

Abschrift

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 62/12

4 Ca 1381 d/11 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 19.12.2012

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 19.12.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 18.01.2012 - 4 Ca 1381 d/11 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgericht (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

Tatbestand

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

Die Klägerin trat am 24.02.2002 erstmals in die Dienste der Beklagten. Sie war aufgrund von insgesamt 14 befristeten Arbeitsverträgen bzw. Änderungsvereinbarungen als Telefonserviceberaterin tätig. Es handelte sich im Einzelnen um folgende Verträge:

Vertrag vom 24.06.2002 für die Zeit vom 24.06.2002 bis 31.07.2003 (Anlage K 1 = Bl. 4 d.A.),

Änderungsvereinbarung vom 01.04.2003 für die Zeit vom 01.05.2003 bis 31.03.2004 (Anlage K 2 = Bl. 5 d.A.),

Arbeitsvertrag vom 24.07.2004 für die Zeit vom 02.08.2004 bis 31.12.2004 (Anlage K 3 = Bl. 6 d.A.),

Änderungsvereinbarung vom 28.12.2004 für die Zeit vom 01.01.2005 bis 15.07.2005 (Anlage K 4 = Bl. 7 d.A.),

Änderungsvereinbarung vom 27.06.2005 für die Zeit vom 16.07.2005 bis 31.12.2005 (Anlage K 5 = Bl. 8 d.A.),

Arbeitsvertrag vom 28.12.2005 für die Zeit vom 01.01.2006 bis 30.06.2007 (Anlage K 6 = Bl. 9 d.A.),

Änderungsvereinbarung vom 31.05.2006 ebenfalls für den Zeitraum vom 01.01.2006 bis 30.06.2007 (Anlage K 7 = Bl. 11 d.A.),

Arbeitsvertrag vom 09.05.2007 für die Zeit vom 01.07.2007 bis 31.12.2007 (Anlage K 8 = Bl. 12 d.A.),

Änderungsvereinbarung vom 19.10.2007 für die Zeit vom 01.01.2008 bis 30.06.2008 (Anlage K 9 = Bl. 14 d.A.),

Änderungsvereinbarung vom 11.06.2008 für die Zeit vom 15.06.2008 bis 30.06.2009 (Anlage K 12 = Bl. 18 d.A.),

Änderungsvereinbarung vom 24.07.2008 für die Zeit vom 07.07.2008 bis 06.10.2008 (Anlage K 10 = Bl. 16 d.A.),

Änderungsvereinbarung vom 29.09.2008 für die Zeit vom 07.10.2008 bis 30.06.2009 (Anlage K 11 = Bl. 17 d.A.),

Arbeitsvertrag vom 15.06.2009 für die Zeit vom 01.07.2009 bis 31.12.2010 (Anlage K 13 = Bl. 20 d.A.).

Im letzten Arbeitsvertrag vom 15.12.2010 (Anlage K 14 = Bl. 22 d. A.) vereinbarten die Parteien eine Befristung bis zum 30.06.2011. Gleichzeitig unterzeichnete die Klägerin einen Vermerk vom 15.12.2010 (Bl. 23 d. A.), in dem es heißt:

„...“

Befristungsgrund:

§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG (Vertretung)

Die Bundesagentur für Arbeit bekennt sich aus geschäfts- und gesellschaftspolitischen Gründen weiterhin klar zur eigenen Ausbildung. Sie hat sich mit § 25 Abs. 1 TVN-BA verpflichtet alle Auszubildenden nach Bestehen der Ausbildungsprüfung in ein auf vierundzwanzig Monate befristetes Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Diese Verpflichtung korrespondiert mit der individuellen Verpflichtung der Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung innerhalb des Geschäftsbereichs der BA uneingeschränkt verwendungsbereit zu sein. Im Rahmen der Ansatzplanung ist vorgesehen, geeignete Auszubildende des Prüfungsjahrgangs 2011 im SC Neumünster anzusetzen. Die Auszubildenden werden rekrutiert aus den Verbundagenturen Heide, Flensburg, Kiel, Elmshorn und Neumünster. Für einen Ansatz stehen mehr Auszubildende zur Verfügung als sich Vakanzen abzeichnen.

