

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 23. Mai 2018  
- 7 AZR 16/17 -  
ECLI:DE:BAG:2018:230518.U.7AZR16.17.0

I. Arbeitsgericht Passau

Endurteil vom 21. Oktober 2015  
- 5 Ca 939/14 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 16. Juni 2016  
- 2 Sa 1146/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Haushalt - Rechtsmissbrauch

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 16/17  
2 Sa 1146/15  
Landesarbeitsgericht  
München

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
23. Mai 2018

## URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Mai 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und Waskow sowie den ehrenamtlichen Richter Schiller und die ehrenamtliche Richterin Wicht für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 16. Juni 2016 - 2 Sa 1146/15 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund 1  
Befristung am 30. September 2014 geendet hat.

Der Beklagte beschäftigte die Klägerin, eine Politikwissenschaftlerin, an 2  
der Universität M von 2001 bis 2008 aufgrund verschiedener Lehraufträge nach  
Art. 31 Abs. 3 des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes (BayHSchPG) so-  
wie in der Zeit vom 1. April 2007 bis zum 25. September 2007 aufgrund zweier  
befristeter Arbeitsverträge. In der Zeit vom 15. September 2008 bis zum  
12. September 2010 war die Klägerin auf der Grundlage von drei befristeten  
Arbeitsverträgen mit dem Beklagten als Lehrkraft an verschiedenen Gymnasien  
in Teilzeit tätig. Zuletzt schlossen die Parteien am 1./9. April 2010 einen befris-  
teten Arbeitsvertrag über eine Tätigkeit an der Universität P, der ua. folgende  
Regelungen enthält:

#### „§ 1

(1) Frau Dr. S wird für die Zeit vom 12. April 2010 bis 30.  
September 2014 an der Philosophischen Fakultät als  
Lehrkraft für besondere Aufgaben mit 50 v.H. der regel-  
mäßigen Arbeitszeit einer entsprechend vollbeschäftigten  
Lehrkraft im Sinne des Art. 24 des Bayerischen Hoch-  
schulpersonalgesetzes (BayHSchPG) i.V.m. §§ 1 und 3  
der Verordnung über die Einstellungs Voraussetzungen für  
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (ELbAV) eingestellt.

(2) Das Arbeitsverhältnis ist gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 1 des  
Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) befristet. Die

Stelle wurde der Universität P aus dem Programm zur Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger (Ausbauplanung) befristet zugewiesen.

...“

Das Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Beklagten für die Haushaltsjahre 2009 und 2010 (Haushaltsgesetz 2009/2010) vom 14. April 2009 (*GVBl. S. 86*) sah im Einzelplan 15 für den Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Kapitel 1506 unter der Titelgruppe 86 „Ausgaben nach dem Programm zur Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger“ vor. Ausweislich der Erläuterungen sollten zur Bewältigung der steigenden Studierendenzahlen bis zum Jahr 2011 38.000 neue Studienplätze geschaffen werden. Die Staatsregierung sollte die dazu erforderlichen räumlichen und personellen Kapazitäten bereitstellen. Ein allgemeiner Vermerk im Einzelplan 15, Kapitel 1506 zu Titel 422 86 lautet auszugsweise:

„Stellen im Umfang von 3.464.815,- € sind kw zum 01.01.2015. Die restlichen Stellen sind kw bei entsprechender wertgleicher Stellenumsetzung aus dem Epl. 05“.

Aufgrund der Personalbedarfsplanung forderte die Universität P bei dem Beklagten im Zuge der „Ausbauplanung 2010“ eine Stelle mit der Wertigkeit E13 an, die ihr vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst mit Schreiben vom 13. Oktober 2009 bewilligt wurde. Die Stelle wurde ab 1. Januar 2010 zur Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger für den Bereich „Sozialwissenschaften“ zur Verfügung gestellt und war mit einem Vermerk „kw zum 01.01.2015“ versehen. Sie wurde ab dem 12. April 2010 zur Hälfte von der Klägerin besetzt.

Mit ihrer Befristungskontrollklage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, der Arbeitsvertrag vom 1./9. April 2010 sei nicht wirksam zum 30. September 2014 befristet worden. Die Befristung könne nicht auf den Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gestützt werden. Bei Vertragsschluss sei nicht zu erwarten

gewesen, dass ein zusätzlicher Bedarf an Lehrkräften beim Beklagten durch den Anstieg der Studierendenzahlen infolge der doppelten Abiturjahrgänge G8 und G9 sowie durch demographische Faktoren auf den Zeitraum bis zum 30. September 2014 begrenzt sei. Es sei davon auszugehen gewesen, dass der personelle Mehrbedarf an der Universität P in ihrem Tätigkeitsbereich über die in ihrem Arbeitsvertrag angegebene Befristungsdauer von vier Jahren hinaus fortbestehen würde. Dies habe sich durch die Fortführung der Stelle über den 30. September 2014 hinaus bestätigt.

Für den Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG fehle bereits der haushaltsrechtliche Bezug der Befristung. Zudem verstoße dieser Sachgrund gegen Unionsrecht. Staatliche Sonderrechte bei der Befristung von Arbeitsverträgen seien nicht mit § 5 Nr. 1 Buchst. a der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (Rahmenvereinbarung) in Einklang zu bringen. 6

Der Beklagte sei außerdem nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs daran gehindert, sich auf einen etwaigen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags zu berufen, weil sie seit dem Jahr 2001 in ständigen, praktisch unmittelbar aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverhältnissen beim Beklagten beschäftigt gewesen sei und dabei durchgehend Lehrveranstaltungen an der Universität M, an verschiedenen Gymnasien sowie zuletzt an der Universität P abgehalten habe. Bei den vom Beklagten als Lehraufträge bezeichneten Verträgen handle es sich rechtlich um Arbeitsverträge, weil insoweit die Voraussetzungen einer Scheinselbständigkeit vorlägen. 7

Die Klägerin hat zuletzt, soweit für die Revision noch von Bedeutung, beantragt 8

festzustellen, dass das Dienstverhältnis zwischen den Parteien durch die Befristung zum 30. September 2014 nicht beendet worden ist.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat den Standpunkt eingenommen, die Befristung des Arbeitsvertrags sei sachlich gerechtfertigt. 9

tigt, weil der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nur vorübergehend bestanden habe. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Klägerin habe sich für die Universität P insbesondere aufgrund des doppelten Abiturjahrgangs und demographischer Faktoren ein vorübergehender Anstieg der Studierendenzahlen abgezeichnet. Nach den Berechnungen der Studienanfängerzahlen durch das Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder für die Jahre 2009 bis 2020 sei zu erwarten gewesen, dass die Zahl der Studienanfänger bis zum Jahr 2013 um ca. 10 vH über dem Stand von 2008 liegen würde. Anschließend sei von einer allmählich abnehmenden Zahl der Studierenden auszugehen gewesen. Im Rahmen der Ausbauplanung für das Jahr 2009 habe die Universität P diese Prognose mit der Entwicklung der Studienanfängerzahlen in den Jahren von 2005 bis 2008 abgeglichen und daraufhin ihre Personalbedarfsplanung angesetzt. Im Studiengang B.A. Governance - Staatswissenschaften sei danach ein vorübergehender Anstieg der Zahl der Studierenden um 47 vH erwartet worden. Auf dieser Grundlage sei die Zuweisung einer E13-Stelle beantragt worden.

Die Befristung des Arbeitsvertrags mit der Klägerin sei außerdem aus haushaltsrechtlichen Gründen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt. Den Hochschulen seien zur Bewältigung des Anstiegs der Studierendenzahl durch den Haushaltsplan 2009/2010 unter anderem Personalmittel zur Schaffung von befristeten Stellen bis zum Jahr 2015 zugewiesen worden. Unionsrechtliche Bedenken an der Wirksamkeit des Sachgrunds der haushaltsrechtlichen Befristung bestünden im Hinblick darauf, dass der zugrunde liegende Haushaltsplan in einem förmlichen Gesetz beschlossen worden sei, nicht. 10

Eine Prüfung nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs sei nicht veranlasst. Gegenstand einer solchen Prüfung seien lediglich die drei für die Zeit vom 15. September 2008 bis zum 12. September 2010 befristeten Arbeitsverträge über die Beschäftigung der Klägerin als Gymnasiallehrerin sowie der anschließende streitgegenständliche, zum 30. September 2014 befristete Arbeitsvertrag vom 1./9. April 2010. Die von der Klägerin seit dem Jahr 2001 an der Universität M aufgrund von Lehraufträgen nach Art. 31 Abs. 3 11

BayHSchPG in selbständiger Tätigkeit abgehaltenen Lehrveranstaltungen bleiben außer Betracht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Befristungskontrollantrag weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 12

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann die Befristungskontrollklage nicht abgewiesen werden. Der Senat kann aufgrund der bislang getroffenen Feststellungen nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 1./9. April 2010 vereinbarten Befristung am 30. September 2014 geendet hat. 13

I. Das Landesarbeitsgericht ist mit rechtsfehlerhafter Begründung zu dem Ergebnis gelangt, die Befristung des Arbeitsvertrags sei nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt. 14

