

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 327

Prognoseprinzip und Vertragskontrolle im befristeten Arbeitsverhältnis

Von

Katharina Loth



Duncker & Humblot · Berlin

KATHARINA LOTH

Prognoseprinzip und Vertragskontrolle
im befristeten Arbeitsverhältnis

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Herausgegeben von

Prof. Dr. Matthias Jacobs, Hamburg

Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

Prof. Dr. Sebastian Krebber, Freiburg

Prof. Dr. Thomas Lobinger, Heidelberg

Prof. Dr. Markus Stoffels, Heidelberg

Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn

Band 327

Prognoseprinzip und Vertragskontrolle im befristeten Arbeitsverhältnis

Von

Katharina Loth



Duncker & Humblot · Berlin

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität zu Köln
hat diese Arbeit im Jahre 2014 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten

© 2015 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Fremddatenübernahme: L101 Mediengestaltung, Berlin
Druck: buchbücher.de gmbh, Birkach
Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 978-3-428-14611-6 (Print)

ISBN 978-3-428-54611-4 (E-Book)

ISBN 978-3-428-84611-5 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Das Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse befindet sich seit Jahren im Wandel, der unionsrechtlich, aber auch sozial- und arbeitsmarktpolitisch determiniert ist. Ich habe es mir in meiner Arbeit zur Aufgabe gemacht, diesen Wandel darzustellen und mich dabei im Besonderen auf die unionsrechtskonforme Ausgestaltung konzentriert.

Die Arbeit wurde im Sommersemester 2014 von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln als Dissertation angenommen. Die mündliche Prüfung fand im August 2014 statt. Für die Drucklegung konnte die Rechtslage bis Oktober 2014 berücksichtigt werden.

Mein Dank gilt zunächst meinem Doktorvater Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis, der meine juristische Laufbahn seit vielen Jahren begleitet. Nachdem er im Grundstudium meine Begeisterung für das Arbeitsrecht weckte, nahm er mich herzlich in das Team des Instituts für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht auf. Die Tätigkeit dort hat meine fachliche und persönliche Entwicklung stark beeinflusst.

Prof. Dr. Christian Rolfs danke ich herzlich für die außerordentlich schnelle Erstellung des Zweitgutachtens.

Ich möchte weiterhin meinen Kollegen am Institut für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht für das außergewöhnlich angenehme Arbeitsklima danken. Hervorheben möchte ich Sandy Siegfanz-Strauß, Dr. Daniel Ulber und Prof. Dr. Wiebke Brose, die mir zu jeder Zeit und in allen Belangen als Ansprechpartner zur Verfügung standen. Ich danke außerdem Dorothee Krause für ihre wertvolle Hilfe bei der Korrektur des Manuskriptes.

Meiner Familie danke ich dafür, dass sie mich stets uneingeschränkt unterstützt.

Köln, im Oktober 2014

Katharina Loth

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1

Einleitung 23

| | |
|--|----|
| § 1 Einleitung | 23 |
| A. Der Konflikt zwischen Bestandsschutz und Flexibilität | 24 |
| B. Rechtssetzung zwischen Arbeitsmarktpolitik und Personalpolitik .. | 25 |
| § 2 Untersuchungsgegenstand | 26 |
| A. Anlass der Bearbeitung | 26 |
| B. Verlauf der Bearbeitung | 27 |
| C. Eingrenzungen | 30 |

Kapitel 2

Befristungsrecht als Vertragskontrolle 31

| | |
|--|----|
| § 1 Legitimation einer Vertragskontrolle im Befristungsrecht | 31 |
| § 2 Die Vertragskontrolle | 32 |
| A. Vertragskontrolle als Schutz vor Umgehung des Kündigungsrechtes .. | 33 |
| I. Vertragskontrolle nach § 620 Abs. 1 BGB | 33 |
| 1. Wortlaut von § 620 Abs. 1 BGB | 33 |
| 2. Konkretisierung durch die Rechtsprechung | 33 |
| a) Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichtes | 34 |
| b) Die frühe Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes | 34 |
| c) Der Beschluss des Großen Senates des BAG von 1960 | 36 |
| d) Entwicklung der Rechtsprechung des BAG nach dem Beschluss des Großen Senates | 37 |
| 3. Ergebnis | 37 |
| II. Zulässigkeit der Befristung nach § 1 BeschFG 1985 | 38 |
| 1. Regelungsinhalt von § 1 BeschFG 1985 | 38 |
| 2. Ziele von § 1 BeschFG 1985 | 38 |
| 3. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt | 39 |
| 4. Bewertung der Regelung | 41 |
| III. Fazit | 42 |
| B. Der Sachgrund als Gegenstand der Vertragskontrolle | 42 |
| I. Gegenstand der Richtlinie 1999/70/EG | 43 |

| | |
|--|----|
| 1. Regelungszweck der Richtlinie 1999/70/EG | 43 |
| 2. Inhalt der Richtlinie 1999/70/EG | 43 |
| II. Gegenstand der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse | 44 |
| 1. Regelungszweck der Rahmenvereinbarung | 44 |
| 2. Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung | 44 |
| a) Persönlicher Anwendungsbereich | 44 |
| b) Sachlicher Anwendungsbereich | 45 |
| 3. Inhalt der Rahmenvereinbarung | 46 |
| a) Diskriminierungsverbot | 46 |
| b) Verschlechterungsverbot | 46 |
| c) Vermeidung von Missbrauch | 46 |
| 4. Inhalt der Umsetzungsverpflichtung in Bezug auf die Verhinderung von Missbrauch | 47 |
| a) Auslegung von § 5 Nr. 1 a) Rahmenvereinbarung | 47 |
| aa) Unionsautonome oder mitgliedstaatsautonome Auslegung | 47 |
| (1) Anordnungen der Rahmenvereinbarung | 48 |
| (2) Anordnungen der Richtlinie | 50 |
| (3) Zwischenergebnis | 51 |
| bb) Gestaltungsspielraum | 51 |
| cc) Bedeutung des Erfordernisses „sachlicher Gründe“ | 51 |
| (1) Wortlaut | 52 |
| (2) Systematik | 53 |
| (3) Historik-Genetik | 54 |
| (4) Telos | 55 |
| (a) Art der Regelung | 56 |
| (b) Inhalt der Regelung | 58 |
| (5) Zwischenergebnis | 58 |
| b) Ergebnis | 58 |
| III. Vertragskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG | 59 |
| 1. Vereinbarkeit von § 14 Abs. 1 TzBfG mit Unionsrecht | 59 |
| a) Umsetzung von § 5 Nr. 1 a) RV-B durch § 14 Abs. 1 TzBfG | 60 |
| aa) Regelungskonzept | 60 |
| (1) Erforderlichkeit abschließender Aufzählung | 61 |
| (2) Zwischenergebnis | 62 |
| bb) Einzelne Sachgründe | 62 |
| (1) Befristung wegen vorübergehenden Mehrbedarfs (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG) | 62 |
| (2) Befristung im Anschluss an Studium oder Ausbildung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG) | 63 |
| (3) Befristung zur Vertretung eines Arbeitnehmers (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG) | 64 |

