

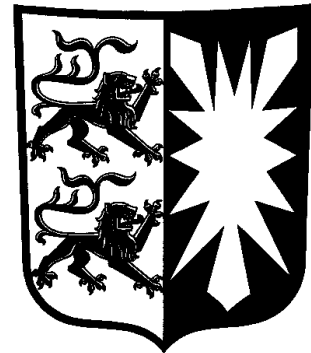
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 311/11

ö. D. 5 Ca 878 b/11 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 30.11.2011

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 30.11.2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 07.07.2011 – ö. D. 5 Ca 878 b/11 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

.....
Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.
.....

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 30.06.2011 geendet hat.

Der am ...1965 geborene Kläger ist ledig und hat keine Unterhaltspflichten zu erfüllen. Er war im Jahr 1989 für einen Monat bei der Beklagten als Hilfskraft tätig.

Am 15.03.2007 trat der Kläger als Profiler in die Dienste der Firma M. GmbH (M.). Der zugrundeliegende Arbeitsvertrag vom 12.03.2007 war befristet für die Zeit bis zum 31.03.2008. Zu diesem Zeitpunkt sollte das Projekt "J." enden (vgl. Bl. 31 - 34 d. A.). Am 29.02.2008 wurde der Vertrag vom 12.03.2007 aufgehoben (Bl. 30 d. A.). Ebenfalls am 29.02.2008 schloss der Kläger mit der M. einen für die Zeit vom 01.03.2008 bis zum 31.03.2008 befristeten Vertrag als Arbeitsvermittler (Bl. 24 - 27 d. A.). Am 28.03.2008 schlossen der Kläger und die M. einen weiteren befristeten Vertrag für die Zeit vom 01.04.2008 bis zum 31.03.2009 (Bl. 18 - 21 d. A.) sowie am 24.03.2009 einen befristeten Vertrag für die Zeit vom 01.04.2009 bis zum 30.06.2009 (Bl. 12 - 15 d. A.). Die M. erteilte dem Kläger ein Zeugnis über eine Tätigkeit als Profiler und Arbeitgeberberater (Bl. 10 -11 d. A.).

Der Kläger schloss sodann mit der Beklagten unter dem Datum 02.04.2010 einen befristeten Vertrag für die Zeit vom 01.07.2009 bis 30.06.2010 (Bl. 57 - 58 d. A.) sowie am 22.03.2010 einen Verlängerungsvertrag für die Zeit vom 01.04.2010 bis 31.12.2010 (Bl. 5 d. A.). Schließlich kamen die Parteien überein, dass der Kläger weiterhin vom 01.01.2011 bis 30.06.2011 befristet als Arbeitsvermittler beschäftigt wird. Die Beklagte hat sich zur Rechtfertigung der Befristung auf keinen Sachgrund berufen.

Die M. hatte mit der Beklagten eine Leistungsvereinbarung (Bl. 59 - 63 d. A.) geschlossen. Im Rahmen des Projektes "J." sollten danach Hilfsbedürftige in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Das Projekt „J.“ wurde bis zum 30.06.2009 fortgeführt. Während der Laufzeit des Projektes gab es für die Beschäftigten der M. einen

eigenen Teamleiter. Die Beschäftigten der M. nahmen nicht an Personalversammlungen der Beklagten teil. Personal- bzw. Beurteilungsgespräche sowie etwaige Krankenrückkehrgespräche führte stets die zuständige Führungskraft der M.. Auch der Erholungsurlaub wurde durch die M. abgewickelt, ebenso die Gehaltszahlungen. Bei öffentlichen Auftritten im Rahmen des Projekts "J." traten sowohl ein Verantwortlicher der Firma M. als auch der Geschäftsführer des Jobcenters auf. Im Rahmen einer „J.“ -internen Fortbildung mit Mitarbeitern beider Arbeitgeber wurde in der Teilnehmerliste ausdrücklich aufgeführt, wer zur M. gehörte bzw. wer zum Jobcenter zählte. Auch wurden beide Logos in der Kopfzeile der Präsentation verwendet (vgl. Bl. 66 d. A.).

Aus § 11 der Leistungsvereinbarung ergibt sich, dass personenbezogene Daten der Bewerber nur zu den in der Vereinbarung genannten Zwecken verarbeitet und genutzt werden dürfen. Der Kläger hatte danach in vollem Umfang Zugriff auf die für seine Funktion erforderlichen Daten der Beklagten aber keinen darüber hinausgehenden Zugriff. Der Kläger war bei der Beklagten als Arbeitsvermittler (U 25/Ü 25) im Bereich SGB II tätig.