Der Prüfungsjahrgang 2011 wird Mitte bis Ende Juni nächsten Jahres die Ausbildung mit Ablegen der Abschlussprüfung beenden und steht danach für einen Ansatz als Telefon-Service-Berater zur Verfügung. Der Kapazitätsverlust wird bis dahin durch die Beschäftigung von befristeten Kräften ausgeglichen.

Frau S. wird für die Zeit vom 01.01.2011 bis 30.06.2011 befristet eingestellt. ...“

Gemäß § 25 des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit (TVN-BA) vom 28.03.2006 verpflichtet sich die Beklagte,

„...alle Auszubildenden nach Bestehen der Abschlussprüfung in ein auf vierundzwanzig Monate befristetes Vollzeitverhältnis zu übernehmen, sofern nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Diese Verpflichtung korrespondiert mit der individuellen Verpflichtung der Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung innerhalb des Geschäftsbereichs der Bundesagentur für Arbeit bundesweit uneingeschränkt verwendungsbereit zu sein.“

Der Prüfungsjahrgang des Jahres 2011 bestand im Servicecenter-Verbund, dem die Agenturen für Arbeit Kiel, Neumünster, Elmshorn, Heide und Flensburg angehören, aus 16 Auszubildenden. In diesem Servicecenter-Verbund gibt es nur das Servicecenter Neumünster. Bundesweit existieren 21 Servicecenter.

Zu den 16 Auszubildenden des Prüfungsjahrgangs 2011 gehörte auch Frau S. Nach bestandener Prüfung nahm sie in der Agentur für Arbeit Neumünster den Dienstposten der Klägerin als Telefonserviceberaterin zum 23.06.2011 auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 22.06.2011 (Bl. 42, 43 d. A.) ein. Außer ihr wurden acht weitere Auszubildende des Jahrgangs übernommen. Mit sechs Arbeitnehmern, darunter die Klägerin, hatte die Beklagte in Hinblick auf die Übernahme von Auszubildenden befristete Arbeitsverträge geschlossen.

Mit ihrer am 20.07.2011 beim Arbeitsgericht Kiel eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung zum 30.06.2011 gewandt und geltend gemacht, die Beklagte verwende das Gestaltungsmittel der Befristung nach dem Sinn und Zweck des Teilzeit- und Befristungsgesetzes objektiv funktionswidrig. Ein sachlicher Befristungsgrund müsse zum Ausdruck bringen, dass der Arbeitgeber nur ein vorübergehendes Interesse an der Beschäftigung des Arbeitnehmers habe. Im Streitfall könne das angesichts der Befristungsdauer nicht mehr angenommen werden. Die Klägerin hat behauptet, auf Seiten der Beklagten bestehe eindeutig ein Mehrbedarf, an dem die Befristung scheitere.

Die Beklagte hat gemeint, nur der letzte befristete Arbeitsvertrag der Parteien unterliege der Prüfung. Die Befristung sei durch die beabsichtigte Übernahme von Auszubildenden gerechtfertigt. Wie bei Vertragsschluss prognostiziert, sei die Auszubildende S... als Telefonserviceberaterin im Servicecenter eingestellt worden. In einem solchen Fall werde vermutet, dass die Prognose hinreichend fundiert gewesen sei. Die Beklagte hat behauptet, sie habe von der Möglichkeit, befristete Verträge zur Überbrückung einer Vakanz bis zum Einsatz von Auszubildenden des Prüfungsjahrgangs 2011 zu schließen, nur zurückhaltend Gebrauch gemacht. Nur sechs befristete Verträge seien auf diesen Befristungsgrund gestützt worden. Neben der ehemaligen

Auszubildenden Frau S. seien aber weitere acht Auszubildende im Servicecenter der Agentur für Arbeit Neumünster aufgenommen worden.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien im ersten Rechtszug sowie ihrer dort gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Befristung des Arbeitsvertrages vom 15.12.2010, der allein der Prüfung unterliege, sei durch einen sonstigen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Der Befristungsgrund der geplanten Übernahme einer Auszubildenden entspreche den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG. Es bestehe ein unmittelbarer Kausalzusammenhang zwischen der geplanten Übernahme einer Auszubildenden und dem nur vorübergehend bestehenden Interesse an der Arbeitsleistung der befristet eingestellten Klägerin. Die Beklagte habe auch nicht beliebig viele Befristungen vereinbart, sondern lediglich mit sechs Beschäftigten befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen, um den Prüfungsjahrgang 2011 nach Maßgabe des § 25 TVN-BA übernehmen zu können. Tatsächlich habe die Beklagte insgesamt neun Auszubildende übernommen.