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird. Nach der Rechtsprechung des Senats müssen die Haushaltsmittel im Haushaltsplan mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine befristete Beschäftigung ausgebracht sein. Die für die Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers verfügbaren Haushaltsmittel müssen für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sein. Dabei müssen die Rechtsvorschriften, mit denen die Haushaltsmittel ausgebracht werden, selbst die inhaltlichen Anforderungen für die im Rahmen der befristeten Arbeitsverträ- 15

ge auszuübenden Tätigkeiten oder die Bedingungen, unter denen sie auszuführen sind, enthalten. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegen nicht vor, wenn Haushaltsmittel lediglich allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen bereitgestellt werden. Bei Vertragsschluss muss die Prognose gerechtfertigt sein, dass der befristet Beschäftigte überwiegend entsprechend der Zwecksetzung der bereitstehenden Haushaltsmittel eingesetzt wird (*vgl. BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 21/16 - Rn. 24; 28. September 2016 - 7 AZR 549/14 - Rn. 38; 11. September 2013 - 7 AZR 107/12 - Rn. 31; 17. März 2010 - 7 AZR 843/08 - Rn. 10; 2. September 2009 - 7 AZR 162/08 - Rn. 13, BAGE 132, 45; 22. April 2009 - 7 AZR 743/07 - Rn. 19 f., BAGE 130, 313; grundlegend BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 18 ff., BAGE 120, 42*).

2. Das Landesarbeitsgericht ist ohne hinreichende Tatsachenfeststellungen davon ausgegangen, dass dem Haushaltsgesetz 2009/2010 des Bayerischen Landtags vom 14. April 2009 zu entnehmen sei, dass Haushaltsmittel auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine befristete Beschäftigung auf einer E13-Stelle an der Universität P ausgebracht seien. 16

a) Das Landesarbeitsgericht hat unter Bezugnahme auf die Würdigung des Arbeitsgerichts ausgeführt, im Haushaltsplan 2009/2010 für den Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst finde sich nicht nur eine allgemeine, pauschale Mittelzuweisung für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen, sondern eine nachvollziehbare Zweckbestimmung der Mittel für Aufgaben von vorübergehender Dauer. Der Beklagte habe auch im Einzelnen dargelegt, dass das befristete Arbeitsverhältnis der Klägerin aus den summenmäßig zur Verfügung gestellten Haushaltsmitteln finanziert worden sei. Die Universität P habe für den Bereich Sozialwissenschaften unter anderem ab 1. Januar 2010 eine Stelle der Wertigkeit E13 angefordert und diese Stelle sei antragsgemäß zugewiesen worden. Entsprechend dem allgemeinen Vermerk im Einzelplan 15, Kapitel 1506 zu Titel 422 86 sei die Stelle mit dem Vermerk „kw zum 01.01.2015“ versehen gewesen. 17



- b) Diese Würdigung hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 18
- aa) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts genügt es für die Feststellung, dass Haushaltsmittel für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, nicht, dass im Einzelplan 15, Kapitel 1506 zu Titel 422 86 vermerkt ist, dass „Stellen im Umfang von 3.464.815,- € ... zum 01.01.2015“ kw und „die restlichen Stellen ... bei entsprechender wertgleicher Stellenumsetzung aus dem Epl. 05“ kw (dh. künftig wegfallend) sind. Daraus ergibt sich nicht, dass die Stellen für eine befristete Beschäftigung ausgebracht sind. Der Umstand, dass eine bestimmte Anzahl von Stellen zu einem späteren Zeitpunkt wegfallen soll, besagt nichts darüber, ob diese Stellen bis dahin mit befristet oder unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern besetzt werden sollen. Ein Wegfall von Stellen kann auch durch Nichtbesetzung frei werdender Stellen, durch Ausspruch von Kündigungen oder durch einvernehmliche Beendigung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen bewirkt werden (*BAG 2. September 2009 - 7 AZR 162/08 - Rn. 15, BAGE 132, 45*). 19
- bb) Im Übrigen lässt sich den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch nicht entnehmen, aufgrund welcher Bestimmungen im Haushaltsplan 2009/2010 davon auszugehen ist, dass die von der Klägerin bekleidete Stelle der Entgeltgruppe E13 der Universität P zweckgebunden für eine vorübergehende Dauer zugewiesen wurde. Unzureichend sind dafür die Erläuterungen im Kapitel 1506 unter der Titelgruppe 86, dass bis 2011 38.000 neue Studienplätze im Rahmen des Programms zur Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger geschaffen werden sollten und die Staatsregierung hierfür die erforderlichen räumlichen und personellen Kapazitäten bereitstellen wird. An welchen Universitäten für welche Vergütungsgruppen und Tätigkeiten Stellen ausgebracht werden, wird damit nicht festgelegt. Da § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG eine Zweckbestimmung in der haushaltsrechtlichen Vorschrift selbst erfordert, kann die notwendige Konkretisierung entgegen der Auffassung der Vorinstanzen auch nicht davon abhängen, ob die Universität P für den Bereich Sozialwissenschaften unter anderem ab dem 1. Januar 2010 eine Stelle der Wertigkeit E13 angefor- 20

dert hat und eine solche Stelle antragsgemäß zugewiesen wurde. Entscheidend ist, dass im Haushaltsplan eine Stelle dieser Wertigkeit für die Universität P mit der entsprechenden Zwecksetzung für eine befristete Beschäftigung ausgebracht ist. Dazu fehlt die Feststellung, dass dies nach dem Haushalts- bzw. Stellenplan für die Universität P für die Titelgruppe 86 der Fall ist.