| | |
|--|----|
| (4) Befristung wegen der Eigenart der Arbeitsleistung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG) | 66 |
| (5) Befristung zur Erprobung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG) | 67 |
| (6) Befristung wegen in der Person des Arbeitnehmers liegender Gründe (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG) .. | 67 |
| (7) Befristung aus Haushaltsmitteln (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG) | 68 |
| (8) Befristung auf Grundlage eines gerichtlichen Vergleichs (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG) | 70 |
| (9) Zwischenergebnis | 72 |
| b) Ergebnis | 72 |
| 2. Vertragskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG | 72 |
| IV. Fazit | 73 |
| C. Ergebnis | 74 |

Kapitel 3

Das Prognoseprinzip im System der Vertragskontrolle 75

| | |
|--|----|
| § 1 Methodische Vorfragen | 76 |
| A. Begriff der Prognoseentscheidung | 76 |
| I. Begriffsbildung | 76 |
| II. Das Prognoseprinzip als Element der Vertragskontrolle | 77 |
| III. Ergebnis | 78 |
| B. Methodische Überlegungen | 78 |
| I. Der Begriff des Rechtsprinzips | 78 |
| 1. Normcharakter von Rechtsprinzipien | 79 |
| a) Rechtsprinzipien mit Normcharakter | 79 |
| b) Rechtsprinzipien ohne Normcharakter | 79 |
| 2. Formale und materiale Rechtsprinzipien | 80 |
| a) Formale Rechtsprinzipien | 80 |
| b) Materiale Rechtsprinzipien | 80 |
| 3. Die Einordnung des Prognoseprinzips | 81 |
| II. Legitimation des Rückgriffes auf allgemeine Rechtsprinzipien ... | 81 |
| 1. Zweck einer Rechtsordnung | 82 |
| 2. Die Unvollständigkeit des geschriebenen Rechtes | 85 |
| 3. Ergebnis | 85 |
| III. Funktion und Bedeutung von Rechtsprinzipien in der Rechts- ordnung | 85 |
| 1. Prinzipienbildung | 86 |
| 2. Die Bedeutung von Rechtsprinzipien für die Auslegung und Anwendung geltenden Rechtes | 87 |

| | |
|--|-----------|
| 3. Übertragung auf das befristungsrechtliche Prognoseprinzip | 89 |
| a) Das Prognoseprinzip als Rechtsprinzip mit Mischcharakter . . | 89 |
| b) Prognoseprinzip als Auslegungshilfe oder Rechtsfortbildung? | 89 |
| IV. Ergebnis | 91 |
| § 2 Übertragbarkeit bekannter Prognosegrundsätze auf das Befristungsrecht | 91 |
| A. Das Prognoseprinzip in anderen Rechtsgebieten | 92 |
| I. Prognoseentscheidungen im Überblick | 92 |
| 1. Die Prognose im Verwaltungsrecht | 92 |
| 2. Die Prognose im Verfassungsrecht | 93 |
| II. Übertragbare Ergebnisse | 94 |
| B. Das Prognoseprinzip im Kündigungsrecht | 94 |
| I. Ursprung und Legitimation des kündigungsrechtlichen Prognoseprinzips | 95 |
| 1. Ursprung | 95 |
| 2. Legitimation | 96 |
| II. Inhalt des kündigungsrechtlichen Prognoseprinzips | 97 |
| 1. Personenbedingte Kündigung, insbesondere krankheitsbedingte Kündigung | 97 |
| 2. Verhaltensbedingte Kündigung | 99 |
| 3. Betriebsbedingte Kündigung | 99 |
| III. Kontrolle kündigungsrechtlicher Prognoseentscheidungen | 100 |
| 1. Kontrollmaßstab | 100 |
| a) Kontrollfreier Prognosespielraum | 100 |
| b) Gerichtliche Nachprüfbarkeit | 101 |
| aa) Beurteilungszeitpunkt | 101 |
| bb) Kontrolldichte | 102 |
| 2. Reaktionsmöglichkeiten auf Fehlprognosen | 102 |
| a) Prognosekorrektur durch Ex-post-Kontrolle | 104 |
| b) Keine Prognosekorrektur | 105 |
| aa) Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers | 105 |
| (1) Dogmatische Grundlage | 106 |
| (a) Wiedereinstellung aus Billigkeitserwägungen (§ 242 BGB) | 106 |
| (aa) Fürsorgepflicht des Arbeitgebers | 106 |
| (bb) Grundsatz des Vertrauensschutzes | 107 |
| (b) Wiedereinstellung als Schadensersatz | 109 |
| (c) Wiedereinstellungsanspruch als systemimmanente Rechtsfortbildung | 110 |
| (d) Zwischenergebnis | 112 |
| (2) Voraussetzungen eines Wiedereinstellungsanspruches | 112 |
| (a) Ablauf der Kündigungsfrist als maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt | 113 |