Gegen das ihr am 20.01.2012 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 17.02.2012 Berufung eingelegt und am 04.04.2012 - und damit innerhalb der bis zum 20.04.2012 verlängerten Berufungsbegründungsfrist – begründet.

Die Klägerin meint, nur ein echter Vertretungsbedarf könne die mehrjährige Beschäftigung eines Arbeitnehmers aufgrund aufeinanderfolgender befristeter Verträge rechtfertigen. Die streitgegenständliche Befristung sei aber nicht durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Auch bei der geplanten Übernahme eines Auszubildenden bedürfe es einer konkreten gedanklichen Zuordnung von freizuhaltendem Arbeitsplatz und Auszubildenden. Das Arbeitsgericht lasse den objektiv bestehenden Mehrbedarf außer Acht. Das Gestaltungsmittel der Befristung werde objektiv funktionswidrig eingesetzt.

Die Klägerin beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 14.12.2011, Az. öD 4 Ca 1381d/11 abzuändern,
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 15.12.2010 vereinbarten Befristungsabrede am 30.06.2011 beendet worden ist und
3. im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 2) die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Telefonserviceberaterin weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie meint, mit der Befristung würden legitime sozialpolitische Ziele verfolgt. Denn sie diene der Sicherung der tarifvertraglichen Pflicht, Stellen für Nachwuchskräfte frei zu halten. Nach der Rechtsprechung des BAG liege ein sachlicher Grund für die Befristung vor, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend bis zu dem Zeitpunkt beschäftigt werden soll, in dem ein Auszubildender des Arbeitgebers seine Berufsausbildung beendet und der Arbeitgeber dessen Übernahme in ein Arbeitsverhältnis beabsichtigt. Die übernommenen Auszubildenden würden zunächst in den Servicecentern eingesetzt, wegen der dort immer wieder entstehenden Vakanzen. Die Ansatzplanung erfolge auf Grundlage von Erfahrungswerten. In den Ausbildungsjahren 2009 und 2010 hätten 71,6 % bzw. 60,1 % der Auszubildenden im Sommer ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und zur Übernahme angestanden. Da nicht alle Ausbildungsabsolventen ein Anschlussarbeitsverhältnis verlangen, werde von der Befristung zum Freihalten entsprechender Arbeitsplätze nur zurückhaltend Gebrauch gemacht. Im Ausbildungsjahr 2011 habe die Beklagte bei 16 Auszubildenden und einer Abschlussquote von ca. 60 % mit ungefähr 10 Auszubildenden rechnen müssen, die im Sommer die Prüfung bestehen. Die Prognose habe sich durch die neun Übernahmen bestätigt.

Die streitgegenständliche Befristung sei nicht rechtmisbräuchlich. Da von Ende März 2004 bis Anfang August 2004 kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden habe, sei nur von einer Befristungsdauer von weniger als sieben Jahren und neun Befristungsfällen auszugehen.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsprotokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Klägerin ist statthaft (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 2 lit. c ArbGG) und auch im Übrigen zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 516, 518, 519 ZPO, § 66 Abs. 1 ArbGG).

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

I. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich trotz des ursprünglich nicht an den Vorgaben des § 17 Satz 1 TzBfG orientierten Klageantrags ausschließlich um eine Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG, mit der die Klägerin die Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung zum 30.06.2011 geltend macht. Das wird aus dem im Kammertermin vor dem Arbeitsgericht gestellten Antrag deutlich. Diesen Antrag verfolgt die Klägerin in der Berufungsinstanz weiter.

Die Klägerin hat ihre Befristungskontrollklage am 20.07.2011 und damit innerhalb der bis zum 21.07.2011 laufenden materiell-rechtlichen Klagefrist des § 17 TzBfG erhoben.