Der Kläger hat gemeint, dass die Befristung des Arbeitsvertrages zum 30.06.2011 unwirksam sei. Auch wenn es sich bei der M. um ein eigenständiges Unternehmen handele, so sei es mit der Beklagten organisatorisch verzahnt. Denn trotz des „Wechsels“ des Arbeitgebers seien Arbeitsplatz und Arbeit gleich geblieben. Nach außen sei nicht erkennbar gewesen, welcher Mitarbeiter zu welchem Unternehmen gehört habe. So sei der Zeuge H. als Teamleiter zuständig für die M.. Gleichzeitig sei er jedoch auch stellvertretender Teamleiter des gesamten Teams, bestehend aus Mitarbeitern der Beklagten, der M. und der Stadt K.. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte habe die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung rechtsmissbräuchlich ausgenutzt. Davon sei auszugehen, wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber im bewussten und gewollten Zusammenwirken abwechselnd mit einem Arbeitnehmer befristete Arbeitsverträge schließen würden, eine Befristung der Arbeitsverträge nach dem TzBfG ohne Auswechslung des Arbeitgebers nicht mehr möglich wäre und der Wechsel ausschließlich deshalb erfolgt sei,

um auf diese Weise über die gesetzlich vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderzureihen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis sei wirksam sachgrundlos befristet. Vertragspartner des Klägers seien unterschiedliche juristische Personen gewesen. Insbesondere handele es sich bei der M. nicht um ein Tochterunternehmen der Beklagten. Die M. und die Beklagte hätten lediglich im Rahmen der geschlossenen Leistungsvereinbarung zusammengearbeitet. Im Übrigen habe der Kläger in § 8 des Arbeitsvertrages versichert, noch nie zuvor bei der Bundesagentur für Arbeit in einem Arbeitsverhältnis gestanden zu haben. Sich kurz vor dem Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses auf eine „Zuvor-Beschäftigung“ zu berufen, sei treuwidrig.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien und ihrer im ersten Rechtszug gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angegriffenen Urteils nebst dessen Verweisungen Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Befristung sei wirksam, sie verstöße nicht gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Die M. sei nicht dieselbe Arbeitgeberin wie die Beklagte. Selbst wenn es sich bei der M. um ein Tochterunternehmen der Beklagten handeln sollte, ändere das nichts. Die Beschäftigung in unterschiedlichen Unternehmen desselben Konzerns oder zunächst bei der Konzernmutter und sodann bei der Konzerntochter, erfolge bei „unterschiedlichen“ Arbeitgebern im Sinne des § 14 Abs. 2 TzBfG.

Der Beklagten sei es nicht verwehrt, sich auf die Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 2 TzBfG zu berufen. Es fehlten Anhaltspunkte für eine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung. Es sei nicht ersichtlich, dass der Wechsel des Vertragsarbeitgebers ausschließlich dazu gedient habe, das „Zuvor-Beschäftigungsverbot“ zu umgehen. Hiergegen spreche zum einen, dass sich die arbeitsvertraglichen Gestaltungen zwischen dem Kläger und der M. einerseits und der Beklagten andererseits erheblich unterschieden. Bei der M. sei der Kläger als Arbeitgeberberater und Profiler beschäftigt gewesen, bei der Beklagten als Arbeitsvermittler. Der Kläger habe aufgrund des

Arbeitsvertrages mit der Beklagten klar erkennen können, dass Vertragsarbeitgeber nicht mehr die M. gewesen sei.

Eine etwaige Beschäftigung des Klägers bei der Beklagten im Jahr 1989 führe nach der aktuellen Rechtsprechung des 7. Senats des Bundesarbeitsgerichts nicht zur Unwirksamkeit der Befristung.

Gegen das ihm am 21.07.2011 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 16.08.2011 Berufung eingelegt und diese sogleich begründet.

