

Titel:

Befristung, Sozialer Überbrückungszweck

Normenkette:

TzBfG § 14 Abs. 1

Leitsatz:

Die Angabe eines Sachgrundes in einem befristeten Arbeitsvertrag schließt es in aller Regel nicht aus, dass der Arbeitgeber die Befristung auf einen anderen Sachgrund stützt. 2. Es ist sachlich gerechtfertigt, wenn mit einer Lehrkraft, die zunächst befristet bis zum Beginn der Sommerferien beschäftigt war, ein bis zum Ende der Sommerferien befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wird, um eine Vergütung der Lehrkraft während der Sommerferien sicherzustellen

Schlagworte:

Befristung, Sozialer Überbrückungszweck

Vorinstanz:

ArbG München, Endurteil vom 09.09.2020 – 8 Ca 10000/18

Rechtsmittelinstanzen:

BAG, Beschluss vom 28.02.2023 – 7 AZN 421/22

BAG, Beschluss vom 22.06.2023 – 7 AZN 146/23 (F)

BVerfG, Beschluss vom 18.09.2023 – 1 BvR 1504/23

Tenor

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 09.09.2020 – 8 Ca 10000/18 – wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses.

2

Die am ... geborene Klägerin war zunächst für den Zeitraum 11.09.2017 bis 23.02.2018 aufgrund Arbeitsvertrages vom 19.10.2017 beim E. als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft beschäftigt (Bl. 5 ff. d.A.). Mit Arbeitsvertrag vom 27.02.2018 war die Klägerin ab 28.02.2018 als Tarifbeschäftigte im Lehrdienst in Teilzeit mit 20/24 Wochenstunden befristet bis 29.07.2018 bei der Beklagten beschäftigt (Bl. 8 ff. d.A.). Mit Arbeitsvertrag vom 15./22.03.2018 wurde die Klägerin von der Beklagten befristet zur Überbrückung der Sommerferien für den Zeitraum 30.07.2018 bis 10.09.2018 eingestellt (Bl. 11 ff. d.A.). Dazu war die Beklagte bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen verpflichtet (Einzelheiten dazu siehe Anlagen B 5 – B 8, Bl. 37 ff. d. A.) Im Arbeitsvertrag vom 27.02.2018 heißt es hinsichtlich des Sachgrundes:

„§ 1

... Die Befristung erfolgt gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 6 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in der jeweiligen Fassung i.V.m. § 30 TVöD.

Befristungsgrund: Zeitlich befristeter Bedarf; die unbefristete schulaufsichtliche Genehmigung liegt nicht vor.“

3

Die entsprechende Passage im Arbeitsvertrag vom 15./22.03.2018 ist zunächst wortgleich.

4

Der letzte Halbsatz lautet abweichend.

„die schulaufsichtliche Genehmigung liegt nur befristet bis zum Schuljahresende 2017/2018 vor.“

5

Die Klägerin ist keine voll ausgebildete Lehrkraft (Hochschulabschluss der Klägerin: Magister Artium Deutsch als Fremdsprache, Psychologie und Sonderpädagogik) im schulrechtlichen Sinne. Deshalb war eine Beschäftigung der Klägerin im Lehrdienst nur mit einer entsprechenden schulrechtlichen Genehmigung der Regierung von Oberbayern möglich. Die Regierung von Oberbayern erteilte mit Schreiben vom 05.03.2018 die schulaufsichtliche Genehmigung bis zum Ende des Schuljahres 2017/2018 mit der Einschränkung des Einsatzes auf Berufsintegrationsklassen (Anlage B3, Bl. 34 d.A.).

6

Die Beklagte richtete kurzfristig im zweiten Halbjahr des Schuljahres 2017/2018 an der städtischen Berufsschule für Großhandel- und Automobilkaufleute eine zusätzliche Berufsintegrationsklasse ein.

7

Mit ihrer am 01.10.2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin einen Antrag auf Feststellung angekündigt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht.