II. Die Befristungskontrollklage ist unbegründet. Die Befristung ist wegen der beabsichtigten Übernahme von Auszubildenden, die im Sommer 2011 ihre Ausbildung beenden, gerechtfertigt. Hierbei handelt es sich um einen sonstigen, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 – 8 TzBfG nicht genannten Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG (1.). Die streitgegenständliche Befristungsabrede hält auch der Missbrauchskontrolle stand (2.).

1. Die Befristung ist wegen der beabsichtigten Übernahme von Auszubildenden, die im Sommer 2011 ihre Ausbildung beenden, nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Die darin liegende geplante anderweitige Besetzung des Arbeitsplatzes ist nach der Rechtsprechung des 7. Senats des Bundesarbeitsgerichts nicht § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG zuzuordnen, sondern kann geeignet sein, als sonstiger, in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht genannter Sachgrund die Befristung eines Arbeitsvertrags zu rechtfertigen (BAG 02.06.2010 – 7 AZR 136/09 -; BAG 09.12.2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 16 mwN). Entsprechendes gilt für die befristete Beschäftigung eines Arbeitnehmers bis zur beabsichtigten Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis. Auch dieser Tatbestand ist nach der Rechtsprechung des 7. Senats nicht dem Sachgrund der Vertretung zuzuordnen, sondern kann wegen des von dem Arbeitgeber mit der Ausbildung verbundenen Aufwands geeignet sein, die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem anderen Arbeitnehmer bis zur Übernahme des Auszubildenden zu rechtfertigen (BAG 01.12.1999 - 7 AZR 449/98 - zu III 3 c der Gründe).

Im vorliegenden Fall kommt zu dem Ausbildungsaufwand hinzu, dass sich die Beklagte gem. § 25 des Tarifvertrags zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit (TVN-BA) verpflichtet hat, alle Auszubildenden nach Bestehen der Abschlussprüfung in ein auf vierundzwanzig Monate befristetes Vollzeitverhältnis zu übernehmen, sofern nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Die Auszubildenden werden nach erfolgreicher Beendigung ihrer Ausbildung zunächst in den Servicecentern eingesetzt, und zwar nach Möglichkeit in dem Servicecenter, das der Verbundagentur zugeordnet ist, in der sie ihre Ausbildung absolviert haben. Die Mehrzahl der Auszubildenden schließt die Ausbildung im Sommer ab. Bundesweit haben in den Jahren 2009 und 2010 nur 24,1 % bzw. 27,5 % der Auszubildenden ihre Ausbildung verkürzt und bereits im Frühjahr abgeschlossen. Die Prüfung nicht bestanden haben im Jahr 2009 1,9 % des Ausbildungsjahrgangs und im Jahr 2010 4,2 %. Folglich konnten im Sommer des Jahres 2009 74 % der Auszubildenden des Ausbildungsjahrgangs eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis beanspruchen, im Sommer des Jahres 2010 64 %. Ähnlich wie die bundesweit erhobenen Zahlen verhalten sich die Zahlen in der Region Nord, zu der das Servicecenter Neumünster gehört. Hier lag die Quote der Aus-

zubildenden, die ihre Ausbildung verkürzt hatten bei 26,5 % (2009) bzw. 35,2 % (2010). Nicht bestanden hatten 1,9 % (2009) bzw. 4,7 % (2010) des Ausbildungsjahrgangs. Demnach konnten hier im Sommer des Jahres 2009 71,6 % der Auszubildenden des Ausbildungsjahrgangs eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis beanspruchen, im Sommer des Jahres 2010 60,1 %.