| | |
|--|------------|
| (b) Keine anderweitigen Dispositionen des Arbeitgebers | 114 |
| (c) Zumutbarkeit der Wiedereinstellung | 114 |
| bb) Kein Wiedereinstellungsanspruch | 115 |
| c) Ergebnis | 115 |
| IV. Zusammenfassung | 115 |
| 1. Legitimation des Prognosegedankens | 115 |
| 2. Vergangenheitsbezug kündigungrechtlicher Prognoseentscheidungen | 116 |
| 3. Verteilung des Prognoserisikos | 116 |
| C. Übertragbarkeit der Grundsätze auf das Befristungsrecht | 117 |
| I. Vergangenheitsbezug befristungsrechtlicher Prognoseentscheidungen | 117 |
| 1. Bedeutung vergangener Befristungen zwischen denselben Parteien für das Vorliegen eines Sachgrundes | 117 |
| 2. Vergangenes als Grundlage der befristungsrechtlichen Prognoseentscheidung | 118 |
| II. Verteilung des Prognoserisikos | 119 |
| 1. Wiedereinstellungsanspruch nach Ablauf der Befristung | 120 |
| 2. Wiedereinstellungsanspruch bei Fehlprognose | 120 |
| a) Übertragbarkeit der Grundsätze eines Wiedereinstellungsanspruches im Kündigungsrecht auf das Befristungsrecht | 120 |
| aa) Fehleranfälligkeit der Prognose | 121 |
| bb) Verwirklichtes Maß an Bestandsschutz | 121 |
| b) Zwischenergebnis | 122 |
| III. Zusammenfassung | 122 |
| D. Ergebnis | 123 |
| § 3 Das Prognoseprinzip in der Vertragskontrolle | 123 |
| A. Vorüberlegungen | 124 |
| I. Legitimation des Prognosegedankens im Befristungsrecht | 124 |
| II. Probleme der Prognoseentscheidung | 125 |
| III. Funktion des Prognoseprinzips als Element der Vertragskontrolle .. | 126 |
| B. Entwicklung des Prognosegedankens | 126 |
| I. Die Befristungskontrolle nach § 620 BGB | 126 |
| 1. Eingang in die Rechtsprechung des BAG | 127 |
| 2. Konkretisierung des Prognoseprinzips durch die Rechtsprechung | 127 |
| a) Prognosezeitpunkt | 128 |
| b) Prognosegrundlage | 128 |
| c) Prognosezeitraum | 129 |
| aa) Rechtfertigung der Befristungsdauer | 129 |
| bb) Aufgabe der Rechtsprechung | 129 |
| d) Prognosemaßstab | 130 |
| e) Kontrollgegenstand | 131 |

| | |
|--|-----|
| aa) Zuständigkeit des Zweiten und des Siebten Senates | 131 |
| bb) Alleinzuständigkeit des Siebten Senates | 132 |
| II. Meinungsstand im Schrifttum | 133 |
| 1. Darstellung grundsätzlicher Argumentationstränge | 133 |
| a) Erfordernis einschränkender Auslegung von § 620 BGB | 133 |
| b) Bewertung der Fallgruppenbildung | 134 |
| c) Kritik an dem Rechtsprechungswandel Mitte der 1980er-Jahre | 135 |
| 2. Ergebnis | 136 |
| III. Stellungnahme | 137 |
| 1. Relevanz der Befristungsdauer | 137 |
| 2. Gesteigerte Darlegungslast bei Kettenbefristungen | 138 |
| 3. Prüfungsgegenstand | 139 |
| 4. Fazit | 140 |
| C. Die Bedeutung des Prognoseprinzips bei der Konkretisierung des Sachgrundes | 140 |
| I. Allgemeine Überlegungen | 141 |
| 1. Inbezugnahme der Rechtsprechung zu § 620 BGB | 141 |
| a) Zweck der Befristungskontrolle | 141 |
| b) Besonderheiten des Unionsrechts | 142 |
| c) Zwischenergebnis | 142 |
| 2. Umkehr des Regel-Ausnahme-Verhältnisses | 143 |
| 3. Ergebnis | 143 |
| II. Sachgrundkonkretisierung durch das BAG | 143 |
| 1. Anforderungen an den Begriff des Sachgrundes | 144 |
| 2. Das Prognoseprinzip als Instrument der Sachgrund- konkretisierung | 145 |
| a) Prognoseerfordernis | 145 |
| aa) Inhalt der Sachgründe | 145 |
| bb) Ergebnis | 148 |
| b) Sachgrundübergreifende Grundsätze | 148 |
| c) Besonderheiten einzelner Befristungsgründe | 150 |
| aa) Befristung wegen vorübergehenden Mehrbedarfs (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG) | 150 |
| (1) Prognosegrundlage | 150 |
| (2) Prognosezeitraum | 151 |
| bb) Befristung zur Vertretung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG) | 152 |
| (1) Prognosegrundlage | 152 |
| (2) Prognosezeitraum | 153 |
| (3) Prognosemaßstab | 153 |
| cc) Haushaltsmittelbefristung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG) | 154 |
| (1) Prognosegrundlage | 154 |
| (a) Einschränkende Auslegung von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG | 155 |

| | |
|--|-----|
| (b) Qualität einer die Befristung rechtfertigenden Haushaltsnorm | 156 |
| (2) Prognosezeitraum | 158 |
| 3. Probleme bei der Sachgrundkonkretisierung | 159 |
| a) Darlegungs- und Beweislast | 159 |
| aa) Prognosegrundlage | 160 |
| bb) Berücksichtigung vergangener Verträge | 160 |
| b) Umgang mit Fehlprognosen | 160 |
| c) Ergebnis | 162 |
| 4. Einfluss des Unionsrechtes bei der Konkretisierung des Sachgrundes | 163 |
| a) Zentrale Entscheidungen des EuGH | 163 |
| aa) Rechtssache <i>Adeneler</i> (EuGH vom 4.7.2006) | 163 |
| (1) Gegenstand der Entscheidung | 163 |
| (2) Würdigung durch den EuGH | 164 |
| bb) Rechtssache <i>Angelidaki</i> (EuGH vom 23.4.2009) | 165 |
| (1) Gegenstand der Entscheidung | 165 |
| (2) Würdigung durch den EuGH | 165 |
| cc) Rechtssache <i>Gavieiro Gavieiro</i> (EuGH vom 22.12.2010) | 166 |
| (1) Gegenstand der Entscheidung | 167 |
| (2) Würdigung durch den EuGH | 167 |
| dd) Bewertung | 168 |
| b) Einfluss auf die Rechtsprechung des BAG | 168 |
| aa) Anwendung der Grundsätze des EuGH auf die eigene Rechtsprechung | 168 |
| (1) Sachgrundkonkretisierung | 168 |
| (2) Ständiger und dauernder Bedarf | 170 |
| bb) Eigene Vorlagebeschlüsse | 171 |
| (1) Vorlagebeschluss des BAG vom 27.10.2010 | 171 |
| (2) Vorlagebeschluss des BAG vom 17.11.2010 | 173 |
| c) Ergebnis | 174 |
| III. Meinungsstand im Schrifttum | 175 |
| 1. Bewertung der gesetzlichen Regelung | 175 |
| 2. Bewertung der Rechtsprechung | 177 |
| a) Entkoppelung von Kündigungs- und Befristungsrecht | 177 |
| b) Die Bedeutung vergangener Verträge für die Befristungs- kontrolle | 178 |
| c) Fehlende Kongruenz von Befristungsgrund und Vertrags- dauer | 181 |
| d) Kausalitätserfordernis im Rahmen der Vertretungsbefristung | 182 |
| e) Prognoserisiko | 183 |
| f) Vereinbarkeit mit Unionsrecht | 184 |
| 3. Fazit | 184 |

| | |
|--|-----|
| IV. Stellungnahme | 185 |
| 1. Prognoserisiko | 185 |
| a) Die Bedeutung vergangener Befristungen | 185 |
| aa) Kontrollgegenstand | 186 |
| bb) Kontrollmaßstab | 188 |
| cc) Ergebnis | 189 |
| b) Kausalitätserfordernis | 189 |
| aa) Unmittelbare Vertretung | 189 |
| bb) Mittelbare Vertretung | 190 |
| cc) Vertretung nach Umorganisation | 191 |
| dd) Gesamtvertretung | 193 |
| (1) Vorliegen eines Gesamtvertretungsbedarfs | 194 |
| (2) Kritik der Literatur | 195 |
| (3) Bewertung | 196 |
| (a) Versetzungsbefugnisse des öffentlichen Arbeitgebers | 196 |
| (aa) Einfachgesetzliche Regelungen | 196 |
| (bb) Rechtsprechung | 198 |
| (cc) Verfassungsrecht | 198 |
| (dd) Zwischenergebnis | 199 |
| (b) Unsicherheiten als Grundlage der Befristung | 199 |
| (c) Vorübergehender Beschäftigungsbedarf | 201 |
| (d) Lösung über die „klassischen“ Vertretungsfälle | 202 |
| (4) Tendenzen in der aktuellen Rechtsprechung des BAG | 203 |
| (5) Zwischenergebnis | 205 |
| ee) Ergebnis | 205 |
| c) Rückkehrprognose bei Vertretung | 205 |
| aa) Mitwirkungspflichten bei der Informationsbeschaffung | 206 |
| (1) Befristungsbedarf aus Krankheitsgründen | 207 |
| (2) Befristungsbedarf aus sonstigen Gründen | 208 |
| (3) Sonderfall: Abordnungsvertretung | 209 |
| (a) Die Fallgruppe der Abordnungsvertretung in der Rechtsprechung des BAG | 210 |
| (b) Besonderheiten der Rückkehrprognose | 211 |
| (c) Stellungnahme | 211 |
| bb) Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast | 214 |
| cc) Ergebnis | 214 |
| d) Zusammenfassung | 214 |
| 2. Befristungsdauer | 215 |
| a) Zeitliche Kongruenz von Befristungsbedarf und tatsächlicher Beschäftigung | 215 |
| b) Sonderfall: Dauervertretung | 216 |

| | |
|---|-----|
| c) Relevanz der Gesamtbefristungsdauer für die Zulässigkeit einer Befristung | 217 |
| d) Ergebnis | 217 |
| 3. Der Tatbestand des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG | 218 |
| a) Einschränkung der Rechtsprechung des BAG | 218 |
| b) Einfluss der Rechtsprechung des EuGH | 220 |
| aa) Besonderheiten des öffentlichen Dienstes als Befristungsgrund | 221 |
| bb) Ungleichbehandlung von privatem und öffentlichem Sektor | 222 |
| cc) Schlussanträge in der Rechtssache <i>Jansen</i> | 223 |
| c) Ergebnis | 224 |
| d) Annex: Ausblick | 225 |
| 4. Die Vereinbarkeit der Rechtsprechung des BAG mit Unionsrecht | 225 |
| 5. Fazit | 226 |
| D. Das Urteil <i>Kücüük</i> und die Auswirkungen auf die Rechtsprechung des BAG | 227 |
| I. Die Vorabentscheidung des EuGH vom 26.1.2012 | 227 |
| 1. Inhalt der Entscheidung | 227 |
| a) Ausgangsrechtsstreit | 227 |
| b) Entscheidung des EuGH | 228 |
| 2. Aufnahme des Urteils im Schrifttum | 229 |
| a) Einordnung in den Kontext vorheriger Entscheidungen | 229 |
| b) Resonanz des Schrifttums im Überblick | 230 |
| c) Umsetzungsvorschläge | 231 |
| aa) Missbrauchskontrolle nach § 242 BGB | 232 |
| bb) § 14 TzBfG als Anknüpfungspunkt einer Missbrauchs- kontrolle | 236 |
| 3. Eigene Bewertung | 240 |
| a) Vorbemerkungen | 240 |
| b) Prämissen des EuGH | 241 |
| aa) Terminologie des dauerhaften Beschäftigungsbedarfs | 242 |
| (1) „Ständiger und dauerhafter“ Beschäftigungsbedarf | 242 |
| (2) „Ständiger und wiederkehrender“ Beschäftigungs- bedarf | 243 |
| (3) Bewertung | 243 |
| bb) Vorliegen eines dauerhaften Beschäftigungsbedarfs | 244 |
| (1) Anknüpfungspunkt für die Beurteilung des Beschäftigungsbedarfs | 245 |
| (2) Voraussetzungen eines dauerhaften Beschäftigungs- bedarfs | 246 |
| (3) Zwischenergebnis | 247 |
| c) Rechtsmissbrauchskontrolle | 247 |

| | | |
|------|--|-----|
| aa) | Legitimation einer Rechtsmissbrauchskontrolle | 247 |
| (1) | Herleitung der Rechtsmissbrauchskontrolle durch den EuGH | 248 |
| (a) | Begriff des Rechtsmissbrauchs | 248 |
| (b) | Kriterien für eine unionsrechtskonforme Anwendung des nationalen Befristungsrechtes | 248 |
| (c) | Zwischenergebnis | 249 |
| (2) | Normativer Anknüpfungspunkt im nationalen Recht | 249 |
| (a) | Dogmatik des EuGH in der Rechtssache <i>Kücük</i> | 250 |
| (b) | Systematik des Befristungsrechtes | 251 |
| (aa) | Systemfremde Berücksichtigung der Befristungsdauer | 251 |
| (bb) | Tatbestandliche Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG | 252 |
| (cc) | Subsidiarität von § 242 BGB | 253 |
| (dd) | Zwischenergebnis | 254 |
| (c) | Unionsrechtskonforme Auslegung von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG | 254 |
| (aa) | Anwendungsbereich der unionsrechts- konformen Auslegung | 255 |
| (bb) | Zwischenergebnis | 256 |
| (3) | Ergebnis | 256 |
| bb) | Inhaltliche Ausgestaltung einer Rechtsmissbrauchs- kontrolle als unionsrechtskonforme Auslegung von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG | 257 |
| (1) | Feste zeitliche Obergrenze | 257 |
| (2) | Höchstdauerbezogenes Indizienkonzept | 257 |
| (a) | Gesetzgeberisches Konzept des § 14 TzBfG | 258 |
| (b) | Konzept einer Missbrauchskontrolle | 260 |
| (aa) | Vorüberlegungen | 260 |
| (bb) | Anwendungsbereich der Missbrauchs- kontrolle | 262 |
| (cc) | Indizien als flexible Grenzen | 262 |
| (α) | Parallelen zum Kündigungsrecht | 262 |
| (β) | Zeitlicher Rahmen des § 14 TzBfG | 263 |
| (γ) | Zwischenergebnis | 264 |
| (dd) | Ergebnis | 265 |
| cc) | Übertragbarkeit auf andere Befristungsgründe | 265 |
| d) | Zusammenfassung | 266 |
| II. | Die Umsetzungsentscheidung des BAG vom 18.7.2012 | 266 |
| 1. | Inhalt der Entscheidung | 267 |
| a) | Grundsätze zum Sachgrund der Vertretung | 267 |
| aa) | Vertretungsformen | 267 |

| | |
|--|------------|
| bb) Ständiger Vertretungsbedarf | 267 |
| cc) Prüfungsmaßstab | 268 |
| b) Institutionelle Rechtsmissbrauchskontrolle gemäß § 242 BGB | 269 |
| c) Folgen für die Entscheidung in der Rechtssache <i>Kücüik</i> | 271 |
| 2. Aufnahme des Urteils im Schrifttum | 271 |
| 3. Eigene Bewertung | 278 |
| a) Bestätigung der Grundsätze zur Rechtsfigur der gedanklichen Zuordnung | 278 |
| b) Sachgrund der Vertretung trotz ständigen Vertretungsbedarfs | 279 |
| c) Keine intensivierte Sachgrundprüfung mit zunehmender Befristungsdauer | 280 |
| d) Institutionelle Rechtsmissbrauchskontrolle | 281 |
| aa) Dogmatik | 281 |
| bb) Anwendungsbereich | 281 |
| cc) Durchführung | 284 |
| (1) Anzahl und Dauer vergangener Befristungen | 284 |
| (a) Konkrete Abwägung | 284 |
| (b) Relevanz zeitlicher Unterbrechungen für die Bestimmung der Befristungsdauer | 285 |
| (2) Beschäftigung auf demselben Arbeitsplatz und Verrichtung derselben Tätigkeit | 287 |
| (3) Laufzeit der einzelnen befristeten Verträge | 289 |
| (4) Branchenspezifische Besonderheiten und grundrechtlich gewährleistete Freiheiten | 289 |
| e) Ergebnis | 289 |
| aa) Bestätigung der ständigen Rechtsprechung | 290 |
| bb) Dogmatische Begründung | 290 |
| cc) Ausblick | 291 |
| III. Folgerechtsprechung von BAG und Landesarbeitsgerichten | 291 |
| 1. Anschlussentscheidungen des BAG | 291 |
| a) Abweichungskompetenz der Tarifvertragsparteien nach § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG | 291 |
| b) Rechtsprechung des BAG zur Gesamtvertretung | 292 |
| c) Anwendung auf andere Sachgründe und Vertretungs- konstellationen | 292 |
| 2. Anwendung der neuen Rechtsprechung durch die Landesarbeits- gerichte | 294 |
| a) Inhalte der Entscheidungen | 294 |
| b) Bewertung der Entscheidungen | 298 |
| IV. Ergebnis | 300 |
| E. Fazit | 301 |
| § 4 Auswertung | 302 |
| A. Bestandsaufnahme | 302 |