8

Die Klägerin hat schon in erster Instanz geltend gemacht, dass bei der Beklagten nicht nur ein zeitlich befristeter Bedarf für die Beschäftigung der Klägerin bestanden habe und die Klägerin nicht ausschließlich für eine zusätzliche Berufsintegrationsklasse im zweiten Halbjahr des Schuljahres 2017/2018 an der städtischen Berufsschule für Großhandel- und Automobilkaufleute beschäftigt worden sei. Die schulaufsichtliche Genehmigung hätte auf Antrag der Beklagten jederzeit verlängert werden können. Des Weiteren sei der Klägerin eine Weiterbeschäftigung über das Ende des Schuljahres 2017/2018 hinaus in Aussicht gestellt worden. Die Beklagte habe gegen Art. 1 AGG und Art. 18 AEUV sowie Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention und Art. 17 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verstoßen, da die Klägerin wegen ihrer Staatsangehörigkeit bzw. ethnischen Herkunft diskriminiert werde. Zudem liege in der Nennung des Namens der Nachfolgerin der Klägerin ein Verstoß gegen Art. 7 DSGVO. Des Weiteren liege eine Verletzung des Art. 41 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie ein Verstoß gegen Art. 153 e) AEUV vor, da die Klägerin nicht angehört worden sei. Aufgrund der RL 1999/70/EG dürfe die Klägerin gegenüber unbefristet beschäftigten nicht diskriminiert werden. Durch die mehrfach aufeinanderfolgenden Arbeitsverträge werde gegen die EU-Rechtsordnung verstoßen mit dem Ergebnis, dass ein Dauerarbeitsverhältnis entstanden sei. Die Klägerin regt an, den Rechtsstreit gemäß Art. 267 AEUV dem EuGH zur Vorabentscheidung vorzulegen, ob die RL 1999/70/EG dahingehend auszulegen ist, dass vorliegend eine Entfristung des Arbeitsverhältnisses erfolgen müsse, dies im Lichte der Ziele des Art. 151 AEUV.

9

Die Klägerin hat in erster Instanz zuletzt beantragt,

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht und die Befristung des Arbeitsverhältnisses vom 15.03.2018 unwirksam war.

10

Die Beklagte hat schon in erster Instanz vorgetragen, die Einstellung der Klägerin sei ausschließlich aufgrund der kurzfristig einzurichtenden zusätzlichen Berufsintegrationsklasse im zweiten Halbjahr des Schuljahres 2017/2018 an der Städtischen Berufsschule für Großhandels- und Automobilkaufleute erfolgt. Zu diesem Zeitpunkt sei das bei der Beklagten vorhandene Stammpersonal bereits verplant gewesen, so dass kurzfristig ein Bedarf entstand. Es sei jedoch bereits im Zeitpunkt der Einstellung der Klägerin absehbar gewesen, dass die Zahl der Berufsintegrationsklassen insgesamt rückläufig sei und deshalb im kommenden Schuljahr der Bedarf an Lehrkräften mit dem Stammpersonal gedeckt werden könne. Auch die Klasse der Klägerin habe von einer Stammllehrkraft übernommen werden können. Diese Prognose habe sich bestätigt. Die Anzahl der Berufsintegrationsklassen sei von 87 im Schuljahr 2017/2018 auf 59 im Schuljahr 2018/2019 gesunken. Die befristete schulaufsichtliche Genehmigung stelle eine in der Person der Klägerin liegenden Sachgrund dar. Eine Weiterbeschäftigung sei der Klägerin weder zugesagt worden noch aufgrund ihrer Nationalität unterblieben. Eine Befristungsdauer von weniger als sechs Monaten im Rahmen

von zwei nahtlos aneinander anschließenden befristeten Arbeitsverträgen stelle weder eine unzulässige Kettenbefristung noch einen institutionellen Rechtsmissbrauch dar.

11

Mit Endurteil vom 09.09.2020 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Es hat angenommen, das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis sei aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 15.03.2018 mit Ablauf des 10.09.2018 aufgelöst worden, denn die Befristung im Arbeitsvertrag vom 15.03.2018 sei durch den Sachgrund des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt. Ein sicher ausmachbarer, vorübergehender Arbeitsanfall rechtfertige die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Bei Abschluss des befristeten Vertrages habe die Beklagte kurzfristig eine zusätzliche Berufsintegrationsklasse an der städtischen Berufsschule für Großhandels- und Automobilkaufleute einrichten müssen. Daraus habe sich ein Mehrbedarf an Personal ergeben. Es sei unerheblich, ob die Klägerin ausschließlich zur Beschäftigung an dieser Schule eingestellt wurde, da sich insgesamt für die Beklagte im Hinblick auf die in ihre Zuständigkeit fallenden Berufsintegrationsklassen ein zusätzlicher Personalbedarf ergeben habe. Die zusätzliche Berufsintegrationsklasse habe unstreitig nicht vom Stammpersonal der Beklagten übernommen werden können, da dieses bereits anderweitig verplant gewesen sei. Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses sei die Beklagte davon ausgegangen, dass die Berufsintegrationsklasse im kommenden Schuljahr vom Stammpersonal übernommen werden kann. Im Hinblick auf die stark rückläufigen Asylzahlen seit 2017 und des sich in der Vergangenheit abzeichnenden Rückgangs an Berufsintegrationsklassen sei die Beklagte davon ausgegangen, die im Schuljahr 2018/2019 bestehenden Berufsintegrationsklassen mit Stammpersonal besetzen zu können. Es sei nicht entscheidend, ob für das Schuljahr 2018/2019 erneut Lehrkräfte befristet für Integrationsklassen eingestellt wurden, da es für die Prognose auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses im März 2018 ankomme.