Aufgrund dieser von der Klägerin nicht angezweifelte Erfahrungswerte musste die Beklagte, um ihre tarifvertragliche Übernahmeverpflichtung gegenüber den Auszubildenden des Ausbildungsjahrgangs 2011 erfüllen zu können, für zumindest 60,1 % des Jahrgangs im Sommer 2011 Arbeitsplätze vorhalten. Das rechtfertigt es, in diesem Umfang Arbeitsplätze bis zu diesem Zeitpunkt durch „Platzhalter“ befristet zu besetzen. Nach dem Vermerk vom 15.12.2010 zu der streitgegenständlichen Befristung (Anlage K 14 = Bl. 23 d.A.) war auch die Klägerin als „Platzhalterin“ für eine Auszubildende/einen Auszubildenden befristet eingestellt worden. Entgegen der Ansicht der Klägerin bedurfte es keiner namentlichen Zuordnung einer/eines Auszubildenden bei Vereinbarung der Befristung. Denn zu diesem Zeitpunkt konnte über eine Ausbildungsverkürzung das Bestehen der Prüfung oder einen Übernahmewunsch noch keine sichere Aussage getroffen werden. Es reicht aus, dass sich die Befristung auf die Angehörigen des aktuellen Ausbildungsjahrgangs bezog.

Die Beklagte hat von dieser Befristungsmöglichkeit auch nicht über Gebühr Gebrauch gemacht. Der Ausbildungsjahrgang 2011 bestand in den dem Servicecenter Neumünster zugeordneten Verbundagenturen (Kiel, Neumünster, Elmshorn, Heide, Flensburg) aus 16 Auszubildenden. Aufgrund ihrer Erfahrungswerte durfte und musste die Beklagte Ende 2010 damit rechnen, dass im Sommer 2011 jedenfalls 60 % dieser Auszubildenden, d.h. 10 von ihnen, eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis verlangt. Die Beklagte hätte, um allen die Übernahme zu ermöglichen, also bis zu 10 Arbeitsplätze frei halten müssen. Diese Möglichkeit hat sie nicht ausgeschöpft. Sie hat unstreitig nur mit sechs Arbeitnehmern im Servicecenter Neumünster in Hinblick auf die Auszubildendenübernahme befristete Arbeitsverträge geschlossen. Tatsächlich hat sie neun Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis beim Servicecenter Neumünster übernommen. Damit hat sich ihre Prognose über die Entwicklung des Beschäftigungsbedarfs im Wesentlichen bestätigt.

2. Entgegen der Ansicht der Klägerin hat die Beklagte die an sich eröffnete Möglichkeit der Befristung aufgrund des unter II. 1 bejahten sonstigen Sachgrunds nicht rechtsmissbräuchlich ausgenutzt.

a) Die Befristungskontrolle ist mit der Feststellung des Vorliegens des Sachgrunds nicht in jedem Fall abgeschlossen. Nach den Entscheidungen des EuGH vom 26.01.2012 (C-586/10 – [Kücük]) sowie des 7. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 18.07.2012 (7 AZR 783/10 und 7 AZR 443/09) ist es notwendig, dass die zuständigen Stellen auch bei Vorliegen eines sachlichen Grundes, der grundsätzlich den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder –verhältnisse rechtfertigt, erforderlichenfalls alle mit der Verlängerung dieser Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse verbundenen Umstände berücksichtigen, da sie Hinweise auf einen Missbrauch geben können, den die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge verhindern soll. Diese Missbrauchskontrolle ist nach den Urteilen des 7. Senats des BAG vom 18.07.2012 (7 AZR 443/09 und 783/10) entsprechend den Maßstäben eines institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) durchzuführen.

b) Die nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs vorzunehmende Prüfung verlangt eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls (BAG 18.07.2012 - 7 AZR 443/09 und 783/10). Kriterien, die bei einer Gesamtwürdigung auf einen Gestaltungsmissbrauch hindeuten können, müssen dem Schutzkonzept des § 14 TzBfG iVm. § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung Rechnung tragen. Erlaubt das Konzept des TzBfG die Befristung von Arbeitsverträgen bei Vorliegen eines Sachgrunds, ergibt sich zwingend, dass die Schwelle zur missbräuchlichen Fortsetzung aneinandergereihter Verträge deutlich über derjenigen liegen muss, die für die Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG, § 21 Abs. 1 BEEG maßgeblich ist.

