

# LAG Köln zu einem Einzelfall von Gestaltungsmissbrauch befristeter Arbeitsverträge

**Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat am 06. 11. 2013 (11 SA 226/13) der Berufungsklage eines Arbeitnehmers auf Entfristung seines letzten Arbeitsvertrages stattgegeben und damit das abweisende Urteil des Arbeitsgerichtes (AG) Aachen abgeändert.**

Ein Diplom-Ingenieur wurde an einer Hochschule über 14 Jahre mit 23 befristeten Arbeitsverträgen mit gleichgearteten Forschungs- und Unterrichtsaufgaben beschäftigt. Von den 23 Verträgen hatten 18 eine Laufzeit zwischen zwei Wochen und sechs Monaten. Die Beschäftigung erfolgte in Drittmittelprojekten, die von der Industrie und dem BMBF finanziert wurden. Die Befristung erfolgt auf Basis des § 2 Abs. 2, Satz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), das die Befristung von Arbeitsverhältnissen bei Drittmittelprojekten regelt.

Das AG Aachen hatte die Klage abgewiesen, weil der Befristungsgrund nach dem WissZeitVG aus Sicht des Gerichtes zutreffend war. Einen Rechtsmissbrauch konnte es nicht erkennen, weil das Gericht der Auffassung ist, dass dieses Gesetz den Arbeitgebern einen erweiterten Handlungsspielraum geben würde.

Dagegen hat der Kläger Berufung vor dem LAG Köln eingelegt und argumentiert, dass das AG die Voraussetzung für die Annahme eines Rechtsmissbrauchs verkannt habe und forderte, die Abänderung des Urteils. Der beklagte Arbeitgeber wies die Forderung zurück und unterstrich, dass der Gesetzgeber mit dem Wiss-

ZeitVG ein Sonderbefristungsrecht geschaffen habe, das die Wissenschaftsfreiheit nach Art. 5 Abs. 3 GG habe sichern wollen.

Das Landesarbeitsgericht konnte zwar der Argumentation des Arbeitsgerichtes in Bezug auf die Befristungsgrundlage nach dem WissZeitVG folgen. Nicht folgen konnte es dem AG aber in der Beachtung der gebotenen Rechtsmissbrauchskontrolle nach § 242 BGB (Leistung nach Treu und Glauben) und hier wird es spannend. Damit steigen nämlich bei jedem weiteren Zeitvertrag die Prüfungsanforderungen.

Nach dem LAG Köln haben die Arbeitsgerichte nicht nur den angegebene Sachgrund der Befristung zu prüfen, sondern (auch aus unionsrechtlichen Gründen) alle Umstände des Einzelfalls. Und das heißt, es ist die Zahl und Länge der einzelnen Verträge bzw. Verlängerungen sowie ihre Gesamtdauer zu prüfen. Dazu ist der Arbeitsplatz, die Aufgaben und der Beschäftigungsbedarf in dem Aufgabenbereich eines Arbeitnehmers daraufhin zu prüfen, ob das „eine missbräuchliche Ausnutzung der dem Arbeitgeber an sich rechtlich eröffneten Befristungsmöglichkeit darstellen (kann), wenn er



Internet

<https://mitgliedwerden.verdi.de/>

Homepage

<https://biwifo.verdi.de/>



Bildung, Wissenschaft  
und Forschung

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

gegenüber einem bereits langfristig beschäftigten Arbeitnehmer trotz der tatsächlich vorhandenen Möglichkeit einer dauerhaften Einstellung immer wieder auf befristete Verträge zurückgreift". In Bezug auf die Frage der unschädlichen Unterbrechungszeiten zwischen zwei Verträgen (max. drei Monate) bezieht sich das LA Köln auch auf den § 5 Nr. 1 der Richtlinie 1999/70EG des (EU) Rates zur Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge und einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 23. April 2009 (C 378/07).

Nach dem Durchgang durch die Auflistung der befristeten Verträge und der übertragenen Aufgaben prüfte das LAG noch, ob der von ihm gefundene Gestaltungsmissbrauch gegen das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit und die Regelungen des WissZeitVG verstößt und verneint diese Frage. Es sah auch keine „greifbare erhebliche Beeinträchtigung der Freiheit der Forschung für den Fall unbefristeter Beschäftigung des Klägers (... weil sie) von der Beklagten weder vortragen worden noch ersichtlich (ist)". Schließlich zitierte das LAG aus der Rechtsliteratur Dörner „Der befristete Arbeitsvertrag“ 2. Auflage, Rdn. 586 „Die wiederholte Inan-

spruchnahme von Drittmitteln darf nicht dazu führen, dass das allgemeine Finanzierungsrisiko der Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf das wissenschaftliche Personal abgewälzt wird".

Die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. Das Ergebnis der Verhandlungen vor dem BAG bleibt damit abzuwarten. Dennoch geht dieses Urteil über die bisherige Betrachtung des Befristungsrechts nach dem WissZeitVG hinaus und ist für die weitere Beratungsarbeit von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und des wissenschaftsunterstützenden Personals zu beachten.

**Dafür stehen die Kolleginnen und Kollegen in den Bezirks- und Landesbezirksfachbereichen sowie der Rechtsschutz zur Verfügung. ●**

V.i.S.d.P.: ver.di Bundesverwaltung, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Petra Gerstenkorn · Redaktion: Norbert Konkol · April 2014 · www.biwifo.verdi.de/

ver.di
Mitgliedsnummer

### ■ Beitrittserklärung ■

### ■ Änderungsmittteilung

---

**Titel/Vorname/Name**

**Straße**  **Hausnummer**

**PLZ**  **Wohnort**

**Staatsangehörigkeit**

**Telefon**

**E-Mail**

**Ich möchte Mitglied werden ab**  

0	1	2	0
---	---	---	---

**Geburtsdatum**

**Geschlecht**  weiblich  männlich

---

**Beschäftigungsdaten**

Arbeiter/in  Beamter/in  freie/r Mitarbeiter/in  
 Angestellte/r  Selbständige/r  Erwerbslos

Vollzeit  
 Teilzeit, Anzahl Wochenstunden:

Azubi-Volontär/in-Referendar/in  Schüler/in-Student/in (ohne Arbeitseinkommen)  
bis  bis

Praktikant/in  Altersteilzeit  
bis  bis

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in  Sonstiges:

**Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)**

**Straße**  **Hausnummer**

**PLZ**  **Ort**

**Branche**

**ausgeübte Tätigkeit**

**monatlicher Bruttoverdienst**  € **Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe**  **Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe**

**Ich wurde geworben durch:**

**Name Werber/in**

**Mitgliedsnummer**

**Ich war Mitglied in der Gewerkschaft**

von  bis

**Monatsbeitrag in Euro**

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mind. 2,50 Euro.

---

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**  
Gläubiger-Identifikationsnummer:  
DE61ZZ00000101497  
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

**SEPA-Lastschriftmandat**  
Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto

**BIC**

**IBAN**

gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

**Zahlungsweise**  
 monatlich  vierteljährlich  zur Monatsmitte  
 halbjährlich  jährlich  zum Monatsende

**Titel/Vorname/Name vom/von Kontoinhaber/in** (nur wenn abweichend)

**Straße und Hausnummer**

**PLZ**  **Ort**

---

**Ort, Datum und Unterschrift**

**Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!**

**Personalnummer**

**Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:**  
Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di, meinen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren bei meinem Arbeitgeber monatlich einzuziehen. Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine diesbezüglichen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, zur Erledigung aller meine Gewerkschaftsmitgliedschaft betreffenden Aufgaben im erforderlichen Umfang verarbeitet und genutzt werden können.

**Ort, Datum und Unterschrift**

---

**Datenschutz**  
Die mit diesem Beitrittsformular erhobenen personenbezogenen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen werden ausschließlich gem. § 28 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erhoben, verarbeitet und genutzt. Sie dienen dem Zweck der Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft. Eine Datenweitergabe an Dritte erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und sofern und soweit diese von ver.di ermächtigt oder beauftragt worden sind und auf das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet wurden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

**Ort, Datum und Unterschrift**