12

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sei nicht aufgrund einer etwaigen Diskriminierung der Klägerin wegen ihrer Staatsangehörigkeit oder ihrer ethnischen Herkunft entstanden. Bei Unterstellung einer Diskriminierung sei Rechtsfolge eines Verstoßes gegen § 1 AGG lediglich ein Entschädigungsanspruch in Geld. Im Übrigen trage die Klägerin keinerlei Tatsachen vor, die auf eine Diskriminierung durch die Beklagte schließen ließen.

13

Selbst bei einem unterstellten Verstoß gegen Art. 7 DSGVO durch Nennung des Namens ihrer Nachfolgerin gegenüber der Klägerin ergebe sich hieraus kein Anspruch der Klägerin auf Entfristung des Arbeitsverhältnisses. Dies gelte auch, soweit die Klägerin eine Verletzung des Art. 41 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union oder einen Verstoß gegen Art. 153 e) AEUV geltend mache. Die Beklagte habe die Rechte der Klägerin auf Unterrichtung und Anhörung nicht verletzt. Die Parteien hätten sich vertraglich auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf verständigt. Ein Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach einer wirksamen Befristung bestehe nur bei einer Weiterbeschäftigungszusage. Daran fehle es hier.

14

Es gebe keine Veranlassung, eine Vorabentscheidung des EuGH gemäß Art. 267 AEUV hinsichtlich einer Auslegungsfrage der RL 1999/70/EG herbei zu führen. Eine Umwandlung der aufeinanderfolgenden Arbeitsverträge mit dem E. und der Beklagten in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit könne nicht auf diese Richtlinie gestützt werden. Die Richtlinie und die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge würden die Ergreifung einer der drei in § 5 Nr. 1 a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse verlangen. Durch § 14 Abs. 1 TzBfG habe sich der nationale Gesetzgeber für das Erfordernis sachlicher Gründe entschieden. Die Kontrolle der sachlichen Gründe unterfalle nationalem Recht, wobei es eine umfangreiche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den einzelnen Sachgründen gebe. Damit bedürfe es keiner dahingehenden Vorlage des Verfahrens an den EuGH. Es gebe auch keine Anhaltspunkte für eine missbräuchliche Kettenbefristung durch die Beklagte. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei eine umfassende Kontrolle nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs in der Regel geboten, wenn die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse acht Jahre überschreitet oder mehr als 12 Verlängerungen des befristeten Arbeitsvertrages vereinbart wurden oder wenn die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses sechs Jahre überschreitet und mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden. Hier seien die sich daraus ergebenden Grenzen bei weitem nicht erreicht.

15

Wegen weiterer Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes sowie der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf das angefochtene Urteil Bezug genommen.

16

Gegen dieses dem Klägerevertreter am 05.10.2020 zugestellte Endurteil richtet sich die Berufung der Klägerin vom 20.10.2020, die am 05.01.2021 begründet worden ist, nachdem die Berufungsbegründungsfrist bis zu diesem Tag verlängert worden war.

17

Die Klägerin rügt, das Arbeitsgericht habe sich hinsichtlich der Prognose zum Bedarf ohne Überprüfung den Behauptungen der Beklagten angeschlossen. Es werde bestritten, dass bei Abschluss der Verträge schon absehbar gewesen sei, dass die Berufungsintegrationsklassen zurückgehen werden und künftig kein Bedarf bestehe. Auch in der nur befristet erteilten schulaufsichtlichen Genehmigung liege kein Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG. Die Beklagte sei aufgrund ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet gewesen, eine zeitlich verlängerte schulaufsichtliche Genehmigung zu erwirken. Eine solche weitere schulaufsichtliche Genehmigung wäre ohne weiteres von der zuständigen Regierung von Oberbayern erteilt worden. Weiter sei eine soziale Überbrückung zu Gunsten der Klägerin nicht das überwiegende Motiv für den Abschluss des zweiten Vertrages gewesen. Vielmehr sei es im Interesse der Beklagten gewesen, ihre Personalplanung bis zum Ende der Sommerferien zu erstrecken und ggf. auf die Arbeitsleistung der Klägerin zurückzugreifen.