Der 7. Senat weist darauf hin, dass das Erfordernis, sämtliche Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, weder eine abschließende Bezeichnung aller zu berücksichtigenden Umstände noch eine quantitative Angabe zulässt, wo die zeitlichen und/oder zahlenmäßigen Grenzen genau liegen, bei denen ein Missbrauch indiziert oder gar zwingend von einem solchen auszugehen ist. Regelmäßig bestehe bei Vor-

liegen eines Sachgrunds 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. Würden diese Grenzen jedoch – sei es alternativ, sei es kumulativ – mehrfach überschritten, sei eine umfassende Missbrauchskontrolle geboten, in deren Rahmen es Sache des Arbeitnehmers sei, weitere für einen Missbrauch sprechende Umstände vorzutragen. Erst dann, wenn die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Grenzen alternativ oder insbesondere kumulativ in besonders gravierendem Ausmaß überschritten seien, könne Rechtsmissbrauch indiziert sein. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber nach den Urteilen des 7. Senats vom 18.07.2012 durch Vortrag besonderer Umstände die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs entkräften. Bei einer Gesamtdauer von mehr als elf Jahren und 13 Befristungen hat der Senat eine missbräuchliche Gestaltung als indiziert angesehen (7 AZR 443/09), während bei einer Gesamtdauer von sieben Jahren und neun Monaten und vier Befristungen Anhaltspunkte für einen Gestaltungsmissbrauch noch nicht vorliegen sollen (7 AZR 783/10).

Für die Beurteilung eines möglichen Rechtsmissbrauchs kommt es jedoch nicht ausschließlich auf die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen an. Von Bedeutung kann ferner sein, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wird oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelt (vgl. EuGH 26.01.2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 40). Zu berücksichtigen ist ferner die Laufzeit der einzelnen befristeten Verträge sowie die Frage, ob und in welchem Maße die vereinbarte Befristungsdauer zeitlich hinter dem zu erwartenden Personalbedarf zurückbleibt. Bei der Gesamtwürdigung können daneben zahlreiche weitere Gesichtspunkte eine Rolle spielen. Der 7. Senat nennt hier branchenspezifische Besonderheiten etwa bei Saisonbetrieben sowie grundrechtlich gewährleistete Freiheiten.

c) Nach Maßgabe dieser Grundsätze hat die Beklagte durch Abschluss der befristeten Arbeitsverträge mit der Klägerin die durch § 14 Abs.1 TzBfG eröffnete Befristungsmöglichkeit nicht rechtsmissbräuchlich ausgenutzt.

aa) Die Rechtsmissbrauchskontrolle ist nicht auf Fälle der Vertretungsbefristung beschränkt. Auch wenn andere Sachgründe geltend gemacht werden, gilt es dem Gestaltungsmissbrauch nach den vorgenannten Maßstäben zu begegnen.

bb) Anzahl und Gesamtdauer der Befristungen indizieren im Streitfall noch keinen Rechtsmissbrauch. Die Beklagte hat mit der Klägerin 14 befristete Verträge bzw. Änderungsvereinbarungen geschlossen, wovon allerdings die Verträge vom 28.12.2005 und 31.05.2006 denselben Zeitraum betreffen (01.01.2006 bis 30.06.2007). Auch die Verträge vom 24.07.2008 und 29.09.2008 beziehen sich auf den bereits vom Vertrag vom 11.06.2008 erfassten Zeitraum. Sie regeln (nur), dass die Klägerin befristet Teilzeit und nicht – wie im Vertrag vom 11.06.2006 vereinbart – Vollzeit arbeitet. Daher kann hier nicht von 14 sich aneinander anschließenden Verträgen ausgegangen werden, sondern allenfalls von 11.

Hinzu kommt, dass auf die durchgehende Beschäftigung der Klägerin für die Zeit vom 24.06.2002 bis zum 31.03.2004 aufgrund der ersten beiden Verträge ein viermonatiger Zeitraum folgte, während dessen die Klägerin in keinem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stand. Erst ab den 02.08.2004 war die Klägerin durchgehend bis zum 30.06.2011 aufgrund von 9 sich aneinander anschließender Verträge bei der Beklagten tätig. Wenn der Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie der Anzahl der Vertragsverlängerungen besondere Bedeutung beigemessen wird, bedeutet das zugleich, dass längere zeitliche Unterbrechungen gegen die Annahme von „aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen“ oder „Befristungsketten“ sprechen können (vgl. BAG 06.04.2011 – 7 AZR 716/09 -).