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG zudem nicht ohne Vorabentscheidung durch den Gerichtshof der Europäischen Union (im Folgenden EuGH oder Gerichtshof) nach Art. 267 AEUV unionsrechtskonform dahingehend ausgelegt werden, dass eine Befristung gerechtfertigt ist, wenn der Haushaltsplan auf einem förmlichen Gesetz beruht und die vom Senat entwickelten Grundsätze zu den Voraussetzungen für eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG beachtet werden. Zu Unrecht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, der Senat habe seine in der Entscheidung vom 27. Oktober 2010 (- 7 AZR 485/09 (A) - Rn. 42, BAGE 136, 93) geäußerten Bedenken aufgegeben, dass die haushaltsrechtliche Befristung von Arbeitsverträgen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG mit § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG (Rahmenvereinbarung) unvereinbar sein könnte. 21

a) Mit dem Befristungsgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG wird für die Befristung von Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Sektor zusätzlich zu den im Gesetz vorgesehenen weiteren Sachgründen ein Rechtfertigungsgrund zugelassen, der für Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft nicht zur Verfügung steht. Der Senat hatte daher den EuGH um Vorabentscheidung nach Art. 267 AEUV zur Klärung der Frage ersucht, ob der Umstand, dass öffentliche Arbeitgeber nach deutschem Recht keine Verpflichtungen eingehen dürfen, die haushaltsrechtlich nicht gedeckt sind, es nach § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung sachlich rechtfertigt, für sie einen zusätzlichen Befristungsstatbestand zu schaffen, auf den sich private Arbeitgeber nicht berufen können (BAG 27. Oktober 2010 - 7 AZR 485/09 (A) - Rn. 42, BAGE 136, 93). Einer Vorabent- 22

scheidung des Gerichtshofs bedurfte es nicht mehr, nachdem die Parteien den Rechtsstreit in der Hauptsache für erledigt erklärt hatten.

b) Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht die nachfolgenden Urteile des Senats dahin verstanden, dass § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG unionsrechtskonform ausgelegt werden könne und damit ein erneutes Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV nicht erforderlich sei. Dies ist nicht der Fall. Der Senat konnte die Rechtsfrage, ob § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG mit § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung im Einklang steht, in den weiteren Entscheidungen offenlassen, weil jeweils schon die vom Senat entwickelten Grundsätze zur haushaltsrechtlichen Befristung nicht erfüllt waren (vgl. BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 21/16 - Rn. 24 f.; 28. September 2016 - 7 AZR 549/14 - Rn. 41; 11. September 2013 - 7 AZR 107/12 - Rn. 32; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 37, BAGE 140, 191). Ausdrücklich hat der Senat im Urteil vom 15. Dezember 2011 (- 7 AZR 394/10 - Rn. 38, aaO) seine Zweifel wiederholt, ob die Auslegung und Anwendung von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG mit § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung vereinbar ist. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich nichts anderes aus dem Urteil vom 9. März 2011 (- 7 AZR 728/09 - BAGE 137, 178), das eine Befristung von Arbeitsverträgen aus Haushaltsmitteln, die nicht durch ein förmliches Haushaltsgesetz zur Verfügung gestellt werden, zum Gegenstand hat. Der Senat hat entschieden, dass sich die Bundesagentur für Arbeit als rechtsfähige bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung (§ 367 Abs. 1 SGB III) und eigener Haushaltskompetenz nicht auf den Sachgrund der haushaltsrechtlichen Befristung berufen kann. Offengelassen hat der Senat hingegen, ob die in der haushaltsrechtlichen Befristungsmöglichkeit liegende sektorale Privilegierung des öffentlichen Arbeitgebers deshalb mit § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung vereinbar ist, weil die staatliche Haushaltswirtschaft (Art. 110 ff. GG) durch das Parlament legitimiert wird, das nach dem verfassungsrechtlichen Prinzip der Gewaltenteilung die alleinige Definitionskompetenz für die wahrzunehmenden öffentlichen Aufgaben besitzt und die Durchsichtigkeit des Staatshandelns durch dieses Verfahren gewährleistet

23

wird. Dazu hat der Senat lediglich ausgeführt, dass sich die mit der Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG verbundene Ungleichbehandlung der bei einem öffentlichen Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer in dem durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleisteten arbeitsvertraglichen Bestandschutz gegenüber den in der Privatwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmern „allenfalls“ durch das Demokratieprinzip (*Art. 20 Abs. 1 GG*) sowie durch das Rechtsstaatsprinzip (*Art. 20 Abs. 3 GG*) rechtfertigen ließe, wenn der Haushaltsplangeber demokratisch legitimiert ist (*BAG 9. März 2011 - 7 AZR 728/09 - Rn. 28 f., aaO*). Die Ausführungen sind jedoch nicht dahin zu verstehen, dass die unionsrechtlichen Bedenken an dem Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG ausgeräumt wären, wenn die Haushaltsmittel in einem förmlichen Haushaltsgesetz ausgebracht und die vom Senat entwickelten Grundsätze erfüllt sind.