Der Kläger behauptet, die Beklagte habe sich auch deshalb mit der M. zusammen getan, um ohne Beschränkung mit dem Kläger und anderen Arbeitnehmern befristete Arbeitsverhältnisse schließen zu können. Die formale Eigenständigkeit der Unternehmen werde rechtsmissbräuchlich ausgenutzt. Der Kläger wiederholt, dass er am selben Arbeitsplatz gearbeitet habe. Nicht entscheidend sei, dass er bei der Beklagten als Arbeitsvermittler und bei der M. als Arbeitgeberberater und Profiler tätig gewesen sei. Denn die Beklagte setzte ihre Arbeitnehmer nach Bedarf unterschiedlich ein.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 07.07.2011 – ö. D. 5 Ca 878b/11 – abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung in dem Schreiben der Beklagten vom 10.12.2010 zum 30.06.2011 nicht beendet worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie betont, dass es nicht darauf ankomme, ob der Kläger denselben Schreibtisch besetzt habe, was zudem nicht der Fall gewesen sei. Der Kläger habe bei der Beklagten andere Tätigkeiten verrichtet als zuvor bei der M.. Auf das Arbeitsverhältnis zur Beklagten sei der TV-BA anwendbar, während der Vertrag mit der M. individual-

vertraglich geprägt gewesen sei. Die Beklagte und die M. hätten sich nicht zusammengetan, um das TzBfG zu umgehen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

Entscheidungsgründe:

A. Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG statthaft und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

B. Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

I. Die gegen die Beklagte gerichtete Befristungskontrollklage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Dezember 2010 vereinbarten Befristung am 30.06.2011 geendet. Diese Befristung ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Sachgrund wirksam. Die Beklagte ist weder durch den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) noch durch unionsrechtliche Vorgaben gehindert, sich auf die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung zu berufen.

1. Die Befristung zum 30.06.2011 ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes wirksam. Das sogenannte Zuvor-Beschäftigungsverbot nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist nicht verletzt. Zwischen dem Kläger und der Beklagten hat vor Vertragsbeginn am 01.07.2009 kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestanden.

a) Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Dagegen verstößt die Befristung bis zum 30.06.2011 nicht. Die Parteien hat für die Zeit vom 01.07.2009 bis zum 30.06.2011 ein zweimal verlängertes befristetes Arbeitsverhältnis verbunden.

b) Die sachgrundlose Befristung des letzten von den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags ist nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG unzulässig. Dem steht weder die Vorbeschäftigung des Klägers bei der Beklagten im Jahr 1989 noch die bei der M. entgegen.

aa) Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist nach Satz 2 dieser Vorschrift nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der Kläger war zwar bereits im Jahre 1989 für einen Monat als Hilfskraft bei der Beklagten beschäftigt. Eine "Zuvor-Beschäftigung" im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist jedoch nicht gegeben, wenn das frühere Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. In diesem Sinne hat der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts die Vorschrift in seinem Urteil vom 06.04.2011 (7 AZR 716/09) ausgelegt. Dem schließt sich die Berufungskammer an.

bb) Bei der M. handelt es sich nicht um denselben Arbeitgeber im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Arbeitgeber im Sinne dieser Vorschrift ist der Vertragsarbeitgeber. Das ist die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Ein vorhergehender Arbeitsvertrag hat deshalb nur dann mit demselben Arbeitgeber bestanden, wenn Vertragspartner des Arbeitnehmers bei beiden Verträgen dieselbe natürliche oder juristische Person ist (BAG 09.03.2011 – 7 AZR 657/09 –). Das Zuvor-Beschäftigungsverbot knüpft nicht an den Beschäftigungsbetrieb oder den Arbeitsplatz an (BAG 16.07.2008 – 7 AZR 278/07 –). Der Gesetzgeber hat für die Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung nicht auf die vorherige Beschäftigung in einem Betrieb oder für einen Betriebsinhaber, sondern nur auf den rechtlichen Bestand eines Arbeitsverhältnisses mit dem Vertragsarbeitgeber abgestellt (BAG 18.10.2006 – 7 AZR 145/06 –; 09.03.2011 – 7 AZR 657/09 –). Der Kläger war vom 15.07.2007 bis zum 30.06.2009 bei einem anderen Vertragsarbeitgeber, nämlich der M., tätig. Bei der Beklagten handelt es sich um eine andere juristische Person und damit nicht um denselben Arbeitgeber im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG.