18

Schließlich sei eine sachgrundlose Befristung der Arbeitsverträge nicht zulässig gewesen. Der diesbezügliche Sachvortrag der Beklagten sei verspätet, denn sie habe sich in erster Instanz auf das Vorliegen von Sachgründen berufen. Durch die Vereinbarung von Sachgründen sei die Möglichkeit, eine sachgrundlose Befristung zu vereinbaren, abbedungen worden. Eine sachgrundlose Befristung im Vertrag vom 15.03.2018 sei nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG nicht zulässig gewesen, da bereits zuvor ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bestanden habe. Der erste Vertrag sei nicht lediglich verlängert worden. Schließlich wiederholt die Klägerin auch ihre sonstigen Rügen, die sie bereits in erster Instanz vorgebracht hat.

19

Die Klägerin stellt folgende Anträge:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München mit dem Aktenzeichen 8 Ca 10000/18 wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht und die Befristung des Arbeitsverhältnisses vom 15.03.2018 unwirksam war.

20

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

21

Sie hält das Urteil des Arbeitsgerichts für zutreffend. Der Arbeitsvertrag vom 15./22.03.2018 sei ein unselbständiger Annexvertrag zum Vertrag vom 27.02.2018. Er sei geschlossen worden, um die Klägerin während der Sommerferien bezahlen zu können. Erst nach Abschluss des ersten Arbeitsvertrages habe die Klägerin eine Bestätigung der Regierung von Oberbayern vorgelegt, nach der sie im ersten Halbjahr des Schuljahres 2017/2018 an einer staatlichen Berufsschule beschäftigt war. Der Bedarf an Lehrkräften für Berufsintegrationsklassen stehe häufig – so wie hier – erst sehr kurzfristig fest, sodass er manchmal nicht mehr mit dem Stammpersonal gedeckt werden könne. Im Februar/März 2018 habe die Beklagte nicht davon ausgehen können, dass die kurzfristig gebildete Berufsschulklasse im folgenden Schuljahr weiterbestehen werde oder dass anderweitig Bedarf an der Arbeitskraft der Klägerin vorhanden sein werde. Die soziale Überbrückung sei ein weiterer Sachgrund für die Befristung des zweiten Arbeitsvertrages. Dieser Arbeitsvertrag sei geschlossen worden, um sicherzustellen, dass die Klägerin für ihre nicht nur kurzfristigen Tätigkeiten und zur Vermeidung einer sozialen Härte auch in den Sommerferien eine Vergütung erhält. Die Befristung bis zum Ende der Sommerferien anstatt bis zum Beginn der Sommerferien sei rein aus sozialen Gründen erfolgt.

22

Schließlich bedürfe es keines Sachgrundes, denn das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien habe insgesamt sechseinhalb Monate bestanden und damit deutlich kürzer als die zulässige Höchstdauer von zwei Jahren für sachgrundlose Befristungen. Die Parteien hätten die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung nicht vertraglich ausgeschlossen. Allein die Nennung eines Sachgrundes in den Arbeitsverträgen reiche für die Annahme einer solchen Vereinbarung nicht aus. Auch § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG schließe eine sachgrundlose Befristung nicht aus, denn durch den zweiten Vertrag sei die kalendermäßige Befristung des Arbeitsvertrages lediglich verlängert worden. Die weiteren Änderungen gegenüber dem ersten Arbeitsvertrag würden auf dem späteren Beendigungstermin beruhen.

23

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachvortrags der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die Schriftsätze der Klägerin vom 29.12.2020, 04.03.2021, 01.04.2021, 13.04.2021, 24.06.2021 und 05.07.2021 sowie der Beklagten vom 09.02.2021, 25.03.2021 und 18.05.2021 verwiesen, außerdem auf die Sitzungsniederschriften vom 18.03.2021 und 08.07.2021.

Entscheidungsgründe

I.

24

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 64 Abs. 1, 2c, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

25

Die Berufung ist unbegründet, denn die Befristung im Arbeitsvertrag vom 15./22.03.2018 ist aus in der Person der Klägerin liegenden Gründen gerechtfertigt (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG; 1.) und die Unwirksamkeit der Befristung bzw. der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien ergibt sich auch nicht aus anderen Gründen (2.).

