

## BAG: Vereinbarkeit des deutschen Befristungsrechts mit EU-Recht – Haushaltsbefristung

TzBfG § 14 I 2 Nr. 7; EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung § 5 Nr. 1; RL 1999/70/EG

Es bestehen Bedenken, ob die Möglichkeit der sogenannten Haushaltsbefristung nach § 14 I 2 Nr. 7 TzBfG insbesondere unter Berücksichtigung des allgemeinen Gleichheitssatzes mit EU-Recht vereinbar ist.

BAG, Beschluss vom 27.10.2010 – 7 AZR 485/09  
(LAG Köln 08.05.2009 – 10 Sa 231/08)

### Sachverhalt

Im Ausgangsfall streiten die Parteien um die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses. Die Klägerin, die bei dem beklagten Land aufgrund von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen von Juli 1996 bis Dezember 2006 angestellt war, hatte sich gegen die Befristung ihres letzten Arbeitsvertrages gewehrt. Das Land berief sich zur Rechtfertigung der Befristung auf seinen Haushaltsplan, der für das betreffende Jahr vorsah, dass vorübergehend frei werdende Haushaltsmittel für die Beschäftigung von Aushilfskräften in Anspruch genommen werden können. Es sah die Befristung des Vertrages daher nach § 14 I 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt.

### Entscheidung

Nachdem das LAG Köln (13.04.2010 – 7 Sa 1224/09, BeckRS 2010, 69707; Thies, öAT 2010, 142) in einem parallel gelagerten Fall dem EuGH unter anderem die Frage vorgelegt hatte, ob die im deutschen Recht vorgesehene Haushaltsbefristung mit Unionsrecht vereinbar ist, legt nun auch das BAG diese Frage zum Vorabentscheid nach Art. 267 AEUV vor. Das BAG hält es für klärungsbedürftig, ob es unter Berücksichtigung des allgemeinen Gleichheitssatzes mit § 5 Nr. 1 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die als Anhang zur Richtlinie 1999/70/EG sekundäres Unionsrecht darstellt, vereinbar ist, für den öffentlichen Dienst einen zusätzlichen, der Privatwirtschaft nicht zur Verfügung stehenden Befristungsgrund vorzusehen.

§ 5 Nr. 1 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung verpflichtet die Mitgliedstaaten allgemein, Maßnahmen zu ergreifen, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu vermeiden. Das BAG hat nun, wie bereits das LAG Köln, in dem ähnlich gelagerten Fall Bedenken, ob es nicht der Intention dieser Verpflichtung zuwiderläuft, wenn ein Mitgliedsstaat als Adressat dieser Verpflichtung für die Fälle, in denen er selbst oder innerstaatliche öffentliche Institutionen als Arbeitgeber auftreten, wirtschaftliche Umstände, wie das zeitlich begrenzte Bereitstellen von Haushaltsmitteln als sachlichen Befristungsgrund ausreichen lässt,

während entsprechende wirtschaftliche Umstände bei Arbeitgebern des privaten Sektors nicht als sachlicher Befristungsgrund anerkannt werden. Hierin könnte jedenfalls vor dem Hintergrund des allgemeinen Gleichheitssatzes eine Begünstigung des öffentlichen Arbeitgebers liegen.

### Praxishinweis

Die Entscheidung des BAG muss im Zusammenhang mit weiteren Vorlagebeschlüssen, insbesondere des BAG und des LAG Köln, gesehen werden. Das LAG Köln hatte in dem bereits erwähnten Beschluss (siehe dazu auch Thies, öAT 2010, 142) noch weitergehende Zweifel an dem deutschen Befristungsrecht und der Rechtsprechung des BAG angezeigt und auch die Frage aufgeworfen, ob die ständige Rechtsprechung des BAG, wonach die Zahl und Dauer bereits erfolgter Befristungen bei der Prüfung der Wirksamkeit einer Befristung unberücksichtigt zu bleiben hat, unionsrechtskonform ist. Das BAG selbst hat unlängst (17.11.2010 – 7 AZR 443/09 (A)) dem EuGH die Frage vorgelegt, ob es unter Berücksichtigung des Unionsrechts an seiner Rechtsprechung zur wiederholten Befristung von Arbeitsverhältnissen in Fällen eines ständigen Vertretungsbedarfs festhalten kann.

In der Gesamtschau stehen daher zurzeit nicht nur die Haushaltsbefristung, sondern insgesamt wesentliche Grundsätze des Rechts der Sachgrundbefristung auf dem europarechtlichen Prüfstand. Sollte der EuGH die Möglichkeit der Haushaltsbefristung für unionsrechtswidrig halten, würde dies die Unwirksamkeit einer Vielzahl von Befristungen im öffentlichen Dienst zur Folge haben. Vor dem Hintergrund der Honeywell-Entscheidung des BVerfG (NZA 2010, 995) können öffentliche Arbeitgeber hier aller Voraussicht nach kaum mit irgendeiner Form des Vertrauensschutzes rechnen.

Die öffentlichen Arbeitgeber sind daher gut beraten, bis zu einer Entscheidung des EuGH von der Haushaltsbefristung abzusehen und auch die auslaufenden, nach § 14 I 2 Nr. 7 TzBfG befristeten Arbeitsverhältnisse, wenn überhaupt, dann unter Heranziehung eines anderen Befristungsgrundes fortzusetzen. Bei der Gestaltung müssen darüber hinaus die Unwägbarkeiten, die aufgrund der weiteren vorgelegten Fragen insbesondere zur Kettenbefristung bestehen, berücksichtigt werden.

Der Volltext des Beschlusses liegt noch nicht vor. Die Anmerkung beruht daher auf der Pressemitteilung Nr. 80/10 des Gerichts.

RA Dr. Christoph T. Thies, Ruge · Krömer, Hamburg ■