c) Die Rechtsfrage der Vereinbarkeit von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG mit Unionsrecht ist umstritten und durch den Gerichtshof nicht abschließend geklärt. 24

aa) Der Generalanwalt hatte dem EuGH in seinen Schlussanträgen vom 15. September 2011 zu der - ohne Entscheidung des Gerichtshofs erledigten - Rechtssache Jansen (- C-313/10 - [*Jansen*] Rn. 98) vorgeschlagen, die damaligen Vorlagefragen ua. dahin zu beantworten, § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sei so auszulegen, dass er in Bezug auf die Beurteilung des Vorliegens eines „sachlichen Grundes“ im Sinne der Rahmenvereinbarung einer Differenzierung zwischen dem öffentlichen Sektor und dem Privatsektor entgegensteht (*Nr. 2*) und damit eine nationale Bestimmung, wonach der Abschluss aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge aus haushaltsrechtlichen Gründen, die ausschließlich dem öffentlichen Sektor vorbehalten sind, nicht zulässig sei (*Rn. 65, 67 ff.*). Diese Auffassung wird auch im Schrifttum teilweise vertreten (*vgl. etwa APS/Greiner 5. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 99; Staudinger/Preis [2016] § 620 BGB Rn. 149, 159; Däubler/Deinert/Zwanziger/Wroblewski KSchR 10. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 140; aA Schaub ArbR-HdB/Koch 17. Aufl. § 40*

*Rn. 38a; Schlachter in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 14 Rn. 88; KR/Lipke 11. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 449; HaKo/Mestwerdt 6. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 159).*

bb) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs lässt sich die Rechtsfrage, ob der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG den Anforderungen des § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung genügt, weiterhin nicht abschließend beantworten. In der Entscheidung vom 21. September 2016 (- C-614/15 - [Popescu] Rn. 62 f.) hat der Gerichtshof angenommen, ein Sachgrund zur Befristung eines Arbeitsvertrags könne nicht schon aus der Erwägung hergeleitet werden, dass der Staat als Arbeitgeber keinem finanziellen Risiko ausgesetzt werden dürfe. Selbst wenn Haushaltserwägungen den sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde lägen und die Art oder das Ausmaß der von ihm zu treffenden Maßnahmen beeinflussen könnten, stellten sie als solche kein mit dieser Politik verfolgtes Ziel dar und könnten daher nicht das Fehlen von Maßnahmen zur Vermeidung eines missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge iSv. § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung rechtfertigen (EuGH 21. September 2016 - C-614/15 - [Popescu] Rn. 62 f.). Der EuGH hat damit angedeutet, dass es für die Annahme eines Sachgrunds nicht ausreicht, wenn die Befristung mittelbar in die freie Entscheidung des öffentlichen Arbeitgebers gestellt ist (vgl. EUArbR/Krebbler 2. Aufl. RL 1999/70/EG § 5 Rn. 25). Ob dies bei dem Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG in der vom Senat vorgenommenen Auslegung der Fall ist, wird durch diese Entscheidung nicht beantwortet. 26

II. Die Rechtsfehler führen zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 27

Ein erneutes Vorabentscheidungsersuchen des Senats nach Art. 267 AEUV kommt derzeit nicht in Betracht. Ein Vorabentscheidungsersuchen ist nur zulässig, wenn die Auslegung von Unionsrecht entscheidungserheblich ist. Das wäre vorliegend nicht der Fall, wenn die Voraussetzungen für eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht vorlägen oder die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt wäre oder wenn der Beklagte 28

nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs gehindert wäre, sich auf einen Sachgrund für die Befristung zu berufen. Letzteres ist zwar nicht der Fall. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Der Senat kann jedoch nicht abschließend entscheiden, ob die Voraussetzungen für eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG vorliegen oder ob die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt ist. Hierzu bedarf es weiterer Tatsachenfeststellungen seitens des Landesarbeitsgerichts.

1. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, dass der Beklagte nicht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) daran gehindert wäre, sich auf einen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags zu berufen. 29

a) Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen dazu verpflichtet, durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Die Beachtung von § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung verlangt, dass konkret geprüft wird, ob die Verlängerung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse der Deckung eines zeitweiligen Bedarfs dient und ob eine nationale Vorschrift nicht in Wirklichkeit eingesetzt wird, um einen ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers zu decken. Hierzu sind stets alle Umstände des jeweiligen Einzelfalls zu prüfen und dabei namentlich die Zahl der mit derselben Person oder zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zurückgreifen (vgl. *EuGH 21. September 2016 - C-614/15 - [Popescu] Rn. 44, 65 f.; 14. September 2016 - C-16/15 - [Pérez López] Rn. 31; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo ua.] Rn. 77, 101 f.; 3. Juli 2014 - C-362/13 ua. - [Fiamingo ua.] Rn. 62; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 40*). Die dazu gebotene zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen (BAG 30