2. Entgegen der Auffassung des Klägers darf sich die Beklagte auf die Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 2 TzBfG berufen. Der Befristung liegt keine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung zugrunde. Durch die streitgegenständliche Befristung wird das Zuvor-Beschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht in einer mit den Grundsätzen von Treu und Glauben oder mit unionsrechtlichen Vorgaben unvereinbaren Weise umgangen.

a) Der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) als Gebot der Redlichkeit und allgemeine Schranke der Rechtsausübung beschränkt sowohl subjektive Rechte als auch Rechtsinstitute und Normen. Die sich aus einem Rechtsinstitut oder einer Rechtsnorm an sich ergebenden Rechtsfolgen müssen zurücktreten, wenn sie zu einem mit Treu und Glauben unvereinbaren Ergebnis führen (BAG 09.03.2011 – 7 AZR 657/09 – m. w. N.). Dem Kläger ist zuzugeben, dass auch die Ausnutzung der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten unter bestimmten Voraussetzungen rechtsmissbräuchlich sein kann. Das gilt etwa dann, wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber im bewussten und gewollten Zusammenwirken mit einem Arbeitnehmer aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge ausschließlich deshalb schließen, um so über die nach § 14 Abs. 2 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können (BAG 09.03.2011 – 7 AZR 657/09 – m. w. N.). Der 7. Senat hat in der zitierten Entscheidung darauf hingewiesen, dass in diesem Zusammenhang unionsrechtliche Vorgaben, insbesondere die der RL 1999/70/EG des Rates vom 28.06.1999 (Befristungsrichtlinie) zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. 03.1999 (Rahmenvereinbarung) zu beachten sind. Nach § 5 der Rahmenvereinbarung ergreifen die Mitgliedsstaaten, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristeten Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, eine oder mehrere der in § 5 Nr. 1 lit. a - c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen. Entschließt sich ein Mitgliedsstaat zu einer dieser Maßnahmen oder zu mehreren, hat er das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen zu gewährleisten. Wie der Gerichtshof der Europäischen Union in mehreren Entscheidungen ausgeführt und geklärt hat, ist es Aufgabe der nationalen Gerichte, im Rahmen ihrer Zuständigkeit diesem Ziel bei der Auslegung der nationa-

len Vorschriften Rechnung zu tragen (BAG 09.03.2011 – 7 AZR 657/09 – unter Hinweis auf EuGH 23.04.2009 – C-378/07 – (Angelidaki)).

b) Nach Maßgabe dieser Grundsätze ist die streitgegenständliche sachgrundlose Befristung nicht als missbräuchlich anzusehen. Es ist nicht erkennbar, dass der Wechsel von einem zum anderen Vertragsarbeitgeber ausschließlich deshalb erfolgte, um das Zuvor-Beschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zu umgehen. Dagegen spricht, dass sich die vertraglichen Gestaltungen der zwischen dem Kläger und der M. einerseits und der Beklagten andererseits geschlossenen Arbeitsverhältnisse erheblich voneinander unterscheiden. Der Kläger konnte aufgrund der geschlossenen Arbeitsverträge klar erkennen, dass ihm mit der Beklagten ein anderer Vertragsarbeitgeber als die M. gegenübertrat. Der Kläger konnte zudem nach dem mit der Beklagten geschlossenen Arbeitsvertrag nicht auf einen unveränderten Einsatz vertrauen. Denn während er bei der M. als Profiler und Arbeitgeberberater tätig war, weist der Arbeitsvertrag mit der Beklagten eine Tätigkeit als Arbeitsvermittler aus. Zudem bezog der Kläger bei der Beklagten eine erheblich höhere Vergütung als bei der M.. Dort hatte er zuletzt 2.300,00 EUR brutto verdient. Bei der Beklagten erzielte er ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von 3.000,00 EUR. Zudem war der Arbeitsvertrag mit der M. ausschließlich individualrechtlich geprägt, während der Arbeitsvertrag mit der Beklagten auf Tarifverträge Bezug nahm. Gegen eine rechtsmissbräuchliche Ausnutzung der durch § 14 Abs. 2 TzBfG eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten spricht ferner der Umstand, dass die befristeten Arbeitsverträge zwischen dem Kläger und der M. auf einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gestützt waren. Der Kläger war bei der M. im Übrigen länger als 2 ¼ Jahre tätig. Es lässt sich daher nicht feststellen, dass die M. und die Beklagte das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG planvoll umgehen wollten.

II. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen, § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, sodass die Revision nicht zuzulassen war. Die Rechtssache hat insbesondere keine grundsätzliche Bedeutung, sondern ist einzelfallbezogen. In den fallübergreifenden Fragen zur Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG steht

die Entscheidung im Einklang mit dem vom Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 09.03.2011 (7 AZR 657/09) entwickelten Rechtsgrundsätzen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...