26

1. Die Befristung des Arbeitsvertrages zum 10.09.2018 hat einen sozialen und finanziellen Überbrückungszweck und ist damit wegen eines in der Person der Klägerin liegenden Grundes gerechtfertigt. Deshalb kann dahinstehen, ob die Befristung ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig ist (§ 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG), wie die Beklagte dies annimmt.

27

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu überprüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgebend ist (z. B. Urteil vom 24.02.2016 – 7 AZR 182/14 – NZA 2016, 949).

28

b) Die Beklagte kann sich auf den sozialen Überbrückungszweck des zweiten Vertrags berufen, obwohl dieser Zweck in dem Vertrag nicht angegeben ist. Eine rechtswirksame Zeitbefristung setzt nicht voraus, dass der Befristungsgrund im Vertrag angegeben ist (ErfK/Müller-Glöße § 14 TzBfG, Rn. 20; BAG vom 26.07.2000 – 7 AZR 51/99 – NZA 2001, 546). Eine Befristungsvereinbarung ist nur dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber keinen Sachgrund benennen kann, wenn also objektiv kein Sachgrund vorliegt (BAG vom 26.07.2000 a.a.O.). Die Angabe in dem Arbeitsvertrag „zeitlich befristeter Bedarf; die schulaufsichtliche Genehmigung liegt nur befristet bis zum Schuljahresende 2017/2018 vor“ schließt es nicht aus, dass die Beklagte die Befristung auf einen anderen, objektiv vorliegenden Sachgrund stützt (BAG vom 12.08.2009 – 7 AZR 270/08 – juris). Ebenso wie die Benennung eines Sachgrundes allein nicht für die Annahme ausreicht, eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG solle damit ausgeschlossen sein, kann die Angabe eines Sachgrundes nicht dahingehend verstanden werden, andere Sachgründe sollten ausgeschlossen werden. § 14 TzBfG enthält kein Zitiergebot, sondern die Wirksamkeit einer Befristung setzt in aller Regel nur voraus, dass objektiv ein Sachgrund für die Befristung vorliegt.

29

Es ist auch unerheblich, ob sich die Beklagte schon in erster Instanz auf den sozialen Überbrückungszweck der Befristung im zweiten Arbeitsvertrag berufen hat, denn das Vorbringen neuer Verteidigungsmittel ist nach § 67 Abs. 2 und 3 ArbGG zulässig und die Beklagte hat jedenfalls in der Berufungserwiderung vorgetragen, der zweite Arbeitsvertrag sei geschlossen worden, um die Klägerin während der Sommerferien bezahlen zu können (§ 67 Abs. 4 S. 1 ArbGG).

30

c) Der zweite Arbeitsvertrag wurde geschlossen, um sicherzustellen, dass die Klägerin für ihre Tätigkeit bei der Beklagten und zur Vermeidung einer sozialen Härte auch in den Sommerferien eine Vergütung erhält. Dabei handelt es sich um einen in der Person der Klägerin liegenden Sachgrund im Sinne von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG.

31

Die Befristung eines Arbeitsvertrags aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen kann gerechtfertigt sein, wenn das Interesse des Arbeitgebers, aus sozialen Erwägungen mit dem betreffenden Arbeitnehmer nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, auch angesichts des Interesses des Arbeitnehmers an einer unbefristeten Beschäftigung schutzwürdig ist. Das ist der Fall, wenn es ohne den sozialen Zweck überhaupt nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrags, auch nicht eines befristeten Arbeitsvertrags, gekommen wäre. In diesem Fall liegt es auch im objektiven Interesse des Arbeitnehmers, wenigstens für eine begrenzte Zeit bei diesem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zu erhalten. Die sozialen Erwägungen müssen das überwiegende Motiv des Arbeitgebers sein. An einem sozialen Beweggrund für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags fehlt es, wenn die Interessen des Betriebs und nicht die sozialen Belange des Arbeitnehmers für den Abschluss des Arbeitsvertrags ausschlaggebend waren (BAG vom 20.03.2019 – 7 AZR 409/16 – NZA 2019, 1274).