| | |
|--|-----|
| B. Unionsrechtskonforme Ausgestaltung der befristungsrechtlichen | |
| Vertragskontrolle | 303 |
| I. Dogmatik der Sachgrundkonkretisierung | 303 |
| 1. Allgemeines | 304 |
| 2. Sachgrundkonkretisierung | 305 |
| a) Interessenabwägung | 305 |
| b) Die Befristungskontrolle als Angemessenheitskontrolle | 307 |
| aa) Angemessenheitskontrolle am Maßstab des § 307 BGB | 307 |
| bb) Angemessenheitskontrolle nach § 242 BGB | 308 |
| c) Stellungnahme | 310 |
| aa) Bewertung der Vorschläge | 310 |
| bb) Eigener Vorschlag | 310 |
| (1) Anknüpfungspunkt für die Konkretisierung | |
| des Sachgrundes | 311 |
| (2) Konkretisierung des Sachgrundes | 311 |
| (a) Schutzwürdiges Befristungsinteresse | 311 |
| (b) Schutzwürdiges Bestandsschutzinteresse | 314 |
| (c) Abwägung der widerstreitenden Interessen | 314 |
| d) Zusammenfassung | 315 |
| II. Konkretisierung des Sachgrundes durch die Prognoseentscheidung | 315 |
| 1. Verteilung des Prognoserisikos | 316 |
| a) Prognosezeitpunkt | 316 |
| aa) Verlaufskontrolle | 316 |
| bb) Zwischenergebnis | 317 |
| b) Prognosegrundlage | 317 |
| aa) Vorübergehender Beschäftigungsbedarf | 318 |
| (1) Maßgeblichkeit der Vertragsgeschichte | 318 |
| (2) Kausalitätsprobleme | 319 |
| (3) Zwischenergebnis | 319 |
| bb) Sonderfall: Rückkehrprognose bei Vertretung | 319 |
| (1) Krankheitsvertretung | 321 |
| (a) Grundsatz: Darlegungs- und Beweislast | |
| des Arbeitgebers | 321 |
| (b) Mitwirkungspflichten des erkrankten Arbeit- | |
| nehmers | 322 |
| (aa) Pflichten | 322 |
| (a) Anzeige- und Nachweispflichten | |
| nach § 5 Abs. 1 EFZG | 322 |
| α) Umfang der Anzeige- und Nach- | |
| weispflichten | 323 |
| β) Inhalt der Anzeige- und Nachweis- | |
| pflichten | 324 |
| γ) Zwischenergebnis | 325 |

| | |
|---|-----|
| (δ) Informationspflichten nach §§ 611 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB | 325 |
| (bb) Rechtsfolgen einer Pflichtverletzung | 326 |
| (c) Einwirkungspflichten des Arbeitgebers | 327 |
| (aa) Pflichten | 327 |
| (α) Maßgebliches Rechtsverhältnis | 327 |
| α) Arbeitsverhältnis zwischen Arbeit- geber und Stammarbeitnehmer | 328 |
| β) Arbeitsverhältnis zwischen Arbeit- geber und Vertreter | 328 |
| (β) Inhalt der Verpflichtung | 329 |
| (bb) Rechtsfolgen einer Pflichtverletzung | 329 |
| (d) Zwischenergebnis | 329 |
| (2) Vertretung aus sonstigen Gründen | 330 |
| (a) Anforderungen der Freistellungsnormen | 330 |
| (aa) § 28 TV-L | 331 |
| (α) Regelungsinhalt | 331 |
| (β) Fazit | 332 |
| (bb) §§ 70, 71 LBG NRW; § 74 Abs. 1 i. V.m. §§ 25 ff. Freistellungs- und Urlaubs- verordnung (FrUrIV NRW) | 332 |
| (α) Regelungsinhalt | 332 |
| (β) Fazit | 333 |
| (cc) §§ 15, 16 BEEG | 334 |
| (α) Regelungsinhalt | 334 |
| (β) Fazit | 334 |
| (dd) § 3 PflegeZG | 335 |
| (α) Regelungsinhalt | 335 |
| (β) Fazit | 335 |
| (ee) Zwischenergebnis | 336 |
| (b) Grenzen des Fragerechtes | 336 |
| (c) Rechtsfolgen der Pflichtverletzung | 337 |
| (d) Zwischenergebnis | 338 |
| (3) Bewertung der Informationen | 338 |
| (a) Zumutbarkeit der Rückkehrprognose in Bezug auf Abwesenheitszeiten | 338 |
| (b) Hinreichende Fundierung der Prognose- entscheidung | 339 |
| (aa) Krankheitsvertretung | 340 |
| (bb) Vertretung aus sonstigen Gründen | 341 |
| (4) Ergebnis | 341 |
| c) Prognosezeitraum | 342 |

| | |
|--|------------|
| aa) Zeitliche Kongruenz von Befristungsbedarf und tatsächlicher Beschäftigung | 342 |
| (1) Kein zusätzliches Flexibilitätsinteresse | 342 |
| (2) Sonderfall: Dauervertretung | 343 |
| bb) Prognosehöchstdauer | 344 |
| d) Ergebnis | 345 |
| 2. Kontrolle der Prognoseentscheidung | 346 |
| a) Allgemeine Kontrollgesichtspunkte | 346 |
| b) Typische Befristungssachverhalte | 347 |
| aa) Kettenbefristung | 347 |
| (1) Vertretung mehrerer Arbeitnehmer | 347 |
| (a) Prognosegrundlage | 348 |
| (b) Prognosezeitraum | 348 |
| (2) Kurzzeitige Einzelverträge | 349 |
| (a) Prognosegrundlage | 349 |
| (b) Prognosezeitraum | 350 |
| bb) Vertretung nach Umorganisation | 350 |
| (1) Prognosegrundlage | 351 |
| (2) Prognosezeitraum | 351 |
| cc) Gesamtvertretung | 351 |
| (1) Prognosegrundlage | 352 |
| (2) Prognosezeitraum | 353 |
| III. Zusammenfassung | 353 |
| C. Fazit | 354 |
| § 5 Ergebnis | 355 |

Kapitel 4

| | |
|--|------------|
| Legislativer Handlungsbedarf | 357 |
| § 1 Bestandsaufnahme | 357 |
| § 2 Regulierungsmöglichkeiten | 358 |
| A. Herausforderungen arbeitsrechtlicher Gesetzgebung | 358 |
| I. Interessenkonflikte | 359 |
| II. Auswirkungen von Gesetzgebung auf den Arbeitsmarkt | 360 |
| 1. Erkenntnisgewinn durch Studien | 361 |
| 2. Ermessens- und Prognosespielraum des Gesetzgebers | 362 |
| 3. Ergebnis | 363 |
| B. Gesetzgebungsvorschläge | 363 |
| I. Höchstbefristungsdauer für die Sachgrundbefristung | 363 |
| 1. Risiken einer Höchstgrenze | 364 |
| 2. Chancen einer Höchstgrenze | 365 |

| | |
|--|-----|
| a) Abgrenzung von dauerhaftem und vorübergehendem Beschäftigungsbedarf | 365 |
| b) Ausgestaltung einer Höchstdauerregelung | 366 |
| 3. Formulierungsvorschlag | 368 |
| 4. Ergebnis | 368 |
| II. Aufgabe der sachgrundlosen Befristung | 368 |
| 1. Einfluss der sachgrundlosen Befristung auf die Beschäftigung | 369 |
| a) Empirische Beobachtungen | 369 |
| aa) Integrationseffekt der Befristung | 369 |
| bb) Verbreitung und Motive befristeter Beschäftigung | 370 |
| b) Schlussfolgerungen | 371 |
| 2. Folgen fehlender empirischer Evidenz | 372 |
| 3. Ergebnis | 374 |
| III. Anpassung der gesetzlichen Probezeit | 375 |
| 1. Verbreitung befristeter Arbeitsverträge | 376 |
| 2. Wechselwirkungen zwischen Kündigungsrecht und Befristungs- recht | 376 |
| a) Motive für den Vorzug des befristeten Arbeitsverhältnisses gegenüber dem unbefristeten Arbeitsverhältnis | 376 |
| b) Flexibilität durch Verlängerung der gesetzlichen Probezeit | 377 |
| c) Formulierungsvorschlag | 378 |
| 3. Ergebnis | 378 |
| IV. Sonderfall: Befristungsrecht im öffentlichen Dienst | 378 |
| 1. Einschränkung der Beurlaubungsvorschriften | 379 |
| 2. Besonderheiten der Stellenbesetzung | 380 |
| 3. Unkündbarkeitsregelungen | 381 |
| C. Fazit | 382 |

Kapitel 5

| | |
|--------------------------------------|-----|
| Schlussfolgerung und Ausblick | 383 |
|--------------------------------------|-----|

Kapitel 6

| | |
|----------------------|-----|
| Schlussthesen | 385 |
|----------------------|-----|

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Literaturverzeichnis | 388 |
|-----------------------------------|-----|

| | |
|----------------------------------|-----|
| Sachwortverzeichnis | 405 |
|----------------------------------|-----|

Kapitel 1

Einleitung

§ 1 Einleitung

„Unbefristete Arbeitsverträge sind die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses. Sie tragen zur Lebensqualität der betreffenden Arbeitnehmer und zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit bei.“¹ Das ist die zentrale These der Sozialpartnerrahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG (RV-B), jener Regelung, die das Befristungsrecht im letzten Jahrzehnt maßgeblich prägte. Der Gesetzgeber des auf der Rahmenvereinbarung fußenden Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) übernimmt diesen Grundsatz in das nationale Recht. In der Gesetzesbegründung heißt es: „In Deutschland sind unbefristete Arbeitsverhältnisse der Normalfall der Beschäftigung; sie sollen es aus grundsätzlichen sozialpolitischen Gründen auch in Zukunft bleiben.“²

Die Realität sieht anders aus. Der Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtzahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wächst seit Jahren.³ Gegenwärtig wird beinahe jeder zweite neueingestellte Arbeitnehmer befristet beschäftigt.⁴ Eine besonders hohe Befristungsdichte findet sich im öffentlichen Dienst. Hier werden mehr als zwei Drittel aller Neueinstellungen auf Basis befristeter Arbeitsverträge vollzogen.⁵ Die bei den Gerichten für Arbeitssachen anhängigen Verfahren betreffen häufig Befristungsketten mit einer Laufzeit von über zehn Jahren bei demselben Arbeitgeber, überwiegend handelt es sich um Beschäftigte des öffentlichen

¹ Erwägungsgrund 6 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG; ABl. L 175 v. 10.7.1999, S. 45 ff.

² BT-Drucks. 14/4374, S. 12.

³ *Eichhorst/Marx/Thode*, S. 19; *Grau*, STATmagazin 03/2010, S. 1; *Hohendanner*, IAB-Kurzbericht 14/2010, S. 3; *Wagner*, S. 80, 82.

⁴ *Hohendanner*, IAB-Kurzbericht 14/2010, S. 3; *Süddeutsche Zeitung* v. 7.4.2014 <http://www.sueddeutsche.de/karriere/angaben-der-bundesregierung-zahl-der-befristeten-arbeitsvertraege-in-deutschland-gestiegen-1.1931132>, Stand: 25.11.2014.

⁵ *Eichhorst/Marx/Thode*, S. 19; *Hohendanner*, IAB-Betriebspanel 2012, S. 6; *Wagner*, S. 80, 82.

Dienstes.⁶ Der Grundsatz, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis den sozialpolitisch gewünschten Normalfall der Beschäftigung darstellt, scheint also ins Wanken zu geraten. Dies zu überprüfen ist Grundanliegen und damit zugleich Ziel dieser Arbeit. Vor dem Hintergrund, dass das befristete Arbeitsverhältnis auf eine begrenzte Dauer angelegt ist, scheint dessen Eignung zur Schaffung einer dauerhaften Lebensgrundlage fraglich.⁷

A. Der Konflikt zwischen Bestandsschutz und Flexibilität

Arbeitnehmerbefragungen zufolge gehen nur 2,5% aller Befristungen auf den Wunsch des Arbeitnehmers zurück.⁸ Die Erklärungen hierfür können vielfältig sein. Das befristete Arbeitsverhältnis ist für den Arbeitnehmer mit existenziellen Unsicherheiten verbunden. Aus der finanziellen Unsicherheit, die aus Zweifeln über den Fortgang der Beschäftigung resultiert, ergeben sich Konsequenzen, die weit in die private Lebensführung hineinreichen. Hier stellt eine sichere Lebensgrundlage die Basis vieler persönlicher Planungen dar, wie die Entscheidung über den Wohnort oder die Gründung einer Familie.⁹ Jedoch bestimmen sich auf diese Weise nicht nur eigene Entscheidungen. Auch Vermieter oder Banken machen in der Regel ein regelmäßiges Einkommen und damit ein sicheres Arbeitsverhältnis zur Grundlage ihrer Überlegungen. Befristungen belegen indessen nicht nur das regelmäßige Einkommen mit Ungewissheit. Der Bezug von Sozialleistungen ist an die Erfüllung von Wartezeiten geknüpft, für die der ununterbrochene Bestand des Arbeitsverhältnisses den Bezugspunkt bildet. Die befristete Beschäftigung stellt mithin keine sichere Planungsgrundlage für die Betroffenen dar.

Unternehmen stehen demgegenüber in einer globalen Arbeits- und Wirtschaftswelt vor zunehmendem Wettbewerbsdruck, welcher sich in der Regel über Kosten entscheidet. Da Personalkosten in diesem Rahmen einen erheb-

⁶ Siehe nur BAG v. 18.7.2012 NZA 2012, 1351 (elf Jahre); BAG v. 25.3.2009 NZA 2010, 34 (zehn Jahre); LAG Baden-Württemberg v. 14.8.2012 – 14 Sa 53/12 – LS 2, zit. n. *juris* (dreizehn Jahre); LAG Hamm v. 1.8.2012 – 5 Sa 291/12 – Rn. 2, zit. n. *juris* (vierzehn Jahre); LAG Nürnberg v. 11.7.2012 LAGE § 14 TzBfG Rechtsmissbrauch Nr. 2, S. 13 (elf Jahre).

⁷ *Wank*, S. 183, hält es für zweifelhaft, ob das befristete Arbeitsverhältnis überhaupt geeignet ist, die Existenzgrundlage zu bilden; siehe zudem BT-Drucks. 10/2102, S. 16 zu § 1 BeschFG 1985, wonach sich der unbefristete Arbeitsvertrag zur Bestreitung des Lebensunterhalts bewährt habe.

⁸ *Wagner*, S. 79.

⁹ Dies ist besonders relevant vor dem Hintergrund, dass der Befristungsanteil unter Berufsanfängern besonders hoch ist; siehe dazu *Boockmann*, Orientierungen (109), S. 26; *Boockmann/Hagen*, S. 170, 188; *Bothfeld/Kaiser*, S. 488; *McGinnity/Mertens*, S. 8; *Rudolph*, S. 47f.

lichen Faktor bilden, drehen sich Überlegungen um die Herstellung von Wettbewerbsfähigkeit zwangsläufig um deren Senkung. Die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern bietet Unternehmen zum einen Flexibilität und zum anderen geringere Kosten. Sinkt der Beschäftigungsbedarf, ist die Entlassung unbefristeter Beschäftigter teurer als das Auslaufenlassen befristeter Verträge.¹⁰ Neben administrativen Kosten kommen im Fall des Ausspruches einer Kündigung nicht selten Prozess- und Abfindungskosten sowie Annahmeverzugs-löhne auf den Arbeitgeber zu.¹¹ Demgegenüber kann der Personalbedarf über die befristete Einstellung von Arbeitnehmern flexibel gesteuert werden.

B. Rechtssetzung zwischen Arbeitsmarktpolitik und Personalpolitik

In diesem Spannungsverhältnis bewegt sich befristungsrechtliche Rechtssetzung. Hinzu kommt ein Streit um die Bedeutung von Arbeitsrecht als arbeitsmarktpolitisches Steuerungsinstrument.¹² Während zum Teil die Auffassung vertreten wird, dass staatliche Regulierung zu rigider Einstellungs-politik führe,¹³ erachten andere Regulierungsmaßnahmen als essenziellen Beitrag zum Schutz des strukturell unterlegenen Arbeitnehmers. Mit derartigen arbeitsmarktpolitischen Überlegungen gehen Fragestellungen zur Eignung von Befristung als Instrument der Personalpolitik einher. Hier werden die Vorteile befristeter Beschäftigung teilweise in einer erhöhten Leistungsbereitschaft durch die Aussicht auf Entfristung gesehen.¹⁴ Anderen Untersuchungen zufolge steigt die Leistungsfähigkeit aber auch die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer durch die Identifikation mit dem Unternehmen, welche maßgeblich von dem Vorhandensein beruflicher Perspektiven und einer guten Einbindung abhängt.¹⁵ Zudem können die durch den Kündigungsschutz verursachten und für befristet Beschäftigte gesparte Personalkosten an anderer Stelle anfallen. Als Folge hoher Fluktuation können sich höhere Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten ergeben,¹⁶ Weiterbildungs-

¹⁰ Vgl. *Dörner*, Befristung als Weg aus der Krise, S. 31, der Kündigungsmaßnahmen „Krisenuntauglichkeit“ attestiert.

¹¹ Siehe hierzu *Stoye*, S. 253.

¹² Siehe hierzu Kapitel 4 § 2 A II.

¹³ Siehe die Stellungnahme des BDA v. 10.3.2014 „Arbeitsmarktchancen durch Befristungen erhalten“, S. 3; *Thüsing*, BB-Editorial 15/2014.

¹⁴ *Schäfer/Schmitt/Stettes*, S. 38.

¹⁵ Siehe zur höheren Leistungsfähigkeit *Beckmann/Cornelissen/Schauenberg*, S. 24f.; *Clark/Oswald*, S. 372, 377; *Hohendanner*, IAB-Kurzbericht 14/2010, S. 8, wonach befristete Beschäftigung die „Gefahr illoyalen Verhaltens“ nach sich ziehe; *Schäfer/Schmidt/Stettes*, S. 37; *Stoye*, S. 35.

¹⁶ *Hohendanner*, IAB-Kurzbericht 14/2010, S. 8.