21. Februar 2018 - 7 AZR 765/16 - Rn. 26; 17. Mai 2017 - 7 AZR 420/15 - Rn. 15, BAGE 159, 125; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 23, BAGE 157, 125; grundlegend BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 38, BAGE 142, 308 und - 7 AZR 783/10 - Rn. 33).

aa) Die Bestimmung der Schwelle eines institutionellen Rechtsmissbrauchs hängt maßgeblich von der Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie der Anzahl der Vertragsverlängerungen ab. Nach der Rechtsprechung des Senats zur Rechtsmissbrauchskontrolle im Anwendungsbereich des TzBfG ist dabei an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG anzuknüpfen. Die Vorschrift macht eine Ausnahme von dem Erfordernis der Sachgrundbefristung und erleichtert damit den Abschluss von befristeten Verträgen bis zu der festgelegten Höchstdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit. Sie kennzeichnet den nach Auffassung des Gesetzgebers unter allen Umständen unproblematischen Bereich. Ist ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben, lässt erst das erhebliche Überschreiten dieser Grenzwerte den Schluss auf eine missbräuchliche Gestaltung zu. Bei Vorliegen eines die Befristung an sich rechtfertigenden Sachgrunds besteht kein gesteigerter Anlass zur Missbrauchskontrolle, wenn die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen nicht um ein Mehrfaches überschritten sind. Davon ist auszugehen, wenn nicht mindestens das Vierfache eines der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmten Werte oder das Dreifache beider Werte überschritten ist. Liegt ein Sachgrund vor, kann also von der Befristung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch gemacht werden, solange das Arbeitsverhältnis nicht die Gesamtdauer von sechs Jahren überschreitet und zudem nicht mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden, es sei denn, die Gesamtdauer übersteigt acht Jahre oder es wurden mehr als zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart (BAG 21. Februar 2018 - 7 AZR 765/16 - Rn. 27; 17. Mai 2017 - 7 AZR 420/15 - Rn. 17, BAGE 159, 125; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 26, BAGE 157, 125).

31

(1) Werden die Grenzen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG alternativ oder kumulativ mehrfach überschritten, ist eine umfassende Missbrauchskontrolle ge-

32

boten. Hiervon ist idR auszugehen, wenn einer der Werte des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mehr als das Vierfache beträgt oder beide Werte das Dreifache übersteigen. Überschreitet also die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses acht Jahre oder wurden mehr als zwölf Verlängerungen des befristeten Arbeitsvertrags vereinbart, hängt es von weiteren, zunächst vom Kläger vorzutragenden Umständen ab, ob ein Rechtsmissbrauch anzunehmen ist. Gleiches gilt, wenn die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses sechs Jahre überschreitet und mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden (*BAG 21. Februar 2018 - 7 AZR 765/16 - Rn. 28; 17. Mai 2017 - 7 AZR 420/15 - Rn. 18, BAGE 159, 125; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 27 mwN, BAGE 157, 125*).

(2) Werden die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Grenzen alternativ oder kumulativ in besonders gravierendem Ausmaß überschritten, kann eine missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit zur Sachgrundbefristung indiziert sein. Von einem indizierten Rechtsmissbrauch ist idR auszugehen, wenn durch die befristeten Verträge einer der Werte des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG um mehr als das Fünffache überschritten wird oder beide Werte mehr als das jeweils Vierfache betragen. Das bedeutet, dass ein Rechtsmissbrauch indiziert ist, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zehn Jahre überschreitet oder mehr als 15 Vertragsverlängerungen vereinbart wurden oder wenn mehr als zwölf Vertragsverlängerungen bei einer Gesamtdauer von mehr als acht Jahren vorliegen. In einem solchen Fall hat allerdings der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften (*BAG 21. Februar 2018 - 7 AZR 765/16 - Rn. 29; 17. Mai 2017 - 7 AZR 420/15 - Rn. 19, BAGE 159, 125; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 28, BAGE 157, 125*).

33

bb) Unter Berücksichtigung der danach gegebenen Verteilung der Darlegungs- und Beweislast können sich Anhaltspunkte für oder gegen einen institutionellen Rechtsmissbrauch insbesondere daraus ergeben, ob ein Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wurde oder ihm mit den jeweiligen befristeten Arbeitsverträgen wechselnde, ganz un-

34



terschiedliche Tätigkeiten übertragen wurden. Die Annahme eines Gestaltungsmissbrauchs bei aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen liegt näher, wenn die Laufzeit der Verträge wiederholt hinter der prognostizierten Dauer des Beschäftigungsbedarfs zurückbleibt, ohne dass dafür ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers erkennbar ist. Bei der Gesamtwürdigung von Bedeutung sind zudem grundrechtlich gewährleistete Freiheiten sowie besondere Anforderungen der in Rede stehenden Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien, sofern dies objektiv gerechtfertigt ist (vgl. BAG 17. Mai 2017 - 7 AZR 420/15 - Rn. 20, BAGE 159, 125; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 24 mwN, BAGE 157, 125). Auch die Anzahl und Dauer etwaiger Unterbrechungen zwischen den befristeten Arbeitsverträgen können gegen einen Rechtsmissbrauch sprechen. Nach der Rechtsprechung des Senats schließt jedenfalls eine Unterbrechung von zwei Jahren idR aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse und damit einen Rechtsmissbrauch aus. Bei einer so langfristigen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses ist regelmäßig davon auszugehen, dass die Beschäftigung nicht der Deckung eines ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarfs dient. In diesem Fall sind im Rahmen der Rechtsmissbrauchsprüfung nur die Dauer und die Zahl der Vertragsverlängerungen nach der Unterbrechung in die Rechtsmissbrauchsprüfung einzubeziehen (vgl. BAG 21. März 2017 - 7 AZR 369/15 - Rn. 32). Der EuGH hat in der Sache *Fiamingo* angenommen, ein Zeitraum von 60 Tagen sei „im Allgemeinen“ als ausreichend anzusehen, um jedes bestehende Arbeitsverhältnis zu unterbrechen und dafür zu sorgen, dass jeder etwaige später unterschriebene Vertrag nicht mehr als darauffolgend angesehen werde. Für einen Arbeitgeber, der ständig und dauerhaft Bedarf an Arbeitskräften hat, dürfte es schwierig sein, den von der Rahmenvereinbarung gewährten Schutz gegen Missbrauch zu umgehen, indem er am Ende jedes befristeten Vertrags eine Frist von ca. zwei Monaten verstreichen lässt (vgl. EuGH 3. Juli 2014 - C-362/13 ua. - [*Fiamingo ua.*] Rn. 71; BAG 21. Februar 2018 - 7 AZR 765/16 - Rn. 30).

- cc) Grundsätzlich obliegt die Beurteilung, ob die Berufung auf einen Sachgrund nach § 242 BGB rechtsmissbräuchlich ist, den Gerichten der Tatsacheninstanzen. Diese tatrichterliche Würdigung ist revisionsrechtlich nur eingeschränkt darauf zu überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht von den zutreffenden Voraussetzungen eines institutionellen Rechtsmissbrauchs ausgegangen ist, ob es alle erheblichen Gesichtspunkte widerspruchsfrei berücksichtigt hat und ob die Bewertung dieser Gesichtspunkte von den getroffenen tatsächlichen Feststellungen getragen wird (*BAG 17. Mai 2017 - 7 AZR 420/15 - Rn. 26, BAGE 159, 125*). 35
- b) Nach diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht eine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung im Hinblick auf die vereinbarte Befristung zutreffend verneint. 36
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat für die Prüfung des institutionellen Rechtsmissbrauchs zu Recht nur die für die Zeit ab dem 15. September 2008 geschlossenen befristeten Arbeitsverträge zugrunde gelegt. Danach beschäftigte der Beklagte die Klägerin zunächst bis zum 12. September 2010 aufgrund von drei befristeten Arbeitsverträgen als Lehrkraft an verschiedenen Gymnasien. Anschließend schlossen die Parteien am 1./9. April 2010 den streitgegenständlichen befristeten Arbeitsvertrag, der eine Laufzeit vom 12. April 2010 bis zum 30. September 2014 vorsah. Unter Zugrundelegung dieser Beschäftigungszeit von insgesamt sechs Jahren und zwei Wochen bei vier aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen ist nach den vom Senat entwickelten Grundsätzen noch keine Rechtsmissbrauchsprüfung veranlasst. Weder die Beschäftigungsdauer noch die Anzahl befristeter Arbeitsverträge betragen mindestens das Vierfache eines der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmten Werte. Es wird auch nicht das Dreifache beider Werte überschritten. 37
- bb) Eine Rechtsmissbrauchsprüfung wäre nach diesen Grundsätzen selbst dann nicht veranlasst, wenn die beiden für die Zeit vom 1. April 2007 bis zum 25. September 2007 geschlossenen befristeten Arbeitsverträge hinzuzurechnen wären. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings insoweit zu Recht erkannt, dass 38

das Arbeitsverhältnis nach dem 25. September 2007 mehr als elf Monate unterbrochen war. Angesichts dieser Unterbrechungszeit ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, die Arbeitsverträge nicht mehr als „aufeinanderfolgend“ anzusehen. Besondere Umstände, dass dennoch eine andere Beurteilung gerechtfertigt sein könnte, sind weder festgestellt noch ersichtlich.

