25, BAGE 146, 371*). Bei einer rechtsmissbräuchlichen Ausnutzung der Möglichkeit, sachgrundlos befristete Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG abzuschließen - konkret: bei einer Umgehung des Anschlussverbots nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG -, besteht die mit Treu und Glauben nicht zu vereinbarende Rechtsfolge nicht in dem Vertragsschluss „an sich“, sondern in der Rechtfertigung der in dem Vertrag vereinbarten Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Der unredliche Vertragspartner kann sich auf eine solche Befristung nicht berufen (*BAG 24. Juni 2015 - 7 AZR 474/13 - Rn. 23; 19. März* 39

2014 - 7 AZR 527/12 - Rn. 25; 15. Mai 2013 - 7 AZR 525/11 - Rn. 26 mwN, BAGE 145, 128).

2. Danach ist es der Beklagten nicht nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Befristung des Arbeitsvertrags zum 30. März 2011 zu berufen. 40

Der Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit der Klägerin diene nicht dem Ziel, das Anschlussverbot nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zu umgehen. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten, in dessen Rahmen sie - ebenso wie zuvor - in der Kinderklinik des Universitätsklinikums beschäftigt war, schloss sich zwar unmittelbar an die vorausgehende Beschäftigung beim Land Sachsen-Anhalt an. Die Klägerin war jedoch nicht Arbeitnehmerin, sondern Beamtin des Landes Sachsen-Anhalt. Das Beamtenverhältnis stand dem Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nicht entgegen. Zweck des Arbeitsvertrags der Parteien konnte es daher nicht sein, über die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus eine weitere Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung zu erschließen und damit die Grenzen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zu umgehen. Die Beklagte hat sich durch die Befristungsabrede keine Vorteile verschafft, die durch den Zweck der Vorschrift nicht vorgesehen sind. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG soll eine Aneinanderreihung von Arbeitsverhältnissen verhindern, nicht aber die Begründung eines Arbeitsverhältnisses im Anschluss an ein Beamtenverhältnis. 41

Andere für einen Rechtsmissbrauch sprechende Umstände sind weder von der Klägerin dargelegt noch sonst ersichtlich. 42

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

43

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Busch

Hansen