Die Gesamtdauer der befristeten Verträge nach der nicht unerheblichen Unterbrechung im Jahr 2004 beträgt daher 6 Jahre und 11 Monate. Diese Dauer und die Anzahl von 8 Vertragsverlängerungen indiziert nach Auffassung der Berufungskammer trotz des mehrfachen Überschreitens der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Grenzen noch keinen Rechtsmissbrauch. Denn die Überschreitung hat auch bei kumulativer Betrachtung noch kein besonders gravierendes Ausmaß angenommen.

cc) Aber selbst wenn der Gestaltungsmissbrauch bereits indiziert wäre, liegen hier besondere Umstände vor, die ihn entkräften.

Zu berücksichtigen ist zunächst, dass die Klägerin erst ab dem 01.01.2005 im Servicecenter Neumünster eingesetzt worden ist. Zuvor hatte sie in Bad Segeberg auf einem anderen Arbeitsplatz gearbeitet. Selbst wenn als richtig unterstellt wird, dass die Agentur in Bad Segeberg zu der in Neumünster gehört, handelt es sich schon in örtlicher Hinsicht nicht um denselben Arbeitsplatz. Im Servicecenter war die Klägerin nach ihrem Vortrag im Berufungstermin zunächst mit Angelegenheiten nach dem SGB III befasst, später kamen die U25-Sachen hinzu und schließlich hat sie Angelegenheiten nach dem SGB II bearbeitet. Wie oben ausgeführt, ist es für die Beurteilung von Bedeutung, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wird. Ist das – wie hier - nicht der Fall, spricht dies gegen Rechtsmissbrauch.

Hinzu kommt, dass den Befristungen unterschiedliche Sachgründe zugrunde lagen. So handelte es sich bei der Befristung für die Zeit vom 01. bis 31.07.2007 um eine Befristung zur (mittelbaren) Vertretung von Frau H...-S... . Der Befristung für die Zeit vom 01.07.2009 bis 31.12.2010 lag ein vorübergehender Mehrbedarf zugrunde. Mit einem Mehrbedarf wurde auch die Befristung für die Zeit vom 16.07. bis 31.12.2005 begründet. Anderen Befristungen wiederum, auch der streitgegenständlichen, lag die „Platzhalterbefristung“ für zu übernehmende Auszubildende zugrunde. Die Beklagte hat also nicht immer wieder denselben Befristungsgrund bemüht, was auf einen ständigen Bedarf hindeuten und für Rechtsmissbrauch sprechen könnte.

Gegen einen Gestaltungsmissbrauch spricht weiter, dass die vereinbarte Befristungsdauer - zumindest bezogen auf den hier in Rede stehenden Sachgrund – den Zeitraum des zu erwartenden Vertretungsbedarfs abgedeckt hat. Die Beklagte hat nicht etwa in rascher Folge eine Vielzahl kurzfristiger Arbeitsverhältnisse vereinbart, sondern Verträge für ein halbes Jahr geschlossen, die jeweils bis zum 30.06. liefen, also bis zu dem Zeitpunkt, zu dem die Übernahme der Auszubildenden gemäß Tarifvertrag zu erfolgen hat (vgl. Bl. 10, 15 und 23).

III. Der Weiterbeschäftigungsantrag ist nicht zur Entscheidung angefallen. Die Klägerin hat diesen Antrag nur für den Fall des Obsiegens mit ihrem Antrag nach § 17 Satz 1 TzBfG gestellt.

IV. Die Klägerin hat die Kosten der erfolglosen Berufung zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Revision ist wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen worden. Höchststrich-terlich nicht beantwortet ist bislang die Frage, wann die Befristung wegen eines un-benannten Sachgrundes rechtsmissbräuchlich ist und ob hier dieselben Grundsätze gelten wie bei der Vertretungsbefristung. Ungeklärt ist, ab welcher Befristungsdauer und Anzahl von Vertragsverlängerungen Rechtsmissbrauch indiziert ist und wie sich Unterbrechungen der Befristungskette auswirken.

gez. ...

gez...

gez...