cc) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Lehraufträge, die die Klägerin seit dem Jahr 2001 bei dem Beklagten an der Universität M wahrgenommen hat, nicht in die Rechtsmissbrauchsprüfung einbezogen. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe selbst nicht vorgetragen, dass ihr die Lehraufträge in Form von Arbeitsverträgen erteilt worden seien. Zu der Behauptung, bei den Lehraufträgen habe es sich um eine „scheinselbständige“ Tätigkeit gehandelt, habe sie keine Umstände vorgetragen, aus denen sich abweichend von der gewählten Bezeichnung des Rechtsverhältnisses eine für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsabhängigkeit ergebe. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, zumal an Hochschulen neben Beamten- und Arbeitsverhältnissen auch öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse eigener Art begründet werden können, insbesondere, wenn es um die zeitweise Übertragung öffentlicher Aufgaben geht (*st. Rspr., BAG 14. September 2011 - 10 AZR 466/10 - Rn. 16 mwN*).

39

dd) Selbst wenn die Zeit, während der die Klägerin auf der Grundlage von Lehraufträgen für den Beklagten tätig war, in die Missbrauchsprüfung einzubeziehen wäre und deshalb von einem indiziertem Rechtsmissbrauch auszugehen sein sollte, wäre die Indizwirkung aufgrund der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Gesamtumstände widerlegt. Die gebotene Abwägung kann der Senat selbst vornehmen, weil sämtliche relevanten Tatsachen feststehen (*BAG 21. Februar 2018 - 7 AZR 765/16 - Rn. 34 mwN*). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war die Klägerin zunächst an der Universität M, danach nach einer Unterbrechung von elf Monaten in der Zeit vom 15. September 2008 bis zum 12. September 2010 aufgrund von drei befristeten Arbeitsverträgen mit dem Beklagten als Lehrerin an verschiedenen Gymnasien und anschließend als Lehrkraft an der Universität P beschäftigt. Die Klägerin hatte damit unterschied-

40

liche Aufgaben an zwei Universitäten sowie an mehreren Gymnasien zu erledigen. Zudem war das Arbeitsverhältnis elf Monate lang unterbrochen. Hierbei handelt es sich nicht um eine kurze Unterbrechung einer im Wesentlichen kontinuierlichen Beschäftigung bei dem Beklagten, sondern um eine Zäsur des Arbeitsverhältnisses. Daraus und aus den unterschiedlichen Beschäftigungen ergibt sich, dass der Beklagte den Abschluss der befristeten Arbeitsverträge mit der Klägerin nicht missbraucht hat, um in Wahrheit einen dauerhaften Beschäftigungsbedarf zu decken.

2. Der Senat kann jedoch auf der Grundlage der bislang getroffenen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend entscheiden, ob die Befristung nach den vom Senat entwickelten Grundsätzen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt ist. Dies wird das Landesarbeitsgericht erneut zu prüfen haben, nachdem es den Parteien Gelegenheit zu ergänzendem Vortrag eingeräumt hat. 41

3. Der Senat kann auch nicht beurteilen, ob die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt ist, worauf sich der Beklagte berufen hat. 42

a) Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers gegeben sein als auch durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht (*vgl. etwa BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 17 mwN*). Der Sachgrund setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. 43

Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen. Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertigt die Befristung nicht. Eine solche Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen darf (*st. Rspr., vgl. BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 21/16 - Rn. 16; 21. März 2017 - 7 AZR 222/15 - Rn. 28; 15. Mai 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 30*).

b) Das Landesarbeitsgericht hat bisher keine Feststellungen dazu getroffen, ob infolge der doppelten Abiturjahrgänge sowie demographischer Faktoren bei Abschluss des letzten Arbeitsvertrags am 1./9. April 2010 von einem vorübergehenden Mehrbedarf an Lehrkräften im Bereich Sozialwissenschaften an der Universität P auszugehen war. Es ist auch nicht festgestellt, ob mit hinreichender Sicherheit erwartet werden konnte, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende am 30. September 2014 für die Beschäftigung der Klägerin kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr bestehen würde. Diese Feststellungen sind vom Landesarbeitsgericht nachzuholen. Bei der neuen Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, dass ein etwaiges Zurückbleiben der Laufzeit des Arbeitsvertrags hinter der voraussichtlichen Dauer des Bedarfs der Annahme des Sachgrunds nicht zwingend entgegenstünde. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist das bloße Zurückbleiben der vereinbarten Vertragsdauer hinter der bei Vertragsschluss voraussehbaren Dauer des Beschäftigungsbedarfs nicht stets und ohne weiteres geeignet, den Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. Die im Einzelfall vereinbarte Vertragsdauer muss sich lediglich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, dass sie den angeführten Sachgrund nicht in Frage stellt. Aus der Vertragslaufzeit darf sich nicht ergeben, dass der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist (*vgl. BAG 26. Oktober*

44

2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 39, BAGE 157, 125; 20. Januar 2016 - 7 AZR 340/14 - Rn. 17; 21. Januar 2009 - 7 AZR 630/07 - Rn. 10 mwN).

Gräfl

Waskow

Kiel

Schiller

Wicht