32

Hier sind nur soziale Gründe dafür ersichtlich, dass im zweiten Arbeitsvertrag als Fristende das Ende der Sommerferien statt des Endes der Unterrichtszeit vereinbart wurde. Unbestritten konnte die Klägerin in den Sommerferien nicht als Lehrkraft tätig werden. Sie erhielt also ihre Vergütung, ohne eine Gegenleistung erbringen zu müssen. Dagegen waren Interessen der Beklagten für das spätere Fristende nicht maßgeblich, jedenfalls nicht von erheblicher Bedeutung. So ist nicht ersichtlich, dass das spätere Fristende die Personalplanung der Beklagten erleichtert und es ermöglicht hätte, bei Bedarf auf die Arbeitsleistung der Klägerin zurückzugreifen. Auch bei einem vereinbarten Fristende am 10.09.2018 wusste die Klägerin, dass sie danach nicht mit einer Beschäftigung bei der Beklagten rechnen konnte. In gleicher Weise wie bei einem vereinbarten Fristende am 29.07.2018 musste sie sich nach einer anderweitigen Beschäftigung umschauchen und die Beklagte konnte nicht damit rechnen, ohne weiteres bei einem entsprechenden Bedarf auf die Klägerin zurückgreifen zu können.

33

d) Die Befristung zum 10.09.2018 ist auch dann wirksam, wenn man annimmt, es sei auch die Wirksamkeit der ersten Befristung zum 29.07.2018 zu prüfen (so die Klägerin) bzw. bei dem zweiten Arbeitsvertrag handele es sich um einen unselbständigen Annexvertrag (so die Beklagte). Die Befristung in dem ersten Vertrag ist nämlich ohne das Vorliegen eines Sachgrundes wirksam und deshalb kann dahinstehen, ob die Beklagte ihre Bedarfsprognose ausreichend begründet hat (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG).

34

Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG setzt keine Vereinbarung der Parteien voraus, die Befristung auf diese Bestimmung stützen zu wollen. Vielmehr genügt es, dass dieser Rechtfertigungsgrund für die Befristung bei Vertragsschluss objektiv vorlag (BAG vom 12.08.2009 a.a.O.).

35

Die Parteien haben die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG nicht abbedungen. Eine ausdrückliche Abbedingung ist nicht erfolgt. Ein konkludenter Ausschluss der Anwendbarkeit von § 14 Abs. 2 TzBfG liegt etwa dann vor, wenn der Arbeitnehmer die Erklärungen des Arbeitgebers so verstehen darf, dass die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt werden und nur von seinem Bestehen abhängen soll. Dabei sind die Umstände des Einzelfalls entscheidend. Die Benennung eines Sachgrundes kann dafür zwar ein wesentliches Indiz sein, sie reicht allerdings nicht aus, um

anzunehmen, die sachgrundlose Befristung solle damit ausgeschlossen sein. Vielmehr müssen im Einzelfall noch zusätzliche Umstände hinzutreten (BAG vom 12.08.2009 a.a.O.).

36

Hier liegen neben der Angabe eines Sachgrundes keine weiteren Umstände vor, aus denen geschlossen werden könnte, die Parteien hätten eine sachgrundlose Befristung ausgeschlossen. Auch nach Abschluss des zweiten Vertrages bestand das Arbeitsverhältnis der Parteien kürzer als sieben Monate. Seine Gesamtdauer lag deutlich unter der für sachgrundlose Befristungen zulässigen Höchstdauer von zwei Jahren (§ 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG). Auch wenn man den ersten Arbeitsvertrag in die Prüfung der Wirksamkeit der Befristung zum 10.09.2018 einbezieht, gibt es damit keine Anhaltspunkte dafür, dass die Parteien die Befristung nur auf einen zeitlich befristeten Bedarf stützen wollten. Sie haben vielmehr eine sachgrundlose Befristung ebenso wenig ausgeschlossen wie den objektiv vorliegenden Sachgrund der sozialen Überbrückung.

37

2. Die Unwirksamkeit der Befristung und der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien ergeben sich nicht aus anderen, von der Klägerin angeführten Gründen.

38

Dies hat das Arbeitsgericht ausführlich und in jeder Hinsicht zutreffend begründet. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen wird deshalb auf seine Ausführungen unter II. 5. bis 8. der Entscheidungsgründe Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Gleiches gilt, soweit die Klägerin anregt, ein Vorabentscheidungsverfahren beim EuGH herbeizuführen.

39

Nur ergänzend wird darauf hingewiesen, dass das Gericht europarechtliche Vorschriften sowie die Rechtsprechung des EuGH zu beachten hat. Aus den vom Arbeitsgericht dargelegten Gründen verstößt die vereinbarte Befristung zum 10.09.2018 nicht gegen solche europarechtlichen Rechtsgrundlagen.

III.

40

Nach § 97 Abs. 1 ZPO hat die Klägerin die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen.