

BAG: Beamtenverhältnis ist keine zu beachtende Vorbeschäftigung bei sachgrundloser Befristung

TzBfG § 14 II; BGB § 242; EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung § 2 Nrn. 1, 2; HMG LSA §§ 6, 20 I, IV

1. Das Unionsrecht erkennt an, dass befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder bestimmten Berufen und Tätigkeiten charakteristisch sind.
2. Arbeitgeber iSv § 14 II 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber. Das ist die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat.
3. Eine der sachgrundlosen Befristung entgegenstehende Vorbeschäftigung ist nicht in einem Beamtenverhältnis zu sehen.
4. Die Definition der Arbeitsverträge und -verhältnisse richtet sich nach nationalem Recht, sodass es auf den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff, der auch Beamte umfasst, nicht ankommt.
5. Die Nichtberücksichtigung eines Beamtenverhältnisses im Rahmen der Vorbeschäftigungsprüfung verstößt nicht gegen die Vorgaben des Unionsrechts. (red. Leitsätze)

BAG, Urteil vom 24.2.2016 – 7 AZR 712/13
(LAG Sachsen-Anhalt 14.3.2013 – 6 Sa 62/12),
BeckRS 2016, 68654

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund Befristung. Die Tätigkeit der Klägerin, Ärztin, beruhte zunächst auf einem für den Zeitraum vom 1.2.1999 bis zum 31.3.1999 mit dem Land abgeschlossenen Arbeitsvertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Im Anschluss erfolgte die Ernennung der Klägerin zur Beamtin. Das Beamtenverhältnis endete durch Entlassung zum 31.3.2009. Währenddessen wurde das Universitätsklinikum als juristisch eigenständige Anstalt des öffentlichen Rechts aufgrund HMG LSA gegründet. Dieses schloss mit der Kl. einen befristeten Arbeitsvertrag vom 1.4.2009 bis zum 30.3.2011. Das ArbG hat die gegen diese Befristung erhobene Klage abgewiesen, das LAG hat die Berufung zurückgewiesen.

Entscheidung

Auch in der Revisionsinstanz blieb die Klägerin erfolglos. Das BAG stellt zunächst fest, dass die Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien zum 30.3.2011 nach § 14 II TzBfG gerechtfertigt ist, da zwischen den Parteien zuvor ein die sachgrundlose Befristung sperrendes Arbeitsverhältnis nicht bestanden hat. Zwar bestand mit dem Land Sachsen-Anhalt ein – sachgrundlos – befristetes Arbeitsverhältnis, was jedoch nicht als entgegenstehende Vorbeschäftigung eingeordnet werden kann, da das Land Sachsen-Anhalt eine andere juristische Person als die Beklagte und damit nicht derselbe Ar-

beitgeber iSd Gesetzes ist. Es widerspricht nicht dem Ziel der Rahmenvereinbarung, nach nationalem Recht unter demselben Arbeitgeber iSv § 14 II 2 TzBfG nur den Vertragsarbeitgeber zu verstehen. Dabei bestätigt der 7. Senat, dass eine der sachgrundlosen Befristung entgegenstehende Vorbeschäftigung auch nicht in dem Beamtenverhältnis der Klägerin zu sehen ist, da zum einen das Beamtenverhältnis bis zu seiner Beendigung zum Land Sachsen-Anhalt und nicht zur Beklagten bestand und zum anderen ein Beamtenverhältnis kein Arbeitsverhältnis iSd Gesetzes darstellt. Das Beamtenverhältnis ist auch nicht im Zuge der Errichtung der Beklagten auf diese gem. § 20 IV HMG LSA iVm § 128 BRRG übergegangen. § 20 I HMG LSA findet nur auf Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse, nicht aber auf Beamtenverhältnisse Anwendung. Die gesetzlichen Voraussetzungen der Sonderregelung des § 20 IV HMG LSA lagen nicht vor, da die Universität nicht vollständig in die Beklagte eingegliedert wurde, sondern nur das Universitätsklinikum davon betroffen war. Schließlich wird durch das Beamtenrecht in der Ausgestaltung des HSG LSA und der dort festgelegten Höchstbefristungsdauer dem unionsrechtlichen Eingrenzungsgedanken für Befristungen ausreichend Rechnung getragen.

Praxishinweis

Der flüchtige Leser dieser Entscheidung, insbesondere des dem Urteil zugrundeliegenden Sachverhalts, könnte annehmen, dass die Wechsel von Arbeitsverhältnis, Beamtenverhältnis und wieder Arbeitsverhältnis als eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung zur Wahrung des Rechts der sachgrundlosen Befristung angesehen werden könnten. Richtig ist jedoch, dass der Sachverhalt und die unterschiedliche Gestaltung der Beschäftigung der Klägerin einer Umorganisation der Universitätsklinik geschuldet ist. Die Entscheidung ist auch deshalb interessant, weil sie zum einen das Wechselspiel zwischen Arbeits- und Beamtenverhältnis, aber auch die Befristungsmöglichkeiten im Beamtenrecht im Spiegel der Rahmenvereinbarung und der Richtlinie beleuchtet. Dabei gelangt das BAG zu dem Ergebnis, dass die im HSG LSA normierten Grundsätze eines Beamtenverhältnisses auf Zeit dies wirksam gestalten. Interessant ist auch die Hervorhebung des BAG, dass die Rahmenvereinbarung ausweislich des zweiten und dritten Absatzes ihrer Präambel sowie der Nrn. 8 und 10 ihrer allgemeinen Erwägung anerkennt, dass befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder bestimmten Berufen und Tätigkeiten charakteristisch sind. Dies ist auch insbesondere für die befristete Beschäftigung im Wissenschaftsbereich hervorzuheben.

RA, FAArbR Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz

